

WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN



ANPFIFF-HANDBUCH #2:

# ANPFIFF INTEGRATION. VIELFALT ALS CHANCE.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ FÜR  
TRAINER UND BETREUER IM FUSSBALL

Gefördert von:

 **BASF**  
We create chemistry



„Als gebürtiger Tscheche bin ich selbst ein gutes Beispiel für die Integrationskraft des Fußballs. Im Jahr 2001 bin ich als Student, damals noch ohne jegliche Deutschkenntnisse, mit meinem Fahrrad und ein Paar Kickschuhen zum benachbarten Sportplatz gefahren. Ich habe mittrainiert, ohne den Verein oder die Spieler zu kennen. Seitdem war ich einfach voll dabei. Ich habe mich in der Mannschaft, im Verein, auf dem Platz wohl gefühlt. Dieses Gefühl habe ich in meinen Alltag übertragen können und mir damit das Reinformen in ein fremdes Land, in eine andere Kultur sehr vereinfacht. Die damals entstandenen Freundschaften sind bis heute geblieben.“

**Jiri Jung, Trainermentor Grundlagenbereich AnpfiFF ins Leben**

# VORWORT ANPFIFF INS LEBEN



„Sport schafft Integration“ lautet ein gerne wiederholtes Motto. Dabei ist es nur die eine Seite der Medaille. Genauso kann nämlich behauptet werden, Sport schaffe Diskriminierung. Ob von den Rängen des Stadions, in der öffentlichen Debatte oder innerhalb einzelner Mannschaften, Beispiele von Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit sind auch heute noch allgegenwärtig. Korrekter wäre daher die Beobachtung, dass Sport eine wunderbare Chance zur Integration bietet. Dieses Potential muss jedoch bewusst genutzt werden, denn ebenso birgt der Mannschaftssport gewisse Risiken.

Kaum etwas verbindet Menschen so sehr wie das gemeinsame Bewältigen einer Herausforderung und die Freude über ein erreichtes Ziel. Anders als im privaten oder beruflichen Leben sind die Erfolge im Sport stets klar messbar und unmittelbar erlebbar. An jedem Wochenende kann ein Sieg errungen, am Ende einer Saison vielleicht sogar ein Klassenerhalt oder eine Meisterschaft gefeiert werden. Der unter der Woche betriebene Aufwand wird oft schon Tage später entlohnt. Und wo sonst zeigt sich erfolgreiche Zusammenarbeit so evident wie beim Zusammenspiel zwischen Vorlagengeber und Torschützen? In diesen Momenten geglückter Kooperation funktioniert auch Integration spielend. Weder Kind noch Erwachsener würde ein Tor der eigenen Mannschaft nicht freuen, weil der Torschütze Ausländer ist.

Doch im Sport gilt stets: Wo ein Gewinner, dort ein Verlierer. Genauso wie der Mannschaftssport gelungene Zusammenarbeit erlebbar macht, ist auch das gemeinsame Scheitern immer wieder Teil des Wettkampf-Sports. Stimmen die Ergebnisse nicht, leidet auch der Teamgeist. Verstärkt wird dies durch den Umstand, dass individuelles Versagen im Sport von allen wahrgenommen wird. Der Abwehrspieler, der ein Gegentor verschuldet, wird ebenso leicht zur Zielscheibe für Schuldzuweisungen wie der Stürmer, der seine Torchancen vergibt. Kommen die Leistungsschwächeren aus anderen Ländern oder Kulturen, können sich die Anfeindungen ihnen gegenüber schnell auf diese Charakteristika fokussieren.

Wenn allgemeine Unzufriedenheit in Diskriminierung gegenüber Einzelnen umschlägt, ist es Aufgabe des Trainers und des Vereins, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Deswegen ist es das Anliegen von AnpfiFF ins Leben und seiner Partnervereine, die Trainer bestmöglich auf diese Herausforderung vorzubereiten. Dieser Aufgabe kommen wir mit Fortbildungen für die Trainer nach. In sozialen Projekten versuchen wir auch, die Mannschaften für die Themen Integration und Vielfalt zu sensibilisieren, um so Konfliktsituationen vorzubeugen. Mit dem nachfolgenden Handbuch, das in enger Zusammenarbeit mit der BASF und der Akademie an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. entstanden ist, gehen wir einen Schritt weiter. Dieses Handbuch ist der Versuch, Trainern für den Konfliktfall einen praxisnahen Leitfaden an die Hand zu geben, an dem sie sich orientieren können. So erhöhen wir ihre Chance, Konfliktpotentiale frühzeitig zu erkennen und auszuräumen.

Wenn Vereine und Trainer sich den Risiken einer vielfältigen Mannschaftszusammenstellung bewusst sind, negativen Entwicklungen gegensteuern und die positiven Potentiale nutzen, dann, das beobachten wir bei unseren Partnervereinen immer wieder, schafft der Sport wirklich Integration.

Wir freuen uns auf die Umsetzung dieses Handbuchs!

**Dietmar Pfähler**

**1. Vorsitzender AnpfiFF ins Leben e.V.**

# VORWORT BASF SE



Der moderne Sport wird gern als Spiegel der Gesellschaft bezeichnet – insbesondere dann, wenn es darum geht, herausfordernde Verhaltensweisen als „gesellschaftlich verursacht“ einzuordnen. Doch es greift zu kurz, Sport nur als passiven Widerhall gesellschaftlicher Entwicklungen zu begreifen: Er gab und gibt Impulse für die Entwicklung von Verhalten, unserer Sprache und – ja, auch von Werten. Dies gilt umso mehr für den Fußball, dessen Beliebtheit, Sichtbarkeit und Vermarktbarkeit offenbar noch keine Grenzen findet.

Gerade deshalb ist die Wirkung dessen, was alltäglich auf den Fußballplätzen zwischen den Spielern, gegenüber Schiedsrichtern oder bei den Zuschauern zu beobachten ist, von sehr großer Bedeutung. Leistungswille und Fairness, Teamgeist und Regeltreue, Individualität und Fähigkeit zur Verantwortung sind hierbei die Werte, die sowohl im Sport als auch in der Gesellschaft den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen. Diesen Zusammenhang zwischen Spielbetrieb und Alltag für junge Fußball-Begeisterte erlebbar zu machen, war und ist das einzigartige Erfolgsrezept von AnpfiFF ins Leben.

Das ganzheitliche Förderkonzept, das Kinder und Jugendliche bei Sport, Schule, Beruf und gesellschaftlichem Engagement unterstützt, trägt den vielfältigen Herausforderungen und Chancen des heutigen Lebens Rechnung. Der kompetente Umgang mit Vielfalt, ob der Spielstile und Spielertypen oder der sozialen und kulturellen Herkünfte, entscheidet heute mehr denn je über die Qualität des Zusammenspiels – sei es in Liga, Schule, Betrieb oder Nachbarschaften, spricht: in der Gesellschaft.

Der Fußball kann beim Erlernen dieser interkulturellen Kompetenzen weit mehr sein als ein Spiegel, nämlich Bühne, Schrittmacher und Lernraum. „AnpfiFF Integration e.V.“ hat genau diesen Anspruch, die Erfolgsgeschichte der aktiven gesellschaftlichen Wirkung durch den Fußball fortzuschreiben. Trainern, Übungsleiter und SpielerInnen haben unter Anleitung der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg mitgewirkt, um praktische Erfahrungen, Informationen, Verhaltens- und Übungsbeispiele auszuwählen, zu bewerten und für die tägliche Arbeit mit Jugendteams aufzubereiten.

In Zeiten gesellschaftlicher Spannung und der Infragestellung regelnder Gemeinsamkeiten, ist das Miteinander im Wettbewerb mehr als ein Spiegel. Sport ist sicher kein Allheilmittel, aber er kann Räume für die selbstwertschätzende Entwicklung junger Menschen schaffen und damit zu einer freiheitlichen und inklusiven Gesellschaft beitragen.

Daher war es der BASF SE ein besonderes Anliegen, dieses Projekt von Beginn an zu unterstützen. Die umfassende Würdigung und Nutzung von Vielfalt und interkultureller Kompetenz sind Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur. Unser gesellschaftliches Engagement in der Metropolregion Rhein-Neckar zielt darauf ab, insbesondere jungen Menschen Integration und Teilhabe zu eröffnen, unabhängig von sozialer oder kultureller Herkunft. Daher wollen wir TrainerInnen, ÜbungsleiterInnen und SpielerInnen die Möglichkeit zu geben, neue Fähigkeiten zu erlernen, die auf allen Spielfeldern des Lebens zu Begeisterung für Leistung und Fairness, Erfolg und Respekt führen.

Mit herzlichem Dank an alle Mitwirkenden für Herzblut und Engagement wünschen wir diesem Handbuch viel Spielzeit und eine sportlich-intensive Weiterentwicklung.

**Hartmut Unger**

**BASF SE, Gesellschaftliches Engagement – Soziales & Sport**

**FUSSBALL UND INTERKULTURALITÄT** Fußballvereine bieten sportbegeisterten Kindern und Jugendlichen bestmögliche Perspektiven für ihre private und berufliche Zukunft im Fußball und darüber hinaus. Dabei ist die zunehmende Interkulturalität der Kinder und Jugendlichen – die auch deren wachsende Vielfalt beispielsweise hinsichtlich sozialer Herkunft einschließt – Herausforderung und Chance. Die Herausforderung ist, aus Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen eine erfolgreiche Mannschaft zu bilden. Die Chance ist, dass die Interkulturalität einer Mannschaft eine Ressource für deren Erfolg im Fußball darstellt.

**ZIEL** Das Ziel des Handbuchs ist es daher, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Interkulturalität zum Vorteil aller im Verein und für den Erfolg auf dem Platz genutzt werden kann. Das übergeordnete Ziel ist es, durch einen kompetenten Umgang mit Interkulturalität im Fußball die Chancen zu nutzen, die Fußball für gesellschaftlichen Zusammenhalt bietet. Denn mit den interkulturellen Kompetenzen, die die Kinder und Jugendlichen im Verein erwerben, werden sie befähigt, auch im Kontakt mit ihren Eltern und Lehrern und den Kindern und Jugendlichen außerhalb des Fußballs besser mit Interkulturalität umzugehen. Dies trägt nicht zuletzt zur Senkung der Ausgaben für die Bewältigung von kulturellen Herausforderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen bei.

**ENTSTEHUNG** Das Handbuch ist im Rahmen von „Anpfiff Integration“ entstanden, einem innovativen Kooperationsprojekt von Anpfiff ins Leben mit der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. Dabei wurde das Praxiswissen der Trainer und Betreuer um die interkulturelle und didaktische Expertise der Akademie ergänzt. In einem co-kreativen Prozess wurden interkulturelle Methoden ausprobiert, die Erfahrungen damit reflektiert und Transfermöglichkeiten für die Anforderungen in Fußballvereinen erarbeitet.

**DAS BESONDERE** Auf diese Weise konnte ein passgenaues Konzept für Fußballvereine entwickelt werden: Die interkulturellen Methoden wurden gemeinsam so angepasst, dass sie sich gut in bestehende Abläufe in Training und Betreuung integrieren und mit einfachen Mitteln kostenneutral umsetzen lassen. Vor allem aber wurden gemeinsam Reflexionsanleitungen für die Umsetzung interkultureller Methoden entwickelt. Sie erlauben es, erstens Zweckmäßigkeit, Chancen und mögliche Risiken der Methoden einzuschätzen und zweitens die damit von den Kindern und Jugendlichen gesammelten Erfahrungen zusammen mit diesen aufzuarbeiten und dadurch die gewünschten interkulturellen Lerneffekte abzusichern. Genau durch diesen Fokus auf eine Schritt-für-Schritt-Reflexionsanleitung für den erfolgreichen Einsatz interkultureller Methoden unterscheidet sich dieses Handbuch von anderen Handbüchern zur Vermittlung von interkultureller Kompetenz an Kinder und Jugendliche, die in erster Linie Methodensammlungen sind.

**DANKESCHÖN!** Unser Dank gilt allen Akteuren: Für die finanzielle Förderung von „Anpfiff Integration“ danken wir der BASF SE sehr herzlich! Für die tolle und inspirierende Zusammenarbeit gebührt allen beteiligten Trainern und Betreuern ein großes Dankeschön! Und bei Julian Nagelsmann bedanken wir uns sehr herzlich, dass er uns in einem Interview erzählt hat, wie er Interkulturalität in seiner Mannschaft erlebt und wie er damit umgeht!

Viel Spaß beim Lesen des Handbuchs und beim Ausprobieren der interkulturellen Methoden wünschen  
**Petra Fetzer, Eva Fernández, Moritz Nestle und Friederike Baum**



# INHALTSVERZEICHNIS

## TEIL 1: EINFÜHRUNG

- |   |    |
|---|----|
| 1. Warum ist interkulturelle Kompetenz im Fußball eigentlich wichtig? | 10 |
| 2. Zielsetzung  | 12 |
| 3. Zielgruppen  | 16 |
| 4. Aufbau und Darstellung   | 17 |

## TEIL 2: ÜBER DIE KUNST, ERFOLGREICH INTERKULTURELL ZU INTERVENIEREN

- |   |    |
|---|----|
| 5. Wie zeigt sich Interkulturalität in Fußballvereinen?                         | 20 |
| 6. Kultur, was ist das eigentlich?  | 24 |
| 7. Was macht dann interkulturelle Kompetenz aus?                                | 28 |
| 8. Pädagogisch-didaktischer Einsatz interkultureller Methoden                   | 34 |
| 9. Wie können wir bei kultureller Ausgrenzung reagieren? Ein Gesprächsleitfaden | 41 |
| 10. Fazit   | 47 |

## TEIL 3: INTERKULTURELLER METHODENKOFFER

- |  |    |
|--|----|
| 11. Aufwärmspiele: Gute Stimmung on demand                         | 50 |
| 12. Koordinationstraining: Vertrauen schaffen                      | 51 |
| 13. Schwerpunktthema: Interkulturalität als Gewinn erlebbar machen | 54 |
| 14. Freier Wettkampf: Die Werte unter der Oberfläche von Eisbergen | 59 |

## ANHANG

- |                              |    |
|------------------------------|----|
| 15. Entstehung des Handbuchs | 64 |
|------------------------------|----|

# TEIL 1: EINFÜHRUNG



„Eine Fußballmannschaft dient im Kleinen sicher als Vorbild für die Gesellschaft im Großen. Hier treffen völlig unterschiedliche Menschen aufeinander und immer wieder stoßen auch neue hinzu. Es gilt Neuzugänge zu integrieren, Stimmungen und Meinungen auszubalancieren und unterschiedliche Sprachen, Weltanschauungen und Religionen unter einen Hut zu bringen.“

**Julian Nagelsmann, Bundesligatrainer**



# 1. WARUM IST INTERKULTURELLE KOMPETENZ IM FUSSBALL EIGENTLICH WICHTIG?

## BEISPIEL 1

### „DER TÜRKE RAFFT NIX!“: SICH FALSCH VERHALTEN UND DIE ZURECHTWEISUNG NICHT AKZEPTIEREN

Du erklärst im Training eine Übungsform. Onur versteht die Übung nicht. Du erklärst sie ihm nochmal, doch er macht die Übung immer noch falsch. Die anderen Spieler beginnen Onur auszulachen und ihn mit unschönen Bemerkungen in eine Schublade zu stecken „Onur geht auf die Hauptschule, der rafft das nicht.“ Du machst deutlich, dass du Onur und die anderen Spieler schätzt, aber ihr Verhalten fehl auf dem Platz ist. Onur reagiert auf deine Zurechtweisung, indem er sich persönlich angegriffen fühlt und deine gute Absicht nicht erkennt. Mit lautem Geschimpfe verlässt er den Platz.

Er gerät so in eine weitere Schublade, nämlich „türkische Jungs lassen sich nichts sagen“. Jetzt hast du nicht dein Ziel erreicht und klar gemacht, dass die Übungen so gemacht werden, wie du sie ansagst. Außerdem sitzt ein Spieler beleidigt in der Kabine und ein Konflikt spaltet die Mannschaft. Wie können die Spieler lernen, konstruktiv mit ihrer Verschiedenheit umzugehen, anstatt ihre Mitspieler mit kulturellen Klischees abzuwerten?



Wenn die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen zu guten Fußballern die Hauptsache ist, kann die Vermittlung von interkultureller Kompetenz auf den ersten Blick als eher unwichtig erscheinen. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass sie aus folgenden drei Gründen eine zentrale Aufgabe von Fußballvereinen ist:

**1. INTERKULTURELLE KONFLIKTE SIND EIN HÄUFIGES PHÄNOMEN, WEIL KULTURELLE, ALSO ETWA ETHNISCHE, RELIGIÖSE ODER SOZIALE UNTERSCHIEDE DER NORMALFALL SIND.**

Es kommt immer wieder – und das oft auch eher unbewusst und ohne böse Absicht – zu interkulturellen Konflikten wie in Beispiel 1. Dabei betreffen interkulturelle Konflikte nicht nur unterschiedliche Hautfarben, Sprachen, Nationalitäten und Religionen. Auch soziale Unterschiede oder beispielsweise Unterschiede in Bezug auf Bildung oder die Entsprechung zu Geschlechternormen sind kulturelle Unterschiede. Und der Umgang damit erfordert interkulturelle Kompetenz.

**2. KLASSISCHE INTERVENTIONEN UND TEAM-BUILDINGMASSNAHMEN KÖNNEN INTERKULTURELLE KONFLIKTE NUR OBERFLÄCHLICH LÖSEN.**

Vielleicht gelingt es dir, dass Onur in Zukunft nicht mehr einfach aus Übungen aussteigt. Ein interkultureller Konflikt ist aber erst teilweise erfolgreich bearbeitet, wenn er sich nicht wiederholt. Wirklich erfolgreich ist die

Konfliktbearbeitung dann, wenn die Kinder und Jugendlichen in der Lage sind, sich im Umgang mit ihrer Interkulturalität selbst konstruktiv zu regulieren und diese gewinnbringend zu nutzen. Das kann gelingen, wenn du sie dabei unterstützt, ihre kulturellen Komfortzonen zu verlassen und bei anderen nicht nur den Teil des kulturellen Eisbergs in den Blick zu nehmen, der über der Wasseroberfläche ist, sondern den gesamten Eisberg.

**3. DIE VERMITTLUNG VON INTERKULTURELLER KOMPETENZ WIRKT SICH POSITIV AUF DEN FUSSBALL AUS.**

Interkulturelle Konflikte haben das Potential, den Spaß, den Zusammenhalt, die Trainingseffizienz und -effektivität und die Leistung der Spieler zu mindern. Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz stellt daher nicht nur einen Beitrag zur ganzheitlichen Förderung der Kinder und Jugendlichen in Fußballvereinen dar, sondern beeinflusst auch direkt den Trainings- und Spielerfolg. Insbesondere ergeben sich folgende Vorteile:

- 🌈 **WENIGER STRESS UND STÖRUNGEN**
- 🌈 **BESSERE SPORTLICHE LEISTUNG**
- 🌈 **BESSERER ZUSAMMENHALT**
- 🌈 **MEHR SPASS UND BESSERE STIMMUNG**
- 🌈 **ERWERB EINER DER SCHLÜSSEL-KOMPETENZEN DES 21. JAHRHUNDERTS**

# 2. ZIELSETZUNG

## IN KÜRZE

Die Zielsetzung des Handbuchs ist es, Kompetenzen für einen guten Umgang mit Interkulturalität in Fußballmannschaften zu vermitteln. Interkulturalität betrifft dabei neben **UNTERSCHIEDLICHEN SPRACHEN, HAUTFARBEN, NATIONALITÄTEN und RELIGIONEN** u.a. auch **SOZIALE UNTERSCHIEDE**. Der Schwerpunkt des Handbuchs liegt auf der Frage, wie interkulturelle Methoden wirklich wirksam eingesetzt werden können. Dabei geht es auch darum, wie Interkulturalität für den Erfolg im Fußball genutzt werden kann. Dazu bietet das Handbuch eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Reflexion der eigenen interkulturellen Haltung und des darauf aufbauenden erfolgreichen Einsatzes interkultureller Methoden. Angebunden an diese Reflexionsanleitung werden interkulturelle Methoden vorgestellt, die in die Fußball- und Betreuungs-Kontexte in Vereinen eingepasst sind.

## EINE GUTE AUSGANGSLAGE

Deutschland ist die Heimat von Menschen mit vielen verschiedenen Wurzeln und Hintergründen. Die DFB-Nationalmannschaften und die vielen Fußballvereine sind ein Spiegelbild dieser Interkulturalität. Dort werden ganz unterschiedliche Menschen miteinander in Beziehung gebracht und damit wird ein wesentlicher Beitrag zu einem produktiven Umgang mit Interkulturalität geleistet. Dies wird jedoch bisher oft nicht explizit als Engagement für Interkulturalität betrieben und auch nicht so wahrgenommen.

## TORE FÜR INTERKULTURALITÄT

Aus der beschriebenen Ausgangslage hat sich die Zielsetzung des Handbuchs ergeben: Die Grundlagen in den Vereinen für einen bewussten und reflektierten Umgang mit Interkulturalität zu erschließen. Durch diesen Umgang soll Interkulturalität zielgerichtet zum Vorteil aller Beteiligten und des Fußballs nutzbar werden. Dabei geht es um zwei miteinander verknüpfte Bereiche:

Der eine Bereich dreht sich um die Frage, wie mit kulturellen Unterschieden gelassen und sicher umgegangen werden kann.

Der andere Bereich liegt beim Thema der Interkulturalität auf den ersten Blick sicherlich nicht auf der Hand: Die Leistungssteigerung der Mannschaften. Doch genau das ist ein wesentlicher Zusatzertrag eines kompetenten Umgangs mit Interkulturalität in Mannschaften.

## ÜBRIGENS: DER NUTZEN GEHT WEIT ÜBER DEN FUSSBALL HINAUS

Die Befähigung der Kinder und Jugendlichen zu einem guten Umgang mit Interkulturalität stellt nicht nur einen Beitrag zu mehr Erfolg, Zusammenhalt und Integration im Fußball dar. Sie leistet auch einen Beitrag zu einem besseren Miteinander in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen. Denn mit den interkulturellen Kompetenzen, die die Kinder und Jugendlichen im Verein erwerben, sind sie in der Lage, auch im Kontakt mit ihren Eltern und Lehrern und den Kindern und Jugendlichen außerhalb des Fußballs besser mit Interkulturalität umzugehen. Dies trägt nicht zuletzt zur Senkung der Ausgaben für die Bewältigung von kulturellen Herausforderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen bei. Gleichzeitig ist dies ein ganz persönlicher Gewinn für jeden einzelnen. Jeder kann so die Ziele besser erreichen, die er in Gruppen verfolgt, angefangen beim Knüpfen und Pflegen sozialer Kontakte und gemeinsamem Spaß.

# WARUM DIE LEKTÜRE DES HANDBUCHS HILFT, TORE ZU ERZIELEN.

Dafür gibt es zwei gute Gründe:

## 1. INTERKULTURELLE METHODEN UND MANNSCHAFTSERFOLG

In Bezug auf die einzelnen Spieler schafft der gekonnte Einsatz interkultureller Methoden eine Sensibilisierung für Interkulturalität. Dir als Trainer oder Betreuer helfen interkulturelle Methoden, deine Handlungskompetenzen im Umgang mit Interkulturalität zu professionalisieren. So lassen sich mit den Methoden etwa Konfliktsituationen bearbeiten, die offensichtlich oder vermeintlich aufgrund von kulturellen Unterschieden zustande kommen. Außerdem lassen sich durch den Einsatz interkultureller Methoden beispielsweise Hinweise zu Spielerpersönlichkeiten gewinnen, die für Spielsituationen gezielt nutzbar sind. Dies kommt direkt dem Mannschaftserfolg zugute.

In Bezug auf Mannschaften und den Verein insgesamt ermöglicht der gekonnte Einsatz interkultureller Methoden allgemein eine Stärkung des Zusammenhalts, die unter anderem ebenfalls dem Mannschaftserfolg nutzt. Angesichts und trotz der Interkulturalität von Mannschaften schafft und unterstützt der gekonnte Methodeneinsatz einerseits Gemeinsamkeiten und Teamidentität und wirkt andererseits Ausgrenzungen entgegen.

## 2. PASSGENAUE ABSTIMMUNG DER INTERKULTURELLEN METHODEN AUF DIE PRAXIS IM VEREIN

Das Besondere des Handbuchs liegt in der passgenauen Abstimmung der interkulturellen Methoden auf die Praxis im Fußballverein.

Was das bedeutet, lässt sich an Beispiel 1 (S. 8) verdeutlichen. Es ist offensichtlich, dass sich das Verhalten von Onur und der Mannschaft nicht einfach „auswächst“ und sich auch nicht aus der Welt schaffen lässt, indem man eine interkulturelle Methode „mal eben“ ins Training einbaut.



Genau hier setzt das Handbuch an: Er zeigt, wie du interkulturelle Methoden auf der Basis von interkulturellen Reflexionskompetenzen wirksam einsetzen kannst. Diese Reflexionskompetenzen werden in Teil 2 des Handbuchs Schritt für Schritt und mit konkretem Bezug zu Konfliktsituationen aus dem Vereinsalltag erläutert. Dabei lernst du, wie du bei deinen Spielern nicht nur den Teil des kulturellen Eisbergs in den Blick nehmen kannst, der über der Wasseroberfläche ist, sondern den gesamten Eisberg. Dann hast du die Basis, um die in Teil 3 des Handbuchs aufgeführten interkulturellen Methoden für deine Mannschaft maßgeschneidert und nachhaltig umzusetzen.

In inhaltlicher Hinsicht bedeutet die passgenaue Abstimmung der interkulturellen Methoden auf Fußballvereine daher, dass das Handbuch über eine Sammlung interkultureller Methoden hinausgeht und um die folgenden für den erfolgreichen Methodeneinsatz im Verein erforderlichen Pluspunkte ergänzt ist:

- Reflexionsimpulse, um interkulturelle Methoden situationsangemessen und zielgerichtet planen, durchführen und nachbesprechen zu können,

- Reflexionsimpulse für die hinter diesem Methodeneinsatz stehende Haltung,
- Gesprächsleitfaden für die Intervention bei interkulturellen Konflikten, beispielsweise auch während des Einsatzes von interkulturellen Methoden und
- Variationen der interkulturellen Methoden mit sportlichen Komponenten.

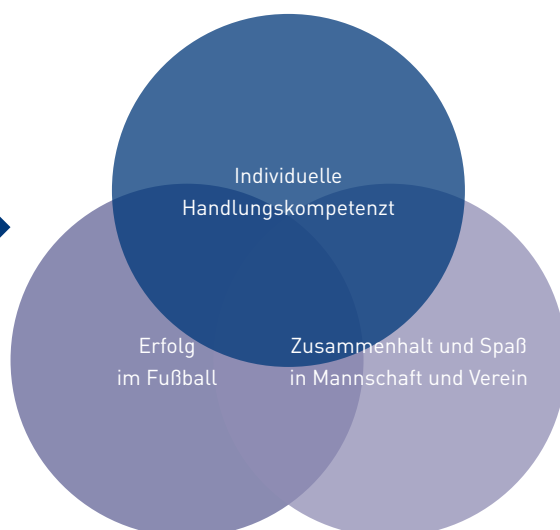
Mit Blick auf den benötigten Ressourceneinsatz bedeutet die passgenaue Abstimmung der interkulturellen Methoden auf Fußballvereine, dass die interkulturellen Methoden so ausgewählt sind, dass sie zeitlich und hinsichtlich ihrer anderen Anforderungen in die allwöchentlichen Trainingseinheiten, in die Betreuung oder in Freizeitaktivitäten integriert werden können. Wir müssen also kein Teambuilding-Wochenende veranstalten. Außerdem sind mit dem Einsatz der Methoden keine finanziellen Kosten verbunden.

Diese Erläuterungen zu den Gründen, warum sich auf der Basis des Handbuchs Tore für Interkulturalität erzielen lassen, werden in der nachfolgenden Abbildung noch einmal verdeutlicht.

#### INHALTE DES HANDBUCHS



#### WAS DAS HANDBUCH ERMÖGLICHT





„Stellen wir den Trainern die Frage ‚Habt ihr in eurer Mannschaft ein Problem mit Interkulturalität?‘ bekommen wir meistens die Antwort: ‚Nein, bei mir spielen Italiener, Türken, Kroaten und sie kommen gut miteinander aus.‘ Das resultiert aus dem stereotype Denken, dass die Interkulturalität nur in Verbindung mit Nationalität oder mit ethnischer Herkunft steht. Frage ich aber nach unterschiedlichen Verhaltensweisen, springen die Trainer ein. Vielfalt wird tagtäglich in einer Mannschaft erlebt. Trainer und Spieler werden mit unterschiedlichen Charakteren, Einstellungen, Werten, mit unterschiedlichen Sprachen und Religionen konfrontiert. Die Trainer müssen diese große Vielfalt zusammenführen und in Einklang bringen.“

**Jiri Jung, Trainermentor Grundlagenbereich Anpfiff ins Leben**

# 3. ZIELGRUPPEN

## IN KÜRZE

Das Handbuch richtet sich an Trainer und Betreuer, die in Fußballvereinen beruflich oder ehrenamtlich vor allem im Breiten-, aber auch im Leistungssport mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Die primäre Zielgruppe bilden dabei die Kinder und Jugendlichen, namentlich der D-Jugend, die über die Trainer und Betreuer erreicht werden sollen.

## DIE SEKUNDÄRZIELGRUPPE: TRAINER UND BETREUER

Das Handbuch ist für Trainer und Betreuer geschrieben, die in Fußballvereinen tagtäglich mit der wachsenden Interkulturalität der Kinder und Jugendlichen umgehen und nach Ideen für einen produktiven Umgang damit suchen, weil sie den Fußball und das Vereinsleben darüber hinaus stärker machen möchten. Dabei richtet sich das Handbuch sowohl an **angestellte** als auch an **ehrenamtliche Trainer** vor allem im **Breiten-**, aber auch im **Leistungssport**, sowie an **alle Betreuer**.

## DIE PRIMÄRZIELGRUPPE: KINDER UND JUGENDLICHE MIT VIELEN KULTUREN UND EINER LEIDENSCHAFT

Die eigentliche Zielgruppe, die über die Trainer und Betreuer erreicht werden soll, sind natürlich die Kinder und Jugendlichen. Diese Zielgruppe ist breit gefasst. Schließlich können kulturelle Unterschiede in allen Altersklassen und auf allen fußballerischen Leistungsniveaus zur Herausforderung werden und maßgeschneiderte interkulturelle Interventionen erforderlich machen.

## DIE D-JUGEND ALS KERNZIELGRUPPE

Innerhalb der Primärzielgruppe legt das Handbuch den Schwerpunkt auf die 10- bis 13-Jährigen: die D-Jugend. Praktisch betrachtet sind bei der D-Jugend Zeitfenster vorhanden, um recht ausführlich mit interkulturellen Methoden zu arbeiten.

Vor allem aber lässt sich in diesem Alter mit dem Einsatz interkultureller Methoden eine Hebelwirkung erzielen. Für die Kinder beginnen kulturelle Unterschiede zunehmend eine Rolle zu spielen. Mit interkulturellen Methoden kann daher zum einen an erste bewusste Wahrnehmungen dieser Unterschiede angeknüpft werden. Zum anderen kann unproduktiven Handlungsweisen in Bezug auf kulturelle Unterschiede direkt zu Beginn entgegen gewirkt werden. Dabei lässt sich das Bewusstsein der Kinder für kulturelle Unterschiede auf die Potentiale dieser Unterschiede lenken sowie auf die Bedingungen für die Entfaltung dieser Potentiale. Kurz: Wenn hier ein gutes Fundament gelegt wird, zahlt sich das später aus.





# 4. AUFBAU UND DARSTELLUNG

## TEIL 1: EINFÜHRUNG

Orientierung darüber

- was das Handbuch vermittelt,
- an wen er sich richtet,
- wie er konzipiert ist.

## TEIL 2: ÜBER DIE KUNST, ERFOLG- REICH INTERKULTURELL ZU INTERVENIEREN

Schritt-für-Schritt-Anleitung zu den Reflexionskompetenzen für einen professionellen Umgang mit interkulturellen Herausforderungen und den erfolgreichen Einsatz interkultureller Methoden. Sie umfasst

- Fakten zur Interkulturalität im Fußball,
- Erläuterungen zu Kultur und interkulturellen Kompetenz,
- Hinweise zur pädagogisch-didaktischen Umsetzung interkultureller Methoden und zum Umgang mit interkulturellen Herausforderungen und
- Reflexionsimpulse für eine interkulturelle Haltung.

## TEIL 3: INTERKULTURELLER METHODENKOFFER

Interkulturelle Methoden, die um die auf Basis von Teil 2 ableitbaren Reflexionsimpulse für ihren erfolgreichen Einsatz ergänzt sind und die Hauptziele haben

- eine gute Atmosphäre in Mannschaften zu erzeugen,
- Vertrauen zu schaffen,
- Interkulturalität als Gewinn erlebbar zu machen und
- kulturbedingte Werte sichtbar zu machen.

## GRUNDLAGE

- Theorie- und Methoden-Inputs der Akademie,
- Praxisberichte der Trainer und Betreuer,
- gemeinsame Erfahrungen beim Ausprobieren interkultureller Methoden,
- gemeinsame Reflexion der Erfahrungen und einer interkulturellen Haltung und
- Interview mit Julian Nagelsmann.

## AUFBEREITUNG

IN KÜRZE	BEISPIEL	MERKSATZ	DEFINITION	ÜBRIGENS
----------	----------	----------	------------	----------

# TEIL 2: ÜBER DIE KUNST, ERFOLGREICH INTERKULTURELL ZU INTERVENIEREN

„Kein Team kann mit elf Torhütern oder elf Stürmern Erfolg haben. Eine Mannschaft wird dadurch stark, dass alle Mitglieder ihre unterschiedlichen Talente einbringen und gemeinsam an einem Strang ziehen. Dadurch gewinnt der Fußball, wie natürlich auch andere Mannschaftssportarten, großen integrativen Charakter. Hier übernimmt der Fußball, vor allem dank des bemerkenswerten Engagements der vielen ehrenamtlichen Helfer, eine wichtige gesellschaftliche Rolle. Und natürlich spielen auch die unterschiedlichen Charaktere und Erfahrungen eine Rolle. Jeder Spieler hat ein anderes Naturell. Der eine ist leise, der andere aufbrausend. Der eine ist impulsiv und schnell, der andere eher abwägend und lässt es langsamer angehen. Das sind Merkmale, die sich auf die Gemeinschaft außerhalb des Platzes auswirken ebenso wie auf das Spiel.“

**Julian Nagelsmann, Bundesligatrainer**



# 5. WIE ZEIGT SICH INTERKULTURALITÄT IN FUSSBALLVEREINEN?

## IN KÜRZE

Interkulturalität betrifft in Fußballvereinen vor allem unterschiedliche Hautfarben, Nationalitäten, Sprachen und Religionen sowie Unterschiede in Bezug auf den sozialen Status der Eltern. Darüber hinaus unterscheiden sich Kinder und Jugendliche hinsichtlich ihrer kognitiven und sportlichen Leistung(sfähigkeit), ihrer Bildung und ihres Entwicklungsstandes. Interessant ist, dass diesen Unterschieden beim Fußball in der Regel keine Bedeutung beigemessen wird. Sie werden aber dann thematisiert, wenn die fußballerische Leistung (vermeintlich) nicht stimmt.

## BEISPIEL 2

### „DIE HUNDERTPROZENTIGE CHANCE VERGEBEN“ – EINEN FEHLER IM SPIEL ALS ANLASS ZU GENERALKRITIK NEHMEN

Ein Kind vergibt im Spiel eine 100%-ige Torchance. Das wird von anderen Spielern zum Anlass genommen, andere Themen/Gründe zu thematisieren und das Kind abzuwerten:

„das war ja Hauptschul-Niveau“

„klar, mit den billigen Schlappen geht das nicht“

„hättest du mal lieber was Anständiges gegessen“

„war wieder klar, dass der Ausländer nicht trifft“.

Es kann um jedes beliebige Merkmal gehen, das das Kind von der Mehrheit der Mannschaft unterscheidet. Zentral ist, dass einem kulturellen Unterschied Bedeutsamkeit zugemessen wird, der bei einem Treffer keine Rolle gespielt hätte – mit der Folge, dass das Kind aus der Mannschaft ausgegrenzt wird.



Das Beispiel ist typisch für die kritische Seite des Umgangs mit Interkulturalität bei Kindern und Jugendlichen. Um das Beispiel einzuordnen und ein differenziertes Bild zu gewinnen, wird nachfolgend erläutert, welche Merkmale in Fußballvereinen eine Rolle spielen und unter welchen Bedingungen sie dies tun. Dieses Wissen ist eine zentrale Voraussetzung, um wirksam interkulturell intervenieren zu können.

### WELCHE MERKMALE SIND AUFFÄLLIG?

Kinder und Jugendliche unterscheiden sich vor allem hinsichtlich der folgenden Merkmale:

#### WENIG VERÄNDERBARE BIS UNVERÄNDERBARE MERKMALE, DIE PHYSISCH GEPRÄGT SIND:

- Sportliche Leistungsfähigkeit
- Alter/Entwicklungsstand
- Geschlecht
- Körperbau
- Hautfarbe
- Behinderung
- Kognitive Leistungsfähigkeit

#### PRINZIPIELL VERÄNDERBARE MERKMALE, DIE NICHT PHYSISCH GEPRÄGT SIND:

- Religion
- Sprache
- Kleidung/Styling
- Sozialer Status der Eltern
- Bildung/Vorwissen
- Nationalität

Diese Merkmale kommen bei Kindern und Jugendlichen natürlich in den unterschiedlichsten Kombinationen vor. Damit ist jeder auf eine individuelle Art anders.

## AUF WELCHE CHARAKTERISTISCHEN WEISEN ZEIGEN SICH DIE MERKMALE?

Die nachfolgende Tabelle führt die dominanten Merkmale auf und illustriert, an welchen Verhaltensweisen sie konkret sichtbar werden.

	MERKMAL	ILLUSTRATION TYPISCHER VERHALTENSWEISEN
Ethnizität	<ul style="list-style-type: none"> <li> Hautfarbe</li> <li> Sprache</li> <li> Kritikfähigkeit</li> <li> Umgang mit und Ausdruck von Emotionen</li> <li> Zuverlässigkeit</li> <li> Nähe-Distanz-Verhalten</li> </ul>	<p>Jungen mit „südlichem“ Migrationshintergrund zeigen sich teilweise weniger kritikfähig.</p> <p>Bei Übungen mit Körperkontakt werden Kinder und Jugendliche mit einer anderen Hautfarbe teilweise zunächst eher gemieden.</p>
Sozialer Status der Eltern	<ul style="list-style-type: none"> <li> Einkommen</li> <li> Bildung der Eltern</li> </ul>	<p>Kinder von weniger wohlhabenden Eltern kommen z.T. ohne Sportschuhe oder mit kaputten Sportschuhen zum Training.</p>
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> <li> Männlich</li> <li> Weiblich</li> <li> Entsprechung zu Geschlechternormen</li> </ul>	<p>Wenn insbesondere bei Mädchen Aussehen und Verhalten nicht der Geschlechternorm entsprechen, führt dies teilweise zu Kommentaren.</p>
Alter	<ul style="list-style-type: none"> <li> Altersklasse</li> <li> Entwicklungsstand innerhalb einer Altersklasse</li> </ul>	<p>Innerhalb einer Mannschaft zeigen Kinder und Jugendliche unterschiedliche Fähigkeiten zu kommunizieren und sich auf den Sport zu fokussieren.</p>
Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> <li> Behinderungsgrad, beispielsweise aufgrund von Amputation</li> </ul>	<p>Innerhalb einer Behindertenmannschaft können unterschiedliche Behinderungsgrade zu Ausgrenzung führen.</p>
Religion	<ul style="list-style-type: none"> <li> Islam</li> <li> Christentum</li> <li> Keine Religionszugehörigkeit</li> </ul>	<p>Wenn sich Kinder und Jugendliche während des Ramadans anders ernähren, kann dies Folgen für die sportliche Leistungsfähigkeit haben.</p>

### ÜBRIGENS: OFT LÄUFT'S RUND

Die genannten Merkmale spielen oft keine Rolle. Das bedeutet: Sie bestehen natürlich trotzdem auf einer gewissen Ebene, werden aber nicht thematisiert und schon gar nicht negativ bewertet.

## WANN WERDEN DIE MERKMALE ZUR HERAUSFORDERUNG?

Grundsätzlich ist zu beobachten, dass die beschriebenen Merkmale abhängig von der fußballerischen Leistung zur Herausforderung werden können:

- Wenn Kinder und Jugendliche (vermeintlich) „schwache“ sportliche Leistungen zeigen, kommt es vor, dass kulturelle Merkmale, die sie von der Mehrheit der Mannschaft unterscheiden, thematisiert und mit der Kritik an der Leistung verbunden werden.
- Wenn Kinder und Jugendliche gute sportliche Leistungen zeigen, spielen dagegen kulturelle Merkmale, die sie von der Mehrheit der Mannschaft unterscheiden, keine Rolle. Gute sportliche Leistungen gewährleisten also, dass Unterschiede akzeptiert werden. Sie sind somit eine Art Schutz vor Diskriminierung.

Diese Form der Verbindung von fußballerischer Leistung mit kulturellen Unterschieden kann zu einem Teufelskreis führen. Wenn Spieler aufgrund einer (vermeintlich) „schwachen“ sportlichen Leistung als Angehörige einer Minderheit ausgegrenzt werden, kann sich das wiederum negativ u.a. auf ihre fußballerische Leistung auswirken: Es besteht die Gefahr, dass diese weiter sinkt. Und das hat zur Folge, dass auch die Mannschaftsleistung sinkt.

### MERKSATZ 1: KULTURELLE UNTERSCHIEDE IM FUSSBALL

Der Auslöser für kulturelle Ausgrenzung ist eine (vermeintlich) „schwache“ fußballerische Leistung.

### MERKSATZ 2: KULTURELLE UNTERSCHIEDE IM FUSSBALL

Die Wirkung von kultureller Ausgrenzung ist u.a. eine Minderung der fußballerischen Leistung.



# 6. KULTUR, WAS IST DAS EIGENTLICH?

## IN KÜRZE

Es besteht eine fachübergreifende Neigung, Kultur auf das Orientierungssystem einer Gruppe zu beziehen. Dieses Orientierungssystem weist Werte und Normen der Gruppe auf und drückt sich in Handlungsweisen und Produkten der Gruppe aus. Kultur ist dabei ein wichtiger Teil unserer Identität, den wir mit einigen gemeinsam haben – neben unseren allgemeinen menschlichen und individuell einzigartigen Merkmalen. Wichtig ist: Unsere kulturelle Identität ist uns oft unbewusst, zu einem gewissen Grad wird sie durch die Art und Weise gemacht, wie wir und andere darüber sprechen, und sie ist nicht ausschließlich ethnisch bestimmt, da jeder vielen, etwa auch den sozialen Status betreffenden Kulturen angehört.

## BEISPIEL 3

### UNHÖFLICHER VATER?

Stell dir vor: Du nimmst dir Zeit, um ein Elterngespräch zu führen. Die Eltern hatten um dieses Gespräch gebeten, weil sie nicht damit einverstanden sind, dass ihr Sohn in der kommenden Saison in einer anderen Mannschaft spielen soll. Zum Gesprächstermin ist keiner da. Erst nach 20 Minuten kommt der Vater und ihr startet euer Gespräch. Ohne dir dessen bewusst zu sein, interpretierst du die Situation. Fühlst du dich respektlos behandelt? Oder hast du Verständnis für den Vater?

Warum wird eine Situation wie in Beispiel 3 so unterschiedlich wahrgenommen? Und wo ist hier der Zusammenhang zur Kultur und damit zu dem Begriff, der grundlegend dafür ist, was wir unter erfolgreichen interkulturellen Interventionen verstehen?



## DEFINITION KULTUR

Der Begriff der Kultur wird im Alltag häufig gebraucht. So findet Google ca. 247.000.000 Treffer in 0,8 Sekunden. Dabei bezieht sich Kultur jedoch auf viele verschiedene Bereiche und ist oft nicht mit konkretem Inhalt gefüllt. Auch ein Blick in die Forschung zeigt kein einheitliches Bild. Vielmehr bestehen über die Definition von Kultur seit Jahrhunderten Kontroversen.

Hilfreich für das Verständnis von Kultur ist zunächst die Herkunft des Wortes „Kultur“ vom lateinischen „cultura“ und „cultus“ (Landbau, Pflege und Veredlung von Ackerboden). Demnach ist ein zentraler Aspekt von Kultur, dass sie das vom Menschen Gemachte betrifft – im Gegensatz zu dem, was von Natur aus vorhanden ist.

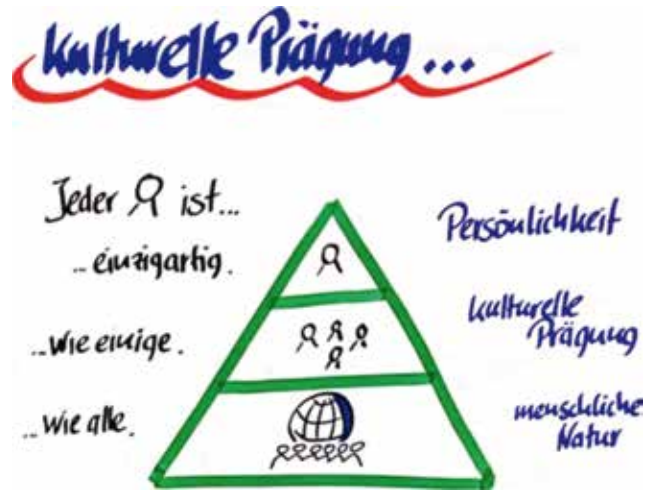
Moderne Kulturbegriffe sind durch eine Ausweitung dieses Bereichs des Ackerbaus auf typische Arbeits- und Lebensformen, Wertvorstellungen, Denk- und Handlungsweisen sowie deren Produkte geprägt. Folglich umfasst Kultur a) soziale Regelsysteme wie Begrüßungsregeln oder die Regeln des Fußballspielens, b) Produkte von der Mona Lisa bis zum Fanschal und c) Denk- und Handlungsweisen und Werte, die die Hervorbringung solcher Produkte ermöglichen. Kultur dient dabei der Orientierung und Identitätsbildung von Individuen und Gruppen.



## WIE WICHTIG IST KULTUR FÜR UNSERE IDENTITÄT?

Kulturelle Orientierungssysteme mit ihren Werten, Handlungsweisen und Produkten sind ein wichtiger Aspekt unserer Identität, den wir mit einigen teilen.

Unsere Identität ist aber nicht ausschließlich kulturell geprägt. Folglich lässt sich das Verhalten eines Menschen auch nicht ausschließlich kulturell erklären. Unsere Identität ist zudem einerseits durch allgemein menschliche Eigenschaften geprägt, die wir mit allen Menschen teilen, sowie andererseits durch individuelle Persönlichkeitsmerkmale, die einzigartig sind.



### MERKSATZ 1: KULTUR

Kultur ist ein wichtiger Teil unserer Identität, den wir mit einigen gemeinsam haben – neben allgemein menschlichen und individuell einzigartigen Merkmalen.

## WAS ZEICHNET DEN KULTURELLEN TEIL UNSERER IDENTITÄT AUS?

🌍 Menschen sind zunehmend durch unterschiedliche kulturelle Anteile geprägt, beispielsweise auch durch ihre Zugehörigkeit zu einem Sportverein. Außerdem weisen Kulturen – vor allem bedingt durch die Globalisierung – Verbindungen mit anderen Kulturen auf.

Wenn im Alltag über Kultur gesprochen wird, besteht jedoch die Tendenz, Kultur mit nationalen und damit vielerorts einhergehenden ethnischen und religiösen Zugehörigkeiten gleichzusetzen und darauf zu reduzieren. Das kann zwar helfen, schnell und einfach über kulturelle Unterschiede zu sprechen. Wer ist aber gemeint, wenn von Deutschen, Kurden oder Muslimen gesprochen wird? Wer gehört dazu und wer ist draußen? Beim Nachdenken über diese Fragen stößt man auf viele Schwierigkeiten. Eine Schwierigkeit ist, dass mit einem auf nationalen, ethnischen und religiösen Grenzen basierenden Kulturbegriff insbesondere dann argumentiert wird, wenn es um konflikthafte Situationen und deren Erklärung geht. Dies kann schnell zur Ausgrenzung anderer Menschen und zur Erhebung über diese führen.

### MERKSATZ 2: KULTUR

Kultur überschneidet sich bei jedem mit vielen Kulturen.

- Unser eigener Blick auf andere Kulturen ist an unsere Kultur gebunden und dies ist uns oft nicht bewusst. Denn wenn im Alltag über Kultur gesprochen wird, wird oft übersehen, dass die Erwartungen und Vorstellungen, die mit anderen Kulturen verbunden werden, vom eigenen kulturellen Orientierungssystem abhängen.

Dadurch besteht die Tendenz, diese Erwartungen für normal und richtig zu halten und folglich als Standard für alle zu begreifen: „Man tut das so“ und „das tut man nicht“. Das gemäß einem anderen kulturellen Orientierungssystem gut Beabsichtigte wird dann möglicherweise falsch interpretiert und das Missverständnis nicht erkannt. Stattdessen wird dem anders Handelnden möglicherweise mangelnde Kooperation oder Inkompetenz unterstellt. Zudem führen solche einseitig durch die eigene unbewusste „kulturelle Brille“ vorgenommenen Bewertungen anderer Kulturen zu Stereotypisierungen und Vorurteilen.

- Kultur wird dadurch, dass darüber gesprochen wird, und durch die Art und Weise, wie darüber gesprochen wird, zu einem gewissen Grad auch hergestellt. Dass ein mit ethnischen Grenzen verbundener Kulturbegriff „gemacht“ ist, zeigt sich etwa folgendermaßen: Wenn beispielsweise über Italiener gesprochen wird, wird damit oft eine Homogenität und Geschlossenheit von Kultur suggeriert, die in der Realität nicht existiert. Es werden nach innen Gemeinsamkeiten von Italienern und nach außen Unterschiede beispielsweise zu Deutschen konstruiert. Dabei können ein deutscher und ein italienischer Fußballer viel mehr Gemeinsamkeiten haben als beispielsweise ein deutscher Topmanager und ein deutscher Langzeitarbeitsloser.

#### MERKSATZ 4: KULTUR

Kultur ist gemacht.

#### MERKSATZ 3: KULTUR

Kultur ist oft unbewusst.

#### DER (NICHT) UNHÖFLICHE VATER UND DIE KULTUR

Was bedeutet das skizzierte Kulturverständnis für das eingangs beschriebene Beispiel 3?

Zum einen lassen sich die unterschiedlichen Wahrnehmungen des Verhaltens des Vaters mit Bezug auf verschiedene kulturelle Orientierungssysteme erklären. Und so lässt sich auch der Zusammenhang zur Kultur herstellen: Ob du also das Zuspätkommen des Vaters normal oder unhöflich findest oder ob du dich dadurch gar verletzt fühlst, hängt davon ab, welche Denk- und Reaktionsmuster dir durch die Kultur bereitgestellt werden, der du dich zugehörig fühlst.

Zum anderen lassen sich auf der Basis des skizzierten Kulturverständnisses Reflexionskompetenzen für den Umgang mit verunsichernden interkulturellen Situationen ableiten. Welche das sind und was sie für den Anwendungsfall Fußball bedeuten, wird im nachfolgenden Kapitel erläutert.



# 7. WAS MACHT DANN INTERKULTURELLE KOMPETENZ AUS?

## IN KÜRZE

Interkulturelle Kompetenz setzt auf der Ebene der Metakommunikation an, d.h. der Kommunikation über Kommunikation. Sie betrifft somit die Art und Weise, wie über kulturelle Unterschiede gesprochen wird. Die Basis dafür ist interkulturelle Reflexionskompetenz, d.h. die Fähigkeit, über die eigene und andere Kulturen im Sinne eines produktiven Miteinanders nachzudenken. Konkret bedeutet dies, sich die eigene Kultur bewusst zu machen und das Handeln anderer aus deren Perspektive nachzuvollziehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jeder durch vielfältige kulturelle Anteile geprägt ist und dass interkulturelle Begegnungen mehrdeutig und unverständlich sein können und meist eine ungleiche Machtverteilung aufweisen, denn oft wird aus einer Mehrheitsperspektive auf eine Minderheit geblickt.

## BEISPIEL 4

### DUSCHEN? HÖCHSTENS MIT BADEHOSE!

In deiner Mannschaft gibt es einen Jungen, der gut und mit Begeisterung Fußball spielt. Sein Vater hat ihm aber zunächst verboten, nach dem Training und nach Spielen mit der Mannschaft zu duschen. Schließlich erlaubt er das Duschen mit der Mannschaft, stellt jedoch die Bedingung, dass sein Sohn in Badehose duscht. Beides bringt den Jungen in einen Loyalitätskonflikt. Einerseits möchte er tun, was du als Trainer sagst und was alle anderen Spieler machen. Andererseits möchte er nichts machen, was sein Vater verbietet. Auch du bist in einer schwierigen Situation: Du möchtest, dass die Kinder lernen, dass das Duschen nach dem Sport dazugehört, kannst aber natürlich auch den Vater nicht einfach ignorieren.

Gegenüber dem Beispiel im vorherigen Kapitel ist bei diesem Beispiel die Dringlichkeit erhöht, auf die Situation interkulturell kompetent zu reagieren. Während das Zuspätkommen des Vaters möglicherweise mit den eigenen kulturellen Vorstellungen in Übereinstimmung gebracht, in jedem Fall aber so stehen gelassen werden kann, sind die Wünsche des Vaters in diesem Beispiel schwer mit den Werten in Fußballvereinen vereinbar. Wie sieht also ein interkulturell kompetentes Vorgehen aus, beispielsweise in einer solchen Situation?

**DEFINITION INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Eine Definition von interkultureller Kompetenz, die sich mit gängigen Interpretationen dieses Begriffs deckt, ist die folgende.

„Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert.“

**Darla Daerdorff, Kulturwissenschaftlerin**

Diese allgemeine Definition von interkultureller Kompetenz passt für viele Handlungsfelder, beispielsweise das internationale Management oder die interkulturelle Erziehung in Schulen. Dabei macht sie deutlich, dass die verbreitete Annahme, wonach umfangreiche Kenntnisse anderer Kulturen interkulturelle Kompetenz ausmachen, zu eng ist. Solche kulturspezifischen Kenntnisse können nützlich sein, reichen aber nicht aus. Für eine gute Interaktion mit Mitgliedern anderer Kulturen sind vielmehr Kompetenzen auf einer übergeordneten Ebene relevant, nämlich kulturübergreifende Reflexionskompetenzen. Welche dies für den Kontext von Fußballvereinen sind, wird nachfolgend erläutert.

**ALLES EINE FRAGE VON META-KOMMUNIKATION UND HALTUNG**

Grundlage für ein interkulturell kompetentes Verhalten ist ein bestimmtes Verständnis von kulturellen Unterschieden. Demnach existieren kulturelle Unterschiede nicht „einfach so“, sondern basieren auf Wahrnehmung und Bewertung mittels des eigenen kulturellen Orientierungssystems. Bei interkulturellen Begegnungen werden also Unterschiede und Regeln des Zusammenlebens aus unterschiedlichen Perspektiven gesehen. Der kompetente Umgang mit interkulturellen Begegnungen setzt daher auf der Ebene der Metakommunikation an: Er betrifft die Zuschreibung und Aushandlung von Unterschieden und den Austausch über Regeln des Zusammenlebens unter Berücksichtigung und Zusammenführung der beteiligten Perspektiven.

„Wenn zwischen den Ohren alles stimmt, stimmt auch unten alles.“

**Nico Kovac, Bundesligatrainer**

**MERKSATZ 1:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Mach dir bewusst, dass kulturelle Unterschiede dadurch, dass und wie sie thematisiert werden, zu einem gewissen Grad hergestellt werden.

Wenn kulturelle Unterschiede im gemeinsamen Austausch hergestellt werden, ist es zu einem gewissen Grad willkürlich, welche Merkmale gewählt werden, um Personen von anderen kulturell zu unterscheiden. Daraus folgt für das Problem der kulturellen Ausgrenzung, dass dieses nicht mittels naturgegebener Merkmale bestimmter Personengruppen begründet werden kann. Vielmehr kann jeder aufgrund eines beliebigen Merkmals kulturell ausgegrenzt werden.

#### **MERKSATZ 2: INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Mach dir bewusst, dass jeder aufgrund eines beliebigen Merkmals kulturell ausgegrenzt werden kann.

Entscheidend dafür, kulturelle Unterschiede gut ansprechen zu können, ist eine bestimmte Haltung. Diese Haltung bezieht sich auf die Bereitschaft, voneinander und übereinander zu lernen und ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und eine kultursensible Beziehungsgestaltung zu entwickeln.

#### **ABER WIE KOMMEN WIR DAHIN?**

Wie wir dieses Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und für einen guten Umgang damit erlangen, lässt sich mithilfe der nachfolgenden Reflexionskompetenzen genauer fassen, die auf Basis des in Kapitel 6 beschriebenen Kulturverständnisses ableitbar sind.

#### **REFLEXIONSKOMPETENZEN IN BEZUG AUF DAS HANDELN ANDERER**

**Versuche, das Handeln anderer aus deren Perspektive nachzuvollziehen! (Perspektivwechsel)**

Um sich kompetent mit anderen Kulturen auseinander setzen zu können, ist es wichtig, sich für die Orientierungen und Beweggründe der

anderen zu interessieren und deren Kultur(en) zu respektieren. Dabei geht es nicht darum, das wahrzunehmen, was die eigenen Bilder über andere Kulturen bestätigt. Denn das kann höchstens dazu führen, dass Stereotype und Vorurteile verfestigt werden. Es geht vielmehr darum, die Perspektive zu wechseln und somit das eigene Denken und Handeln in Frage zu stellen, die anderen besser zu verstehen und die eigene Sichtweise zu erweitern und zu bereichern.

#### **MERKSATZ 3: INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Vollzieh das Handeln anderer aus deren Perspektive nach.

**Mach dir bewusst, dass das Handeln eines Menschen Ausdruck seiner gesamten – durch vielfältige kulturelle Zugehörigkeiten, allgemein menschliche und individuell einzigartige Merkmale geprägten – Persönlichkeit in einer bestimmten Situation ist!**

Wenn wir versuchen, das Handeln anderer aus deren Perspektive nachzuvollziehen, ist es wichtig zu berücksichtigen, dass kulturelle Prägungen viele identitätsstiftende und damit handlungsleitende Kategorien betreffen. Daraus ergibt sich, dass nationale, ethnische und religiöse Zugehörigkeiten nur wenige von vielen anderen Aspekten von kultureller Identität bilden. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich das Handeln eines Menschen nicht allein auf dessen kulturelle Zugehörigkeit zurückführen lässt, sondern dass allgemein menschliche Merkmale, individuelle Prägungen und situationsspezifische Aspekte hinzukommen.

## ÜBRIGENS: INTERKULTURELLE BEGEGNUNGEN SIND ALLTÄGLICH

Aus der Erkenntnis, dass interkulturelle Unterschiede viele identitätsstiftenden Kategorien betreffen, folgt, dass jede menschliche Begegnung prinzipiell interkulturell ist. Interkulturelle Begegnungen sind also gewissermaßen der Normalzustand.

### MERKSATZ 4: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir bewusst, dass das Handeln anderer durch vielfältige kulturelle Zugehörigkeiten geprägt ist.

### MERKSATZ 5: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir bewusst, dass das Handeln anderer nicht allein kulturell, sondern auch durch allgemein menschliche und individuell einzigartige Merkmale geprägt ist.



Kultur als Universalerklärung



Kultur wird nicht mitgedacht

### Halte Mehrdeutigkeit und Nichtverstehen aus! (Ambiguitätstoleranz)

Wenn wir uns auf die kulturelle Perspektive anderer – unter Berücksichtigung von deren Komplexität – einlassen, können wir uns leicht in einer Situation wiederfinden, in der einiges mehrdeutig oder unverständlich erscheint. Dann kommt es darauf an, in der Kommunikation nicht aufzugeben, sondern weiter an einer Lösung zu arbeiten. Das kann gelingen, wenn wir nach ganz neuen Möglichkeiten suchen, die weder der einen noch der anderen Kultur Rechnung tragen. Denn gerade Mehrdeutigkeit und Unsicherheit bieten Potential für Entwicklung und Neues.

### REFLEXIONSKOMPETENZEN IN BEZUG AUF DAS HANDELN ALLER BETEILIGTEN

#### Mach dir bewusst, dass Zuschreibungen von kulturellen Unterschieden machtvoll sein können!

Interkulturelle Begegnungen sind häufig unter anderem durch soziale und ökonomische Hierarchien geprägt. Dabei werden kulturelle Unterschiede in der Regel durch Personen thematisiert, die eine Machtposition innehaben und einer Mehrheit angehören. Sie bringen dann Personen, die sich meist in einer hierarchisch niedrigeren Position befinden und einer Minderheit angehören, mit dieser Minderheit in Verbindung. Das kann für die Betroffenen in zweierlei Hinsicht schwierig sein: Erstens ist die Zugehörigkeit zu dieser Minderheit, genauer gesagt die Hervorhebung dieser Zugehörigkeit, fremdbestimmt und von den Betroffenen möglicherweise nicht gewollt. Zweitens hat diese Zugehörigkeit den Status des Nicht-Selbstverständlichen und Nicht-„Normalen“. Daher ist es wichtig, zu beachten, welchen Kulturen sich Menschen selber zuordnen.

**MERKSATZ 6:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Halte Mehrdeutigkeit und Nichtverstehen aus.

**MERKSATZ 7:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Mach dir bewusst, dass die Zuschreibung von kulturellen Unterschieden machtvoll ist, wenn aus der Mehrheitsperspektive auf eine Minderheit geblickt wird.

**MERKSATZ 8:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Mach dir deine kulturelle Prägung bewusst.

**REFLEXIONSKOMPETENZEN IN BEZUG AUF  
DAS EIGENE HANDELN**

**Mach dir deine eigenen (stereotypen) Denkmuster, Vorurteile, Handlungs- und Reaktionsmuster und deren kulturelle Prägung bewusst!**

Um uns kompetent mit anderen Kulturen auseinandersetzen zu können, ist es wichtig, dass wir uns selbst und unser Verhalten reflektieren und dessen Kulturgebundenheit anerkennen. Denn die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur führt zu einer differenzierteren Selbstwahrnehmung – auch und gerade der eigenen Toleranzgrenzen, Stereotypen und Vorurteile. Außerdem ermöglicht sie, Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit anderen Kulturen zu erkennen. Beides zusammen gibt mehr Sicherheit, um Irritationen, die in interkulturellen Begegnungen entstehen können, aufzulösen.


„Dass wir stereotype Vorstellungen und Vorurteile haben, ist ein Fakt und hilft bei der Umweltbewältigung. Wir könnten nie so etwas wie Menschenkenntnis entwickeln, wenn wir nicht Erfahrungen verallgemeinern und für zukünftige Erfahrungen als Grundlage verwenden könnten. Es geht nicht darum, das zu negieren. Es geht darum, bewusst damit umzugehen. Es geht um Bewusstheit.“

**Eva Fernández, Interkulturelle Trainerin**





## Kompetenter Umgang mit Stereotypen



Stereotypen =  
 "Schubladen", die das Gehirn unbewusst bildet zur Einordnung von Situationen, Menschen & ihrem Verhalten.

Vorteile

- Reduktion von Komplexität
- Orientierung für angemessenes Handeln
- (vermeintliche) Sicherheit

Nachteile

- Fehlinterpretationen  
↓
- unangemessenes Handeln
- self-fulfilling prophecy
- Abwertung von Andersartigkeit  
↳ Diskriminierung

**ÜBRIGENS: PYGMALION-EFFEKT**

Dieser Effekt bezeichnet, wenn sich eine (vorweggenommene) positive Einschätzung eines Schülers durch einen Lehrer später bestätigt. Wenn man Lehrern beispielsweise suggeriert, dass einige ihrer Schüler hochbegabt sind, übermitteln sie diesen ihre Erwartungen auf subtile Weise und fördern sie unbewusst so, dass sie auch faktisch ihre Leistung steigern.

# 8. PÄDAGOGISCH-DIDAKTISCHER EINSATZ INTERKULTURELLER METHODEN

## IN KÜRZE

Bei der pädagogisch-didaktischen Umsetzung interkultureller Methoden bilden die Methoden und die Nachbesprechung der Methoden die Grundlage. Die Kunst besteht darin, die interkulturellen Methoden pädagogisch-didaktisch so zu vollenden, dass sie authentisch und mannschaftsbezogen sind und somit Erfolg haben können. Um diese Kunst zu beherrschen, bedarf es einer allgemeinen interkulturellen Kompetenz und Haltung (Kapitel 7) sowie Kompetenzen zur pädagogisch-didaktischen Umsetzung interkultureller Methoden, etwa basierend auf dem Lernzonenmodell und dem kulturellen Eisbergmodell.

## BEISPIEL 5

### „KEINEN BOCK AUF ÖDE SPIELE“

Das letzte Training war durch einen kleinen Zwischenfall geprägt. Ein Junge wollte einen Mitspieler nicht abklatschen, da dieser einer anderen Religion angehört. Im nächsten Training bittest du alle Spieler aus der Mannschaft darum, sich die Augen zu verbinden und in einem abgesteckten Feld umherzugehen. Berühren sie einen Mitspieler, so müssen sie sich die Hände geben. Einige Spieler beschwerten sich im Vorfeld über das Spiel. Du schlägst ihnen vor, das Spiel auszulassen, wenn sie es schaffen, sofort die Religion des jeweils anderen zu erraten.

Wie können wir interkulturelle Methoden so einsetzen, dass wir damit die Erfahrungen der Kinder und Jugendlichen mit Interkulturalität wirkungsvoll und in der Tiefe bearbeiten können? Im Prinzip läuft es wie beim Fußball-Training. Wir müssen Aufbau und Konzeption interkultureller Methoden kennen und frei damit umgehen können. Es geht also nicht darum, den Standard nur zu befolgen. Es geht vielmehr darum, ihn für die eigene Mannschaft anzupassen und zu variieren und letztendlich den eigenen Stil zu finden; kurz: es geht um die Kunst, erfolgreich interkulturell zu intervenieren. Nachfolgend werden die Schritte auf dem Weg dahin erläutert.



„Eine Fußballmannschaft ist ein bunt gemischter Haufen. Spieler aus verschiedenen Bevölkerungsschichten, vielfältiger Herkunft, unterschiedlichem Bildungsstand und mit unterschiedlichen fußballerischen Fähigkeiten müssen als Team funktionieren – nur dann ist ein mannschaftlicher Erfolg möglich. Dazu muss ein Trainer den individuellen Persönlichkeiten mit Verständnis begegnen und dies auch bei den Mitspielern wecken. Die Schwächen jedes Einzelnen müssen akzeptiert und die Stärken jedes Einzelnen fürs Team genutzt werden. Unser Handbuch gibt ihnen praktische Anleitungen an die Hand, die dabei helfen, alle zu integrieren und ein Team zu formen.“

**Matthias Born, Trainer FC-Astoria Walldorf, Sportlicher Leiter Anpfiß ins Leben**

# DER STANDARD

## SCHRITT 1

### Sich am Aufbau interkultureller Methoden orientieren

- 🌈 **TEIL 1:** Wähle die für die Zielgruppe, den verfolgten Zweck und den Rahmen passende interkulturelle Methode oder Methodenvariante aus dem Methodenkoffer aus.
- 🌈 **TEIL 2:** Führe die ausgewählte interkulturelle Methode auf der Basis der Anleitung mit der Zielgruppe durch, um Praxis und Erfahrung in Bezug auf Interkulturalität zu ermöglichen.
- 🌈 **TEIL 3:** Verbinde die Erfahrungen, die in der Zielgruppe mit der Methode gemacht wurden, mit Reflexion, d.h. bespreche die Methode anhand der Reflexionsfragen dazu mit der Zielgruppe nach. So kannst du die intendierten interkulturellen Lerneffekte absichern.

36



## SCHRITT 2

### Die Besonderheiten interkultureller Methoden berücksichtigen

Interkulturelle Methoden geben Anstöße zur Auseinandersetzung mit Unterschieden bei Individuen und Gruppen und schaffen so ein interkulturelles Bewusstsein. Das betrifft namentlich folgende Aspekte:

- 🌈 Interkulturalität, beispielsweise innerhalb einer Mannschaft, ist eine **Tatsache**: Alle Mitglieder sind anders. Und dabei sind alle

gleich. Dies betrifft auch überraschende Merkmale, die die Mitglieder bei anderen und bei sich selbst nicht unbedingt erwarten.

- 🌈 Ein positiver Umgang mit Interkulturalität hat für alle Beteiligten und die Mannschaft insgesamt **Vorteile**.
- 🌈 Ausgrenzung schafft **Probleme**, insbesondere auch deshalb, weil sie nicht nur ein Problem einzelner Mannschaftsmitglieder ist. Denn prinzipiell kann jeder aufgrund eines beliebigen Merkmals einer Minderheit zugeordnet und so ausgegrenzt werden.

**METHODIK** Die Vermittlung der Inhalte ist darauf ausgerichtet, „Aha“-Erlebnisse zu schaffen: Sie erfolgt deshalb

- 🌈 **erfahrungs- und erlebnisorientiert**, d.h. konkrete Situationen werden erfahrbar gemacht, die beispielsweise für kulturtypische Einstellungen, Verhaltensweisen und Stereotypisierungen sensibilisieren,
- 🌈 **durch die Beteiligung mitbestimmt** (partizipativ), d.h. die Erfahrungen und Kompetenzen der teilnehmenden Kinder und Jugendlichen sind ein wichtiger Bestandteil bei der Durchführung interkultureller Methoden, und
- 🌈 über Anregungen zum **Perspektivwechsel**, d.h. die mit interkulturellen Methoden vorgegebenen Situationen sind nicht nur aus der eigenen, sondern werden auch aus der Sicht anderer Teilnehmer erlebbar. Es geht darum, miteinander, voneinander und übereinander zu lernen.

### SIEHE MERKSATZ 5: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Vollzieh das Handeln anderer aus deren Perspektive nach.



# DIE MASSGESCHNEIDERTE UMSETZUNG DER METHODEN

## SCHRITT 3

### In der Rolle als interkultureller Coach Vorbild sein

Genau wie als Trainer bist du auch als interkultureller Coach für Kinder und Jugendliche in erster Linie Vorbild. Denn um selber positiv mit Interkulturalität umgehen zu können, brauchen Kinder und Jugendliche Vorbilder, die ein Bewusstsein für Interkulturalität und den Mehrwert von Interkulturalität haben und einen wertschätzenden und an den Ressourcen der Kinder und Jugendlichen orientierten Umgang damit vorleben.

Diese Vorbildrolle beim Umgang mit Interkulturalität verlangt, dass du heikle Situationen und Konflikte, die (vermeintlich) aufgrund von kulturellen Unterschieden zustande kommen, möglichst frühzeitig erkennst, transparent machst und bearbeitest, um sie für einen positiven Umgang mit Interkulturalität produktiv werden zu lassen. Bei dieser kultursensiblen Steuerung gruppenspezifischer Prozesse ist ein mannschaftsbezogenes und authentisches Vorgehen zentral.

Dafür reichen interkulturelle Methoden nicht aus. Denn interkulturelle Methoden sind weder Rund-um-sorglos-Pakete noch Korsette. Sie liefern also weder den eigenen Stil, noch legen sie

sich über ihn drüber. Vielmehr leben sie von der Person, die sie für ihre interkulturelle Zielsetzung verwendet.

Um diese Zielsetzung entwickeln und erreichen zu können, bedarf es zunächst einer allgemeinen interkulturellen Kompetenz und Haltung (Kapitel 7). Interessiere dich zum einen für die Interkulturalität der eigenen Mannschaft. Das schließt beispielsweise ein, dass du auch für ungewöhnliche Denkweisen der Kinder und Jugendlichen offen bist und die Potentiale dahinter erkennen kannst. Versuche zum anderen die Auswirkungen deines Umgangs mit Interkulturalität auf die Mannschaft zu erkennen und dein Handeln gegebenenfalls entsprechend anzupassen.

### SIEHE MERKSATZ 5: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Vollzieh das Handeln anderer aus deren Perspektive nach.

### SIEHE MERKSATZ 4: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir deine kulturelle Prägung bewusst.

Um die eigene interkulturelle Zielsetzung entwickeln und erreichen zu können, bedarf es darüber hinaus Kompetenzen zur konkreten pädagogisch-didaktischen Planung und Umsetzung interkultureller Methoden. Diese werden in den nachfolgenden Schritten 4 und 5 beschrieben.

#### SCHRITT 4:

##### Interkulturelle Methoden an der Mannschaft ausrichten

Die folgenden Grundsätze bieten Orientierung für die Ausgestaltung interkultureller Methoden.

- 🌈 Mache **Nutzen und Attraktivität** eines positiven Umgangs mit Interkulturalität für den Fußball beim Einsatz und der Reflexion interkultureller Methoden transparent.
- 🌈 Verfolge interkulturelle Lernziele mit **Zeit, Geduld und Kontinuität**. Denn ähnlich wie fußballerische Klasse stellt interkulturelle Kompetenz eher einen Weg und ständigen Lernprozess dar als einen Zielpunkt, den man nach ein paar Trainingseinheiten erreichen kann.
- 🌈 Etabliere und praktiziere eine **offene Fehlerkultur**, bei der Fehler als Lernchancen genutzt und für alle fruchtbar gemacht werden. Dies ist eine Voraussetzung, um weniger gute Leistungen im Fußball gemeinsam mit der Mannschaft sachlich und produktiv, d.h. ohne Rückgriff auf sonstige Merkmale einer Person, analysieren zu können.
- 🌈 Stell für den Einsatz interkultureller Methoden **Regeln** auf. Sie haben insbesondere den Zweck, möglichen Risiken vorzubeugen, die der Einsatz interkultureller Methoden bergen kann.
- 🌈 Achte bei der Durchführung interkultureller Methoden auf **Humor, Unterhaltung und einen hohen Spaßfaktor** für die Mannschaft.

#### SCHRITT 5

##### Interkulturelle Methoden mittels zweier Modelle mannschaftsbezogen reflektieren

Im Bereich interkultureller Trainings sind zwei Modelle besonders populär geworden: das Lernzonen-Modell und das kulturelle Eisberg-Modell. Es handelt sich dabei um zwei einfache metaphorische Modelle, die helfen, die Komplexität von Erfahrungen mit unterschiedlichen Kulturen zugänglich zu machen.

##### DAS LERNZONENMODELL

Das Lernzonenmodell unterscheidet zwischen drei Zonen, in denen Menschen Erfahrungen machen, welche sie unterschiedlich bewältigen können: der Komfort-, der Lern- und der Panikzone.

Jeder von uns hat **Komfortzonen**. Sie umfassen typischerweise unter anderem unser Zuhause, unsere Familie und unsere Freunde. Hier fühlen wir uns wohl und entspannt und können routiniert agieren, langweilen uns aber möglicherweise dauerhaft.



In unseren **Lernzonen** liegen die Erfahrungen, die neu und herausfordernd für uns sind, die wir aber mit Mut und Willen bewältigen und an denen wir wachsen können. Wenn etwa kulturelle Unterschiede zu anderen Menschen als eher groß wahrgenommen werden, liegt die Interaktion mit Ihnen häufig in einer Lernzone.

Zu unseren **Panikzonen** gehört das, was uns Angst macht, uns überfordert und Aggressionen bei uns auslöst. Dies verhindert, dass wir lernen, und kann uns frustrieren.

Unsere Komfort-, Lern- und Panikzonen verändern sich im Laufe des Lebens erfahrungsbedingt und oft ganz automatisch. Gleichzeitig sind sie aktiv veränderbar. Dabei kann die gezielte Erweiterung unserer Komfort- oder Lernzonen anstrengend sein und Mut erfordern.



**MERKSATZ 9:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Begreife Begegnungen mit anderen Kulturen als fortwährenden Lernprozess, bei dem es gilt, die eigenen Komfortzonen im Umgang mit anderen Kulturen zu erweitern.

Der weitaus größere Teil ist bei Eisbergen wie bei Kulturen nicht oder nur teilweise und dabei verzerrt und verschwommen erkennbar. Im Bereich von Kultur umfasst dieser Teil insbesondere Werte, Normen und Einstellungen. Sie prägen das, was über der Oberfläche an Kulturtypischem wahrgenommen wird, ohne selber direkt wahrnehmbar zu sein.

**DAS KULTURELLE EISBERGMODELL**

Das kulturelle Eisbergmodell veranschaulicht das Sichtbare und leicht Zugängliche von Kulturen sowie das Verdeckte und nur begrenzt bewusst Wahrnehmbare, das dem Sichtbaren zugrunde liegt. Außerdem verdeutlicht das Modell potentielle Gefahren interkultureller Begegnungen. Dabei werden Kulturen ähnliche Eigenschaften zugeschrieben wie Eisbergen:

Nur die Spitze ist für uns problemlos sichtbar. Die Spitze einer Kultur umfasst insbesondere das Verhalten, das Erscheinungsbild und die Sprache ihrer Angehörigen. Genauer gesagt, umfasst sie diejenigen Aspekte von Verhalten, Erscheinungsbild und Sprache, die sofort als dieser Kultur zugehörig erkannt werden.

Außerdem besteht bei Eisbergen und interkulturellen Begegnungen die Gefahr der Kollision. Wenn bei interkulturellen Begegnungen gewissermaßen vom eigenen Eisberg aus interpretiert wird, was bei den Eisbergen von Angehörigen anderer Kulturen unter der Oberfläche liegt, kann es zu Fehlinterpretationen kommen. Das kann wiederum beispielsweise zu Verstößen gegen ungeschriebene Gesetze anderer Kulturen und folglich möglicherweise zu Konflikten führen.


**MERKSATZ 10:  
INTERKULTURELLE KOMPETENZ**

Begreife Begegnungen mit anderen Kulturen als fortwährenden Lernprozess, bei dem es gilt, den Teil von kulturellen Eisbergen, der unterhalb der Wasseroberfläche ist, zu erschließen.

## REFLEXIONSIMPULSE FÜR DIE VORBEREITUNG UND NACHBESPRECHUNG INTERKULTURELLER METHODEN AUF BASIS DER MODELLE

### REFLEXIONSIMPULSE

		ZUR VORBEREITUNG	ZUR NACHBESPRECHUNG
<b>MODELL</b>	Lernzonenmodell	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Angestrebte Zone für die Mannschaft:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Komfortzone oder</li> <li>– Lernzone, um Weiterentwicklung zu ermöglichen?</li> </ul> </li> <li>● Eventuelle Berührungspunkte der Methode mit Panikzonen von Mannschaftsmitgliedern?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Die unterschiedlichen Komfort-, Lern- und Panikzonen der Mannschaftsmitglieder.</li> <li>● Gewinn beim Überschreiten der eigenen Komfortzonen.</li> <li>● Das Leben in einer Dauer-Lernzone bei Angehörigen anderer Kulturen, die unsere Regelsysteme noch nicht kennen.</li> </ul>
	Kultureller Eisberg	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Potential der Methode für die Verdeutlichung des Teils von Kultur, der unter der Oberfläche liegt?</li> <li>● Eventuelle Kollisionen unterschiedlicher Eisberge beim Methodeneinsatz?</li> <li>● Möglichkeiten, diese Kollisionen aufzuarbeiten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Das Sichtbare und der zunächst nicht sichtbare Kern von Kultur.</li> <li>● Verdeutlichung des verborgenen Kerns, der das Sichtbare von Kultur prägt.</li> <li>● Interkulturelle Konflikte als Folgen von Kollisionen unterschiedlicher Eisberge.</li> </ul>



„Die sportliche Leistung spielt eine wichtige Rolle bei der Integration in ein Teamgefüge. Bei Levante UD habe ich nur wenig gespielt und war daher auch nicht so integriert wie bei Boavista Porto, wo ich zu den Leistungsträgern gehörte. Ich habe mich in Portugal automatisch wohler gefühlt und konnte meinen eigenen Spielstil frei ausleben. Aufgrund dieser Erfahrungen ist es für mich als Spielführerin der TSG sehr wichtig, auf Neuzugänge oder Spielerinnen anderer Kulturen zuzugehen und dafür zu sorgen, dass sie sich wohl fühlen. Wenn Spielerinnen sich ihrem neuen Umfeld nicht öffnen, hat dies meist auch direkte Auswirkungen auf ihre Leistung. Langfristig profitiert also die gesamte Mannschaft davon, wenn sie neue Spieler gut integriert und ihnen erlaubt, ihr ganzes Potenzial auszuschöpfen.“



# 9. WIE KÖNNEN WIR BEI KULTURELLER AUSGRENZUNG REAGIEREN? EIN GESPRÄCHSLEITFADEN

## IN KÜRZE

Wenn Spieler auf andere Spieler losgehen, indem sie ihnen kulturelle Merkmale zuschreiben, mit denen diese aus der Mannschaft ausgegrenzt und gedemütigt werden sollen, ist eine unmittelbare Intervention erforderlich. Dabei ist es sinnvoll sich an folgenden Handlungsschritten zu orientieren: 1. Das Verhalten stoppen; 2. die Folgen von kultureller Ausgrenzung für jeden Spieler und die Mannschaft gemeinsam beleuchten; 3. die Auslöser von kultureller Ausgrenzung gemeinsam ermitteln; 4. die Konsequenzen bei erneuter kultureller Ausgrenzung erläutern; 5. gemeinsam über passende Handlungsalternativen für den Umgang mit kulturellen Unterschieden in schwierigen Situationen sprechen und 6. sich auf eine positive Verhaltensänderung einigen.

## BEISPIEL 6

### DIEBSTAHL-ALARM

Mitten im Training informiert dich der Hausmeister, dass in eure Umkleidekabine eingebrochen wurde und die Polizei vor Ort ist. Du unterbrichst das Training und gehst mit der Mannschaft zur Umkleidekabine, damit ihr gemeinsam nachsehen könnt, ob etwas gestohlen worden ist. Auf dem Weg umzingeln mehrere Spieler den polnischen Spieler eurer Mannschaft. Sie machen Witze und äußern Spekulationen, in denen es darum geht, dass seine Familie den Einbruch begangen hat. „War das deine Family oder was?“

Im Fußball – wie in leistungsorientierten Umfeldern wohl allgemein – ist es ja so: Wer keine gute Leistung zeigt, läuft Gefahr, ausgegrenzt und im Extremfall etwa wie in Beispiel 6 behandelt zu werden. Dabei werden sonst unbedeutende Merkmale eines Spielers, die ihn von der Mehrheit der Mannschaft unterscheiden, in herabwürdigender Weise thematisiert, um ihn auszugrenzen und zu demütigen (Kapitel 4). Dann reicht es nicht aus, sich über eine geeignete interkulturelle Methode Gedanken zu machen und sie bei passender Gelegenheit einzusetzen. Zusätzlich ist ein sofortiges Gespräch erforderlich.

## WANN IST DER GESPRÄCHSLEITFADEN SINNVOLL? EINIGE BEISPIELE

- 🌈 Beispiel 6.
- 🌈 Ein Spieler fotografiert einen anderen Spieler gegen dessen Willen mit einer Bemerkung wie: „Ich wollte schon immer mal ein Foto von einem [Merkmal, das den Spieler als Angehörigen einer Minderheit innerhalb der Mannschaft kennzeichnet, z.B. „Fettsack“] ins Netz stellen.“
- 🌈 Beim Einsatz einer interkulturellen Methode wird ein Spieler aufgrund eines beliebigen Merkmals beschimpft. Denn beim Einsatz interkultureller Methoden können die ausgrenzenden Verhaltensweisen, die damit bearbeitet werden sollen, im ungünstigsten Fall in einer neuen Eskalationsstufe auftreten (selbst wenn du dir gut überlegt hast, welche interkulturelle Methode du anwendest und wie du die Umsetzung und Reflexion für die eigene Mannschaft anpasst).

## WAS SOLL MIT DEM GESPRÄCHSLEITFADEN ERREICHT WERDEN?

- 🌈 Das unmittelbare Ziel ist, die kulturelle Ausgrenzung zu beenden.
- 🌈 Das übergeordnete Ziel ist, deutlich zu machen, was sich aus der Teilnahme an einem Mannschaftssport wie Fußball für das Verhalten der Spieler in Bezug auf kulturelle Unterschiede ergibt. Es geht darum, die negativen Folgen zu beleuchten, die ausgrenzende Verhaltensweisen für die Leistungsfähigkeit jedes Spielers und der Mannschaft haben. Außerdem sollten produktive Verhaltensalternativen besprochen und vereinbart werden. Auf diese Weise kann erneuter kultureller Ausgrenzung vorgebeugt werden.

### ÜBRIGENS: WIR MÜSSEN NICHT STÄNDIG DRÜBER REDEN

Dass zwischen sportlicher Leistung(sfähigkeit) und Anerkennung bzw. Diskriminierung im Fußball ein spezifischer Zusammenhang existiert, bedeutet natürlich nicht, dass Trainer und Betreuer diesen Zusammenhang immer ansprechen müssen. Es ist allerdings wichtig, dass sie ihre Haltung diskutieren können, dass sie diese in der Art und Weise, wie sie mit der Mannschaft umgehen, stets deutlich machen und dass sie diese im „Ernstfall“ klar vermitteln.



## WIE IST DER GESPRÄCHSLEITFADEN AUFGEBAUT?

Der Gesprächsleitfaden besteht aus sechs Handlungsschritten, die im Sinn der o.g. Zielsetzungen sinnvoll aufeinander aufbauen und einen idealtypischen Gesprächsverlauf kennzeichnen. Die Schritte sind:

1. Das **Verhalten stoppen**,
2. die **Folgen** von kultureller Ausgrenzung für jeden Spieler und die Mannschaft aus mehreren Perspektiven gemeinsam beleuchten,

### SIEHE MERKSATZ 5: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Vollziehe das Handeln anderer aus deren Perspektive nach.

### SIEHE MERKSATZ 6: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir bewusst, dass das Handeln anderer durch vielfältige kulturelle Zugehörigkeiten geprägt ist.

### SIEHE MERKSATZ 3: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir bewusst, dass die Zuschreibung von kulturellen Unterschieden machtvoll ist, wenn aus der Mehrheitsperspektive auf eine Minderheit geblickt wird.

### SIEHE MERKSATZ 2: INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Mach dir bewusst, dass kulturelle Ausgrenzung jeden aufgrund eines beliebigen Merkmals treffen kann.

### SIEHE MERKSATZ 2: KULTURELLE UNTERSCHIEDE IM FUSSBALL

Die Wirkung von kultureller Ausgrenzung ist u.a. eine Minderung der fußballerischen Leistung.

3. den Auslöser für kulturelle Ausgrenzung gemeinsam ermitteln,

### SIEHE MERKSATZ 2: KULTURELLE UNTERSCHIEDE IM FUSSBALL

Der Auslöser von kultureller Ausgrenzung ist eine (vermeintlich) „schwache“ fußballerische Leistung.

4. die **Konsequenzen** bei erneuter kultureller Ausgrenzung erläutern,
5. gemeinsam über passende **Handlungsalternativen** für den Umgang mit kulturellen Unterschieden in schwierigen Situationen sprechen und
6. sich auf eine positive **Verhaltensänderung** einigen.

## WAS IST BEI DER ANWENDUNG DES GESPRÄCHSLEITFADENS ZU BEDENKEN?

- 🌈 Passe je nach **Situation** die Formulierungen an:
  - Wenn die Situation weniger akut ist, geht es darum, nachzufragen und Augenhöhe mit den Spielern herzustellen, um den Konflikt zu verstehen und zu bearbeiten. Auf diese Weise wird eine Eskalation vermieden, bei der die Gefahr besteht würde, dass die Spieler deine Hinweise weniger gut annehmen können.
  - Wenn die Situation akut ist, beispielsweise bei einer wiederholten robusteren Auseinandersetzung, können klarere Aussagen und Bewertungen angebracht sein.
- 🌈 Passe je nach **Gesprächsverlauf** die Reihenfolge der Handlungsschritte an:
  - Die Reihenfolge der Handlungsschritte ist idealtypisch und dient als Orientierung und nicht als Norm.
  - Solltest du beispielsweise bei Schritt 4 merken, dass es in Bezug auf Schritt 2 noch offene Punkte gibt, holst du diese nach.

- Achte bei den **Reaktionen der Spieler** während des Gesprächs auf folgende Punkte:
  - Wenn Spieler versuchen, das Verhalten des Spielers, den sie ausgrenzen, zu diskutieren oder schlecht über diesen Spieler zu reden, muss dies sofort unterbunden werden. Denn es muss vermieden werden, dass dieser Spieler im Gespräch erneut ausgegrenzt wird.
  - Wenn Spieler versuchen, ihr ausgrenzendes Verhalten zu rechtfertigen, solltest du ihnen jegliche Bestätigung dafür entziehen. Dies führt zu einer Verunsicherung, die eine Reflexion über das ausgrenzende Verhalten bewirken kann.

- Wenn Spieler ihre Beobachtungen und Bewertungen zu anderen Menschengruppen verallgemeinern, solltest du darauf bestehen, dass sie immer individuelle Beobachtungen beschreiben und ihre Bewertungen als ihre Meinungen kennzeichnen (also nicht: „Die Türken sind so“, sondern „Person X hat ...“)

### ÜBRIGENS: LEITBILD, GRUNDSÄTZE UND WERTE DES VEREINS

Leitbild, Grundsätze und Werte des Vereins sind deine Stütze bei Gesprächen über kulturelle Ausgrenzung. Es ist immer hilfreich, darauf Bezug zu nehmen, wenn du begründest, warum ausgrenzendes Verhalten nicht akzeptabel ist.



„Im Jugendbereich reicht der Glaube an die Integrationskraft des Fußballs nicht aus. Ein Jugendspieler steckt oft in einer besonderen Ausgangssituation. Sein kulturelles Umfeld, das ihn in seinen Werten, Einsichten und Einstellungen prägt, nimmt auf ihn immer noch einen starken Einfluss. Dazu kann er Entscheidungen oft nicht selber treffen, zum Beispiel wann und welche Fußballschuhe gekauft werden, wie er sich ernährt und ob er regelmäßig am Training teilnehmen kann. Hier übernimmt der Trainer und seine Sensibilisierung für diese Situationen eine entscheidende Rolle. Diese kritischen Situationen müssen erkannt werden, um eine mögliche Ausgrenzung des betroffenen Spielers innerhalb einer Mannschaft zu verhindern.“

**Jiri Jung, Trainermentor Grundlagenbereich Anpfiß ins Leben**

# GESPRÄCHSLEITFADEN

## Handlungsschritt

## Beispiele für sprachliche Umsetzungsmöglichkeiten

### Weniger akute Situationen

### Akute Situationen

1: GESPRÄCH EINLEITEN UND DABEI DAS VERHALTEN STOPPEN	
<p>a. Spieler auffordern, mit dem ausgrenzenden Verhalten aufzuhören.</p> <p>b. Verhalten beschreiben und bewerten und ggf. an Regeln und Erwartungen des Vereins appellieren. Dabei den Spielern das Gefühl geben, dass man sie wertschätzt, aber ihr Verhalten missbilligt.</p>	<p>[Spieler adressieren] ich finde es nicht gut, wie du dich verhältst / ihr euch verhaltet.</p> <p>[Spieler adressieren], du hörst / ihr hört sofort auf, [Name des/der ausgegrenzten Spieler/s] zu [Verhalten benennen].</p> <p>Fußball ist ein Mannschaftssport. Die Mannschaft muss zusammen funktionieren. Dazu muss man sich auf die Mitspieler einlassen und sie respektvoll behandeln. Das habt ihr nicht getan. Und wer das nicht möchte, ist fehl auf dem Platz.</p>
2: FOLGEN DES VERHALTENS FÜR DEN FUSSBALL AUS MEHREREN BLICKWINKELN GEMEINSAM BESPRECHEN	
<p>a. Im Gespräch gemeinsam beleuchten, was das Verhalten für jeden Einzelnen bedeutet.</p> <p>b. Dabei den Blick darauf richten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wie es sich anfühlt, von anderen gegen den eigenen Willen auf ein Merkmal reduziert und einer Minderheit zugeordnet zu werden,</li> <li>- dass in einer Mannschaft, in der ein solches Verhalten toleriert wird, prinzipiell jeder aufgrund eines beliebigen Merkmals ausgegrenzt werden kann</li> <li>- und welche Folgen das für die fußballerische Leistung jedes Spielers hat.</li> </ul> <p>c. Im Gespräch gemeinsam beleuchten, was das Fehlverhalten für die Mannschaft – für die Stimmung, den Außeneindruck und die Leistung – bedeutet.</p>	<p>Stell dir vor [Spieler adressieren], mehrere Mannschaftsmitglieder machen mit dir [Verhalten benennen]. Wie würde sich das für dich anfühlen?</p> <p>Wie fühlt es sich an, wenn man plötzlich ausschließlich als [ausgrenzendes Merkmal benennen] gesehen wird und man sich damit in einer Minderheit befindet und alles andere keine Rolle mehr spielt [alle adressieren]?</p> <p>Und überlegt mal wie es ist, wenn man von (mehreren) anderen als [ausgrenzendes Merkmal benennen] abgestempelt wird, obwohl [ausgrenzendes Merkmal benennen] für einen selber im Fußball keine Rolle spielt, weil man da vor allem Fußballspieler ist.</p> <p>Welche Gefühle haben diejenigen, die nicht beteiligt waren?</p> <p>Ich würde befürchten, dass mir das gleiche passieren könnte, weil man bei jedem irgendetwas finden kann, das anders ist, und weil jeder mal etwas machen kann, worüber sich andere vielleicht ärgern, wie z.B. daneben zu schießen.</p> <p>In einer solchen Situation kann niemand gut seine optimale Leistung beim Fußball abrufen. Was meint ihr, warum das so ist?</p> <p>Welche Auswirkungen hat Ausgrenzung auf den Leistungsdruck, den ihr euch als gute Fußballer ja alle macht?</p> <p>Was bedeutet es für die Mannschaft, wenn ein Mitglied nicht in der Lage ist, seine optimale Leistung zu bringen, weil es in der Mannschaft unfair und gemein behandelt wird?</p> <p>Welche Stimmung entsteht in der Mannschaft insgesamt, wenn einige Mitglieder andere Mitglieder unfair und gemein behandeln?</p> <p>Welchen Eindruck vermittelt eine Mannschaft, in der andere Kulturen nicht respektiert werden?</p> <p>Wie beeinträchtigt diese Situation die Chancen, das nächste Spiel zu gewinnen?</p>

<b>3: AUSLÖSER DES VERHALTENS GEMEINSAM BESPRECHEN</b>	
<p>Ermitteln, was der Auslöser des Verhaltens ist.</p> <p>Erläutern, dass das Verhalten im Zusammenhang mit Wut oder Frustration bezüglich einer sportlichen Leistung der Mannschaft insgesamt stehen kann.</p>	<p>Warum ist es zu dieser Situation gekommen? Was ist da passiert?</p> <p>Kann es sein, dass ihr ziemlich unzufrieden damit wart, dass ihr beim letzten Spiel 2:1 verloren habt, und zwar als Mannschaft zusammen? Und kann es sein, dass ihr dann aus Wut über dieses Ergebnis auf [Name des Spielers] losgegangen seid?</p> <p>Jeder Mensch ist manchmal wütend. Es geht aber nicht, dass man in einer Mannschaft die Schuld für eine Mannschaftsleistung einem Mannschaftsmitglied zuschiebt und ihn [Verhalten benennen].</p>
<b>4: KONSEQUENZEN BEI ERNEUTEM FEHLVERHALTEN ERLÄUTERN</b>	
<p>Darauf hinweisen, was passiert, wenn sich ein ähnliches Verhalten wiederholen sollte.</p>	<p>Ich will, dass sich alle Mannschaftsmitglieder wohl fühlen, damit die Mannschaft insgesamt gut dasteht. Sollte ich ein solches Verhalten erneut beobachten, werde ich die betreffenden Spieler [vom nächsten Spiel ausschließen / für eine Woche vom Training ausschließen etc.].</p>
<b>5: GEMEINSAM VERHALTENSALTERNATIVEN / LÖSUNG BESPRECHEN</b>	
<p>a. Nach Verhaltensalternativen / Lösung für schwierige Situationen fragen und ggf. eigene Vorschläge ergänzen.</p> <p>b. Die Verhaltensalternativen / Lösung gemeinsam bewerten, d.h. ihren Nutzen besprechen sowie mögliche Hindernisse und Ressourcen, diese zu überwinden.</p>	<p>Habt ihr vielleicht gute Ideen, wie ihr euch verhalten könnt, wenn eine ähnliche Situation noch einmal vorkommt [z.B. ihr unzufrieden mit der Mannschaftsleistung seid], damit ihr als Mannschaft davon profitiert und es beim nächsten Mal hoffentlich besser läuft?</p> <p>Wie könnt ihr am besten in der Mannschaft miteinander umgehen, damit alle ihre optimale Leistung abrufen können und die Mannschaft optimal funktioniert?</p> <p>Wenn man sich sehr über eine Situation in der Mannschaft ärgert, ist es gut, wenn man davon weggeht und erst dann wieder mit den anderen spricht, wenn man nicht mehr so aufgebracht ist.</p> <p>Was habt ihr davon, wenn ihr [vorgeschlagene Verhaltensalternative benennen] macht?</p> <p>Gibt es etwas, das euch daran hindern könnte, in einer schwierigen Situation [vorgeschlagene Verhaltensalternative benennen] zu tun?</p> <p>Was braucht ihr, damit ihr trotz dieser Hindernisse [vorgeschlagenen Verhaltensalternative benennen] schafft?</p>
<b>6: SICH GEMEINSAM AUF EINE POSITIVE VERHALTENSALTERNATIVE EINIGEN UND GESPRÄCH ABSCHLIESSEN</b>	
<p>a. Auf Basis der gemeinsam erarbeiteten Lösung eine Übereinkunft über die zukünftige Verhaltensänderung treffen.</p> <p>b. Den Nutzen der Verhaltensänderung hervorheben.</p>	<p>Was werdet ihr konkret in Zukunft tun, damit sich alle Mannschaftsmitglieder in der Mannschaft wohl fühlen und ihre optimale Leistung bringen können?</p> <p>Gut, ihr habt mir versprochen, dass ihr in Zukunft [vereinbartes Verhalten benennen] tun werdet. Ich möchte, dass ihr euer Versprechen einhaltet. Ich werde beobachten, ob ihr das wirklich tut.</p> <p>Ihr werdet sehen, ihr werdet besser miteinander zurechtkommen und besser zusammen Fußball spielen.</p>

**ÜBRIGENS: STELL DIR VOR, DAS GESPRÄCH GEHT SCHIEF**

Möglicherweise gelingt es dir nicht, dass die Spieler sachlich über die Folgen von ausgrenzendem Verhalten sprechen. Oder es ist denkbar, dass die Spieler sich am Ende auf keine positive Verhaltensänderung mit dir einigen können. In solchen Fällen ist es sinnvoll, das Gespräch und gegebenenfalls auch das Training abubrechen und einen Termin mit den Spielern zu verabreden, an dem ihr das Gespräch zu Ende führt. So haben die Spieler die Möglichkeit, sich zu beruhigen und mit etwas Abstand über die Situation nachzudenken. Bei der Fortsetzung des Gesprächs besteht dann die Möglichkeit, dass ihr zu einem guten Abschluss kommt.

# 10. FAZIT

**WARUM IST INTERKULTURELLE KOMPETENZ FÜR DEN FUSSBALL WICHTIG?**

Vor allem deshalb, weil damit folgender Teufelskreis durchbrochen werden kann:

Der Auslöser von kultureller Ausgrenzung ist eine (vermeintlich) „schwache“ fußballerische Leistung. Die Wirkung von kultureller Ausgrenzung ist u.a. eine Minderung der fußballerischen Leistung.

WAS IST KULTUR?	WAS FOLGT DARAUS FÜR INTERKULTURELL KOMPETENTES HANDELN?
Kultur ist ein Orientierungssystem einer Gruppe mit Werten, Normen, Produkten und Handlungsweisen, das ...	
<b>1</b> ... zu einem gewissen Grad gemacht ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li> Mach dir bewusst, dass kulturelle Unterschiede dadurch, dass und wie sie thematisiert werden, zu einem gewissen Grad hergestellt werden.</li> <li> Mach dir bewusst, dass kulturelle Ausgrenzung jeden aufgrund eines beliebigen Merkmals treffen kann.</li> <li> Mach dir bewusst, dass die Zuschreibung von kulturellen Unterschieden machtvoll ist, wenn aus der Mehrheitsperspektive auf eine Minderheit geblickt wird.</li> </ul>
<b>2</b> ... oft unbewusst ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li> Mach dir deine kulturelle Prägung bewusst.</li> <li> Vollzieh das Handeln anderer aus deren Perspektive nach.</li> <li> Halte Mehrdeutigkeit und Nichtverstehen aus.</li> </ul>
<b>3</b> ... sich bei jedem mit vielen Kulturen überschneidet.	<ul style="list-style-type: none"> <li> Mach dir bewusst, dass das Handeln anderer durch vielfältige kulturelle Zugehörigkeiten geprägt ist.</li> </ul>
<b>4</b> ... ein wichtiger Teil unserer Identität ist, den wir mit einigen gemeinsam haben (neben universal menschlichen und individuell einzigartigen Merkmalen).	<ul style="list-style-type: none"> <li> Mach dir bewusst, dass das Handeln anderer nicht allein kulturell, sondern auch durch allgemein menschliche und individuell einzigartige Merkmale geprägt ist.</li> </ul>
Begreife Begegnungen mit anderen Kulturen als fortwährenden Lernprozess, bei dem es gilt, <ul style="list-style-type: none"> <li> die eigenen Komfortzonen im Umgang mit anderen Kulturen zu erweitern und</li> <li> den Teil von kulturellen Eisbergen, der unterhalb der Wasseroberfläche ist, zu erschließen.</li> </ul>	

# TEIL 3: INTERKULTURELLER METHODENKOFFER

TEAMSPIELE FÜR DAS  
MANNSCHAFTSTRAINING



„Auch wenn das Team nur gemeinsam funktioniert, ist es unerlässlich, sich dem einzelnen Spieler immer wieder zu widmen, den Austausch zu suchen. Spieler sind neugierig, wissbegierig und wollen immer wieder Feedback – gleichzeitig sind sie auch sensibel. Es hilft nur ein offener Austausch. Das fordere ich von meinen Spielern und dem Trainerteam: Probleme müssen offen und direkt angesprochen werden. Es muss gleichzeitig auch möglich sein, eigene Fehler einzugestehen. Das gilt für mich als Trainer genauso. Wenn ich einen Fehler gemacht habe, gebe ich das zu. Autoritär von oben herab die Gruppe zu leiten, ist nicht meine Art. Ich versuche mich in die Spieler hineinzudenken und ihre Sprache zu sprechen. Da hilft mir aktuell natürlich noch mein Alter.“

**Julian Nagelsmann, Bundesligatrainer**



# 11. AUFWÄRMSPIELE: GUTE STIMMUNG ON DEMAND

Das Kapitel enthält Warm-Ups, Icebreaker und Tipps, um eine Mannschaft in eine positive Grundstimmung zu versetzen. Insbesondere können damit Störfaktoren für eine vertrauensvolle Atmosphäre in einer Mannschaft aus dem Weg geräumt werden. Das ist eine Voraussetzung, damit die Mannschaftsmitglieder mit Herausforderungen und Fremdem gut umgehen und interkulturelle Methoden somit sinnvoll zur Anwendung kommen können.

TEAMSPIEL 1: BLITZLICHRUNDE	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse.
Einsatzkontext(e)	Zu Beginn, während oder am Ende einer Teamphase, beispielsweise einer Trainingseinheit, um ein Stimmungsbild der Mannschaft zu ermitteln, Erwartungen an die Teamphase zu erfragen oder die Teamphase zu evaluieren.
Durchführung	Der Reihe nach äußert sich jeder Teilnehmer in ein bis zwei Sätzen zu denselben ein bis zwei Fragen. Dabei hören die übrigen Teilnehmer zu. Die Antworten dürfen sich nicht wiederholen.
Nutzen	<p>Auf diese Weise wird ein differenziertes Meinungsbild zu einem Thema für alle sichtbar. Zudem wird die Kommunikation in der Mannschaft gefördert; insbesondere werden auch ruhigere Teilnehmer animiert, sich zu äußern. Und schließlich wird es so möglich, Bedürfnisse und eventuell angesprochene Probleme aufzugreifen.</p> <p><b>BEISPIELE FÜR FRAGEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>🎯 Wie geht es mir heute?</li> <li>🎯 Was war bisher das Wichtigste für mich?</li> <li>🎯 Wie konzentriert bin ich?</li> <li>🎯 Was habe ich heute dazu gelernt?</li> <li>🎯 Was hat mich genervt?</li> <li>🎯 Was wünsche ich mir noch?</li> <li>🎯 Was nehme ich mir für das nächste Mal vor?</li> </ul>

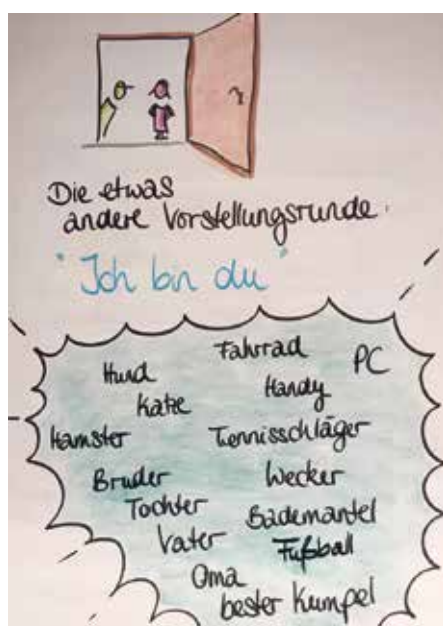
„Wir stehen vor dem Training zusammen.  
Und wenn wir fertig sind, klatschen alle ab.  
Diese Rituale geben schon eine  
bestimmte, gute Grundstimmung.“

**Lena Forscht, Koordinatorin**  
Schule/Beruf/Soziales bei AnpfiFF ins Leben

# 12. KOORDINATIONS- TRAINING: VERTRAUEN SCHAFFEN

Das Kapitel enthält zwei vielfältig variierbare interkulturelle Methoden, die vor allem helfen, die Mitglieder einer Mannschaft für Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der Mannschaft zu sensibilisieren und auf dieser Basis Fremdheit zu reduzieren und Vertrauen zu schaffen.

TEAMSPIEL 2: ICH BIN DU	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse, die sich bereits kennt. Die Kinder sollten mindestens 9 Jahre alt sein.
Einsatzkontext(e)	Zu Beginn einer Teamphase, z.B. einer Trainingseinheit.
Durchführung	<p>Die Teilnehmer stellen sich aus der Sicht eines selbst gewählten Gegenstands oder einer selbst gewählten Person vor. Dabei berichten sie, wie sie vom Gegenstand bzw. der Person gesehen werden. Derjenige, der mit der Vorstellung beginnt – sei es der Übungsleiter oder ein Teilnehmer – beeinflusst in der Regel durch seine Entscheidung für einen Gegenstand oder eine Person das Entscheidungsverhalten der nachfolgenden Teilnehmer.</p> <p><b>BEISPIELE FÜR GEGENSTÄNDE UND PERSONEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwester</li> <li>• Sporttasche</li> <li>• Computer</li> <li>• Mannschaftskamerad</li> <li>• Uhr</li> <li>• Freund</li> <li>• Fußballschuh</li> </ul>



„In kreativen Vorstellungsrunden geben die Kinder und Jugendlichen oft mehr von sich preis, als wenn sie sich normal vorstellen. So ist es auf eine ganz andere Art persönlich und fokussiert.“

**Lena Forscht, Koordinatorin**  
Schule/Beruf/Soziales bei Anpffiff ins Leben

## VARIATIONSMÖGLICHKEITEN

### 1. Begrenzung der wählbaren Personen, aus deren Sicht man sich vorstellt

Die Teilnehmer wählen einen anderen Teilnehmer, und beschreiben sich aus dessen Sicht.

### 2. Austausch der Person, die man vorstellt

Die Teilnehmer beschreiben nicht sich selbst, sondern sie beschreiben jeweils einen anderen Teilnehmer aus ihrer Sicht, beispielsweise denjenigen, der rechts neben ihnen steht.

### 3. Begrenzung der Eigenschaften, die man für die Vorstellung wählt: Superheld & Superschurke






Teilnehmer beschreiben sich (aus der Sicht einer anderen Person oder eines Gegenstandes) oder einen anderen Teilnehmer (aus ihrer Sicht) anhand einer festgelegten Anzahl positiver Eigenschaften als Superhelden. Dieses Bild kann durch Superschurken-Eigenschaften ergänzt werden. Dazu wird eine Anzahl nerviger Eigenschaften festgelegt. Diese Eigenschaften sind allerdings auch hinsichtlich ihrer Vorteile zu erläutern.

## REFLEXIONSIMPULSE ZUR VORBEREITUNG







Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Perspektivwechsel, indem man bei der Selbstvorstellung eine andere Perspektive einnimmt oder eine andere Person vorstellt.</li> <li>🌈 Aufdeckung von überraschenden Gemeinsamkeiten zwischen den Teilnehmern.</li> </ul>
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Der Blickwinkel einer anderen Person oder eines Gegenstands kann bei der Selbstvorstellung als einengend und überfordernd empfunden werden, insbesondere, wenn die Zeit für die Auswahl kurz erscheint.</li> <li>🌈 Teilnehmer könnten andere Teilnehmer in einer respektlosen Weise vorstellen.</li> </ul>
Mögliche Zusatzregeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Es dürfen ausschließlich positive Eigenschaften angesprochen werden.</li> <li>🌈 Bei nervigen Eigenschaften müssen deren Vorteile erwähnt werden.</li> <li>🌈 Jeder stellt einen bestimmten anderen Teilnehmer vor.</li> </ul>
Die richtige Zone finden	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Eine Lernzone wird erreicht, wenn die Teilnehmer             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verunsicherung / Widerstände bei dieser Art der Selbstvorstellung erleben,</li> <li>- die Vorstellung der eigenen Person durch einen anderen Teilnehmer als überraschend oder unangenehm wahrnehmen.</li> </ul> </li> <li>🌈 Komfort zeigt sich hinsichtlich der Person oder des Gegenstands, den die Teilnehmer für die Selbstvorstellung wählen.</li> </ul>




## REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE NACHBESPRECHUNG

- 🌈 Wie fühle ich mich, wenn ich mich nicht einfach „ganz normal“ vorstellen darf, sondern mich an diese Vorgaben anpassen muss?
- 🌈 Wie fühle ich mich, wenn ich von jemand anderem vorgestellt und eventuell auf Stereotype reduziert oder Kategorien zugeordnet werde, denen ich mich nicht zugehörig fühle?
- 🌈 Was fällt mir leicht, was fällt mir schwer?
- 🌈 Wie habe ich es geschafft, mich trotz meiner Widerstände auf die Methode einzulassen?
- 🌈 Was sagt mir das über mich und meine Komfortzone?

TEAMSPIEL 3: ALLE WECHSELN DEN PLATZ, DIE ...	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse.
Einsatzkontext(e)	Zu Beginn oder während einer Teamphase, beispielsweise einer Trainingseinheit während der Winterpause. Bei der Hausaufgabenbetreuung ist die Methode auch gut als Energizer einsetzbar.
Durchführung	<p>Wie bei der „Reise nach Jerusalem“ sitzen die Teilnehmer im Stuhlkreis, wobei ein Teilnehmer keinen Stuhl hat und steht. Er fängt an mit der ersten Aufforderung: Alle wechseln den Platz, die... Daraufhin müssen sich alle „Betroffenen“, zu denen auch der stehende Teilnehmer gehört, schnell einen neuen Platz suchen. Derjenige, der dabei keinen Stuhl erwischt, macht mit einer neuen Aufforderung weiter. Keine Aufforderung darf mehrfach verwendet werden.</p> <p>Wenn man als Übungsleiter mitspielt, kann man gezielt Informationen über die Mannschaft erfragen, beispielsweise zu Meinungen und Stimmungen.</p> <p><b>BEISPIELE FÜR THEMEN, MIT DENEN DIE AUFFORDERUNG VERVOLLSTÄNDIGT WERDEN KANN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> gerne vorne/hinten/rechts/links spielen</li> <li> Fans des 1. FC Köln sind</li> <li> mit der Saisonleistung der Mannschaft zufrieden sind</li> <li> gerne Gummibärchen essen</li> <li> in Englisch eine 1 haben</li> </ul>

(SPORTLICHE) VARIATIONSMÖGLICHKEITEN
<p><b>1. Austausch der Stühle durch andere Objekte</b> Anstelle von Stühlen kann man für die Markierung der Plätze Reifen, Fußbälle oder Leibchen nehmen.</p>
<p><b>2. Zusatzanforderungen an den Sprint zum nächsten Platz</b> Die Teilnehmer bewältigen den Weg zum nächsten Platz rückwärts.</p>

REFLEXIONSIMPULSE ZUR VORBEREITUNG	
Chancen	 Aufdeckung von überraschenden Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Teilnehmern.
Risiken	 Teilnehmer könnten durch die Wahl bestimmter Themen andere Teilnehmer bloßstellen.
Mögliche Zusatzregeln	<ul style="list-style-type: none"> <li> Es dürfen ausschließlich positive Themen gewählt werden.</li> <li> Es dürfen mindestens keine beleidigenden Themen gewählt werden.</li> </ul>
Die richtige Zone finden	<ul style="list-style-type: none"> <li> Eine Lernzone wird erreicht, wenn die Teilnehmer             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überraschungen angesichts der zu Tage tretenden Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit den anderen Teilnehmern erleben,</li> <li>- zum Angehörigen einer - nicht offensichtlich positiv bewerteten - Minderheit innerhalb der Mannschaft werden.</li> </ul> </li> <li> Komfort erleben die Teilnehmer, wenn sie sich             <ul style="list-style-type: none"> <li>- positiv besetzten Merkmalen und / oder</li> <li>- der Mehrheit innerhalb der Mannschaft zuordnen können.</li> </ul> </li> </ul>












REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE NACHBESPRECHUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li> Wie fühle ich mich, wenn ich zur Mehrheit einer Mannschaft gehöre bzw. gehören darf?</li> <li> Wie fühle ich mich, wenn ich einer Minderheit zugeordnet werde?</li> <li> Wie gehe ich mit der Frustration um, die ich erlebe, wenn ich mich als Angehöriger einer Minderheit ausgegrenzt fühle?</li> </ul>

# 13. SCHWERPUNKTTHEMA: INTERKULTURALITÄT ALS GEWINN ERLEBBAR MACHEN

Das Kapitel enthält zwei vielfältig variierbare interkulturelle Methoden, die dafür sensibilisieren, dass Menschen unterschiedlich sind, vor allem auch in kultureller Hinsicht, und dass ein guter Umgang mit diesen Unterschieden Vorteile für Mannschaften hat.

TEAMSPIEL 4: SOZIOGRAMM, AUCH STANDARDSOZIOGRAMM ODER AUFSTELLUNGSAUFGABE GENANNT	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse. Für das Gelingen der Methode ist eine vertrauensvolle Atmosphäre in der Gruppe zentral.
Einsatzkontext(e)	Zu Saisonstart oder während der Saison und dabei in der Aufwärmphase, zwischendurch oder zum Cool-down einer Trainingseinheit. Die mit der Methode erreichte Sortierung der Teilnehmer kann für anschließende Gruppeneinteilungen im Training genutzt werden.
Durchführung	<p>Die Teilnehmer ordnen sich nach einer vom Übungsleiter vorgegebenen Kategorie im Raum an, je nach Kategorie beispielsweise in einer Reihe. Gut ist es, eine Kategorie zu wählen, die nichts mit Leistung zu tun hat und die für die Kinder nicht so offensichtlich ist und wo sie erleben, dass es auch bei dieser Kategorie Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt.</p> <p>Die Methode wird über einen gewissen Zeitraum durchgeführt, wobei die Kategorie jedes Mal gewechselt wird.</p> <p>Abhängig davon, wie klar man die Kategorie bestimmt, weichen die Vorstellungen der einzelnen Teilnehmer in Bezug auf die Anordnung mehr oder weniger stark voneinander ab. Wenn man beispielsweise bei einer Anordnung nach Orten den zu Grunde zu legenden Kartenausschnitt nennt, besteht bei den Teilnehmern mehr Einigkeit hinsichtlich der Anordnung als wenn man diese Information weglässt.</p> <p><b>BEISPIELE FÜR KATEGORIEN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Ort des Lieblingsvereins</li> <li> Sprintstärke</li> <li> Haarlänge</li> <li> Trainingsfleiß</li> <li> Anzahl gesprochener Sprachen</li> <li> Schuhgröße</li> <li> Alter</li> <li> Größe</li> </ul>

<b>(SPORTLICHE) VARIATIONSMÖGLICHKEITEN</b>	
<b>1. Kommunikative Organisation der Anordnung innerhalb der Gruppe</b>	Die Teilnehmer nehmen ihre Anordnung im Raum ohne zu sprechen vor.
<b>2. Ort, an dem die Anordnung stattfindet</b>	Die Teilnehmer ordnen sich auf einer Bank oder einem Balken an.
<b>3. Kategorien, nach denen die Anordnung vorgenommen wird</b>	Neben einem Fokus auf Vielfalt im Allgemeinen kann man auch Kategorien wählen, die Vielfalt in Bezug auf sportliche Leistung sichtbar machen.

<b>REFLEXIONSIMPULSE ZUR VORBEREITUNG</b>	
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li> Erfahrungen mit Zugehörigkeit und Zuordnung zu bestimmten Kategorien.</li> <li> Erleben, dass es okay ist, dass es Unterschiede und Gemeinsamkeiten gibt.</li> <li> Erfahrungen mit dem Abgleich von Selbst- und Fremdbild.</li> <li> Erfahrungen mit der Ambivalenz von Kategorien zwischen Nützlichkeit einerseits und Stereotypisierung bis Diskriminierung andererseits.</li> <li> Erfahrungen mit der Perspektivenabhängigkeit von Kategorisierungen. Bei der Anordnung nach Orten etwa hängt die Stelle im Raum, auf die Orte abgebildet werden, davon ab, welchen Kartenausschnitt die Teilnehmer zugrunde legen.</li> </ul>
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li> Die Teilnehmer können sich in Bezug auf ihre Stellung in Relation zur Gruppe unsicher und verunsichert fühlen. Beispielsweise können Rothaarige es als schwierig empfinden, sich im Blond-Braun-Schema zu verorten.</li> <li> Es besteht die Gefahr der Stigmatisierung von Teilnehmern, wenn             <ul style="list-style-type: none"> <li>– diese sich bestimmten Kategorien nicht zuordnen möchten, weil sie am negativ bewerteten Ende einer Skala stehen oder weil sie denken, dass sie die Kategorie nicht erfüllen, oder</li> <li>– ihnen die Zuordnung von anderen Teilnehmern verweigert wird (wenn diese beispielsweise bezweifeln, dass Rothaarige ins Blond-Braun-Schema passen).</li> </ul> </li> <li> Bei Kategorien mit Bezug zur fußballerischen Leistung(sfähigkeit) könnte durch die Methode die Tendenz zur Ausgrenzung von Spielern, die „schwache“ sportliche Leistungen zeigen, verstärkt werden.</li> </ul>
Mögliche Zusatzregeln	<ul style="list-style-type: none"> <li> Regeln, wie Teilnehmer Selbstzuordnungen anderer Teilnehmer korrigieren dürfen, wenn diese (vermeintlich) nicht zur Gruppenordnung passen. Denn es besteht die Tendenz, bei „Alpha-Tieren“ eine „falsche“ Selbstzuordnung nicht zu korrigieren und andere Personen ggf. herum zu schupsen.</li> </ul>
Die richtige Zone finden	<ul style="list-style-type: none"> <li> Eine Lernzone wird erreicht, wenn die Teilnehmer durch eine mannschaftsbezogene Wahl und Abwechslung der Kategorien             <ul style="list-style-type: none"> <li>– überrascht sind angesichts nicht offensichtlicher Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Mannschaft,</li> <li>– erleben, dass bei jeder Runde andere Teilnehmer auf eine humorvolle Weise herausgefordert sind und</li> <li>– an unterschiedlich ausfallenden Sortierungen merken, dass jeder Teilnehmer wichtige Ressourcen für den Mannschaftserfolg hat.</li> </ul> </li> <li> Komfort besteht für Teilnehmer, wenn sie sich             <ul style="list-style-type: none"> <li>– bei wertenden Skalen dem positiv besetzten Ende zuordnen können und</li> <li>– problemlos – und ohne dass dies von anderen in Zweifel gezogen wird – zuordnen können.</li> </ul> </li> </ul>




### REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE NACHBESPRECHUNG

- Welche Gruppen sind groß und welche klein?
- Wie einheitlich bzw. uneinheitlich sind die Zuordnungen?
- Gibt es immer eindeutige Zuordnungen?
- Was war überraschend, was nicht?
- Was an der Methode ist relevant mit Blick auf die Arbeit als Trainer?
- Welche Kategorien empfinden die Teilnehmer ggf. als unangenehm? Warum ist das so?



Von außen schwer zu erraten: Anordnung nach der gefühlten eigenen Sportlichkeit.



<b>TEAMSPIEL 5: FLIEGENDER TEPPICH</b>	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse, die sich bereits kennt. Für das Gelingen der Methode ist eine vertrauensvolle Atmosphäre in der Gruppe zentral.
Einsatzkontext(e)	Zu Saisonstart oder während der Saison, und dabei eher zu Beginn einer Teamphase. Denn die Methode macht Teamrollen und die Zusammenarbeit als Mannschaft sichtbar, womit dann im Training gearbeitet werden kann.
Durchführung	<p>Der Übungsleiter fordert die Teilnehmer auf, sich auf einen „fliegenden Teppich“ zu stellen und zu versuchen, diesen in einer vorgegebenen Zeit umzudrehen, ohne dass dabei jemand den Boden berührt. Nur der „fliegende Teppich“ darf berührt werden. Bei einem Verstoß beginnt die Gruppe von vorne.</p> <p>Ob es einer Gruppe gelingt, den „fliegenden Teppich“ umzudrehen, hängt – außer von einer vertrauensvollen Atmosphäre in der Gruppe – von der Größe des „fliegenden Teppichs“ und der zur Verfügung stehenden Zeit ab. Beides muss zur Gruppe passen. Dabei sind namentlich eventuelle Vorerfahrungen der Teilnehmer mit der Methode zu berücksichtigen.</p> <p><b>BEISPIELE FÜR „FLIEGENDE TEPPICHE“:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Bauplane</li> <li> Picknick-Decke</li> <li> Rettungsdecke</li> </ul>

## **RAHMENGESCHICHTE UND FORMULIERUNGSHILFE FÜR DIE AUFGABENSTELLUNG ZUM „FLIEGENDEN TEPPICH“**

Eure Gruppe befindet sich in großer Höhe auf einem fliegenden Teppich. Da der Teppich schon etwas älter und entsprechend abgenutzt ist, muss er im Flug umgedreht werden. Keine ungefährliche Aufgabe – denn wegen der Flughöhe müsst ihr das natürlich schaffen, ohne dass auch nur ein einziger Fuß oder ein anderes Körperteil daneben tritt oder anders daneben gelangt und der Fluggast dadurch abstürzt.

Dreht den „fliegenden Teppich“ so um, dass die Seite des Teppichs, die den Boden berührt, am Ende die Seite ist, auf der ihr steht. Wenn dabei ein Körperteil den Boden berührt, müsst ihr von vorne beginnen. Ihr habt 5 Minuten Zeit.

<b>(SPORTLICHE) VARIATIONSMÖGLICHKEITEN</b>
<p><b>1. Anzahl der Gruppen</b> Wenn man die Gruppe teilt, kann man zwei oder drei Gruppen gegeneinander antreten lassen und so den sportlichen Ehrgeiz erhöhen.</p>
<p><b>2. Variation der Teppich-Größe und der gewährten Zeit.</b> Wenn man einen verhältnismäßig kleinen „fliegenden Teppich“ wählt und bzw. oder relativ wenig Zeit für die Aufgabe zur Verfügung stellt, kann man Stress, Ehrgeiz und Anforderungen an die körperliche Koordinationsfähigkeit sowie die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns der Gruppe erhöhen.</p>

REFLEXIONSIMPULSE ZUR VORBEREITUNG	
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wird sichtbar, wer welche Rolle in der Gruppe übernimmt und übernehmen kann, wer also Ideen einbringt, wer vermittelt, wer entscheidet etc.</li> <li>• Es wird sichtbar, wie die unterschiedlichen Rollen so zusammen funktionieren oder funktionieren könnten, dass es dem Erfolg der Gruppe nutzt.</li> <li>• Die Gruppenidentität wird durch das gemeinsame Ziel gestärkt.</li> </ul>
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schuldzuweisungen an einzelne Teilnehmer als Folge von Frustration, wenn es der Gruppe nicht gelingt, den „fliegenden Teppich“ umzudrehen.</li> <li>• Respektloses Verhalten gegenüber einzelnen Teilnehmern während der Aufgabe, insbesondere wenn Teilnehmer nicht das Gefühl haben, ausreichend Raum für sich und Sympathie für die anderen zu haben.</li> </ul>
Mögliche Zusatzregeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regeln, wie Teilnehmer Ideen oder das Verhalten anderer kritisieren dürfen, wenn diese bzw. dieses (vermeintlich) den Erfolg der Gruppe gefährdet.</li> </ul>
Die richtige Zone finden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Lernzone wird erreicht, wenn die Teilnehmer <ul style="list-style-type: none"> <li>– merken, woran sie bei der Zusammenarbeit (noch) scheitern, und</li> <li>– überrascht sind angesichts der Rollen und Fähigkeiten in der Gruppe.</li> </ul> </li> <li>• Komfort erfahren die Teilnehmer, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>– sie sich als erfolgreiche Gemeinschaft erleben und</li> <li>– der Einzelne merkt, dass er einen wichtigen Beitrag zum Erfolg leisten kann.</li> </ul> </li> </ul>

REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE NACHBESPRECHUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Strategie habt ihr verwendet?</li> <li>• Welche Vorschläge hat es gegeben?</li> <li>• Welche Vorschläge sind verwirklicht worden, welche sind möglicherweise überhört oder verworfen worden und warum?</li> <li>• Wie wurde miteinander gesprochen?</li> <li>• Wie waren die Rollen in der Gruppe verteilt?</li> <li>• Welche verschiedenen Fähigkeiten sind nötig, um eine solche Aufgabe zu bewältigen?</li> <li>• Wie können die unterschiedlichen Ideen und Fähigkeiten der Gruppenmitglieder verbunden werden?</li> </ul>

„Bei der Planung zu den Trainerfortbildungen war uns bewusst, dass Vielfalt ein wichtiges Thema ist. Dennoch hatten wir Bedenken, ob die Inhalte für die Trainer ebenso wichtig sind wie die fußballspezifischen Themengebiete Technik und Taktik. Die Resonanz der Fortbildung ‚Vielfalt als Chance‘ hat unsere Befürchtungen aber weggewischt. Die Herausforderungen, vor denen die Trainer tagtäglich stehen – also einen bunt gemischten Spielerkader mit unterschiedlicher Herkunft, vor allem aber unterschiedlichen Charakteren, Verhaltensweisen und Leistungsniveaus zusammenzuhalten – ist ihnen bewusst. Sie sind sehr dankbar und offen, mehr zu den Hintergründen von Vielfalt und Interkulturalität zu erfahren und sich vor allem mit anderen Trainer über Handlungsalternativen auszutauschen.“

# 14. FREIER WETTKAMPF: DIE WERTE UNTER DER OBERFLÄCHE VON EISBERGEN

Das Kapitel enthält eine vielfältig variierbare interkulturelle Methode, die für die unseren Verhaltens- und Handlungsweisen zugrunde liegenden kulturellen Werte sensibilisiert. Dabei geht es um die eigenen Werte und die Werte anderer sowie darum, wie man die Unterschiede kultureller Wertesysteme aushalten kann. Denn wenn das Verhalten anderer nicht den eigenen Werten entspricht, löst das unmittelbare Affekte aus. Und diese kann man ohne ein Bewusstsein für die eigenen Werte nicht richtig einsortieren. Die Methode hilft, über diese Werte spielerisch und mit Humor zu sprechen.

TEAMSPIEL 6: DIE GESCHICHTE VON MAX UND DEM FC BAYERN	
Zielgruppe	Eine Gruppe von Kindern oder Jugendlichen einer Altersklasse. Die Kinder sollten mindestens 9 Jahre alt sein.
Einsatzkontext(e)	Zu Saisonstart oder während der Saison, und dabei eher zu Beginn einer Teamphase.
Durchführung	<p>Im ersten Schritt liest der Übungsleiter den Teilnehmern eine kurze Geschichte vor, in der die Figuren unterschiedliche ethisch-moralische Verfehlungen begehen.</p> <p>Im zweiten Schritt erstellen die Teilnehmer in Einzelarbeit ein Beliebtheits-Ranking für die Figuren, das sie in einer Liste festhalten. Im dritten Schritt vergleichen die Teilnehmer in Kleingruppen ihre Rankings und versuchen, in den Kleingruppen jeweils ein gemeinsames Ergebnis zu erzielen, das sie in einer Liste festhalten.</p> <p>Im vierten Schritt werden die Ergebnisse der Kleingruppen in der Gesamtgruppe mit dem Übungsleiter besprochen.</p>





## DIE GESCHICHTE VON MAX UND DEM FC BAYERN

Max und Paul sind seit ihrer Kindheit die größten Fans des FC Bayern und die Spieler sind ihre absoluten Idole und Vorbilder. Beide trainieren höchst engagiert in ihrem Verein und kein Zusatztraining ist ihnen zu viel. Ihr Trainer unterstützt sie und ihren Traum wo immer er kann. Sie arbeiten Tag und Nacht für ihr großes Ziel, eines Tages ein Spieler vom FC Bayern zu werden. Obwohl sie bereits zu den Besten ihres Jahrgangs in der Verbandsauswahl gehören, haben sie bislang kein Angebot von ihrem Wunschverein erhalten.

Als Max sich im November schwer verletzt, begräbt er all seine Träume von einer Fußballkarriere. Sein Verein, der Trainer und seine Mitspieler unterstützen ihn in dieser schweren Zeit über alle Maße und helfen ihm, wieder gesund zu werden. Besonders Paul erweist sich als ein echter Freund. Er lehnt im Winter sogar ein sofortiges Wechselangebot des Nachwuchsleistungszentrums eines Bundesligisten ab, um die aktuelle Runde weiter mit Max und seinem Team spielen zu können – schließlich hat die Mannschaft gerade einen Lauf und es macht großen Spaß in diesem tollen Team. Im April ist die Mannschaft sogar Tabellenführer und Max Rückkehr im Saisonendspurt wird sehnlichst erwartet. Wenn Max wieder mitspielen kann, rechnen sich alle in der entscheidenden Phase der Saison sehr gute Chancen im Aufstiegsrennen aus und sind sogar davon überzeugt, dass sie mit Max den Aufstieg in die Junioren-Bundesliga schaffen werden.

Doch Max wird einfach nicht richtig fit, ständig plagen ihn kleine Beschwerden. Da erfährt Robin aus der Mannschaft, dass Max zum Probetraining beim FC Bayern war und von dort den Rat erhalten hat, sich zu schonen, damit er in der nächsten Saison richtig einsteigen kann – und zwar beim FC Bayern. Robin stellt Max zur Rede. Max gibt zu, dass das stimmt. Er habe jetzt so ein schweres Jahr gehabt, könne sein Glück kaum glauben und bittet Robin, nichts weiter zu erzählen. Natürlich könne er jetzt nicht spielen und damit das Risiko eingehen, sich wieder zu verletzen. Noch am selben Abend informiert Robin das Team über Max' Pläne. In der Folge wird Max aus dem Mannschafts-Chat ausgeschlossen, der Trainer stellt ihn ab sofort frei und der Verein erteilt ihm Stadion- und Platzverbot und droht Max mit einer Sperre.

**Wer verhält sich korrekt? Erstellt ein Ranking.**

**Wie ist die Geschichte, wenn Max Mehmet heißt? Oder Marcello?**

### (SPORTLICHE) VARIATIONSMÖGLICHKEITEN

#### 1. Variation der Geschichte

Alternativ kann man auch kreativ werden und sich eine für die eigene Gruppe passgenaue Geschichte überlegen.

#### 2. Wiederholung der Geschichte mit anderen Vorzeichen

Im Anschluss an die Methode kann man diese mit einem anderen Verlauf der Geschichte erneut durchspielen. Beispielsweise kann man die Männer durch Frauen ersetzen. Oder man kann, etwa durch einen Austausch der Namen, die ethnischen Assoziationen variieren.

REFLEXIONSIMPULSE ZUR VORBEREITUNG	
Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Erfahrung bezüglich der eigenen Werte, Vorurteile und Stereotype. Das kann einen bewussteren Umgang damit ermöglichen.</li> <li>🌈 Erfahrung, welche Werte für die anderen Teilnehmer wichtig sind. Das kann ein besseres gegenseitiges Verständnis von Verhaltensweisen ermöglichen, die sonst unverständlich erscheinen können.</li> <li>🌈 Erfahrung, dass man über unterschiedliche Auffassungen in Bezug auf Werte leidenschaftlich, engagiert und zugleich spielerisch-humorvoll diskutieren und dabei gut miteinander auskommen kann.</li> </ul>
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Teilnehmer können bei der Einzelarbeit Schwierigkeiten haben, sich für eine Werte-Rangordnung zu entscheiden. Die Diskussion in der Kleingruppe und in der gesamten Gruppe kann ihnen dann aber eine Orientierung geben.</li> <li>🌈 In den Kleingruppen kann es zu Streit über die „Lösung“ kommen. Dabei werden eventuell die Ideen ruhigerer Teilnehmer ignoriert.</li> <li>🌈 Die Tatsache, dass es keine Lösung im Sinne eines allgemein gültigen Werte-Rankings geben kann, kann von Teilnehmern als unbefriedigend empfunden werden.</li> </ul>
Mögliche Zusatzregeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Regeln, wie Teilnehmer in den Kleingruppen miteinander umgehen.</li> </ul>
Die richtige Zone finden	<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Eine Lernzone wird erreicht, wenn die Teilnehmer                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Widerstände angesichts der Werte-Rankings anderer Teilnehmer verspüren und</li> <li>– merken, dass bei Werte-Rankings nicht immer ein Konsens möglich ist.</li> </ul> </li> <li>🌈 Komfort erleben die Teilnehmer, wenn sie feststellen,                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– dass andere Teilnehmer bei der Gewichtung von Werten mit ihnen übereinstimmen und sie so Zusammengehörigkeit erleben können und</li> <li>– dass man trotz und gerade auch wegen der Unterschiede Spaß miteinander haben kann.</li> </ul> </li> </ul>

REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE NACHBESPRECHUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>🌈 Wo gab es bei den Rankings Übereinstimmungen und wo Unterschiede?</li> <li>🌈 Wie wurden die Rankings begründet, wie wurde also entschieden, was gutes und was schlechtes Verhalten der Figuren ist?</li> <li>🌈 Wenn es unterschiedliche Meinungen gab, wie wurde damit umgegangen?</li> <li>🌈 Welche Werte werden in der Geschichte thematisiert (Treue, Gewaltfreiheit etc.)?</li> </ul>

**ÜBRIGENS: WAS DU TUN KANNST, WENN DIE SPIELER KEINE LUST HABEN**

Es kann natürlich unterschiedliche Gründe dafür geben, warum die Spieler nicht so motiviert sein können, eine interkulturelle Übung zu machen. Ein Grund kann sein, dass die Stimmung in der Mannschaft insgesamt nicht so gut ist und sich die Spieler nicht wohl fühlen. Dann ist es hilfreich, die Aufwärmspiele für eine gute Stimmung in Kapitel 11 vor der eigentlichen Übung zu machen. Ein anderer Grund kann sein, dass die Spieler lieber trainieren und Fußball spielen möchten als eine interkulturelle Übung zu machen. Dann ist es hilfreich, eine möglichst sportliche Variante zu wählen, für möglichst viel Spaß während der Übung zu sorgen und die Übung zunächst auch als Trainingsübung zu „verkaufen“.

# ANHANG

„Fortbildungen und Fachbücher zu interkultureller Kompetenz gibt es viele, aber was wir benötigen ist etwas, das unsere Trainer schnell in die Lage versetzt, jedes Kind individuell anzusprechen und im Team mitzunehmen. Deshalb haben wir in Zusammenarbeit mit der BASF und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg eine eigene Fortbildung sowie das vorliegende Handbuch entwickelt. Mit diesem Handbuch bekommt der Trainer ein praktisches Werkzeug, um den Teamgeist zu stärken. Und die positive Rückmeldung unserer Trainer gibt uns Recht, dass wir hier den richtigen Weg gefunden haben.“

**Simone Born, Leitung Strategische Projekte Anpfiff ins Leben**



# 15. ENTSTEHUNG DES HANDBUCHS

## IN KÜRZE

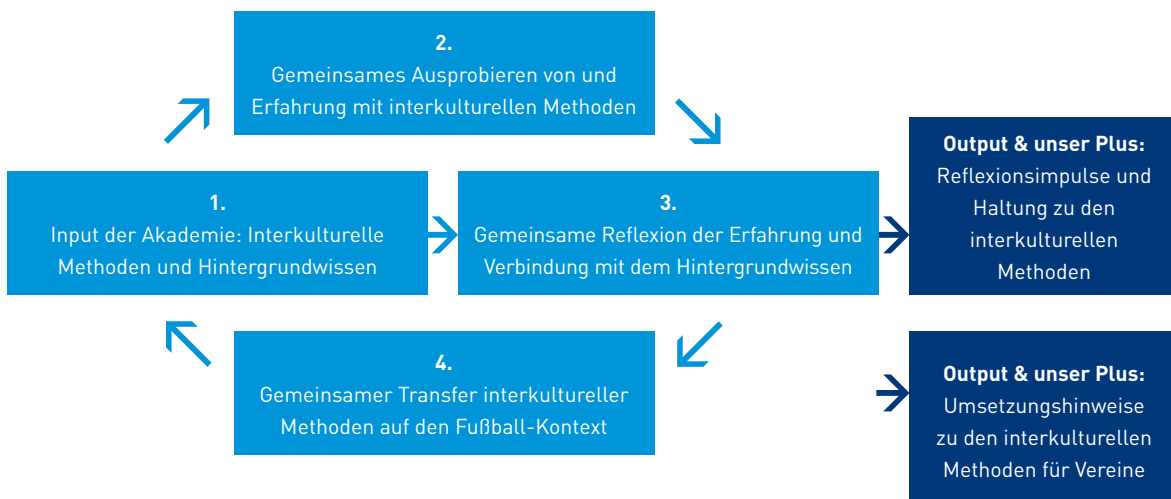
Das Handbuch basiert auf den Ergebnissen mehrerer Workshops und interkultureller Sensibilisierungstrainings im Rahmen des Kooperationsprojekts „AnpfiFF Integration“ von AnpfiFF ins Leben und der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V., die 2016 und 2018 stattgefunden haben. Dabei wurden co-kreativ sowie prozess-, handlungs- und erfahrungsorientiert interkulturelle Methoden für die Bedarfe in Fußballvereinen erweitert und um die für den erfolgreichen Einsatz erforderlichen Reflexionskompetenzen ergänzt und feingeschliffen.

Das Handbuch ist im Rahmen des Projekts „AnpfiFF Integration“ entstanden, bei dem AnpfiFF ins Leben und die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. zusammen gearbeitet haben. Die Zusammenarbeit erfolgte in den zwei nachfolgend dargestellten Phasen.

## PHASE I DIE REALITÄT DES SPORTALLTAGS IM BLICK: ARBEIT, SPIEL UND SPASS IM LABOR

Phase I bestand aus drei Workshops, die 2016 und 2017 stattgefunden haben. AnpfiFF ins Leben war mit einem Kernteam sowie von Workshop zu Workshop wechselnden Trainern und Betreuern an der Kooperation beteiligt. Bei der Auswahl der Teilnehmer wurde darauf geachtet, dass die Bereiche Sport, Schule, Beruf und Soziales jeweils auf unterschiedlichen Ebenen vertreten waren. Das Team der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. bestand aus der Geschäftsführerin der Akademie, einer interkulturellen Trainerin und einer Mitarbeiterin der Pädagogischen Hochschule Heidelberg.

Die Zusammenarbeit erfolgte in einem – in der nachfolgenden Abbildung veranschaulichten – fünf-schrittigen co-kreativen, prozess- sowie handlungs- und erfahrungsorientierten Vorgehen.





Im ersten Schritt hat das Akademie-Team Methoden und Hintergrundwissen mit interkulturellem Bezug vorgestellt. Die interkulturellen Methoden wurden im zweiten Schritt gemeinsam ausprobiert. Dadurch konnten Erfahrungen mit den interkulturellen Methoden gesammelt werden. Diese Erfahrungen wurden im dritten Schritt gemeinsam reflektiert und mit dem präsentierten interkulturellen Hintergrundwissen verbunden. Ziel dabei war es, die für einen erfolgreichen Einsatz interkultureller Methoden erforderlichen Reflexionskompetenzen und die dahinter stehende interkulturelle Haltung zu konkretisieren. Im vierten Schritt wurde der Transfer der interkulturellen Methoden auf Einsatzmöglichkeiten in Training und Betreuung in Fußballvereinen gemeinsam erarbeitet.

Diese angepassten interkulturellen Methoden wurden dann im folgenden Workshop wiederum gemeinsam ausprobiert, um ein weiteres Feintuning in Bezug auf die Umsetzbarkeit im Verein vorzunehmen.

Das Ergebnis war der erste Entwurf unseres Handbuchs Anpfiff Integration. Vielfalt als Chance: Interkulturelle Kompetenz für Trainer und Betreuer im Fußball.



## PHASE II MIT HUMOR UND ERFOLG: DER SCHRITT INS FELD

Phase II ist mit dem vierten Workshop 2017 gestartet. In diesem Workshop hat das Akademie-Team die Vorstellung der interkulturellen Methoden und die Anleitung der Methodenreflexion auf das Kernteam von Anpfiff ins Leben übertragen. Damit wurde getestet, ob das gemeinsam entwickelte Konzept auch von Personen ohne Erfahrung im interkulturellen Training gut umgesetzt werden kann. Dieser Test verlief erfolgreich!

Anschließend wurden auf Basis des erstens Entwurfs des Handbuchs kurze interkulturelle Sensibilisierungstrainings für größere Gruppen von Trainern und Betreuen durchgeführt. Ziel war es einerseits, die Trainer und Betreuer vor der Lektüre des Handbuchs schon einmal mit der Thematik vertraut zu machen. Zum anderen konnten die Erfahrungen mit diesen Trainings als Grundlage für den Feinschliff des Handbuchs genutzt werden.

Das Ergebnis ist die erste Auflage des Handbuchs Anpfiff Integration. Vielfalt als Chance: Interkulturelle Kompetenz für Trainer und Betreuer im Fußball sowie eine Kartensammlung mit interkulturellen Methoden, den zentralen Punkten eines erfolgreichen Methodeneinsatzes und einer kurzen Erläuterung von interkulturell kompetentem Verhalten.



# IMPRESSUM

**Herausgeber:**

Anpiff ins Leben e.V.  
Schwetzinger Straße 92a  
69190 Walldorf  
Telefon: 06227 35816-505  
E-Mail: info@ail-ev.de  
www.anpiffinsleben.de

**Verantwortlich für den Inhalt:** Petra Fetzer

**Autoren und Konzeption:** Dr. Friederike Baum, Eva Fernández, Petra Fetzer, Moritz Nestle  
Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung an der  
Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V.  
Zeppelinstr. 3  
69120 Heidelberg  
Telefon: 06221 477-648  
www.ph-akademie.de



**Projektmitarbeit:** Markus Gaber, Jiri Jung, Matthias Born, Simone Born, Leonie Pankratz, Trainer und Mitarbeiter von Anpiff ins Leben

**Idee und Unterstützung:** Martin Höpfner & Hartmut Unger BASF SE

**Fotos:** Simon Hofmann, Uwe Grün, Anpiff ins Leben, TSG 1899 Hoffenheim, PH Akademie

**Layout, Design und Realisierung:** ServiceDesign GmbH, Heidelberg

**Druck:** abcdruck GmbH, Heidelberg

**Erschienen:** 03/2019

**Gefördert durch:** BASF, Dietmar Hopp Stiftung





**WIR SCHAFFEN PERSPEKTIVEN**