



 **VIELFALT**  
erleben





*Zugunsten einer besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre ausschließlich die weibliche Form verwendet, darin mitgedacht sind auch alle Männer und LGBTIQ.*

## INHALT

<b>I. Ziel des Projektes „Vielfalt erleben“</b> .....	4
<b>II. Einführung in Erlebnispädagogik</b>	
a. Vorstellung Outward Bound .....	5
b. Begriffliche Eingrenzung .....	6
c. Schlüsselbegriffe, Ansätze und Konzepte .....	7
<b>III. Einführung in politische und interkulturelle Bildung</b>	
a. Vorstellung VIA Bayern e.V. ....	10
b. Schlüsselbegriffe, Ansätze und Konzepte .....	10
<b>IV. Praktische Umsetzung beider Ansätze</b>	
a. Theoretische Gemeinsamkeiten .....	22
b. Übungen .....	23
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	35
<b>Impressum</b> .....	36



## I. ZIEL DES PROJEKTES „VIELFALT ERLEBEN“

Es gibt viele gute Konzepte in der interkulturellen, transkulturellen, diversitätsbewussten, Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung, sowohl in der individuellen Sensibilisierung als auch für Organisationsentwicklungs- und IKÖ-Prozesse. Allerdings gibt es nur wenig Konzepte, die nicht kognitiv, sondern eher erlebnisorientiert und nur mit wenig Sprache arbeiten. Hier entwickelt das vorliegende Projekt einen unterrepräsentierten Handlungsansatz mit dem Ziel auch Zielgruppen zu erreichen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören: Menschen mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen, aus Kulturen, die eher beziehungsorientiert arbeiten, intersektional diskriminierte Zielgruppen, aber auch Deutsche mit Bildungsbenachteiligung.

Die beiden Projektpartnerinnen Outward Bound gGmbH in Schwangau und der VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. in München lernen in dem Projekt voneinander, reflektieren gegenseitig ihre Ansätze, Haltungen und Konzepte und erweitern ihre Methoden.

Ziel ist es, erlebnisorientiertere, emotionalere sowie interkulturell sensiblere Angebote machen zu können und neue Zielgruppen für die politische und interkulturelle Bildung sowie Erlebnispädagogik zu erreichen.

Das II. Kapitel wurde von Outward Bound und das III. Kapitel von VIA Bayern als Einführung in die Erlebnispädagogik bzw. interkulturelle Arbeit jeweils eigenständig erarbeitet und wird daher stilistisch in seiner Diversität unterschiedlich dargestellt. Das IV. Kapitel mit der praktischen Umsetzung beider Ansätze ist anschließend gemeinsam entworfen worden.

*Wir vermögen mehr als wir glauben.  
Wenn wir dies erleben,  
werden wir uns in Zukunft nicht mit  
weniger zufrieden geben.*

*Kurt Hahn, zitiert nach Roscher (2005)*

## II. EINFÜHRUNG IN ERLEBNISPÄDAGOGIK

Autorinnen:  
Madeleine Ettinger und Johannes Krüger

### Vorstellung OUTWARD BOUND

Das Zitat von Kurt Hahn, dem Mitgründer von OUTWARD BOUND, beschreibt ganz gut den Kern unserer erlebnispädagogischen Arbeit. Nämlich an Erfahrungen zu wachsen. Und so fördert OUTWARD BOUND Heranwachsende und junge Erwachsene in ihrer individuellen Entwicklung als Einzelperson und in der Zusammenarbeit in Gruppen durch Erlebnisse in und mit der Natur.

Gegründet 1951 als „Deutsche Gesellschaft für europäische Erziehung“ ist die Jugendbildung und Demokratieerziehung ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Dabei fühlen wir uns dem Humanismus verpflichtet.

Hauptsächlich arbeiten wir mit Heranwachsenden in Form von:

- ein- bis zweiwöchigen Klassenfahrten,
- Auszubildenden- und Studierendenseminaren,
- Maßnahmen der Jugendhilfe und Behindertenhilfe,
- sowie mit Erwachsenen in unseren OUTWARD BOUND Academy-Ausbildungen im Bereich Erlebnispädagogik, Erlebnistherapie und Outdoorguiding sowie Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung.

Der Begriff OUTWARD BOUND kommt aus der Seefahrt und bezeichnet ein Schiff, welches nach langer Vorbereitung fertig zum Auslaufen ist. Es ist bereit in See zu stechen. Diese Metapher steht für junge Menschen, die den sicheren Hafen der Familie verlassen, um auf Fahrt und in das Abenteuer ihres Lebens aufzubrechen.

Dazu schrieb Händel (1995): *Hinter der Durchschlagskraft der Metapher OUTWARD BOUND verbirgt sich die Herausforderung, das Leben als persönliche Reise anzunehmen. (...) OUTWARD BOUND als Lebenseinstellung gibt die innere Sicherheit für einen neuen Aufbruch, für einen Neubeginn ‚at any time of your life‘.*

Und so ist es die Aufgabe von OUTWARD BOUND, in den Programmen den Teilnehmerinnen Qualitäten mitzugeben, ihr Leben aktiv und verantwortungsbewusst zu leben. Und vor allem auch, auf Situationen vorbereitet zu sein, die im besonderen Maße eine Herausforderung darstellen.



**OUTWARD BOUND™  
GERMANY**

## Begriffliche Eingrenzung

Wie schon im Begriff Erlebnispädagogik eingeschlossen, spielt das Erlebnis eine bedeutende Rolle für die pädagogische Arbeit. Dabei grenzt sich dieser Ansatz bewusst vom herkömmlichen Gebrauch des Erlebnisbegriffs ab, der heute im Allgemeinen „vordergründig Überraschung und Abwechslung“ (Senninger 2000) verspricht. Das Erlebnis im erlebnispädagogischen Sinne „ist ein unerwartetes, die Alltäglichkeit durchbrechendes Ereignis, das zu einer persönlichen Auseinandersetzung mit der Umwelt führt“ (ebd. 2000, S.8). Durch seine Verwendung vollzieht sich Lernen in der Erlebnispädagogik als Prozess, der auf aktivem Erleben basiert. Dies hat zwar ein großes Lernpotential für die pädagogische Arbeit, da es entsprechend eingesetzt und gestaltet zur Persönlichkeitsbildung und Identitätsfindung beiträgt, aber gleichzeitig auch Schwierigkeiten birgt. Da jeder Mensch andere Vorerfahrungen und Veranlagungen besitzt, werden Erlebnisse individuell völlig unterschiedlich bewertet. Welches vom Einzelnen zu einer bleibenden Erfahrung verarbeitet wird, ist nicht planbar oder vorhersehbar.

Diese Individualität eines Erlebnisses ist aber auch Chance und bedeutet „die Abkehr vom Menschen als Objekt hin zum Subjekt, zum Lernfachmann seiner selbst“ (Scholz 2005). Erlebnisse in der erlebnispädagogischen Arbeit bilden die Basis für selbstbewusstes Lernen. Um jedoch einen bleibenden Lernerfolg zu erzielen, ist eine darauffolgende Auseinandersetzung mit den gemachten Erfahrungen notwendig. Durch Reflexion und Internalisierung soll das Erlebte eine bedeutungsvolle Beobachtung und Bereicherung darstellen. Die Erlebnispädagogik unterstützt den Prozess zwischen Aktion und Reflexion und ist folglich eine Methode, die Bewusstseinsprozesse gezielt fördert, um zu eigenständigen Entscheidungen zu gelangen (vgl. Senninger 2000, S.8). Auch Heckmair und Michl verstehen die Erlebnispädagogik als „eine handlungsorientierte Methode, in der die Elemente Natur, Erlebnis und Gemeinschaft pädagogisch zielgerichtet miteinander verbunden werden“ (Heckmair und Michl 2012). Sieht man diese in der Tradition von Kurt Hahn, kann sie auch als Teildisziplin der Erziehungswissenschaft verstanden werden.



## Schlüsselbegriffe, Ansätze und Konzepte

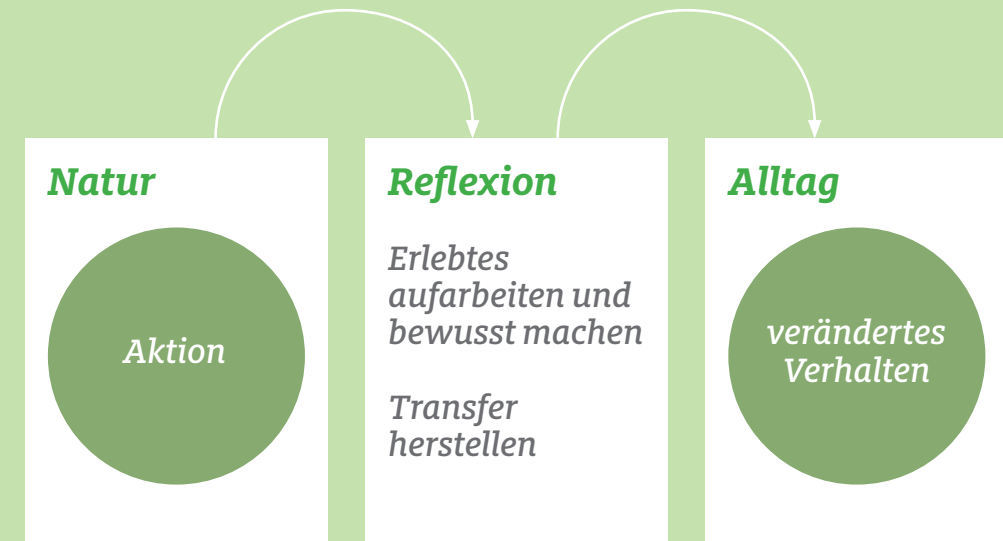
### 1. Aktion, Reflexion und Transfer

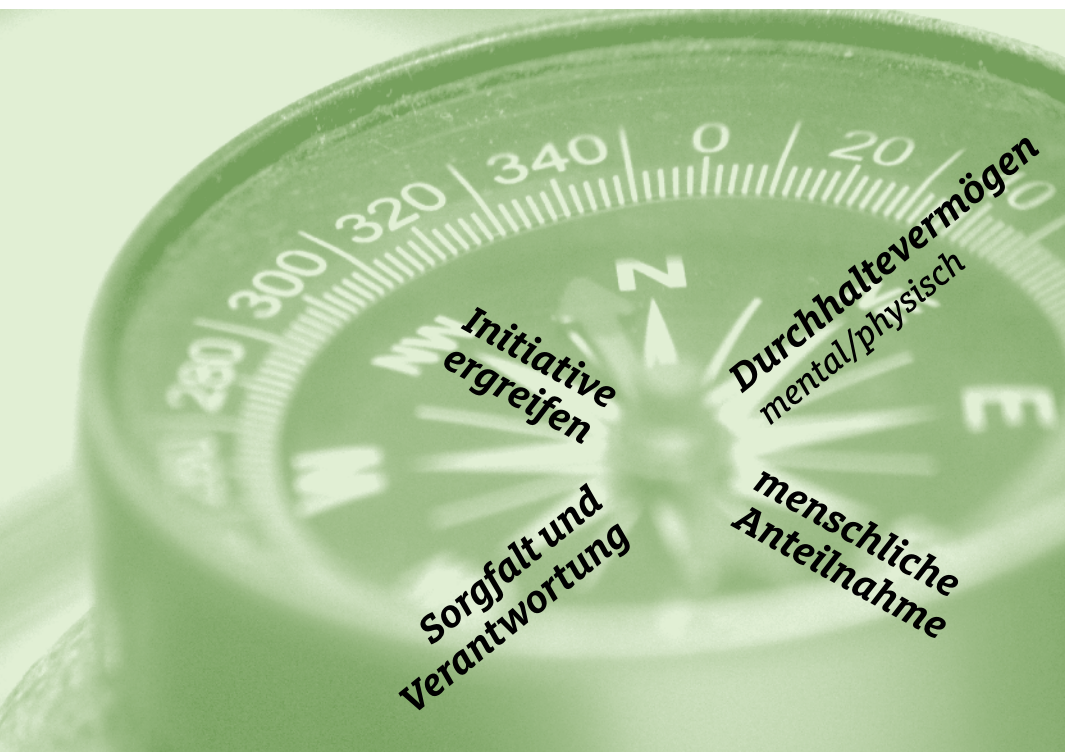
In erlebnispädagogischen Programmen ist das direkte und authentische Erleben von zentraler Bedeutung. Manchmal ist eine Situation stark genug, um für sich selbst zu stehen und zu wirken, so dass keine angeleitete Reflexion durch die Erlebnispädagogin stattfinden muss. Dies kann z.B. bei einer Sonnenaufgangstour auf einen Berggipfel der Fall sein. Die Belohnung für etwas früh aufgestanden zu sein, Strapazen auf sich genommen zu haben, ist für alle spürbar. Solche Erlebnisse stehen unter dem Lernmodell „The mountains speak for themselves“.

Darüber hinaus gibt es viele Momente, in denen das Herstellen eines Bezuges zum Individuum hilfreich ist, um einen Erfahrungs- und Lernraum zu öffnen. Das Erleben mit direktem persönlichem Bezug bietet die Möglichkeit, bisher eher Unbewusstes oder nicht Ausgesprochenes auszudrücken. Dazu dienen Reflexionsmodelle, wie das Modell OUTWARD BOUND Plus.

Der Transfer in den Alltag ist wichtig, damit Erfahrungen und Erlebnisse auch im Bewusstsein verankert werden und in zukünftigen Situationen helfen. Dies gilt für soziale Interaktionen genauso wie für persönliche Stärken und Kompetenzen.

## OUTWARD BOUND plus





## 2. Der Wertekompass

Abgeleitet von der Hahnschen Erlebnistherapie finden sich Werte in erlebnispädagogischen Konzepten wieder. Hier soll beispielhaft der Outward Bound Wertekompass dargestellt werden. Dieser fasst wichtige persönliche Qualitäten zusammen, die für eine aktive und verantwortliche Lebensführung von besonderer Bedeutung sind. Diese Werte sind nach wie vor aktuell, auch wenn sich die Themen von Heranwachsenden verändert haben.

## 3. Ausgewählte methodische Prinzipien erlebnispädagogischer Arbeit

*Die methodischen Grundprinzipien sind Grundpfeiler der erlebnispädagogischen Arbeit und ermöglichen eine besondere Qualität des Erlebens. Auch außerhalb von erlebnispädagogischen Settings können diese einen wertvollen Beitrag für Lernprozesse bieten.*

### Herausforderung und Grenzerfahrung

Jede Aktivität ist eine Aufgabe, deren Erfüllung aus subjektiver Sicht der TeilnehmerInnen zwar als schwierig, nicht aber als unüberwindlich angesehen wird. Deshalb sind subjektiv als Grenzerfahrungen empfundene Belastungen möglich und wahrscheinlich. Die empfundene Belastung (subjektive Grenze) kann im physischen sowie im psychischen Bereich liegen. Ängste und Widerstände sollen verarbeitet werden. Die TeilnehmerInnen können sich und andere anhand von Verhaltensweisen und Reaktionen besser kennenlernen.

### Gruppenselbststeuerung

Anders als bei konventionellen Lernansätzen werden die Potentiale der TeilnehmerInnen – in der Regel von Anfang an – herausgefordert. Aus der Partizipation wird zunehmend die sogenannte Gruppenselbststeuerung. Das bedeutet, dass sich die ErlebnispädagogInnen auf eine moderierende oder beratende Rolle beschränken, und die Dynamik in der Gruppe das Geschehen bestimmt. Sicherheitsaspekte beschränken jedoch dieses Prinzip, d.h. manchmal ist es unabdingbar, dass die Pädagogin eingreift und weiteres Handeln steuert, um die Sicherheit der Gruppe zu gewährleisten (z.B. Wetter, Knoten, Bäume, Gelände, Stromschnellen, Höhlen, Lawinen usw.).

### Echtheit der Situation und Unausweichlichkeit der Situation

Die Lerninhalte sind nicht aufgesetzt, sondern funktional erforderlich. Das Wetter, das Gewicht des Rucksacks, die Orientierung mit Karte und Kompass, die Wellen auf dem See, die nahende Dunkelheit sowie die notwendigen Aufgaben sind nicht weg zu diskutieren, mit ihnen muss umgegangen werden. Die Situationen sind – auch wenn sie von den PädagogInnen vorbereitet und ausgesucht werden – authentisch. Die Verantwortung für sich und andere ist echt; Fehler und Ungenauigkeiten (z.B. in der Navigation) wirken sich aus, sind direkt zu spüren. Die Gruppe muss mit der aktuellen Situation umgehen und Lösungen finden. Die Unausweichlichkeit der Situation bezieht sich dabei auch auf den gruppenspezifischen Prozess.

### Selbstwirksamkeit

Die Kurse sind so geschaffen, dass Selbstwirksamkeit durch eigenes Handeln erfahren werden kann. Eigenes Tun und Handeln der TeilnehmerInnen, und somit die Relevanz und Wirksamkeit der eigenen Handlung und Handlungsplanung, kann unmittelbar und in der sozialen Situation der Gruppe erkannt, reflektiert und adäquat erfahren werden. Die Gruppe und jede Einzelne hat die Gelegenheit, sich als aktiv gestaltend erleben zu können. Erfolg und Misserfolg sind unmittelbar auf eigenes Verhalten zurückzuführen und können somit Perspektiven weiterer Handlungsschritte aufzeigen. Ob sich die TeilnehmerInnen den Anforderungen – auch im täglichen Leben – überhaupt stellen, und damit deren eventuelle Bewältigung erst möglich machen, oder sie diese gleich meiden, hängt entscheidend von der Selbstwirksamkeitserwartung ab (siehe Einstiegszitat).

### Prinzip der Freiwilligkeit – "challenge by choice"

Die TeilnehmerInnen sind für ihren Lernerfolg selbst verantwortlich und bestimmen selbst den Grad ihrer persönlichen Herausforderung. Wird den TeilnehmerInnen die eigene Entscheidungsfähigkeit genommen, wird auch schnell die Verantwortung für Erfolge oder Misserfolge auf die Person übertragen, die die TeilnehmerInnen veranlasst hat, teilzunehmen. ErlebnispädagogInnen ermutigen die TeilnehmerInnen und nehmen zeitgleich deren Entscheidung ernst, auch wenn sie sich gegen eine Teilnahme der Aktion aussprechen. Die Fähigkeit „nein“ zu sagen, beweist manchmal mehr Mut, als das zu machen, was andere tun oder vermeintlich von mir erwartet wird. Schließlich geht es um persönliche Grenzen. So hat das Neinsagen die gleiche Wertigkeit, wie den Mut aufzubringen, sich im wortwörtlichen Sinne etwas zuzumuten und eigene Grenzen zu verschieben.



### III. EINFÜHRUNG IN POLITISCHE UND INTERKULTURELLE BILDUNG

Autorinnen:  
Nils Hackstein,  
Katrin Kuhla,  
Meral Meindl

#### Vorstellung VIA Bayern e.V.

Der VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V. ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen, die in der interkulturellen Sozialarbeit und der Migrations- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. Während VIA Bayern die regionale Gliederung des Bundesverbandes VIA darstellt, sind bundesweit über 100 Organisationen im VIA zusammengeschlossen.

#### Folgende Arbeitsschwerpunkte sind dabei hervorzuheben:

- Seminare und Weiterbildungen (Entwicklung und Durchführung),
- Fachtagungen, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit,
- Beratung von Organisationen und Kommunen,
- Vertretung der Mitgliedsgruppen.

#### Seit knapp 30 Jahren engagiert sich der VIA Bayern e.V. in den Themenfeldern Vielfalt und Interkultur:

- Interkulturelle Öffnung und Diversity Management (u.a. für Kommunen, Jugendverbände, Sportvereine),
- Interkulturelle Bildung auf der Grundlage von Vielfalt, Gleichwertigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe,
- Interkulturelle und interreligiöse Sensibilisierung,
- Integrationsmanagement und Integrationsstrategien sowie
- Antidiskriminierungsarbeit und Empowerment.

Wie aus den Arbeitsschwerpunkten und Themenfeldern ersichtlich ist, nimmt politische und interkulturelle Bildung für den VIA Bayern e.V. eine zentrale Rolle ein. Hierzu möchten wir einige Schlüsselbegriffe näher vorstellen.

#### Schlüsselbegriffe, Ansätze und Konzepte

Unser gemeinsames Projekt heißt "Vielfalt erleben". Zu Beginn dieses Kapitels möchten wir anmerken, dass wir in unserem Projekt auf die Dimension ethnische Selbstbezeichnung und damit auf die migrationsgeprägte interkulturelle Bildung fokussieren und damit nicht alle Vielfaltsdimensionen abdecken. In unserer Arbeit geht es um eine inklusive Haltung, ein antirassistisches Menschenbild und Strukturen, die gerechte Teilhabemöglichkeiten bieten. Damit hat unsere Arbeit auch tiefe Wirkung in weitere Vielfaltsdimensionen, als die der ethnischen Selbstbezeichnung. Wir hoffen, in diesem Kapitel die werte Leserin für unsere Arbeit interessieren und begeistern zu können.



VIA Bayern – Verband für  
interkulturelle Arbeit e.V.



#### 1. Politische Bildung

Die politische Bildung hat ihre Wurzeln in der Politik- und Geschichtswissenschaft und der Pädagogik. Ihr Ziel ist, Zusammenhänge im politischen Geschehen zu erkennen und zur Herausbildung und Weiterentwicklung von aktiver Bürgerschaft beizutragen. Wir leben in einer Welt, in der eine Vielfalt von Lebensentwürfen Normalität und durch das Grundgesetz geschützt ist. Trotzdem ist das Zusammenleben in dieser Vielfalt nicht immer einfach und diskriminierte Gruppen tun sich zuweilen schwer, Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Gesundheitsversorgung, Arbeitsmarkt etc. zu erlangen. Hier setzt u. a. die politische Bildung an. Sie bietet Methoden und Konzepte, die für **gesellschaftliche Machtdifferenzen** sensibilisieren, Vielfalt als positiven Grundsatz von Gesellschaften sehen und Ansätze anbieten, gesellschaftliche Partizipation und politische Teilhabe (wird unter Punkt 7 definiert) für alle Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen.

**Gesellschaftliche Machtdifferenzen:** In verschiedenen Veröffentlichungen weist Auernheimer (2013) immer wieder darauf hin, dass die interkulturelle Kommunikationssituation von Machtdifferenzen gekennzeichnet ist. Damit bedürfen interkulturelle Interaktionen des Bewusstseins für störende Einflüsse von Machtasymmetrien und Kollektiverfahrungen.



### **Drei Ansätze der politischen Bildung, mit denen wir arbeiten:**

- Methoden und Konzepte, um Ausgrenzung zu erkennen: Ansätze des Antidiskriminierungs- und Antirassismustrainings. Zusätzlich zur wissenschaftlichen Beschreibung von Ausgrenzungsmechanismen und ausgegrenzten Gruppen: Der Ansatz der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) von Wilhelm Heitmeyer et al.
- Ansätze, die Demokratie nicht nur als politischen Ansatz, sondern als Wert, um das Zusammenleben von Menschen zu gestalten, verstehen. (Trainings-) Methoden dafür erarbeitet haben Maroshek-Klarman und Saber Rabi (2015) mit dem Betzavta-Programm.
- Methoden des Empowerments (wird unter Punkt 7 definiert), die Menschen dazu befähigen, sich selbst für gesellschaftlichen Wandel einzusetzen. Hier ist entscheidend, Menschen zunächst als kompetent und voller Ressourcen wahrzunehmen und diese zu stärken – dazu haben wir uns mit ressourcen- und kompetenzorientierten Methoden professionalisiert.

Es wird deutlich, dass politische und interkulturelle Bildung stark miteinander verflochten sind. Dabei spielen die Kompetenzen einer vielfältigen Gesellschaft eine bedeutsame Rolle.

**Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF):** Unter dem Begriff *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*, abgekürzt *GMF*, werden *unterschiedliche Formen der Abwertung von konstruierten Menschengruppen zusammengefasst. GMF beschreibt die pauschale Ablehnung einer Person oder Personengruppe allein schon deshalb, weil sie nicht zur eigenen Gruppe gerechnet wird, mithin eine fremde, eine andere Gruppe ist. Die GMF-Facetten sind demnach u.a. Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung behinderter Menschen, Abwertung wohnungsloser Menschen, Abwertung von Sinti und Roma, Sexismus, Abwertung homosexueller Menschen, Etabliertenvorrechte und Fremdenfeindlichkeit.*

*Weiterführende Literatur: Andreas Zick, Beate Küpper und Wilhelm Berghan (2019)*

### **2. Diversity / Vielfalt**

Unter Vielfalt verstehen wir die Ähnlichkeiten und Unterschiede, die sich in verschiedenen Lebensweisen oder Identitätsmerkmalen bemerkbar machen:

*Mit diesem Verständnis wird das gesamte Vielfaltsspektrum behandelt und es werden zugleich wechselseitige Verschränkungen im Sinne von Intersektionalität berücksichtigt: Menschen gehören immer zugleich mehreren Gruppen an und unterscheiden sich innerhalb derselben Gruppe. (Schröder und Szukitsch, 2016)*

Von der US-amerikanischen Tradition ausgehend, waren die Vielfaltsdimensionen „gender“, „class“ und „race“ der Ursprung und damit von zentraler Bedeutung. Mittlerweile gelten Lebensalter, Weltanschauung und Religion, Geschlecht und geschlechtliche Identität, geistige und körperliche Fähigkeiten, ethnische Selbstbezeichnung, sowie sexuelle Orientierung und Identität als die wichtigsten „Kerndimensionen“. Immer mehr Berücksichtigung erhält auch die Dimension soziale Herkunft bzw. sozio-ökonomischer Status.

*Je nach Kontext und Situation können Menschen Anerkennung oder Ablehnung aufgrund einer oder mehrerer Zugehörigkeiten erfahren, wobei sich diese Zugehörigkeiten gegenseitig beeinflussen können. (Lachmayr, 2021)*

Meist wird mit dem Begriff Vielfalt oder Diversity auch soziale Gerechtigkeit angestrebt, d.h. Vielfältigkeit unter Menschen soll nicht mit einem Nachteil für die eine oder andere Gruppe einhergehen, sondern insgesamt als gewinnbringende Ressource verstanden werden.

Wie in der Einleitung dieses Kapitels beschrieben, konzentrieren wir uns im Rahmen dieses Projektes auf den Schlüsselbegriff ethnische Selbstbezeichnung, welcher sich direkt oder indirekt mit dem Konzept der Kultur befasst. Doch was genau ist mit Kultur gemeint?



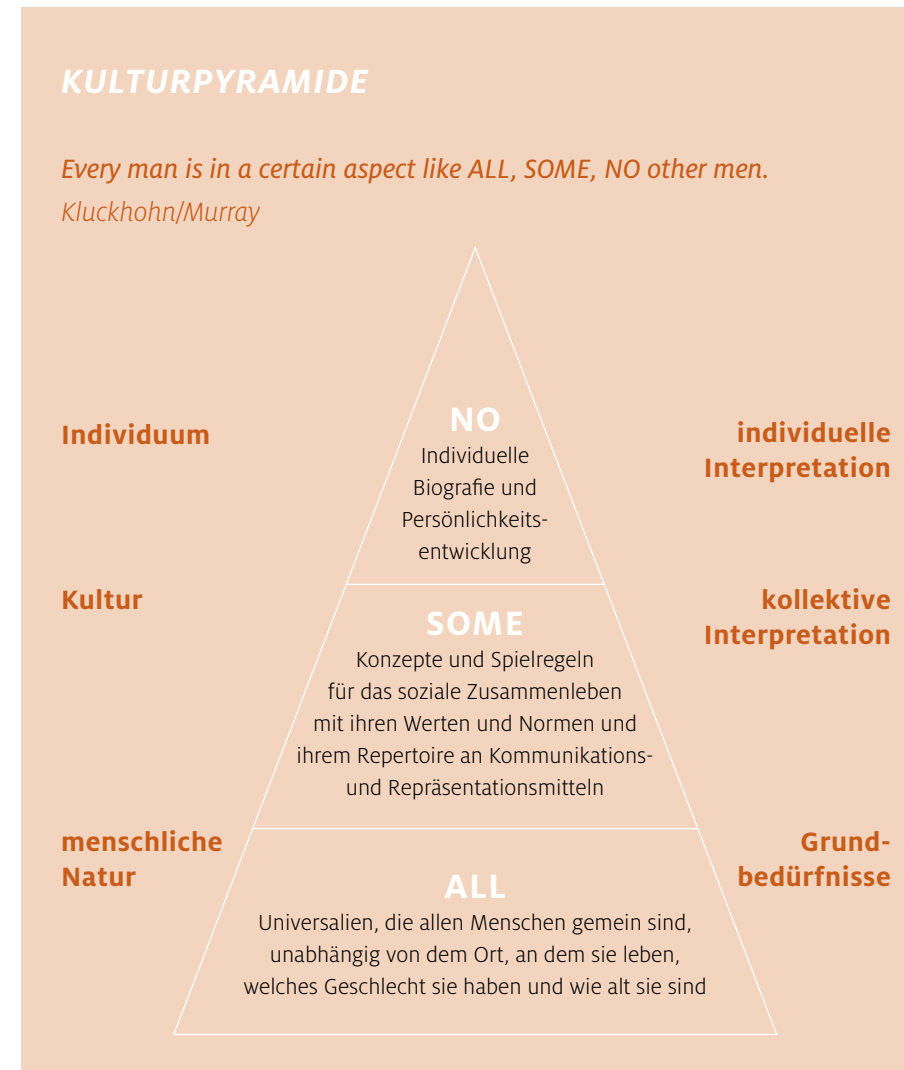
### 3. Kultur

Bei VIA Bayern e.V. schätzen wir die Konzepte von Auernheimer, der mit einem erweiterten, offenen Kulturbegriff arbeitet, den prozesshaften Charakter von Kultur betont und Kultur immer im Kontext von Machtgefällen, Ausgrenzungsmechanismen, Rassismus und Diskriminierung denkt.

*Kultur ist ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Werteorientierungen, mit dem gesellschaftliche Gruppen auf strukturell bedingte Anforderungen reagieren. Es ist ein dem Wandel unterliegendes Orientierungssystem, das die Wahrnehmung, die Werte, das Denken und Handeln von Menschen in sozialen, politischen und ökonomischen Kontexten definiert. (In Anlehnung an Auernheimer, Staub-Bernasconi, Hinz-Rommel, Thomas und Maletzke, 2012)*

Der in diesem Zitat verwendete Begriff „gesellschaftliche Gruppen“ ist auch ein zentrales Element in der Kulturpyramide (s. rechts). Demnach hätten alle Menschen die gleichen biologischen Grundbedürfnisse. Erst die Kultur wäre dafür ausschlaggebend, wie z.B. Angst, Liebe oder Traurigkeit ausgedrückt wird (kollektive Interpretation). Basierend auf weiteren Faktoren wie Charakter, Erfahrungen oder Genetik, gibt das Individuum eigene individuelle Interpretationen zum Ausdruck.

In der Übung „Hä“ wird die Kulturpyramide methodisch umgesetzt und vertieft (s. hierzu Teil IV der Broschüre).



### 4. Kulturdimensionen

Das Konzept der Kulturdimensionen ist ein Ergebnis der interkulturellen Forschung (Hall, Hofstede, Trompenaars etc.) und beschreibt Denk- und Verhaltensmuster von Menschen. Unterschiedliche Lebensweisen werden mit ihrer logischen Begründung beschrieben, ohne sie zu werten. Kulturdimensionen bieten ein Hilfsmittel, Verhaltensweisen, die unverständlich erscheinen, zu verstehen und ihre innere Logik nachzuvollziehen.

Die meisten Menschen gehören nicht nur einer Seite einer Dimension an, sie verhalten sich z.B. nicht nur individualistisch. Es können Aussagen darüber gemacht werden, welcher Dimension bestimmte Verhaltensweisen oder Werte zuzuordnen sind, die Menschen in bestimmten Situationen zeigen, z.B. in Konfliktsituationen.

In der interkulturellen Forschung gibt es viele Kulturdimensionen. Für das Projekt „Vielfalt erleben“ wollen wir uns insbesondere die vier Kulturdimensionen Sach- und Beziehungsorientierung, Individualismus/Kollektivismus, Indirekt/Direkt und Polychron/Monochron anschauen.





<b>III.</b>	
<i>Indirekt</i>	<i>Direkt</i>
<i>Zentral</i>	<i>Dahinterliegender Wert</i>
Beziehungsorientierte Kommunikation	Sachorientierte Kommunikation
Respekt	Wahrheit
<i>"Ja"</i>	<i>"Nein"</i>
Bedeutet: Rückmeldung, dass man zuhört. Akzeptanz, Höflichkeit, Respekt.	Bedeutet: Einverständnis, Zustimmung, Akzeptanz, Verstehen
Ein „Nein“ ist auch ein „Nein“ zu einem Beziehungsangebot und wird damit vermieden. „Nein“ wird indirekt durch Andeutungen, Geschichten oder Auslassen von wichtigen Punkten ausgedrückt.	Wenn danach gefragt wurde, ist eine ehrliche Antwort erwünscht und damit auch ein „Nein“.
<i>Vertrauen</i>	<i>Wiederholungen</i>
Ist die Voraussetzung jeder indirekten Kommunikation. Es wird versucht, Vertrauen von Anfang an herzustellen.	Werden meist als Zeitverschwendung empfunden
<i>Kritik</i>	<i>Fehlverhalten</i>
Wird in symbolischen Geschichten oder im Nichtansprechen von wichtigen Punkten geäußert. Offene Kritik wird als Abwertung und Respektlosigkeit empfunden	Wird sachlich, offen geäußert. Offene Kritik ist erwünscht und wird als Verbesserungsvorschlag gewürdigt.
Wenn ein Mensch sich aus der Sicht anderer nicht richtig verhalten hat, kann er sich für sein Verhalten schämen. Für alle sichtbar, ordnet sie sich den Anderen unter, macht sich nützlich und versucht durch „gutes“ Verhalten ein Gegengewicht zu dem verursachten Schaden aufzubauen. (Schamkultur)	Wenn ein Mensch sich aus der Sicht anderer nicht richtig verhalten hat, kann er sich für sein Verhalten entschuldigen. Sie tritt dann vor die Anderen, übernimmt Verantwortung für ihr Handeln und verspricht, es das nächste Mal anders zu machen. Im besten Fall ist die Sache dann „vom Tisch“. (Schuldkultur)

<b>IV.</b>	
<i>Polychron</i>	<i>Monochron</i>
<i>zentral</i>	<i>dahinterliegender Wert</i>
den Menschen verpflichtet	der Aufgabe verpflichtet
<i>Aufgaben</i>	<i>Orientierung</i>
Flexibilität	Planung und Pünktlichkeit
werden gleichzeitig erledigt (Multitasking)	werden nacheinander erledigt
<i>Entspannung</i>	<i>Erholung durch</i>
an Netzwerken	an Plänen
... wird ermöglicht durch Pflege von Beziehung	... wird ermöglicht durch Erledigung von Aufgaben
Respektlosigkeit	Störungen

Diese Kulturdimensionen haben Auswirkungen in vielen täglichen Situationen, z. B. ...

- 🍌 in der Gestaltung eines Smalltalks (Welche Themen? Wie lang? Welche Umgebung? Bewirtung oder nicht? etc.)
- 🍌 in der Gestaltung von Beziehungen am Arbeitsplatz (Erzähle ich Kolleginnen von meinen Kindern? Wie viel Zeit verbringe ich mit meinen Kolleginnen? Für wie wichtig halte ich Zwischen-Tür-und-Angel-Gespräche? etc.)
- 🍌 im Zeitverständnis (Bemühe ich mich, pünktlich zu sein? Wie definiere ich Pünktlichkeit? Warum ist jemand unpünktlich? Wie gestalte ich das Warten? etc.)
- 🍌 im Umgang mit Hierarchien (Wie gleichberechtigt ist meine Chefin? Beziehe ich meine Vorgesetzte in private Themen ein? Welche Leistung kann meine Chefin von mir erwarten, was nicht? Wo erwarte ich Unterstützung von meiner Vorgesetzten? etc.)

Ziel unserer Arbeit ist, für die Auswirkungen der Kulturdimensionen im täglichen Handeln zu sensibilisieren und Alternativen aufzuzeigen, und zwar sowohl auf der individuellen Ebene im Denken, Fühlen und Handeln jeder Einzelnen, wie auch in der Struktur von Institutionen, in der Organisation von Arbeitsabläufen, Zeitstrukturen etc.

Nun stellt sich die Frage: Wenn wir wissen, was Kultur sein kann – was ist dann interkulturelle Kompetenz?



## 5. Interkulturelle Kompetenz

Aufbauend auf die verschiedenen Richtungen, Kultur zu beschreiben, gibt es sehr viele verschiedene Definitionen von interkultureller Kompetenz.

*Allgemein umfasst der Begriff die Bereitschaft, sich in das Denken und Handeln von Menschen anderer kultureller Herkunft einzufühlen; die Fähigkeit, kulturelle und soziale Selbst- und Fremdwahrnehmungen zu reflektieren und Wahrnehmungsperspektiven wechseln zu können; die Bereitschaft, Unterschiede zur eigenen kulturellen Identität wahrzunehmen und auszuhalten sowie eine verständigungsorientierte Sprach-, Dialog- und Aushandlungsfähigkeit. (Handschuck und Schröder, 2012)*

In unseren Trainings arbeiten wir daher insbesondere mit folgender Definition:

*Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in Situationen fehlender kollektiver Zugehörigkeit Normalität herzustellen, Inklusion zu ermöglichen und Kultur zu produzieren. (Rathje, 2010)*

Uns gefällt diese Definition, weil sie kurz und prägnant ist, die aus unserer Sicht wichtigen Punkte benennt und die Selbstwirksamkeit von Individuen betont. Interkulturelle Kompetenz kann auch als Kompetenz-Modell betrachtet werden. Hierbei ist es zunächst hilfreich kulturelles Wissen aufzubauen. Gepaart mit der Fähigkeit zu beobachten, zu reflektieren und die Perspektive zu wechseln, können Fertigkeiten wie Kommunikation oder Ambiguitätstoleranz entwickelt werden.

Vor diesem Hintergrund sehen wir Kultur und interkulturelle Kompetenz in einem strukturellen Kontext, der auch von Diskriminierung und Ausgrenzung geprägt ist.

### Wissen

Sprachkenntnisse  
länderspezifisches Wissen  
Wissen um Ethnozentrismus  
Wissen um Migrationsprozesse  
kulturspezifisches Wissen etc.

### Fähigkeit

Beobachtung  
Wahrnehmung  
Anerkennung  
und Wertschätzung  
Selbstreflexion  
Perspektivwechsel  
Empathiefähigkeit  
Offenheit, Flexibilität etc.

### Fertigkeit

Kommunikationskompetenz  
Stressmanagement  
Ambiguitätstoleranz etc.  
Entwicklung von (alternativen)  
Lösungsstrategien

**Ambiguitätstoleranz:** Stangl (2021) beschreibt Ambiguitätsintoleranz als das Nicht-ertragen-Können von Mehrdeutigkeit und als Unfähigkeit mehrdeutige und gegensätzliche Sachverhalte zu ertragen, wodurch eine starre, unflexible, zwanghafte Haltung vorherrscht. Dabei werden Zwischentöne und komplexe Sachverhalte abgelehnt, da sie die Menschen irritieren, eine Abwehrtendenz, die eng verwandt ist mit einer negativen Einstellung gegenüber Andersartigem und der Ablehnung des kulturell Fremden.

## 6. Antidiskriminierung und Antirassismus

Rassismen und Diskriminierungen haben meist das Ziel soziale Überlegenheit und Macht durchzusetzen und damit andere Gruppen zu unterdrücken. Dabei wird oft die Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen als Vorwand genommen, die bis zu Gewalt und Genoziden führen kann:

*Sie findet damit in allen Bereichen des täglichen Lebens auf verschiedenen Ebenen wie Ideologie (z.B. Haltung, Vorurteile), Institution (z.B. Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen und Positionen), Begegnung (z.B. Witze, Beleidigung, Kontaktvermeidung) oder Individuum (z.B. verinnerlichter Rassismus) statt. (IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, 2018)*

Unter Antidiskriminierung und Antirassismus verstehen wir daher Haltungen, Maßnahmen oder Strategien, die den Schutz von ausgegrenzten, ungleichbehandelten oder benachteiligten Individuen und Gruppen fördern.

Bei Diskriminierungen oder Ausgrenzungen bleibt eine gleichberechtigte Beteiligung verwehrt. Dabei spielen Partizipation und Empowerment eine bedeutende Rolle.







### 7. Empowerment, Partizipation und Teilhabe

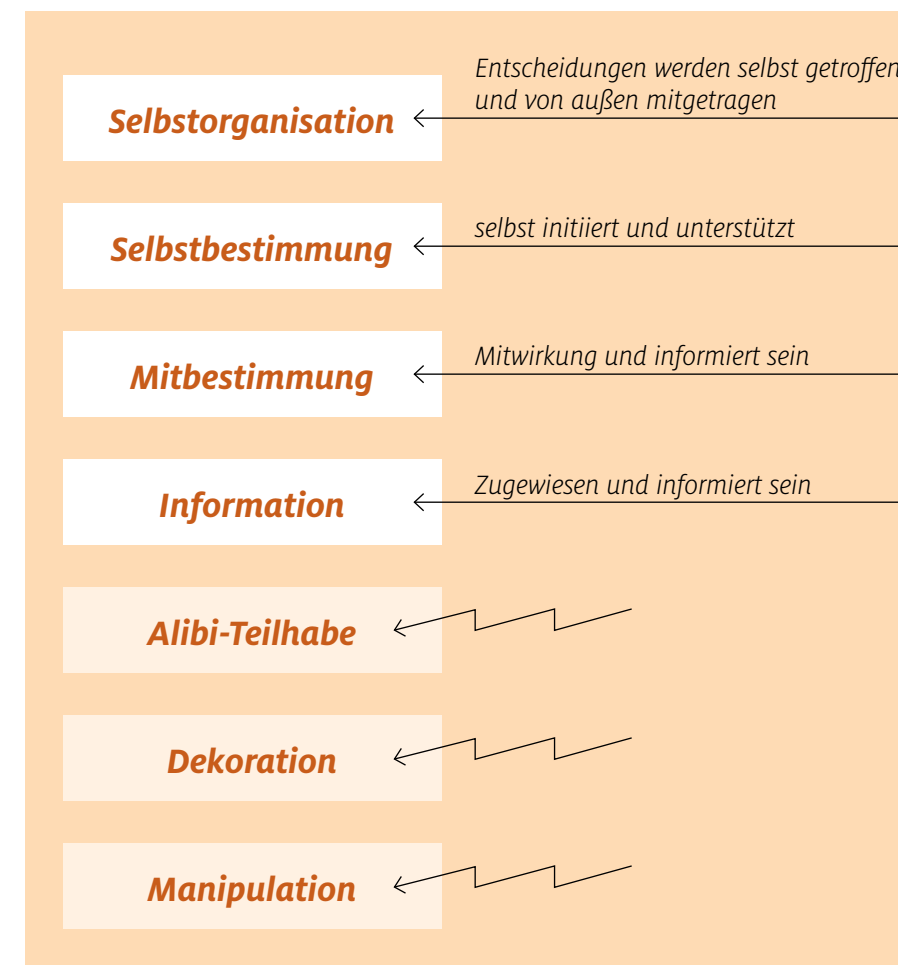
Wenn im Kontext von Antidiskriminierung von Empowerment gesprochen wird, sind damit meist Handlungen und Strategien gemeint, die die Selbstermächtigung und Selbstbefähigung von diskriminierten Menschen oder marginalisierten Gruppen erhöhen. Der Ansatz hat seinen Ursprung in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und hat das Ziel, unabhängig vom Wohlwollen Anderer, gesellschaftliche Partizipation zu stärken.

Meistens wird Partizipation gleichgesetzt mit Teilhabe und Teilnahme, die es zu unterscheiden gilt:

*Teilhabe ist eher passiv, steht für bereits gewährte Rechte und bedeutet, als Individuum gleichberechtigter Teil eines Ganzen zu sein (abstrakte und kollektive Beteiligungsmöglichkeiten). Teilnahme ist aktiv, steht für den Kampf um Teilhabe und bedeutet, die zustehenden Rechte sich anzueignen (konkrete und individuelle Beteiligungswahrnehmung). Begriffe wie Mitsprache, Mitwirkung, Mitbestimmung, Mitbeteiligung und Selbstverwaltung bezeichnen Reichweite und Intensität von Beteiligung.*

*Schröer (2018)*

Daher kann Partizipation auf unterschiedlichen Stufen stattfinden. Wie die Abbildung rechts darstellt, unterscheiden sich die vier oberen Stufen in der Intensität der Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen, die drei unteren Stufen sind durch „Nicht-Partizipation“ gekennzeichnet.



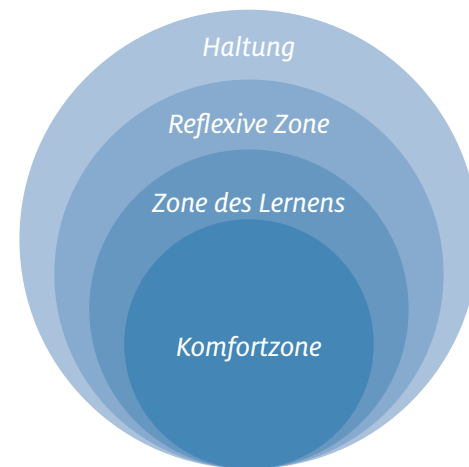
Bei der Stufe Selbstorganisation wird eine Maßnahme bzw. ein Projekt eigenständig und eigenverantwortlich initiiert und durchgeführt. Alle Entscheidungsträger sind Teil der Zielgruppe. Eine Stufe darunter, bei der Selbstbestimmung, wird über alle wesentlichen Aspekte der Maßnahme oder des Projekts selbst entschieden. Es findet eine gleichberechtigte Partnerschaft mit anderen Akteurinnen in begleitender und unterstützender Rolle statt. Im Rahmen der Mitbestimmung gibt es ein Mitspracherecht, aber keine alleinige Entscheidungsbefugnis. Und auf der Stufe Information wird sich über anstehende oder getroffene Entscheidungen und deren Hintergründe erkundigt. Obwohl bei der Alibi-Teilhabe die Personen selbst entscheiden, ob sie das Angebot wahrnehmen oder nicht, haben sie nur eine scheinbare Stimme, d.h. meist bleibt diese wirkungslos. Sowohl bei der Beteiligungsform Dekoration als auch Manipulation wirken die Menschen mit, ohne genau zu wissen, warum sie dies tun oder um was es genau geht. Wie weiter oben schon erwähnt ist dies keine Partizipation. Kennzeichen von Partizipation sind Aushandlungs- und Gestaltungsprozesse, die durch Mitreden, Mitgestalten und Teilhaben erfahrbar sind. Nach der Einführung der Erlebnispädagogik und interkulturellen bzw. politischen Bildung möchten wir näher beleuchten, welche Modelle und Methoden sich für eine nachhaltige Vermittlung besonders anbieten.

## IV. PRAKTISCHE UMSETZUNG BEIDER ANSÄTZE

### Theoretische Gemeinsamkeiten

Der **erlebnispädagogische Ansatz** und der **interkulturelle Ansatz** können zusammengefasst unter dem gemeinsamen Ansatz mit „Kopf, Herz und Hand“ in Bezug auf die Kompetenzentwicklung gesehen werden. Grundlegend sind die Haltung und die Bereitschaft über das Vertraute hinauszugehen und neue Erfahrungen zu sammeln und diese zu reflektieren. In der Zone des Lernens sollen neue Kompetenzen erworben und Verhalten verändert werden. Dieses Lernen muss ganzheitlich konzipiert sein und alle Sinne ansprechen. Eine wirkungsvolle Reflexion muss unmittelbar an das Erlebte anschließen und die Möglichkeit bieten, die Erlebnisse und Erkenntnisse in den Alltag zu transferieren.

Die folgende Grafik stellt die Kompetenzentwicklung, die für beide Ansätze gilt, dar:



### Was haben der erlebnispädagogische und der interkulturelle Ansatz gemein?



Autorinnen: Madeleine Ettinger, Nils Hackstein, Johannes Krüger, Katrin Kuhla, Meral Meindl

### Übungen

Im Folgenden wird exemplarisch dargestellt, wie Übungen aus der Erlebnispädagogik mit denen interkulturellen Lernens verbunden werden können. Dabei wurden die unten dargestellten Methoden jeweils mit einem „Interkulturellen“ bzw. „Erlebnispädagogischen Kommentar“ reflektiert. Geplant war, diese ausgewählte Mischung an Übungen in einem gemeinsamen Seminar von Trainee-rinnen von Outward Bound und VIA Bayern im Herbst 2021 durchzuführen – wegen den Corona-Auflagen war das leider nicht möglich.



### Planung des gemeinsamen Workshops:

1. Tag		2. Tag	
9:00h	Fahrplan	7:45h	Früher Start - ausbauen
9:15h	Selbstübung	8:00h	Frühstücker
9:30h	Übung	9:00h	Begriffe mit #s
10:30h	Schönheitsübung	9:30h	Erklärung d. Workshop mit Galerie
11:00-12:00h	Das Gemeinsamkeit	10:30h	Interkult. mit Kulturwissenschaften
12:30-13:30h	Mittagspause	12:00-13:00h	Mittagspause
13:30-14:00h	Verleibung - Standort	13:00-14:00h	Post-the flag
14:00-14:30h	Findet eine Regel (Gamer)	14:00-14:30h	Rückmeldungsrunde
14:30-15:00h	Outdoor-übungen	14:30h	Ende
15:00h	Themenessen	16:00h	Themenessen
16:30h	Ende 1. Tag		

Methoden: Kennenlernen, Spielregeln aufbauen, Vertrauen aufbauen, Selbst erleben



## 1. Seildurchlauf

<b>Ziel</b>	Gemeinschaftsgefühl entwickeln, Lösungsstrategien entwickeln, Kommunikation üben, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz stärken
<b>Zeit</b>	Ca. 30 Min.
<b>Material/Medien</b>	Seil (5 – 10 Meter)
<b>Raum</b>	Wiese, freier Platz draußen
<b>Beschreibung/ Methode</b>	<p>Das Seil teilt die freie Fläche in zwei Seiten. Auf der einen Seite steht die komplette Gruppe. Jeweils eine Begleitperson steht am Seilende in einem Abstand von ca. 4 Meter und schwingt das Seil, so dass Teilnehmerinnen ohne zu springen durchlaufen können. Aufgabe der Gruppe ist es, ohne Seilberührung auf die andere Seite zu gelangen. Falls das Seil berührt wird, muss die komplette Gruppe neu starten.</p> <p><b>Variationen:</b> Es darf keinen "Leerschwing" geben (Lösung: durchgängig springen, oder bei jeder "Umdrehung" eine Person durch). Drehrichtung des Seils kann geändert werden (sehr schwer!).</p> <p><b>Achtung:</b> Es darf nicht an den Enden durchgeschlüpft werden!</p> <p><b>Sicherheit:</b> Bei Seilberührung, Seil loslassen, sonst Sturzgefahr.</p>
<b>Quelle</b>	in Anlehnung an Gilsdorf und Kistner (2018).

*Interkultureller Kommentar*

Im interkulturellen Kontext kann die Übung sehr gut eingesetzt werden, da das Schwingen mit einem Seil in vielen Ländern bekannt ist und mit wenigen Worten durchgeführt werden kann. Der Seildurchlauf stärkt die Gruppe.




## 2. Eierfall

<b>Ziel</b>	Kreativität, Spannung, Gemeinschaft
<b>Zeit</b>	Ca. 1 Stunde
<b>Material/Medien</b>	Rohe Eier (für jede Kleingruppe jeweils ein Ei)
<b>Raum</b>	Naturraum (Wald, Wiese, Park), hohes Gebäude mit Balkon/Fenster (welches zugänglich ist)
<b>Beschreibung/ Methode</b>	<p>Die Großgruppe wird in Kleingruppen aus 3 bis 4 Teilnehmerinnen aufgeteilt. Jede Kleingruppe bekommt ein rohes Ei und hat anschließend 30 Min. Zeit, das Ei so zu verpacken, damit es einen Fall aus 5 – 10 Meter unversehrt übersteht. Die Verpackung soll lediglich aus Naturmaterialien bestehen, hier darf alles verwendet werden, was die Gruppe findet, jedoch nichts abgerissen oder zerstört werden. Nach 30 Min. Konstruktionszeit versammelt sich die Großgruppe an dem Ort, wo das Ei fallen gelassen wird. Vor dem Fall des Eis hat jede Kleingruppe noch einmal die Möglichkeit ihre Ideen hinter ihrer Eikonstruktion vorzustellen. Nacheinander werfen die Kleingruppen ihr Ei dann hinunter. Diese Vorführung kann von der Trainerin spannend anmoderiert werden. Wenn jede Kleingruppe an der Reihe war, werden gemeinsam die Ergebnisse angeschaut.</p>
<b>Quelle</b>	www.outwardbound.de/vielfalterleben

*Interkultureller Kommentar*

Ein gemeinsames, spannendes Ziel stärkt das Gemeinschaftsgefühl und ist eine gute Ressource für eventuelle Konflikte und Differenzen in der Gruppe. Dabei können die Entscheidungsprozesse beleuchtet werden: Wurden Ideen von allen Teilnehmerinnen in der Gruppe beachtet? Welche Ideen haben sich durchgesetzt und warum? Waren es die Ideen von denjenigen, die am lautesten waren, am meisten gesagt haben oder von denjenigen, die am meisten Unterstützerinnen hatten? Diese Fragen müssen nicht zu Ende diskutiert werden, sondern können, eventuell auch etwas humorvoll, bei den Präsentationen als Denkanstöße eingeworfen werden.



### 3. Soziometrische Übung

<b>Ziel</b>	Gegenseitiges Kennenlernen, Sichtbarmachen von interkultureller Erfahrung, Einführung zum Migrationshintergrund
<b>Zeit</b>	20 Min.
<b>Material/Medien</b>	Seile oder laminierte Himmelsrichtungen
<b>Raum</b>	Freie Fläche
<b>Beschreibung/ Methode</b>	<p>Die Teilnehmerinnen werden aufgefordert, aufzustehen. Die Mitte des Raums wird als der Ort definiert, an dem sich die Teilnehmerinnen gerade befinden, z.B. München. Um diese imaginäre Mitte werden die Himmelsrichtungen verteilt: vorne Norden, rechts Osten, hinten Süden, links Westen. Die Teilnehmerinnen werden aufgefordert, sich dort im Raum zu positionieren:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. wo sie heute Morgen aufgestanden sind, 2. wo sie geboren sind, 3. wo sie schon länger als drei Monate gelebt haben,</li><li>4. wo der Elternteil geboren ist, der am weitesten weg geboren ist,</li><li>5. wo der Großeltern geboren ist, der am weitesten weg geboren ist.</li></ol> <p>Während der Aufstellung geht die Trainerin herum und fragt z. B. nach: Wo genau geboren? Wo genau gelebt? etc. Es entstehen kleine Gespräche, in denen die Teilnehmerinnen etwas von sich erzählen. Die Übung macht sichtbar, in welchen Ländern die Teilnehmerinnen interkulturelle Erfahrungen gemacht haben und inwieweit Migration in ihren Familien ein Thema ist. Bei sehr homogenen Gruppen passiert es oft, dass bei der letzten Frage nach den Großeltern doch überraschenderweise sehr viele in Gebiete gehen, die heute außerhalb von Deutschland liegen.</p> <p>Eine Reflexion zum Thema Migrationshintergrund kann angeschlossen werden. Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund die, die selbst oder deren Vorfahren nach 1949 auf das Gebiet der heutigen BRD eingewandert sind. Fragen lässt sich: „Ist es sinnvoll, die Migration direkt nach dem 2. Weltkrieg auszuklammern? Was sind die Gemeinsamkeiten der Migration nach dem 2. Weltkrieg und der, die heute passiert? Welche Kompetenzen wurden in der Migration nach dem 2. Weltkrieg erworben, die heute relevant sein könnten? Inwieweit ist das Thema Migrationshintergrund relevant im Alltag der Teilnehmerinnen?“</p>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)

#### Interkultureller Kommentar

*Diese Übung lässt sich sehr gut in die erlebnispädagogische Arbeit mit Gruppen integrieren. Mit ihr gelingt es, ein erstes Kennenlernen der Teilnehmerinnen zu erreichen. Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkte werden sichtbar. Zugleich gelingt es, das Thema Vielfalt erlebbar zu machen. Dies kann später wieder leicht aufgegriffen werden.*



### 4. Zwei Wahrheiten, eine Lüge

<b>Ziel</b>	Kennenlernen der Trainerinnen, Sensibilisierung für das Thema „Vorurteile“
<b>Zeit</b>	20 Min.
<b>Material/Medien</b>	Moderationskarten und Tesafilm
<b>Raum</b>	Stuhlkreis
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Die Übung kann ganz am Anfang durchgeführt werden, d.h. vor der Vorstellung der Trainerinnen und des Seminarablaufs. Die Trainerinnen geben jeweils drei Fakten „von sich preis“, von denen jeweils zwei wahr und eine falsch sind. Die Teilnehmerinnen werden gefragt, welches sie als Lüge einschätzen und warum.</p> <p>Wichtig bei der Auswahl der Aussagen der Trainerinnen ist:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Es sollten Fakten sein, die in kollektivistischen Kulturen dazu dienen, eine Vertrauensbeziehung aufzubauen. Die Trainerin sollte also etwas Persönliches von sich preisgeben, z. B. „Ich habe drei Kinder“. Außerdem sollten es Fakten sein, die nicht den höheren Status manifestieren, den die Trainerin in der Gruppe hat, sondern etwas preisgeben, was sie verletzlich macht, z.B. „Ich habe kein Abitur“.</li><li>• Es sollten Fakten dabei sein, die dem Erwarteten widersprechen, z. B. bei einer blonden, blauäugigen Frau „Ich bin Muslima“. Solche Fakten könnten Reaktionen provozieren, wie: „Ne, so einen Rock würde eine Muslima nicht tragen ...“;</li><li>• Sinnvoll sind auch Fakten, die Nachfragen provozieren, z. B. „Ich fahre ein Frauenauto“.</li></ul> <p>Das kann Fragen provozieren: „Was ist denn ein Frauenauto?“, die zu weitergehenden Fragen leiten: „Was ist eine Ausländerin?“, „Wer definiert das und wieso?“, auch damit ist die Gruppe mitten im Thema "Vorurteile".</p> <p>Durch folgende Denkanstöße kann die Übung abgeschlossen werden: „Wir kennen uns nicht, wir kennen Euch nicht und ihr kennt uns nicht und trotzdem haben wir Vorurteile den anderen gegenüber. Das ist auch gut so, das hilft uns, um im Alltag handlungsfähig zu bleiben. In der interkulturellen Kommunikation ist es wichtig sich dieser Vorurteile aber bewusst zu sein, und darum geht es heute!“</p>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)

#### Erlebnispädagogischer Kommentar

*Durch den lockeren, kommunikativen Charakter der Übung entsteht ein gemeinsamer Austausch. In beiden Varianten können die Teilnehmerinnen aktiv werden und sich einbringen. Auch hier steht das Erleben im Vordergrund. Die Teilnehmerinnen setzen sich so mit den Themen Vorurteile und Intuition auseinander.*





## 5. Werteübung – Landart

<b>Ziel</b>	Besinnung, Klarheit, Reflektieren, Wahrnehmung, Kreativität
<b>Zeit</b>	ca. 1 – 1,5 Stunden
<b>Material/Medien</b>	Auf Moderationskärtchen vorbereitete Begriffe zu einem Thema/zu einer Fragestellung
<b>Raum</b>	Wald, Flussbett, Park (draußen in der Natur)
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Die Gruppe steht im Kreis und die Trainerin verteilt verdeckt die Kärtchen mit den Begriffen oder der Fragestellung. Jede Teilnehmerin darf sich ihren Begriff/eine Frage anschauen. Während des gemeinsamen Gangs zu einem schönen Platz in der Natur, kann sich jede Teilnehmerin ganz für sich im Stillen Gedanken zu ihrem Begriff machen. Am gewählten Ort angekommen, soll jede Teilnehmerin für eine gewisse Zeit alleine ausschwärmen und einen für sich passenden Naturgegenstand suchen, der bildlich zum Begriff/der Fragestellung passt. Dieser soll zum gemeinsamen Treffpunkt mitgebracht werden. Wenn die komplette Gruppe zurückgekehrt ist, versammeln sich alle im Kreis und die Erste kann starten den gefundenen Gegenstand vorzustellen und in die Mitte zu legen. So kann jede Teilnehmerin ihre Gedanken teilen und jeweils den Gegenstand in die Mitte dazu legen, sodass am Ende ein Bild entsteht.</p> <p><b>Mögliche Fragen/Stichworte:</b>          Welche Werte sind mir wichtig? Entscheide dich für einen.          In einer Freundschaft / Familie / Gesellschaft finde ich am wichtigsten ...          Wofür lohnt es sich zu kämpfen?          Wer hat mich geprägt? Wer ist mein Vorbild?          Begriffe: Ehrlichkeit, Vertrauen, Familie, Kultur, Heimat, Freundschaft, Respekt, ...</p> <p><b>Wichtig:</b> Für die Naturmaterialien nur bereits "Totes" auswählen, d.h. nichts abreißen oder zerstören.          Am Ende der Aktion kann ein Foto gemacht werden.</p> <p><b>Hintergrund zu Landart:</b> Kunst aus Naturmaterialien. Das Kunstwerk wird nach Fertigstellung wieder der Natur zurückgegeben, indem es entweder zerstört oder durch die Natur im Laufe der Zeit zurückgeholt wird. Die Übung macht aufmerksam auf die Vergänglichkeit.</p>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)

### Interkultureller Kommentar

Die Teilnehmerinnen reflektieren ihr eigenes Wertesystem. Werte sind soziokulturell vermittelte Vorstellungen, und Unterschiede und Gemeinsamkeiten können in der Gestaltung mit Landart erkannt werden. Dies ist im interkulturellen Kontext hilfreich und kann eine grundlegende Orientierung geben.



## 6. Findet eine Regel

<b>Ziel</b>	Erarbeitung von Gruppenregeln, Sensibilisierung für Entscheidungsstrukturen
<b>Zeit</b>	30 – 60 Min.
<b>Material/Medien</b>	Moderationskarten
<b>Raum</b>	Stühle für alle Teilnehmerinnen
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Oft werden am Anfang von längeren Gruppenprozessen Gruppenregeln festgelegt. Dabei gibt es Regeln, die sein müssen, z.B. welche, die das Seminarhaus vorgibt. Andere sind Verhandlungssache. Teilnehmerinnen halten sich eher an Regeln, die sie selbst entwickelt haben. Hier setzt die folgende Übung an.</p> <p>Im ersten Teil wird eingeführt, dass für die Dauer des Seminars miteinander gelebt wird und es für ein Zusammenleben sinnvoll ist, Regeln zu haben. Die Teilnehmerinnen werden gebeten, drei Regeln aufzuschreiben, die für sie und das Zusammenleben wichtig sind (ca. 10 min). Danach setzen sich die Teilnehmerinnen in 4-er Gruppen zusammen und einigen sich auf 3 gemeinsame Regeln (ca. 20 min). Im Anschluss werden die Gruppen gebeten, ihre Regeln im Plenum vorzustellen. Die Regeln werden auf eine Pinnwand gepinnt und ggfs. geclustert. Daraufhin einigen sich die Teilnehmerinnen wiederum auf die fünf wichtigsten der angepinnten Regeln (ca. 30 min). Das Ergebnis sind partizipativ gewonnene Gruppenregeln.</p> <p>Jetzt beginnt der zweite Teil der Übung: Im Kreis werden die Teilnehmerinnen gefragt, wie es ihnen mit den aufgestellten Regeln geht. Sind alle einverstanden mit den Regeln? Wie geht es denen, die ursprünglich Regeln hatten, die nicht berücksichtigt wurden (Minderheiten)? Wurden ihre Ideen anders aufgegriffen? Werden sie sich an die Regeln halten? Warum konnten sich einige mit ihren Regeln durchsetzen und andere nicht? Warum ist ggf. eine Mehrheitsentscheidung eine gute Entscheidung?</p> <p>In dieser Phase geht es darum, für den Entscheidungsfindungsprozess zu sensibilisieren. Es geht nicht darum, die Entscheidung für die Regeln zu kritisieren, sondern die Vor- und Nachteile von bestimmten Entscheidungsprozessen zu klären. Es geht darum, ein Bewusstsein zu entwickeln für die, die bei Entscheidungen nicht berücksichtigt worden sind. Und es geht darum, bewusst zu werden, warum manche Entscheidungen getroffen worden sind und wer daran aus welchen Gründen beteiligt war.</p>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)

### Erlebnispädagogischer Kommentar

In der Erlebnispädagogik werden Themen oft dann aufgegriffen, wenn sie sichtbar werden und somit ein persönlicher Bezug gegeben ist. Dennoch ist das gemeinsame Verhandeln von Gruppenregeln auch zu Beginn sinnvoll. Im Besonderen die Sensibilisierung für Entscheidungsfindungsprozesse kann im folgenden Programm wertvoll sein, da die Gruppe in erlebnispädagogischen Settings echte Verantwortung übertragen bekommt. Der gemeinsame Entscheidungsprozess kann dann bewusster stattfinden.



## 7. Outdoor-Kochen

<b>Ziel</b>	Wertschätzung, Gemeinschaft, Kommunikation
<b>Zeit</b>	Mind. 3 Stunden
<b>Material/Medien</b>	Kochutensilien, Feuerholz, ggf. Feuerstein, Besteck, Teller, Lebensmittel
<b>Raum</b>	Ort mit Feuerstelle
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Eine Kochaktion kann ganz unterschiedlich geplant und durchgeführt werden. Egal, ob die Gruppe die verschiedenen Gerichte plant oder die Gerichte und Zutaten schon vorbereitet sind – es sollte auf Vielfalt geachtet werden. Bevor das eigentliche Kochen stattfindet, müssen einige Vorbereitungen getroffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Erstes sollte das Feuer entzündet werden, da es mind. 1 Stunde brennen sollte, damit ausreichend Glut zum Kochen vorhanden ist. Noch spannender ist es, das Feuer mit einem Feuerstein zu entzünden. Das braucht viel Vorbereitung hinsichtlich Zunder, kleinen zu immer größeren Holzspalten – ist jedoch umso schöner, wenn man es dann endlich schafft!</li> <li>• Brennt das Feuer, geht es an die Vorbereitungen zum Kochen. Ein Klassiker ist Stockbrot – hierfür muss der Teig vorbereitet werden. Auch ein Eintopf lässt sich gut über dem Feuer kochen.</li> <li>• Kombinieren lässt sich das Kochen mit dem Sammeln von Kräutern, welche in den Gerichten gleich verarbeitet werden können, wie z.B. Wildkräutersalat, Kräuterquark oder Kräutertee.</li> <li>• Für ein schönes Ambiente beim Essen kann der Tisch für alle gedeckt und mit Dingen aus der Natur dekoriert werden.</li> <li>• Nach dem gemeinsamen Essen wird natürlich auch gemeinsam abgespült und aufgeräumt.</li> <li>• Je nach Gruppengröße können hier verschiedene Teams gebildet werden, die sich um Feuer, Kochen, Ambiente oder Spülen kümmern.</li> <li>• Im Anschluss bietet es sich an, den Abend am Lagerfeuer ausklingen zu lassen, z.B. mit Gitarrenmusik und Marshmallows.</li> </ul> <p><b>Praxistipps:</b> Kleingruppen nicht zu groß machen (4 – 7); Rezepte und Anleitungen zuvor raussuchen; Zeitmanagement, dass alle Essensbestandteile zeitgleich fertig sind, ist schwierig und muss begleitet werden.</p>
<b>Quelle</b>	www.outwardbound.de/vielfalterleben

### Interkultureller Kommentar

Der Fokus auf das Kochen hat sich im interkulturellen Kontext als sehr hilfreich erwiesen, weil hier Kompetenzen gezeigt werden können, die in den meisten schulischen oder professionellen Kontexten kaum relevant sind, und Menschen sich als Expertinnen zeigen können, was für sie in anderen Kontexten weniger möglich ist. Es gibt Kulturen, in denen die oben genannten Schritte bzw. Arbeiten zum Ausdruck von Machtverhältnissen genutzt werden. Damit gilt es sensibel umzugehen und die Übungen dafür zu nutzen, diese Machtverhältnisse nicht weiter zu führen, sondern aufzubrechen, d.h. eventuell auch alle Teilnehmerinnen mal alle Arbeiten machen zu lassen.



## 8.1 Gesten weitergeben

<b>Ziel</b>	Ins Spielen kommen, sich zeigen	Ins Spielen kommen, Vertiefung des Modells „Kulturpyramide“ in Kap. III
<b>Zeit</b>	5 – 10 Min.	5 – 15 Min.
<b>Raum</b>	Stehkreis – drinnen oder draußen	
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Eine Person macht eine Geste und gibt diese an die Person rechts oder links von ihr im Kreis weiter. Diese Person versucht die Geste so gut wie möglich zu kopieren und gibt sie ihrerseits im Kreis weiter.</p> <p>Diese Übung eignet sich gut bei Gruppen, in denen viele verschiedene Sprachen gesprochen werden, weil für diese Variante keine Sprache erforderlich ist. Hier ist es lediglich notwendig, wirklich nur auf den Impuls der Person zu reagieren, die einem den Impuls weitergegeben hat. Das erhöht die Aufmerksamkeit füreinander, das wirkliche Anschauen des Anderen und nicht das Weiterspinnen der eigenen Ideen – auch das sind wichtige interkulturelle Kompetenzen.</p>	<p>Eine Person sagt einen Begriff und gibt diesen an eine beliebige Person im Kreis weiter. Weitergegeben werden können Wörter nur, wenn Augenkontakt zu derjenigen Person, die sie annehmen soll, aufgebaut wird. Zur Unterstützung ist es sinnvoll, beim Weitergeben zusätzlich zu klatschen. Die Person, die den Begriff aufnimmt, assoziiert darauf den nächsten Begriff, und so weiter.</p> <p>Nachdem einige Runden so gelaufen sind, wird von der Spielleiterin das „Hä?“ eingeführt. „Hä?“ kann immer diejenige sagen, wenn ein genannter Begriff oder die Assoziationskette nicht verstanden wurde. Bezogen auf die Kulturpyramide entsteht ein „Hä?“, wenn die Begriffe nicht auf der unteren Ebene (ALL) genannt werden. So kann in der Gruppe geübt werden, auf der unteren Ebene der Gruppe zu bleiben, und dafür sensibilisiert werden, wenn die untere Ebene verlassen wird.</p>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)	
	<p><b>Erlebnispädagogischer Kommentar</b></p> <p>Diese Übung ist gut für eine Reflektionsrunde nutzbar, in der es darum geht, das eigene Empfinden zu teilen und sich über das Erlebte Gedanken zu machen – vielen Teilnehmerinnen fällt es nämlich schwer Worte zu finden. Eine Reflektionsrunde ganz ohne Sprache, nur mit Gesten, welche die anderen Teilnehmerinnen sehen und nachmachen, kann helfen, Gedanken ohne Hemmungen durch Sprache auszudrücken und zugleich die Anderen daran teilhaben zu lassen und mitzufühlen.</p>	<p><b>Erlebnispädagogischer Kommentar</b></p> <p>Gemeinsames Lachen und Spielen verbindet und führt die Gruppe weiter zusammen. Zudem kann „Theorie“ nun erlebt werden, wenn die Aktion mit der Kulturpyramide verknüpft wird.</p>






## 9. Memory der Kulturdimensionen

<b>Ziel</b>	Einführung in die Kulturdimensionen aus Kapitel III
<b>Zeit</b>	30 Min.
<b>Material/Medien</b>	Laminierte Piktogramme „West meets East“, so viele wie Teilnehmerinnen
<b>Raum</b>	Zweiergruppen, entweder stehend oder sitzend im Stuhlkreis
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Zur Vermittlung der Kulturdimensionen arbeiten wir mit Piktogrammen von Yan Liu „Ost trifft West“. Diese werden auf Karten verdeckt auf dem Boden verteilt – so viele, wie es Teilnehmerinnen gibt. Die Teilnehmerinnen werden aufgefordert, eine Karte zu ziehen und nach der Logik des Memoryspiels die Partnerin für ihre Karte zu finden. Sie werden eingeladen, sich darüber auszutauschen, was ihnen dieses Kartenpaar in der interkulturellen Kommunikation sagt, ob sie beispielsweise schon einmal etwas Ähnliches erlebt haben.</p> <p>Nachdem die Teilnehmerinnen sich 5 bis 10 Minuten ausgetauscht haben, werden sie gebeten, das Erarbeitete im Plenum mitzuteilen. Einzelne Piktogramme von „West meets east“ sind klare Symbole von Kulturdimensionen. Nun wird versucht, die Kulturdimensionen mit schon erlebten Situationen zu verbinden und mit den Kulturdimensionen neue Impulse für die Situationen zu gewinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie kann das Verhalten von Menschen anhand der Kulturdimensionen unterschiedlich interpretiert werden?</li> <li>• Was ist der Wert, die positive Intention im Verhalten von Menschen?</li> <li>• Was ist die positive und die negative Seite von einem Wert und von dem entgegengesetzten Wert?</li> <li>• Wie können sich Menschen das nächste Mal evtl. anders verhalten?</li> </ul>
<b>Quelle</b>	In Anlehnung an Culturatorium (2017)

*Erlebnispädagogischer Kommentar*

*In diesen spielerischen Settings lässt sich leicht in den Austausch kommen. Als Variation wären mehrere Durchgänge denkbar, wobei sich die Paare immer zusammenfinden und kurz darüber austauschen. Dann werden die Karten neu auf dem Boden verteilt. So kommen die Teilnehmerinnen mehr in den persönlichen Kontakt.*



## 10. Raise the flag

<b>Ziel</b>	Kommunikation, Kreativität, Gemeinschaft, Zeitmanagement – eignet sich besonders am Anfang oder Ende einer Zeit in der Gruppe.
<b>Zeit</b>	Ca. 1 Stunde
<b>Material/Medien</b>	<p>Seil, Pylonen</p> <p>Baugruppe: Mast (Holzbalken ca. 3 Meter lang), 4 Seile (15 Meter), Schnüre (20 Meter), Karabiner</p> <p>Kreativgruppe: weiße Flagge, Filzstifte, Wachsmalkreide, Stofffarbe</p> <p>Unterhaltungsgruppe: Musikinstrumente, Kostüme</p>
<b>Raum</b>	Große, ebene Fläche
<b>Beschreibung / Methode</b>	<p>Vorbereitung: Ein ca. 10 x 10 Meter großes Feld wird abgegrenzt. In der Mitte sind Markierungen, bei denen später der Flaggenmast aufgestellt wird und die Flagge gehisst wird. Die Gruppe teilt sich auf in eine Baugruppe, eine Kreativgruppe und eine Unterhaltungsgruppe. In diesen Kleingruppen haben die Teilnehmerinnen 45 Min. Zeit, um ihre Aufgaben vorzubereiten. Im Anschluss daran versammeln sich alle Kleingruppen wieder um das Feld zusammen und zelebrieren gemeinsam die Aufstellung.</p> <p>Baugruppe: Mit dem vorgegebenen Material konstruiert diese Gruppe eine Lösung, durch die der Mast in der Mittelmarkierung aufgestellt werden kann, ohne das Feld zu betreten. Außerdem muss eine Möglichkeit gefunden werden die Flagge an den Mast anzubringen und nach dem Aufstellen zu hissen.</p> <p>Kreativgruppe: Diese Gruppe gestaltet die Flagge. Hier sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt. Die Flagge soll passend zum Seminarinhalt thematisch gestaltet werden (z.B. „Die Vielfalt unserer Gruppe“).</p> <p>Unterhaltungsgruppe: Diese Gruppe untermauert das Aufstellen und Hissen der Flagge musikalisch, mit Gesang, Tanz oder anderen festlichen Ideen. Auch hier soll sich das Thema wiederfinden (z.B. „Eine Hymne auf unsere Vielfalt“).</p>
<b>Quelle</b>	www.outwardbound.de/vielfalterleben

*Interkultureller Kommentar*

*In der Übung können Teilnehmerinnen ihre unterschiedlichen Kompetenzen zeigen und feierlich wird ein Gemeinschaftsgefühl spürbar. In diesem Gemeinschaftsgefühl ist das, was Menschen verbindet, wichtiger, als Kriterien, die Menschen unterscheiden oder für die sie diskriminiert und ausgeschlossen werden. Dies kann für alle Teilnehmerinnen eine empowernde Wirkung haben. Es könnte sein, dass einige Beiträge aus kultureller Sicht mehr oder weniger gewertschätzt werden. Hier sollte aus Sicht der Gleichberechtigung die Moderatorin darauf achten, dass alle Beiträge einen gleich großen Raum und Wertschätzung bei der Präsentation bekommen.*



## 11. Rückmelderunde

<b>Ziel</b>	Reflektion des Tages oder des Seminars
<b>Zeit</b>	Pro Teilnehmerin 3 Minuten
<b>Material/Medien</b>	Ggfs. ein kleiner Ball
<b>Raum</b>	Stuhlkreis
<b>Beschreibung /</b>	<p>Die Teilnehmerinnen haben 5 Minuten Zeit, sich zu überlegen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• was sie nachdenklich gemacht hat – N</li> <li>• was sie überrascht hat – Ü</li> <li>• was sie merkwürdig fanden, im üblichen Sinn oder im Sinne von, es ist würdig sich zu merken – M</li> </ul> <p>Entweder sagt jede Person nacheinander im Kreis etwas oder es wird ein Ball geworfen für diejenigen, die etwas sagen möchten.</p>

**Quelle** [www.quartiersmanagement-berlin.de/fileadmin/content-media/Veroeffentlichungen/Broschuere\\_Empowerment.pdf](http://www.quartiersmanagement-berlin.de/fileadmin/content-media/Veroeffentlichungen/Broschuere_Empowerment.pdf)

### Erlebnispädagogischer Kommentar

Den Tag, das Erlebte Revue passieren zu lassen und zu reflektieren ist wesentlicher Bestandteil der Erlebnispädagogik. Diese Methode der Rückmelderunde passt hier wunderbar ins Konzept und ist nicht orts- oder materialgebunden. Auch eine Verbindung mit z.B. Fingern ist denkbar: Daumen – Das fand ich super. Zeigefinger – Das habe ich gelernt. Mittelfinger – Das hat mir gestunken/fand ich nicht gut. Ringfinger – So habe ich uns als Gruppe erlebt. Kleiner Finger – Das kam mir zu kurz.



## Literaturverzeichnis

Auernheimer, Georg (2013): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Auernheimer, Georg (2012): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt.

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz, Landeszentrale für Politische Bildung Thüringen, Erfurt.

Culturatorium (2017): Interkulturelle Bildung durch Improvisationstheater, VIA Bayern, München.

Gilsdorf, Rüdiger und Kistner, Günter (2018): Kooperative Abenteuerspiele 1: Eine Praxishilfe für Schule und Jugendarbeit und Erwachsenenbildung, Hannover.

Handschuck, Sabine und Schröer, Hubertus (2012): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung, ZIEL Verlag, Augsburg.

Handschuck, Sabine und Klawe, Willy (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit: ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Händel, Ulf (1995): Aufbruch ins Offene. Outward Bound als Ereignis. Texte zur Erlebnispädagogik, Verlag Edition Erlebnispädagogik, Lüneburg.

Heckmair, Bernd und Michl, Werner (2012): Erleben und Lernen. Einstieg in die Erlebnispädagogik, Ernst Reinhardt, München.

Hofstede, Geert (1991): Cultures and organizations: software of the mind, McGraw-Hill, London und New York.

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2018): Begriffe Glossar – Definitionen, VIA Bayern, München.

Kluckhohn, Clyde und Murray, Henry A. (1948): Personality in nature, society, and culture, Knopf, New York.

Koch, Annika (2012): Abenteuer mit Migrantinnen und Migranten, Centaurus Verlag & Media UG, Freiburg.

Kuhla, Katrin (2017): Warum interkulturelle und politische Bildung?. In: Das Culturatorium. Interkulturelle Bildung durch Improvisationstheater, VIA Bayern, München.

Lachmayr, Tina (2021): Von den Anfängen bis zur notwendigen Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung. Eine Einführung. In: Von der Interkulturellen Öffnung zur vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung. Innovative Prozesse und Ansätze im Förderprogramm IQ, VIA Bayern, München.

Maroshek-Klarman, Uki und Rabi, Saber (2015): Mehr als eine Demokratie: Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der "Betzavta"-Methode, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Maroshek-Klarman, Uki (1999): Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Meindl, Meral (2021): Eigene erstellte Abbildung.

Meindl, Meral und Schröer, Hubertus (2019): NIKO-Integrationsmanagement, Modul 3, Handout zur Weiterbildung "Kommunales Integrationsmanagement", VIA Bayern, München.

Rathje, Stefanie (2010): Was ist eigentlich Interkulturelle Kompetenz? Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin, Coburg.

Roscher, Sandra (2005): Erziehung durch Erlebnisse. Der Reformpädagogie im Licht von Zeitzeugen, Ziel Verlag, Augsburg.

Senninger, Tom (2000): Abenteuer leiten – in Abenteuer lernen, Ökotopia Verlag, Münster.

Scholz, Martin (2005): Erlebnis, Wagnis, Abenteuer, Praxisideen Bd. 15, Hofmann, Schorndorf.

Schröer, Hubertus (2018): Inklusion durch Partizipation! Auftrag und Verantwortung der Kinder- und Jugendhilfe. In: Dialogforum „Bund trifft kommunale Praxis“ – Inklusive Kinder- und Jugendhilfe aktiv miteinander gestalten (Hrsg.): Dokumentation der Plattform für öffentlichen Erfahrungsaustausch „Perspektiven in der Arbeit mit jungen Flüchtlingen und Hilfen zur Verselbständigung“ am 8./9. März 2018. Berlin 2018, S. 154-163.

Schröer, Hubertus und Szukitsch, Yvonne (2016): Kommunales Integrationsmanagement. Im Rahmen der Broschürenreihe: Kommune interkulturell, VIA Bayern, München.

Stangl, Werner (2021). Stichwort: Ambiguitätstoleranz. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. [online] <https://lexikon.stangl.eu/12220/ambiguitaetstoleranz/> [abgerufen am 18.10.2021].

Zick, Andreas, Küpper, Beate und Berghan, Wilhelm (2019): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, Hg. für die Friedrich-Ebert-Stiftung v. Franziska Schröter.



## Impressum

### Herausgegeben von

OUTWARD BOUND gGmbH  
Berghausstraße 1, 87645 Schwangau

Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) Bayern e.V.  
Landwehrstraße 22, 80336 München

im Rahmen des Projekts „Vielfalt erleben“

### Redaktionsteam

Redaktionsleitung: Nils Hackstein  
VIA Bayern: Nils Hackstein, Katrin Kuhla, Meral Meindl  
Outward Bound: Madeleine Ettinger, Johannes Krüger

### Gestaltung

unikat Werbeagentur GmbH, Wuppertal  
[www.unikat.net](http://www.unikat.net)

### Fotos

Katrin Kuhla, Hannes Tell



Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**