

## 8 | DIVERSITÄTBEWUSSTE UND KULTURSENSIBLE JUGENDVERBANDSARBEIT

Pluralität und vielfältige Lebenswelten sind zentrale Bestandteile demokratischer Gesellschaften. Die Diversität, d.h. die Vielfalt in unserer Gesellschaft spiegelt sich auch in Jugendgruppen wider. Daher ist Diversitätsbewusstsein eine Basis- und Schlüsselkompetenz von Jugendleiter\_innen. Dazu gehört auch, Sensibilität und Empathie für unterschiedliche Lebenswelten und -entwürfe zu entwickeln, das eigene Verständnis von Gesellschaft und die eigene Positionierung in dieser wahrzunehmen, zu reflektieren und neue Perspektiven einnehmen zu können. Im Mittelpunkt steht der Blickwinkel der Ressourcenorientierung. D.h. es geht nicht darum, vermeintlich unüberbrückbare Differenzen zwischen Menschen zu konstruieren, sondern Gemeinsamkeiten zu entdecken: Jeder Mensch ist so einzigartig wie jede\_r selbst.

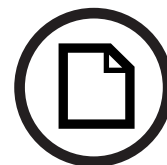
Mit den Schwerpunkten „Diversitätsbewusstsein“ und „Kultursensibilität“ können die Jugendleiter\_innen mit den folgenden Inhalten und Übungen Kompetenzen für ihre alltägliche Praxis sowie für die Planung und Durchführung internationaler Begegnungen entwickeln. Als Ergänzung und für die weitere Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Vielfalt empfehlen wir auch Elemente der Module 12 und 13 in eine Schulung aufzunehmen.

### Diversitätsbewusstsein und Kultursensibilität als Schlüsselkompetenzen für Jugendleiter\_innen

Diversitätsbewusstsein wird nicht nur dann für Jugendleiter\_innen notwendig, wenn eine Person mit einer bestimmten Eigenschaft Teil der Gruppe wird oder der Jugendverband eine Internationale Begegnung organisiert. Diversität ist vielmehr ein allgemeines Merkmal unserer Gesellschaft und Teil unseres täglichen Miteinanders. Diversitätsbewusstsein ist daher eine Grundlage für pädagogisches Handeln.

#### Diversität / Diversity

Diversity bedeutet Vielfalt, Vielfältigkeit, Verschiedenheit. Mit dem englischen Begriff „Diversity“ sind in erster Linie Konzepte zur Organisationsentwicklung gemeint, die zum Ziel haben, einen anerkennenden und wertschätzenden Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen zu entwickeln - und diese Vielfalt vor allem als Ressource zu verstehen. Da diese Organisationsentwicklungsprozesse häufig dem eigentlichen Ziel der Profitorientierung unterworfen sind, hat es sich im deutschsprachigen Raum etabliert, den Begriff „Diversität“ zu nutzen. Mit ihm wird sowohl die Ebene der konzeptionellen Organisationsentwicklung als auch die bewusste Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit, diskriminierenden Strukturen und Ausgrenzungsprozessen angesprochen.



Diversitätsbewusstsein bedeutet nicht nur, die Individualität einer Person, ihre Zugehörigkeiten und Identitäten wahrzunehmen und sich der Vielfalt jedes Menschen bewusst zu sein. Diversitätsbewusstsein bedeutet auch, soziale Prozesse der Einteilung und Unterscheidung und schließlich auch Ausgrenzung von Menschen aufgrund bestimmter Eigenschaften zu erkennen und zu durchbrechen.

Eine Auseinandersetzung mit Diversität und die Förderung einer diversitätsbewussten und -sensiblen Haltung sind in der Jugendbildungsarbeit also deshalb von Bedeutung,

- weil die Einordnung von Menschen nach bestimmten Merkmalen häufig mit Bewertungen und Zuschreibungen einhergeht, die machtvolle und benachteiligte Positionen konstruieren und festigen;
- weil nur die Thematisierung dieser ungleichen Machtverhältnisse es ermöglicht, diese aufzubrechen;
- weil durch eine diversitätsbewusste Bildungsarbeit ermöglicht wird, dass Menschen sich ihrer Privilegien, ihrer gesellschaftlichen Positionen und auch ihrer Macht, soziale Ungleichheit zu bekämpfen, bewusst werden und wiederum andere Menschen empowert werden, auch aus einer benachteiligten gesellschaftlichen Position heraus zu agieren und Dominanzverhältnisse aktiv zu hinterfragen.
- Eine konsequent diversitätsbewusste und kultursensible Jugendverbandsarbeit ist herausfordernd. Sie ermöglicht jedoch, die eigene Sicherheit im Umgang miteinander zu stärken. In diesem Modul wird die Möglichkeit geboten, sich methodisch mit den Fragestellungen und Herausforderungen einer diversitätsbewussten Jugendverbandsarbeit auseinanderzusetzen.



#### **Die Balance finden... und die „richtigen“ Fragen stellen...**

- In der Auseinandersetzung mit Ausgrenzungsprozessen und Ungleichheit müssen Unterscheidungen zwar benannt werden, allerdings darf eine Person unter keinen Umständen darauf reduziert werden. Wichtiger ist die Frage, warum welche Eigenschaften und Merkmale einer Person in bestimmten Kontexten bedeutsam werden.
- Auch wenn sich die Eigenschaften und Merkmale von Personen ähneln, ist es zu vermeiden, Menschen als Gruppen zusammenzufassen. Ein Beispiel sind z. B. „Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte“: Der Begriff zeichnet das Bild einer Gruppe - die es aber so gar nicht gibt. Individuen müssen auch als solche wahrgenommen werden.
- Dennoch muss auch Bewusstsein darüber bestehen, dass sich jeder Mensch in gesellschaftlichen Kontexten bewegt und mit diesen auch in Beziehung steht. Inwiefern eine Person sich jedoch damit auseinandersetzt, ist immer unterschiedlich. Eine sogenannte Zuwanderungsgeschichte oder ein Migrationshintergrund können eine zugeschriebene Rolle, sie können aber auch Selbstbezeichnung sein.
- Gruppenkonstruktionen müssen auch nicht zwingend negativ sein und zu Benachteiligungen führen - Unterscheidungen im Spiel, in der Peergroup können durchaus harmlos sein. Hier wird es notwendig, die Situation zu beobachten: Aus welchem Grund wird hier unterschieden? Wer trifft die Unterscheidungen, wer wird definiert? Stehen die Beteiligten in Kommunikation miteinander?
- Und warum ist es dennoch manchmal notwendig, bestimmte Begriffe zu nutzen, Unterscheidungen zu benennen und damit u. U. auch Gruppen zu konstruieren? „Kategorien, Unterscheidungen und Unterschiede, die mit Gruppenkonstruktionen und gruppenbezogenen Zuschreibungen zu

tun haben, müssen dann thematisiert werden, wenn es um eine damit verbundene Unterdrückung, Ausbeutung, Benachteiligung, Gewalt, Stereotypisierung und/oder Abwertung geht“ (Leiprecht (2012). Diversity Education in einer diskriminierungskritischen Perspektive. In: Benbrahim (Hg.). Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Düsseldorf, S. 37-43 (S. 39)).

## Welche Kompetenzen gehören zum Diversitätsbewusstsein und zur Kultursensibilität dazu?

- Fähigkeit, Widersprüche „auszuhalten“
- Empathiefähigkeit
- Reflexion und Aufbrechen ethnozentrischer Sichtweisen
- Offenheit, für selbstverständlich gehaltenes zu hinterfragen
- Wertschätzung für andere Perspektiven und Blickwinkel
- Wahrnehmung von Individualität
- Wahrnehmung gesellschaftlicher Positionen und ihrer Wirkungsmacht
- Erkennen und Aufbrechen von Vorurteilen, Rassismus, Diskriminierung
- Wahrnehmung von Vielfalt als Ressource
- Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zur Selbstreflexion

### Zur Vermittlung dieser Kompetenzen ist es notwendig,

- den Teilnehmer\_innen während der Schulung immer wieder Orientierung zu geben, worum es geht, und wie das Thema / der Themenbaustein im Alltag verortet ist,
- sie für neue Blickwinkel und Perspektiven zu sensibilisieren,
- Wissen zu vermitteln,
- Möglichkeiten zur (Selbst)Reflexion zu bieten,
- Transfer zur eigenen Praxis zu unterstützen.

## Aufbau und Umsetzungsmöglichkeiten

Dieses Modul richtet sich an Jugendleiter\_innen sowie an Multiplikator\_innen. Es beinhaltet sowohl Methoden für die Praxis als auch Verweise zu Informationen, um eine vertiefende individuelle Auseinandersetzung mit den einzelnen Aspekten des Themenfeldes „Diversität“ anzuregen.

Ein wichtiger Bestandteil diversitätsbewusster Bildungsarbeit ist die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Konstruktionsprozessen, also mit vermeintlich „Selbstverständlichem“ und Normativen. Dementsprechend bieten die Methoden für die Praxis vor allem Ansätze für die selbstreflexive Arbeit.

Das Juleica-Modul „Diversitätsbewusste Jugendverbandsarbeit“ umfasst etwa 5 Stunden. Viele der Methoden können auch in anderen Themenblöcken einer Juleica-Schulung umgesetzt werden. Somit bietet dieses Modul auch Möglichkeiten, andere Module der Juleica-Schulung um die „Diversitäts-Perspektive“ zu ergänzen.

Übungen und Methoden, die sich besonders gut zur Umsetzung in anderen Schulungsmodulen eignen, sind mit einem entsprechenden Verweis markiert.

## Ziele des Moduls

Die Jugendleiter\_innen reflektieren ihr Verständnis von Identität und Gesellschaft. Sie entwickeln ein Bewusstsein für gesellschaftliche Positionierungen von Menschen und reflektieren kritisch Stereotype und Vorurteile. Sie hinterfragen Konstruktionen von Differenz und „Fremdheit“ und bewegen sich sicher in Gruppen. Die Teilnehmer\_innen erschließen sich neue Perspektiven und stellen Normativität infrage. Sie entwickeln Sensibilität, um offene und versteckte Diskriminierungen zu erkennen, zu benennen und zu vermeiden.

## Inhalte

- Identität(en) und Zugehörigkeit(en)
- Kulturbegriffe
- Religion und Weltanschauung
- Macht und Mehrheit, Privilegien und Diskriminierung
- Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache

## Methoden

- Wo stehe ich?
- Zitronenübung
- Geschichte meines Namens
- Identitätsblume
- Dreieck der Gemeinsamkeiten
- Übung zu Stereotypisierungen und Kulturalisierungen
- Vertiefungsoption: Bafa Bafa (als Matriarchat)
- Wissen - Zweifeln - Glauben
- Was mich trägt
- Power Flower
- Ist das Diskriminierung?
- Heimliche Botschaften
- Markt der Diversity-Kompetenzen

## Zu Begriffen

Im vorliegenden Modul werden an einigen Stellen Begriffe verwendet, die erläutert werden müssen. Manche sind vielleicht nicht allgemein bekannt, oder können Assoziationen und Zuschreibungen enthalten.

Dieses Modul schließt daher mit einem Glossar, in dem Begriffe, die in der vertiefenden Auseinandersetzung mit den Themen Diversität und Kultursensibilität immer wieder Verwendung finden werden, erklärt sind. Ergänzend wird das Glossar aus Modul 12 und das Glossar aus Modul 13 empfohlen

## Zur Seminaratmosphäre

Eine Zielsetzung des Moduls besteht darin, Selbstverständliches zu hinterfragen und normative Deutungsmuster aufzubrechen. In diesem Rahmen kann es also geschehen, dass es zur Reproduktion von Diskriminierungen kommt oder ein\_e Teilnehmer\_in durch eine Aussage diskriminiert wird / sich diskriminiert fühlt. Der Person, die die Aussage gemacht hat, muss das nicht bewusst sein.

Wichtig ist daher eine Seminaratmosphäre, in der den Teilnehmer\_innen Fehler erlaubt sind, diese aber auch benannt werden können und müssen. Damit wird den Teilnehmer\_innen auch verdeutlicht, dass Aussagen, die nicht als diskriminierend eingeschätzt wurden, durchaus als diskriminierend empfunden werden können.

Die Seminarregeln, die in Modul 13 vorgeschlagen werden, sind auch in diesem thematischen Zusammenhang zu empfehlen:

- Wenn eine diskriminierende Aussage getätigt wurde, kann selbstverständlich jederzeit der Seminarraum verlassen werden.
- Wünschenswert ist es, dass die Person erklärt, was diskriminierend war.
- Wenn eine Person dies erklärt, sollte aufmerksam zugehört werden.
- Das Gesagte muss akzeptiert werden: Die Person, die die Aussage getätigt hat, sollte eine Rechtfertigung (und damit Relativierung) vermeiden. Der Fokus liegt auf der Person, die diskriminiert wurde (Empathie).
- Ein respektvoller Umgang mit Grenzen ist notwendig: Es sollte nicht darüber diskutiert werden, warum etwas als diskriminierend erlebt wird.
- Es geht darum auszuhalten, eine für eine andere Person diskriminierende Aussage getätigt zu haben – auch wenn dies nicht mit dem eigenen Selbstverständnis zusammenpasst.

Für die Seminarleiter\_innen gelten generell folgende Hinweise:

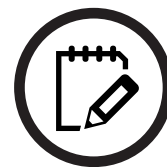
- Zu jeder Übung gehört die Auswertung der Übung. Für die Auswertung ist unbedingt genügend Zeit einzuplanen.
- Überforderungen der Teilnehmer\_innen sind unbedingt zu vermeiden! Es ist wichtig, die Bedürfnisse und die Stimmung der Gruppe im Blick zu behalten.
- Selbstverständliches zu hinterfragen ist irritierend und kann unterschiedliche Reaktionen hervorrufen. Die Thematisierung und (gemeinsame) Bearbeitung eines (inneren) Konflikts haben Vorrang vor der nächsten Übung.

**Und besonders wichtig ist: Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität kann Sensibilität und besondere Aufmerksamkeit verlangen. Nicht zu vergessen ist aber, dass eine Auseinandersetzung auch und vor allem reizvoll ist, wenn sie Spaß macht, Neugier weckt und für alle Beteiligten gewinnbringend und spannend ist.**

## Möglicher Ablauf des Moduls

| Inhalt  | Dauer          | Ziel   |
|---|----------------|--|
| <b>Einstieg</b>   | <b>30 - 45</b> |  |
| Begrüßung und Info zur Seminaratmosphäre  | 10 - 15        | Vorstellung des Ablaufs, Arbeitsatmosphäre schaffen  |
| Übung: Wo stehe ich?  | 10 - 20        | Wahrnehmung der eigenen Identitäten und (sozialen) Positionen  |
| Übung: Zitronenübung  | 10             | Einstieg in die Themen „Diversitätsbewusstsein“ und „Kultursensibilität“                               |
| <b>Identität(en) und Zugehörigkeit(en)</b>  | <b>45 - 65</b> |  |
| Einführung und abschließende Methodenreflexion                                    | 10 - 15        |  |
| Übung: Geschichte meines Namens   | 15 - 20        | Kennenlernen, Vertrauensbildung  |
| Übung: Identitätsblume  | 20 - 30        | Wahrnehmung eigener Mehrfachzugehörigkeiten  |
| <b>Kulturbegriffe</b>   | <b>50 - 65</b> |  |
| Einführung und abschließende Methodenreflexion                                    | 10 - 15        |  |
| Übung: Dreieck der Gemeinsamkeiten  | 20             | Entdecken von Gemeinsamkeiten in der Gruppe  |
| Übung zu Stereotype und Kulturalisierungen  | 20 - 30        | Wahrnehmung von Selbst- und Fremdzuschreibungen  |
| Vertiefungsoption: Bafa Bafa als Matriarchat (ggf. Tausch mit anderen Bausteinen) | (120)          | Gruppen- und Simulationsspiel zum Thema Kulturbegennung  |
| <b>Religion und Weltanschauung</b>  | <b>30</b>      |  |
| Übung: Wissen - Zweifeln - Glauben  | 15             | Visualisieren der Vielfalt in der Gruppe, Eröffnen neuer Perspektiven                                  |
| Vertiefung: Was mich trägt  | 15             | Austausch in der Gruppe über Lebenssinn und -inhalte, Religion und Weltanschauung                      |
| <b>Macht und Mehrheit, Privilegien und Diskriminierung</b>                        | <b>60 - 70</b> |  |
| Einführung und abschließende Methodenreflexion                                    | 10 - 20        |  |
| Übung: Power Flower   | 25             | Reflexion eigener gesellschaftlicher Positionen, Thematisieren von gesellschaftlichen Machtasymmetrien |
| Gruppengespräch: Ist das Diskriminierung?   | 25             | Entwickeln von Sensibilität gegenüber Ungleichbehandlungen und Alltagsdiskriminierung                  |
| <b>Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache</b>                            | <b>70</b>      |  |
| (Vor)Lesetext: Noah Sow, Meine eigene Herkunft                                    | 20             | Erkennen des Zusammenhangs von Sprache und Macht   |
| Videoclip: Chimamanda Ngozi Adichie, Die Gefahr einer einzigen Geschichte         | 30             | Erkennen des Zusammenhangs von Sprache und Macht   |
| Übung: Gruppenarbeit zu „Heimliche Botschaften“                                   | 20             | Sensibilisierung des eigenen Sprachgebrauchs   |
| <b>Abschlussübung: Markt der Diversity-Kompetenzen</b>                            | <b>15</b>      |  |
| <b>Seminarzeit GESAMT (ohne Vertiefungsoption „Bafa Bafa“)</b>                    |                | <b>300 - 360 min.</b>  |

## Einstieg ins Thema | Übung: Wo stehe ich?



*\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 1 „Kennenlernen und Warm-Ups“.*

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen reflektieren die eigenen (sozialen) Positionen. Sie nehmen wahr, dass jede\_r Teilnehmer\_in vielen verschiedenen Gruppen, und manchmal einer Mehrheit, manchmal einer Minderheit angehört. Vielfalt und Gemeinsamkeiten in der Gruppe werden visualisiert.

**Zeit:** 10 bis 20 min.

**Material:** Liste mit Fragen / Kriterien zur Aufstellung

**Anleitung:** Die Gruppenleitung stellt verschiedene Fragen oder formuliert auch Aussagen, nach denen sich die Teilnehmer\_innen zuordnen. Die Art der Aufstellung variiert nach Frage oder Aussage und wird von der Gruppenleitung vorgegeben, z.B. „Ordnet euch bitte in einer Reihe nach dem Alter!“ oder aber „Die, die folgender Aussage zustimmen, stellen sich ans Fenster, die, die dem nicht zustimmen, stellen sich an die Tür - und natürlich könnt ihr auch unentschieden sein, in der Nähe von ‚ja‘ oder ‚Nein‘ stehen...“ oder auch „Stellt euch die Karte Berlins vor. Stellt euch bitte in den Bezirk, in dem ihr wohnt.“

Betont werden sollte, dass es sich bei den Zuordnungen der Teilnehmer\_innen immer um eine Selbsteinschätzung handelt - und diese auch akzeptiert werden muss. Den Teilnehmer\_innen ist es natürlich jederzeit möglich, eine Frage nicht zu beantworten.

**Mögliche Fragen / Kriterien zur Aufstellung:**

- nach der alphabetischen Reihenfolge der Nachnamen
- nach dem Alter
- nach der Länge / Dauer der Anfahrtszeit zum Seminarort
- nach dem Wohnort
- nach dem Glauben („Ich glaube sehr stark an etwas“ – „Ich glaube an gar nichts“)
- nach Einschätzung der Wahrnehmung durch andere („Ich bin häufig anders, als andere von mir erwarten“ – „Ich bin immer so, wie andere es von mir erwarten“)
- nach Anzahl der Sprachen, die beherrscht werden
- nach den am weitesten vom Wohnort entfernten besuchten Reisezielen
- Ja-Nein-Fragen
- Wer treibt regelmäßig Sport?
- Wer ist Linkshänder\_in?
- Wer ernährt sich vegetarisch / vegan?
- ....

**Auswertungsfragen:**

- Gab es Überraschungen?
- Wie ist es den Teilnehmer\_innen bei der Positionierung ergangen?
- Fiel es leicht oder schwer, sich im Raum zu positionieren?
- Wurde auch bei einigen Fragen „geschummelt“ oder gepasst, weil eine Positionierung nicht möglich oder unangenehm war?

**Quelle:** <http://diversity.bildungsteam.de/diversity>





## Einstieg ins Thema | Übung: Zitronenübung

**Ziele der Übung:** Einstieg in die Themen „Diversitätsbewusstsein“ und „Kultursensibilität“. Die Teilnehmer\_innen stellen fest, dass eine angemessene Einschätzung erst nach genauem Hinsehen getroffen werden kann.

**Zeit:** 10 min.

**Material:** je Teilnehmer\_in eine Zitrone (alternativ: Mandarine / Orange). Es können sich auch zwei Teilnehmer\_innen eine Frucht teilen.

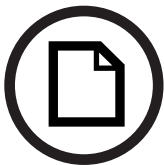
**Anleitung:** Die Gruppenleitung zeigt den Teilnehmer\_innen eine Zitrone. Gemeinsam werden die Eigenschaften einer Zitrone gesammelt (gelb, sauer, gesund,...) und notiert. Danach erhalten alle Teilnehmer\_innen eine „eigene“ Zitrone und bekommen fünf Minuten Zeit, um die Zitrone aufmerksam zu betrachten und sich alle Merkmale einzuprägen. Danach werden die Zitronen zurück in die Schüssel gelegt.

Die Gruppenleitung mischt die Zitronen und legt alle Früchte auf einen Tisch. Die Teilnehmer\_innen sind nun aufgefordert, die „eigene“ Zitrone wieder zu finden.

**Auswertungsfragen:**

- Wie sicher seid ihr, dass dies eure Zitrone ist?
- Woran habt ihr eure eigene Zitrone wiedererkannt?

**Quelle:** <https://www.afs.de/unterrichts-infomaterialien.html>



## Identität(en) und Zugehörigkeit(en)

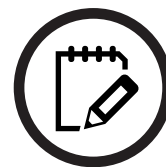
Diversität meint (auch) die Mehrdimensionalität von Identität und Zugehörigkeit. Ein Mensch verfügt über eine Vielzahl von Merkmalen und Eigenschaften, die ihn schließlich als Person ausmachen. Auch können Menschen verschiedene Identitäten in unterschiedlichen Kontexten haben. Diese Merkmale und Eigenschaften sind manchmal „einfach da“, werden selbst bewusst gewählt, oder aber von Personen als Kategorie konstruiert, um einen anderen Menschen zu beschreiben, bzw. in einzuordnen. Alle diese Merkmale, Eigenschaften und Zuschreibungen sind ineinander verschränkt und stehen miteinander in Beziehung. Je nach Ort und Situation bilden sie nicht nur die Identität eines Menschen, sondern bestimmen auch über seine gesellschaftliche Position. Das hier vorgestellte Konzept Diversität verhilft, die eigene Vielschichtigkeit der eigenen Identität(en) wahrzunehmen, sich über deren Prozesshaftigkeit und Kontextabhängigkeit bewusst zu werden und auch zu erkennen, dass sich aufgrund dieser Vielschichtigkeit auch die Erfahrungen und (Selbst-)Positionierungen von Menschen unterscheiden.

**Ziel:** Die Teilnehmer\_innen nehmen eigene Mehrfachzugehörigkeiten wahr. Sie verstehen, dass sich Zugehörigkeit kontext- und situationsabhängig gestaltet und ändert und werden für die Verknüpfung von Zugehörigkeit und gesellschaftlichen Machtverhältnissen sensibilisiert.



## Identität(en) und Zugehörigkeit(en) | Übung: Geschichte meines Namens

*\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 1 „Kennenlernen und Warm-Ups“.*



**Ziele der Übung:** Übung zum Erlernen der Namen. Die Gruppenmitglieder lernen sich kennen und erhalten (selbstbestimmte) Einblicke in die Biografien der Teilnehmer\_innen. Offenlegen von Vielfalt und Gemeinsamkeiten in der Gruppe.

**Zeit:** 15 bis 20 min.

**Material:** Gruppenraum, Stuhlkreis

**Anleitung:** Die Teilnehmenden werden aufgefordert, der Reihe nach etwas über ihre(n) Vornamen zu erzählen. Folgende Fragen können einen Leitfaden bilden:

- Weißt du, wer dir diesen Namen gegeben hat und warum?
- Kennst du die Bedeutung deines Vornamens?
- Hast du Spitznamen?
- Wie gefällt dir dein Name?
- Wie möchtest du genannt werden?

Die Gruppenleitung betont in der Einführung, dass natürlich nur das erzählt werden kann, was bekannt ist, und nur das erzählt werden soll, was die jeweilige Person auch mit der Gruppe teilen möchte.

## Identität(en) und Zugehörigkeit(en) | Übung: Identitätsblume

*\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 3 „Persönlichkeitsbildung“.*



**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen nehmen eigene Mehrfachzugehörigkeiten wahr und werden für die Kontext- und Situationsabhängigkeit von Zugehörigkeiten und deren Verknüpfung mit Machtverhältnissen sensibilisiert.

**Zeit:** 20 bis 30 min.

**Material:** Papier und Stifte. Die Teilnehmer\_innen zeichnen jeweils für sich selbst eine große Blume mit 5 bis 6 Blütenblättern. Alternativ können die Identitätsblumen auch von der Seminarleitung vorbereitet und für alle Teilnehmer\_innen kopiert werden.

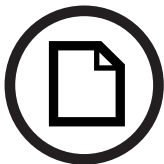
**Anleitung:** Die Teilnehmer\_innen erhalten die Aufgabe, in Einzelarbeit das Arbeitsblatt auszufüllen und in die dafür vorgesehen Blütenblätter soziale Gruppen einzutragen, denen sie sich zugehörig fühlen. Diejenigen Gruppen, die in diesem Moment die größte Bedeutung haben, sollen unterstrichen werden. Anschließend stellen sich die Teilnehmer\_innen in Kleingruppen gegenseitig ihre Identitätsblumen vor und kommen miteinander ins Gespräch über ihre jeweiligen Zugehörigkeiten. Leitfragen können bspw. sein:

- Wann gehöre ich zu welcher Gruppe?
- Was ist Basis der jeweiligen Zugehörigkeit?
- Wann bedeutet mir welche Zugehörigkeit wieviel?

**Auswertung:** Die Übung kann in den bestehenden Kleingruppen oder im Plenum reflektiert werden. Nachdem die Teilnehmer\_innen wahrgenommen haben, dass sie alle in unterschiedlichen Situationen unterschiedlichen Gruppen angehören (können), geht es nun darum, die Art der Zugehörigkeiten in einen gesellschaftlichen Kontext zu rücken. Diskussionsfragen können dabei sein:

- Welche der jeweiligen sozialen Gruppen sind gesellschaftlich anerkannt?
- Handelt es sich um selbst gewählte oder um fremdbestimmte Zugehörigkeiten?
- Kann ich mir diese aussuchen oder wurde ich hineingeboren?
- Inwiefern üben diese Zugehörigkeiten auch Macht über mich aus?

**Quelle:** Karin Reindlmeier, create your space



## Kulturen und Kulturbegriffe

Es gibt keinen allgemeingültigen Kulturbegriff. Oder ganz allgemein gesagt: Kulturen stellen für Gruppen und Gesellschaften Orientierungssysteme dar. Kulturen sind daher ein Geflecht aus Kenntnissen und Verhaltensweisen, erlernten Traditionen und Lebensweisen, Wertevorstellungen, Kommunikationsformen und viele anderen Aspekte, die kennzeichnend für Gruppen und Gesellschaften sein können. Kulturen sind aber vor allem auch konstruiert, erlernt und dynamisch. Sie verlaufen nicht innerhalb nationaler Grenzen, so wie auch kein Mensch nur einer Kultur angehört. Und weil jeder Mensch mehreren kulturellen Gruppen angehört, ist jede Gesellschaft an sich interkulturell.

Der Begriff „Kultur“ an sich birgt einige Gefahren: z.B. werden Menschen oft wegen einer bestimmten „kulturellen Zugehörigkeit“ ganz bestimmte Eigenschaften zugeschrieben (Kulturalisierung). Oft werden Kulturen auch als unveränderliche, statische Systeme verstanden, die nicht durchlässig sind und Verständigung aufgrund der „kulturellen Differenz“ unmöglich machen (Kulturalismus).

**Ziel:** Die Teilnehmer\_innen erkennen den konstruierenden Moment eines Kulturbegriffs/-verständnisses. Sie hinterfragen eindimensionale und kulturalisierende Erklärungsmuster, und lernen, hinsichtlich Identitäten, Zugehörigkeiten und Zuschreibungen achtsam zu kommunizieren.

### **Kulturen**

„Kulturen werden erlernt und sind nicht angeboren.

Kulturen unterliegen Veränderungen und entwickeln sich dynamisch.

Kulturen sind nicht homogen, sondern innerhalb einer Kulturgruppe existieren unterschiedliche, vielfältige Bedeutungen und Vorstellungen.

Kulturen sind gleichwertig.

Jeder Mensch gehört mehreren kulturellen Gruppen zugleich an.

Kulturelle Unterschiedlichkeit realisiert sich erst in der Begegnung und Wahrnehmung von Fremdem.“

(RAA Brandenburg, Module für interkulturelle Trainings)

## **Kulturen und Kulturbegriffe | Übung: Dreieck der Gemeinsamkeiten**

\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 2 „Gruppenpädagogik“.

**Ziele der Übung:** Gemeinsamkeiten unter den Gruppenmitgliedern erkennen.

**Zeit:** 20 min.

**Material:** A3-Bögen, Stifte

**Anleitung:** Jeweils drei Teilnehmer\_innen bilden eine Kleingruppe, zeichnen ein Dreieck auf das Blatt und notieren in jeder Ecke einen Namen. Im Gespräch suchen sie nach Gemeinsamkeiten. Diese werden auf dem Blatt notiert: Gemeinsamkeiten, die alle drei Teilnehmer\_innen teilen, stehen in der Mitte des Dreiecks, Gemeinsamkeiten, die nur zwei Personen miteinander verbindet, stehen an der Seite des Dreiecks zwischen den jeweiligen Namen.



## **Kulturen und Kulturbegriffe | Übung: Stereotypisierungen und Kulturalisierungen**

\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 2 „Gruppenpädagogik“.

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen visualisieren konzentriert Stereotypisierungen. Sie erleben den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdschreibungen.

**Zeit:** 20 bis 30 min.



**Material:** Pro Teilnehmer\_in eine Karte mit einer Eigenschaft (Beruf, Charakteristika und/oder Zuschreibungen, bspw. Polizist\_in, Model, Tourist\_in, Prediger\_in, Chaot\_in), Klebeband

**Anleitung:** Allen Teilnehmer\_innen wird eine der vorbereiteten Karten auf den Rücken geklebt, ohne dass die Person weiß, was auf der Karte steht. Die Teilnehmer\_innen laufen durch den Raum und behandeln sich gegenseitig entsprechend der Zuschreibungen, die mit den jeweiligen Eigenschaften assoziiert werden. Die Teilnehmer\_innen sollen herausfinden, was auf den Zetteln auf ihrem Rücken steht.

**Auswertungsfragen:**

- Wie haben sich die Teilnehmer\_innen gefühlt?
- Wie hat es sich angefühlt, die anderen Teilnehmer\_innen aufgrund einer Zuschreibung zu behandeln?
- Transfer zu Gefahren eines zu engen Kulturbegriffs.

**Quelle:** LJR Niedersachsen, Juleica Praxisbuch I - Interkulturelle Jugendarbeit.



## Kulturen und Kulturbegriffe | Vertiefung: Bafa Bafa als Matriarchat

**Ziel der Übung:** Gruppen- und Simulationsspiel zum Thema Kulturbegegnung

**Zeit:** 120 bis 180 min. (davon 60 bis 90 min. Auswertung)

**Material für die Alpha-Kultur:**

Alpha-Abzeichen, 2-3 Skatkarten-Spiele, gut gemischt, Spielregeln (Anweisung A in ausreichender Anzahl kopieren), leere Karte pro Teilnehmer\_in (z.B. Karteikarte), Notizpapier und Bleistift, Timer

**Material für die Beta-Kultur:**

Wandtafel/Wandzeitung und Kreide oder Filzstifte, Beta-Abzeichen, Spielregeln (Anweisung B in ausreichender Anzahl kopieren), Karten oder Papierschnitzel in 6 Farben, nummeriert von 1-7 (vergleiche Kasten 1 und 2), Notizpapier und Bleistift, Timer

**Wichtig:** Nötig sind zwei getrennte, aber nicht zu weit voneinander entfernte Räume. Erfahrungen der Erfinder\_innen dieses Spieles zeigen, dass der Aufenthalt beider Kulturen im selben Saal, auch wenn er groß ist, den Ablauf beeinträchtigt.

**Zur Übersicht erhalten die Teilnehmenden eine kurze Orientierung:**

In diesem Spiel können auf einfache Weise Erfahrungen gemacht werden, die sonst nur selten möglich sind. Es geht dabei um die Begegnung zwischen zwei völlig verschiedenen Kulturen und um unser eigenes Verhalten und Empfinden dabei. Die Teilnehmenden (mindestens 12, höchstens 40) werden in zwei etwa gleich große Gruppen oder „Kulturen“ aufgeteilt. Jede

Gruppe erhält getrennt eine Reihe von Verhaltensregeln für die Mitglieder der jeweiligen Kultur (vgl. Anweisungen A und B). Die Alpha-Kultur (A) ist eine sanfte, entspannte Form des Zusammenlebens, in der enge persönliche Beziehungen und gegenseitige Vertrautheit ganz besonders hoch im Kurs stehen. Allerdings ist diese Gesellschaft, die recht ursprüngliche Züge trägt, matriarchalisch und wird von Frauen dominiert. Die Beta-Kultur (B) ist dagegen bewusst an Geld und Gewinn orientiert: Der Wert eines Menschen hängt ab von seinem Erfolg auf dem Markt.

Beide Gruppen erhalten genügend Zeit (15 Minuten), um sich mit den neuen Regeln ihrer jeweiligen Kultur vertraut zu machen (mit Hilfe von Anhang A oder B). Sobald alle diese Regeln verstanden sowie die notwendigen Materialien erhalten und sich damit vertraut gemacht haben, werden zwischen den beiden Kulturen Besucher\_innen ausgetauscht. Diese versuchen so viel wie möglich über die Werte und Gewohnheiten und das Funktionieren der anderen Kultur herauszufinden, ohne jedoch Fragen stellen oder Gespräche führen zu dürfen. Hilfe von der anderen Gruppe ist ebenfalls nicht zu erwarten. Nach 5 Minuten kehren die Besucher\_innen in ihre eigene Gruppe zurück und notieren, was sie herausbekommen haben (2-3 Minuten). Dann werden weitere Besucher\_innen (mit denselben Aufgaben) ausgetauscht – grundsätzlich so lange, bis jedes Gruppenmitglied einmal an der Reihe war. Anschließend folgt die Entschlüsselung und Auswertung.

Für die Spielleitung sind zwei Personen nötig.

Die Spielleitung der Alpha-Kultur ist dafür verantwortlich, dass

- die Teilnehmenden die Spielregeln (Anweisung A) lückenlos verstehen,
- sie ihre Materialien erhalten und ihr Verhalten richtig einüben,
- der\_die Älteste in der Gruppe ermittelt wird, dazu der\_die Zweitälteste als Stellvertreter\_in,
- rechtzeitig die Besucher\_innen abgeordnet werden.

#### **Aufgaben der Spielleitung der Beta-Kultur:**

Sie ist für die richtige Instruktion der Beta-Kultur zuständig und erfüllt dort dieselben Aufgaben wie die Spielleitung der Alpha-Kultur (s.o.). Sie übernimmt die „Bank“. Bei großen Gruppen kann sie ein bis zwei Mitspieler\_innen hinzuziehen. Die Spielleitung sorgt dafür, dass jedes Mitglied 10 Karten aus dem Vorrat der „Bank“ nimmt und dass die Besucher\_innen ihre Karten gemäß Kasten 2 der Teamer\_innenunterlagen erhalten und sie auch wieder abgeben. Zusätzlich kann sich ihr in der Beta-Kultur das Problem stellen, dass die Mitglieder nicht so recht zu Punkten kommen und deshalb die Spielfreude verlieren. Sie darf daher die Regeln abändern (etwa so, dass man auch für Zahlenreihen von drei oder gar nur zwei Karten sofort Punkte erhält). Ferner kann sie den Fortschritt der Einzelnen an der Tafel aufzeichnen oder auf andere Weise den Wettbewerb anfeuern.

#### **Spielablauf**

Die Einleitung sollte möglichst knapp und sehr einfach sein. Es sollte daraus jedoch klar hervorgehen, dass es um die (simulierte) Erfahrung des Aufeinandertreffens von Menschen verschiedener Kulturen geht. Danach folgt die Einteilung in zwei Gruppen (Alpha- und Beta-Kultur). Nach Gruppen getrennt gibt es eine Einführung in die Regeln der Alpha- bzw. Beta-Kultur (Arbeitsunterlagen mit den Anweisungen A und B). Den Teilnehmenden wird eine Fotokopie der jeweiligen Regeln gegeben, welche allerdings den Besucher\_innen aus der anderen Gruppe unter keinen Umständen zu Gesicht kommen dürfen. In dieser Phase erhalten die Teilnehmenden der Alpha-Kultur 6 Jass-Skatkarten und die leere Karte, diejenigen der Beta-

Kultur 10 Karten aus dem Vorrat der „Bank“, welcher gemäß Kasten 1 der Teamer\_innenunterlagen zusammengestellt wurde. Dies alles sollte so geschehen, dass diejenigen, die teilnehmen, sich nicht überfahren vorkommen. Vielleicht muss gegenüber beiden Gruppen betont werden, dass die neuen Verhaltensregeln nur auf den ersten Blick kompliziert erscheinen, sich aber bald als leicht spielbar erweisen werden. Genug Zeit lassen zum Einüben (Einführungsphase = 20 Minuten).

Wahl eines\_einer Besucher\_in in beiden Gruppen (die Reihenfolge der Besucher\_innen sollte zu Beginn des Spiels bestimmt werden). Er\_sie hat (wie alle anderen Besucher\_innen auch) ausschließlich durch Beobachten und Probieren herauszufinden, nach welchen Regeln das Verhalten der anderen Gruppe sich gestaltet. Reden oder gar Fragen stellen ist strikt untersagt. Jede\_r Besucher\_in der Beta-Kultur erhält von der Spielleitung die nötigen Materialien. Als Zeitlimit werden den Besucher\_innen je fünf Minuten eingeräumt. Nach deren Ablauf kehrt der\_die Besucher\_in in seine eigene Kultur zurück und erhält 2 bis 3 Minuten Zeit, um Notizen zu machen. Bei großen Gruppen können mehrere Besucher\_innen gleichzeitig abgeordnet werden.

### **Empfohlene Zahlenverhältnisse**

ab 6 Personen in der jeweiligen Kultur 1- 2 Besucher\_innen

ab 10 Personen 2 - 3 Besucher\_innen

ab 16 Personen 3 - 4 Besucher\_innen

ab 21 Personen 4 - 5 Besucher\_innen

ab 26 Personen 5 - 6 Besucher\_innen

Es sollten möglichst fünf Runden gespielt werden.

### **Auswertung**

Entschlüsselung und Auswertung: Sobald alle Mitspielenden einmal bei der anderen Kultur zu Besuch waren, wird das Spiel beendet. Zunächst gibt es eine Auswertung in der eigenen Kultur, danach treffen sich beide Kulturen für eine gemeinsame Auswertung.

### **Auswertung in Alpha- und Beta-Kultur je für sich:**

Jetzt können die Gefühle, Ängste, Missverständnisse zur Sprache kommen, die in der eigenen Kultur entstanden sind, d.h. es wird auf die persönlichen Gefühle der Mitspielenden eingegangen („Wie habe ich mich gefühlt, wie habe ich die Gruppe empfunden?“). Anschließend versuchen die Teilnehmenden die Regeln der besuchten Kultur herauszufinden. Es empfiehlt sich, für diese Phase eine Person zu bestimmen, welche die Diskussion protokolliert und später in der Gesamtgruppe die herausgefundenen Regeln vorträgt (ca. 20 Minuten).

**Die gemeinsame Auswertung sollte wie folgt ablaufen:**

- Alpha-Besucher\_innen beschreiben ihre Gefühle als Besucher\_innen bei Beta.
- Beta-Mitglieder beschreiben, wie sie sich als Besucher\_innen bei Alpha fühlten.
- Ein Beta-Mitglied erklärt die Alpha-Kultur.
- Ein Alpha-Mitglied erklärt die Alpha-Kultur.
- Ein Alpha-Mitglied erklärt die Beta-Kultur.
- Ein Beta-Mitglied erklärt die Beta-Kultur.
- Alpha-Mitglieder schildern, wie die Beta-Besucher\_innen ihnen vorkamen.
- Beta-Mitglieder schildern, wie die Alpha-Besucher\_innen ihnen vorkamen.

**Frage:** In welcher Kultur möchten die Teilnehmenden lieber leben?

Bei der Auswertung kann sich herausstellen, dass die Teilnehmenden die Schwierigkeiten, aber auch den Reiz des Eintritts in eine fremde Kultur erfahren haben. Sie mögen gemerkt haben, wie unzutreffend Beobachter\_innen eine fremde Kultur nach kurzem Aufenthalt sehen und beurteilen können. Offenbar ist es möglich, Menschen aus einer fremden Kultur zu beleidigen, ohne es zu bemerken, und offenbar empfinden verschiedene Leute diese fremde Kultur auch in recht verschiedener Weise. Besucher\_innen von außen können möglicherweise störend wirken. Es kann sich auch herausstellen, wie stark die Beobachtung einer fremden Kultur durch die eigene Prägung beeinflusst wird.





## Anweisung A mit Regeln der Alpha-Kultur

Die Menschen in der Alpha-Kultur sind sehr freundlich und sanft.

Freundschaften schließen und pflegen – das geht ihnen über alles. Allerdings darf solche Freundschaft nur in einem System ziemlich strenger Regeln stattfinden (sie werden unten erläutert). Alphas ehren und respektieren ältere Menschen. Männer gelten als Eigentum ihrer Frauen.

Jedes Gruppenmitglied erhält vom ältesten Teilnehmenden in der Gruppe sechs Karten, um damit Tauschgeschäfte zu machen. Getauscht wird immer nur zwischen zwei Personen: Jede\_r legt eine Karte, Rückseite nach oben, auf einem Tisch, Stuhl oder auf der flachen Hand ab. Wenn beide Karten liegen, wird nachgesehen: wer den niedrigsten Wert gelegt hat, gewinnt beide Karten. Wer keine mehr hat, kann vom Ältesten gratis neue beziehen (max. 6).

Die Regeln guten Verhaltens:

- Bevor gehandelt wird, fangen die Partner\_innen ein kleines Gespräch an (z.B. über Filme, Sport, das Wetter, Bekannte oder Verwandte) und machen Witze. Nach dem Handel wird nochmals ein Schwatz gehalten, bevor die beiden Partner\_innen zu anderen weitergehen. Die beiden Personen berühren sich mindestens einmal während der Transaktion. Sich die Hand zu geben, gilt jedoch als Mittel, um Leute auf Distanz zu halten. (Gesamtdauer der Transaktion: ca. 5-8 Minuten.)
- Jedes Gruppenmitglied bekommt die „Karte“ (eine leere Postkarte, eine Karteikarte o.Ä.). Diese wird nach erfolgtem Tausch vom\_von dem\_der jeweiligen Partner\_in signiert. Dies ist ein Mittel, um den anderen zu zeigen, wie man die Art und Weise des Geschäftes empfand: Fand es nach den vorliegenden Regeln statt, signiert man die Karte des\_der Partner\_in bzw. der Partnerin mit seinen eigenen Initialen; wurden die Regeln nach eigenem Empfinden verletzt, wird mit Zahlen statt mit Buchstaben signiert. Jeder folgende Partner\_in erfährt so von der Regelverletzung und wird entsprechend misstrauisch sein.
- Männer werden stets von Frauen angesprochen, nie umgekehrt. Allerdings dürfen Männer anderen Frauen stumme Zeichen geben. Männer können Männer ansprechen.
- Männer dürfen nur von Frauen angesprochen werden, wenn deren „Karte“ von dem\_der Gruppenältesten unterschrieben ist.
- Bei einem Geschäft mit dem\_der Ältesten gewinnt stets der\_die Älteste, gleichgültig wie die Karten liegen.
- Im Verlauf des Spiels sollte wenn möglich mit allen Gruppenmitgliedern einmal gehandelt werden.
- Wer gegen die Regeln aus Punkt 3 verstößt, wird von den Frauen gemeinsam bestraft, z.B. aus dem Raum geführt oder mit einem Tauschverbot belegt. Die Strafen gelten für die laufende Runde.
- Besucher\_innen dürfen weder Fragen stellen noch Gespräche führen. Sprechen sie direkt Männer an, werden sie unweigerlich von den weiblichen Gruppenmitgliedern aus dem Raum geführt und dürfen nicht zurückkehren.

Es ist verboten, Fremden diese Regeln der Alpha-Kultur zu verraten!

## Anweisung B mit Regeln für die Beta-Kultur

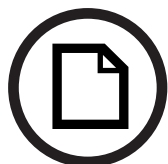


Die Menschen in der Beta-Kultur arbeiten hart, um durch Kartentausch möglichst viele Punkte für sich selber zu erzielen. Jedes Beta-Mitglied bekommt am Anfang zehn nummerierte Karten oder Papierschnipsel in sechs verschiedenen Farben aus einem größeren Gesamtvorrat der „Bank“. Durch gezielten Tausch sind nach den untenstehenden Regeln möglichst viele Punkte anzustreben:

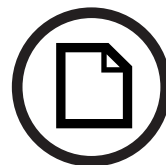
Es ist untersagt, sich zu berühren.

- Jede dieser Karten hat zunächst keinen Wert. Ihr Wert verändert sich jedoch, sobald durch Tauschhandel eine zusammenhängende Zahlenreihe von 1 - 7 in gleicher Farbe erreicht ist. Dann gelten alle Karten dieser Farbe ihren Nennwert: Sie können bei der „Bank“ gutgeschrieben und mit dem Rest der Karten gegen eine neu gemischte Auswahl eingetauscht werden, gleichzeitig zählen dann auch alle kürzeren zusammenhängenden Zahlenreihen anderer Farbe (z.B. blau 4 - 6).
- 2 - 3 Karten können jederzeit bei der „Bank“ eingetauscht werden.
- Die Karten sind stets in der Hand versteckt zu halten. Nur die zum Eintausch angebotenen werden offen gezeigt.
- Es ist untersagt, auf Beta-Territorium, außer bei Spielunterbrechungen, deutsch zu sprechen. Es wird durchgehend die Beta-Sprache gebraucht.
- „Ja“ wird durch Berühren des Brustkorbs mit dem Kinn angedeutet;
- „Nein“ wird durch Hochheben beider Ellbogen auf Gesichtshöhe ausgedrückt (je höher, desto entschiedener das Nein);
- „Wiederholen“ wird ausgedrückt durch waagrecht ausgestreckte Daumen bei geballten Fäusten;
- „Farben“ werden nur durch die beiden ersten Buchstaben ausgedrückt und beim Handeln stets zuerst genannt (bl, ro, br usw.);
- „Zahlen“ werden stets nach der Farbe genannt und aus den Initialen des jeweiligen Teilnehmers gebildet – bei Bruno Fischer = (B.F.) z.B.: 1 = Ba, 2 = Ba Fa, 3 = Ba Fa Ba, 4 = Ba Fa Ba Fa usw.
- In der Beta-Kultur gilt es als Gipfel der Dummheit und Unanständigkeit, die Silben beim Nennen von Zahlen mit den Fingern abzuzählen.
- Gehandelt wird stehend und wie folgt:
- Als Einleitung zwinkern sich die Partner\_innen ohne zu lächeln rasch hintereinander 3 Mal zu. Dies symbolisiert, dass jeder den anderen als Mitglied der Erwerbsgesellschaft erkennt, beide zu hartem Feilschen bereit sind und sich auch bei Verlusten nicht unterkriegen lassen. Wer nicht zurückzwickert, ist nicht Mitglied der Beta-Kultur.
- Die Partner\_innen heben danach jene Karten hoch, die sie eintauschen wollen, und geben in Beta-Sprache bekannt, was sie dafür wollen (z.B. rot 4 = ro BaFaBaFa). Sie reden also stets von dem, was sie wollen, niemals von dem, was sie bieten.
- Auf Beta-Territorium beim Handeln eine andere als die Beta-Sprache zu benutzen, gilt als äußerst schwere Beleidigung.

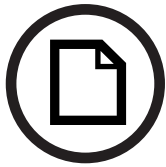
Es ist verboten, Fremden diese Regeln der Beta-Kultur zu verraten!


**Zusammenstellung der Bank der Beta-Kultur für die Karten der Beta-Kultur-Mitglieder**

| Kasten 1: Karten für die Bank der Beta-Kultur-Mitglieder |                |               |                                     |
|--|----------------|---------------|-------------------------------------|
| Anzahl Mitglieder der Beta-Kultur                        | Zahl auf Karte | Anzahl Karten | Farbverteilung (insgesamt 6 Farben) |
| 6 bis 8  | 1              | 17            | 2 oder 3 von jeder Farbe            |
|  | 2              | 17            | 2 oder 3 von jeder Farbe            |
|  | 3              | 8             | 1 oder 2 von jeder Farbe            |
|  | 4              | 17            | 2 oder 3 von jeder Farbe            |
|  | 5              | 8             | 1 oder 2 von jeder Farbe            |
|  | 6              | 17            | 2 bis 3 von jeder Farbe             |
|  | 7              | 17            | 2 bis 3 von jeder Farbe             |
|  |                |               | Total = 101                         |
| 9 bis 12   | 1              | 25            | 4 oder 5 von jeder Farbe            |
|  | 2              | 25            | 4 oder 5 von jeder Farbe            |
|  | 3              | 12            | 2 von jeder Farbe                   |
|  | 4              | 25            | 4 oder 5 von jeder Farbe            |
|  | 5              | 12            | 2 von jeder Farbe                   |
|  | 6              | 25            | 4 oder 5 von jeder Farbe            |
|  | 7              | 25            | 4 oder 5 von jeder Farbe            |
|  |                |               | Total = 149                         |
| 13 bis 16  | 1              | 34            | 5 oder 6 von jeder Farbe            |
|  | 2              | 34            | 5 oder 6 von jeder Farbe            |
|  | 3              | 16            | 2 oder 3 von jeder Farbe            |
|  | 4              | 34            | 5 oder 6 von jeder Farbe            |
|  | 5              | 16            | 2 oder 3 von jeder Farbe            |
|  | 6              | 34            | 5 oder 6 von jeder Farbe            |
|  | 7              | 34            | 5 oder 6 von jeder Farbe            |
|  |                |               | Total = 202                         |
| 17 bis 20  | 1              | 42            | 7 von jeder Farbe                   |
|  | 2              | 42            | 7 von jeder Farbe                   |
|  | 3              | 20            | 3 oder 4 von jeder Farbe            |
|  | 4              | 42            | 7 von jeder Farbe                   |
|  | 5              | 20            | 3 oder 4 von jeder Farbe            |
|  | 6              | 42            | 7 von jeder Farbe                   |
|  | 7              | 42            | 7 von jeder Farbe                   |
|  |                |               | Total = 250                         |

**Zusammenstellung der Bank der Beta-Kultur für die Karten der Beta-Kultur-Besucher\_innen**


| Kasten 2: Karten für die Besucher_innen der Beta-Kultur  |                |               |                          |
|--|----------------|---------------|--------------------------|
| <p>Bei großen Gruppen kann die Spielleitung mehrere Besucher_innen gleichzeitig abordnen lassen. Besteht die Beta-Kultur aus 6 Personen, sollten nicht mehr als 1 bis 2 Besucher_innen gleichzeitig zu Besuch sein. Besteht die Beta-Kultur aus zehn Personen, sollten nicht mehr als 2 bis 3 Besucher_innen gleichzeitig zu Besuch sein. Bei 20 sollten es nicht mehr als 4 bis 5 Besucher_innen gleichzeitig sein. Jede_r Besucher_in, der_die in die Beta-Kultur kommt, erhält von der Bank 15 Karten aus einer wie folgt gemischten Auswahl:</p> |                |               |                          |
| Anzahl der Besucher_innen  | Zahl auf Karte | Anzahl Karten | Farbverteilung           |
| 1  | 1              | 2             | von 2 Farben             |
|  | 2              | 2             | von 2 Farben             |
|  | 3              | 4             | von 4 Farben             |
|  | 4              | 2             | von 2 Farben             |
|  | 5              | 6             | 1 von jeder Farbe        |
|  | 6              | 2             | von 2 Farben             |
|  | 7              | 2             | von 2 Farben             |
|  |                |               | Total = 20               |
| 2 gleichzeitig   | 1              | 4             | 4 von jeder Farbe        |
|  | 2              | 4             | 4 von jeder Farbe        |
|  | 3              | 8             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  | 4              | 4             | 4 von jeder Farbe        |
|  | 5              | 12            | 2 von jeder Farbe        |
|  | 6              | 4             | 4 von jeder Farbe        |
|  | 7              | 4             | 4 von jeder Farbe        |
|  |                |               | Total = 40               |
| 3 bis 6 gleichzeitig   | 1              | 9             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  | 2              | 9             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  | 3              | 18            | 3 von jeder Farbe        |
|  | 4              | 9             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  | 5              | 27            | 4 oder 5 von jeder Farbe |
|  | 6              | 9             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  | 7              | 9             | 1 oder 2 von jeder Farbe |
|  |                |               | Total = 90               |



## Religion und Weltanschauung

Interreligiöse Begegnungen und Dialoge sollen Sensibilität gegenüber der religiösen Vielfalt schaffen. Eine Auseinandersetzung mit den Themen Religion und Weltanschauung ist jedoch auch in solchen Jugendgruppen von Bedeutung, in denen die jungen Menschen nicht (alle) religiös sind. Denn Diversitätsbewusstsein beinhaltet im Zusammenhang mit Religion und Weltanschauung eben auch, ungeachtet der eigenen religiösen und weltanschaulichen Positionierungen den unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen anderer offen, wertschätzend und unvoreingenommen zu begegnen.

Als Seminarleitung ist in diesem Themenblock besonders darauf zu achten, dass die Teilnehmer\_innen genügend Vertrauen zueinander haben bzw. die Seminaratmosphäre eine Auseinandersetzung mit intimeren Themen zulässt.

**Ziel:** Die Diversity-Kompetenzen hinsichtlich der Themen Religion und Weltanschauung werden gestärkt. Die Teilnehmer\_innen lernen unterschiedliche Auffassungen über das Leben und die Welt kennen und respektieren. Sie erkennen, dass es Sinnfragen gibt, die religiöse und nicht-religiöse Menschen teilen. Diskussionen zu Normen und Werten verhelfen zu einer kritischen Positionierung.



## Religion und Weltanschauung | Übung: Wissen - Zweifeln - Glauben

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen visualisieren die bestehende Vielfalt in der Gruppe. Sie eröffnen einander Perspektiven und Sichtweisen.

**Zeit:** 15 min.

**Material:** Kärtchen mit Begriffen wie z.B. „Wahrheit“, „Liebe“, „Macht“, „Schulmedizin“, „Schwerkraft“, „Universum“, „Klimawandel“, „Schule“, „Gott“, „Gut und Böse“, „Wunder“, „Zufall“, „Schicksal“, „Außerirdische“, „Naturheilkunde“, „Freundschaft“, „Identität“, „Wissen“, „Wiedergeburt“ etc.

**Anleitung:** Die Karten liegen umgedreht in der Mitte des Stuhlkreises auf dem Boden. In der Mitte des Stuhlkreises ist eine Skala, an deren Enden die Worte „Wissen“ und „Glauben“ stehen. Es kann der zusätzliche Begriff „Zweifel“ in die Mitte der Skala gelegt werden. Ein\_e Teilnehmer\_in beginnt, indem er\_sie einen Begriff aufdeckt, ihn der Gruppe zeigt und - entsprechend der eigenen Weltanschauung - auf der Skala einordnet. Die Entscheidung wird von den anderen Gruppenmitgliedern nicht kommentiert. Reihum werden so alle Begriffe eingeordnet.

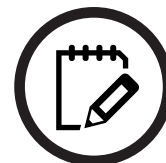
**Auswertung:** Die Kategorien „Glauben“, „Wissen“, „Zweifel“ sind - unabhängig von der eigenen Religiosität oder Nicht-Religiosität - bekannt und verständlich. Im anschließenden Gruppengespräch soll insbesondere thematisiert werden, welche Bedeutung die Kategorien für Menschen haben können und wie sich eine Orientierung entsprechend einer der Kategorien auf das Leben auswirken kann.

Mögliche Fragen zur Auswertung:

- Wie war es, alleine entscheiden zu müssen?
- Wie ist es, die Entscheidung der anderen zu akzeptieren, auch wenn ich selbst anderer Meinung bin?
- Ist es notwendig, dass wir alle der gleichen Meinung sind?

**Quelle:** <http://diversity.bildungsteam.de/religion>

## Religion und Weltanschauung | Vertiefung: Was mich trägt



**Ziele der Übung:** Austausch in der Gruppe über Lebenssinn und -inhalte, Religion und Weltanschauung, Entwicklung eines gegenseitigen Verständnisses für unterschiedliche Weltanschauungen.

**Zeit:** 15 min.

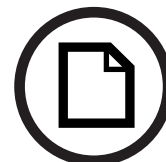
**Material:** Papier, Stifte, evtl. Zeitschriften, Scheren, Klebestifte

**Anleitung:** In Einzelarbeit setzen sich die Teilnehmer\_innen mit der Frage auseinander, was sie trägt, was ihnen wichtig ist, Halt gibt und Unterstützung bietet. Die Teilnehmer\_innen visualisieren diese Dinge, Personen, Orte in Form von Bildern, Texten oder Collagen.

**Auswertung:** In Kleingruppen tauschen sich die Teilnehmer\_innen darüber aus, was ihnen besonders wichtig ist im Leben und einen besonderen Stellenwert einnimmt. Es ist ihnen freigestellt, ob sie für den Austausch ihre Visualisierungen nutzen und diese vorstellen möchten. In einer anschließenden kurzen Auswertungsrunde im Plenum können die Fragen nach dem Befinden der Teilnehmer\_innen und auch nach möglichen Überraschungen (bezüglich der Vielfalt in der Gruppe oder der vielen Gemeinsamkeiten) im Fokus stehen.

**Quelle:** <http://diversity.bildungsteam.de/religion>

## Macht und Mehrheit, Privilegien und Diskriminierung



In einer diversitätsbewussten Jugend(verbands)arbeit geht es nicht nur darum, Angebote so zu gestalten, dass Gruppen und Individuen nicht von der Teilhabe ausgeschlossen werden und bereits in der Konzeption darauf zu achten, alle Adressat\_innen - und vor allem marginalisierte Gruppen - mitzudenken. Ein diversitätsbewusster Ansatz muss zugleich gesellschaftliche Machtverhältnisse und Positionen in den Blick nehmen; das Ziel besteht darin, Hierarchien in der Gesellschaft und die Verteilung ihrer Mitglieder in privilegierte und nicht-privilegierte Gruppen zu erkennen, zu hinterfragen

und schließlich aufzuheben. Denn dann, wenn Machtgefälle zugelassen werden, entstehen Diskriminierungen.

Eine Auseinandersetzung mit Hierarchien und der Dominanz und Nicht-Dominanz von Gruppen ist wichtig, um die eigenen Positionen zu erkennen und um gesellschaftliche Veränderungsprozesse anzustoßen. Zum Beispiel kann so die ungleiche Verteilung von Privilegien wahrgenommen werden und durch Aufgabe oder Umverteilung dieser Privilegien aufgebrochen werden.

**Ziel:** Die Teilnehmer\_innen nehmen die unterschiedlichen Positionen innerhalb Gesellschaften und/oder Gruppen wahr. Sie erkennen den Zusammenhang zwischen Machtverhältnissen, Privilegien und Diskriminierungen / Benachteiligungen. Sie werden sensibilisiert, Ungleichheit und Ungleichbehandlung zu erkennen und ermutigt, diese zu benennen.



## Macht und Mehrheit, Privilegien und Diskriminierung | Übung: Power Flower

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen reflektieren die eigenen gesellschaftlichen Positionen. Thematisieren von gesellschaftlichen Machtasymmetrien entlang verschiedener, sozial konstruierter Differenzlinien. Die Teilnehmer\_innen entwickeln einen verantwortungsvollen und konstruktiven Umgang mit der eigenen Macht und den eigenen Privilegien.

**Zeit:** 25 min.

**Material:** Kopie des Arbeitsblatts „Power Flower“, Buntstifte

**Anleitung:** In Einzelarbeit markieren die Teilnehmer\_innen in ihrer „Power Flower“ jeweils das Blütenblatt, das auf sie zutrifft / zu dem sie sich zugehörig fühlen. Wenn keines der beiden Blätter passt, kann ein drittes hinzugefügt werden. Die Markierungen erfolgen auf Basis der Selbsteinschätzung der Teilnehmer\_innen. Die Gruppenleitung sollte unbedingt darauf hinweisen, dass im Anschluss die Power Flower nicht im Plenum vorgestellt wird, sondern nur bei den Teilnehmer\_innen selbst verbleibt.

In der Auswertung wird erläutert, dass es sich im Zentrum der Blume um Differenzlinien handelt, die in der deutschen Gesellschaft wirksam sind. In den inneren Blütenblättern sind die in Deutschland strukturell privilegierten Gruppen, in den äußeren Blütenblättern die tendenziell deprivilegierten Gruppen genannt.

Das anschließende Gruppengespräch kann sich an folgenden Fragen orientieren:

- Wo war die Zuordnung zu den Blütenblättern schwierig, wo nicht? Warum?
- Wie ist das Verhältnis von inneren (privilegierten) und äußeren (nicht-privilegierten) Blüten auf meiner Power Flower?
- Wie fühlt es sich an, in der inneren/äußeren Gruppe zu sein?







## Macht und Mehrheit, Privilegien und Diskriminierung | Gruppengespräch: Ist das Diskriminierung?

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen erkennen, dass Diskriminierungen für viele Menschen alltägliche Erfahrungen darstellen. Entwicklung von Sensibilität für Ungleichbehandlungen.

**Zeit:** 25 min.

**Material:** Sammlung von Aussagen und Situationen, in denen Diskriminierungen sichtbar werden

**Anleitung:** Folgende Aussagen oder Situationen werden diskutiert und danach geprüft, ob es sich um eine Diskriminierung handelt oder nicht. Die Teilnehmer\_innen begründen ihre Position.

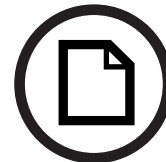
1. In einem Zeitungsartikel steht: „Eine vorbestrafte Jugendliche mit türkeistämmigen Eltern wurde wegen Diebstahls verhaftet.“
2. In einem Gespräch äußert eine Person: „Wer arbeitslos ist, strengt sich nur nicht an.“
3. Ein Schüler erzählt einen Witz über Türk\_innen.
4. Die Sicherheitsmitarbeiter\_innen in einem Bahnhof sind aufgefordert, obdachlosen Menschen den Zutritt zu verweigern.
5. Eine Lehrerin gibt einer Schülerin, die erst kürzlich nach Deutschland gekommen ist, keine Gymnasialempfehlung, obgleich entsprechende Zeugnisse aus dem Herkunftsland vorliegen.
6. Auf einer Party sagt ein Gast: „Schwarze haben halt noch Rhythmus im Blut.“
7. In einem Café wird in der Mitte des Eingangs ein Pfosten montiert, so dass weder Kinderwagen noch Rollstühle hindurch passen.
8. Eine Frau bringt mit ihrem Freund ihr Fahrrad in die Werkstatt. Der Fahrradmonteur hört sich den Schadensbericht der Frau an, und erläutert dann ihrem männlichen Begleiter, welche Reparatur notwendig sein wird.
9. Ein 15jähriges Mädchen wird auf einem Familienfest zu ihrer frischen Beziehung mit einem gleichaltrigen Jungen beglückwünscht. Ihre 18jährige Schwester wird gefragt, ob ihre Beziehung zu einer Frau nicht doch nur eine Phase und ein Ausprobieren ist.
10. In der Schule äußert sich ein Lehrer erstaunt darüber, dass ein Mädchen das beste Ergebnis in einer Physikklausur erzielt hat - dabei sei doch gerade Physik eindeutig ein „Jungenfach“.
11. Eine Frau kommentiert eine Situation / ein Verhalten einer anderen Person mit einer abfälligen Geste: „Das ist doch schwul!“
12. Eine Bodylotion ist erhältlich für „dunkle“ und „normale“ Haut.
13. Zur Fußballweltmeisterschaft werden Überraschungseier für Jungen und Mädchen produziert. Auf den Überraschungseiern für Jungen steht „Für Weltmeister“, auf denen für Mädchen steht „Für Spielerfrauen“.
14. Folgender Dialog: „Woher kommst du?“ - „Aus Köln.“ - „Ja, aber ich meine, wo kommst du wirklich her?“ - „Ich bin in Köln geboren.“ - „Aber deine Mutter?“ - „Die ist auch in Köln geboren.“ - „Und dein Vater?“ - „Der kommt aus Nigeria.“ - „Aha.“

### Auswertungsfragen:

- Wer ist im jeweiligen Beispiel Ziel der Diskriminierung?

- Welche Vorurteile liegen der Diskriminierung zugrunde?
- Welche Folgen sind mit den jeweiligen Situationen verbunden?
- Welche Möglichkeiten gibt es, der jeweiligen Diskriminierung zu begegnen?

## Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache



Sprache ist ein mögliches Instrument zur Verständigung und zur Kommunikation, aber auch zur Ausgrenzung / Diskriminierung. Es ist daher wichtig, sich der möglichen Wirkungen und der Kraft von Sprache bewusst zu werden. Durch sprachliche Begriffe werden Bilder und Assoziationen erzeugt. Deshalb wird es insbesondere in der Auseinandersetzung mit Macht und Ungleichheiten notwendig, Sprache in den Blick zu nehmen.

**Ziel:** Den Teilnehmer\_innen wird an Beispielen verdeutlicht, welche Macht Sprache ausüben kann und wie sie dazu beiträgt, gesellschaftliche Positionen (Privilegien, Benachteiligungen) zu festigen. Sie erkennen den Unterschied zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen und die Notwendigkeit, auf eine sensible und bewusste Sprache zu achten.

## Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache | (Vor)Lesetext: Noah Sow, Meine eigene Herkunft



Noah Sow beschreibt im folgenden Text unter Verwendung kolonialistischer Sprache ihr Herkunftsland. Zum Einstieg ins Thema kann dieser Text vorgelesen und danach ausgewertet werden.

*„Ich stamme ursprünglich aus einem Land, dessen Zivilisationsgrad vor noch nicht allzu langer Zeit von vielen Staaten der westlichen Welt belächelt und interessiert, aber von oben herab zur Kenntnis genommen wurde. Kein Wunder: Ganz in der Nähe gab es beispielsweise noch Stämme, die die Schädel ihrer verstorbenen Kinder bemalten (!) und sammelten.“*

*Meine Großmutter, eine Eingeborene, hatte sechzehn Geschwister. Das Wasser kam selbstverständlich aus dem Dorfbrunnen statt wie heute aus dem Wasserhahn. Wenn es einmal regnete, wurde das Wasser eifrig gesammelt. Elektrizität hatte damals im Dorf natürlich kaum jemand. Auch heute noch kämpfen wir mit den in unserer Gegend üblichen Problemen: korrupte Politiker, ethnische Konflikte (was vielleicht kein Wunder ist, denn die Grenzen meines Landes waren noch nie länger als zwei Generationen dieselben), hohe Verschuldung und so weiter. In den letzten paar Jahrzehnten hat mein Land aber einen enormen Schritt nach vorne gemacht. Inzwischen ist es politisch recht stabil, und es kann heute auf einiges stolz sein:*

- Bei der Einteilung des Landes durch Gebietszuteilungen an einzelne ethnische Untergruppen, die vor etwa zwei Generationen stattfand, war einige Willkür im Spiel. Die Grenzen der fast teilsouveränen Stammesgebiete spiegelten nicht wirklich die genaue Besiedelung durch die jeweiligen Völ-

- ker wider. Zudem variierten die Gebiete stark in ihrer Größe. Trotzdem kam es nicht zum Bürgerkrieg.
- Seit über sechzig Jahren war das Land in keinen ethnischen Krieg mehr verwickelt. Kleinere „Scharmützel“ unter einzelnen ethnischen Gruppierungen werden bisher gut unter Kontrolle gehalten.
  - Aus den vielen Dialekten, die im Land gesprochen werden, und von denen einige jeweils nur für Eingeborene desselben Gebietes verständlich sind (darunter auch reine Lautsprachen), wurde in einem friedlichen Prozess einer der Dialekte als Amtssprache ausgewählt. Ursprünglich wurde er zwar nur von einem relativ kleinen Stamm gesprochen, doch er setzte sich widerstandslos durch. Jeder im ganzen Land versteht nun zumindest rudimentär die offizielle Amtssprache (das können nicht alle Länder von sich behaupten)!
  - Seit ungefähr zehn Jahren gibt es bei uns flächendeckend Festnetz-Telefonanschlüsse. Das war noch bis weit in die neunziger Jahre hinein kaum vorstellbar.
  - Eine Episode der Militärdiktatur, in die einzelne Stammesgebiete zeitweise zurückfielen, konnte unblutig(!) beendet werden.
  - Die größte Herausforderung, die die Zivilisierung (die zugegebenermaßen durch äußere Kräfte erwirkt wurde) mit sich brachte, war für uns wohl der Umgang mit der Demokratie. Diesen meistern wir heute vorbildlich. Obgleich wir quasi „zu unserem Glück gezwungen“ wurden, konnten wir eine spektakulär positive wirtschaftliche und sozialpolitische Tendenz verzeichnen, die nicht zuletzt auf jahrelange umfangreiche Lieferung von Hilfsgütern, staatsbildende Entwicklungshilfe und auch militärische Präsenz fortschrittlicher zumeist westlicher Staaten zurückzuführen ist. Die neuen Landesgrenzen, die wie bei vielen afrikanischen Ländern nicht durch unseren Staat selbst, sondern durch die Regierungen anderer Länder gezogen worden sind, wurden durch die Regierung unseres Landes im Jahr 1990 sogar offiziell anerkannt.

Dieses Land heißt natürlich – Deutschland. 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 Festnetzanschluss. Über die verschiedenen Zivilisierungsgrade meines Volkes weiß ich bestens Bescheid.“

**Quelle:** [http://www.deutschlandschwarzweiss.de/meine\\_eigene\\_herkunft.html](http://www.deutschlandschwarzweiss.de/meine_eigene_herkunft.html)

#### Auswertungsfragen:

- Was war besonders an diesem Text?
- Wann war deutlich, um welches Land es sich handelt? Welches Land habe ich mir vorgestellt, bevor benannt wurde, dass es sich um Deutschland handelt?
- Welche Bilder und Assoziationen wurden mit der Sprache, die Noah Sow verwendet hat, hervorgerufen?
- Stehen die Bilder, die durch die verwendete Sprache erzeugt wurden, im Kontrast zu meinem Bild, das ich von Deutschland habe? Warum, inwiefern?

## Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache | Video: Chimamanda Ngozi Adichie, Die Gefahr einer einzigen Geschichte



Die Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie erzählt in ihrer Geschichte von der Gefahr, die dann entsteht, wenn wir nur eine einzige Geschichte über eine Person (oder ein Land, eine Situation,...) kennen und diese als Basis für unsere Bilder und auch unsere Urteile nutzen.

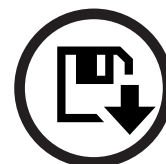
Die Geschichte wurde von Adichie in 2009 als Vortrag im Rahmen der TED Konferenz vorgestellt. Der Mitschnitt dieses Vortrags (Englisch mit deutschen Untertiteln) ist unter folgendem Link zu finden:

[http://www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story?language=de#t-163329](http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de#t-163329)

Am Ende dieses Moduls ist zudem das vollständige Transkript des Vortrags zu finden.

### Auswertungsfragen:

- Inwiefern zeigt sich der Zusammenhang von Sprache und Macht?
- Was bedeutet das für dich als Gruppenleiter\_in im Hinblick auf die Zusammensetzung der Teilnehmer\_innen? Im Hinblick auf deine Methodenauswahl?



## Kommunikation und diskriminierungsfreie Sprache | Übung: Gruppenarbeit zu „Heimliche Botschaften“



*\*Diese Übung eignet sich auch gut für das Modul 4 „Kommunikation und Gesprächsführung“.*

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen nehmen wahr, dass Sprache diskriminierende Botschaften enthält. Sensibilisierung für den eigenen Sprachgebrauch, Hinterfragen von teilweise häufig genutzten Redewendungen.

**Zeit:** 20 min.

**Material:** Liste mit Redewendungen und Begriffen, die Diskriminierungen reproduzieren

**Anleitung:** Im Plenum werden die Begriffe und Redewendungen nacheinander besprochen. Folgende Fragen können diskutiert werden:

- Welche Konsequenzen resultieren aus diesen Redewendungen?
- Welche Bilder werden reproduziert und gefestigt?
- Welche Redewendungen, die nicht diskriminierend sind, können die untenstehenden Redewendungen ersetzen?

Beispiele für Begriffe und Redewendungen mit „heimlichen Botschaften“:

- Frauenarbeit
- Warmduscher
- Softie
- Eingeborene
- Unterentwickelt
- Alte Oma
- Bemuttern
- Asoziale
- aus gutem Haus
- Du Mädchen!
- Schwarzer Kontinent
- Schwarzer Peter
- schwaches / starkes Geschlecht
- Du bist doch behindert!
- N\*\*\*\*kuss
- Penner
- Das ist schwul!
- Sieht aus wie bei den Hottentotten!
- Das kommt mir spanisch vor!
- Dunkeldeutschland
- Mischlingskinder
- Mannweib
- Das ist doch getürkt!
- ...



## Abschlussübung: Markt der Diversity-Kompetenzen

**Ziele der Übung:** Die Teilnehmer\_innen resümieren, welche Eigenschaften zu einer diversitätswissen und kultursensiblen Jugendarbeit gehören und machen sich bewusst, über welche Kompetenzen sie verfügen, und welche sie noch erlernen wollen.

**Zeit:** 15 min.

**Material:** Moderationskarten, Stifte

**Anleitung:** In Einzelarbeit sammeln die Teilnehmer\_innen fünf bis zehn Diversity-Kompetenzen, über die sie verfügen. Die Gruppenleiterin erklärt, dass gleich der Markt eröffnet wird, auf dem mit Diversity-Kompetenzen gehandelt wird. Die Teilnehmer\_innen dürfen mit drei ihrer Kompetenzen auf den Markt.

**Auswertung:** Die Auswertung erfolgt nach dem Marktbesuch im Plenum.

Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- Welche Kompetenzen gab es im Überschuss, welche waren eher Mangelware?
- Mit welchem Ziel sind die Teilnehmer\_innen auf den Markt gegangen? Welche Kompetenz wollten sie unbedingt erwerben?
- Gab es Kompetenzen auf dem Markt, die nicht erwartet wurden?
- Welche Kompetenzen waren besonders kostspielig?



## Links und Lesetipps / Methodenreader Literatur



### IDA - Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit

e.V. IDA e.V. bietet verschiedene interessante Materialien - vor allem Reader und Informationsflyer - für die Praxis und die theoretische Auseinandersetzung zu den Themen Diversität, Diskriminierung, etc.

Auf der Website ist zudem ein Glossar zu finden, auf dem viele der Begriffe, die euch in der Auseinandersetzung mit dem Thema begegnen werden, kurz und verständlich erklärt sind: <http://www.idaev.de/>

### neXTtools

neXTtools.de ist ein mobiler Service des Landesjugendrings Niedersachsen e.V. für alle, die in der Jugendarbeit aktiv sind. In den vier Kategorien „qualifizieren“, „machen“, „spielen“ und „weltverbessern“ sind Methoden, Spiele und Ideen für die Jugendarbeit zu finden.

<http://nexttools.de/>

### Methodensammlung des Bildungsteams Berlin-Brandenburg e.V.

Das Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. ist in der politischen Bildungsarbeit tätig und organisiert seit 1997 Seminare, Projektstage und Fortbildungen in Berlin, Brandenburg und darüber hinaus. In einer digitalen Methodensammlung wurden Methoden zusammengestellt, die die Beteiligten selbst konzipiert oder aus anderen Übungen weiter entwickelt haben.

<http://diversity.bildungsteam.de/>

### Toolboxen von DIJA.de

DIJA.de ist ein Angebot von IJAB e.V. (Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.) und bietet Informationen und Praxistipps für internationale Begegnungen. Das umfasst Informationen zur Jugendpolitik und Jugendarbeit in Deutschland und der Welt sowie Praxistipps zur Organisation und Vorbereitung internationaler Jugend- oder Fachkräftebegegnungen. Auf der Website sind „Toolboxen“ zu den Themen „Internationale Begegnungen organisieren“, „Interkulturelles Lernen“ und „Religion“ zu finden.

<http://www.dija.de/toolboxen/>

### Methodenkasten für internationale interreligiöse Jugendarbeit

Der Methodenkasten wurde von 14km e.V. im Rahmen von „ReliXchange – ein deutsch-ägyptischer Jugendaustausch“ für junge Menschen zwischen 18 und 26 Jahren erstellt und bietet eine Auswahl an Methoden, die den interreligiösen Dialog in Jugendgruppen fördern können.

<http://14km.org/relixchange/methodenkit/>



## LJR Niedersachsen (Hrsg.). Juleica Praxisbuch I - Interkulturelle Jugendarbeit

Das Praxisbuch kann als Broschüre erworben werden, steht aber auch kostenlos als Download zur Verfügung: [http://www.ljr.de/index.php?24&backPID=27&tt\\_products=153](http://www.ljr.de/index.php?24&backPID=27&tt_products=153)

## Glossar

In der vertiefenden Auseinandersetzung mit den Themen "Kultursensibilität" und "Diversitätsbewusstsein" werden einige Begriffe immer wieder Verwendung finden. An dieser Stelle werden einige dieser Begriffe erläutert. Weitere Begriffe sind in den Glossaren der Module 12 und 13 zu finden, z.B. People of Color, Intersektionalität, Integration / Inklusion.

Weitere relevante und grundlegende Begriffe sind zudem zu finden unter <http://www.idaev.de/glossar/>.

### Kulturalisierung / Ethnisierung

Von Kulturalisierung wird dann gesprochen, wenn das individuelle Verhalten, die Eigenschaften, die Wertevorstellungen und Einstellungen einer Person ausschließlich mit deren vermeintlicher „kultureller Zugehörigkeit“ erklärt werden. Ähnlich verhält es sich mit dem Begriff bzw. der Praxis der Ethnisierung; hier werden die Eigenschaften einer Person mit ihrer ethnischen Herkunft erklärt. Beide Praxen erzeugen das Bild homogener Gruppen, die „einer Kultur“ angehören oder aufgrund ihres ethnischen Hintergrundes als Gruppe zusammengefasst werden. Diese Konstruktion beinhaltet zudem die Gefahr, „Kultur“ und „Gesellschaft“ als nicht dynamisch und als unveränderliche Eigenschaft eines Menschen darzustellen. Die mögliche Konsequenz lässt sich wie folgt zeichnen: „Sobald Kultur als unveränderliche, wesentliche Eigenschaft von Menschen und im Zusammenhang größerer sozialer Einheiten, etwa als Nationalkultur und dadurch eher statisch gedacht wird, liegt der Rede und dem Gebrauch von ‚Kultur‘ ein Verständnis zugrunde, das äquivalent zu Rassekonstruktionen ist“ (Kalpaka / Mecheril 2010, S. 87).

### Ethnozentrismus / Eurozentrismus

Mit Ethnozentrismus ist die Einstellung gemeint, die Eigenschaften und Werte der eigenen Gruppe über die anderer Gruppen (Ethnien) zu stellen, als positiver zu bewerten und als Bewertungsmaßstab zu definieren. Ethnozentrismus kann die Basis für Rassismus bilden.

Eurozentrismus meint die Beurteilung insbesondere außereuropäischer Gemeinschaften nach europäischen Werten und Normen. Dabei werden die europäischen Werte und Normen als Maßstab betrachtet, den es zu erreichen gilt - das zeigt sich insbesondere dann, wenn außereuropäische Staaten und Gemeinschaften als „weniger entwickelt“ bezeichnet werden resp. ihnen ein „Entwicklungsbedarf“ zugesprochen wird.

## Differenzlinien

Differenz entsteht erst in der Beziehung zu einem anderen Menschen, sie wird erst durch die Markierung einer anderen Person sichtbar. Zwischen den Kategorien, in die Personen eingeordnet werden und / oder selbst andere einordnen, verlaufen Unterschiede, die als Differenzlinien bezeichnet werden. Die markantesten Differenzlinien zeigen sich im sozialen und kulturellen Bereich; Beispiele dafür sind Gender (Mann, Frau, homo-/hetero-/bi-/intersexuell, transgender), Klasse (ökonomische Macht / Ohnmacht), Kultur (kulturelle Dominanz, kulturelle Minderheit,...), Geographie (Stadt-Land, Nord-Süd, Ost-West,...), etc.

## Anhang zum Video: Chimamanda Ngozi Adichie, Die Gefahr einer einzigsten Geschichte (Transkript)

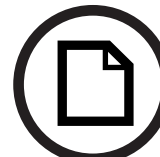
Ich bin eine Geschichtenerzählerin. Und ich möchte Ihnen ein paar persönliche Geschichten erzählen, über das, was ich „Die Gefahr der einzigen Geschichte“ nenne. Ich bin auf einem Universitätsgelände im Osten Nigerias aufgewachsen. Meine Mutter sagt, dass ich mit zwei Jahren zu lesen angefangen habe; ich denke allerdings, dass vier wohl eher der Wahrheit entspricht. Ich fing also früh an zu lesen. Und was ich las, waren britische und amerikanische Kinderbücher.

Ich fing auch früh an zu schreiben. Und als ich, mit ungefähr sieben Jahren, anfang zu schreiben, mit Bleistift geschriebene Geschichten mit Buntstiftbildern, die meine arme Mutter gezwungen war zu lesen, schrieb ich genau die Art von Geschichten, die ich las. All meine Charaktere waren weiß und blauäugig. Sie spielten im Schnee. Sie aßen Äpfel. (Gelächter) Und sie sprachen viel über das Wetter, wie schön es war, dass die Sonne herauskam. (Gelächter) Nun, und dabei lebte ich in Nigeria. Ich war niemals außerhalb Nigerias gewesen. Wir hatten keinen Schnee. Wir aßen Mangos. Und wir sprachen niemals über das Wetter, weil das nicht nötig war.

Meine Charaktere dranken auch viel Ingwer-Limonade, weil die Menschen in den britischen Büchern, die ich las, Ingwerlimonade tranken. Es spielte keine Rolle, dass ich nicht wusste, was Ingwer-Limonade ist. (Gelächter) Und noch jahrelang hatte ich das tiefe Verlangen, Ingwer-Limonade zu probieren. Aber das ist eine andere Geschichte.

Ich denke, diese Geschichte zeigt, wie beeinflussbar und schutzlos wir angesichts einer Geschichte sind, besonders als Kinder. Da alles, was ich gelesen hatte, Bücher waren, in denen die Personen Ausländer waren, war ich überzeugt, dass Bücher, von Natur aus, Ausländer enthalten mussten. Und sie mussten von Dingen handeln, mit denen ich mich nicht identifizieren konnte. Nun, dies änderte sich, als ich afrikanische Bücher entdeckte. Es gab nicht viele davon. Und sie waren nicht so einfach zu finden wie ausländische Bücher.

Aber durch Autoren wie Chinua Achebe und Camara Laye, wandelte sich meine Wahrnehmung von Literatur. Ich erkannte, dass Menschen wie ich, Mädchen mit schokoladenbrauner Haut, deren krause Haare sich zu keinem Pferdeschwanz binden ließen, auch in der Literatur existieren konnten. Ich begann über Dinge zu schreiben, die ich verstand.



Nun, ich liebte die amerikanischen und britischen Bücher, die ich las. Sie regten meine Fantasie an. Sie eröffneten mir neue Welten. Aber die unbeabsichtigte Folge davon war, dass ich nicht wusste, dass Menschen wie ich in der Literatur existieren konnten. Die Entdeckung afrikanischer Autoren machte mit mir folgendes: Sie rettete mich davor, nur eine einzige Geschichte zu kennen, über die Natur von Büchern.

Ich stamme aus einer konventionellen, nigerianischen Familie der Mittelklasse. Mein Vater war Hochschullehrer. Meine Mutter war Verwaltungsangestellte. Und bei uns lebten, wie es die Norm war, Bedienstete, die oft aus den umliegenden Dörfern kamen. In dem Jahr, in dem ich acht wurde, bekamen wir einen neuen Hausdiener. Sein Name war Fide. Das einzige, was meine Mutter uns über ihn erzählte, war, dass seine Familie sehr arm war. Meine Mutter schickte Süßkartoffeln und Reis und unsere alten Kleider zu seiner Familie. Und wenn ich mein Abendessen nicht aufaß, sagte meine Mutter: „Iss dein Essen auf! Ist dir nicht klar, dass Menschen wie die Familie von Fide nichts haben.“ Deshalb hatte ich großes Mitleid mit Fides Familie.

Dann, an einem Samstag, besuchten wir sein Dorf. Und seine Mutter zeigte uns einen wunderschön geflochtenen Korb aus gefärbtem Bast, den sein Bruder gemacht hatte. Ich war überrascht. Es wäre mir wirklich nicht eingefallen, dass jemand aus seiner Familie irgend etwas herstellen könnte. Alles was ich über sie gehört hatte war, wie arm sie waren, so dass es für mich unmöglich geworden war, sie als irgend etwas anderes zu sehen als arm. Ihre Armut war die einzige Geschichte von ihnen, die ich kannte.

Jahre später dachte ich daran, als ich Nigeria verließ, um in den USA zu studieren. Ich war 19. Meine amerikanische Zimmergenossin war mit mir überfordert. Sie fragte mich, wo ich so gut Englisch zu sprechen gelernt hatte, und war verwirrt als ich ihr sagte, dass in Nigeria zufälligerweise Englisch die Amtssprache ist. Sie fragte, ob sie das, was sie meine „Stammesmusik“ nannte, hören dürfe, und war dementsprechend sehr enttäuscht, als ich meine Kassette von Mariah Carey hervorholte. (Gelächter) Sie nahm an, dass ich nicht wusste, wie man einen Herd bedient.

Was mich wirklich betroffen machte: Sie hatte Mitleid mit mir, bevor sie mich überhaupt gesehen hatte. Ihre Grundhaltung mir gegenüber als Afrikanerin, war eine Art gönnerhaftes, gut meinendes Mitleid. Meine Zimmergenossin kannte nur eine einzige Geschichte über Afrika. Eine einzige verhängnisvolle Geschichte. Diese einzige Geschichte enthielt keine Möglichkeit für Afrikaner, ihr in irgendeiner Weise ähnlich zu sein. Keine Möglichkeit für vielschichtigere Gefühle als Mitleid. Keine Möglichkeit für eine Beziehung als gleichberechtigte Menschen.

Ich muss erwähnen, dass ich mich, bevor ich in die USA kam, nie bewusst als Afrikanerin identifiziert hatte. Aber in den USA wendeten sich die Menschen an mich, wann immer es um Afrika ging. Auch wenn ich nichts über Orte wie Namibia wusste. Aber ich begann diese neue Identität anzunehmen. Und in vielerlei Hinsicht, bezeichne ich mich nun als Afrikanerin. Obwohl ich immer noch ziemlich ärgerlich werde, wenn Afrika als ein Land bezeichnet wird. Das jüngste Beispiel erlebte ich bei meinem ansonsten wunderbaren Flug von Lagos vor zwei Tagen, bei dem es eine Durchsage der Virgin Fluggesellschaft gab über Wohltätigkeitsarbeit in „Indien, Afrika und anderen Ländern.“ (Gelächter)

Nachdem ich also einige Jahre in den USA als Afrikanerin verbracht hatte, begann ich die Reaktion meiner Zimmergenossin auf mich zu verstehen. Wäre ich nicht in Nigeria aufgewachsen, und alles, was ich über Afrika wusste, stammte aus den gängigen Darstellungen, dann würde auch ich denken,

Afrika sei ein Ort wunderschöner Landschaften, wunderschöner Tiere, und unergründlichen Menschen, die sinnlose Kriege führen, an Armut und AIDS sterben, unfähig sind für sich selbst zu sprechen, und die darauf warten, von einem freundlichen, weißen Ausländer gerettet zu werden. Ich würde Afrikaner auf die gleiche Weise betrachten, wie ich als Kind Fides Familie betrachtet hatte.

Ich denke, diese einzige Geschichte Afrikas stammt letztlich aus der westlichen Literatur. Nun, hier ist ein Zitat aus den Schriften eines Londoner Kaufmanns namens John Locke, der 1561 nach Westafrika segelte und faszinierende Aufzeichnungen seiner Reise machte. Nachdem er die schwarzen Afrikaner als „Bestien, die keine Häuser haben“ bezeichnet, schreibt er: „Es sind auch Menschen ohne Köpfe, die Mund und Augen in ihrer Brust haben.“

Nun, ich muss jedes Mal lachen, wenn ich das lese. Und man muss die Vorstellungskraft von John Locke bewundern. Aber was seine Aufzeichnungen so wichtig macht, ist, dass sie den Anfang einer Tradition darstellen, Geschichten über Afrika im Westen zu erzählen. Eine Tradition von Schwarzafrika als ein Ort von Schlechtem, von Unterschieden, von Dunkelheit, von Menschen die, mit den Worten des grandiosen Poeten, Rudyard Kipling, „halb Teufel, halb Kind“ sind.

Und langsam wurde mir klar, dass meine amerikanische Zimmergenossin während ihres Lebens unterschiedliche Versionen dieser einzigen Geschichte gehört und gesehen haben musste, genau wie dieser Professor, der mir einmal sagte, dass mein Roman nicht „authentisch afrikanisch“ sei. Nun, ich war schon bereit zuzugeben, dass einige Dinge in dem Roman nicht stimmten, dass er an einigen Stellen misslungen war. Aber ich konnte mir wirklich nicht vorstellen, dass er nicht das geworden war, was man authentisch afrikanisch nannte. Ich wusste tatsächlich nicht, was afrikanische Authentizität war. Der Professor sagte mir, dass meine Charaktere ihm, einem gebildeten Mann aus der Mittelschicht zu sehr ähnelten. Meine Charaktere fuhren Autos. Sie hungerten nicht. Deshalb waren sie nicht authentisch afrikanisch.

Aber ich muss schnell hinzufügen, dass auch ich in der Frage der einzigen Geschichte nicht ganz unschuldig bin. Vor ein paar Jahren reiste ich aus den USA nach Mexiko. Das politische Klima in den USA war damals angespannt. Und es gab andauernde Einwanderungsdebatten. Und, wie so oft in Amerika, wurde Einwanderung zum Synonym für Mexikaner. Es gab unendlich viele Geschichten über Mexikaner als Menschen, die das Gesundheitssystem schröpften, sich über die Grenze stahlen, an der Grenze verhaftet wurden, und solche Dinge.

Ich erinnere mich, wie ich an meinem ersten Tag in Guadalajara herumlief, beobachtete wie die Menschen zur Arbeit gingen, wie sie auf dem Marktplatz Tortillas zusammenrollten, rauchten und lachten. Ich erinnere mich, dass ich zuerst ein wenig überrascht war. Und dann war ich zutiefst beschämt. Ich hatte erkannt, dass ich von diesen Medienberichten über Mexikaner so durchdrungen worden war, dass diese in meinem Kopf ausschließlich zu bedauernswerten Immigranten geworden waren. Ich glaubte die einzige Geschichte über Mexikaner und ich konnte nicht beschämt genug über mich sein. So kreierte man also eine einzige Geschichte, man zeigt eine Seite eines Volkes, und nur diese eine Seite, immer und immer wieder, und dann wird diese Seite zur Identität.

Es ist unmöglich über die einzige Geschichte zu sprechen, ohne über Macht zu sprechen. Es gibt ein Wort, ein Igbo Wort, an das ich immer denke, wenn ich über die Machtstruktur der Welt nachdenke. Es heißt „nkali.“ Es ist ein Substantiv, das in etwa übersetzt werden kann als „größer sein als ein ande-

rer.“ Wie unsere Wirtschafts- und politischen Welten, definieren sich auch Geschichten durch das Prinzip von nkali. Wie sie erzählt werden, wer sie erzählt, wann sie erzählt werden, wie viele Geschichten erzählt werden, wird wirklich durch Macht bestimmt.

Macht ist die Fähigkeit, die Geschichte einer anderen Person nicht nur zu erzählen, sondern sie zur maßgeblichen Geschichte dieser Person zu machen. Der palästinensische Dichter Mourid Barghouti schreibt, dass der einfachste Weg ein Volk zu enteignen darin besteht, seine Geschichte zu erzählen und mit „zweitens“ zu beginnen. Beginnt man die Geschichte der nordamerikanischen Ureinwohner mit den Pfeilen und nicht mit der Ankunft der Briten, erzählt man eine ganz andere Geschichte. Beginnt man die Geschichte mit dem Scheitern des afrikanischen Staates und nicht mit der Errichtung des afrikanischen Staates durch Kolonisierung, erzählt man eine völlig andere Geschichte.

Unlängst sprach ich an einer Universität, wo ein Student mir sagte, es sei solch eine Schande, dass nigerianische Männer Missbrauchstäter sind, wie der Vater in meinem Roman. Ich sagte ihm, dass ich kürzlich einen Roman gelesen hätte, mit dem Titel „American Psycho“ -- (Gelächter) -- und dass es solch eine Schande sei, dass junge Amerikaner Serienmörder sind. (Gelächter) (Applaus) Nun, offensichtlich sagte ich dies in einem Anflug leichter Irritation. (Gelächter)

Es wäre mir nie in den Sinn gekommen zu denken, nur weil ich einen Roman gelesen hatte, in dem eine Person ein Serienmörder war, dass dieser irgendwie alle Amerikaner repräsentierte. Und jetzt bin ich natürlich kein besserer Mensch bin als dieser Student, aber weil Amerika kulturelle und wirtschaftliche Macht besitzt, kannte ich viele Geschichten über Amerika. Ich hatte Tyler und Updike und Steinbeck und Gaitskill gelesen. Ich kannte nicht nur eine einzige Geschichte über Amerika.

Als ich vor ein paar Jahren lernte, dass Autoren mit einer unglücklichen Kindheit aufwarten müssen, um erfolgreich sein zu können, begann ich darüber nachzudenken, wie ich schlimme Dinge erfinden könnte, die meine Eltern mir angetan hatten. (Gelächter) Aber die Wahrheit ist, dass ich eine sehr glückliche Kindheit hatte, voller Lachen und Liebe, in einer sehr eng verbundenen Familie.

Aber ich hatte auch Großväter, die in Flüchtlingslagern starben. Mein Cousin Polle starb, weil er keine ausreichende medizinische Versorgung bekam. Einer meiner besten Freunde, Okoloma, starb bei einem Flugzeugunglück, weil unsere Feuerwehrautos kein Wasser hatten. Ich wuchs unter repressiven Militärregimen auf, die Bildung nicht wertschätzten, so dass manchmal die Gehälter meiner Eltern nicht bezahlt wurden. Und so erfuhr ich als Kind, wie die Marmelade vom Frühstückstisch verschwand, dann verschwand Margarine, dann wurde Brot zu teuer, danach wurde die Milch rationiert. Und vor allem, drang eine Art alltäglicher politischer Angst in unser Leben ein.

All diese Geschichten machen mich zu der Person, die ich bin. Aber wenn man nur auf diesen negativen Geschichten beharrt, wird damit meine Erfahrung abgeflacht und viele andere Geschichten, die mich formten werden übersehen. Die einzige Geschichte formt Klischees. Und das Problem mit Klischees ist nicht, dass sie unwahr sind, sondern dass sie unvollständig sind. Sie machen eine Geschichte zur einzigen Geschichte.

Afrika ist natürlich ein Kontinent mit vielen Katastrophen. Es gibt ungeheure, wie die schrecklichen Vergewaltigungen im Kongo. Und deprimierende, wie die Tatsache, dass sich in Nigeria 5000 Menschen auf eine freie Arbeitsstelle



bewerben. Es gibt aber auch andere Geschichten, die nicht von Katastrophen handeln. Und es ist sehr wichtig, sogar genauso wichtig, über sie zu reden.

Ich hatte immer das Gefühl, es sei unmöglich, sich richtig mit einem Ort oder einer Person zu beschäftigen, wenn man sich nicht mit allen Geschichten dieses Ortes oder dieser Person beschäftigt. Die Folge der einzigen Geschichte ist diese: Es beraubt die Menschen ihrer Würde. Sie erschwert es uns, unsere Gleichheit als Menschen zu erkennen. Sie betont eher unsere Unterschiede als unsere Gemeinsamkeiten.

Was wäre, wenn ich nun vor meiner Reise nach Mexiko die Einwanderungsdebatte auf beiden Seiten verfolgt hätte, auf der amerikanischen und der mexikanischen? Was wäre, wenn meine Mutter uns erzählt hätte, dass Fides Familie arm und fleißig ist? Was wäre, wenn wir einen afrikanischen Fernsehsender hätten, der verschiedene afrikanische Geschichten in der ganzen Welt verbreitet? Was der nigerianische Schriftsteller Chinua Achebe „ein Gleichgewicht der Geschichten“ nennt.

Was wäre, wenn meine Zimmergenossin von meinem nigerianischen Verleger Mukta Bakary wüsste, einem bemerkenswerten Mann, der seinen Job in einer Bank kündigte, um seinen Traum von einem eigenen Verlagshaus zu verwirklichen? Nun, in der gängigen Meinung lasen Nigerianer keine Literatur. Er war anderer Meinung. Er glaubte, dass Menschen, die lesen können auch lesen würden, wenn man Literatur für sie erschwinglich und zugänglich macht.

Kurz nachdem er meinen ersten Roman veröffentlicht hatte, ging ich zu einem Interview in ein Fernsehstudio in Lagos. Und eine Frau, die dort als Bürobotin arbeitete, kam auf mich zu und sagte: „Ich mochte Ihren Roman sehr gerne. Mir gefällt das Ende nicht. Sie müssen jetzt eine Fortsetzung schreiben und dort wird Folgendes passieren...“ (Gelächter) Und sie erzählte mir weiter, was ich in der Fortsetzung zu schreiben hätte. Nun, davon fühlte ich mich nicht nur geschmeichelt, ich war sehr bewegt. Das war eine Frau, ein Teil der gewöhnlichen Masse Nigerias, die angeblich keine Bücher lesen. Sie hatte nicht nur das Buch gelesen, sie hatte es zu ihrem Eigentum gemacht und fühlte sich dazu berechtigt, mir zu erzählen, was ich in der Fortsetzung zu schreiben hätte.

Was wäre also, wenn meine Zimmergenossin von meiner Freundin Fumi Onda wüsste, einer mutigen Frau, die eine TV Show in Lagos moderiert, und die fest entschlossen ist, die Geschichten zu erzählen, die wir lieber vergessen würden? Was wäre, wenn meine Zimmergenossin von der Herzoperation wüsste, die letzte Woche im Krankenhaus von Lagos durchgeführt wurde? Was wäre, wenn meine Zimmergenossin von der heutigen nigerianischen Musik wüsste. Talentierte Menschen singen auf Englisch und Pidgin und Igbo und Yoruba und Ijo. Sie vermischen Einflüsse von Jay-Z über Fela und Bob Marley bis hin zu ihren Großvätern. Was wäre, wenn meine Zimmergenossin von der Anwältin wüsste, die vor Kurzem in Nigeria vor Gericht zog, um gegen ein lächerliches Gesetz anzugehen, das von Frauen die Zustimmung des Ehemanns erforderte, wenn sie ihren Ausweis verlängern möchten? Was wäre, wenn meine Zimmergenossin von Nollywood wüsste, wo viele innovative Menschen trotz großer technischer Schwierigkeiten Filme machen? Filme, die so erfolgreich sind, dass sie wirklich das beste Beispiel dafür sind, dass Nigerianer auch annehmen, was sie produzieren. Was wäre, wenn mein Zimmergenossin von meiner tollen, ehrgeizigen Friseurin wüsste, die gerade erst ihr eigenes Geschäft eröffnet hat, in dem sie Haarverlängerungen verkauft? Or von den Millionen Nigerianern, die ein Geschäft eröffnen und manchmal scheitern, die aber ihr Streben weiter nähren?

Jedes Mal, wenn ich zu Hause bin, werde ich mit den üblichen Ärgernissen der meisten Nigerianer konfrontiert: unsere misslungene Infrastruktur, unsere gescheiterte Regierung. Aber ich erfahre auch die unglaubliche Widerstandsfähigkeit von Menschen, die Erfolg haben - eher trotz der Regierung, als wegen ihr. Ich gebe jeden Sommer Schreibkurse in Lagos. Und ich finde es erstaunlich, wie viele Menschen sich einschreiben, wie viele Menschen unbedingt schreiben möchten, um Geschichten zu erzählen.

Mein nigerianischer Verleger und ich haben gerade eine gemeinnützige Organisation, Farafina Trust gegründet. Und wir haben große Träume davon, Büchereien zu bauen und bestehende Büchereien neu auszustatten und staatlichen Schulen Bücher zur Verfügung zu stellen, deren Büchereien ganz leer sind, und auch viele, viele Lese- und Schreibkurse abzuhalten, für jene Menschen, die unbedingt unsere vielen Geschichten erzählen möchten. Geschichten sind wichtig. Viele Geschichten sind wichtig. Geschichten wurden benutzt um zu enteignen und zu verleumden. Aber Geschichten können auch genutzt werden um zu befähigen und zu humanisieren. Geschichten können die Würde eines Volkes brechen. Aber Geschichten können diese gebrochene Würde auch wiederherstellen.

Die amerikanische Schriftstellerin Alice Walker schrieb Folgendes über ihre Verwandten aus dem Süden, die in den Norden gezogen waren. Sie gab ihnen ein Buch über das Leben im Süden, das sie hinter sich gelassen hatten. „Sie saßen herum, lasen das Buch, hörten mir zu, wie ich aus dem Buch vorlas, und ein Stück vom Paradies wurde zurückerobert.“ Ich möchte gerne enden mit diesem Gedanken: Dass wir, wenn wir die einzige Geschichte ablehnen, wenn wir realisieren, dass es niemals nur eine einzige Geschichte gibt, über keinen Ort, dann erobern wir ein Stück vom Paradies zurück. Vielen Dank.