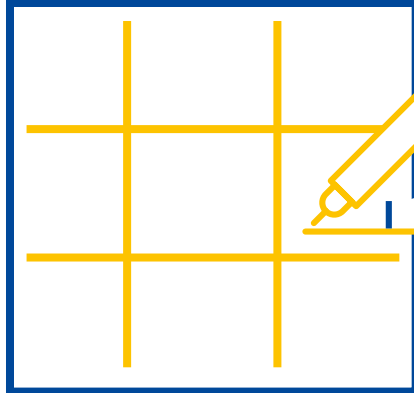


# Diversity

## Bingo



#FLAGGEFÜRVIELFALT

# Anleitung:

**Teamgröße:** 5-20 Spieler\_innen.  
Größere Teams lassen sich in beliebig viele kleinere Gruppen aufteilen. Lösen Sie das Spiel bei kleineren Teams mit weniger als fünf Personen gemeinschaftlich.

**Spielzeit:**  
Die Spielzeit beträgt ca. 15 Minuten. Planen Sie je nach Gruppengröße genügend Zeit für die Auswertung mit Ihren Mitarbeitenden ein. Eine kleine Auswahl an Fragen zur Reflexion finden Sie im hinteren Teil des Booklets.

# Spielweise:

Jede mitspielende Person erhält eine Bingo-Spielkarte und einen Stift. Die zu benennende Spielleitung erklärt die Spielregeln und eröffnet das Spiel. Sobald ein\_e Spieler\_in alle Fragen der Bingo-Karte gelöst hat, beendet er oder sie das Spiel durch lautes Rufen des Wortes „Bingo“ und übergibt die Spielkarte zur Spielleitung. Wenn alle Fragen richtig gelöst wurden, ist das Spiel beendet und die Auswertung kann beginnen. Bitte spielen Sie Diversity-Bingo ohne Verwendung technischer Hilfsmittel. Wir möchten Sie dazu anregen, über Diversity-Themen ins Gespräch zu kommen und die einzelnen Dimensionen zu diskutieren.



# Regeln:

- 1 Es ist erlaubt, alle Wissensfragen, die Sie ohne den Beitrag einer mitspielenden Person lösen können, auszufüllen. Bitte tragen Sie Ihre Lösung händisch in das entsprechende Feld ein.
- 2 Falls Sie nicht alle Wissensfragen alleine lösen können, dürfen Sie Ihre Mitspielenden befragen.
- 3 Für einige Felder wird zur Lösung sogar unbedingt eine mitspielende Person benötigt.

## Ein Beispiel:

Finden Sie eine Person in der Spielgruppe, die nicht am selben Ort wie Sie aufgewachsen ist. Tragen Sie in die erste Zeile des Feldes den Namen der Person ein, auf die die Lösung zutrifft. Die mitspielende Person bestätigt die Lösung in der zweiten Zeile des Feldes durch seine/ihre Unterschrift.

- 4 Eine weitere Spielregel lautet: Pro Bingo-Spielkarte dürfen maximal zwei Felder von derselben mitspielenden Person gelöst und unterschrieben werden.

## Diversity Dimensionen:

- Alter
- Behinderung
- Ethnische Herkunft & Nationalität
- Sexuelle Orientierung & Identität
- Religion & Weltanschauung
- Geschlecht & geschlechtliche Identität

# Bingo-Ergebniskarte

2019

7. Januar

Eine heterosexuelle Person, die sich für gleiche Bürgerrechte, für die Gleichstellung der Geschlechter und für die LGBT-Rechte einsetzt.

Er entwickelte die Brailleschrift, die von Menschen mit Sehschwäche und/oder mit Sehbehinderung genutzt wird.

Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans

Die Generation Y, (geb. zwischen 1980 und 1993) auch Gen Y oder Millennials genannt. Sie erlebten die Jahrtausendwende bewusst.

Weniger Menschen. Im Jahr 2030 werden noch etwa 77 Mio. Menschen in Deutschland leben, im Jahr 2060 ca. 65 Mio. Menschen, wenn jährlich schätzungsweise 100.000 Menschen zuwandern würden.

Eine Serie von gewalttätigen Konflikten zwischen homo- sowie transsexuellen Menschen und Polizeibeamten in NYC im Jahr 1969. Die Riots jährten sich 2019 zum 50. Mal. Den Geschehnissen und wird auf CSD-Paraden weltweit gedacht.

Als Cisgender werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Cisgender ist das Gegenteil von Transgender.

Die Babyboomer (geb. zwischen 1946 und 1964) waren die erste Nachkriegsgeneration nach dem Zweiten Weltkrieg, sie haben das Wirtschaftswunder erlebt & gehören zu den geburtenreichsten Jahrgängen.

Als Cochlea-Implantat wird eine Hörprothese für gehörlose und ertaubte Menschen bezeichnet, deren Hörnerv als Teilorgan der auditiven Wahrnehmung noch funktionsfähig ist.

# Alternative Fragen:

Diese alternativen Fragen dienen als Ergänzung zu den Fragen des Spiels und können gerne für ein selbstgestaltetes Diversity-Bingo genutzt werden oder dieses Spiel erweitern.

Finden Sie jemanden in der Gruppe, der/die sich als Gen X bezeichnen kann.

Antwort: Die Generation X (geb. zwischen 1965 und 1979), auch Generation Golf genannt, wurde in ihrer Kindheit stark von der Wirtschaftskrise und einer steigenden Scheidungsrate geprägt.

Durch welche Geschehnisse wurden die Jahrgänge der Traditionalisten am intensivsten beeinflusst?

Antwort: Diese Generation (geb. zwischen 1922 und 1945) erlebte den Zweiten Weltkrieg oder die direkte Nachkriegszeit in ihrer Kindheit und Jugend mit.

Welches Land führte als erstes Land die gleichgeschlechtliche Ehe im Jahr 2001 ein?

Antwort: Die Niederlande.

In welchem Jahrzehnt wurde § 175 StGB (Stichwort: Strafbarkeit homosexueller Handlungen) aus dem Strafgesetzbuch entfernt?

Antwort: In den 1990er Jahren (1994).

In welchem Jahrhundert wurde die erste Brille erfunden?

Antwort: Im 13. Jahrhundert.

Die Rechte welcher Menschen werden im Bundesteilhabegesetz gesetzlich geregelt?

Antwort: Die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Ein Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitenden ist gesetzlich dazu verpflichtet, Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Wie hoch ist der Prozentsatz?

Antwort: 5 Prozent, ansonsten wird eine Ausgleichsabgabe fällig.

Unter welchem Namen ist das Fest des Fastenbrechens in Deutschland und der Türkei noch bekannt?

Antwort: Zuckerfest



Wie lautet der Name des wichtigsten jüdischen Festtags?

Antwort: Jom Kippur

Was bedeutet der Begriff „Genderfluid“?

Antwort: Genderfluid bezeichnet eine Geschlechtsidentität, die sich mit der Zeit oder bezogen auf bestimmte Situationen ändert. Das Geschlecht kann zwischen allen möglichen Geschlechtern wechseln, z.B. von männlich zu weiblich, aber auch von weiblich zu non-binary.

Was bedeutet der Begriff „Queer“?

Antwort: Queer ist ein englisches Wort & bedeutet „seltsam, komisch“. Eigentlich gehört es zu den vielen Schimpfwörtern, die in allen Sprachen zur Bezeichnung von Homosexuellen im Umlauf sind. Inzwischen dient das Wort „queer“ als politische Selbstbezeichnung für Personen, die nicht der heterosexuellen Geschlechternorm entsprechen.

Was bedeutet Transsexualität?

Antwort: Transsexuelle Menschen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, in dem sie bislang gelebt haben und möchten körperlich & sozial in anderen Geschlechtern leben.

Wer war Rosa Parks:

Antwort: Rosa Parks weigerte sich im Jahr 1955 ihren Sitzplatz in einem Omnibus für einen weißen Fahrgast zu räumen: Dieser Vorfall markiert den Beginn der Bürgerrechtsbewegung von People of Colour in den Vereinigten Staaten von Amerika.

Finden Sie jemanden in der Gruppe, der/die schon einmal länger als sechs Monate außerhalb seines/ihrer Herkunftslandes gelebt hat.

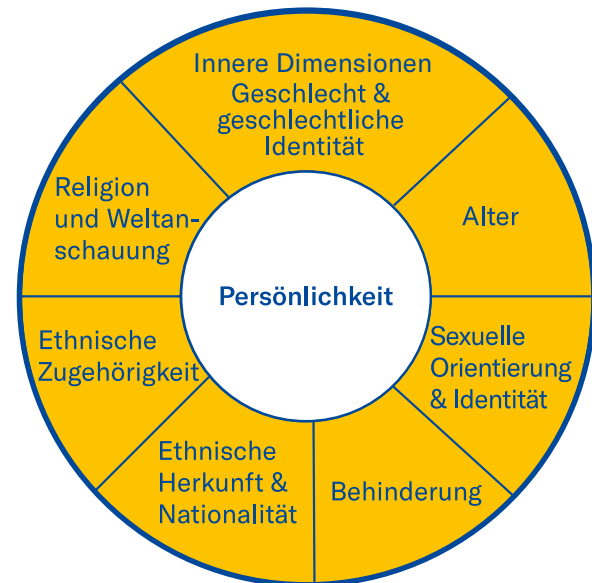
# Auswertung

Diversity-Bingo dient dazu, sich über die verschiedenen Dimensionen von Diversität in der unmittelbaren Umgebung bewusst zu werden. Deshalb ist eine gemeinsame Reflexion der Spielleitung mit den Spielenden empfehlenswert. Wir laden Sie dazu ein die folgenden Fragestellungen nach dem Ende von Diversity-Bingo zu diskutieren:

- 1 Auf der Spielkarte finden Sie unterschiedliche Fragen, die sich auf die sechs Dimensionen von Diversität beziehen. Werten Sie mit den Teilnehmenden aus, welchen Dimensionen sich die Fragen auf der Diversity-Bingo-Karte zuordnen lassen.

Diversity umfasst sowohl sichtbare als auch unsichtbare Merkmale, die individuelle Sichtweisen, Perspektiven, Einstellungen und damit das Handeln von Menschen bedingen. Sucht man nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen, lassen sich sechs Kern-Dimensionen (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft & Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, Religion & Weltanschauung, sexuelle Orientierung & Identität) erkennen, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Individuums verbunden sind und auf die eine Person kaum Einfluss hat (vgl. Gardenswartz und Rowe, 2003).

Bei der Beantwortung von Frage eins sind Mehrfachnennungen möglich. Auf der Ergebniskarte sind die Dimensionen farblich unterschiedlich gekennzeichnet. Die Legende der Diversity-Dimension finden Sie unter dem Punkt Regeln.



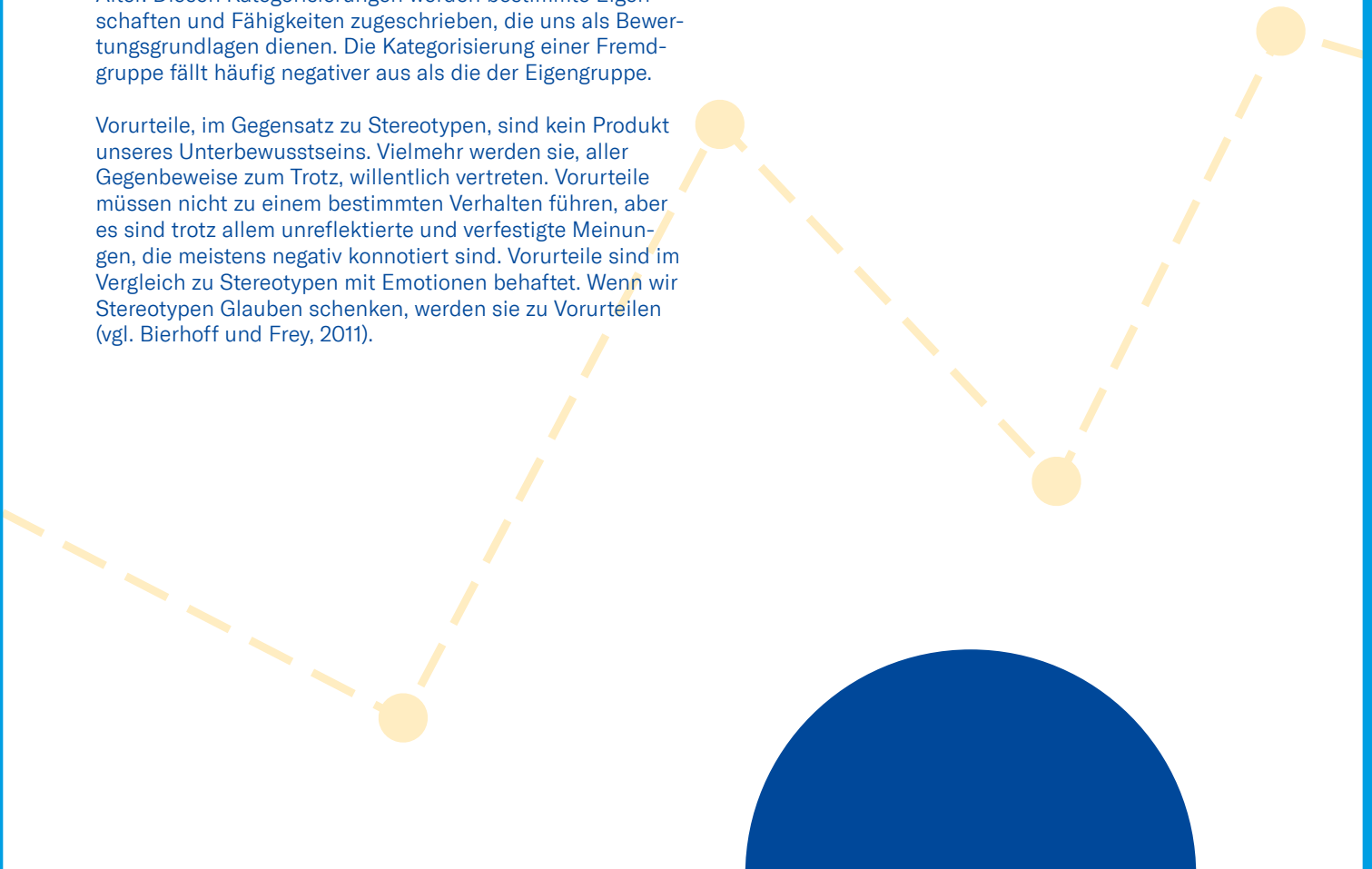
## 2 Warum haben Sie bestimmte teilnehmende Personen angesprochen und andere nicht?

Die Handlungen der Teilnehmenden wurden möglicherweise durch **Stereotype** oder **Vorurteile** beeinflusst. Denn wann immer wir Menschen begegnen, denken wir in Stereotypen. Das sind vereinfachte Sichtweisen, die uns schnelle Entscheidungen ermöglichen. Stereotype sind Bilder, die wir von Einzelpersonen oder Angehörigen bestimmter sozialer Gruppen haben. Diese werden von uns auf einzelne Merkmale reduziert – gleichzeitig behalten wir dabei im Hinterkopf, dass Menschen selbstverständlich komplexer sind und unser vorgefertigtes Denken nicht alle Nuancen widerspiegelt. Die Merkmale dieser Gruppen lassen sich folgendermaßen kategorisieren: z.B. in Nationalität, Geschlecht oder Alter. Diesen Kategorisierungen werden bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten zugeschrieben, die uns als Bewertungsgrundlagen dienen. Die Kategorisierung einer Fremdgruppe fällt häufig negativer aus als die der Eigengruppe.

Vorurteile, im Gegensatz zu Stereotypen, sind kein Produkt unseres Unterbewusstseins. Vielmehr werden sie, aller Gegenbeweise zum Trotz, willentlich vertreten. Vorurteile müssen nicht zu einem bestimmten Verhalten führen, aber es sind trotz allem unreflektierte und verfestigte Meinungen, die meistens negativ konnotiert sind. Vorurteile sind im Vergleich zu Stereotypen mit Emotionen behaftet. Wenn wir Stereotypen Glauben schenken, werden sie zu Vorurteilen (vgl. Bierhoff und Frey, 2011).

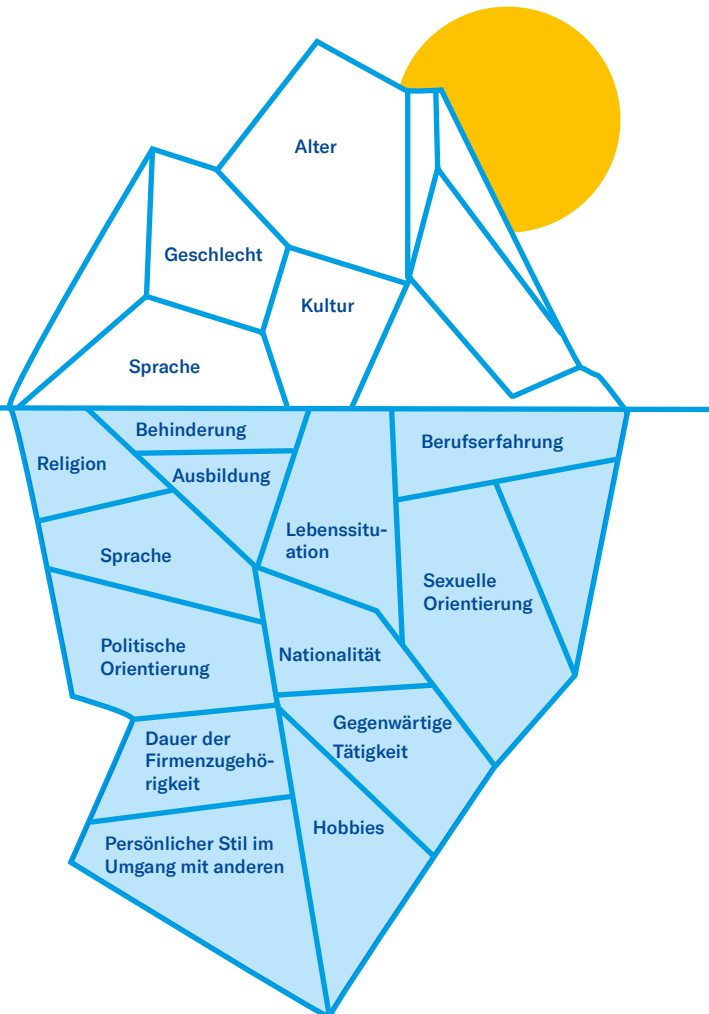
## 3 Haben sich die Eindrücke von anderen teilnehmenden Personen bestätigt oder gab es Überraschungen?

Falls das Ergebnis mancher Fragen für die Teilnehmenden überraschend ausgefallen ist, könnten unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) der Grund dafür gewesen sein. Unconscious Bias führen dazu, dass bestimmten Gruppen von Menschen Aufgaben weniger oder gar nicht zugetraut werden. Während sie im Alltag unvermeidbar und harmlos erscheinen, verursachen sie im beruflichen Kontext Probleme. Wertvolle Fähigkeiten können übersehen werden, weil sie neben vermeintlich prägnanten Merkmalen einer Person in den Hintergrund rücken und der Wahrnehmung schlichtweg entgehen (vgl. Kimmel, 2014).



## 4 Wo liegt die Selbstoffenbarungs- und Intimitätsgrenze bei den teilnehmenden Personen?

Sensibilisieren Sie die Teilnehmenden zu diesem Thema: Welche Diversity-Dimensionen sind für andere sichtbar, welche sind unsichtbar? Gibt es Gründe, weshalb Menschen in Gruppen persönliche Informationen nicht mit anderen teilen möchten? Einen Gesprächsansatz dafür bietet der Eisberg der Vielfalt mit sichtbaren und nicht sichtbaren Diversity-Merkmalen (vgl. Kimmel, 2014).




## 5 Haben sich noch weitere Fragen rund um das Thema Diversity durch Diversity-Bingo ergeben?

Gehen Sie auf Fragen und Anmerkungen ein, die sich durch das Spiel und die Auswertung ergeben haben.

### Weitere Informationen

1. „4 Layers of Diversity“ (nach Gardenswartz und Rowe, Diverse Teams at Work (2nd Edition, SHRM, 2003).
2. Petersen, Six: Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. In Bierhoff, H-W. & Frey, D, Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt. Göttingen 2011.
3. Kimmel, M.: „Weshalb Unconscious Bias auch Männern schaden – und den Unternehmen, für die sie arbeiten“, in Vielfalt erkennen – Strategien für einen sensiblen Umgang mit unbewussten Vorurteilen 2014 unter: [https://www.charita-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/Studien\\_Publikationen\\_Charta/Vielfalt\\_erkennen\\_BF.pdf](https://www.charita-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Vielfalt_erkennen_BF.pdf)



Gefördert durch:  Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

 Netzwerk  
Integration durch  
Qualifizierung

## Kontakt

Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.  
Albrechtstraße 22  
10117 Berlin

Telefon: 030/84 71 20 84

Fax: 030/84 71 20 86

E-Mail: [info@charta-der-vielfalt.de](mailto:info@charta-der-vielfalt.de)

[www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

[www.deutscher-diversity-tag.de](http://www.deutscher-diversity-tag.de)

[www.facebook.com/chartadervielfalt](https://www.facebook.com/chartadervielfalt)

[www.twitter.com/ChartaVielfalt](https://www.twitter.com/ChartaVielfalt)

[www.xing.com/companies/chartadervielfalte.v](https://www.xing.com/companies/chartadervielfalte.v)

## Impressum

Herausgeber: Charta der Vielfalt e.V.

Konzept und Texterstellung: Charta der Vielfalt e.V.

Druck: Druckerei Gläser

Stand: Dezember 2019