

# Das ulturatorium

Interkulturelle Bildung durch Improvisationstheater



**Alles ist möglich!**  
 Grundsatz des Culturatoriums

## Inhalt

I. Der Ansatz des Culturatoriums .....	4	2. Die Kultur C .....	26
1. Warum Improvisationstheater? .....	8	Definition von Kultur	
2. Warum interkulturelle, transkulturelle		und interkultureller Kompetenz .....	26
und politische Bildung? .....	11	3. Hinführung zu einem interkulturellen Thema .....	32
Definition Kultur .....	11	Die interkulturelle Fliege .....	32
Definition interkultureller Kompetenz .....	12	Ja, genau! .....	33
Teilhabe und Partizipation .....	13	4. Interkulturelle Sensibilisierung .....	34
Kulturdimensionen .....	14	Unterscheidung sehen/hören	
Individuum und Institutionen .....	17	und interpretieren .....	34
II. Die Methoden des Culturatoriums .....	18	Albatros à la Culturatorium .....	34
Rahmenbedingung des Workshops .....	18	Arbeit an den Kulturdimensionen .....	36
Der Fels in der Brandung .....	19	5. Am Ende .....	42
Der rote Faden .....	20	Freeze .....	42
1. Einleitende Übungen .....	20	Literatur/ Weblinks .....	43
Zwei Fakten – eine Lüge .....	21	Impressum .....	44
Soziometrische Übung .....	22		
Geschichte meines Namens .....	23		
Ich bin ein ... ..	24		
Wörter/Gesten weitergeben .....	25		

**ANMERKUNG**  
 Wir möchten mit unserer Sprache Menschen jeglichen  
 Geschlechts ansprechen. Deswegen, und auch im Sinne einer  
 guten Lesbarkeit, wechseln wir konsequent zwischen der  
 männlichen und weiblichen Form.

# I. Der Ansatz des Culturatoriums

Diese Broschüre wurde innerhalb der Initiative für Integration und Toleranz des Wertebündnisses Bayern entwickelt. Das Wertebündnis Bayern definiert seine Ausgangslage wie folgt:

*„Wir leben heute in einer heterogener werdenden und durch vielfältige Veränderungen geprägten Gesellschaft. Diese Wandlungsprozesse und das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlicher sozialer Erfahrung und mit verschiedenen ethnischen, kulturellen und religiösen Grundlagen bringen eine Veränderung von Wertorientierungen mit sich. Deshalb muss das vorhandene Wertefundament immer wieder aufs Neue definiert und Unverhandelbares deutlich gemacht werden.“*

*Bündnispapier des Wertebündnis Bayern*

Unser Ansatz des Culturatoriums versteht sich als Methode, wie diese „Veränderung der Wertorientierung“, die „Neudefinierung des vorhandenen Wertefundaments“ und das „Deutlich machen des Unverhandelbaren“ pädagogisch umgesetzt werden kann. Mit dieser Broschüre wenden wir uns an andere interkulturelle Trainer, Improvisationstheaterschauspielerinnen und an das interessierte Fachpublikum, das pädagogisch im Bereich Migration und Integration arbeitet. Wir wollen diese Menschen begeistern, auch mit (Teilen) unseres Ansatzes zu arbeiten.



Außerdem sieht sich der Ansatz des Culturatoriums als pädagogische Umsetzung der Ziele der Initiative für Integration und Toleranz:

*„Ziel ist es, offen auf junge Migranten zuzugehen, sich für sie und ihre Lebensgeschichte und Kultur zu interessieren und ihnen gleichzeitig möglichst vielfältige Zugangsmöglichkeiten zur hiesigen Gesellschaft zu eröffnen. In einem Dialogprozess sollen zunächst gegenseitiges Kennenlernen und Verstehen gefördert werden. Potentielle Vorurteile werden in einem von Respekt und Vertrauen geprägten Klima abgebaut, Toleranz wird gefördert. Unterschiedliche Weltanschauungen, Wertevorstellungen oder Gepflogenheiten werden thematisiert und in ihren Potentialen wahrgenommen. Die jungen Menschen erkennen, dass unterschiedliche kulturelle Prägungen im Alltag auch zu Konflikten führen können und erarbeiten friedliche, von Respekt geprägte, demokratische Konfliktlösungsstrategien.“*

*Konzept der Initiative für Integration und Toleranz*

Innerhalb der Initiative werden pädagogische Maßnahmen, auch Multiplikatorenschulungen, an vier bayerischen Standorten gefördert, um den Ansatz des Culturatoriums bekannter zu machen und zu verbreiten.

## Dank

*An dieser Stelle bedanken wir uns bei den Menschen, ohne die unser Ansatz und diese Broschüre nie entstanden wären:*

*Jakob Ruster (Geschäftsführer von VIA Bayern),  
Florian Wenzel (peripheria),  
Wolfgang Kastl (Zauner Stiftung),  
Jan Schletter (unikat Wuppertal)  
sowie  
Katholische Erziehergemeinschaft,  
Stiftung Wertebündnis Bayern,  
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales,  
Familie und Integration  
Referat Grundsatzfragen der Integrationspolitik*

In unserem Ansatz kombinieren wir innovativ Methoden der Theaterpädagogik, der interkulturellen, transkulturellen und politischen Bildung. Die Methoden der Theaterpädagogik, insbesondere des Improvisationstheaters, ermöglichen einen spielerisch-humorvollen Lerneffekt. Aus der interkulturellen, transkulturellen und politischen Bildung kommen Ansätze der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit, des Demokratielernens sowie ressourcen- und kompetenzorientierte Ansätze und Konzepte des Empowerments. Theater wird als etwas verstanden, das gesellschaftliche Strukturen ändern kann, ähnlich den Ansätzen des Theatre of the Oppressed/The Living Theatre.

Das Besondere an unserem Vorgehen ist, dass die Impulse der Teilnehmenden, die im Moment entstehen, unsere Arbeit bestimmen. Natürlich haben wir einen roten Faden, welche Inhalte wir vermitteln wollen, aber wie genau, das entscheiden die Teilnehmenden. Wir arbeiten also stark partizipativ, prozess- und zielgruppenorientiert. Damit erreichen wir eine große Motivation und einen Transfer des Gelernten in den Alltag der Teilnehmenden. Unser Credo ist das große C – das Produzieren der Kultur C, die aus der Überschneidungssituation von Kultur A und Kultur B entsteht und dann darüber hinaus geht. Die Kultur C ist für uns die Plattform für alle weiteren Veränderungsprozesse.

Der Ansatz wurde über sieben Jahre und in vielen interkulturellen Trainings mit verschiedensten Zielgruppen von uns entwickelt. Katrin und Yusuf haben ihre Kompetenzen und Erfahrungen eingebracht: Yusuf die des Improtheaterschauspielers, des interkulturellen Trainers und des Sparkassenfilialeleiters und Katrin die der interkulturellen Trainerin, Beraterin und des Social Entrepreneurs und beide die der jeweils anderen Kulturen, in denen wir unterwegs sind. Wir haben kombiniert, geprobt, gerungen und gelacht. Wir hoffen, mit diesem Ansatz neue Wege zu eröffnen und die Kultur C mit langfristigen Wirkungen zu gestalten.

Einige der vorgestellten Übungen sind leicht durchführbar. Wenn in einer Übung starke Erfahrungen als Improtheaterschauspieler nötig sind, haben wir das in der Übung angemerkt. Wir überlassen es aber letztlich unseren Leserinnen selbst, verantwortungsvoll zu entscheiden, welche Übung sie selbstständig zielführend anleiten können und welche nicht.

Wer unseren Ansatz wirklich kennenlernen will, muss uns kennenlernen. Wir bieten regelmäßig Trainings an, auch für Multiplikatoren. Wie, wann und wo kann man auf unserer Internetseite nachlesen: [www.culturatorium.de](http://www.culturatorium.de)

### Warum diese einmalige Mischung des Culturatoriums?

Mit Impro(visations)theater und interkultureller/transkultureller und politischer Bildung treffen zwei sehr unterschiedliche Ansätze aufeinander. Improtheater wird vor allem gemacht – es gibt kaum Forschung und weniger Verschriftlichtes. Interkulturelle/transkulturelle und politische Bildung haben ein akademisches und wissenschaftliches Fundament und die verwandten Methoden basieren auf einschlägigen Forschungsergebnissen.

Warum arbeiten wir mit der Mischung aus Ansätzen des Improtheaters und der interkulturellen, transkulturellen und politischen Bildung? Welchen Mehrwert bringt diese Mischung? In dieser Broschüre werden die Grundlagen unseres Ansatzes erklärt, und wir stellen unser Konzept und einige ausgewählte Methoden vor.



# I. 1. Warum Improvisationstheater?

**Improtheater ist die erste Säule unseres Ansatzes. Folgende Gründe sprechen dafür, mit dem Improtheater zu arbeiten:**

**1.** Im Improtheater wird nichts vorgegeben, sondern es wird mit dem gearbeitet, was die Teilnehmenden „mitbringen“ – ihre Lebenswelt, ihre Themen. Dadurch findet automatisch eine **Identifikation** der Teilnehmenden mit den Situationen, an denen im Training gearbeitet wird, statt und das Ganze wird authentisch und alltagsnah. Es ist nicht akademisch oder theoretisch – es ist das richtige Leben, der persönliche oder berufliche Alltag. Das führt dazu, dass die Teilnehmenden mit einer sehr großen **Motivation** und Aufmerksamkeit mitmachen und der **Transfer** des Gelernten in den Alltag der Teilnehmenden leicht gelingen kann.

**2.** Interkulturelle Kompetenz ist unter anderem die Fähigkeit, auf Situationen spontan reagieren zu können, die einem fremd sind – sowie die Fähigkeit, alternative Bewertungs- und Handlungsmöglichkeiten in Situationen zu kennen und anwenden zu können. Offenheit und Spontaneität sind die Grundprinzipien für Improtheater. In Rollenspielen des Improtheaters können Alternativen aufgezeigt werden – Alternativen, wie Situationen bewertet werden können und wie in Situationen reagiert werden kann. Diese alternativen Handlungsmöglichkeiten können durch spielerische Wiederholungen gefestigt werden. Durch diese Ansätze wird mithilfe von Improtheater **interkulturelle Handlungskompetenz** gestärkt.

**3.** Improtheater lebt vom Mitmachen. Durch den Humor, die Freude und die Motivation, die diese Methode bewirkt, werden Teilnehmende ermutigt, sich freiwillig einzubringen und mitzumachen – und dann passiert etwas. Durch dieses stark **partizipative Vorgehen** auf Augenhöhe werden die Teilnehmenden ernst genommen und erleben in den Rollenspielen ihre mitgebrachten Kompetenzen und Veränderungschancen. Sie werden sich ihrer eigenen **Ressourcen, Kompetenzen** und **Selbstwirksamkeit** in der Lösung von Problemen bewusst. Für viele Teilnehmende hat das eine ermächtigende Wirkung: **Empowerment**.

**4.** Improtheater erreicht Menschen unmittelbar und emotional, es schafft Erlebnisse, die Zugang zu den eigenen **Emotionen** und denen Anderer ermöglichen. Daher kann durch Improtheater z. B. Diskriminierung nachfühlbar gemacht werden, auch für die, die selber noch nie darunter gelitten haben. Interkulturelle Inhalte wie Vor- und Nachteile von Individualismus und Kollektivismus, Aufbau einer Vertrauensbeziehung etc. können nicht nur kognitiv, sondern auch emotional vermittelt und gemeinsam bearbeitet werden. Mit Improtheater kann also auch sehr gut an **Haltungen** gearbeitet werden.

**5.** Die Teilnehmenden werden gezielt in alltägliche Situationen geführt, in denen sie sich bewusst werden, ob sie sich gerade auf der Kopf-, Herz- oder Handebene (also Kognitions-, Emotions- oder Handlungsebene) befinden. Ziel ist hierbei, sich bewusst zu werden, dass oft einige Ebenen nicht einbezogen wurden (oft ist es die Herzebene) und zu erleben, wie es sich anfühlt, die bisher nicht eingesetzten Ebenen einzubeziehen. Damit wird Vielfalt nicht nur ein sinnvolles, kognitives Konstrukt, sondern eine **Herzensangelegenheit**. Improtheater ist eine sehr wirksame Methode zur Vertiefung **wechselseitiger Integration und zum friedlichen, konstruktiven Miteinander**.

Die meisten Menschen sind bereits in ihrem Alltag beste Improvisationskünstler.

Das Culturatorium

6. Improtheater funktioniert mit dem, was allen Menschen zur Verfügung steht: **Körper(sprache), Gestik und Gesichtsausdruck**. Außerdem arbeitet es mit Methoden, die alle Menschen gerne anwenden: Humor und Freude. Deshalb ist Improtheater eine hervorragende Methode, Menschen zusammen zu bringen und Grenzen zu überschreiten. So ist es bei Improtheater *nicht* wichtig, eine gemeinsame Sprache zu sprechen, aus einer gemeinsamen Kultur zu kommen, ein gemeinsames Ziel zu haben etc., sondern Improtheater trägt über Grenzen hinweg und kann eine stark verbindende Funktion in Gruppen bewirken.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Improtheater eine sehr wirksame Methode ist, in der Teilnehmende lernen können, Äußerungen, Bilder und Sachverhalte weniger wertend zu reflektieren. Verhalten, Werte und Identität können als ein sich ständig verändernder Prozess begriffen werden. Spielerisch werden dabei laufend die Selbst- und Fremdeinschätzungen der Teilnehmenden thematisiert. Eigene Interpretationsprozesse können bewusst als solche wahrgenommen werden. Teilnehmende können Vorurteile sowie die daraus resultierenden Verhaltensweisen reflektieren. Sie erlangen die Fähigkeit, Meinungen Anderer zu respektieren. Ein sicherer und objektiverer Umgang mit unerwarteten Situationen wird eingeübt.



## I. 2. Warum interkulturelle und politische Bildung?

**Interkulturelle, transkulturelle und politische Bildung ist die zweite Säule des Ansatzes des Culturatoriums:**

Die Frage, ob man Bildung, die etwas mit unterschiedlichen Kulturen zu tun hat, interkulturelle oder transkulturelle Bildung nennt, ist eher eine theoretische – das ist aber nicht das Thema dieser Broschüre. Trotzdem kommen aus beiden Theorien wertvolle Ansätze, auf die wir unseren Ansatz aufbauen.

Wenn zwei Kulturen aufeinandertreffen, nennt man die Situation, die daraus entsteht, landläufig „interkulturell“. Die interkulturelle Bildung kommt eher aus der Psychologie, Pädagogik und der Betriebswirtschaft. „Interkulturell ist etwas, das sich zwischen unterschiedlichen Lebenswelten ereignet oder abspielt“ (Bolten 2007). Vorgeworfen wird der interkulturellen Bildung manchmal, dass sie mit einem zu statischen, engen Kulturbegriff arbeitet, Machtdifferenzen zu wenig beachtet und sogar kulturalisiert, also kulturelle Unterschiede betont und zementiert.

### DEFINITION KULTUR

Wir arbeiten daher mit Konzepten 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, Maletzke (2002)*

Wir sind uns bewusst, dass man die Existenz von Kultur als solche infrage stellen kann und halten es in einigen Situationen auch für sinnvoll. Diese Grundidee wird von der **transkulturellen Bildung** in den Vordergrund gestellt, die eher von Philosophen und Ethnologen entwickelt wurde. „Transkulturalität [stellt] nicht das Zwischen oder das Nebeneinander, sondern das über das Kulturelle Hinausgehende, Grenzüberschreitende und somit wieder Verbindende und Gemeinsame ins Zentrum.“ Domenig (2007):

**Kulturen sind intern durch die Pluralisierung möglicher Identitäten gekennzeichnet und weisen extern grenzüberschreitende Konturen auf. Kulturen [...] sind transkulturell geworden.** Welsch (1994)

Obwohl wir inhaltlich dem Ansatz der Transkulturalität sehr nahe stehen, nennen wir unsere Konzepte selten transkulturell, weil für viele Teilnehmende diese grundlegenden Reflexionen zu theoretisch oder auch zu komplex sind. Wir haben aber einige Ideen der Transkulturalität aufgegriffen, nicht nur in unserer Entwicklung der Kultur C.

## DEFINITION INTERKULTURELLER KOMPETENZ

Aufbauend auf die verschiedenen Richtungen, Kultur zu definieren, gibt es sehr viele verschiedene Definitionen von interkultureller Kompetenz. Wir arbeiten in unseren Trainings vor allem mit der von Stefanie Rathje:

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

Stefanie Rathje

Uns gefällt diese Definition, weil sie kurz und prägnant ist, die aus unserer Sicht wichtigen Punkte benennt (Irritation durch fehlende kollektive Zugehörigkeit, Normalität ist herstellbar, Inklusion/Reflexion von Machtunterschieden/Verbesserung von Teilhabe ist nötig) und die Selbstwirksamkeit von Individuen betont „Kultur produzieren“, ein wichtiger Punkt in unserer Kultur C.



Die Definition von Stefanie Rathje setzen wir in unserem **Konzept der Kultur C** um. Wenn zwei Kulturen, A und B, (nach dem erweiterten Kulturbegriff) in einer interkulturellen Überschneidungssituation aufeinandertreffen – oder auch in der transkulturellen Auflösung von Kulturen – entsteht die Situation fehlender kollektiver Zugehörigkeit. Wer in dieser Situation Normalität herstellt, Inklusion/Teilhabe ermöglicht und Kultur produziert, geht über die Schnittmenge der beiden Kulturen oder die Grenzen mehrerer Kulturen hinaus und schafft Neues: die Kultur C. Sie zeigt damit, dass sie interkulturell kompetent ist (methodische Umsetzung dazu in Teil II), das heißt: Sie kann Kultur C produzieren.

## TEILHABE UND PARTIZIPATION

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 ist 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** für alle Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen.

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

- Methoden und Konzepte, um Ausgrenzung zu erkennen: Ansätze des **Antidiskriminierungs- und Antirassismus-trainings**. Zusätzlich zur wissenschaftlichen Beschreibung von Ausgrenzungsmechanismen und ausgegrenzten Gruppen: Der Ansatz der **Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit** (GMF) von Wilhelm Heitmeyer et. al.
- Ansätze, die den Wert von Demokratie nicht nur als politischen Ansatz sondern als Wert, um das Zusammenleben von Menschen zu gestalten, verstehen. (Trainings)methoden dafür erarbeitet haben: **Betzavta**/Miteinander, Mehr als eine Demokratie.
- Methoden des **Empowerments**, 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.

In einigen der oben genannten Methoden haben wir Ausbildungen oder Fortbildungen absolviert. Sie haben unseren Ansatz entscheidend beeinflusst. In der weiterführenden Literatur am Ende der Broschüre haben wir einige Literaturhinweise aufgeführt.

### KULTURDIMENSIONEN

Zentrales inhaltliches Thema der Arbeit des Culturatoriums ist die Arbeit an den Kulturdimensionen „Sach-/Beziehungsorientierung“ sowie „Individualismus/Kollektivismus“.

Das Konzept der **Kulturdimensionen** ist ein Ergebnis der interkulturellen Forschung (Hall, Hofstede, Trompenaars etc.). Kulturdimensionen beschreiben Denk- und Verhaltensmuster von Menschen, ohne sie einer bestimmten Kultur (Türken/Deutsche oder Männer/Frauen) zuzuordnen. 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. Man kann aber Aussagen darüber machen, welcher Seite einer Dimension z. B. die Unternehmenskultur einer Firma eher zuzuordnen ist oder 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. Das Culturatorium hält die Kulturdimensionen Sach- und Beziehungsorientierung sowie Individualismus/Kollektivismus für zentral.



### Kulturdimension: Sach-/Beziehungsorientierung

<i>Sachorientierung</i>	<i>Beziehungsorientierung</i>
<i>Zentral</i>	
Erst die Sache, dann die Beziehung	Erst die Beziehung, dann die Sache
<i>Dahinterliegender Wert</i>	
Kompetenz, Logik	Vertrauen
<i>Anfang eines Gesprächs</i>	
Sachebene klären	Beziehung aufbauen
<i>Im Streit helfen</i>	
Argumente, Wahrheit	Loyalität, Beziehung
<i>Kommunikation</i>	
Direkt	Indirekt
<i>Verbindlichkeit durch</i>	
Schriftliche Verträge	Vertrauensbeziehung
<i>Zeitverständnis</i>	
Pünktlichkeit	Pflege von Beziehungen
<i>Privatleben</i>	
Arbeit getrennt von Privatleben	Privatleben Teil der Arbeit



## Kulturdimension: Individualismus/Kollektivismus

<i>individualistisch</i>	<i>kollektivistisch</i>
<i>Zentral</i>	
Ich-Identität	Wir-Identität
<i>Dahinterliegender Wert</i>	
Selbstbewusstsein, Selbstständigkeit	Zugehörigkeitsgefühl, Loyalität
<i>Soziale Kontrolle</i>	
Schuld	Scham
<i>Zusammenleben durch</i>	
Fragen, Erklären	Beobachten, Handeln
<i>Förderung von</i>	
Eigenständigkeit	Respekt
<i>Verbindlichkeit durch</i>	
Schriftliche Verträge	Vertrauensbeziehung
<i>Lösung bei Konflikten</i>	
Was ist zu tun?	Wer vermittelt?
<i>Erholung durch</i>	
Rückzug	Beisammensein

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 Kollegen 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 gestaltet man das Warten? etc.)
- im Umgang mit Hierarchien (Wie gleichberechtigt ist mein Chef? Beziehe ich meine Vorgesetzte in private Themen ein? Welche Leistung kann mein Chef 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 jedes Einzelnen, wie auch in der Struktur von Institutionen, in der Organisation von Arbeitsabläufen, Zeitstrukturen etc.

## INDIVIDUUM UND INSTITUTIONEN

Interkulturelle Bildung setzt explizit an zwei Punkten an: Erstens an den Gedanken, Gefühlen und Handlungen des Individuums und zweitens an der Organisation von Institutionen, die unsere Gesellschaft formen. Wenn interkulturelle Bildung durch interkulturelle Trainings, Beratung, Coaching etc. am Individuum arbeitet, spricht man von **interkultureller Sensibilisierung**. Wenn interkulturelle Bildung durch Change Management Prozesse an der Veränderung von Strukturen von Institutionen arbeitet, nennt man das **Interkulturelle Öffnung** oder **Diversity Management**. Hier werden Institutionen dabei begleitet, Strukturen aufzubauen, die Vielfalt als Ressource anzuerkennen, interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiter wertzuschätzen, Zugangsbarrieren von diskriminierten Gruppen abzubauen und Teilhabe von Kunden, Klientinnen, Mitarbeitern zu ermöglichen, etc.

Unsere Trainings haben immer den **Zweck einer interkulturellen Sensibilisierung von Individuen**. Da wo es sinnvoll ist und der Auftraggeber dafür gewonnen werden kann, arbeiten wir mit Ansätzen der interkulturellen Öffnung, versuchen also in die interkulturellen Trainings einen Aspekt der **Organisationsentwicklung** mit einzubringen.

Mit der Auftraggeberin muss vorher geklärt werden, welche Teilbereiche eines interkulturellen Trainings zu einer Organisationsentwicklung gehören können (das kann z. B. eine Analyse interkultureller Ressourcen von Teilbereichen sein oder auch ein Aktionsplan für interkulturelle Öffnung von Teilbereichen, z. B. Marketing, Personalentwicklung, Zeitstrukturen etc.).

Wenn Menschen befähigt werden, ihre Umgebung selber zu verändern, wird das Gefühl von Selbstwirksamkeit erhöht. Menschen nicht nur zu trainieren, sondern sie in einen Organisationsentwicklungsprozess einzubeziehen, ist Teil eines **Empowerment-Prozesses**. Die Teilnehmenden werden in der Kompetenz ernst genommen, ihre Alltagsumgebung zu kennen und sie optimal gestalten zu können. Damit wird auch die Motivation der Teilnehmenden erhöht, im Training zu partizipieren. In vielen Fällen wird auch das Ergebnis von Planungs- oder Handlungsprozessen verbessert, weil die Akteure Prozesse mitbestimmen konnten, in denen sie später arbeiten werden.

## II. Die Methoden des Culturatoriums

### RAHMENBEDINGUNG DES WORKSHOPS

Bei der Durchführung interkultureller Trainings nach der Methode des Culturatoriums sollten einige grundsätzliche Punkte beachtet werden:

- Die Übungen funktionieren mit allen Teilnehmenden, z. B. Akademikern, Geflohenen, Jugendlichen, Bildungsbenachteiligten und Teilnehmenden mit gar keinen oder wenigen Deutschkenntnissen. Es ist noch keine Zielgruppe bekannt, bei der sie nicht funktionieren.
- Bei Jugendlichen muss unbedingt eine Autoritätsperson dabei sein! Damit ist gewährleistet, dass eventuelle Disziplin- und Autoritätskämpfe nicht mit der Moderatorin der Übung ausgetragen werden!
- Die Gruppengröße sollte 10 bis 17 Personen betragen.
- Meistens wird im Kreis gearbeitet. Es muss aber genügend Platz vorhanden sein, um mit wenigen Handgriffen eine Bühne (erhoben oder ebenerdig) zu schaffen.

- Die Teilnehmenden brauchen keine schauspielerischen Vorkenntnisse oder Fähigkeiten um mitzumachen, sie werden auf freiwilliger Basis eingebunden.
- Impulse der Teilnehmenden sind immer ein Geschenk. Sie werden ernst genommen, weil sie aus dem Alltag der Menschen kommen, um die es in dem Training geht. Das kann dazu führen, dass an Themen und Situationen gearbeitet wird, die „normalerweise“ in interkulturellen Trainings eher nicht thematisiert werden. Dadurch, dass die Impulse der Teilnehmenden aufgegriffen werden, fühlen sie sich angenommen, wertgeschätzt und nicht bewertet.

**Es gibt kein „Richtig“  
oder „Falsch“.**  
Grundsatz des Culturatoriums

- Wir empfehlen, sich gegenseitig zu duzen. Gerade im Lernformat des Culturatoriums ist es wichtig, eine entspannte, lockere Atmosphäre zu schaffen, in der spontane Reaktionen möglich werden. Das ist mit Duzen einfacher. Zusätzlich kann das „Du“ eine beziehungsorientierte Kommunikation fördern und damit neue Erfahrungen ermöglichen. Durch das „Du“ und die hinten beschriebenen Methoden wird es den Teilnehmenden erleichtert, etwas von sich preiszugeben.

### DER FELS IN DER BRANDUNG

In den ersten einführenden Übungen vermittelt der Trainer:

- Es geht ums Spielen! Spielen steht im Vordergrund!
- Es wird eine Laborsituation geschaffen, ein geschützter Raum, in dem man auch mal etwas ausprobieren kann.
- Wenn die Leute spielen, gehen sie in Rollen. Sie spielen nicht das, was ihre eigene Meinung, Haltung, ihr normales Verhalten wäre.

Diese Einführung ist sehr wichtig. Sie soll den Teilnehmenden **Ängste nehmen** mitzumachen. Außerdem definiert sie klar den Rahmen, in dem gearbeitet wird: Es wird **nicht an den Personen selbst gearbeitet, sondern an ihrem Verhalten**. Das gibt den Teilnehmenden die Sicherheit, auch mal Sachen sagen oder tun zu können, die z. B. politisch nicht korrekt sind, die man eigentlich nicht tut oder denkt, die aber trotzdem als Bilder, Vorurteile etc. präsent sind. Diese Methode lädt geradezu ein, politisch unkorrekt zu sein, um diese Meinungen/Haltungen ins Bewusstsein zu rücken und dann die Möglichkeit zu haben, sie im Training aufzulösen und zu verändern.

Dazu kann man z. B. Meinungen in der Übertreibung so lächerlich machen, dass sie unglaubwürdig werden. Das geht aber nur, wenn ganz klar ist, dass nicht an den Personen selbst, sondern an den Rollen, die sie spielen, gearbeitet wird. Wenn das nicht klar wird, könnte der Eindruck entstehen, dass man die spielenden Personen lächerlich macht. Das muss unbedingt vermieden werden! Deshalb ist diese Einführung für den folgenden Verlauf der Fels in der Brandung, auf den man sich immer berufen kann.

## II. 1. Einleitende Übungen

### DER ROTE FADEN

Im Folgenden werden einige Übungen, wie sie von uns durchgeführt werden, vorgestellt. Dabei gehen wir auf vier Phasen des interkulturellen Trainings ein:

1. Einleitende Übungen
2. Definition von Kultur und interkultureller Kompetenz: die Kultur C
3. Hinführung zu einem interkulturellen Thema
4. Interkulturelle Sensibilisierung

Mit den hier vorgestellten Übungen kann einen Tag lang trainiert werden. In einem tatsächlichen Training müssen einige Übungen fakultativ eingesetzt werden. Wir bitten die Leserin selber **verantwortungsvoll zu entscheiden**, bei welcher Übung sie sich traut, sie ohne zusätzliche Anleitung durchzuführen. Für die meisten Übungen braucht man Erfahrung als Trainer, Moderatorin und Improtheaterschauspieler.

Beim Ansatz des Culturatoriums ist es entscheidend, dass möglichst viele Teilnehmende aktiv und emotional im Workshop präsent sind. Die Teilnehmenden werden in die einleitenden Übungen einbezogen, indem an **ihren Impulsen** gearbeitet wird. Sie machen mit, und zwar mit allen Sinnen, vor allem auch körperlich. Möglichst früh soll den Teilnehmenden vermittelt werden, dass das Lernen auf Basis des Culturatoriums von Freude, Humor und Spaß getragen wird.

Die einleitenden Übungen zu Beginn eines Workshops dienen dazu, die Teilnehmenden an spontane Reaktionen heranzuführen, sie zu ermutigen, sich emotional und körperlich zu zeigen und ins (Theater)spielen zu kommen. Die Teilnehmenden werden eingeladen, **„etwas von sich preiszugeben“**. Dadurch, dass man etwas Privates von sich erzählt, kann ein beziehungsorientierter Kontakt aufgebaut werden. Für sachorientierte Menschen kann das ein wichtiger Lernschritt sein. Für die Gruppenatmosphäre schafft es Vertrauen, Freude und Mut, gemeinsam weiterzugehen.

### Übung: Zwei Fakten, eine Lüge

**Ziel:** *Kennenlernen der Trainerinnen, Sensibilisierung für das Thema „Vorurteile“*

**Zeit:** *20 Minuten*

**Raum:** *Stuhlkreis*

Die Übung kann ganz am Anfang durchgeführt werden, vor der Vorstellung der Trainerin und des Seminarablaufs. Die Trainerinnen geben jeweils drei Fakten „von sich preis“, von denen jeweils zwei wahr sind und eine eine Lüge. Die Teilnehmenden werden gefragt, welches sie als Lüge einschätzen und warum.

Wichtig ist bei der Auswahl der Aussagen der Trainer:

- 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“, „Ich habe kein Abitur“.
- Es sollten Fakten dabei sein, die dem Erwarteten widersprechen, z. B. „Ich bin Muslima“, „Ich lebe auf dem Land“. Solche Fakten könnten Reaktionen wie: „Ne, so einen Rock würde eine Muslima nicht tragen ...“, „Ne, ein Mann vom Land schaut anders aus!“ provozieren, damit wäre man direkt im Thema.

- Gut sind auch Fakten, die Nachfragen provozieren, z. B. „Ich fahre ein Frauenauto“. Das kann Fragen provozieren: „Was ist denn ein Frauenauto?“, die zu weitergehenden Fragen leiten: „Was ist ein Ausländer?“, „Wer definiert das und wieso?“, auch damit ist man mitten im Thema.

Schließen kann man die Übung, indem man sagt: „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 sollte man sich dieser Vorurteile aber bewusst sein, und darum geht es heute!“



**Ich weiß nicht, was ich tue,  
aber es fühlt sich gut an.**

*Grundsatz des Culturatoriums,  
um ins Spielen zu kommen*

## Übung: Soziometrische Übung

**Ziel:** Gegenseitiges Kennenlernen, Sichtbarmachen von interkultureller Erfahrung, Einführung zum Migrationshintergrund

**Zeit:** 20 Minuten

**Raum:** freie Fläche

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, aufzustehen. Die Mitte des Raums wird als der Ort definiert, an dem man sich gerade befindet, z. B. München. Um diese imaginäre Mitte werden die Himmelsrichtungen verteilt: Vorne Norden, rechts Osten, hinten Süden, links Westen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich dort im Raum zu positionieren ...

1. wo sie heute Morgen aufgestanden sind,
2. wo sie geboren sind,
3. wo sie schon länger als drei Monate gelebt haben,
4. wo der Elternteil geboren ist, der am weitesten weg geboren ist,
5. wo der Großeltern teil geboren ist, der am weitesten weg geboren ist.

Während der Aufstellung geht die Traineein herum und fragt z. B. nach: Wo genau geboren? Wo genau gelebt?, etc. Es entstehen kleine Gespräche, in denen die Teilnehmenden etwas von sich erzählen. Die Übung macht sichtbar, in welchen Ländern die Teilnehmenden 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 überraschen-

derweise sehr viele in Gebiete gehen, die heute außerhalb, eher östlich von Deutschland liegen.

Schließen kann man dann mit einer Reflexion zum Thema Migrationshintergrund. 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 auszuklamern? 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 Teilnehmenden?“

## Übung: Geschichte meines Namens

**Ziel:** Beziehungsorientiertes gegenseitiges Kennenlernen. (Beziehungsorientiert deshalb, weil es nach „privaten“ Geschichten fragt und nicht, wie üblich bei vergleichbaren Fortbildungen, nach Name, Funktion in der Organisation, Aufgabengebiet etc.)

**Zeit:** 20 Minuten

**Raum:** Stuhlkreis

**Quelle:** angepasst nach Handschuck/Klawe 2004

Die Teilnehmenden werden aufgefordert, etwas zu ihrem Namen zu erzählen – wenn im Seminar geduzt wird, der Vorname, und wenn im Seminar gesiezt wird, der Nachname: „Warum heißt du so, wie du heißt? Gibt es eine Geschichte, wie du zu deinem Namen gekommen bist? Hat dein Name eine Bedeutung?“ Die Übung macht deutlich, wie bedeutungsvoll der eigene Name für viele Menschen ist. Die Übung kann geschlossen werden mit der Frage: „Und was machen Sie, wenn Sie den Namen Ihres zukünftigen Kollegen, Ihrer Klientin, Ihres Patienten, einer Mitbewohnerin nicht aussprechen können?“

Danach sollte eine kleine Einheit zur Bedeutung von Namen, in den für die Teilnehmenden relevanten Sprachen, angefügt werden.

Für den Improtheaterspieler ist das eine Übung, in der er durch die kurzen Gespräche mit den Teilnehmenden Impulse bekommt, die er in den folgenden Rollenspielen wieder verwenden wird. Er arbeitet dadurch hier schon mit den Impulsen der Teilnehmenden, indem er sie aufnimmt und sie im Sinne der Themen des Trainings weiter verarbeitet.

**Der gemeinsame Spaß  
am Scheitern**  
Grundsatz des Culturatoriums

## Übung: Ich bin ein...

**Ziel:** *Ins Spielen kommen, sich zeigen, die Impulse Anderer annehmen*

**Zeit:** *5 bis 8 Minuten*

**Raum:** *Stehkreis*

Eine Teilnehmerin etabliert ein Bild, d. h. sie sagt, was sie ist und macht ein Standbild dazu. Der nächste ergänzt das Bild und die dritte Person vervollständigt es etc.

### *Zum Beispiel:*

Die erste Person sagt: „Ich bin ein Baum“ und stellt sich hin wie ein Baum.

Die zweite Person sagt: „Ich bin ein Vogel auf einem Baum“ und kauert sich zu dem Baum, wie ein Vogel.

Die dritte Person sagt: „Ich bin ein Ast.“ und verbindet sich mit dem Baum, wie ein Ast etc.

### *Weiterführende Übung ...*

Um auch Gefühle mit in die Übung einzubeziehen (Arbeit an der Beziehungsorientierung): Eigenschaften mit dazu nehmen, z. B. „Ich bin ein großer Baum“, „Ich bin ein singender Vogel“, „Ich bin ein brüchiger Ast.“

In der Übung werden die Teilnehmenden dazu ermutigt, mitzumachen, indem sie ihre eigenen Bilder einbringen. Die Teilnehmenden trauen sich, etwas von sich preiszugeben und lernen, die Impulse der Anderen anzunehmen. Den Impuls des Anderen anzunehmen, ist eine wichtige Kompetenz zur Produktion der Kultur C. Nur wenn ich nicht blocke, kann ich weiter kommunizieren und kann gemeinsam mit den Anderen etwas Neues aufbauen.



## Übung: Wörter/Gesten weitergeben

**Ziel:** *Die Teilnehmenden kommen ins Spielen, lernen die Impulse der Anderen spontan anzunehmen und darauf zu reagieren.*

**Zeit:** *8 bis 12 Minuten*

**Raum:** *Stehkreis*

Die Teilnehmenden stellen sich im Kreis auf. Eine Person sagt einen Begriff und gibt diesen an eine beliebige Person im Kreis weiter. Weitergegeben werden können Dinge nur, wenn Augenkontakt zu derjenigen Person, die sie annehmen soll, aufgebaut wird. Evtl. macht es Sinn, beim Weitergeben zusätzlich zu klatschen.

Die Person, die den Begriff aufnimmt, assoziiert darauf den nächsten Begriff. Der nächste Empfänger assoziiert auf diesen empfangenen Begriff, und so weiter.

### *Variante*

Statt Wörter werden Gesten weiter gegeben. Diese Variante eignet sich gut bei Gruppen, in denen viele verschiedene Sprachen gesprochen werden, weil für diese Variante keine Sprache erforderlich ist.

Der Moderator muss hier ggf. deutlich machen, dass darauf geachtet wird, wirklich nur auf den Impuls derjenigen 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 Kompetenzen für die Produktion der Kultur C.



## II. 2. Die Kultur C

### DEFINITION VON KULTUR UND INTERKULTURELLER KOMPETENZ

Zentrales Element jeder interkulturellen Bildungsmaßnahme ist die Definition von Kultur und interkultureller Kompetenz. Dazu hat das Culturatorium eine spezielle Methode entwickelt:

- Ziel:** Einführung Kulturbegriff  
Definition interkulturelle Kompetenz, Kultur C
- Zeit:** 20 Minuten
- Raum:** Stuhlkreis
- Handout:** Definition Kultur, Definition interkulturelle Kompetenz

Die Teilnehmenden bekommen Handouts, in denen „Kultur“ und „Interkulturelle Kompetenz“ definiert sind (s. o.). Die Trainerin malt auf die eine Seite des Flipcharts ein langes Oval und fragt: „Das ist eine Kultur. Was für eine Kultur könnte das sein?“

*Das Konzept der Kultur C ist eine pädagogische Methode, Aushandlungsprozesse zwischen zwei Kulturen und Veränderungsprozesse im interkulturellen Zusammenleben erfolgreich zu begleiten. Grenzen der Aushandlung sind aus Sicht des Culturatoriums erreicht, wenn das Grundgesetz und die Menschenrechte verletzt werden.*

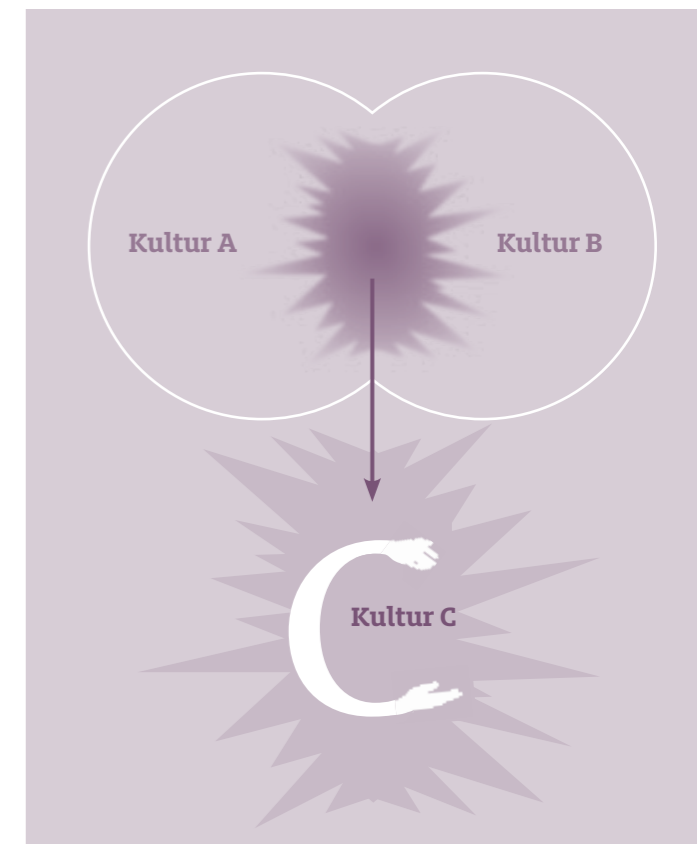
Meistens kommt von den Teilnehmenden als Antwort eine Nationalkultur. Durch Frage und Antwort wird mit den Teilnehmenden erarbeitet, dass Kultur mehr ist als Nationalkultur, sondern es auch andere Orientierungssysteme gibt, wie z. B. die der Frauen, der Landbevölkerung, oder auch der Modellflieger. Mit diesem Abschnitt wird der erweiterte Kulturbegriff von Auernheimer et al. erarbeitet. Es wird eine Nicht-Nationalkultur für das Oval gefunden. Daraufhin wird erarbeitet, was über die Werte, das Denken, das Handeln etc. dieser Kultur zu sagen oder auch nicht zu sagen ist. Die Trainerin schließt damit, dass sie dieses Oval als **Kultur A** bezeichnet.

Dann malt der Trainer ein zweites Oval, genauso groß wie das vorherige, neben das erste Oval – dabei überschneiden sich beide Ovale in der Mitte. Dieses zweite Oval definiert er als **Kultur B** und fragt die Teilnehmenden, mit welcher Kultur die Kultur B zu tun haben könnte, z. B. die der Männer, der Stadtbevölkerung, die der Bergsteigerinnen etc.

Auch bei der Kultur B lässt der Trainer reflektieren, welche Aussagen über die Werte, das Denken, das Handeln der Menschen dieser Kultur zu treffen sind und welche nicht.

Im dritten Schritt markiert die Trainerin den Überschneidungsbereich der beiden Ovale, das ist die **interkulturelle Überschneidungssituation**, also der Bereich, wo beide Kulturen sich treffen. Das ist ein Bereich in dem einerseits Irritationen und Konflikte auftauchen, weil Differenzen klar werden. Das ist aber auch ein Bereich, in dem Gemeinsamkeiten der beiden Kulturen sichtbar gemacht werden können und als Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit dienen können.

Die Kultur C hat ihren Ursprung in diesem Überschneidungsbereich, entwickelt sich aber darüber hinaus. Das symbolisiert der Pfeil, der aus der interkulturellen Überschneidungssituation hinausgeht – weg von den Kulturen A und B – und an einem neuen Platz eine **neue Kultur** schafft. Der Trainer kann schließen mit: „Interkulturelle Kompetenz sehen wir als die Kompetenz an, diese Kultur C schaffen zu können. Das ist nicht neu und jeder Mensch hat das schon einmal gemacht. In welchen Situationen hast du es schon mal gemacht?“



Der Ansatz des Culturatoriums beruht auf der Definition von Integration im Konzeptpapier der Initiative für Integration und Toleranz:

*In der Migrationsforschung und der sozialpsychologischen Akkulturationsforschung wird Akkulturation verstanden als die Prozesse, die aus dem Aufeinandertreffen von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen resultieren. Dabei lassen sich vier Akkulturationsstrategien unterscheiden, je nachdem, ob die Minderheitengruppe die eigene Kultur beibehalten will/soll oder nicht und ob irgendeine Form des Kontakts zwischen Mehrheit und Minderheit bestehen soll oder nicht:*

- *Beibehaltung der eigenen Kultur mit Kontakt zur Mehrheit: Integration*
- *Beibehaltung der eigenen Kultur ohne Kontakt zur Mehrheit: Segregation*
- *Aufgabe der eigenen Kultur mit Kontakt zur Mehrheit: Assimilation*
- *Aufgabe der eigenen Kultur ohne Kontakt zur Mehrheit: Marginalisierung, Exklusion*

*Das Wertebündnis Bayern setzt mit seinen Projekten klar auf Integration. Wir verstehen Integration als Ausbildung gemeinsamer Werte mit der Einbeziehung von Gruppierungen, die zunächst andere Werthaltungen vertreten. Integration hebt den Zustand der Exklusion und der Segregation auf und beschreibt einen dynamischen, lange andauernden und sehr differenzierten Prozess des Zusammenfügens und Zusammenwachsens.*

#### **Anhand dieser Hinführung können viele wichtige Aspekte der interkulturellen Kommunikation und Kompetenz verdeutlicht werden:**

- Eine Kultur C kann umso besser produziert werden, je ähnlicher die beiden Ovale sind. Wenn ein Oval viel größer oder aber kleiner ist (d. h. die **Machtunterschiede** zwischen zwei Kulturen sind sehr groß), kann es nur schwer zu einem Austausch kommen, weil eine Kultur dominieren wird. Die andere Kultur wird von der dominanten Kultur im schlimmsten Fall ausgelöscht, z. B. im Fall eines Genozids.

- Integration ist das, was durch die Produktion der Kultur C entsteht. Deshalb ist Integration ein **wechselseitiger Prozess**, der von beiderseitiger Wertschätzung geprägt sein muss. Der erste Schritt sollte sein, Irritationen als positiven Impuls zu sehen und zur Schaffung von etwas Neuem zu nutzen. Im zweiten Schritt sollte auf Verbindendes und Gemeinsames der Kulturen A und B fokussiert werden, um Vertrauen zu schaffen. Ohne die Nutzung von Irritation und Gemeinsamkeiten kann keine Kultur C geschaffen werden.
- Viele Prinzipien der Kultur C sind mit den Prinzipien des Improtheaters identisch: Offenheit für Neues, Zulassen von Irritationen, Freude am Scheitern, Fokus auf Gemeinsamkeiten, Geduld etc. (siehe Ende der Broschüre)
- In die Produktion der Kultur C kann man sich nur begeben, wenn man seine **eigene Kultur** gut kennt, schützt und ggf. andere dafür gewinnen kann. Oft wird gefragt: **Muss ich mich denn anpassen?** Mit diesem Modell wird das verneint. Interkulturelle Kompetenz wird definiert als die Fähigkeit, seine eigene Kultur zu kennen und zu schätzen (Kultur A oder B) und fähig zu sein, eine neue Kultur zu kreieren, die Kultur C. Dazu sind weniger Fähigkeiten in der Anpassung als in der Aushandlung nötig.
- Die Teilnehmenden werden aufgefordert zu reflektieren, an welcher Stelle sie schon einmal eine Kultur C produziert haben, also interkulturell kompetent agiert haben. So werden sich die Teilnehmenden ihrer **eigenen Stärken und Ressourcen** für interkulturelle Kompetenz bewusst.
- Abschließend wird erläutert, dass die Produktion der Kultur C ein Mechanismus ist, der **immer schon** stattgefunden hat. Außerdem ist es ein Prozess, der **nie abgeschlossen** sein wird, in dem wir uns permanent befinden. So ist der bayerische Schweinebraten, das typisch bayerische Essen, ein Ergebnis eines interkulturellen Aushandlungsprozesses, eine Kultur C. Zwei Zutaten für den Schweinebraten kommen nämlich nicht originär aus Europa: Die Kartoffeln für die Kartoffelknödel kommen ursprünglich aus den Anden und die Petersilie kommt aus Westasien. Damit ist der Schweinebraten auch ein Beispiel dafür, dass etwas, was ursprünglich als fremd wahrgenommen wurde (Kartoffeln und Petersilie), so in eine neue Kultur integriert werden kann, dass es irgendwann als typisch für diese Kultur empfunden wird.



### Beispiel: Der Ansatz des Culturatoriums als Kultur C

Der Ansatz des Culturatoriums an sich ist ein Beispiel für eine Kultur C. Kultur A ist dabei das Improtheater und Kultur B die interkulturelle/transkulturelle/politische Bildung. Uns, Yusuf und Katrin, sind folgende Schlagworte eingefallen, um Kultur A und B zu definieren:

Kultur A (Improtheater): Schauspiel, Spontaneität, Bühne, Tun.  
Kultur B (interkulturelle Bildung): Wissenschaft, Schreiben, Lesen, Welt verändern.

Katrin und Yusuf haben Teile der Kultur A und B in sich, zusätzlich zu vielen anderen Kulturen, in denen sie leben. Als sie angefangen haben, zusammen zu arbeiten, ist die interkulturelle Überschneidungssituation entstanden. Um die Kultur C zu schaffen, haben wir uns an die Prinzipien des Improtheaters gehalten:

- Wir waren offen für das Neue, den neuen Ansatz, den die jeweils Andere mitbrachte.
- Wir haben das Irritierende zugelassen: Oft gab es Situationen im Training, wo einer sich fragte: Was macht die andere Trainerin da? Was soll das bringen? Hoffentlich hat sie nicht den roten Faden verloren etc.

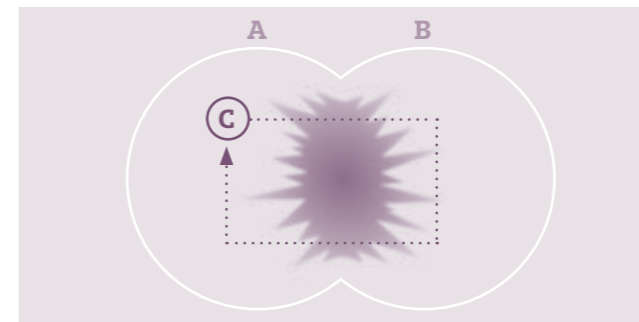
- Die Freude am Scheitern: Am Anfang hatten wir einige Trainings, die nicht gut funktioniert haben. Es war also nicht nur Freude dabei, aber es hat uns nicht abgehalten, es wieder zu machen ...
- Fokus auf Gemeinsamkeiten: Mit beiden Methoden (Improtheater und interkulturelle Bildung) kann man Menschen berühren, Menschen verändern und die Welt verbessern. Das sind Ziele, die wir gemeinsam haben.
- Geduld: Die Arbeit an dieser Broschüre war eine einzige Geduldssprobe – und gerade deswegen gibt es sie.

So haben wir durch die Überschneidung von Improtheater und interkultureller Bildung etwas geschaffen, das weit über diese beiden Teile hinaus geht: Unseren Ansatz des Culturatoriums.



### Spezialfall: Zeitverständnis

Schon Edward Hall meinte 1990, dass sich unterschiedliche Verständnisse im Umgang mit der Zeit wie Wasser und Öl zueinander verhalten, sich also nicht mischen lassen. Wenn man also in einer sachorientierten Kultur lebt, in der Pünktlichkeit von den meisten Menschen als Wert angesehen wird, wird man Nachteile haben, wenn man dies nicht berücksichtigt. Umgekehrt gilt aber auch, wenn man in einer beziehungsorientierten Kultur lebt, in der von den meisten Menschen im Umgang mit der Zeit die Pflege von Beziehungen als Wert gesehen wird, wird man Nachteile haben, wenn man das nicht berücksichtigt. In diesem Fall kann es also nicht immer zu Aushandlungsprozessen kommen und eine neue Kultur C produziert werden.



Aber auch in diesem Fall arbeiten wir mit dem Schaubild der zwei Kulturen. Man kann in diesem Fall sagen: „Hier muss man pünktlich sein!“ (Kultur A) und vielleicht „... wenn man unpünktlich ist, dann passiert XY!“ Damit wird man bei einigen Menschen erreichen, dass sie pünktlich sind – bei einigen auch nicht. Hier empfehlen wir, in die interkulturelle Überschneidungssituation zu gehen und dann zu versuchen, die Kultur B zu verstehen. Warum wird zu spät gekommen? Was stehen für Werte dahinter? Wo kann man anfangen, etwas zu verändern? Erst in dieser Auseinandersetzung fühlt die Andere Respekt und Wertschätzung und wird eher bereit sein, ihre eigenen Werte zu überdenken. So kann man den Anderen unterstützen, ein möglicherweise völlig neues Werteverständnis zu begreifen und danach zu handeln. Die Kultur C entwickelt sich dann nicht darin, dass man eine neue Kultur C produziert – man wird zur Kultur A (Pünktlichkeit) zurückkehren. Aber man hat selber die Möglichkeit genutzt, eine neue Sicht der Dinge zu bekommen. Man hat das C als Potential in sich entwickelt. Bei Bedarf kann man nun, auch im Ausland, auf beziehungsorientiertere Zeitverständnisse gelassener reagieren.



## II. 3. Hinführung zu einem interkulturellen Thema

**Improtheatermethoden können genutzt werden, um gezielt auf die Vermittlung interkultureller Inhalte hinzuführen. Dabei können sie eingesetzt werden vor, während oder als Abschluss einer interkulturellen Übung.**

### Übung: Die interkulturelle Fliege

*Ziel: Umgang mit Irritationen*

*Zeit: 5 bis 8 Minuten*

*Raum: Stehkreis*

Es gibt eine „interkulturelle Fliege“, die über die Köpfe der Teilnehmenden fliegt und die Teilnehmenden werden aufgefordert, sie zu fangen. Das geht so: Die Fliege ist über dem Kopf einer Person. Die Personen, die neben ihr stehen, sehen sich an, die Person mit der Fliege auf dem Kopf geht in die Knie und in dem Moment versuchen die beiden anderen, über dem Kopf die Fliege zu fangen, indem sie gleichzeitig über dem Kopf in die Hände klatschen. Die Fliege wird aber nicht gefangen und fliegt weiter in die gleiche Kreisrichtung. Jetzt geht die Person daneben in die Knie und so weiter ... Das wird in ein, zwei Runden mit der Gruppe eingeübt.

Danach schickt die Trainerin eine zweite Fliege in die andere Richtung los. Da, wo sich die beiden Fliegen treffen, entsteht eine Irritation. Genauso, wie wenn sich zwei Kulturen treffen. Um diese Erfahrung geht es – die Trainerin ermutigt nur: „Einfach weitermachen! Auf einen irritierenden Impuls spontan reagieren!“

Der Umgang mit Irritation und die Fähigkeit, in irritierenden Situationen handlungsfähig zu bleiben, ist ein wichtiger Aspekt interkultureller Kompetenz. Diese Übung kann genutzt werden, um zum Konzept interkultureller Kompetenz hinzuleiten. Die Übung eignet sich aber auch für das Ende eines Seminars, z. B. mit dem Satzsatz: „Wir haben die interkulturelle Fliege nicht gefangen. Genauso ist es mit interkultureller Kompetenz – wir werden nie aufhören, sie zu lernen!“



### Übung: Ja, genau!

*Ziel: Annehmen von unerwarteten Impulsen, Produktion einer gemeinsamen Geschichte, einer Kultur C*

*Zeit: 15 Minuten*

*Raum: Zwei Personen in einem Stuhl- oder Stehkreis*

Zwei Personen erzählen auf Basis einer Vorgabe eine Geschichte. Dabei wird die Geschichte Satz für Satz im Wechsel aufgebaut. Jede Erwiderung muss mit „Ja, genau ...“ beginnen.

Zum Beispiel:

Die Vorgabe (durch Trainer oder Gruppe) ist: „Äpfel“

Person 1: „Äpfel essen ist gesund.“

Person 2: „Ja genau, weil Äpfel essen gesund ist, esse ich nur noch Äpfel.“

Person 1: „Ja genau, und weil ich nur noch Äpfel esse, habe ich ständig Durchfall.“

Person 2: „Ja genau, und weil ich ständig Durchfall habe, muss ich zum Arzt.“

Und so fort ...

Die Vermittlung einer offenen, neugierigen Haltung, die unbekannte Impulse nicht direkt bewertet und ablehnt, ist ein grundlegendes Ziel der meisten interkulturellen Trainings. Sie ist auch Grundlage für die Schaffung der Kultur C (Teil II) oder dem Aufbau einer Vertrauensbeziehung (Teil II, 3.). Mit der Übung „Ja, genau!“ kann eingeübt werden, die Impulse des anderen – komme, was wolle – anzunehmen und gemeinsam eine Geschichte daraus zu spinnen, also eine Kultur C zu produzieren.

Das Beispiel mit dem Durchfall haben wir absichtlich gewählt, weil es deutlich macht, was passieren kann, wenn man Menschen frei spielen lässt. Es können Themen aufkommen, die eigentlich gar nicht in solchen Trainings thematisiert werden. Es ist aber wichtig, die eigene Irritation als Chance zu verstehen, Impulse als Geschenk anzunehmen und mit ihnen weiter zu arbeiten. So entsteht eine Atmosphäre, in denen die Teilnehmenden sich trauen, sich einzubringen und in der sie sich ernst genommen fühlen.

## II. 4. Interkulturelle Sensibilisierung

**Der Ansatz des Culturatoriums ist ein sehr wirkungsvoller Ansatz für die interkulturelle Sensibilisierung, er kann für die Vermittlung vieler Inhalte interkultureller Trainings verwandt werden, z. B. für die Sensibilisierung der Unterscheidung von Sehen und Interpretieren und für die Einführung der Kulturdimensionen Sach-/Beziehungsorientierung sowie Individualismus/Kollektivismus.**

### *Unterscheidung sehen/hören und interpretieren*

#### **Übung: Albatros à la Culturatorium**

*Ziel: Unterscheiden lernen zwischen Sehen und Interpretieren, erste Hinführung zu den Kulturdimensionen*

*Zeit: 45 bis 60 Minuten*

*Raum: Stuhlkreis mit Bühne in der Mitte*

*Quelle: angepasst an „The Albatros“ von Theodore Gochenour, in Sabine Handschuck (2004)*

Es wird eine Situation gesucht, die relevant für die Teilnehmenden ist, z. B. eine Pflegesituation für Altenpflegerinnen, ein Elterngespräch für Lehrer, eine Beratungssituation für Migrationsberaterinnen etc. Dann wird gefragt, ob die Teilnehmenden in dieser Situation schon interkulturelle Themen erlebt haben – diese werden dann gesammelt.

Dann geht die eine Trainerin raus und der andere Trainer schreibt auf ein Flipchart „Was habe ich gesehen?“. Er fordert alle Teilnehmenden auf, sich in der folgenden Übung diese Frage zu stellen.

Die andere Trainerin kommt rein und spielt mit einem Teilnehmenden die vorher festgelegte Situation. Es ist zu empfehlen, dass die Trainerin die Rolle spielt, die den Teilnehmenden eher fremd ist. Wenn die Teilnehmenden eher individualistisch/sachorientiert sind, dann sollte die Trainerin eher eine kollektivistisch/beziehungsorientierte Rolle spielen und umgekehrt.

Nach dem Rollenspiel wird mit den Teilnehmenden gesammelt, was sie wahrgenommen haben, die Antworten werden auf dem Flipchart festgehalten. In diesem ersten Schritt ist es wichtig, immer wieder die Frage auf dem Flipchart zu wiederholen: „Was habe ich wahrgenommen?“ Im zweiten Schritt werden die Antworten, die wirklich Gesehenes/Gehörtes ausdrücken, grün markiert, und alle anderen rot. Bei den rot markierten Antworten wurde von den Teilnehmenden interpretiert.

Geschlossen wird die Übung mit der Zusammenfassung: „Wir alle interpretieren, auch wir Trainer interpretieren immer wieder. In der interkulturellen Kommunikation ist es aber wichtig, sich dessen bewusst zu sein und in schwierigen Situationen klar zu erkennen, an welchen Stellen ich interpretiere und an welchen ich wirklich nur sehe oder höre. Wenn ich Probleme habe, könnte ein erster Schritt sein, die Situation anders zu interpretieren. Alternative Interpretationen lernen wir in der Arbeit mit den Kulturdimensionen.“

Diese Übung ist eine Adaption der bekannten Übung „Albatros“. Der Vorteil, die Übung wie beschrieben durchzuführen, ist, dass an alltagsrelevanten Situationen der Teilnehmenden gearbeitet wird – die Teilnehmenden erkennen damit sehr leicht die Relevanz dieser Übung für ihren Alltag. Für den roten Faden des Trainings ist wichtig, dass in diese Variante des „Albatros“ im Rollenspiel schon Elemente der Kulturdimensionen eingebaut werden können, die dann bei der Arbeit an den Kulturdimensionen wieder aufgegriffen werden können.

**Achtung: Die Übung funktioniert nur mit erfahrenen Improtheaterspielerinnen!**

## **Vertrauen aufbauen**

*Grundsatz für die Produktion der Kultur C*



## Arbeit an den Kulturdimensionen

### Rahmenbedingung der Übung

**Ziel:** Vermittlung der Kulturdimensionen durch Impulse der Teilnehmenden

**Zeit:** 1 bis 2 Stunden

**Raum:** Sitzkreis mit Rollenspielen – meist zu zweit

**Handout:** Die Kulturdimensionen Sach-/Beziehungsorientierung und Individualismus/Kollektivismus (siehe S. 14)

**Material:** laminierte Piktogramme, so viele wie Teilnehmende

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 Teilnehmende gibt. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, eine Karte zu ziehen, und nach der Logik des Memoryspiels den Partner 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.

Nachdem die Teilnehmenden sich ca. 5 bis 10 Minuten ausgetauscht haben, werden sie gebeten, das Erarbeitete im Plenum mitzuteilen. Die Reflexionen der Teilnehmenden werden als Impulse aufgenommen, und mit diesen Impulsen werden die Kulturdimensionen erarbeitet. Dazu gibt es unterschiedliche Methoden, die situationsbedingt eingesetzt werden.

### Situation: „Ich habe schon mal eine schwierige, interkulturelle Situation erlebt!“

Manchmal bringen Teilnehmende Situationen ein, bei denen interkulturelle Unterschiede eine Rolle spielten und die sie als belastend, irritierend oder unangenehm etc. empfunden haben (Critical Incident). Spontan werden mit den Teilnehmenden Rollenspiele dazu gemacht. Am besten mit derjenigen, die die Fallgeberin war. Wenn die Teilnehmende sehr sachorientiert kommuniziert, kommuniziert der Trainer sehr beziehungsorientiert. Der Trainer holt damit die Seite der Kulturdimension, die die Teilnehmende nicht zeigt, in den Raum. Es werden Vor- und Nachteile von beiden Seiten der Kulturdimension sichtbar und erfahrbar gemacht.

Dieses Rollenspiel wird danach mit der ganzen Gruppe reflektiert. Wenn einige Teilnehmende meinen, sie hätten sich ganz anders verhalten oder wenn eine alternative Verhaltensweise erarbeitet wurde, kann das Rollenspiel mit dem gleichen Thema auch noch einmal mit einem anderen Teilnehmenden durchgeführt werden.

Ein Teilnehmender bringt z. B. die Situation ein: „Ich frage nach dem Weg. Mein Gegenüber kennt den Weg nicht, sagt mir das

aber nicht und erzählt irgendwas.“ Das ist eine Situation, die oft von Teilnehmenden erzählt wird und die gut genutzt werden kann, um beziehungsorientierte und sachorientierte Kommunikation erfahrbar zu machen. Dadurch, dass der Teilnehmende die Situation thematisiert, wird klar, dass er die beziehungsorientierte Seite nicht versteht. Deshalb übernimmt die Trainerin diese Seite. Die Situation wird durchgespielt und hat wahrscheinlich auch für andere Teilnehmende Wiedererkennungswert.

Nach dem Rollenspiel wird die Situation im Plenum mithilfe der Kulturdimensionen aufgelöst: „Um was ging es der beziehungsorientierten Seite in der Kommunikation?“ ... „Nein, es ging nicht um ‚den Weg‘, sondern um beziehungsorientierte Themen, z. B. darum, dem Gegenüber auf der Beziehungsebene zu signalisieren, dass man ihn sympathisch findet und dass auf der Beziehungsebene ein ‚Ich weiß den Weg nicht‘ als eine Abweisung, als ‚Du bist mir unsympathisch‘ interpretiert werden kann und es deshalb nicht sagt. Oder auch, dass es als Gesichts- oder Würdeverlust empfunden wird, zugeben zu müssen, den Weg nicht zu kennen, oder andere beziehungsorientierte Erklärungen, die nichts mit der sachorientierten Ebene ‚Weg‘ zu tun haben.“ Darauf aufbauend kann die Kulturdimension Sach-Beziehungsorientierung eingeführt werden.

**Lernen mit Kopf, Herz und Hand**  
Pestalozzi

**Situation: „Ich verhalte mich so und nicht anders!“**

Manchmal äußern Teilnehmende, dass sie sich in bestimmten Situationen nur so und nicht anders verhalten würden. In der Übung geht es darum, zu erleben, was die Vor- und Nachteile dieses Verhaltens sind und evtl. zu erfahren, wie es ist, sein Verhalten zu ändern.

Ein Teilnehmender äußert z. B.: „Eine halbe Stunde zu spät zu einem Teammeeting – das geht ja gar nicht!“, er zeigt damit ein sachorientiertes Zeitverständnis. Darauf die Trainerin: „Okay, das können wir mal durchspielen! Machst du mit?“

Die Trainerin spielt jetzt eine Person, die sehr wohl Gründe hat, eine halbe Stunde zu spät zu kommen. Sie übertreibt dabei und setzt gezielt Emotionen ein. Bei diesem Beispiel würde sie einen Menschen mit beziehungsorientiertem Zeitkonzept spielen, der noch viele beziehungsorientierte Verpflichtungen hatte, bevor er kommen konnte (kleine Schwester, kranke Oma, wichtige Telefonate etc.). In dieser Rolle könnte die Trainerin sogar etwas auf die Tränendrüse drücken.

Das emotionale Übertreiben kann eine Seite der Kulturdimensionen ad absurdum führen und kann damit für beide Spieler zu einer Verhaltensänderung führen. Entweder lenkt der sachorientierte Teilnehmende ein: „Okay, ich verstehe, vielleicht kann ich dir helfen, eine gute Babysitterin zu finden?“ und zeigt damit beziehungsorientiertes Verhalten. Oder die beziehungsorientierte Trainerin erkennt: „Ich habe keinen Bock mehr! Meine Familie gefährdet meinen Arbeitsplatz! Ich zieh aus!“ und zeigt damit eher sachorientiertes Verhalten.

Mit dem Teilnehmenden wird nach dem Rollenspiel reflektiert, warum er sich so verhalten hat. Wenn er sein Verhalten geändert hat, wird das reflektiert. Oft zeigt der Teilnehmende hier einen Zugang zu Konzepten, die er vorher ausgeschlossen hat. Im Beispiel oben einen Zugang zu einem beziehungsorientierten Zeitkonzept. Diese Übung wird dann im Plenum reflektiert und die dazugehörige Kulturdimension theoretisch eingeführt, in dem Beispiel oben wären das „sach- und beziehungsorientierte Zeitkonzepte“.

**Situation: „Ich verstehe die einfach nicht!“**

Manchmal äußern Teilnehmende, dass sie eine bestimmte Verhaltensweise einfach nicht verstehen. In der vorherigen Situation (Thema Pünktlichkeit) könnte man z. B. die Rollen tauschen, auch mit anderen Teilnehmenden. Eine Teilnehmende kann dann in die Rolle von Menschen auf der Seite der Kulturdimensionen schlüpfen, die sie nicht versteht. Damit wird den Teilnehmenden die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels gegeben und auch der Aufbau von Empathie für die Situation derer vermittelt, die man nicht versteht. Für die Teilnehmenden, die zuschauen, ergeben sich neue Handlungsmöglichkeiten von der Seite der Kulturdimension, die ihnen möglicherweise neu ist.

Wenn Teilnehmende eine Rolle spielen, die sie eher als schwierig empfinden, ist es sinnvoll, sich zu vergewissern, dass sie einen Zugang zu dieser Rolle finden können – evtl. durch vorangegangene Erfahrungen mit dem Teilnehmenden oder durch Übungen im Training. Mit dieser Übung kann Handlungsfähigkeit für die Seite einer Kulturdimension aufgebaut werden, zu der spielende und zuschauende Teilnehmende eher weniger Zugang hatten.

Wichtig ist eventuell auch, die innere Logik anderer Orientierungsmuster zu erklären. In der Logik eines beziehungsorientierten Zeitkonzepts wird Pünktlichkeit anders definiert, die Menschen haben einen anderen Zugang zum Thema „Warten“ und sie handeln nach beziehungsorientierten Werten, zu denen Pünktlichkeit eher nicht gehört.



**Situation: Der Teilnehmende ist nur im Kopf, nur im Herz, nur in der Hand**

Manchmal verhalten sich Teilnehmende in den Rollenspielen sehr verkopft, sehr emotional oder handeln einfach nur. In der interkulturellen Kommunikation ist es wichtig zu wissen, auf welcher Ebene kommuniziert wird, auf der kognitiven (Kopf) auf der emotionalen (Herz) oder auf der Handlungsebene (Hand). Zur Produktion der Kultur C ist es hilfreich, bewusst zwischen den Ebenen wechseln zu können, weil nicht alle Menschen, immer auf allen Ebenen kommunizieren können. Menschen aus beziehungsorientierten, kollektivistischen Kulturen kommunizieren mehr auf der emotionalen Ebene als Menschen aus sachorientierten, individualistischen Kulturen.

Nach den Rollenspielen wird mit den Teilnehmenden reflektiert: Auf welcher Ebene haben beide kommuniziert? Woran merkt man das? Wer hat wo die Ebene gewechselt und warum? Was hat das bewirkt?

Es hat sich bewährt, dazu einen Kopf, ein Herz und eine Hand auf ein Flipchart zu malen und dann, während man die Situation reflektiert, mit einer Hand immer anzudeuten, auf welcher Ebene ein Mensch gehandelt hat.

**Situation: „Das eine ist gut und das andere ist schlecht!“**

Manchmal äußern Teilnehmende: „Ja, aber diese bestimmte Verhaltensweise, diese Kultur, dieser Wert etc. ist ja nun wirklich richtig und eine andere ist ja wirklich falsch!“. Dann nimmt die Trainerin die beiden zusammengehörigen Piktogramme in die rechte und in die linke Hand und fragt zunächst zu dem, wozu gesagt wurde, es sei richtig „Was sind die Vorteile hier?“ und lässt die Teilnehmenden antworten. Dann fragt sie „Was sind die Nachteile?“ und lässt die Teilnehmenden sammeln.

Dann lässt sie die Vor- und Nachteile der jeweils anderen Seite erarbeiten. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, darauf hinzuweisen, dass nicht die Vorteile der einen Seite mit den Nachteilen der anderen Seite verglichen werden sollten – das wäre wie „Äpfel mit Birnen vergleichen“ (Logik des Wertequadrats). Abschließend kann man darauf hinweisen, dass jede Kultur ihre Vor- und Nachteile hat, dass jeder Mensch theoretisch entscheiden kann, wozu er gehören will – aber dass es keine Kultur gibt, die nur Vorteile hat.

**Zulassen von Irritationen**

Grundsatz für die Produktion der Kultur C



Dieser Lernschritt kann auch durch ein Rollenspiel erfahrungsorientiert verankert werden. Dazu wird eine Situation gewählt, in der die Seite, die der Teilnehmende favorisiert, Nachteile hat. Der Teilnehmende wird dadurch gezwungen, entweder die Nachteile dieser Seite der Kulturdimension im Rollenspiel zu spielen oder sein Verhalten zu ändern und damit auf die andere Seite der Kulturdimension zu wechseln. Es ist durchaus sinnvoll, eine dramatische Situation zu wählen, um die Nachteile wirklich griffig herausarbeiten zu können oder auch den Wechsel zur anderen Seite der Kulturdimension zu provozieren.

Eine Teilnehmende äußert z. B.: „Direkte Kommunikation ist viel besser, als indirekte!“ Hier wählt der Trainer z. B. folgende Situation aus: „Stell Dir vor, ich bin dein Kollege. Wir mögen uns und arbeiten schon lange gut zusammen. Aber leider habe ich seit ein paar Tagen einen starken Körpergeruch. Dir geht das immer mehr auf die Nerven und du hast dir fest vorgenommen, das mal anzusprechen. Jetzt treffen wir uns gerade zu einer Kaffeepause ...“. Wenn die Teilnehmende bei ihrer Aussage bleibt und direkt kommuniziert, nimmt sie die Nachteile der direkten Kommunikation in Kauf: Sie kann verletzend sein, der andere könnte peinlich berührt sein, beleidigt sein, es könnte sogar zu einem Beziehungsabbruch führen.

Nach der Reflexion dieser Situation im Plenum könnten alternative Vorgehensweisen einer indirekten Kommunikation erarbeitet werden – z. B.:

- „Eine Geschichte erzählen“: Ich habe mal einen gekannt, der hatte so einen Körpergeruch, weisst du, was ich da gemacht habe? ...
- Nicht reden, sondern indirekt handeln: Ihr ein Deo zustecken.
- Über Dritte kommunizieren: Seinen besten Freund bitten, ihm zu sagen, dass er öfter mal duschen sollte ...

**Situation: „Ja, ich weiß nicht, wie das gehen soll!“**

Manchmal tun sich die Teilnehmenden schwer, zu neuen Konzepten wirklich Zugang zu finden und wissen nicht, wie sie sie umsetzen sollen. Dann kann man sie gemeinsam auf einem Flipchart dazu Themen sammeln lassen. Erfahrungsgemäß sind das z. B. folgende Themen:

- Kultur des Wartens: Wie kann ich mich so organisieren, dass ich gerne warte?
- Aufbau einer Vertrauensbeziehung: Was sind die Zutaten für eine gelingende Vertrauensbeziehung?

## II. 5. Am Ende

Die letzte Übung in einem Training des Culturatoriums sollte richtig Freude machen und die Teilnehmenden anspornen, es selber in die Hand zu nehmen und etwas daraus zu machen.

### Freeze

*Ziel: Selbstreflexion/Selbstwirksamkeit erkennen*

*Zeit: 5 bis 8 Minuten*

*Raum: Stehkreis, in der Mitte eine Bühne für zwei Spieler*

Die Teilnehmenden gehen durch den Raum und erhalten verschiedene Anweisungen, wie zum Beispiel „Äpfel von Bäumen zu pflücken“. In einer vermeintlich willkürlich ausgewählten Situation, in der gerade Körperhaltungen verändert wurden, gibt die Trainerin das Kommando „Freeze.“ Die Teilnehmenden „frieren ein“, verharren in dieser Position und sind aufgefordert, ihre eigene Körperhaltung genauer unter die Lupe zu nehmen. Die Trainerin wählt zwei Teilnehmende aus, mit denen weiter gearbeitet wird. Die Anderen gehen zurück in den Stehkreis.



Jetzt

fordert die Trainerin einen Teilnehmer auf, mit der eigenen Körperhaltung und der der anderen Person, die übrig geblieben ist, eine Geschichte zu entwickeln. Sie spielen spontan die gemeinsam entwickelte Geschichte, bis die Trainerin wieder „freeze“ ruft. Die umherstehenden Teilnehmenden werden aufgefordert, sich anhand des Standbilds, das jetzt entsteht, eine neue Geschichte zu überlegen. Dann können sie den Spieler, der die erste Geschichte angefangen hat, abklatschen, also an der Schulter berühren und ihn so aus der Situation nehmen, seine Körperhaltung einnehmen und eine völlig neue Geschichte anfangen.

Die Übung vermittelt den Teilnehmenden, dass sie selber gefragt sind. Jede kann jederzeit ihre Geschichte etablieren, auch wenn es eine ganz Neue ist, die nichts mit der davor zu tun hatte. „Fang bei Dir selber an! Mach was draus!“

### Prinzipien von Improtheater/ Prinzipien für die Produktion der Kultur C

**Fokus auf Gemeinsamkeiten**

**Vertrauen aufbauen**

**Etwas von sich preisgeben**

**Impulse annehmen**

**Zulassen von Irritationen**

**Nutzen von Missverständnissen**

**Mit Freude einen Perspektivenwechsel initiieren**

**Freude am Scheitern**

**Geduld**

**Veränderungsbereitschaft signalisieren**

**Zulassen, nicht blocken**

**Alles ist möglich**

**Nichts ist richtig, nichts falsch**

**Offen für das Neue**

### Literatur/Weblinks

#### **Kulturbegriff, interkulturelle Kommunikation**

- Georg Auernheimer, (2012): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. 7., überarbeitete Auflage, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt
- Wolfgang Welsch (1994): Transkulturalität, Lebensformen nach der Auflösung der Kulturen
- Jürgen Bolten (2007): Interkulturelle Kompetenz, Landeszentrale für Politische Bildung Thüringen, Erfurt
- Stefanie Rathje: stefanie-rathje.de

#### **Ansatz der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit**

[www.uni-bielefeld.de/\(en\)/ikg/projekte/gmf\\_survey.html](http://www.uni-bielefeld.de/(en)/ikg/projekte/gmf_survey.html)

#### **Demokratieerziehung/Betzavta**

Uki Maroshek-Klarman, Saber Rabi (2015):

Mehr als eine Demokratie, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

#### **Empowerment**

[www.candoempowerment.eu](http://www.candoempowerment.eu)

#### **Interkulturelle Trainingsmethoden**

Sabine Handschuck, Willy Klawe (2004):

Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit, Juventa Verlag, Weinheim

#### **Improvisationstheater**

Keith Jonstone (1993): Improvisation und Theater, Alexander Verlag, Berlin

#### **Bedeutung von Namen**

##### **in der interkulturellen Kommunikation**

Sabine Handschuck, Hubertus Schröer (2010):

Eigennamen in der interkulturellen Verständigung, Ziel Verlag, Augsburg

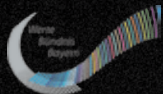
#### **Piktogramme**

Yan Liu (2014): Ost trifft West. East meets West, Verlag Hermann Schmidt, Mainz

## Herausgegeben von

[www.culturatorium.de](http://www.culturatorium.de)

Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) Bayern  
Landwehrstraße 22 · 80336 München  
im Rahmen des Projekts „Angekommen“ des Wertebündnis Bayern,  
Projektleitung Katholische Erziehergemeinschaft (KEG)



## Redaktion

Yusuf Demirkol, Katrin Kuhla,  
Ercan Öksüz, Florian Wenzel

## Gestaltung

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

## Fotos

Selda Çetinçeviz, Katrin Kuhla

Dieses Projekt wird aus Mitteln  
des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit  
und Soziales, Familie und Integration gefördert.



Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und Integration

November 2017

