

INTERKULTURELLES TRAINING IN DER GASTRONOMIEAUSBILDUNG

Das XENOS-Projekt der kiezküchen ausbildungs ggmbh

Inhalt

Editorial	Seite	2
Inhalte und Ziele des XENOS-Projekts	Seite	4
Potenzialermittlungsverfahren Interkulturelle Kompetenzen	Seite	9
Interkulturelles Training: Trainingsbausteine		
Interkulturelle Kommunikation	Seite	14
Essen und Religion	Seite	76
Kultureller Perspektivwechsel	Seite	98
Migration	Seite	127
Interkulturelle Begegnungen: Lerneinheiten und Projekte		
Fremd – Vertraut	Seite	160
Exkursion nach Polen!	Seite	164
Russischer Abend	Seite	171
Lernquiz: Kulinarische Kopfnüsse	Seite	182
Projekttag: Vorurteile	Seite	193
Projekttag: Türkischer Markt	Seite	215
Impressum	Seite	232

EDITORIAL

Zukunft lernen

Der **bildungsmarkt unternehmensverbund** stellt sich mit seinem Unternehmensmotto „Zukunft Lernen“ den vielfältigen und sich permanent verändernden Bedingungen des Marktes der beruflichen Bildung als ein Unternehmen, welches nicht nur im regionalen Umfeld, sondern auch in europäischen Kooperationen fest verankert ist. Wir sind bestrebt, als lernende Organisation unser Ausbildungsprofil sowohl in der Breite als auch in der Qualität ständig zu verbessern, als beruflicher Bildungsträger innovativ zu bleiben und Verantwortung nicht nur für unsere berufliche Zukunft zu übernehmen.

Hierzu gehört für uns auch, sich der Realität zu stellen, dass Deutschland sowohl zu einem Einwanderungsland geworden, als auch durch vielfältigste kulturelle Einflüsse geprägt ist. Wir sind also eine multikulturelle Gesellschaft.

Denn die deutsche Gesellschaft und der hiesige Arbeitsmarkt sind durch die Einwanderung von Arbeitskräften, Flüchtlingen und deren Familienangehörigen kulturell geprägt. Gleichzeitig resultiert aus der immer stärkeren internationalen Verflechtung der Wirtschaft ein steigendes Niveau kultureller Einflüsse auf unsere Gesellschaft.

Diese Fakten stellen neue Anforderungen an die berufliche Bildung. Wir sind der Ansicht, dass die Berufsbildung die kulturelle Vielfalt der deutschen Zivilgesellschaft – über die Integration von ethnischen Minderheiten hinaus – annehmen sollte, wenn Arbeitskräfte eine nachhaltige Beschäftigungschance auf den sich verändernden Arbeitsmärkten haben sollen – dies gilt um so mehr für Menschen aus sozial prekären Lebensverhältnissen.

Die große Bandbreite an sozial-kulturellen Gruppen in Deutschland mit ihren charakteristischen kulturellen Orientierungen und Werten bringt die Notwendigkeit mit sich, in dienstleistungsorientierten Berufen – wie zum Beispiel der Gastronomie – flexibel auf Kundinnen und Kunden mit spezifischen Wünschen eingehen zu können.

Die *kiezküchen ggmbh*, eine Tochtergesellschaft des bildungsmarkt e. V., bietet Ausbildungen und Qualifizierungen – auch in modularer Form – in eigenen Ausbildungsrestaurants, in Kooperation und im Verbund mit Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes an. Wir arbeiten innerhalb eines weit verzweigten europäischen Netzwerkes und entwickeln in diesem Kontext unsere Ausbildungskompetenz fort. So finden z. B. regelmäßig eine Reihe der Praktika unserer Auszubildenden bei europäischen Partnerunternehmen statt. Die *kiezküchen* bilden derzeit rund 750 Jugendliche aus und betreiben neun Ausbildungsrestaurants und -kantinen sowie einen Cateringservice.

Vor diesem Hintergrund haben wir gerne die Chance ergriffen, durch das Programm „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ eine modulare Zusatzqualifizierung für interkulturelles Lernen in der Gastronomieausbildung entwickeln und mit Auszubildenden der *kiezküchen ggmbh* erproben zu können.

Wir sind überzeugt davon, dass unsere Auszubildenden durch eine interkulturelle Grundqualifizierung nicht nur in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt werden, sondern damit auch zugleich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden. Nicht zuletzt sehen wir ein *Interkulturelles Mainstreaming* in der Berufsausbildung auch als eine Komponente einer „Bildung für Europa“, einer Verortung der Auszubildenden in der Europäischen Union.

Berlin, Januar 2006

Sabine Hofmeier

Hans-Peter Eich

Geschäftsführerin
kiezküchen ggmbh

Vorstand
bildungsmarkt e. V.

INTERKULTURELLES TRAINING IN DER GASTRONOMIEAUSBILDUNG

Das XENOS-Projekt der *kiezküchen ausbildungs gGmbH*

Ist die Gastronomie nicht schon von Grund auf international? *Ja, sicher!*

Dann gehört die Förderung interkultureller Kompetenzen sicherlich zur Berufsausbildung in der Gastronomie? *Noch nicht ausdrücklich*, sagen wir nach den Erfahrungen in unserem XENOS-Projekt – aber wir sind auf gutem Wege dorthin.

Im Laufe von drei Jahren hat das XENOS-Projektteam der *kiezküchen ausbildungs gGmbH* in Berlin Entwicklungs- und Erprobungsarbeit geleistet, um diesen Weg schneller gangbar zu machen. Die Quintessenz unserer Ergebnisse wollen wir Ihnen in diesem Trainingsordner übergeben. Damit unsere Arbeit weiter getragen wird und auch andere Einrichtungen und Betriebe der Gastronomieausbildung die Förderung interkultureller Kompetenzen in ihre Ausbildung integrieren können, ohne zuvor mit großem Aufwand eigene Unterrichtseinheiten und Trainingstage konzipieren zu müssen. Denn dafür – das wissen wir aus eigener Erfahrung – hat man im Ausbildungsalltag zumeist keine Zeit.

Leitgedanke dieses Ordners:

Wir stellen pädagogisches Material zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Gastronomieausbildung zur Verfügung, das von pädagogisch geschulten Personen ohne aufwändige Vorbereitung umgesetzt werden kann.

Wir hoffen, dass wir auf der Grundlage unserer eigenen Erfahrungen mit der Durchführung genügend Informationen, Hinweise und Variationsmöglichkeiten notiert haben, mit denen Sie die Trainings und Projekte leicht an Ihre jeweiligen Rahmenbedingungen anpassen können. Und wir hoffen, dass Ihre Azubis – und Sie selbst – Spaß an diesen Trainings haben werden und etwas dazulernen können. So wie wir im Laufe unseres Projekts vieles dazugelernt haben.

Aufbau dieses Ordners:

Blaues Kapitel

Zunächst erläutern wir die **Inhalte und Ziele unseres XENOS-Projekts**: Wo das Projekt angesiedelt war, was wir uns vorgenommen hatten, wie der Verlauf des Projekts aussah und welche Erfahrungen wir daraus mitnehmen können.

Rotes Kapitel

Eines unserer Projektziele war die Entwicklung eines **Potenzialermittlungsverfahrens Interkulturelle Kompetenzen** unter Verwendung der Assessment-Center-Methode. Eine Zusammenfassung unserer Erfahrungen und Ergebnisse aus dieser Konzeptions- und Erprobungsphase finden Sie in diesem Kapitel.

Oranges Kapitel

Zentraler Bestandteil des Ordners ist der Mittelteil mit den **Trainingsbausteinen**. Wir haben vier Trainings zu unserer Erachtens zentralen interkulturellen Kompetenzen und Wissensfeldern detailliert ausgearbeitet. Die Trainings erfordern einen Zeitrahmen von jeweils 2 Tagen und haben folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- Interkulturelle Kommunikation
- Essen und Religion
- Kultureller Perspektivwechsel am Beispiel Indien
- Migration.

Grünes Kapitel

Im Kapitel **Interkulturelle Begegnungen** haben wir weitere Ideen und Ansätze für interkulturelles Lernen wieder gegeben, die wir ebenfalls bei *kiezküchen* erprobt haben. Diese Lerneinheiten und Projekte sind weniger zeitaufwändig oder sie greifen das Thema mal ganz anders auf (z. B. mit dem Lern- Quiz Kulinarische Kopfnüsse).

Impressum

Hier finden Sie alle notwendigen und nützlichen Informationen rund um diese Veröffentlichung.

Interkulturelles Training in der Gastronomieausbildung

Das XENOS-Projekt der *kiezküchen ausbildungs gmbh*

Inhalte und Ziele

Wie oft ordnen wir im Alltag Menschen, Dinge oder auch Regeln nach Augenschein bestimmten sozialen und kulturellen Kategorien zu? Ganz automatisch lassen wir eine Bewertung folgen und verhalten uns dementsprechend. Das ist ganz menschlich: Das komplexe Gefüge von „Kultur“ ist ein Orientierungssystem in unserem Zusammenleben. Genau dieses vielfältige soziale Orientierungssystem „Kultur“ haben wir unserem XENOS-Projekt zu Grunde gelegt.

Unser Ziel war, interkulturelles Training zu konzipieren, welches in die Gastronomieausbildung zu integrieren ist. Bei der Konzeption dieses interkulturellen Lernens haben wir uns bewusst dagegen entschieden, die soziale Kategorie „Migrationshintergrund“, also die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, in den Mittelpunkt zu stellen. In unserem Projekt ging es im Sinne von **cultural diversity** um vielfältige kulturelle Prägungen und Werte, darum, wie **wir**, also die vielfältigen Menschen in dieser Gesellschaft, in dieser Stadt, in diesem Ausbildungsbetrieb zusammen leben, zusammen arbeiten.

Diese kulturellen Prägungen basieren auf sozialen Unterschieden - auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Lebensalters, der materiellen Situation, des Bildungsstands, der sexuellen Orientierung, der Religionszugehörigkeit, der gesundheitlichen Verfassung u. ä.. Dass die Zugehörigkeit zu bestimmten sozial-kulturellen Gruppen auch unterschiedliche Werte, Sprachen oder Verhaltensweisen mit sich bringen können, haben wir in unserem Projekt zum Thema gemacht.

Insofern haben wir Kultur / kulturelle Prägung als eine Kategorie definiert,

- die vielfältig ist und nicht auf nationale Zugehörigkeit oder/und Herkunft und Sprache begrenzt ist,
- die nie fest steht, sondern sich entwickelt, sich laufend verändert,
- die erlernt wird und nicht angeboren ist,
- und durch die oben genannten sozialen Kategorien und Lebensumstände beeinflusst wird.

Auf dieser Grundlage haben wir **interkulturelle Kompetenzen** definiert als diejenigen Fähigkeiten, die eine Interaktion zwischen Personen unterschiedlicher kultureller Prägung erfolgreich - d. h. respektvoll für beide Seiten - ermöglichen.

Genau so wie kulturelle Prägungen nicht angeboren sind, sondern erlernt werden und also veränderbar sind, genau so können interkulturelle Kompetenzen erlernt, vertieft und trainiert werden.

Zu den im interkulturellen Kontext relevanten Kompetenzen zählen wir beispielsweise soziale Kompetenzen wie Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Auch die Fähigkeit zu nonverbaler Kommunikation und Kenntnisse einer Fremdsprache sind in manchen Situationen förderlich für eine inter-kulturelle Begegnung. Grundlegend sind darüber hinaus die Fähigkeit zur Anpassung an neue Gegebenheiten, zum kulturellen Perspektivwechsel und zur Empathie, oder auch eine ausgeprägte Toleranz gegenüber verunsichernden oder frustrierenden Situationen und Bedingungen. (Unsere Definition von interkulturellen Kompetenzen im Einzelnen ist im folgenden Kapitel zur Konzeption des Potenzialermittlungsverfahrens Interkulturelle Kompetenzen nachzulesen.)

Auch dieses XENOS-Projekt ist in einem ganz spezifischen kulturell geprägten Koordinatensystem durchgeführt worden:

- in der außerbetrieblichen Berufsausbildung
- im Bereich der so genannten Benachteiligtenförderung
- in der Branche der Gastronomie.

Die **kiezküchen ausbildungs gmbh** in Berlin ist ein gemeinnütziges Unternehmen der beruflichen Bildung, welches seit fast 20 Jahren Jugendliche und junge Erwachsene in Gastronomieberufen ausbildet. Die außerbetriebliche Berufsausbildung wird bei den kiezküchen von Anfang an sehr praxisnah durchgeführt: Die

jungen Leute arbeiten vom ersten Tag ihrer Ausbildung an in der Küche oder im Service in einem der mittlerweile neun Ausbildungsrestaurants mit. Die Ausbildung wird in Maßnahmen im Bereich der Benachteiligtenförderung nach SGB III von der Agentur für Arbeit gefördert.

Dies bedeutet, dass die kiezküchen-Azubis meist über keinen oder keinen besonders guten Schulabschluss verfügen, dass sie oft bereits einen langen Orientierungsweg hinter sich haben, bevor sie mit dieser Ausbildung starten können, und häufig bringen die jungen Erwachsenen auch schwierige soziale Hintergründe mit.

Ein **Ziel des XENOS-Projekts** war, interkulturelles Training gerade für diese Gruppe von jungen Leuten zu entwickeln. Dabei gehen wir von einer zentralen Grundannahme aus: Wir sind der Ansicht, dass interkulturelles Lernen für jeden Menschen sinnvoll ist, einerseits unabhängig davon, wo er oder sie geboren und aufgewachsen ist, und andererseits unabhängig davon, welchen Schulabschluss er oder sie mitbringt.

Wir gehen zudem davon aus, dass die Azubis, die eine interkulturelle Zusatzqualifizierung erhalten, durch integrierte Trainings und manche auch durch ein Betriebspraktikum im europäischen Ausland, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben werden. Sie werden unterstützt in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und finden in der kulturell vielfältigen Gastronomiebranche erfolgreicher ihren Weg. Und sie bringen ein grundsätzliches Wissen um die Verschiedenheit von Menschen mit – was ihnen sowohl bei der Arbeit im Team als auch im Umgang mit Gästen sicherlich hilfreich ist.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts

waren insgesamt 52 Auszubildende in den Berufen Köchin/Koch und Restaurantfachfrau/-mann. Drei Ausbildungsrestaurants der *kiezküchen* waren in das Projekt integriert: das *Restaurant cosmos* in Berlin-Mitte, *vulkan* in Berlin-Lichtenberg und *schönholzer heide* in Berlin-Pankow. Alle drei Ausbildungseinrichtungen liegen im ehemaligen Ostteil der Stadt Berlin.

Zu den Rahmenbedingungen des Projekts gehört auch, den sozial-kulturellen Hintergrund der Azubis etwas zu skizzieren: Die Auszubildenden lebten fast ausnahmslos in den ehemals Ost-Berliner Bezirken. Sie waren zu 99 % deutscher Staatsangehörigkeit, ca. 90 % der Azubis brachten ostdeutsche bzw. Ost-Berliner Sozialisation mit, ca. 8 % hatten den sozialen Hintergrund von Spätaussiedler-Familien, ca. 2 % waren Angehörige ethnischer Minderheiten.

Insgesamt nahmen mehr junge Männer als junge Frauen teil, da etwas mehr Koch-Azubis als Restaurantfach-Azubis (Refas) in das Projekt einbezogen waren - und die traditionelle berufliche Aufteilung, dass Männer in der Küche stehen und Frauen bedienen, gilt auch in Berlin im Jahre 2006 noch.

Die große Mehrheit der Auszubildenden gehörte keiner Religionsgemeinschaft an und hatte zum Thema Religion im Allgemeinen auch gar keinen Bezug und keinerlei Wissen (ca. 90 %). Einige wenige verfügten über Basiswissen in christlichen Religionen oder gehörten einer christlichen Kirche an, 2-3 Azubis waren Muslime, einer fühlte sich zum Buddhismus hingezogen.

Unser Projektziel war, in einem Zeitraum von 2 ½ Jahren ein **Modell für interkulturelles Training** zu entwickeln, also das Training interkultureller Kompetenzen, welches

- a. in die reguläre Gastronomieausbildung zu integrieren ist und
- b. auf die beschriebene Teilnehmer/innengruppe zugeschnitten ist.

Der erste Schritt war die Entwicklung und Erprobung eines **Potenzialermittlungsverfahren für interkulturelle Kompetenzen** auf der Grundlage der Assessment-Center-Methode (*vgl. folgendes Kapitel*). Durch dieses verhaltensorientierte Potenzialermittlungsverfahren haben wir ein eindrückliches Bild der Kompetenzen der beteiligten Azubis im interkulturellen Feld erhalten. Wir haben darüber hinaus einen Fragebogen entwickelt, der zum Ziel hatte, den Stand an „Kulturellem Wissen“ ausfindig zu machen. Die befragten Bereiche bezogen sich auf Basiswissen, welches wir als nützlich erachten, um sich in der deutschen Gesellschaft und in angrenzenden europäischen Nachbarländern zurecht zu finden.

Die detaillierte Auswertung dieser beiden Instrumente war unsere Grundlage für die **Konzeption einer modularen Qualifizierung**, die verschiedene Lernformen für interkulturelles Training berücksichtigt. Dabei haben wir Wert darauf gelegt, das interkulturelle Lernen mit gastronomischen Lernzielen zu verknüpfen. Hier zeigt sich der Nutzen für die Gastronomieausbildung: Das interkulturelle Lernen wird zu einem Teil der Ausbildung, zeitgleich steigert dies die Motivation der Azubis, sich daran zu beteiligen.

In der ersten Entwicklungs- und Erprobungsphase, die wir Interkulturelle Begegnungen nannten, gehörte unser Augenmerk der Konzeption von einführenden Lerneinheiten (2 Stunden), Projekten von kürzerer Dauer (3 - 4 Stunden) bzw. einzelnen Projekttagen. Die Highlights aus dieser Phase haben wir ebenfalls in dem vorliegenden Trainingsordner beschrieben (vgl. Kapitel *Interkulturelle Begegnungen: Lerneinheiten und Projekte*).

Der nächste Schritt beinhaltete die Konzeption von **umfassenden Trainings**, die auf zwei Tage angelegt und auf das Üben von einzelnen interkulturellen Kompetenzen sowie die Vermittlung von Kulturwissen fokussiert sind. In den Modulen *Interkulturelle Kommunikation, Essen und Religion und Kultureller Perspektivwechsel* verknüpfen wir dies mit der Vermittlung von gastronomischem Fachwissen. Der Trainingsbaustein *Migration* konzentriert sich als einziges Modul neben dem Training interkultureller Fähigkeiten auf die Vermittlung von gesellschaftspolitischem Wissen.

In den **Ausbildungsrahmenplänen für Berufe im Gastgewerbe**, hier: Köche und Restaurantfachleute, kommt die Schulung interkultureller Kompetenzen bisher nicht explizit vor. Die Lehrinhalte der Ausbildung können jedoch in bestimmten Abschnitten um die interkulturelle Dimension bereichert werden.

Wir ordnen die von uns konzipierten Trainingsbausteine folgenden gastronomischen Lehrzielen des Ausbildungsrahmenplans zu:

Für Koch- und Restaurantfach-Azubis gleichermaßen zentral sind die Bereiche

Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf

Interkulturelle Lehrziele können hier sein:

- ▶ Besondere Schulung von sozialen Kompetenzen im Umgang mit fremd-kulturellen Gästen, insbesondere Kontakt- und Kommunikationsfähigkeiten im interkulturellen Kontext,
- ▶ Förderung der Teamarbeit in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsteams, vor allem bei den Köchen,
- ▶ Fremdsprachliche Kompetenzen: nicht nur berufsbezogene Fachausdrücke, sondern einfache Alltagskommunikation
- ▶ Vermittlung von Kulturwissen: Internationale Traditionen und Gepflogenheiten bzgl. Essen und Trinken, aber auch Grundlagenwissen über die Weltreligionen.

Werbung und Verkaufsförderung: verkaufsfördernde Maßnahmen, anlassbezogene Dekorationen, werbewirksame Angebote

Interkulturelle Lehrziele können hier sein:

- ▶ Interkulturelles Marketing: Spezifizierung der Maßnahmen je nach Zielgruppe, unterschiedliche Varianten der Kunden-Ansprache, die immer kulturell geprägt ist.

Spezielle Fachbildung für Koch/Köchin (im 2. und 3. Lehrjahr):

Zubereitung von Nahrungsmitteln: Internationale Küche kommt bisher nicht explizit vor.

Interkulturelle Lehrziele können hier sein:

- ▶ Spezifische Zutaten und Zubereitungsweisen von unterschiedlichen regionalen Küchen Europas bzw. anderen Kontinenten einbeziehen.

Spezielle Fachbildung für Refa (vor allem im 3. Lehrjahr):

Arbeiten am Tisch des Gastes: Zubereitung und Präsentation von Speisen und Getränken

Ausrichten von Festlichkeiten und Veranstaltungen

Interkulturelle Lehrziele können hier sein:

- ▶ Training interkultureller Kommunikation, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität
- ▶ Umgang mit kulturell spezifischen Wünschen und Bedürfnissen verschiedener Gäste

Führen einer Station: Organisation von Bestellung, Service, Bezahlen, Abrechnungen

- ▶ einfache Auskünfte in einer Fremdsprache erteilen können.

Flankierend gehörte **kontinuierlicher Englisch-Unterricht** zum Inhalt unseres Projekts. Dies vor allem aus der Überlegung, dass Grundkenntnisse einer internationalen Verkehrssprache für (zukünftige) Berufstätige in der Gastronomie auf jeden Fall hilfreich sein können und ihnen eventuell die Türen für eine berufliche Mobilität nicht nur auf dem europäischen Arbeitsmarkt öffnen können. Englisch ist bis heute kein Prüfungsfach in der Gastronomieausbildung und wird im Alltag der Ausbildung unserer Erfahrung nach oft vernachlässigt. Dies sollte sich insofern ändern, als dass Auszubildende, die ihre Englisch-Kenntnisse vertiefen wollen, die Möglichkeit dazu erhalten sollten – in der Berufsschule oder auch bei den Trägern außerbetrieblicher Ausbildung. Es sollte auch die Möglichkeit geben, dass sich Auszubildende ihre Kenntnisse im Rahmen einer freiwilligen Zusatzprüfung zertifizieren lassen können.

Ein weiterer Bestandteil unseres XENOS-Projekts war die Durchführung von **zweimonatigen Auslandspraktika** für insgesamt 14 Azubis. Diese Praktika wurden durch Partnerorganisationen der kiez-küchen aus dem Netzwerk europäischer Gastronomieausbildungseinrichtungen ASTRUM in fünf europäischen Ländern betreut. Die Azubis absolvierten ihren Auslandsaufenthalt in Kleingruppen von 2 - 4 Personen und machten ihre Praktikumserfahrungen in landestypischen Gastronomiebetrieben in Schottland, Finnland, den Niederlanden, Italien und Frankreich. Die Möglichkeit, Auslandspraktika zu absolvieren, sehen wir im Zusammenhang mit der Integration von interkulturellem Training in die Ausbildung als eine Chance, das Gelernte in berufsfachlicher Hinsicht und mit dem Ziel der Persönlichkeitsentwicklung anzuwenden, zu üben, und sich darin zu erproben.

Zur Durchführung des Projekts, aber auch zur Sicherung der Nachhaltigkeit gehörte darüber hinaus die Entwicklung eines Konzepts zur Qualifizierung des pädagogischen Personals in Ansätzen interkultureller Pädagogik. Wir haben vier Fortbildungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der kiez-küchen durchgeführt. Die inhaltlichen Bereiche waren

- interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement
- geschlechtsspezifische Kommunikation in der Gastronomieausbildung
- Einflüsse von Religion auf Essen und Ess-Kultur
- und schließlich ein Training zur Anwendung von Methoden interkulturellen Lernens.

Die Schlussfolgerung

Unser Ziel war, zu erproben, wie interkulturelle Lerninhalte nachhaltig in die Gastronomieausbildung integriert werden könnten. Mit unseren Erfahrungen aus diesem Projekt sehen wir es als grundsätzlich notwendig und möglich an, die Inhalte der Ausbildung mit interkulturellen Lernzielen zu bereichern.

Neben der Verknüpfung des interkulturellen Lernens mit den berufsfachlichen Inhalten ist dabei von herausragender Bedeutung, dass die interkulturell ausgerichteten Lerneinheiten über einen länger anhaltenden Prozess kontinuierlich in die Ausbildung integriert sind. Auf diese Weise werden die interkulturellen Inhalte - im besten Sinne des Wortes - zum normalen Bestandteil der Ausbildung.

Die Durchführung dieses Projektes und die Entwicklung des vorliegenden Trainingsmaterials wurde durch eine Förderung im Rahmen des Bundesmodellprogramms „XENOS - Leben und Arbeiten in Vielfalt“ ermöglicht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds modellhafte Ansätze, die arbeitsmarktliche Qualifizierungsmaßnahmen gezielt mit Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verknüpfen (*siehe auch: www.xenos-de.de*).

Wir hoffen, mit diesem Trainingsordner unsere Erfahrungen weiter geben zu können. Unser Ziel ist, dass interkulturelle Lerninhalte überall in der Berufsbildung aufgegriffen werden, im Sinne eines „Interkulturellen Mainstreamings“. Wir werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, dies auch auf der strukturellen Ebene weiter zu verfolgen: mit der Integration interkultureller Inhalte in Ausbildungsrahmenpläne oder der Anerkennung als Zusatzqualifizierungen.

Wir freuen uns über Rückmeldungen zu diesem Trainingsordner!

Das **kiezküchen**-XENOS-Team

Gerhild Vollherbst (*Projektleitung*)

Christine Klarer, Antje Krüger und Mats Landgren

Interkulturelles Training in der Gastronomieausbildung

Das XENOS-Projekt der *kiezküchen ausbildungs gmbh*

Das Potenzialermittlungsverfahren Interkulturelle Kompetenzen

Den Ausprägungsgrad der interkulturellen Kompetenzen einer Person zu messen, ist ein komplexes und anspruchsvolles Unterfangen. Hier geht es nicht um Wissen, Meinungen oder Einstellungen, sondern um persönliche Fähigkeiten, um Kompetenzen im Bereich des Verhaltens.

In der Berufsausbildung und den Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und -orientierung wurden in den letzten Jahren unterschiedliche Verfahren und Instrumente zur Einschätzung des Potenzials und der Kompetenzen der Teilnehmer/innen und Auszubildenden entwickelt und zum großen Teil mit Erfolg durchgeführt. Auch das hier vorgestellte Verfahren, ein Assessment-Center zur Bestimmung interkultureller Kompetenz, gehört zu diesem Bereich. Zielgruppe des Verfahrens sind so genannte benachteiligte junge Erwachsene in der außerbetrieblichen Ausbildung in der Gastronomie (vgl. vorangestelltes Kapitel *Inhalte und Ziele des XENOS-Projekts*).

Die **Methode „Assessment-Center“** stammt eigentlich aus der Wirtschaft, aus dem Bereich Personalmanagement, und wird dort vor allem zur Auswahl von geeigneten Führungspersönlichkeiten eingesetzt. Das Instrument gilt als besonders aussagekräftig im Vergleich zu anderen Methoden wie Fragebogen oder Interview, weil es verhaltensorientiert ausgerichtet ist und nicht Wissen und Einstellungen erfragt. Diese besondere Qualität machten auch wir uns zu Nutzen, um die **individuellen Fähigkeiten der beteiligten Azubis** zu ermitteln. Da sich unsere Zielgruppe aus so genannten sozial benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammensetzte, die während des Projektzeitraums eine außerbetriebliche Ausbildung in der Gastronomie absolvierten, änderte sich natürlich die Zielstellung. Das Ziel des vorliegenden Potenzialermittlungsverfahrens ist nicht Auswahl oder gar Auslese, sondern die Stärkung der persönlichen Kompetenzen, die Qualifizierung.

Ein Assessment-Center ist ein Gruppenprüfverfahren bei dem

- gleichzeitig mehrere Teilnehmer/innen (4 - 12 TN)
- über einen Zeitraum von 2 - 3 Tagen
- von mehreren im Vorfeld geschulten Beobachter/innen
- bei verschiedenen Übungen und Aufgaben
- die charakteristisch sind für bestehende oder zukünftige Tätigkeiten oder Anforderungen
- nach vorab festgelegten Kriterien (Anforderungsprofil)
- in ihrem Verhalten beobachtet und beurteilt werden.

Um die Qualität unseres Assessment-Centers (AC) zu sichern, richteten wir uns nach den allgemein anerkannten **Qualitäts-Standards des Arbeitskreis Assessment Center e. V. :**

1. Anforderungsorientierung (Vorab-Definition der Anforderung gemäß erwarteter Tätigkeiten)
2. Verhaltensorientierung (beobachtbares Verhalten)
3. Prinzip der kontrollierten Subjektivität (geschulte Beobachter/innen)
4. Simulationsprinzip (Aufgabenstellung wie in der Praxis)
5. Transparenzprinzip (immer deutlich machen, um welche Fähigkeiten es geht)
6. Individualitätsprinzip (aussagekräftige persönliche Rückmeldung)
7. Systemprinzip (Einbettung in die Unternehmensentwicklung)
8. Lernorientierung des Verfahrens selbst (Güteprüfung und Weiterentwicklung)
9. Organisierte Prozesssteuerung (Moderation, Planung, Organisation etc.)

Diese Qualitätsstandards können im Einzelnen auf der website des Arbeitskreises nachgelesen werden (www.arbeitskreis-ac.de).

Konzeptionsprozess

Die Entwicklung des Assessment-Centers *Interkulturelle Kompetenzen* erstreckte sich über mehrere Monate, wobei wir zunächst die **Ziele und die Funktion** des Assessment-Centers *Interkulturelle Kompetenzen (AC)* erarbeiteten. Das Hauptziel war, durch das AC die interkulturellen Kompetenzen der Auszubildenden zu ermitteln, um sie dann durch spezifische Trainingseinheiten individuell fördern zu können. Gleichzeitig war das AC auch die erste Sensibilisierung für die interkulturelle Thematik. Im nächsten Schritt entwickelten wir ein **Anforderungsprofil** für eine allgemeine interkulturelle Handlungskompetenz, welche insbesondere im alltäglichen Kontext der gastronomischen Berufe gefordert ist. Auf der Basis des Anforderungsprofils wurden die **Bewertungskriterien für Beobachtungsmerkmale** ausgearbeitet und kritisch überprüft. Die **Spiel- und Übungssituationen** wurden dergestalt entworfen, dass sie realen Anforderungen aus der Praxis entsprechen. Sie wurden ausgiebig diskutiert, mehrfach erprobt und entsprechend angepasst. Schließlich wurden die Rahmenbedingungen für das AC festgelegt und die **Beobachterschulung** konzipiert und durchgeführt. Das Assessment-Center wurde an vier Terminen mit jeweils zehn bis zwölf Auszubildenden durchgeführt.

Interkulturelle Kommunikations- und Handlungskompetenz

Grundlegend ist natürlich, wie der Gegenstand der Beobachtung definiert ist. Um welche Fähigkeiten handelt es sich bei „interkulturellen Kompetenzen“? Woran kann man sie erkennen? Was macht „interkulturelle Situationen“ aus?

Um diese Fragen beantworten zu können, muss zunächst der Gegenstand der Beobachtung genau definiert werden. Jürgen Bolten nennt im Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz Merkmale wie Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz, Flexibilität, Lernbereitschaft, Kulturwissen, fremdkulturelle Erfahrungen oder auch Fremdsprachenkenntnisse. Gleichzeitig erwähnt er, dass sich das Handeln in fremd-kultureller Umgebung von dem in der vertrauten Kultur nicht trennen lässt, denn „abgesehen vom zielkulturellen Wissen, dem Wissen um die Besonderheiten interkulturellen Handelns und Fremdsprachenkenntnissen, handelt es sich bei (interkultureller Kompetenz) faktisch allerdings um Kompetenzmerkmale, die auch für ein erfolgreiches Handeln in der eigenen Kultur unverzichtbar sind...“ (Jürgen Bolten)¹

Auf der Grundlage der hier beschriebenen Handlungskompetenz gestalteten wir ein Anforderungsprofil, in dem der Gegenstand der Beobachtung so definiert wurde, dass er vor allem der Ermittlung von **kultur-übergreifenden Kompetenzen** dienen konnte. Damit meinen wir Kompetenzen, die *nicht* bestimmten National- oder anderen Ziel-Kulturen zugeordnet werden, sondern im Alltag (besonders im beruflichen Kontext der Gastronomie) in interkulturellen Überschneidungssituationen notwendig werden. Situationen also, in der Personen unterschiedlicher kultureller Prägung aufeinander treffen, ihre jeweiligen kulturellen Prägungen wahrnehmen und auf der Basis ihrer Gleichwertigkeit erfolgreich in Interaktion treten.

Für die Entwicklung und Gestaltung des Anforderungsprofils nutzten wir neben unserer pädagogischen Berufspraxis, sowohl einschlägige fachwissenschaftliche Literatur als auch die Beratung externer AC-Expert/innen.

Qualitätssicherung

Um die Qualitätssicherung zu gewährleisten, wurde gegen Ende der Konzeptionsarbeit eine externe Beratung zur AC-Entwicklung aus dem Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie der Freien Universität Berlin hinzugezogen. Darüber hinaus wurde das AC durch die Freie Universität Berlin, Fachbereich Interkulturelle Erziehungswissenschaften, evaluiert.

Qualitätssichernd wirkte außerdem die viermalige Durchführung des ACs mit insgesamt 44 Teilnehmer/innen, da wir bei jedem Durchgang die Erfahrungen des vorigen ACs aufnahmen und bearbeitet mit einfließen ließen. So war der Entwicklungsprozess während der Durchführungsphase noch nicht abgeschlossen, sondern wurde gerade durch kritische Feedback- und Überarbeitungsphasen weiter voran getrieben.

Das Anforderungsprofil

Interkulturelle Handlungskompetenz besteht nach unserer Definition, die wir für die Entwicklung dieses AC-Verfahrens für Jugendliche in der außerbetrieblichen Gastronomieausbildung festgelegt haben, aus den folgenden Einzel-Kompetenzen, die jeweils im interkulturellen Kontext definiert werden:

Soziale Kompetenzen im interkulturellen Kontext

- Einfühlungsvermögen / Anpassungsfähigkeit
- Kontaktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit, auch non-verbal
- Konfliktfähigkeit

Personale Kompetenzen im interkulturellen Kontext

- Aufgeschlossenheit / Lernbereitschaft
- Unsicherheits- und Frustrationstoleranz
- Ambiguitätstoleranz

Methodenkompetenzen im interkulturellen Kontext

- Fähigkeit zum kulturellen Perspektivwechsel / Rollendistanz
- Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit

Fachkompetenzen im interkulturellen Kontext

- Kulturwissen
- Fremdsprachliche Kompetenzen

Nicht jede dieser hier dargestellten Kompetenzen kann ohne weiteres in einem AC-Verfahren bewertet werden; die Verhaltensorientierung der Methode gibt Grenzen vor. Eindeutig ist dies am Beispiel Kulturwissen nachzuvollziehen: Eine Wissensabfrage ist in einem AC fehl am Platze, sie kann jedoch ergänzend durchgeführt werden. Einzelne andere Kompetenzen sind schwierig zu handhaben. So stellt es eine Herausforderung dar, die Kompetenz „Einfühlungsvermögen / Anpassungsfähigkeit“ im Verhalten einer Person zu beobachten. Welches Verhalten gibt den Beobachter/innen eindeutige Anhaltspunkte dafür, dass Einfühlungsvermögen vorhanden und wie sehr es ausgeprägt ist? Woran wird dies fest gemacht? Bei der Durchführung und Auswertung des ACs haben wir fest gestellt, dass wir an diesem Punkt weiter arbeiten werden. Wichtig, so schien es uns, ist es, die Grenzen der AC-Methode zu erkennen und sie in die Auswertungsgespräche mit einfließen zu lassen. Denn eine Kompetenz nicht beobachten zu können, und das gilt nicht nur für Empathie, heißt nicht immer, dass sie nicht vorhanden ist.

Beispiele: Beobachtungskriterien

Merkmalsdimension: Aufgeschlossenheit / Lernbereitschaft im interkulturellen Kontext

Definition des Merkmals:

- zeigt Interesse an anderen kulturellen Prägungen
- ist bereit, sich mit fremden, neuen Dingen, Verhältnissen, Regeln zu beschäftigen
- fragt nach, möchte wissen, möchte dazulernen, ist neugierig

Erwartetes Verhalten

Die/der Teilnehmer/in zeigt ausgeprägtes Interesse an (fremd-) kulturellen Prägungen,

- indem sie/er Fragen stellt
- Neues ausprobiert
- Ausdauer zeigt
- durch anhaltendes Interesse zeigt, dass er/sie dazulernen und verstehen möchte

- initiativ
- kontaktfreudig
- selbstbewusst ist

Merkmalsdimension: Unsicherheits- und Frustrationstoleranz / Ambiguitätstoleranz im interkulturellen Kontext

Definition des Merkmals

- hält unbekannte, verunsichernde Situationen aus
- hält widersprüchliche, scheinbar nicht lösbare Situationen aus
- bringt Geduld zur Klärung von unbekannten und widersprüchlichen Situationen auf
- gibt bei Fehlern und Fehlschlägen nicht auf und startet ggf. mehrere Versuche

Erwartetes Verhalten

Die/der Teilnehmer/in hält unbekannte, verunsichernde Situationen selbstbewusst aus

- stellt wertneutrale Verständnisfragen
- hält nicht lösbare Widersprüche aus und thematisiert sie ggf. mit Respekt und Geduld
- startet bei Fehlern und Fehlschlägen im interkulturellen / fremdsprachlichen Kontext immer wieder neue Versuche
- erfüllt die Anforderung der Übung, auch wenn dies lange dauert und kompliziert erscheint

Beispiele: AC-Übungen

Übung „Non-verbaler Einkauf“

Merkmalsdimensionen im interkulturellen Kontext:

- Kontaktfähigkeit
- Non-verbale Kommunikation
- Unsicherheits-/Frustrationstoleranz

Kurzbeschreibung des Inhalts:

Die Teilnehmenden halten sich in einem Land auf, dessen Sprache sie nicht sprechen. Sie erhalten den Auftrag, zu zweit diverse Dinge einzukaufen, dabei jedoch nicht zu sprechen, da dies unhöflich wäre.

Dauer: 30 Min.

Übung „Kopftuch im Service“

Merkmalsdimensionen im interkulturellen Kontext:

- Konfliktfähigkeit
- Kultureller Perspektivwechsel

Kurzbeschreibung des Inhalts:

In diesem Konfliktgespräch werden von den Teilnehmenden zwei unterschiedliche Rollen besetzt, die jeweils einen Perspektivwechsel herausfordern:

Die Rolle einer Ausbilderin/eines Ausbilders für den Beruf Restaurantfachfrau/-mann und die Rolle zweier muslimischer junger Frauen als Auszubildende. Die Azubis wollen in der Öffentlichkeit, also auch im Service des Restaurants, ein Kopftuch tragen; die/der Ausbilder/in ist der Ansicht, dass dieses Erscheinungsbild nicht in das Restaurant passt. Aufgabe ist, einen Kompromiss zu finden.

Dauer: 45 Min.

Übung „Praktikumspartner/in“

Merkmalsdimensionen im interkulturellen Kontext:

- Kommunikationsfähigkeit
- Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit

Kurzbeschreibung des Inhalts:

In einer Gruppe von 4 – 6 Personen erhalten die Teilnehmenden den Auftrag, sich zu entscheiden, welche wichtigen Eigenschaften/Merkmale ein/e Partner/in für ein Auslandspraktikum haben sollte. Dabei sind zunächst in Einzelarbeit acht vorgegebene Merkmale selbstständig um zwei Merkmale zu ergänzen und zu gewichten. Anschließend lautet der Auftrag, in der Gesamtgruppe durch Diskussion einen Gruppenkonsens über zehn gemeinsame Merkmale und deren Gewichtung zu finden.

Dauer: 45 Min.

Auswertung und Kompetenzstärkung

Vorrangiges Ziel des ACs ist, wie bereits beschrieben, den Ausprägungsgrad der interkulturellen Kompetenzen der beteiligten Azubis zu erfassen, um diese individuell fördern zu können. Zu diesem Zweck haben wir im Anschluss an die Durchführung des ACs ein detailliertes schriftliches Stärken-Schwächen-Profil erstellt, welches in persönlichen Feedback-Gesprächen mit den jungen Erwachsenen besprochen worden ist. Im Gespräch gab es neben der Auswertung die Möglichkeit zur Selbstreflexion / Selbsteinschätzung, die zum größten Teil mit positiver Resonanz genutzt wurde.

Auf der Grundlage der einzelnen Stärken-Schwächen-Profile konzipierten wir zum Üben von interkulturellen Kompetenzen vier situations- und zielgruppenorientierte Trainings. Die in diesem Ordner vorgestellten Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung haben in der Phase der Erprobung bereits viel dazu beigetragen, die interkulturellen Kompetenzen der beteiligten Auszubildenden zu steigern. Gleichzeitig, so hoffen wir, ging in der thematischen Auseinandersetzung, der Gestaltung und Entwicklung des ACs, der Unterrichtseinheiten und der Trainings, auch für uns eine Kompetenzerweiterung im interkulturellen Bereich einher.

Sollten Sie an einem fachlichen Austausch zum Thema Potenzialermittlungsverfahren im Bereich der interkulturellen Kompetenzen interessiert sein, freuen wir uns, mit Ihnen in Kontakt zu treten. (Kontaktadresse im Impressum).

TRAININGSBAUSTEIN

Interkulturelle Kommunikation

1. Überblick	Seite 14
Kurzinformation zum Trainingsbaustein Der Rote Faden	
2. Training	Seite 18
Detaillierter Trainingsablaufplan	
3. Material für Teilnehmer/innen	Seite 39
Arbeitsblatt 1: Vier-Seiten-Modell	
Arbeitsblatt 2: Gespräch Mutter - Tochter	
Arbeitsauftrag Exkursion	
Arbeitsauftrag Beobachter/in	
Arbeitsauftrag Einkauf - A und B	
Arbeitsauftrag Verkäufer/in - A und B	
Rollenkarten A - D	
Steckbrief A und B	
Arbeitsblatt Neuer WG-Mitbewohner	
4. Material für Trainer/innen	Seite 52
Folie 1: Kanäle der Kommunikation	
Folie 2a / 2b / 2c: Vier-Ohren-Modell	
Folie 3: Vier Seiten einer Nachricht	
Folie 4: Vier Ohren	
Folie 5a / 5b: Das Grüne in der Suppe	
Folie 6: Wahrnehmen - Interpretieren - Bewerten	
Arbeitsblatt 1: Lösungen	
Arbeitsblatt 2: Lösungen	
Folie Hofstede 1	
Folie Hofstede 2a / 2b	
Info zum Modell „Kulturdimensionen“ nach Hofstede	
Eisberg-Modell	
Kopiervorlage Puzzle - A, B und C	
Kopiervorlage für die Übung „Verhalte Dich!“	
Literaturliste	
Materialliste	
	Seite 75

KURZINFORMATION ZUM TRAININGSBAUSTEIN

Interkulturelle Kommunikation

Form: Verhaltenstraining

Dauer: 2 Tage

Lernziele:

- Sensibilisierung für unterschiedliche Kommunikationssituationen/-störungen
- Festigung und Erweiterung der Kenntnisse zum Thema Kommunikation und Modelle der Kommunikation
- Wahrnehmung der eigenen Kommunikationsgewohnheiten
- Auseinandersetzung mit Reaktionen/Verhaltensweisen in der (interkulturellen) Kommunikation
- Erfassen der kulturellen Prägung als einem bestimmenden Faktor der interkulturellen Kommunikation
- Auseinandersetzung mit nonverbaler Kommunikation als einem wesentlichen Bestandteil unserer Kommunikation
- Kennen lernen des Modells „Kulturdimensionen nach Hofstede“ und des „Eisbergmodells“
- Transfer und Umsetzung der erarbeiteten Kenntnisse in eine alltägliche interkulturelle Kommunikationssituation

Inhalte:

Aktivieren des Vorwissens

Kommunikationsmodelle

- Sender-Empfänger-Modell
- 4-Ohren-Modell

Exkursion mit Beobachtungsaufgabe:

Kleingruppenarbeit zu

- Beobachten/Wahrnehmen
- Vermuten
- Interpretieren/Bewerten

Nonverbale Kommunikation

- Rollenspiel

Interkulturalität in der Kommunikation:

- Eisberg-Modell
- Modell „Kulturdimensionen“ nach Hofstede
- Rollenspiel

Film: „L'auberge espagnole“

ROTER FADEN: INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

Zeitblöcke	Tag 1
Vormittag	Annäherung an das Thema: Was ist Kommunikation?
	Begrüßung 1. Warming up <i>Übung:</i> „Ich bin Teil verschiedener kultureller Gruppen“ Hinführung zum Thema <i>Übung:</i> „Was ist das?“ Vorstellen des Roten Fadens 2. Anknüpfung an Vorwissen <i>Kleingruppenarbeit:</i> Brainstorming Pause 3. Theorie - Input: Kommunikationsmodelle <i>Kleingruppenarbeit:</i> Kommunikations-Puzzle <i>Kurzvortrag /</i> <i>Gruppengespräch:</i> Sender-Empfänger-Modell <i>Gruppengespräch:</i> Wege der Kommunikation <i>Kurzvortrag /</i> <i>Gruppengespräch:</i> Vier-Ohren-Modell <i>Kleingruppen-/</i> <i>Partnerarbeit:</i> mit verschiedenen Übungen zu Kommunikationssituationen
Nachmittag	Aktivierung <i>Übung:</i> „Drei Bälle“ 4. Vorbereitung der Exkursion <i>Übung:</i> Irritationen in der Kommunikation <i>Film:</i> Szene im Restaurant „Schmeckt's?“ (<i>Loriot</i>) Pause 5. Exkursion <i>Kleingruppenarbeit:</i> Beobachten / Wahrnehmen Vermuten / Interpretieren Bewerten <i>Präsentation:</i> Ergebnisse der Kleingruppenarbeit im Plenum Abschluss (<i>Blitzlicht</i>)

Zeitblöcke	Tag 2
Vormittag	Interkulturelle Kommunikation Begrüßung 1. Warming up <i>Aktivität:</i> Lasst uns gegenseitig begrüßen (nonverbale Begrüßung) 2. Nonverbale Kommunikation als wesentlicher Bestandteil unserer Kommunikation <i>Übung:</i> „Verhalte Dich“ - darstellen einer Situation ohne zu reden <i>Übung / Rollenspiel:</i> Nonverbaler Einkauf Pause 3. Interkulturalität in der Kommunikation Hinführung zum Thema Wie beeinflusst unser kultureller Hintergrund unsere Wahrnehmung, unsere Kommunikation? <i>Übung:</i> Kulturell bedingtes Wahrnehmen und Bewerten (Gruppengespräch) 3a. Theorie - Input: Modell „Kulturdimensionen“ nach Hofstede <i>Kurzvortrag / Gruppengespräch</i> 3b. Eisbergmodell <i>Kleingruppenarbeit / Gruppengespräch</i>
	Aktivierung <i>Übung:</i> Wahrnehmungsübung mit der Schere 3c. Transfer eines Modells in den Alltag <i>Rollenspiel:</i> „Ein neuer Mitbewohner/eine neue Mitbewohnerin für unsere WG“ <i>Variante 1:</i> Rollenspiel <i>Variante 2a:</i> Aufstellen eines Rankings in Bezug auf bestimmte Werte/Kleingruppenarbeit mit vorgegebenen Rollen <i>Variante 2b:</i> Aufstellen eines Rankings in Bezug auf bestimmte Werte/Kleingruppenarbeit ohne vorgegebene Rollen 4. Film: „L'auberge espagnole - Barcelona für ein Jahr“ (120 Min.) Abschluss (Rucksack/Mülleimer)
Nachmittag	

TRAININGSBAUSTEIN

Interkulturelle Kommunikation

Detaillierter Trainingsablaufplan

1. Tag

1. Begrüßung und warming up

45 Minuten

Begrüßung der Teilnehmer/innen (TN) durch den/die Trainer/in

Begrüßungsaktivität:

15 Minuten

„Ich bin Teil vieler verschiedener kultureller Gruppen“¹

Ziel:

Sensibilisierung für (sub)kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Ablauf:

Die TN positionieren sich zeitlich nacheinander nach vorgegebenen „Ankern“ im Raum. Dabei werden durch den/die Trainer/in im Raum Positionen vorgegeben z. B. rechts von dieser Linie - Frau, links von dieser Linie - Mann; in dieser Ecke des Raums - keine Geschwister, in der nächsten Ecke - 1 Geschwisterkind usw..

Möglich sind u. a. „Gruppierungen“ nach Ausbildungsberuf, Mann/Frau, Geburtsort, Wohnbezirk, Alter (unter/über 20), Anzahl der Geschwister bzw. Einzelkind, sportliche Hobbies, Raucher/Nichtraucher, Interesse an bestimmten Musikrichtungen, Muttersprache, Wohnungsart (Neubau/Altbau) ...

Auswertung:

Bei jeder neuen Positionierung wird nach den unterschiedlichen Erfahrungen, Verhaltensweisen, Vorannahmen, Zuschreibungen, Selbstdefinitionen wie z. B. bestimmte Begrüßungsrituale, Kleidungsstil... u. ä. gefragt und kurz diskutiert.

Den TN wird bewusst, dass jeder Mensch unterschiedlichen Gruppen angehört und in diesen wieder mit völlig unterschiedlichen Menschen verbunden ist.

Der Begriff „Kultur“ wird dabei völlig losgelöst von der nationalen Identität betrachtet. Jeder fühlt sich mehreren (sub)kulturellen Gruppen zugehörig und wird in seinem Verhalten und seiner Kommunikation dadurch geprägt. Möglich ist dabei auch ein Vergleich des Selbst - und Fremdbildes hinsichtlich der unterschiedlichen (sub)kulturellen Gruppen.

Hinführung zum Thema

25 Minuten

Übung „Was ist das?“

Ziel:

Die TN werden an das Thema Kommunikation auf spielerische Weise herangeführt. Sie machen sich unterschiedliche Fragetechniken und ihre Wirkung bewusst und üben den Umgang mit den beiden wesentlichen Fragetechniken (geschlossene / offene Frage).

Material:

Ein „versteckter“ Gegenstand (z. B. Korkenzieher, Schneebesen etc....). Sinnvollerweise könnte es ein Gegenstand sein, mit dem die TN in ihrem Alltagsleben umgehen oder zu dem sie einen Bezug in der Ausbildung haben.

Ablauf:

Die TN werden aufgefordert, einen unbekannten Gegenstand so schnell wie möglich zu erraten. Sie werden dazu in zwei Gruppen eingeteilt, die beide den Raum verlassen. Wenn sie nacheinander und getrennt voneinander den Raum betreten, erhalten sie folgende unterschiedliche Aufgaben:

1. Gruppe Auftrag: „Geschichte“ Fragen stellen-
Bsp.: Wofür benutze ich diesen Gegenstand? Welche Farbe hat er?
 Aus welchem Material besteht er?
2. Gruppe Auftrag: Fragen stellen, die nur mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten sind -
Bsp.: Ist der Gegenstand aus Metall? Ist er grün? Benutze ich ihn zu Hause?....

Der/die Trainer/in beantwortet die Fragen wahrheitsgemäß.

Auswertung:

Erklärung, dass die zweite Gruppe erschwerte Bedingungen hatte:

- Was war an der zweiten Fragesituation schwieriger?
- Wodurch war die Kommunikation beeinträchtigt?
- Welche Folgen hatte das für die Gesprächsführung?
- Wie habt ihr die Situation empfunden?

Es ist an dieser Stelle auch sinnvoll, die unterschiedlichen Fragetechniken zu thematisieren.

Durch die Anleitenden wird erklärt, dass die „geschickten Fragen“ als offene Fragen bezeichnet werden:

- offene Fragen beginnen mit Fragewörtern: wer, wie, was, wo, wann, welche, womit usw.
- offene Fragen aktivieren den Gegenüber, in ganzen Sätzen zu antworten

Die Fragen, die nur mit „ja“ bzw. „nein“ zu beantworten sind, werden als geschlossene Fragen bezeichnet:

- sie beginnen meist mit einem Verb
- die Fragen sind nur mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten
- sie geben keinen Anstoß für ein wirkliches Gespräch

Ggf. können die Anleitenden auf konkrete Kommunikationssituationen aus dem Ausbildungsalltag der TN eingehen, indem sie Beispiele benennen.

Offene Fragen: Womit kann ich Ihnen helfen? Was darf ich Ihnen als Dessert servieren? Welche Getränke haben Sie gewählt?

Geschlossene Fragen: Darf ich Ihnen die Eiskarte bringen? Möchten Sie einen Kaffee trinken? Haben Sie schon gewählt?

Variante:

- a. Trotz bekannter Situation noch mal die Rollen mit einem anderen Gegenstand tauschen lassen.
- b. Bei großen Gruppen 3 Gruppen einteilen, d. h. 3 Gegenstände vorbereiten und die dritte Gruppe nicht in der Art und Weise der Fragestellung einschränken.

Vorstellen des „Roten Fadens“ für den Tag

5 Minuten

2. Anknüpfung an Vorwissen

30 Minuten

Brainstorming zu Kommunikation

Ziel:

Anknüpfen an bzw. Aktivieren von bereits vorhandenen Kenntnissen zur Kommunikation

Material:

Flipchart-Bögen

Stifte

Ablauf:

Es erfolgt eine Gruppenbildung mit je 4 TN / oder die TN verbleiben in den gleichen Gruppen wie beim Fragespiel.

Jede Gruppe erhält ein Flipchart-Blatt, die TN erhalten die Aufgabe, alles was sie zum Thema Kommunikation wissen, zu sammeln und auf einem Flipchart-Bogen zu dokumentieren.

Sie sollen sich in der Gruppenphase dazu austauschen, ggf. Begriffe klären etc. und ihr Ergebnis dann den anderen vorstellen.

15 Minuten

Danach erfolgt die Präsentation der Kleingruppenergebnisse mit Klärung von Begriffen, Unklarheiten etc.

15 Minuten

Hinweis:

Durch die Anleitenden können Beispiele zu einzelnen Ergebnissen benannt werden, ggf. sollten auch Begriffe geklärt werden.

Sinnvoll ist an dieser Stelle bereits das Zurückgreifen auf Vorwissen, evt. aus der Berufsschule oder vorherigen Trainings.

Jede Antwort der TN wird zugelassen. Der/die Anleitende sollte nicht mit den Begriffen „richtig“ bzw. „falsch“ arbeiten. Es geht beim Brainstorming um die Aktivierung der vorhandenen Kenntnisse.

Pause

15 Minuten

3. Theorie - Input: Kommunikationsmodelle

90 Minuten

Ziel:

Kennen lernen von verschiedenen Modellen zur Erklärung des Ablaufs von Kommunikation:

Was ist Kommunikation? Wie verläuft Kommunikation?

Material:

Overhead-Projektor

Kopiervorlagen für OH-Folien 1², Folien 2a-c³, Folien 3-5⁴

² nach: Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Stuttgart. S. 9 /

³ nach: Hohenadl, Christa (1997): Kommunikationstraining: richtig hören, verstehen, reden. Stuttgart. S.35 /

⁴ zusammengestellt nach Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden Bd.1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg S. 25-68

Hinführende Aktivität: Kommunikations-Puzzle

15 Minuten

Ziel:

Kennen lernen und Auseinandersetzen mit verschiedenen Axiomen zur Kommunikation
(nach Paul Watzlawick)

Material:

Kopien der Puzzles - Papierformat DIN A3 - (siehe Kopiervorlage Puzzle),
in verschiedene Teile zerschnitten

Hinweis:

Jede Aussage auf ein andersfarbiges Blatt kopieren, dann lassen sie sich besser zuordnen und sortieren. Ggf. sollte bei größeren Gruppen die eine oder andere Aussage mehrfach als Puzzle vorhanden sein, denn die Gruppengröße von 3 TN sollte nicht unbedingt überschritten werden.

Ablauf:

Es werden 3 (oder mehr) Gruppen je 3 TN gebildet.

Jede Gruppe erhält einen Umschlag, in denen folgende Aussagen als Puzzle enthalten sind:

- A:** Man kann nicht nicht kommunizieren!
- B:** Jede Botschaft hat eine Inhalts- und eine Beziehungsebene.
- C:** Das Geheimnis guter Kommunikation ist das Sich-Hineinversetzen in den anderen.

Die TN erhalten zunächst den Auftrag, in der Gruppe dieses Puzzle zusammenzubauen und dabei nicht miteinander zu reden.

Nach einer individuell einzuschätzenden Zeit geben die Anleitenden dann das Signal, dass die TN wieder miteinander reden dürfen, während sie das Puzzle weiter zusammensetzen.

Auswertung:

Lest Eure Aussage vor! Beschreibt mit eigenen Worten, was damit gemeint ist! Wie versteht ihr die Aussagen? Was ist wichtig in der Kommunikation?

Jede einzelne Aussage erläutern.

Gemeinsame Klärung von Begriffen, Beispiele benennen lassen

Aufgreifen der Arbeitssituation:

Gab es einen Unterschied in eurer Puzzlearbeit am Anfang / zum Ende? (Dabei wird deutlich, dass das Zusammenarbeiten ohne einen sprachlichen Austausch schwierig ist und die TN auf nonverbale Kommunikationsmittel zurückgreifen – Hinweis auf Thematisierung am 2. Tag).

Sender - Empfänger - Modell

10-15 Minuten

Durch die Anleitenden wird das Sender-Empfänger-Modell erläutert.
(Damit den TN das Entstehen der Kommunikation deutlich wird, sollte das Modell an der Tafel bzw. auf dem Flipchart entwickelt werden.)

Hinweis:

Dabei sollte darauf eingegangen werden, dass Modelle immer eine vereinfachte Darstellung der Wirklichkeit sind. Wir benutzen Modelle meistens dann, wenn Störungen auftreten und wir nach Ursachen dafür suchen.

Die Modelle, die den TN vorgestellt werden, sind nur zwei Möglichkeiten, unsere tagtägliche Kommunikation zu erklären und möglichen Kommunikationsstörungen auf die Spur zu kommen.



Beispiele benennen für Störungen in der Kommunikation. Dabei sollte auf persönliche Alltagssituationen, Situationen aus dem Ausbildungsalltag zurückgegriffen werden.

Hinweis:

Da diese Beispiele der Anleitenden individuell sehr verschieden sind bzw. Beispiele auch immer an der konkreten Gruppe mit den dabei auftretenden Situationen festgemacht werden sollten, wird an dieser Stelle auf eine Angabe von Beispielen verzichtet.

Wege der Kommunikation

10-15 Minuten

Folie 1 Kanäle der Kommunikation

Es erfolgt eine schrittweise gemeinsame Erarbeitung der Folie im Gruppengespräch. Dazu werden noch nicht erarbeitete Teile der Folie abgedeckt.

Die TN werden durch Informationen und Fragen des/der Anleitenden, Bezüge zu den von ihnen erarbeiteten Flipcharts und erläuternde Beispiele gelenkt. Dabei kann auch noch mal ein Bezug geschaffen werden zur Arbeit am Puzzle („Man kann nicht nicht kommunizieren!“) und den sich daraus ergebenden Wegen der Kommunikation.

Vier - Ohren - Modell

60 Minuten

Ziel:

Kennen lernen des Vier-Ohren-Modells von Friedemann Schulz von Thun und Transfer in Alltagssituationen

Hinweis:

F. Schulz von Thun versucht mit diesem Modell, auftretende Schwierigkeiten und Probleme in der Kommunikation zu erklären. Den TN sollte deutlich gemacht werden, dass es sich dabei um ein „Modell“ handelt, welches also lediglich ein Hilfsmittel zur Erklärung der Umwelt darstellt.

Material:

Metaplankarten, Stifte

Folien 2a / 2b / 2c, 3, 4 und 5a / 5b

Kopiervorlage Arbeitsblatt 1^{5,6} und 2⁷ (siehe Material für Trainer/innen)

Ablauf:

Bei der Vorstellung bzw. der Erarbeitung dieses Modells soll induktiv vorgegangen werden, d. h. die Inhalte werden ausgehend von einem Beispiel erarbeitet.

Folie 2a Aussage: Ich habe Dich fünfmal angerufen.

Die TN sollen sich dazu äußern, wie sie die Aussage verstehen, wie sie die Aussage empfinden. Sie schreiben ihre Aussage, ihren vermuteten Inhalt der Aussage, ihre Interpretation auf eine Metaplankarte.

Die TN heften ihre Karten an die Tafel. Gemeinsam wird überlegt und festgestellt, auf welchen Ebenen sich die verschiedenen Aussagen der einzelnen TN befinden. So können die Karten durch den/die Anleitende/n thematisch sortiert werden.

Folie 2b

Der Satz „Ich habe Dich fünfmal angerufen“ wird durch vorher festgehaltene Aussagen auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben. Gleichzeitig kann auch noch eine Zuordnung der TN-Aussagen erfolgen.

Folie 2c

Gemeinsam mit den TN wird eine Zuordnung zu den 4 Ebenen/Ohren/Seiten vorgenommen.

Anschließend erfolgt mit Hilfe der Folie 3 - Vier Seiten einer Nachricht - eine Verallgemeinerung des erarbeiteten Modells, in dem die vier Ebenen (Sachebene, Beziehungsebene, Appellebene, Selbstoffenbarungsebene) noch einmal unabhängig von dem konkreten Beispiel vorgestellt werden.

Dabei wird erläutert, was jede dieser 4 Seiten/Ebenen/Ohren beinhaltet.

Es muss deutlich gemacht werden, dass wir uns bewusst und unbewusst jederzeit auf verschiedenen Ebenen in der Kommunikation befinden. Einerseits sind wir gleichzeitig Sender und Empfänger von Botschaften. Andererseits „verstecken“ wir in unseren Botschaften Aussagen, die sich auf allen vier Ebenen bewegen können.

Die TN sollen sich überlegen, wie Kommunikation im Alltag verläuft.

„Hört“ man mit allen Ohren gleichzeitig? Wovon hängt die Ebene, auf der wir eine Botschaft wahrnehmen, ab? Welche Folgen kann es haben, wenn ein „Ohr“ besonders stark ausgeprägt ist? (Präsentation Folie 4)

Die TN sollen eigene Erfahrungen zu Störungen in der Kommunikation aus ihrem Alltag (mit Eltern, Freunden, Partnern...) und dem Ausbildungsalltag (Kellner-Gast, Kollegen im Team) benennen.

⁵ nach: Dr. Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Stuttgart. S. 26 /

⁶ nach: Dr. Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Lösungen und Hinweise. Stuttgart. S.19 / ⁷ nach Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden Bd.1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg S.48 f

Eventuell inhaltlich auch noch einmal auf die Aussagen aus dem Puzzle zurückgreifen und diese thematisieren:

Jede Botschaft hat eine Inhalts- und eine Beziehungsebene.

Erfolg in der Kommunikation habe ich dann, wenn ich mit meiner Botschaft meine Bedürfnisse vermittele, ohne dass die Bedürfnisse des anderen missachtet werden.

Das Geheimnis guter Kommunikation ist das Sich-Hineinversetzen in den anderen.

Gemeinsam werden in der Gruppe verschiedene Beispiele bearbeitet, um den TN noch mal die Möglichkeit zu geben, den theoretischen Ansatz auch an einem Beispiel verdeutlichen zu können:

Die 16jährige Maïke kommt gegen 23.00 Uhr nach Hause. Die Mutter öffnet die Wohnungstür und sagt: „Du kommst spät.“

Die Ausbilderin, Frau X, kommt in die Küche und bemerkt, dass die Milch alle ist. Die Auszubildende Daniela steht neben ihr. Frau X sagt: „Die Milch ist alle.“

Übungen zum Modell

Verschiedene Varianten:

TN erarbeiten in Kleingruppen verschiedene Situationen

Arbeitsblatt 1 -

8 Situationen, die von allen in Kleingruppen bearbeitet werden, anschließende Auswertung mit allen oder

Arbeitsblatt 1 -

je 4 Situationen (2-5 bzw. 6-9) auswählen, die von allen in Kleingruppen oder in Partnerarbeit bearbeitet werden, anschließende Auswertung mit allen, wobei sie sich gegenseitig die Situationen vorstellen und / oder

TN erarbeiten in Kleingruppen / Partnerarbeit Arbeitsblatt 2 (*Mutter-Tochter-Gespräch*), dabei kann vorher der Dialog mit verteilten Rollen vorgelesen oder evtl. spielerisch dargestellt werden, anschließend gemeinsame Auswertung.

Bis dahin wurde immer nur die eine Seite betrachtet.

Rückführung auf das Sender-Empfänger-Modell:

Der Sender „verschickt“ seine Botschaft mit „seinen“ 4 Seiten und
der Empfänger „erhält“ diese Botschaft mit „seinen“ 4 Seiten

Was passiert dann?

Folie 5a Was ist das Grüne in der Soße?

Die TN überlegen und benennen, welche Inhalte zu den verschiedenen Seiten der Botschaft dazugehören.

Auswertung: (mit Hilfe Folie 5b)

Unterschiede zwischen gesendeten und empfangenen Nachrichten; aufzeigen, dass Nachrichten bei Sender und Empfänger nicht immer identisch sind. Beispiele aus dem Alltag anführen.

TN selbst Beispiele erzählen lassen.

Mittagspause

45 Minuten

Kurze Bewegungsübung zum Wiederankommen

5-10 Minuten

Übung : „Drei Bälle“

Ziel:

Förderung der Konzentration, Bewegung, Aktivierung

Material:

3 - 4 Bälle (*unterschiedliche Farben, Größe Tennisball*)

Hinweis:

Das Spiel stellt durchaus auch einige koordinatorische Anforderungen an die Anleitenden: also am besten vorher mal ausprobieren! Ansonsten sollte man evtl. eine andere Übung zur Aktivierung nutzen. Wenn das Spiel gut läuft, sind die Gruppen oft auch daran interessiert, sich weiter zu perfektionieren und so lässt sich das auch immer wieder mal als kurze Aktivierung miteinbeziehen.

Ablauf:

Die TN stellen sich in einem lockeren, nicht zu großen Kreis auf. Sie erhalten die Information, dass sie sich nur merken müssen, von wem sie den Ball bekommen haben und an wen sie ihn weitergeben. Der/die Anleitende wirft einem TN einen Ball zu. Dieser wirft ihn an die nächste TN usw. Dabei soll jede/r TN den Ball nur einmal in die Hand bekommen. Die/der letzte TN wirft den Ball wieder an den/die Anleitende/n zurück.

Um sich diese Reihenfolge einzuprägen, wird dieselbe Runde mehrfach (für Ungeübte 3 bis 4 Mal) wiederholt. Dabei sollten die TN merken, dass durch den Wiederholungseffekt ein schnelles Einprägen erfolgt.

Die TN werden gefragt, ob sie sich die Reihenfolge zu diesem ersten Ball gut eingeprägt haben. Ist das der Fall, kommt der zweite Ball ins Spiel.

Dazu wird ein andersfarbiger Ball durch den Anleitenden zu einem anderen TN als in der ersten Runde geworfen. Der TN gibt ihn wieder an jemanden anderes als in der ersten Runde weiter. So entsteht eine neue Reihenfolge. Auch diese wird mehrfach wiederholt.

Die TN werden gefragt, ob sie sich die Reihenfolge zu diesem zweiten Ball gut eingeprägt haben. Ist das der Fall, wird noch mal die Reihenfolge mit dem ersten Ball wiederholt. Dabei treten oftmals erste Irritationen durch die Überlagerung der Eindrücke ein.

Ggf. wird dann noch mal jeweils eine oder auch zwei Runde mit den zwei Bällen wiederholt.

Im nächsten Schritt werden in kurzen zeitlichen Abständen beide Bälle durch den Anleitenden ins Spiel gebracht. So sind dann gleichzeitig zwei Bälle im Spiel. (Das erfordert schon Konzentration und Koordinationsvermögen)

Je nach Möglichkeiten der Gruppe kann dann nach der beschriebenen Einübung noch der dritte Ball, und bei sehr geübten auch der vierte Ball ins Spiel gebracht werden.

Zum Einstieg evtl. noch mal kurzes Zurückgreifen auf die bis dahin erarbeiteten Inhalte.

4. Vorbereitung der „Exkursion“

60 Minuten

Übung „Irritationen“⁸

20 Minuten

Ziel:

Wahrnehmung der eigenen Kommunikationsgewohnheiten
Auseinandersetzung mit eigenen Reaktionen auf ungewohntes Verhalten

Ablauf:

Es werden Gruppen zu je 3 TN gebildet.

Ein Gruppenmitglied übernimmt die Beobachterrolle, die beiden anderen führen ein kurzes Gespräch. Aus allen Dreiergruppen wird eine Person gebeten, vor den Seminarraum zu kommen. Dort bekommen alle eine Aufgabe, die sie während des Gesprächs einhalten müssen: „Blickt während des gesamten Gesprächs nicht in die Augen eures Gesprächspartners.“

Die beiden unterhalten sich ca. 3 - 5 Minuten über ein Thema ihrer Wahl (evtl. kann auch ein Thema - der letzte Urlaub, Exkursion, lustige Begebenheit... vorgegeben werden).

Anschließend werden die anderen Gesprächspartner/innen aus allen Gruppen vor die Tür gebeten und erhalten folgende Aufgabe für das nächste Gespräch: „Sprecht bei dem jetzt folgenden Gespräch extrem langsam und macht oft Pausen.“

Danach unterhalten sich die Gesprächspartner/innen wieder ca. 3 - 5 Minuten zu einem selbstgewählten Thema.

Auswertung:

Die TN schildern ihre Wahrnehmungen und Eindrücke (aus Sicht desjenigen, der mit dem ungewohnten Verhalten seines Gegenübers konfrontiert wurde, des Beobachters und des „Aufgabenausführenden“).

Wie reagiert ihr, wenn sich jemand so in einem Gespräch verhält? Welches „Etikett“ heftet ihr jemandem nach einem solchen Gespräch an?

Was hat die Kommunikation behindert?

Gibt es „kulturelle Regeln“, die für euch gelten, die in dieser Kommunikation verletzt wurden?

Kennt ihr solche schwierigen Kommunikationssituationen aus dem Alltag, aus dem beruflichen Alltag?

Hast Du Erfahrungen damit gemacht, dass Du durch dein Verhalten andere irritiert oder verletzt hast?

Film: Szene im Restaurant „Schmeckt’s?“

20 Minuten

Aus Lorient. Gesammelte Werke aus Film und Fernsehen. Jubiläumsausgabe zum 75. Geburtstag. Die Geburtstage. 1998. CD Nr.3, Szene 9/8

Ziel:

Sensibilisierung für den Ablauf des Prozesses Wahrnehmen - Vermuten - Bewerten

Material:

Videorecorder/ DVD-Player

Loriot-Video oder vergleichbare Comedy-Szenen (z.B. Mr. Bean), möglichst mit Bezug zu kommunikativen Situationen in der Gastronomie, bzw. für die Variante ohne Video: Overhead-Projektor, Kopiervorlage Folie 6⁹

Ablauf:

Die TN sehen die Szene zuerst ohne Ton

Sie erhalten dazu einen Beobachtungsauftrag (in Abhängigkeit von der ausgewählten Szene)

- Worum geht es in der Situation?
- Wie verhalten sich die einzelnen Personen?
- Was fällt Euch an den Personen auf?
- Wie könnte die Geschichte enden/weitergehen?

Evtl. können bei mehreren Personen die Beobachtungsaufgaben auch zu den einzelnen spielenden Personen verteilt werden.

Auswertung 1:

Vermutungen zu den gestellten Fragen des Beobachtungsauftrages werden geäußert. Die TN sollen auch beschreiben, woran sie diese Vermutungen festmachen - eindeutige Gesten, Mimik?

Die Szene wird ein zweites Mal mit Ton gezeigt.

Auswertung 2:

Welche Vermutungen haben sich bestätigt?

Was hilft uns, solche Situationen auch ohne Text zu verstehen?

Wie könnte es jemandem ergehen, der oder die einen anderen kulturellen Hintergrund hat oder nicht in Deutschland aufgewachsen ist?

Hinweis auf unterschiedliche kulturelle Prägungen

Unterschiedliche Beurteilung von Situationen vor unterschiedlichem Hintergrund

Dabei soll auch verdeutlicht werden, wie das Empfangen in einer solchen Situation verläuft und wie schnell eine Wahrnehmung über eine Vermutung zum Bewerten führt.

Wie gehen wir mit dieser Bewertung um?

Aus der Bewertung und dem damit verbundenen Gefühl entsteht eine Reaktion.
(Anknüpfen an eine konkrete Situationen aus dem Alltag - ernstes Gesicht - schlechte Laune?)

Variante ohne Video:

Folie 6

Drei Stufen des Empfangens:

Wahrnehmen - Vermuten/Interpretieren - Fühlen/Bewerten

5. Exkursion¹⁰

90 Minuten

Ziel:

Unterschied zwischen Beobachten/Wahrnehmen/Interpretieren und Bewerten erkennen Sensibilisierung für die Rolle unseres kulturell erworbenen Wissens für das Verständnis alltäglicher Situationen

⁹ nach: Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden Bd.1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg. S. 72

¹⁰ DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (2003): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. S.150

Material:

Kopiervorlage: Arbeitsauftrag Exkursion, Papier, Stifte

Ablauf:

Einteilung in Kleingruppen (2-3 TN)

Die TN erhalten folgende Aufgabe

(siehe Kopiervorlage: Arbeitsauftrag Exkursion):

Sucht euch einen Ort im Einkaufscenter (Restaurant, Haltestelle, ...), wo ihr andere Menschen beobachten könnt. Wählt euren Standort und beobachtet 10 Minuten lang, was an diesem Ort passiert. Macht euch Notizen, aus denen ihr später einen Text schreiben könnt. Denkt Euch eine kleine Geschichte dazu aus. Beachtet folgendes: Versucht reine Beobachtungen zu machen, die ohne Hintergrundwissen auskommen. Im Anschluss daran sollt ihr mit Hilfe des geschriebenen Textes den anderen vorstellen, was ihr beobachtet habt. Die Stellen, in denen Deutungen eingeflossen sind, sollen von euch durch Unterstreichen kenntlich gemacht werden. (z. B. Beschreibung: sieht auf den Boden, Deutung: sucht etwas).

Hinweis:

Die TN sollten durch die Anleitenden begleitet werden, ggf. können Hilfestellungen gegeben werden. Vor Ort wird dann eine konkrete Zeitabsprache getroffen. Wenn es den TN schwer fällt, eine Geschichte aufzuschreiben, können sie auch die Beobachtungen anhand ihrer Notizen sehr genau beschreiben und ihre Vermutungen etc. dazu äußern.

Nach der Rückkehr zum Seminarort werden die Texte in der Gruppe vorgelesen.

(Variante: Dabei wird der beobachtete Ort nicht verraten. Die anderen TN sollen dann den Ort erraten.)

Auswertung:

Was ist der Unterschied zwischen Beobachten und Interpretieren/Deuten?

Bei der Auswertung den Bezug herstellen zum beruflichen Alltag - z. B. Verhalten eines Gastes.

In welchen Situationen greifen wir auf unser kulturelles Hintergrundwissen zurück?

Wie werden Situationen dadurch interpretiert?

Wie reagiert ein Mensch, wenn er sich in neuen kulturellen Selbstverständlichkeiten zurecht finden muss? Darauf eingehen, welche Rolle unser kulturell erworbenes Wissen für unser Verständnis alltäglicher Situationen spielt.

Ggf. können auch Beispiele beschrieben und bearbeitet werden:

- Ein Mann liegt auf der Straße....
- Eine Frau sitzt an der Bushaltestelle und wischt sich mit einem Taschentuch Tränen aus dem Gesicht....

Sind es vorwiegend positive oder negative Vermutungen, die wir äußern, Bewertungen, die wir vornehmen? Wie beeinflusst das unsere Reaktionen? Welche Art und Weise des Denkens und des Umgangs bringt uns weiter?

Abschlussrunde: Blitzlicht

5 Minuten

Die TN geben ihren Eindruck vom ersten Tag in einem kurzen Satz wieder.

Hinweis:

Auch die Anleitenden sollten sich äußern. Die Aussagen der einzelnen werden nicht kommentiert.

2. Tag

1. Begrüßung / warming up

15 Minuten

Begrüßung der TN durch die Anleitenden

Aktivität: Lasst uns gegenseitig begrüßen ¹¹

Ziel:

Wiederankommen am 2. Tag, auflockern, unterschiedliche Begrüßungen (verbal / nonverbal) wirken lassen

Material:

CD-Player, CD's mit angenehmer Musik

Ablauf:

Die TN laufen zu Musik durch den Raum. Die Anleitenden geben Handlungsanweisungen für die verschiedenen Begrüßungen (dabei sollen jeweils die Partner gewechselt werden):

- nonverbal begrüßen z. B. zunicken
- mit einem Händedruck begrüßen (fest / locker)
- sich mit Worten begrüßen
- sich mit *give me five* begrüßen (mit offenen Handflächen aneinander schlagen)
- von oben bis unten abschätzend anschauen
- nonverbal signalisieren, dass ich den anderen sympathisch finde
- dem anderen zeigen, dass ich nichts von ihm halte
- sich eine eigene positive Begrüßung aussuchen

Hinweis:

Sinnvoll ist es sicher, die eigene positive Begrüßung am Ende der Aktivität wirken zu lassen, wobei diese als letzte Begrüßung angekündigt wird und sich so jeder einen „eigenen“ Partner wählen kann.

Auswertung:

Die TN reflektieren, wie sie sich bei den verschiedenen Begrüßungen gefühlt haben. Dabei kann auch besprochen werden, welche Begrüßungsformen in den unterschiedlichen (sub)kulturellen Gruppen üblich sind bzw. welche Rituale der Begrüßung den TN aus anderen Ländern bekannt sind. Unterstrichen werden sollte dabei (im Hinblick auf die folgenden Übungen) auch noch mal die Wirkung nonverbaler Signale in unserer Kommunikation.

2. Nonverbale Kommunikation

60 Minuten

Bezugnahme zum 1. Tag – Nonverbale Kommunikation als wesentlicher Bestandteil unserer Kommunikation – Aktivierung der „Kommunikationskanäle“.

Untersuchungen haben gezeigt, dass 60 bis 80% von Informationen in einem Gespräch über nichtsprachliche Ausdrucksmittel (wie Gesichtsausdruck, Körperhaltung, Lautstärke usw.) ausgetauscht werden.

Übung: „Verhalte Dich“

Darstellen einer Situation ohne zu reden

20 Minuten

Ziel:

Einfühlen in eine nichtsprachliche Situation, Darstellen einer Situation (die mit einem bestimmten Gefühl verbunden ist) ohne die Verwendung von sprachlichen Mitteln

¹¹ nach Übung „Kommunikation“ aus: DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (2003): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. S. 126

Material:

Kopiervorlage Übung „Verhalte Dich“

- ▶ Zur Vorbereitung die einzeln beschriebenen Situationen auseinanderschneiden!

Ablauf:

Die TN ziehen einen Zettel mit einer Situationsbeschreibung. Sie haben dann kurz Zeit, sich darauf einzustellen, zu überlegen, wie sie die Information darstellen wollen. Anschließend stellt jede/r TN die Situation dar und die anderen müssen erraten, was da geschehen ist, in welcher Situation er / sie sich befindet.

Auswertung:

TN über ihre Erfahrungen berichten lassen:

- Wie hast Du Dich gefühlt? / Wie war es für Dich?
(Fragestellung in Abhängigkeit von den TN)
- War das eine bekannte Situation?
- Fiel es Dir besonders schwer / besonders leicht,
diese Situation darzustellen? Warum?
- Wurden Signale falsch verstanden? Warum?

Rollenspiel “Nonverbaler Einkauf“

40 Minuten

Ziel:

Einfühlen in eine unbekannte Situation, Kontaktaufnahme üben, Fähigkeit des Kontaktherstellens, Unsicherheits- / Frustrationstoleranz – Grenzen austesten

Material:

Verkaufstisch, Stellwand / Flipchart / Vorhang o. ä., um dahinter die Verkaufsartikel nicht sichtbar für den „Kunden“ aufbewahren zu können.

Verschiedene Lebensmittel, die für die Verkaufssituation nicht sichtbar aufbewahrt werden:

z. B. verschiedene Konserven (Tomaten, Bohnen, Erbsen, Pfirsiche, Mais etc.); jeweils eine Flasche Wasser, Limonade, Cola, Bier; Glas Marmelade; Rolle Toilettenpapier; Päckchen Taschentücher; 1 Ei; Banane; Salatgurke; Kartoffel; Apfel; Päckchen Smarties; Päckchen Schmerztabletten; Päckchen Baldrian; Päckchen Vitamintabletten; Verbandszeug

Arbeitsauftrag Einkauf (Kopiervorlage A/B)

Arbeitsauftrag Verkäufer (Kopiervorlage A/B)

Ablauf:

Am Rollenspiel nehmen drei TN als Mitspieler/innen teil. Eine/r übernimmt die Rolle des Verkäufers / der Verkäuferin, die anderen beiden sind die Kund/innen.

Die zwei TN / Kunden bekommen den Auftrag, in einem fremden Land, dessen Sprache sie nicht sprechen, einkaufen zu gehen. Sie erhalten dazu eine Einkaufsliste (*siehe Arbeitsauftrag Einkauf A*) mit den entsprechenden Arbeitsanweisungen. Die TN dürfen sich vor dem Einkauf kurz miteinander beraten, während des Rollenspiels dann aber nicht mehr miteinander sprechen.

Die TN sollen zwei Dinge, die auf der Einkaufsliste stehen „einkaufen“. Ihnen stehen dabei alle möglichen nonverbalen Ausdrucksmittel zur Verfügung.

Der Verkäufer / die Verkäuferin kennt die Einkaufsliste und wird ihnen nicht nur die richtigen Dinge zum Kauf anbieten. Dabei kommt es natürlich auch zu Missverständnissen.

(*siehe Arbeitsauftrag Verkäufer A*)

Danach werden drei andere TN ausgewählt, wobei wieder zwei die Rollen der Kund/innen und eine/r die Rolle des Verkäufers / der Verkäuferin übernimmt. (siehe Arbeitsauftrag Einkauf B / Verkäufer B)

Die Beobachtenden erhalten Beobachtungsaufgaben, die in der Auswertung mit besprochen werden. (siehe Arbeitsauftrag Beobachter)

Variante:

In der zweiten Runde erfolgt eine Veränderung der Bedingungen, z. B. die TN in der Rolle der Kund/innen dürfen sich miteinander verständigen. (Dann ist evtl. eine Modifikation der Arbeitsaufträge notwendig.)

Auswertung:

- Wie habt Ihr euch in den jeweiligen Rollen gefühlt?/ Wie war es für Dich? (Fragestellung in Abhängigkeit von den TN)
- Wie seid Ihr mit der Situation zurecht gekommen?
- Was habt Ihr beobachtet?
- Welche nonverbalen Ausdrucksmittel wurden eingesetzt?
- Wie setzten Käufer/innen bzw. Verkäufer/innen Mimik und Gestik ein?
- Wie wurden Gefühlsregungen zum Ausdruck gebracht?
- Welche unterschiedlichen Ideen wurden eingesetzt, um erfolgreich zum Ziel zu kommen?
- Wie reagierten die Käufer/innen bzw. die Verkäufer/innen, wenn ihre nonverbalen Ausdrucksmittel nicht verstanden wurden?

Pause

15 Minuten

3. Interkulturalität in der Kommunikation

100 Minuten

Ziel:

Erkennen, wie unsere kulturellen Hintergründe möglicherweise unsere Wahrnehmung, unsere Kommunikation beeinflussen

Hinführung zum Thema

20 Minuten

Ziel:

Kennen lernen unterschiedlicher Gesten, nonverbaler Ausdrucksmittel verschiedener Länder / Kulturkreise / (sub)kultureller Gruppen; erkennen und umgehen mit möglichen Missverständnissen

Material:

Bilder, Fotos evtl. auf Folien, download über das Internet: <http://www.ikkompetenz.thueringen.de/selbsttest/offenheit/index.html> oder Kopien aus: Samy Molcho: Körpersprache. Goldmann 1996

Ablauf:

Der/die Anleitende gibt eine kurze Einführung. Er/Sie thematisiert, inwieweit durch unbekannte, unverständliche Gesten und andere nonverbale Ausdrucksmittel Missverständnisse in der Kommunikation auftreten können.

Wesentlich ist dabei die möglichst nicht unterbrochene Teilnahme an der Kommunikation und die Bereitschaft bzw. Offenheit, sich auf diese unbekannten Dinge einzulassen. Eine Verwendung von mir nicht bekannten Kommunikationsmitteln soll nicht zum Abbruch der Kommunikation führen. Vielmehr sollen die TN ermutigt werden, nachzufragen, um so die missverständlichen Gesten etc. nachvollziehbar zu machen.

Im Anschluss erhalten die TN die Möglichkeit, sich an Beispielen damit auseinander zu setzen. Eine Möglichkeit wäre, dass sich die TN Fotos / Bilder mit in Deutschland unbekannten oder mit anderer Bedeutung verwendeten Gesten, Gesichtsausdrücken etc. anschauen und Vermutungen zum Inhalt bzw. Verwendung der Gesten äußern. Die „richtige Bedeutung“ wird dann durch den Anleitenden aufgelöst. Die Anleitenden könne auch aus eigener Erfahrung Beispiele einbringen und vorführen.

(Beispiel: Art und Weise des Zählens mit den Fingern – die Hand öffnen mit dem Daumen beginnend oder z. B. typisch in Russland: die Hand schließen mit dem kleinen Finger beginnend
- ein mit dem Daumen und Zeigefinger geformter Kreis bedeutet bei Tauchern okay, kann aber in vielen Ländern als obszöne Geste verstanden werden etc.

Im Gruppengespräch sollte dabei eine weitere Sammlung solcher Gesten u. ä. stattfinden. Die TN können dabei aus eigenen Erfahrungen (Urlaub, Praktika, Auslandsaufenthalte etc.) berichten.

Es gibt es sicherlich auch einige in Deutschland verbreitete Gesten, die für eine/n Nicht-Deutsche/n nicht sofort verständlich erscheinen. Je nach Zusammensetzung der TN-Gruppe können hier die Erfahrungen und Eindrücke von TN nichtdeutscher Herkunft einbezogen werden.

Dabei sollte durchaus wiederholt daraufhin hingewiesen werden, dass in der Kommunikation immer wieder solche Situationen auftreten können und das Wesentliche dabei der offene Umgang damit ist.

Übung „Kulturell bedingtes Wahrnehmen und Bewerten“¹²

30 Minuten

Ziel:

Sensibilisierung, Entdecken des Zusammenhangs unserer Wahrnehmung und unserer kulturellen Prägungen

Material:

Bilder- / Fotosammlung mit Darstellungen von Personen verschiedener Kulturkreise in entsprechender Umgebung (z. B. aus Zeitschriften: Geo, National Geographic u. ä.)

Ablauf:

Jedem/jeder TN wird ein Bild / Foto vorgelegt (Variante: Der/die TN kann sich aus einer Sammlung von Bildern selbst ein Foto aussuchen), auf dem Personen aus anderen Kulturkreisen in einer entsprechenden Umgebung zu sehen sind.

Jede/r TN macht sich Stichpunkte zu folgenden Fragen:

- Welchem Kontinent und/oder Land würdest Du das Bild zuordnen und warum?
- Was ist Dir vertraut und was erscheint Dir fremd?
- Was zieht Dich an und was stößt Dich ab?
- Phantasie: Was denkt / denken diese Person/en gerade?
Was tut / tun sie gerade?
Was wird / werden sie als nächstes tun?

(Ergänzung zur Variante: Weshalb hast Du Dir gerade dieses Foto ausgesucht?)

Im Anschluss sucht sich jede/r TN eine/n Partner/in. Die Partner tauschen ihre jeweiligen Bilder miteinander aus.

Jede/r TN betrachtet nun dieses neue, ihm /ihr noch nicht näher bekannte Bild und macht sich Stichpunkte zu den gleichen Fragen wie beim ersten Bild.

Nachdem jede/r die Fragen zu den zwei Bildern für sich beantwortet hat, werden alle Bilder für alle TN sichtbar aufgehängt.

¹² in Anlehnung an Übung aus: Arbeit, Bildung und Forschung e.V. (2002): Training Interkultureller Sozialer Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen (TRISKAN)

Auswertung:

Die Auswertung erfolgt im Vergleich der beiden Interpretationen, die durch die Betrachtung desselben Bildes durch zwei verschiedene Betrachter/innen (TN) entstanden sind. Außerdem kann noch ein Vergleich mit den spontanen Äußerungen / Vermutungen der gesamten Gruppe geführt werden.

Nacheinander tragen die Partner/innen ihre Stichpunkte zu den einzelnen Fragen vor.
Danach wird die Gruppe aufgefordert, sich dazu zu äußern: Seht Ihr das auch so? Könnt ihr den Interpretationen / Ideen / Vermutungen folgen? Hat jemand eine andere Idee?

Nachdem alle Bilder besprochen worden sind, erfolgt in der Gruppe eine abschließende Auswertung unter Betrachtung folgender Schwerpunktfrage:

Wie haben unsere kulturellen Prägungen unsere Wahrnehmung und die dazugehörige Bewertung beeinflusst?

Ggf. kann eine Lenkung der Diskussion durch die Anleitenden hilfreich sein: Stadt-Land-Umgebung der TN, welche Vorstellungen haben wir von arm und reich, Leistungs- und Hierarchiedenken, Vorstellungen zu Migration....

Dabei sollen u. a. grundlegende kulturelle Werte und Denkweisen aufgedeckt werden und auch hinterfragt werden.

3a Theorie - Input: Modell „Kulturdimensionen“ nach Hofstede

20 Minuten

Ziel:

Kennen lernen des Modells „Kulturdimensionen“ nach Hofstede

Material:

Information zum Modell nach Hofstede¹³

Kopiervorlage Folie Hofstede 1 oder Kopiervorlage Folie Hofstede 2a/2b¹⁴

OH-Projektor

Hinweis:

Das Modell nach Hofstede betrachtet eigentlich vier Kulturdimensionen (*siehe Folie 1*). Im Hinblick auf die TN und ihre Erfahrungen ist ggf. die nähere Betrachtung von nur zwei Dimensionen angebracht. (*siehe Folie 2a/2b*) Dabei sollte den Dimensionen „Individualismus und Kollektivismus“ und „Maskulinität und Feminität“ der Vorrang gegeben werden, da – unserer Erfahrung nach – diese beiden Dimensionen den Erfahrungen und der Lebensumwelt der TN am nächsten kommen. In Abhängigkeit von der Struktur der Gruppe lässt sich grundsätzlich auch die Betrachtung aller vier Dimensionen vornehmen.

Ablauf:

Der/die Anleitende macht die TN in Form eines kurzen Vortrages mit dem Modell der Kulturdimensionen nach Hofstede vertraut.

(Kopiervorlage Folie Hofstede 1 oder Kopiervorlage Folie Hofstede 2a/2b)

Anschließend sollen die theoretisch betrachteten Fakten mit Hilfe von Beispielen veranschaulicht werden. Dabei ist es wichtig, immer wieder zu betonen, dass ein solches Modell nur eine Hilfe zur Erklärung von Erscheinungen ist und in keinem Fall zu verallgemeinernden Aussagen zu bestimmten Kulturerscheinungen führen darf.

3b Theorie - Input: Gruppenarbeit zum Eisberg-Modell

30 Minuten

Ziel:

Den Blick schärfen für die Dinge, die sich in unserer Kommunikation „unterhalb der Wasseroberfläche“ befinden.

Material:

Flipchart-Papier

Stifte

ggf. Folie Eisbergmodell¹⁵

Ablauf:

Die Gruppe wird in Kleingruppen mit je 3-4 TN geteilt. Jede Gruppe erhält einen Flipchartbogen und die Aufgabe, darauf einen Eisberg zu zeichnen (ca. 1/7 oberhalb und ca. 6/7 unterhalb der Wasseroberfläche). Die TN sollen sich in der Gruppe verständigen und überlegen, welche Faktoren / Umstände unsere Kommunikation und insbesondere die interkulturelle Kommunikation beeinflussen und prägen. Dabei sollte für die TN noch mal auf das Soziogramm am ersten Tag zurückverwiesen werden, dass interkulturell nicht „deutsch/nichtdeutsch“ bedeutet, sondern dass jeder vielen verschiedenen Kulturen (Männer/Frauen, Stadt/Land...) angehört.

Die offensichtlichen, „sichtbaren“ Faktoren sollen dabei über der Wasseroberfläche, die „unsichtbaren“ Faktoren unter der Wasseroberfläche eingetragen werden.

Auswertung:

Im Anschluss an die Kleingruppenarbeit werden die Arbeitsergebnisse der einzelnen Gruppen allen TN vorgestellt. Die Gruppen und die einzelnen TN sollen Stellung zu den von ihnen ausgewählten „sichtbaren“ und „unsichtbaren“ Faktoren beziehen.

So können im Gruppengespräch die erarbeiteten Ergebnisse zusammengetragen und verglichen werden. Der/die Anleitende sollte darauf hinweisen, dass alle Lösungsmöglichkeiten richtig sind, denn unsere (interkulturelle) Kommunikation wird von vielfältigen Faktoren beeinflusst, die nicht offensichtlich sind. Auch wenn es auf den ersten Blick nur um die Sachebene geht, verbergen sich bei jedem Menschen auch vielfältige psychosoziale Themen dahinter (Hinweis: An dieser Stelle ist ein Verweis auf das Vier-Ohren-Modell möglich und sinnvoll).

So ist es wichtig, dass in Gesprächen auch immer wieder das „unter der Oberfläche Liegende“ erkundet und betrachtet werden muss, um auf der Sachebene agieren zu können.

(Beispiel siehe Material für Trainer/innen - Eisbergmodell)

Hinweis:

Dieses Modell wird nicht nur im Zusammenhang mit der Thematik Kommunikation verwendet, sondern auch in anderen Bereichen z. B. der Fallbearbeitung in der sozialpädagogischen Arbeit. Es geht dabei in erster Linie um die Darstellung und das Bewusstmachen der in jeder Persönlichkeit „oberhalb“ bzw. „unterhalb“ der Oberfläche liegenden prägenden Einflüsse und Faktoren.

Mittagspause

45 Minuten

¹⁵ zusammengestellt nach Arbeit, Bildung und Forschung e.V. (2002): Training Interkultureller Sozialer Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen (TRISKAN) und Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH, Bildungsforschung (Hrsg.) (2002): Interkulturelles Kompetenz- und Konflikttraining für den Beruf (IKK). München

Kurze Übung zum Wiederankommen

5-10 Minuten

Beispiel: Übung mit der Schere

Ziel:

Einsatz von Körpersprache, Schulung der Wahrnehmung und Konzentration

Material:

Schere

Ablauf:

Gruppe und Trainer/in sitzen im Stuhlkreis. Der/die Anleitende übergibt eine Schere an den/die neben ihm/ihr sitzenden TN mit dem Satz: „Das ist eine geschlossene Schere.“ (Dabei sitzt er/sie mit geschlossenen Knien.) Der/die TN soll die Schere ebenfalls weiterreichen mit dem Satz „Das ist eine geschlossene Schere.“ Je nachdem, ob der/die TN mit geschlossenen Knien da sitzt oder nicht, gibt der/die Anleitende die Rückmeldung „richtig“ oder „falsch“. So wird die Schere eine Runde herum gereicht.

In der zweiten Runde übergibt der/die Anleitende dem ersten TN die Schere (sinnvollerweise in der selben Art wie beim ersten Mal) mit dem Satz: „Das ist eine offene Schere.“ (Dabei sitzt er/sie mit geöffneten Beinen/Knie auseinander.) Es erfolgt ebenfalls eine ganze Runde, wobei der/die Anleitende immer wieder eine Rückmeldung zu „richtig“ oder „falsch“ gibt.

In der dritten Runde wird die Schere mit dem Satz weitergereicht: „Das ist ein Apfelkuchen.“ (Dabei sind die Beine des/der Anleitenden gekreuzt oder übergeschlagen.)

Auswertung:

Die TN sollen erkennen, dass die vordergründige Information (die Aussage zur Schere) von der außerdem möglichen Wahrnehmung (in diesem Fall unsere Körpersprache) abweichen kann.

Ggf. kann durch den/die Anleitende/n auch noch mal auf den ersten Teil des heutigen Tages (nonverbale Kommunikation) zurückverwiesen werden.

3c Transfer

Rollenspiel „Ein neuer Mitbewohner / eine neue Mitbewohnerin für unsere WG“

45 Minuten

Ziel:

Transfer der Input-Kenntnisse (Modell „Kulturdimensionen“ nach Hofstede und Eisberg-Modell) auf eine konkrete Kommunikationssituation

Material:

Tisch, vier Stühle

Kopiervorlage Rollenkarten A-D

Variante 1 - Kopiervorlage Steckbrief A/B

Variante 2 - Kopiervorlage Arbeitsblatt Neuer WG-Mitbewohner

Variante 1

Ablauf:

Aus der Gruppe werden vier TN (möglichst zwei männlich / zwei weiblich) ausgewählt, die sich kurz mit Hilfe einer Rollenkarte (siehe Kopiervorlage Rollenkarten A-D) auf ihre jeweilige Rolle vorbereiten können.

Danach erhalten sie folgende Aufgabe:

In eurer Wohngemeinschaft ist ein Zimmer frei geworden und deshalb soll ein/e neue/r Bewohner/in aufgenommen werden. Dabei sind zwei Leute, die allen am angenehmsten erschienen, aus einer Vielzahl von Bewerber/innen übriggeblieben. Nun sollt ihr alle gemeinsam entscheiden, wen von den beiden euer neuer Mitbewohner /Mitbewohnerin werden soll.

Ihr habt hier noch mal ein paar kurze Stichpunkte zu den beiden Bewerber/innen.

Die TN erhalten einen Steckbrief der beiden Bewerber/innen. (siehe Kopiervorlage Steckbrief A und B)

Entsprechend ihrer vorgegebenen Rollen sollen die TN sich in die Diskussion zur Auswahl eines/r Bewerbers/in einbringen.

Die anderen TN aus der Gruppe erhalten die Aufgabe, die vier an der Diskussion Beteiligten in ihrem Rollenspiel zu beobachten.

Hinweis:

Durch die Anleitenden sollte auf eine zeitliche Beschränkung der Diskussion (max. 20 Minuten) geachtet werden

Auswertung:

Dabei sollten zuerst die vier an der Diskussion teilnehmenden TN befragt werden:

z. B.

- Wie erging es Dir in der Situation?
- Wie hast Du Deine Rolle erlebt - positiv / negativ?
- Wie hast Du Dich in Deiner Rolle gefühlt?
- Kannst Du die getroffenen Entscheidungen akzeptieren?
- Was fiel Dir in Deiner Rolle besonders leicht / schwer?

Danach sollen die anderen ihre Beobachtungen äußern.

z. B.

- Wie habt Ihr die Einzelnen in ihren Rollen erlebt?
- Wie haben sich die Einzelnen in die Diskussion eingebracht?

Variante 2a/b

Ablauf:

Aus der Gruppe werden vier TN (möglichst zwei männlich / zwei weiblich) ausgewählt, die sich - Variante a: kurz mit Hilfe einer Rollenkarte (*siehe Kopiervorlage Rollenkarten A-D*) auf ihre jeweilige Rolle vorbereiten können.

Bei Variante b erhalten die TN keine Rollenkarte, sondern sollen in ihrer eigenen Person / Persönlichkeit handeln.

Danach erhalten sie folgende Aufgabe:

In eurer Wohngemeinschaft ist ein Zimmer frei geworden und deshalb soll ein/e neue/r Bewohner/in aufgenommen werden. Ihr habt in der WG eine Liste mit für euch wichtigen Eigenschaften / Werten erstellt. (*siehe Kopiervorlage Arbeitsblatt Neuer WG Mitbewohner*)

Variante 2a

Ihr sollt zuerst allein in der Euch vorgegebenen Rolle (*siehe Rollenkarte*) eine Rangfolge der einzelnen Eigenschaften / Werte aufstellen. Danach sollt ihr diese Rangfolge noch mal in der Gruppe besprechen und eine gemeinsame Rangfolge aufstellen, die alle vertreten können.

Entsprechend ihrer vorgegebenen Rollen sollen die TN sich in die Diskussion zur Auswahl eines/r Bewerbers/in einbringen.

Die anderen TN aus der Gruppe erhalten die Aufgabe, die vier an der Diskussion Beteiligten in ihrem Rollenspiel zu beobachten.

Variante 2b

Ihr sollt zuerst allein eine Rangfolge der einzelnen Eigenschaften / Werte aufstellen. Danach sollt ihr diese Rangfolge noch mal in der Gruppe besprechen und eine gemeinsame Rangfolge aufstellen, die alle vertreten können.

Die anderen TN aus der Gruppe erhalten die Aufgabe, die vier an der Diskussion Beteiligten in ihrem Rollenspiel zu beobachten.

Hinweis:

Durch die Anleitenden sollte auf eine zeitliche Beschränkung der Diskussion (max. 20 Minuten) geachtet werden

Auswertung:

Dabei sollten zuerst die vier an der Diskussion teilnehmenden TN befragt werden:

- z. B.
- Wie erging es Dir in der Situation?
 - Wie hast Du Deine Rolle erlebt - positiv/negativ?
 - Wie hast Du Dich in Deiner Rolle gefühlt?
 - Kannst Du die getroffenen Entscheidungen akzeptieren?
 - Was fiel Dir in Deiner Rolle besonders leicht/schwer?

Danach sollen die anderen ihre Beobachtungen äußern.

z. B.

- Wie habt Ihr den Einzelnen in seiner Rolle erlebt?
- Wie haben sich die Einzelnen in die Diskussion eingebracht?

4. Film: „L' auberge espagnole – Barcelona für ein Jahr“

120 Minuten

Ziel:

Abschluss und Ausklang des Trainings

Material:

Universum Film GmbH & Co KG (2004): „L'auberge espagnole – Barcelona für ein Jahr“

Kurze Inhaltsangabe:

Xavier, ein 25 jähriger Wirtschaftsstudent aus Paris, fährt zu einem Austausch (Erasmus-Programm) für ein Jahr zum Studium nach Spanien. Er landet in einer multikulturellen WG mit Bewohner/innen aus Italien, England, Dänemark, Belgien, Deutschland und Spanien.

Als er nach einem Jahr seine Heimreise antritt, stellt er fest, wie sehr sich seine Prioritäten und seine eigenen Lebenspläne verändert haben.

Auswertung:

Im Hinblick auf die abschließende und ausklingende Funktion des Films kann sich die Auswertung auf wenige Punkte beschränken.

- Wie habt ihr die kulturellen Unterschiede im Film empfunden?
- Könnt ihr euch in die Rolle des Xavier / in die anderen Rollen hineinversetzen?
- Was hat sich für ihn verändert?
- Wie hat er sich verändert?

Hinweis:

Nach unseren bisherigen Erfahrungen sollten die Anleitenden am 2. Trainingstag flexibel entscheiden, ob sie den Film zum Ausklang des Trainings noch zeigen wollen. Manche Gruppen sind nach den zwei Trainingstagen nicht mehr aufnahmebereit. In diesem Fall ist eine kurze, prägnante Auswertung der bessere Abschluss.

Abschlussrunde: „Mülleimer – Rucksack“

5 Minuten

Jede/r TN sagt an, was sie/er, nach diesen beiden Trainingstagen, „in den Mülleimer wirft“ (was nicht gut war), und was er/sie „in den Rucksack packt“ (das gefällt mir, das nehme ich mit).

Hinweis:

Auch die Anleitenden sollten sich äußern. Die Aussagen der Einzelnen werden nicht erläutert oder kommentiert.

Arbeitsblatt 1: Vier-Seiten-Modell

	Beispiele	Selbstkundgabe	Sache	Beziehung	Appell
1.	Ausbilder zum Azubi: „Wenn ich Ihnen eine Anweisung gebe, dann haben Sie diese gefälligst zu befolgen“.	<i>Ich bin ärgerlich und unzufrieden.</i>	<i>Meine Anweisungen sollen befolgt werden.</i>	<i>Ich stehe über dir.</i>	<i>Ändere dein Verhalten!</i>
2.	Küchenchef zu seiner Kollegin: „Ich habe bei unserem jungen Kollegen ein gutes Gefühl.“				
3.	Sekretärin zu dem Mitarbeiter, der für die Computeranlage zuständig ist: „Das darf doch nicht wahr sein. Der Drucker ist schon wieder kaputt.“				
4.	Ausbilderin zu einer Kollegin: „Reden Sie doch mal mit dem Azubi Fischer über sein Benehmen. So kann das doch nicht weiter gehen.“				
5.	Ein Fan brüllt über das Handballfeld: „Schiller, beweg dich, du lahme Ente!“				
6.	Koch zum neuen Kollegen: „Das Kochbuch befindet sich auf dem Regal, da wo es hingehört.“				
7.	Abteilungsleiterin zur Auszubildenden: „Ich habe großes Vertrauen zu Ihnen!“				
8.	Restaurantleiterin zeigt auf die Tischdekoration: „Inge, ich habe echt keine Lust alles nachzuarbeiten, was du verbockt hast!“				
9.	Vater zu seinem Sohn: „Eine gute Ausbildung ist einfach wichtig heute und ohne Anstrengung bekommt man die nun mal nicht.“				

Arbeitsblatt 2

Beurteilen Sie folgendes Gespräch zwischen Mutter und Tochter:

Sandra ist 16 Jahre alt und will die Wohnung gerade verlassen, um sich mit Freunden zu treffen.
Es ergibt sich folgender Dialog:



Mutter: „Und zieh dir ,ne Jacke über, ja! - Es ist kalt draußen“

Tochter
(in einem etwas patzigen Tonfall): „Warum denn? Ist doch gar nicht kalt!“

Die Mutter ist nun ein bisschen ärgerlich; nicht nur über den patzigen Ton ihrer Tochter, sondern auch über die Unvernunft. Und sie ist nun mehr denn je davon überzeugt, dass sie dafür sorgen muss, dass ihre Tochter sich vernünftig verhält.

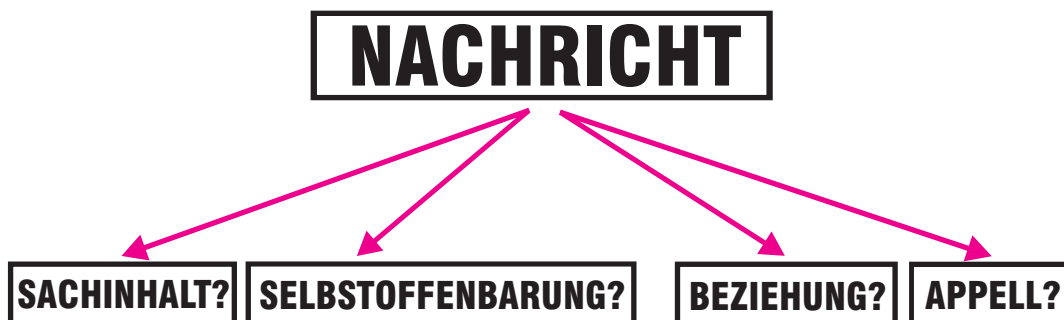
Mutter: „Aber Sandra, wir haben nicht mal 10 Grad draußen und windig ist es auch.“

Tochter (heftig): „Wenn du mal richtig aufs Thermometer geguckt hättest, dann hättest du gesehen, dass es sehr wohl 10 Grad sind - es sind sogar 11,5.“

Die Mutter wird immer ärgerlicher über den unverschämten Ton, über den Trotz und die kleinliche Rechthaberei der Tochter. Sie beschließt, der nutzlosen Diskussion ein Ende zu setzen.

Mutter: „Du hörst ja, was ich dir sage: du ziehst jetzt die Jacke an!“

Tochter:
(stark empört über einen derartigen Befehlston). Sie verlässt im Zorn die Wohnung - natürlich ohne Jacke.



Arbeitsauftrag Exkursion

Sucht euch einen Ort im Einkaufscenter (Restaurant, Haltestelle, ...), wo ihr andere Menschen beobachten könnt.

Wählt euren Standort und beobachtet 10 Minuten lang, was an diesem Ort passiert. Macht euch Notizen, aus denen ihr später einen Text schreiben könnt. Denkt Euch eine kleine Geschichte dazu aus.

Beachtet folgendes:

Versucht reine Beobachtungen zu machen, ohne Hintergrundwissen zu haben.

Im Anschluss daran sollt ihr mit Hilfe des geschriebenen Textes den anderen vorstellen, was ihr beobachtet habt. Die Stellen, in denen Deutungen eingeflossen sind, sollen von euch durch Unterstreichen kenntlich gemacht werden.

(z.B. *Beschreibung*: sieht auf den Boden, *Deutung*: sucht etwas)

Arbeitsauftrag Beobachter/in

Ihr sollt folgende Situation beobachten:

Zwei Käufer/innen, die in einem fremden Land unterwegs sind, möchten ein paar Dinge des täglichen Bedarfs einkaufen.

Der Verkäufer / die Verkäuferin spricht und versteht ihre Sprache nicht.

Die beiden dürfen sich vorher in ihrer Muttersprache kurz über ihr Vorgehen austauschen. Im Gespräch mit dem Verkäufer / der Verkäuferin dürfen sie jedoch nicht miteinander sprechen, da das als unhöflich angesehen wird.

Ihr sollt beide Seiten unter folgenden Schwerpunkten beobachten:

- Welche nonverbalen Ausdrucksmittel werden eingesetzt?
- Wie setzen Käufer/innen und Verkäufer/innen Mimik und Gestik ein?
- Wie werden Gefühlsregungen zum Ausdruck gebracht?
- Welche unterschiedlichen Ideen werden eingesetzt, um erfolgreich zum Ziel zu kommen?
- Wie reagieren die Käufer/innen bzw. die Verkäufer/innen, wenn ihre nonverbalen Ausdrucksmittel nicht verstanden werden?

Arbeitsauftrag Einkauf A

Stellt euch vor, ihr seid in einem fremden Land, dessen Sprache ihr nicht sprecht.
Ihr sollt einige Dinge des täglichen Bedarfs einkaufen gehen. Ihr könnt dabei zwei Dinge aus der Liste auswählen.

Einkaufsliste:

- 1 alkoholfreies Getränk
- 1 Ei
- 1 Dose Mais

Ihr könnt euch vor dem Einkauf kurz miteinander beraten.

Achtung!!

Während des Einkaufens selbst dürft ihr nicht miteinander sprechen, denn die Einheimischen finden es sehr unfreundlich, wenn man sich in ihrer Gegenwart untereinander in einer anderen Sprache unterhält.

Arbeitsauftrag Einkauf B

Stellt euch vor, ihr seid in einem fremden Land, dessen Sprache ihr nicht sprecht.
Ihr sollt einige Dinge des täglichen Bedarfs einkaufen gehen. Ihr könnt dabei zwei Dinge aus der Liste auswählen.

Einkaufsliste:

- 1 Bier
- 1 Banane
- 1x Tabletten gegen Kopfschmerzen

Ihr könnt euch vor dem Einkauf kurz miteinander beraten.

Achtung!!

Während des Einkaufens selbst dürft ihr nicht miteinander sprechen, denn die Einheimischen finden es sehr unfreundlich, wenn man sich in ihrer Gegenwart untereinander in einer anderen Sprache unterhält.

Arbeitsauftrag Verkäufer/in A

Stell Dir vor, Du bist Verkäufer/in in einem Lebensmittelgeschäft.

Zwei Kund/innen, die Deiner Muttersprache nicht mächtig sind, möchten Dinge des täglichen Bedarfs einkaufen.

Sie werden versuchen, Dir mit Gesten, Zeichen etc. begreiflich zu machen, was sie gern hätten.

Auf ihrer Einkaufsliste stehen folgende Dinge (von denen sie zwei auswählen können):

- 1 alkoholfreies Getränk
- 1 Ei
- 1 Dose Mais

Sollten sie mit Worten versuchen, die Dinge zu benennen, kannst du sie nicht verstehen und reagierst unfreundlich.

Ansonsten solltest Du ihre nonverbalen Beschreibungen nicht immer gleich verstehen und ihnen falsche Dinge aus den Dir zur Verfügung stehenden Lebensmitteln und Gegenständen zeigen.

Arbeitsauftrag Verkäufer/in B

Stell Dir vor, Du bist Verkäufer/in in einem Lebensmittelgeschäft.

Zwei Kund/innen, die Deiner Muttersprache nicht mächtig sind, möchten Dinge des täglichen Bedarfs einkaufen.

Sie werden versuchen, Dir mit Gesten, Zeichen etc. begreiflich zu machen, was sie gern hätten.

Auf ihrer Einkaufsliste stehen folgende Dinge (von denen sie zwei auswählen können):

- 1 Bier
- 1 Banane
- 1x Tabletten gegen Kopfschmerzen

Sollten sie mit Worten versuchen, die Dinge zu benennen, kannst du sie nicht verstehen und reagierst unfreundlich.

Ansonsten solltest Du ihre nonverbalen Beschreibungen nicht immer gleich verstehen und ihnen falsche Dinge aus den Dir zur Verfügung stehenden Lebensmitteln und Gegenständen zeigen.

Rollenkarte A

Versuche, folgende Eigenschaften in deine Rolle einzubringen:

- dir ist die Wohngemeinschaft und ihr Zusammenhalt sehr wichtig
- du bist an guten Gesprächen interessiert
- die Bewohner/innen der Wohngemeinschaft sind auch so etwas wie Freunde für dich
- du möchtest alle auftretenden Probleme in der WG besprechen
- du kannst dich aber der Meinung der anderen um des Friedens Willen schnell unterordnen
- du möchtest nicht, dass so was wie Streit entsteht



Rollenkarte B

Versuche, folgende Eigenschaften in deine Rolle einzubringen:

- trotzdem du in der Wohngemeinschaft wohnst, ist es dir sehr wichtig eigenständig zu sein
- du möchtest nicht auf die anderen angewiesen sein und kümmerst dich selbst um deine Angelegenheiten (z.B. einkaufen usw.)
- deine Freunde suchst Du Dir außerhalb der WG
- bei Problemen ist es Dir wichtig, diese zu besprechen
- du vertrittst offensiv Deine Meinung
- wenn du mit jemandem nicht klarkommst, kannst du dich deutlich abgrenzen

Rollenkarte C

Versuche, folgende Eigenschaften in deine Rolle einzubringen:

- dir ist die Wohngemeinschaft und ihr Zusammenhalt sehr wichtig
- du kümmerst dich gern um die anderen
- in Diskussionen bist du eher zurückhaltend und lässt die anderen reden
- du engagierst dich
- für dich ist es wichtig, dass sich alle in die Wohngemeinschaft einbringen und jeder seinen Teil zum Zusammenleben beiträgt



Rollenkarte D

Versuche, folgende Eigenschaften in deine Rolle einzubringen:

- du möchtest, dass das Zusammenleben in der Wohngemeinschaft „funktioniert“
- auch wenn du vorübergehend in der WG lebst (für dich ist es eine Form des Geldsparens), sind dir materielle Dinge wichtig
- wenn es Probleme in der WG gibt, müssen diese ausdiskutiert werden und dabei ist es dir auch wichtig, deine Meinung zu vertreten
- du möchtest nach deiner Ausbildung erfolgreich in deinem Beruf sein
- dir fällt es schwer mit jemandem umzugehen, der keine klaren Ziele im Leben verfolgt

Steckbrief A

Sandra

- 19 Jahre alt
- kommt aus einer Familie mit vier jüngeren Geschwistern
- hat sich zu Hause um die jüngeren Geschwister gekümmert
- kann gut mit Geld umgehen, ist sparsam
- ist der Ausbildung wegen in die Großstadt gezogen
- will demnächst ihre Ausbildung beginnen (Erzieherin mit Schwerpunkt Musik)
- sucht „Familienanschluss“
- ist modisch nicht immer auf dem neuesten Stand
- fährt Fahrrad



Steckbrief B

Michael

- 25 Jahre alt
- kommt aus einer wohlhabenden Familie
- sucht nur eine Unterkunft, wenn er fürs Studium in der Stadt ist
- macht gern Party
- ist großzügig, gibt gern Geld aus
- hat nur Markenklamotten im Kleiderschrank
- fährt Auto
- sieht gut aus, modelt neben dem Studium
- kümmert sich in erster Linie und zuerst um sich
- hat einen großen Bekanntenkreis

Arbeitsblatt

Ein neuer Mitbewohner / eine neue Mitbewohnerin für unsere Wohngemeinschaft

Lies bitte die folgende Aufzählung möglicher Eigenschaften von einem Mitbewohner / einer Mitbewohnerin in Deiner Wohngemeinschaft durch.

Anschließend erstelle bitte aus den unten aufgeführten Eigenschaften eine nach der Wichtigkeit geordnete Reihenfolge: Die für Dich wichtigste Eigenschaft bekommt die 1, die zweitwichtigste die 2 usw., d. h. die unwichtigste Eigenschaft bekommt die 15.

Bearbeite diese Aufgabe bitte zunächst für dich allein!

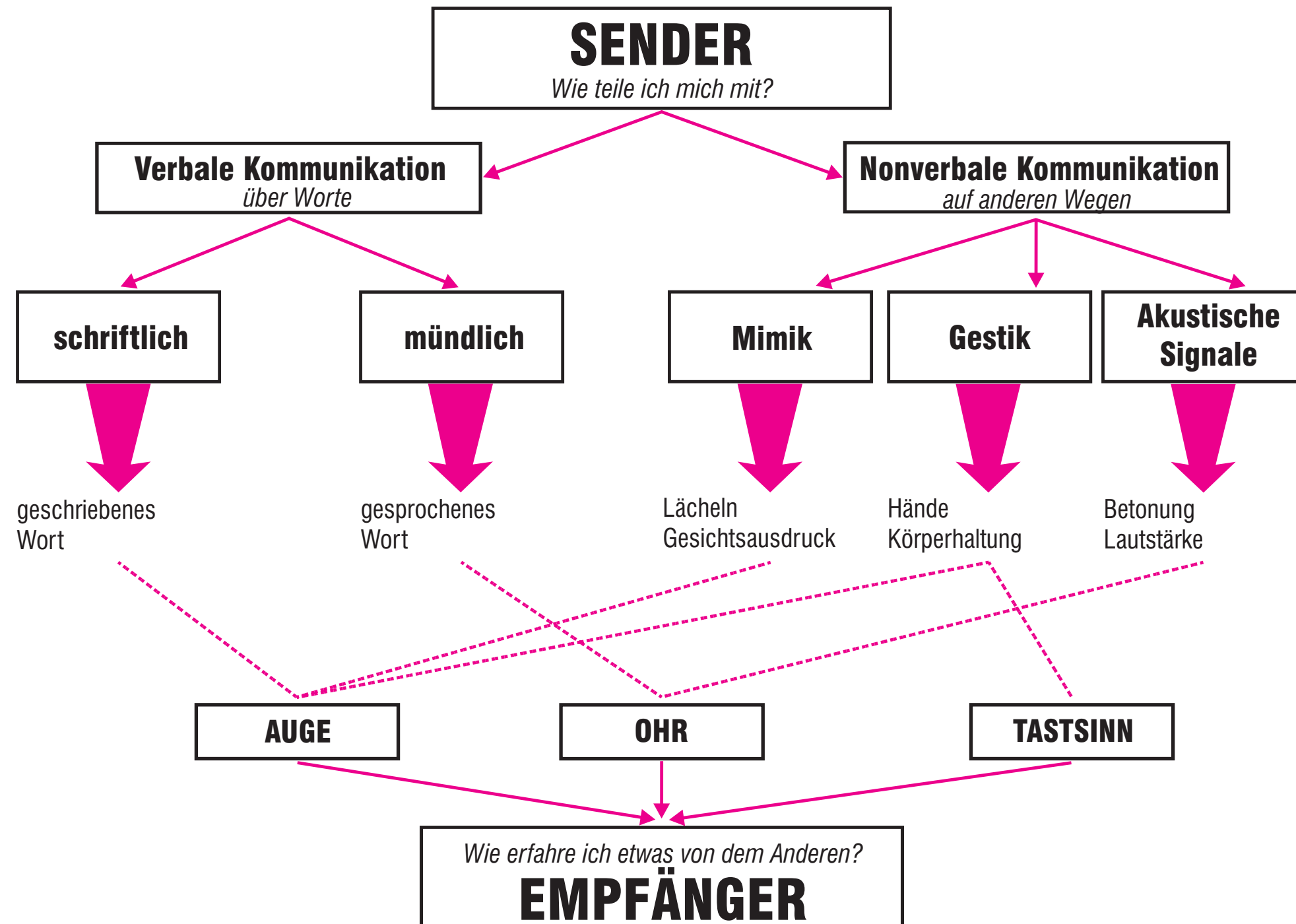
Dafür hast Du **10 Minuten** Zeit zur Verfügung.

- Anschließend diskutierst Du Dein Ergebnis mit den anderen Teilnehmer/innen.
 Einigt Euch auf eine Rangfolge, die von allen getragen wird.

Für diese Gruppendiskussion habt Ihr noch einmal **20 Minuten** Zeit.

EIGENSCHAFT	MEIN RANGPLATZ	GRUPPENRANGPLATZ
Freundlichkeit		
Hilfsbereitschaft		
Zuverlässigkeit		
Anpassungsfähigkeit		
Selbstbewusstsein		
Teamfähigkeit		
Kommunikationsfähigkeit		
Religion		
Bildungsniveau		
Aufgeschlossenheit/Offenheit		
Alter		
Kompromissbereitschaft		
Kontaktfreudigkeit		
Verantwortungsbewusstsein		
Organisationstalent		

FOLIE 1



FOLIE 2a



„Ich habe schon fünfmal bei dir angerufen!“

FOLIE 2b

Ich wollte dich sprechen!

Du vernachlässigst mich.
Ich erhalte unsere Freundschaft.



Ich brauche dich.
Ich fühle mich einsam.

Ruf mich an!
Kümmere dich um mich!

„Ich habe schon fünfmal bei dir angerufen!“

FOLIE 2c

Sach-Ohr

Ich wollte dich sprechen!

Beziehungs-Ohr

Du vernachlässigst mich.
Ich erhalte unsere Freundschaft.



**Selbst-
offenbarungs-
Ohr**

Ich brauche dich.
Ich fühle mich einsam.

Appell-Ohr

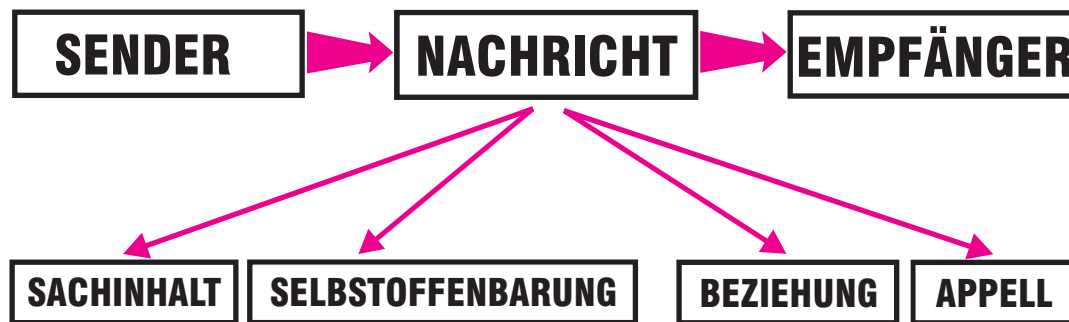
Ruf mich an!
Kümmere dich um mich!

„Ich habe schon fünfmal bei dir angerufen!“

FOLIE 3

Die vier Seiten einer Nachricht

nach Friedemann Schulz von Thun



1. **Sachinhalt**
oder: Worüber ich informiere
2. **Selbstoffenbarung**
oder: Was ich von mir selbst kundgebe
3. **Beziehung**
oder: Was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe
4. **Appell**
oder: Wozu ich dich veranlassen möchte

FOLIE 4

Sach-Ohr

Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?

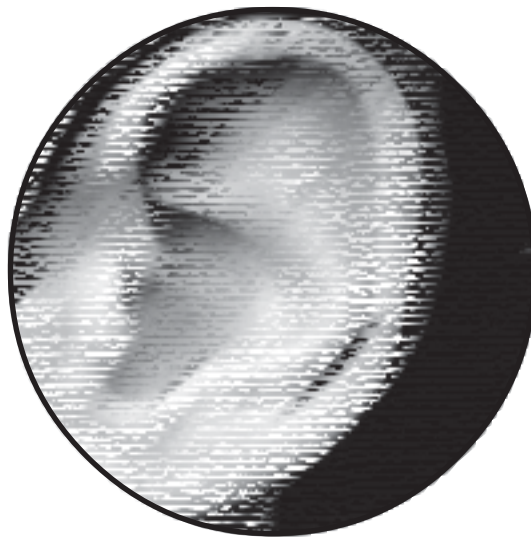
Viele Empfänger betrachten in erster Linie die Sachseite einer Nachricht. Das führt zu Schwierigkeiten, wenn das eigentliche Problem nicht so sehr auf der sachlichen Ebene, sondern auf der zwischenmenschlichen (Beziehungs-)ebene liegt.

Selbst-offenbarungs-Ohr

Was ist das für einer?

Was ist mit ihm?

Verglichen mit dem überempfindlichen Beziehungs-Ohr kann es „seelisch gesünder“ sein, wenn man die Nachricht unter dem Aspekt der Selbstoffenbarung des Senders aufnimmt:
„Was sagt mir die Nachricht über den Sender?“



Beziehungs-Ohr

Wie redet der eigentlich mit mir?

Wen glaubt er vor sich zu haben?

Bei manchen Empfängern ist das „Beziehungs-Ohr“ so groß und überempfindlich, dass sie in viele beziehungsneutrale Nachrichten und Handlungen eine Stellungnahme zu ihrer Person hineinlegen, diese überbewerten und sich leicht angegriffen und beleidigt fühlen.

Appell-Ohr

Was soll ich tun, denken, fühlen aufgrund seiner Mitteilung?

Manche Menschen möchten es allen recht machen und auch den unausgesprochenen Erwartungen der Mitmenschen entsprechen.

Sie haben ein übergroßes Appell-Ohr, so dass selbst kleinste Signale als Aufforderung gehört werden.

FOLIE 5a



Er: „Was ist das Grüne in der Suppe?“

Sie: „Wenn es Dir nicht schmeckt kannst du ja woanders essen gehen!“

FOLIE 5b



Er: „Was ist das Grüne in der Suppe?“

Sie: „Wenn es Dir nicht schmeckt kannst du ja woanders essen gehen!“



Die ankommende Nachricht muss nicht mit der gesendeten Nachricht übereinstimmen!

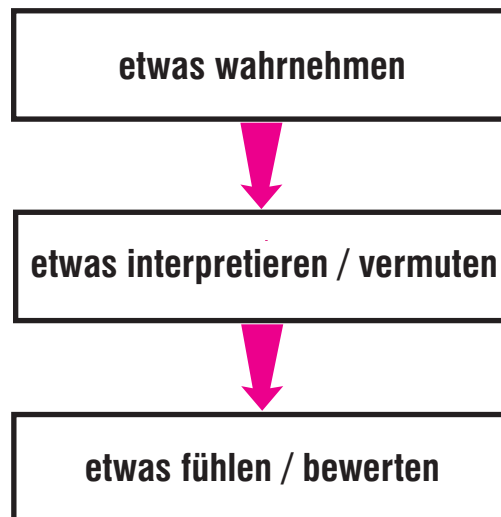
FOLIE 6

Drei Empfangsvorgänge auseinanderhalten

Es sind drei Empfangsvorgänge auseinander zu halten, aus denen sich die innere Reaktion des Empfängers aufbaut.

1. **Etwas wahrnehmen**
heißt: etwas sehen, z. B. einen Blick oder etwas hören, z.B. die Frage: "Was ist das Grüne in der Soße?"
2. **Etwas interpretieren / etwas vermuten**
heißt: das Wahrgenommene mit einer Bedeutung versehen, z. B. den Blick als abfällig deuten oder die Frage nach dem Grünen in der Soße als Kritik deuten.
Diese Interpretation / Vermutung kann richtig oder falsch sein.
3. **Etwas fühlen / etwas bewerten**
heißt: auf das Wahrgenommene und Interpretierte mit einem eigenen Gefühl reagieren, wobei die eigene seelische "Bodenbeschaffenheit" mit darüber entscheidet, was für ein Gefühl aus gelöst wird, z. B. Ärger über die Kritik an der Soße.
Dieses Gefühl unterliegt nicht der Beurteilung "richtig oder falsch", sondern es ist eine Tatsache.

Meist sind wir wenig geübt, diese drei Vorgänge auseinander zu halten: sie laufen unbemerkt nacheinander ab und "verschmelzen" zu einem "Produkt".



Arbeitsblatt 1: Vier-Seiten-Modell

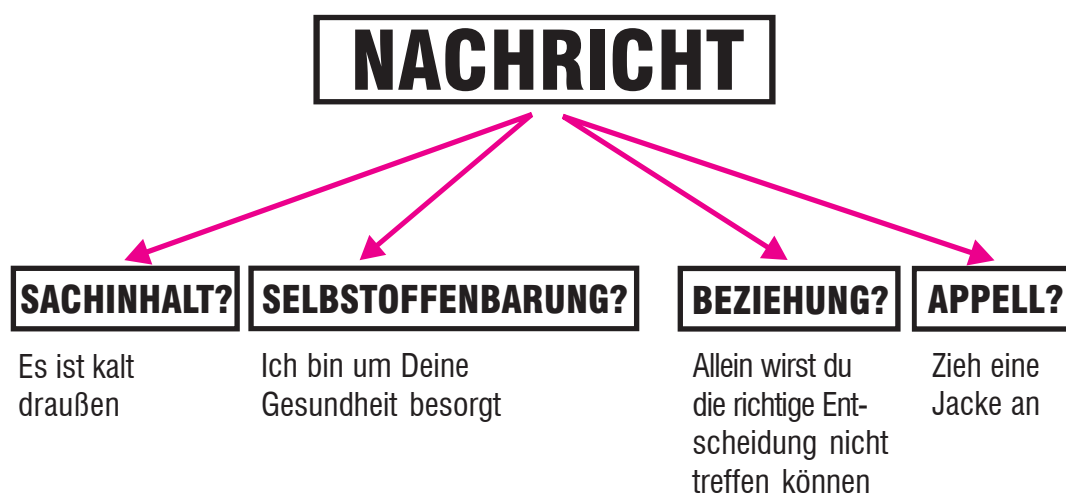
LÖSUNGEN

Beispiele	Selbstkundgabe	Sache	Beziehung	Appell
1.	<i>Ich bin ärgerlich und unzufrieden.</i>	<i>Meine Anweisungen sollen befolgt werden.</i>	<i>Ich stehe über dir.</i>	<i>Ändere dein Verhalten!</i>
2.	Ich bin zufrieden mit dem jungen Kollegen.	Unser neuer Kollege arbeitet gut.	Wir sind so vertraut, dass wir über Kollegen sprechen können. Du kannst Kollegen beurteilen.	Nimm Stellung dazu!
3.	Ich ärgere mich über den Drucker.	Der Drucker ist immer wieder kaputt.	Wir stehen auf einer Stufe. Ich kann mich verärgert bei dir beklagen. (Du erfüllst deine Aufgabe schlecht!)	Gib dir Mühe, damit das Gerät wieder funktioniert!
4.	Ich bin unzufrieden mit dem Verhalten des Azubis.	Fischer benimmt sich schlecht. Daran muss sich etwas ändern.	Wir sind so vertraut, dass wir über derartige Dinge sprechen können. Du kannst besser mit dem Azubi reden als andere.	Rede Fischer ins Gewissen!
5.	Ich bin unzufrieden mit dem Engagement des Spielers.	Schiller spielt schlecht und strengt sich nicht an.	Ich habe als Fan das Recht, dich zu beschimpfen, wenn du schlecht spielst.	Lauf schneller! Spiele besser!
6.	Ich bin ungeduldig, aber auch ein wenig erleichtert, weil der neue Kollege sich nicht so gut auskennt wie ich.	Der neue Kollege weiß nicht, wo das Kochbuch ist. Er weiß auch nicht, wo es hingehört. Ich weiß es.	Der herablassende Ton signalisiert, dass ich über dem neuen Kollegen stehe, was die Fachkompetenz angeht.	Bemühe dich, so gut zu arbeiten wie ich! (Vermutlich wird es dir nicht gelingen.)
7.	Ich vertraue Ihnen.	Die Auszubildende verhält sich so, dass sie mein Vertrauen gewonnen hat.	Wir haben ein so gutes Verhältnis, dass ich dir so etwas sagen kann.	Enttäuschen Sie mein Vertrauen nicht!
8.	Ich bin ungehalten und unzufrieden mit der Situation.	Der Tisch ist schlecht dekoriert worden. Inge arbeitet immer wieder nachlässig. Ich muss dann alles aufarbeiten.	Wir haben ein persönliches Verhältnis. Ich bin fachlich besser oder zumindest kreativer als du.	Arbeite genauer! Streng deine Fantasie an!
9.	Ich mache mir Gedanken wegen deiner Zukunft.	Man muss sich anstrengen, um einen guten Abschluss zu erreichen.	Ich bin derjenige, der sich um dich kümmert. Du brauchst meinen Rat und meine Ermahnungen.	Konzentriere dich auf deine Ausbildung!

Arbeitsblatt 2

LÖSUNGEN

Gespräch zwischen Mutter und Tochter



FOLIE HOFSTEDE 1 KULTURDIMENSIONEN

Machtdistanz	Unsicherheitsvermeidung	Individualismus u.Kollektivismus	Maskulinität und Feminität
ist das Ausmaß, bis zu welchem die weniger wichtigen Mitglieder von Institutionen bzw. Organisationen eines Landes erwarten und akzeptieren, dass Macht ungleich verteilt ist.	- der Grad in dem die Mitglieder einer Kultur sich durch ungewisse oder unbekannte Situationen bedroht fühlen „was anders ist, ist gefährlich“	Gesellschaften in denen die Interessen der Gruppe denen des Individuums über- bzw. untergeordnet sind. (Großfamilien vs. Kernfamilien/starke „Wir“ Gruppen vs.Selbstbestimmung)	soziale, kulturell vorbestimmte Rollen: <u>maskulin</u>: Rollen der Geschlechter sind klar gegeneinander abgegrenzt <u>feminin</u>: Rollen der Geschlechter überschneiden sich
gering: - Ungleichheit sollte so gering wie möglich sein - hierarchische Struktur nur aus praktischen Gründen - Tendenz zur Dezentralisation - Privilegien stoßen auf Missbilligung - Macht muss legitimiert sein	schwach: - Unsicherheit ist eine normale Erscheinung und wird hingenommen - Aggressionen und Emotionen darf man nicht zeigen - nicht mehr Regeln, als unbedingt notwendig - Toleranz gegenüber abweichenden Verhaltensweisen	kollektivistisch: - die Identität ist in der Gruppe begründet - Harmonie bewahren, Auseinandersetzungen vermeiden - Beziehung AG-AN wird an moralischen Maßstäben gemessen - Beziehung hat Vorrang vor Aufgabe	feminin: - vorherrschende Werte sind das „sich kümmern“ - Bescheidenheit ist eine Tugend - Sympathie mit Schwachen - Betonung liegt auf Gleichheit, Solidarität und Qualität des Arbeitslebens
hoch: - Ungleichheit wird erwartet und ist erwünscht - Gehorsamkeit und Respekt - hierarchische Struktur ist natürlich - Vorgesetzter ist wohlwollender Autorität oder gütiger Vater - wer die Macht hat, ist legitimiert dazu	stark: - Unsicherheit ist ständige Bedrohung - emotionales Bedürfnis nach Regeln - Angst vor uneindeutigen Situationen - Präzision und Pünktlichkeit sind natürliche Eigenschaften - Widerstand gegen Innovationen	individualistisch: - Identität ist im Individuum begründet - Beziehung AG-AN ist nützlicher Vertrag - Eigene Meinung vertreten ist Kennzeichen eines aufrichtigen Menschen - Aufgabe hat Vorrang vor Beziehung - Jeder sorgt für sich selbst	maskulin: - vorherrschende Werte sind Erfolg und Fortkommen - Geld und Dinge sind wichtig - Versagen ist eine Katastrophe - Konflikte müssen ausgetragen werden - Betonung liegt auf Fairness, Wettbewerb und Leistung
Länder-Beispiele: gering: Neuseeland, Israel, Irland, Österreich hoch: Arabische Länder, Philippinen, Malaysia	Länder-Beispiele: schwach: Griechenland, Portugal, Belgien, Uruguay stark: Schweden, Dänemark, Jamaika, Irland	Länder-Beispiele: kollektivistisch: Pakistan, Indonesien, Kolumbien, Ecuador individualistisch: USA, Australien, Großbritannien	Länder-Beispiele: feminin: Costa Rica, Schweden, Niederlande, Dänemark maskulin: Japan, Österreich, Schweiz, Italien

FOLIE HOFSTEDE 2a

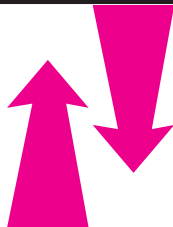
Kulturdimensionen

Individualismus und Kollektivismus

Gesellschaften in denen die Interessen der Gruppe denen des Individuums über- bzw. untergeordnet sind.
(Großfamilien vs. Kernfamilien/ starke „Wir“ Gruppen vs. Selbstbestimmung)

kollektivistisch

- die Identität ist in der Gruppe begründet
- Harmonie bewahren, Auseinandersetzungen vermeiden
- Beziehung Arbeitgeber-Arbeitnehmer wird an moralischen Maßstäben gemessen
- Beziehung hat Vorrang vor Aufgabe



individualistisch

- Identität ist im Individuum begründet
- Beziehung Arbeitgeber-Arbeitnehmer ist nützlicher Vertrag
- Eigene Meinung vertreten ist Kennzeichen eines aufrichtigen Menschen
- Aufgabe hat Vorrang vor Beziehung
- Jeder sorgt für sich selbst

Länder-Beispiele:

kollektivistisch:

Pakistan, Indonesien, Kolumbien, Ecuador

individualistisch:

USA, Australien, Großbritannien

FOLIE HOFSTEDE 2b

Kulturdimensionen

Maskulinität und Femininität

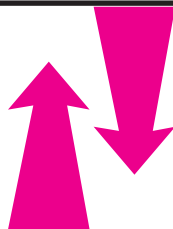
soziale, kulturell vorbestimmte Rollen

maskulin: Rollen der Geschlechter sind klar gegeneinander abgegrenzt

feminin: Rollen der Geschlechter überschneiden sich

feminin

- Vorherrschende Werte sind das „sich kümmern“
- Bescheidenheit ist eine Tugend
- Sympathie mit Schwachen
- Betonung liegt auf Gleichheit, Solidarität und Qualität des Arbeitslebens



maskulin

- Vorherrschende Werte sind Erfolg und Fortkommen
- Geld und Dinge sind wichtig
- Versagen ist eine Katastrophe
- Konflikte müssen ausgetragen werden
- Betonung liegt auf Fairness, Wettbewerb und Leistung

Länder-Beispiele:

feminin:

Costa Rica, Schweden, Niederlande, Dänemark

maskulin:

Japan, Österreich, Schweiz, Italien

Informationen zum Modell -Kulturdimensionen nach Hofstede-

Umgang mit Kulturmodellen: Beispiel Hofstede

Alle im TRISKAN-Konzept eingesetzten Modelle sind simplifizierende Darstellungsversuche von einzelnen Aspekten (oder Dimensionen) von Kultur.

Sie werden als Hilfsmittel zur Darstellung von komplizierten und komplexen Sachverhalten gerne in der Andragogik genutzt und weder als Abbild der Realität gehandelt, noch als unveränderliches oder gar komplettes Bild der Welt verkauft.

So wird das Dimensionen-Modell von Hofstede zwar im Konzept verwendet, nicht aber Forschungsergebnisse über einzelne Länder oder gar die individuelle Zuschreibung darüber, wie z.B. „...du bist als Schwedin daher so und so geprägt, wie wir nun wissen“. Kritiken, wie sie Kolleginnen zum Gebrauch des Modells bringen, nämlich dass den Modellen von Trompenaars, Hall, Thomas, Demorgon und Hofstede jegliche Berechtigung abzusprechen sei, weil sie Menschen systematisch kulturalisierten, können nur dann entstehen, wenn Modelle missbräuchlich verwendet und die Bedeutung von Forschungsergebnissen nicht reflektiert wurden. Dies ist nicht den Entwicklern der Modelle anzulasten und lässt keine Aussagen über die Brauchbarkeit von diesen Modellen in der andragogischen Praxis zu. Professionelle Andragoginnen können mit diesen simplifizierenden und verkürzenden Formen der Darstellung nachgewiesenermaßen in Seminaren erfolgreich arbeiten. Sie spiegeln häufig die Erfahrungen der Adressatinnen gut wider, da sie empirisch fundiert sind.

Die wohl bekannteste und umfassendste Analyse zur Identifizierung von Kulturdimensionen ist von Hofstede gemacht worden. Er hat arbeitsbezogene Werte und Einstellungen anhand eines speziell entwickelten Fragebogens von 116.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Firma IBM aus 53 Ländern untersucht (Beispielitem: „Wie gefällt Ihnen die Arbeit, die Sie gegenwärtig verrichten?“).

Anhand von faktorenanalytischen und korrelationsstatistischen Auswertungen fand er heraus, dass sich die gefunden Unterschiede zuverlässig verschiedenen Kulturen zuordnen lassen.

Hofstede unterscheidet folgende 4 Kulturdimensionen:

1. Individualität vs. Kollektivität

Menschen aus Kulturen mit hoher Individualität (Ich-Orientierung) handeln eher als Individuum und kümmern sich eher um sich und die engsten Familienangehörigen. Persönliche Ziele sind hier handlungsleitend. Menschen aus Kulturen mit hoher Kollektivität (Gruppenorientierung) orientieren sich eher an Normen und Zielen der sozialen Bezugsgruppe.

2. Gleichheit bzw. Ungleichheit der Verteilung von Macht (Machtdistanz)

Auf diesen Dimensionen wird abgebildet, wie hoch das Maß an z. B. Machtgefälle in einer Kultur akzeptiert wird bzw. in Kulturen mit niedriger Machtdistanz wirken z. B. Institutionen mit großem Machtgefälle als bedrohlich. Hier würden sich eher Organisationsstrukturen mit großer Durchlässigkeit und flachen Hierarchieebenen herausbilden.

3. Maskulinität vs. Femininität

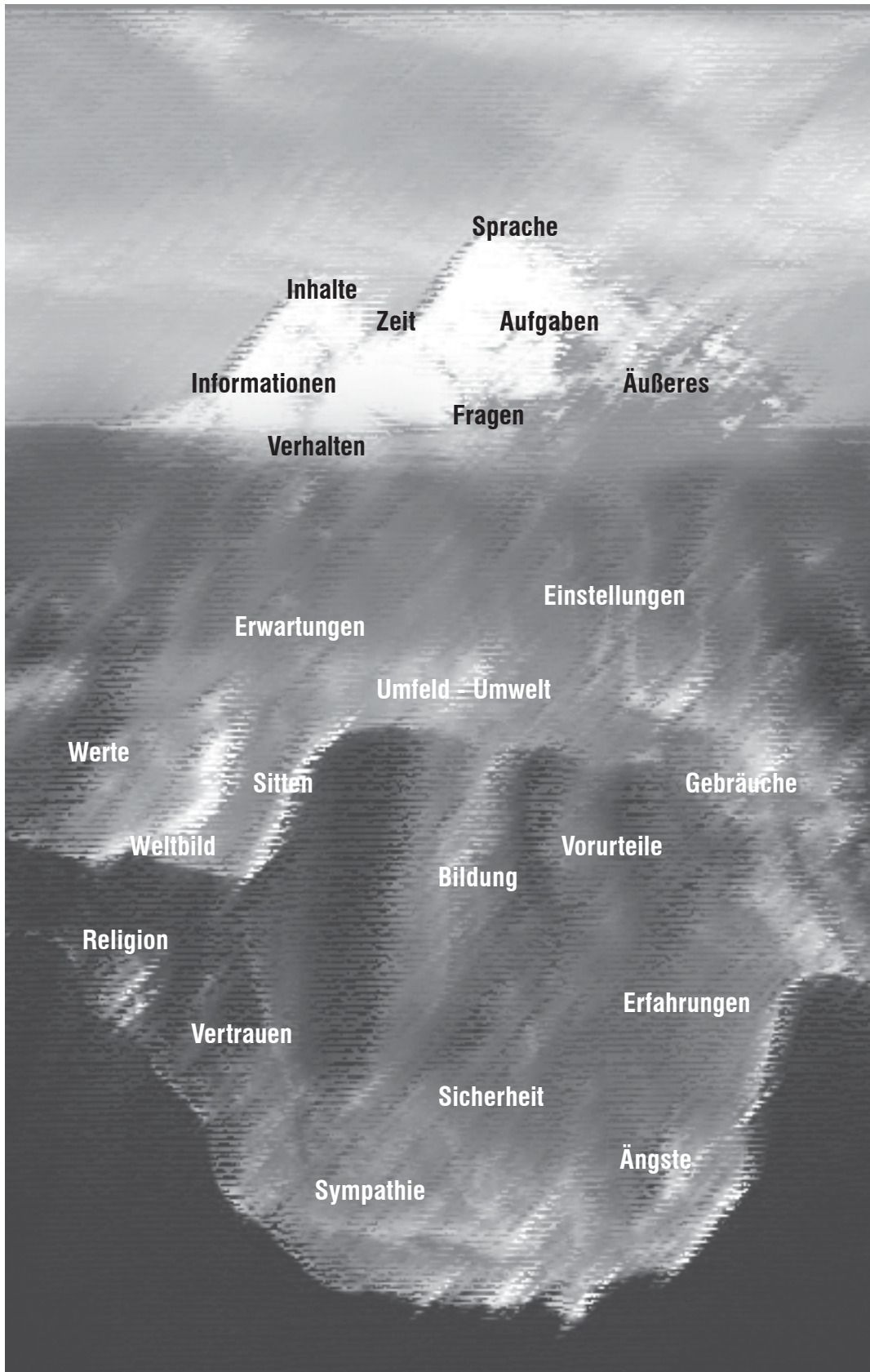
Kulturen, in denen Durchsetzungsvermögen, Konkurrenz und Erfolg handlungsleitende Werte und Normen sind, werden als maskulin bezeichnet. Solidarität, Fürsorglichkeit, Warmherzigkeit, Unterordnung sind prägnant für feminine Kulturen. Nach Hofstede werden Kulturen, die starke Geschlechterunterschiede in den Rollen betonen, als maskulin bezeichnet. Kulturen, in denen eher weniger Unterschiede in den Geschlechterrollen gemacht werden, als feminin.

4. Unsicherheitsvermeidung

Diese Dimension beschreibt, inwieweit sich Menschen einer bestimmten Kultur durch unklare, ungewisse bzw. mehrdeutige Situationen bedroht fühlen. In Kulturen mit hoher Unsicherheitsvermeidung sind strenge Regeln zur Regulierung des gesellschaftlichen Lebens wichtig. Ein Merkmal von Kulturen mit niedriger Unsicherheitsvermeidung wäre, z. B. auf unregelte Situationen eher gelassen zu reagieren. Zu strenge Reglementierung würde hier eher als bedrohlich angesehen werden.

► Diese einzelnen kulturellen Unterscheidungsmerkmale werden im Training operationalisiert und als Matrix für Rollenspiele und Diskussionen zugrundegelegt sowie in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und Wirkungen mit den Teilnehmenden zielgruppenorientiert reflektiert. Die Anwendung des Modells auf diese Art hat sich als ausgesprochen praxisrelevant, sinnvoll und erfolgreich erwiesen.

Eisberg - Modell



Kopiervorlage Puzzle A

**Jede Botschaft
hat eine Inhalts- und
eine
Beziehungsebene.**

Kopiervorlage Puzzle B

**Man kann
nicht nicht
kommunizieren.**

Kopiervorlage Puzzle C

**Das Geheimnis
guter Kommunikation
ist das
Sich-Hineinversetzen
in den anderen.**

KOPIERVORLAGE für die Übung „Verhalte dich“

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich sitze im Warteraum und warte auf mein Prüfungsergebnis.
Ich bin *nervös*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Mein Chef hat mich zu Unrecht ermahnt.
Ich bin *verärgert*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich bekomme eine SMS, auf die ich den ganzen Tag gewartet habe.
Ich *freue* mich.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich soll eine Aufsatz schreiben und habe keine Ideen.
Ich bin *nachdenklich*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich habe heute meine Prüfungsergebnisse bekommen.
Ich starre auf das Blatt - ich bin durchgefallen und tief *enttäuscht*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich öffne einen Brief und erhalte eine unangenehme Nachricht.
Ich bin *schockiert*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich betrete einen Raum und soll einen Brief abgeben.
Dabei fühle ich mich *unsicher*.



KOPIERVORLAGE für die Übung „Verhalte dich“

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

**Ich betrete den Raum, um ein Buch zu holen.
Dabei benehme ich mich *selbstherrlich* und *eingebildet*.**

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

**Ich muss etwas ausrechnen und verrechne mich immer wieder.
Ich bin *genervt*.**

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich sitze am Tisch und bin sehr *traurig*.

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

**Ich stehe am Fenster und warte auf den Elektriker.
Ich muss in 10 Minuten los und bin sehr *ungeduldig*.**

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

**Ich habe meine Prüfung bestanden und laufe nach Hause.
Ich bin *stolz* und *zufrieden*.**

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

**Ich sehe auf der anderen Straßenseite eine Bekannte,
die ich lange nicht gesehen habe. Ich *freue* mich über unsere Begegnung.**

Bitte stelle folgende Situation ohne Worte (pantomimisch) dar:

Ich möchte mir eine bestimmte Sendung im Fernsehen anschauen. Aufgrund einer Programmänderung wird etwas anderes gesendet. Ich bin *verwundert*.



Literaturliste

Übungen

Arbeit, Bildung und Forschung e.V. (2002): Training Interkultureller Sozialer Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen (TRISKAN).

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (2003): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt.

Folien / Arbeitsblätter

Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden Bd.1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg

Dr. Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Stuttgart

Dr. Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Lösungen und Hinweise. Stuttgart.

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH, Bildungsforschung (Hrsg.) (2002): Interkulturelles Kompetenz- und Konflikttraining für den Beruf (IKK). München

Weiterführende Literatur

Baer, Ulrich (1994): 666 Spiele für jede Gruppe für alle Situationen. Seelze.

Losche, Helga (2003): Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Augsburg.

Hohenadl, Christa (1997): Kommunikationstraining: richtig hören, verstehen, reden. Stuttgart.

Dr. Nill, Ulrich; Maier, Manfred (Hrsg.) (2000): Kommunikado. Arbeitsbuch zur mündlichen Kommunikation im Betrieb und im Privatleben. Stuttgart.

Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden Bd.1. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg

Schulz von Thun, Friedemann (1989): Miteinander reden Bd.2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Reinbek bei Hamburg

Schulz von Thun, Friedemann (1998): Miteinander reden Bd.3. Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek bei Hamburg

Video / DVD

Loriot. Gesammelte Werke aus Film und Fernsehen. Jubiläumsausgabe zum 75. Geburtstag. Die Geburtstage. 1998.

Universum Film GmbH & Co KG (2004): L' auberge espagnole – Barcelona für ein Jahr

Materialliste

Flipchart - Bögen

Papier in verschiedenen Formaten A3 / A4

Metaplankarten

Verschiedenfarbige Stifte

Befestigungsmaterial: Magnete, Pin-Nadeln, Tesa-Klebefilm, Kreppband o. ä.

Schere

3-4 Bälle (*verschiedenfarbig, Größe Tennisball*)

Kopierpapier (*farbig*) Kopien A3 *siehe Kopiervorlage* *Puzzle*

Kopien A4 *siehe Kopiervorlagen* *Arbeitsblatt 1*
Arbeitsblatt 2
Arbeitsauftrag Exkursion
Übung „Verhalte Dich“
Arbeitsauftrag Einkauf (A/B)
Arbeitsauftrag Verkäufer/in (A/B)
Rollenkarten (A-D)
Steckbrief (A/B)
Arbeitsblatt Neuer WG-Mitbewohner

Folien 1 bis 6

Folien Hofstede 1 / 2a/b

OH - Projektor (*Folien*)

Zwei oder ggf. mehr Gegenstände (z.B. Korkenzieher, Schneebeesen etc....)

Sinnvollerweise sollten es Gegenstände sein, mit denen die TN in ihrem Alltagsleben umgehen oder zu denen sie einen Bezug in der Ausbildung haben.

Videorecorder / DVD-Player

Bälle u.ä. für Aufwärm- / Wiederankommen-Übungen

CD-Player / CD mit angenehmer Musik

Verkaufstisch, Stellwand / Flipchart / Vorhang o. ä., um dahinter die Verkaufsartikel für die Kund/innen nicht sichtbar aufbewahren zu können.

Verschiedene Lebensmittel, die für die TN nicht sichtbar aufbewahrt werden:

z. B. verschiedene Konserven (Tomaten, Bohnen, Erbsen, Pfirsiche, Mais etc.); jeweils eine Flasche Wasser, Limonade, Cola, Bier; Glas Marmelade; Rolle Toilettenpapier; Päckchen Taschentücher; 1 Ei; Banane; Salatgurke; Kartoffel; Apfel; Päckchen Smarties; Päckchen Schmerztabletten; Päckchen Baldrian; Päckchen Vitamintabletten; Verbandszeug

Bilder- / Fotosammlung mit Darstellungen von Personen verschiedener Kulturkreise in entsprechender Umgebung

TRAININGSBAUSTEIN

Essen und Religion

1. Überblick	Seite 76
Kurzinformation zum Trainingsbaustein Der Rote Faden	
2. Training	Seite 80
Detaillierter Trainingsablaufplan	
3. Material für Teilnehmer/innen	Seite 90
Arbeitsblatt Thema: Interview Strukturvorschlag für das Kochbuch Feedback-Fragebogen	
4. Material für Trainer/innen	Seite 94
Tipps und Tricks für Trainer/innen Literaturliste	
Materialliste	Seite 97

KURZINFORMATION ZUM TRAININGSBAUSTEIN

Essen und Religion

Form: Verhaltenstraining mit Exkursion und Erstellung eines Kochbuchs bzw. Kochaktion

Dauer: 2 Tage (mit möglicher Verlängerung auf 3 Tage)

Lernziele:

- Wissensvermittlung und Austausch zum Thema Weltreligionen
- Sensibilisierung für die Einflüsse von Religion(en) auf das alltägliche Leben
- Training von Kommunikations- und Teamfähigkeit
- Üben von kulturellem Perspektivwechsel
- Auseinandersetzung mit Unsicherheit und Fremdheit
- Transfer und Umsetzung der erarbeiteten Kenntnisse durch die Erstellung eines Kochbuchs bzw. das Zubereiten und Verkosten von neu recherchierten Rezepten

Inhalte:

Wissensvermittlung zum Thema Weltreligionen und religiöse Einflüsse auf Essen und Ess-Kultur

Erfahrungsaustausch zu Religionen im eigenen Lebensumfeld

Erlernen und Üben von Interviewtechniken

Exkursion: Besuch von religiösen Gemeinden / Orten im eigenen Lebensumfeld

Durchführung von Interviews mit Vertreter/innen dieser Gemeinden

Kennenlernen von Restaurants mit religionsspezifischer und/oder geographisch ausgerichteter Küche

Erfragen von Rezepten und Zubereitungsweisen

Transfer der Interviews: Vorbereitung und Präsentation eines Kurzvortrags

Layout eines „Kochbuchs“ am PC bzw. Zubereiten und Verkosten der neuen Rezepte

ROTER FADEN: ESSEN UND RELIGION

Zeitblöcke	Tag 1
Vormittag	Annäherung an das Thema Religion im eigenen Lebensumfeld und Herstellen des Bezugs zur Gastronomie
	Vorstellen des Roten Fadens Warming up Brainstorming zu religiösen Symbolen Einführung ins Thema Theoretischer Input: Essen und Religion (Vortrag) Pause Erfahrungsaustausch Diskussion zu Erfahrungen mit Religion bzw. Religion und Essen im eigenen Umfeld Interview-Input Vorstellung von Interview-Techniken und Tipps für ein gelungenes Interview Kleingruppenarbeit zur Vorbereitung des Interviews Kleingruppe von 2 - 3 TN: Auswahl einer Religion, Klärung von fehlenden Informationen, Ausarbeitung der Interviewfragen Interne Präsentation der Ergebnisse der Kleingruppen-Arbeit Materialcheck für die Interviewphase, Festlegung der Ziele
Nachmittag	Koordination und Begleitung der TN Durchführung der Interviews TN fahren in Kleingruppen zu religiösen Gemeinden in der Stadt und führen ihre Interviews durch Pause Besuch eines typischen Restaurants der Religion oder der geographischen Region mit der Aufgabe, zwei Rezepturen von typischen Gerichten zu erfragen und mitzubringen Kurz-Präsentation der Tagesergebnisse Tagesabschluss und Einreichen der benutzten Filme zur Entwicklung Festlegung der Abläufe des nächsten Tages, ggf. Fragen beantworten

Zeitblöcke	Tag 2
Vormittag	Erfahrungen in der Praxis und Präsentation: Was kann Religion für die Essgewohnheiten bedeuten? Verknüpfung von Theorie und Praxis: Kochbuch erstellen bzw. Zubereiten und Kosten der erfragten Rezepte
	1. Warming up Zusammenfassung vom Vortag, Rückblick und Ausblick 2. Auswertung des Interviewmaterials mit Nachbereitung des Erlebten in Kleingruppen, Vorbereitung des Kochbuchs und des Kurzvortrags Pause 3. EDV-Unterstützung vorbereiten 4. Erstellung eines Kochbuchs mit redaktioneller Arbeit (Texte schreiben, Bilder zum Rezept festlegen etc.)
Nachmittag	5. Präsentieren des Kochbuchs und des Abschlussvortrags ca. 10 Minuten Vortrag vor der Gruppe und der/dem Ausbilder/in, Verteilen des Kochbuchs Pause ► Variante 1: Statt Layout-Arbeit am PC - nach der Präsentation - eine „Kochaktion“ Zubereiten und Verkosten der erfragten Rezepte in Kleingruppen ► Variante 2: Verlängerung um einen Tag um das Kochbuch zu erstellen, die Präsentation vorzutragen und am dritten Tag in den Kleingruppen die neuen Rezepte zuzubereiten und zu kosten 6. Auswertung 7. Abschluss

TRAININGSBAUSTEIN

Essen und Religion

Detaillierter Trainingsablaufplan

Wichtig im Vorfeld:

- Termine mit Interviewpartner/innen festlegen
- Konzept für die Exkursion vorbereiten
- Wissen über die größten Religionen vorbereiten
- Wenn erwünscht, einen neutralen Ort für das Training buchen
- Einwegkameras kaufen
- PC-Arbeitsplätze buchen
- evtl. Zugang zu einer Küche

1. Tag

Begrüßung und warming up

1. Vorstellen des Roten Fadens

15 Minuten

Ziel:

Die TN erhalten eine klare Übersicht über die zwei Trainingstage, kurze Beschreibung der Inhalte und Ziele

Tipp:

Hinweis für die TN, dass trotz Planung Flexibilität nötig ist, da es zu Terminverschiebungen seitens der Interviewpartner/innen kommen kann.

Material:

Roter Faden
Flipchart
Stifte

2. Warming up

Brainstorming zu religiösen Symbolen im Alltag

15 Minuten

Ziel:

Lockerer Einstieg ins Thema, Förderung der Gruppendynamik zur Eröffnung

Material:

Metaplankarten
Stifte und Filzstifte
Flipchart / Tafel
Kreppband

Ablauf:

Die TN werden aufgefordert, auf Metaplankarten zu notieren, was ihnen zum Thema einfällt: Welche religiösen Symbole kennen die TN? Welche religiösen Symbole gibt es überhaupt in unserem Umfeld bzw. in unserem Alltag? Die Karten werden von der/dem jeweiligen TN kurz erläutert und an eine Wand oder Tafel geklebt. Ggf. kann die/der Trainer/in zusätzlich religiöse Symbole vorstellen und nach deren Bedeutung fragen (Kreuz, Halbmond, Stern usw.)

3. Einführung in das Thema: Vortrag

60 Minuten

Ziel:

Den TN wird ein Überblick zu den Grundzügen von verschiedenen Welt-Religionen vermittelt.

Ablauf:

Vortrag durch die Trainerin / den Trainer zum Thema Grundzüge von ausgewählten Weltreligionen, darin kurze Bezüge zum Themenbereich Essen und Religion (ca. 15 Min. pro Religion). Nach dem Vortrag erhalten die TN die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Sie werden darauf hingewiesen, dass sie sich später eine der Religionen auswählen werden, um weiter am Thema zu arbeiten.

Hinweis:

Ein theoretischer Input ist für die spätere Aufgabenstellung unabdingbar. Dabei ist eine gute didaktische Aufarbeitung wichtig (z. B. visualisieren der wichtigsten Informationen). Oft werden Fragen gestellt, die auf Halbwissen und Vorurteilen basieren.

Material / Literatur:

Kurztexte zu den Weltreligionen (siehe Material für Trainer/innen)

Weiterführende Literatur (siehe Literaturliste)

Pause

15 Minuten

4. Erfahrungsaustausch zum Thema

30 Minuten

Ziele/Feinziele:

Anknüpfen an Wissensstand und Erfahrungen der TN

Vorkommende Begriffe aus der Gastronomie und aus den Religionen klären

Ablauf:

Lehrgespräch in der Gruppe zu Erfahrungen mit Religion bzw. Essen und Religion im eigenen Lebensumfeld. Die TN werden aufgefordert, ihre eigenen Erfahrungen mit Religion in ihrem Alltag, Einflüsse von Religionen auf die Art und Weise zu essen oder zu trinken zu benennen. Weitere Fragen: Ob sie Restaurants kennen, die religionsspezifisch oder spezifisch für bestimmte Regionen kochen – z. B. auch von Betriebspraktika?

Die/der Trainer/in sammelt Stichworte auf Metaplankarten und hängt diese für alle sichtbar auf oder schreibt Stichworte auf dem Flipchart / der Tafel mit.

Hinweis:

Hier können sich Diskussionen über Einwanderungspolitik ergeben, auch mit rechtsextremen Parolen. Es sollte klargestellt werden, dass es um Religion und Essen geht und für eine politische Debatte wenig Zeit ist. Eine Möglichkeit wäre, wenn man den Bedarf so einschätzt, dass man nach der Trainingseinheit einen extra Termin zur entstandenen Problematik organisiert. Man soll sich dafür ausreichend Zeit lassen, um deutlich zu machen, dass man sich mit dem Thema befasst. Es kann z. B. der Trainingsbaustein zum Thema Migration durchgeführt werden.

Wichtig ist, dass die TN die Bereitschaft zum Umgang mit dem Themenbereich Essen und Religion mitbringen und nicht eine gruppendynamisch geschaffene Aversion im Vorfeld demotivierend wirkt.

Material:

Metaplankarten

Stifte und Filzstifte

Flipchart / Tafel

evtl. großen Stadtplan für die Wand

5. Interview-Input

20 Minuten

Ziel:

Durch die Interviews werden Kommunikationsfähigkeit, Unsicherheits- und Frustrationstoleranz trainiert.

Feinziel:

Einführung in Interviewtechniken und Gesprächsführung.

Ablauf:

An Hand des Arbeitsblatts „Thema: Interview“ stellt der Trainer/die Trainerin die Interview-Methode vor. Es wird erklärt, wie ein Fragekatalog für ein Interview vorbereitet werden kann. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen erläutert, die förderlich für eine gute Gesprächssituation sind (Raum, Ruhe, Fragenkatalog, Zeit usw.) und mögliche Probleme in Interviews werden dargestellt. Der Unterschied zwischen einem vorbereiteten Interview mit Fragekatalog und einem Gespräch mit bestimmtem Ziel und gleichzeitig Raum für Dialog, wird geklärt. (Im Restaurant wird später ein Gespräch das Interview ersetzen.)

Material:

Arbeitsblatt „Thema: Interview“ (siehe Material für Teilnehmer/innen)

6. Kleingruppenarbeit zur Vorbereitung des Interviews

60 Minuten

Ziel:

Team- und Kommunikationsfähigkeit werden trainiert.

Die TN erstellen in Kleingruppen à 2 - 3 Azubis selbstständig einen Fragekatalog für ein Interview.

Ablauf:

Die TN werden aufgefordert, sich in Kleingruppen à 2 oder 3 Azubis zu finden oder werden entsprechend eingeteilt. Sie können sich eine Religion aussuchen, zu der ein Kontakt besteht, also im Vorfeld durch den Trainer / die Trainerin ein Interviewtermin organisiert worden ist. Ggf. kann die jeweilige Religion auch zugeteilt werden, oder durch Ziehen eines Zettels, auf dem verdeckt die Religion notiert ist, der jeweiligen Gruppe zugelost werden. Es werden Interviews mit Vertreter/innen von Religionsgemeinschaften und Gespräche mit entsprechenden Restaurantbesitzer/innen durchgeführt.

Mit Hilfe von bereitgestellter Literatur und Atlanten und nach persönlichem Interesse wird von den TN ein Fragenkatalog für das Interview mit einer Vertreterin / einem Vertreter einer Religionsgemeinschaft erstellt. Grundfragen in der Interview-Situation werden ausgearbeitet, z. B. biographische Fragen, Fragen zum Thema Essen u. ä..

Die Trainerin /der Trainer achtet auf eine faire Arbeitsteilung, gibt ggf. Tipps zur Zusammenarbeit und bietet, wenn nötig, Hilfestellung an. Sie / Er nennt bei Bedarf Themen für Fragestellungen: Leben vor und nach dem Tod, männlich - weiblich, Rituale, Schöpfung der Welt, Gott / Götter, Gotteshäuser usw.

Tipp:

Wir haben uns auf die Weltreligionen Christentum, Judentum, Buddhismus, Islam und Hinduismus konzentriert.

Material / Literatur:

Kurztexte zu den Weltreligionen (siehe Literaturliste) – evtl. für TN kopieren

Papier - liniert und weiß

Atlanten

7. Interne Präsentation der Ergebnisse der Kleingruppen-Arbeit

30 Minuten

Ziel:

Konkretisierung der anstehenden Aufgabe, Stärkung des Selbstvertrauens.

Ablauf:

Die Kleingruppen stellen kurz ihre erarbeiteten Fragenkataloge vor. Die vorgestellten Fragen können anderen Kleingruppen Anregungen geben. Eventuelle Unklarheiten oder inhaltliche Fragen können besprochen werden. Das Selbstvertrauen der TN für die folgende unbekannte Situation wird gestärkt, da die Fragen in der Gesamtgruppe und dem/der Trainer/in gegenüber vorgestellt werden.

8. Materialcheck für die Interviewphase

10 Minuten

Ziel:

Unsicherheit abbauen.

Ablauf:

Die einzelnen Kleingruppen werden gefragt, ob sie mit allem ausgerüstet sind, was sie für das Interview brauchen. Haben die Gruppen ausreichend Input für den Auftrag erhalten?

Ist der schriftliche Fragenkatalog dabei?

Papier und Stifte?

Stadtplan?

Einwegkamera?

Termine und Ansprechpartner bekannt?

BVG-Plan?

Treffpunkte?

Tipp:

Materialien im Vorfeld anschaffen / überprüfen

Material:

Einwegkameras

Informationsblatt mit Ansprechpartner/in, deren Adresse

Stadtpläne und BVG-Pläne - Kopien

Papier - liniert und weiß

Stifte

9. Koordination und Begleitung der TN

Ziel:

Selbstständigkeit fördern, aber auch Unsicherheit abbauen.

Ablauf:

Je nach Wegstrecken werden die TN zu ihren Interviews begleitet oder können selbstständig zu den jeweiligen Orten fahren. Wenn die TN unbegleitet unterwegs zu ihren Interviewpartner/innen sind, werden Infoblätter mit Anfahrtswegen, Adressen und Ansprechpartner/innen mitgegeben. Eine zentrale Koordination mit Handy hat sich als sinnvoll herausgestellt, da oft große geographische Entfernungen zu überbrücken waren. Ein Treffen nach den abgeschlossenen Interviews ist wichtig, da die Kameras eingereicht und die Bilder für den nächsten Tag entwickelt werden müssen. Treffpunkte ausmachen!

Material:

evtl. Checkliste für bereit zu haltende Materialien erstellen

Stadtpläne und BVG-Pläne - Kopien

Handy/Handynummern

10. Durchführung der Interviews

90 Minuten

Ziele:

Begegnungen mit Vertreter/innen einer unbekannten Religion, um für andere Lebensweisen zu sensibilisieren. Informationen, Erfahrungen, Eindrücke zu den Religionen werden gesammelt. Kommunikationsfähigkeit stärken, Unsicherheits- und Frustrationstoleranz erhöhen, Fähigkeit zum kulturellen Perspektivwechsel trainieren.

Ablauf:

Die TN fahren in Kleingruppen (zu zweit oder zu dritt) zu ihren Interviewpartner/innen von Religionsgemeinschaften der Stadt.

Selbst wenn die TN auf ihren Wegen begleitet werden, sollte, wenn möglich, das Interview nicht durch den/die Trainer/in begleitet sein. Der/die Trainer/in soll lediglich bis zur Tür mitgehen. Manchmal wollten die Ansprechpartner/innen jedoch nicht allein mit den TN sein. Dies muss selbstverständlich respektiert werden.

Hinweis:

Zwischen den Interview- bzw. den Gesprächsterminen im Restaurant können Treffpunkte festgelegt werden, um eventuell entstandene Fragen zu klären. Fotokamera nicht vergessen!

Material:

(siehe oben)

11. Besuch eines typischen Restaurants der Religion bzw. der Region

60 Minuten

Ziel:

Die TN nehmen wahr, dass Berufskolleg/innen mit völlig anderen religiösen und kulturellen Hintergründen auch in der Berliner Gastronomie arbeiten. Große Chancen zu einer Annäherung zum Perspektivwechsel (Verbindung durch den Beruf). Erweiterung der berufsfachlichen Kenntnisse.

Ablauf:

Gespräch mit einem/r Restaurantbesitzer/in mit der Aufgabe zwei Rezepte von typischen Gerichten kennen zu lernen und so aufzuschreiben, dass die Gerichte später gekocht werden können. Die kulturelle Verknüpfung zwischen Religion und Essen soll wahrgenommen werden.

Hinweis:

► Problematisch kann die Termineinhaltung der Gastronomiepartner sein; daher immer mehrere in der Nähe liegende Restaurants als Alternative in Bereitschaft haben.

Material:

(siehe oben)

12. Kurz-Präsentation der Tagesergebnisse

15 Minuten

Ziele:

Motivationsfördernder gemeinsamer Abschluss des ersten Tages

Ablauf:

Gemeinsamer Treffpunkt nach der Durchführung der Interviews und Gespräche. Dies muss nicht im Betrieb, sondern kann, abhängig von den geographischen Umständen, auch in der Stadt stattfinden! Kurz-Präsentation des Erlebten durch jede Kleingruppe, Besprechung in gemeinsamer Runde am Ende des ersten Tages.

Hinweis:

Der/die Trainer/in sollte nachfragen ob die Informationen beim Interview wirklich dokumentiert wurden. Dies ist wichtig, um die Erlebnisse nicht zu vergessen. Im schlimmsten Fall (also ohne Dokumentation) können die TN am Ende des ersten Tages eine kurze Aufstellung aus dem Gedächtnis machen. Am nächsten Tag kann es zu spät sein.

13. Tagesabschluss und Einreichen der benutzten Filme zur Entwicklung

10 Minuten

Ziel:

Ausblick auf den Folgetag, Besprechung der geplanten Abläufe des nächsten Tages
ggf. Fragen beantworten

Hinweis:

Die Filme oder Einwegkameras der TN werden eingesammelt, um die Fotos entwickeln zu können. Dies sollte möglichst am ersten Abend gemacht werden, damit die Fotos am nächsten Tag zur Gestaltung des Kochbuchs verwendet werden können. Fotos können entweder in JPG-Format eingescannt und auf CD gebrannt oder bei der Entwicklung direkt auf einer CD gespeichert werden.

2. Tag

1. Warming up

15 Minuten

Ziel:

Gemeinsames Ankommen und Wiedereinstieg ins Thema.

Ablauf:

Zusammenfassender Rückblick vom Vortag und Ausblick auf das heutige Programm. Die TN werden gefragt, ob sie Anekdoten oder lustige Situationen vom Vortag erzählen möchten. Dies fördert auch die Kommunikationsfähigkeit. Danach wird der Tagesablauf besprochen und die einzelnen Schritte erklärt.

Hinweis:

Selbstverständlich kann auch eine Energizer-Aktivität voran gestellt werden!

Material:

Flipchart / Tafel

evtl. Energizer-Aktivität vorbereiten (siehe Literaturliste: Ulrich Baer, 666 Spiele)

2. Auswertung des Interviewmaterials und Vorbereitung des Vortrages

75 Minuten

Ziel:

Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit werden geübt.

Eine Annäherung zum kulturellen Perspektivwechsel findet statt.

Feinziel:

Auswertung der Interviews und Gespräche vom Vortag. Die TN stellen selbst, auf der Grundlage der geführten Interviews, die Texte für ihre Präsentation und ihr „Kochbuch“ zusammen.

Ablauf:

Die TN gestalten die Auswertung ihrer Materialien in den gleichen Kleingruppen wie bei der Interviewdurchführung am Vortag. Hierbei soll zum einen eine Präsentation entwickelt werden. Zum anderen soll als Endprodukt ein „Kochbuch“ entstehen, d. h. ein oder zwei Blätter mit Rezepturen sowie Bildern und einem Text zur ausgewählten Religion, die in eine Klemmmappe eingheftet werden.

Die Erstellung des Vortrags und des Produkts macht die Hälfte des „Kochbuchs“ aus

Während die Kleingruppen an ihren Auswertungen arbeiten, geht der/die Trainer/in von Gruppe zu Gruppe, um Fragen zum Vorgehen beantworten zu können. Darüber hinaus regt der/die Trainer/in an, sich mit weiteren Fragen zu beschäftigen. Die Kleingruppen werden so angeleitet, die Interviewsituation auch auf der Ebene von Erwartungen, Hoffnungen, Ängsten etc. auszuwerten.

Beispiele für Schlüsselfragen:

War die Interviewsituation wie erwartet? Wie fühlt man sich vor dem Interview? Gibt es dabei Unterschiede zwischen dem Restaurant-Gespräch und z. B. dem Interview in der Religionsgemeinschaft? Warum? Wie fühlte man sich am Anfang des Interviews? Wie danach? Was war vertraut, was war fremd?

Diese Fragen dürfen nicht an Tiefe verlieren, da sie Kernfragen darstellen. Hier muss sich der/die Trainer/in Zeit nehmen!

Diese Schlüsselfragen sollten allen Kleingruppen gestellt werden. Auf diese Weise überlegen sich alle TN, egal aus welcher Gruppe, welche Erfahrungen sie gemacht haben und drücken diese dann auch vergleichbar aus. Die TN werden aufgefordert, diese Überlegungen später in ihre mündliche Präsentation aufzunehmen (nicht schriftlich!).

Wichtig:

Bei der Auswertung und Vorbereitung von Präsentation und Kochbuch auf die Arbeitsteilung unter den Azubis achten!

Material:

Papier - liniert und weiß

Stifte

Strukturvorschlag für das Kochbuchs (siehe Material für Teilnehmer/innen)

3. EDV-Unterstützung vorbereiten

15 Minuten

Rechner/Notebooks aufstellen und gesicherte Druckmöglichkeiten bereitstellen. Hilfestellung bei der Nutzung der Geräte anbieten.

Material:

PCs

Drucker

Druckerpatronen

4. Herstellung des Kochbuches mit redaktioneller Arbeit

105 Minuten

Ziele:

Teamarbeit trainieren, Layouttechniken am Computer üben

Ablauf:

Die TN gestalten selbstständig ihre Rezeptblätter und orientieren sich dabei an der Layout-Vorlage. Sie legen fest, welche Bilder sie zu den besuchten religiösen Gemeinden und zu den Rezepten abdrucken wollen, sie schreiben die Texte und kopieren die Bilder von der CD und positionieren diese, schreiben die Rezepte auf und positionieren sie im Layout, sprechen falls nötig den Inhalt der Rezepte mit der Küche ab etc..

Unsere Erfahrung ist, dass die kreative Arbeit, in Form einer grafischen Umsetzung des Erlebten vom Vortrag, sehr wichtig für die Motivation und das Selbstvertrauen der TN ist.

Hinweis:

Hier kann sich auch eine Dimension der Unsicherheit ergeben. Wie groß die technische Hilfestellung sein muss, hängt von den Vorkenntnissen und Fähigkeiten der TN ab.

Tipp:

Da man nicht immer genügend EDV-Arbeitsplätze zur Verfügung hat, können die Gruppen parallel arbeiten, d. h. zwei Gruppen arbeiten mit dem Layout, zwei Gruppen arbeiten an dem Text zur Religion bzw. bereiten sich für den Vortrag vor.

Material:

PCs

Drucker

Druckerpatronen

Disketten

Papier

OH-Folien

OH-Projektor

OH-Stifte

Strukturvorschlag für das Kochbuchs (siehe Material für Teilnehmer/innen)

ggf. Logo der Firma, des Projekts, des Trägers etc. bereithalten

Klemmmappen zum Abheften der Rezeptblätter zu einem Kochbuch

5. Präsentieren des Kochbuchs und eines begleitenden Abschlussvortrags

75 Minuten

Ziel:

Unsicherheiten abbauen und Frustrationstoleranz stärken, Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit zum kulturellen Perspektivwechsel üben und erhöhen. Selbstsicherheit und Kreativität fördern.

Ablauf:

Jede Kleingruppe verteilt ihr „Kochbuch“ an das Publikum und hält einen kurzen Vortrag (ca. 10 Minuten je Gruppe). In der Präsentation sollen die TN ihre Erfahrungen und das Gelernte über die ausgewählte Religion und die ausgesuchten Rezepte zusammenfassend darstellen. Das Publikum darf Fragen stellen, welche die Kleingruppe versucht zu beantworten.

Diese Präsentation soll, wenn möglich, nicht nur für die eigene Gruppe durchgeführt werden, sondern beispielsweise für den Ausbilder oder andere Azubi-Gruppen, um einen höheren Stellenwert bei den Jugendlichen zu erreichen.

Material:

PC
OH-Folien
OH-Projektor

VARIANTE 1

In einer Kochaktion werden die zwei eingesammelten Rezepte pro Gruppe entweder vor oder nach den gehaltenen Vorträgen in den Kleingruppen gekocht. Die Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis kommt optimal zur Geltung.

Die Rezepte werden auf die notwendige Personenzahl umgerechnet und eine Einkaufsliste wird erstellt. Der Einkauf wird von den Auszubildenden selbstständig durchgeführt. Im Anschluss werden die Gerichte von den jeweiligen Gruppen zubereitet und präsentiert.

VARIANTE 2

Verlängerung des Trainings um einen Tag.

Eine weitere Option ist, sowohl Kochaktion als auch das Erstellen des Kochbuchs durchzuführen. Das Kochbuch könnte so durch eigene Erfahrungen ergänzt und somit verständlicher gestaltet werden.

Wichtig:

Begleitung durch eine/n Koch-Ausbilder/in

Material:

Aktuelle Rezepte
Küche
Lebensmittel

6. Auswertung

45 Minuten

Schriftliche Auswertung des Trainings mit Hilfe des Feedback-Fragebogens. Die Auswertung kann besprochen werden, um gemeinsame und unterschiedliche Eindrücke zu vergleichen. Reflektion ist wichtig.

Material:

Auswertungsfragebogen (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)

7. Abschluss

15 Minuten

Die Trainerin / der Trainer stellt kurz das Programm der beiden zurückliegenden Trainingstage dar. Sie fordern die TN dazu auf, sich zu ihren anfänglichen Erwartungen und den während des Trainings gesammelten Erfahrungen zu äußern. Auch kritische Anmerkungen haben hier Platz. Der/die Trainer/ in verabschiedet alle TN mit einer Zusammenfassung.

Material:

Beschriebene Metaplankarten vom ersten Tag

Leere Metaplankarten

ARBEITSBLATT

Thema: Interview

1. Was ist ein Interview?

- Interviewer/in hat ein Skript / einen Leitfaden
- einseitiger Informationsfluss
- zielgerichtetes, geplantes Gespräch
- meist werden Expert/innen befragt

2. Interviewarten

- | | | |
|------|-------------------------------|------------------------------|
| 2.1. | narratives Interview: | <i>unstrukturiert, offen</i> |
| 2.2. | halbstrukturiertes Interview: | <i>mit Leitfaden</i> |
| 2.3. | strukturiertes Interview: | <i>z. B. Volksbefragung</i> |

3. Interviewleitfaden

10-15 Fragen maximal, aufgeteilt auf drei Themenblöcke:

- | | | |
|----|--|------------------------------|
| 1. | Fragen zur interviewten Personen (z. B. Beruf, Biographie) | |
| 2. | Fragen zu Essen und Religion | (z. B. warum Fasten?) |
| 3. | Perspektiven / Sonstiges | (z. B. Zukunft der Religion) |

Wichtig:

wie/was-Fragen benutzen

Abschlusssatz:

Gibt es noch Inhalte, die Ihnen am Herzen liegen, die Sie ergänzen würden?

ESSEN UND RELIGION

Struktur-Vorschlag für das „Kochbuch“

- 1. Name der Religion**

- 2. Eigene Bilder / Bilder von Info-Flyern o. ä.**

- 3. Kurze Beschreibung der Religion**

- 4. Rezepte mit tabellarischem Ablaufplan und Bilder aus den Restaurants**

Auswertung zum Training

1. Welche neuen Erfahrungen hast du während des Trainings gesammelt?

.....

.....

.....

2. Wie war die Interviewsituation für dich?

interessant	ok	schwierig

Wieso?

.....

.....

.....

3. Wie fühlst du dich im Umgang mit Menschen anderer Religionen?

sicher	unsicher	weiß nicht

4. Wie hast du dich bei der Präsentation des Vortrages gefühlt?

selbstsicher	war ok	unsicher

5. Würdest du dich bei einem erneuten Vortrag sicherer fühlen?

ja	nein	weiß nicht

6. Wie bist du mit den Medien zurecht gekommen?

sehr gut	gut	ging so	überhaupt nicht

7. Gab es Reibungspunkte/Konflikte in deiner Gruppe?

Welche?

.....

.....

.....

8. Fiel es dir leicht, mit der zu interviewenden Person ins Gespräch zu kommen?

Ja	ging so	nein

TIPPS UND TRICKS FÜR TRAINER/INNEN

Hier folgen zwei Auswertungen zum Trainingsbaustein „Essen und Religion“. Sie können im Vorfeld der Durchführung als Hilfestellung dienen. Der/die Trainer/in erfährt z. B. was gut war, was nicht so gut lief und was schwierig war. Detaillierte Hinweise zur Durchführung sind im Trainingsablaufplan beschrieben. Die zwei Beispiele stellen außerdem zwei mögliche Varianten des Trainings dar und was jeweils dabei zu berücksichtigen ist. (Beispiel 1: Erstellung eines Kochbuchs, Beispiel 2: Kochaktion)

1. Auswertung des Trainings „Essen und Religion“: Beispiel für das Erstellen eines Kochbuchs, Dauer: 2 Tage, 7 Teilnehmer/innen, alle männlich

Die 2-tägige Trainingseinheit „Essen und Religion“ wurde von allen Beteiligten als überaus positiv eingeschätzt. 8 von 11 Auszubildenden haben an dieser Trainingseinheit teilgenommen. Nach anfänglichem Zögern arbeiteten sich die Auszubildenden motiviert und wissbegierig ins Thema ein. Trotz der bereits im Vorfeld bekannten rechts-orientierten Meinung einiger Auszubildender, war das Interesse für die ausgewählten Religionen bemerkenswert groß. Hierbei sollte die Wichtigkeit eines guten didaktischen Unterrichts nicht unterschätzt werden. Vor allem zu den Religionen Islam und Judentum muss eine ausgeprägte und bewusste Diskussionsbereitschaft bestehen. Von Beginn an stand das Thema „Essen und Religion“ im Vordergrund, ausländischerfeindliche Argumente fanden kein Forum. Die Motivation stieg kontinuierlich an.

Tag 1

Der erste Tag war von Dynamik, Unsicherheit, Bewegung und Problemlösungsstrategien der Auszubildenden geprägt. Das Pendeln zwischen den einzelnen Interviewstandorten (Religion und Restaurants) erforderte genaue Absprachen mit allen Beteiligten und nahm viel Zeit in Anspruch.

Problematisch war die Einhaltung der Termine seitens der Restaurantinhaber, was sicherlich mit der schlecht zu planenden Arbeit in der Gastronomie zusammenhängt. Die Interviews wurden von den Auszubildenden sehr gut alleine umgesetzt. Eine erhöhte Unsicherheits- und Frustrationstoleranz, als auch eine erhöhte Kommunikationsfähigkeit wurde deutlich spürbar. Eine durchdachte Koordination für alle Beteiligten ist unabdingbar.

Tag 2

Der ganze zweite Tag wurde von einer positiven Gruppendynamik geleitet. Kreativität, Gestaltung und die gute Kooperation der (Klein-)gruppen hat dazu wesentlich beigetragen. Die Erstellung des Kochbuchs und die Vorbereitung der Präsentation verlief sehr konstruktiv. Ein Perspektivwechsel fand unserer Meinung nach statt. Deutlich erkennbar war dies an den Vorträgen der Auszubildenden. Sie veranschaulichten und „verteidigten“ unbekannte Sitten und Gebräuche der unterschiedlichen Religionen sehr gut. Ein Kochbuch als Produkt erwies sich als sehr motivierend für alle Auszubildenden. Diese Phase sollte nicht im normalen Betrieb bzw. in normalen Unterrichtsräumen stattfinden, sondern an einem neutralen Ort. Das war für den Erfolg sehr wichtig!!!“

2. Auswertung des Trainings „Essen und Religion“: Beispiel für eine „Kochaktion“, Dauer: 2 Tage, 8 Teilnehmer/innen, weiblich/männlich

„Den Azubis hat das Training viel Spaß gemacht, vor allem da es sehr praxisorientiert ist. Wie ich Dir schon erzählt hatte, haben wir den Teil „Erstellen eines Kochbuches“ durch Kochen der mitgebrachten Rezepte ersetzt. Dabei war sicher von Vorteil, dass den Azubis die selbstständige Übernahme der Vorbereitung nicht unbekannt war.

Der Auftrag, zwei Rezepte aus dem Restaurant mitzubringen und sich zu der jeweiligen Religion vorzubereiten, blieb der gleiche. Nur dass daraus von ihnen kein Kochbuch erstellt wurde. Die Azubis bekamen zu Beginn des zweiten Tages den Auftrag, die Rezepte auf die notwendige Personenanzahl hochzurechnen und eine Einkaufsliste zu erstellen. Der Einkauf wurde dann von Ihnen selbstständig durchgeführt (Zeit ca. 1,5 bis 2 Std. je nach Anfahrt). Die meisten exotischen Lebensmittel findet man in größeren Asia-Läden. Ggf. ist ansonsten auch Improvisationstalent gefragt.

Nachdem dann alle wieder eingetroffen waren, wurden die Gerichte von den jeweiligen Gruppen zubereitet und präsentiert. Beim anschließenden gemeinsamen Ausprobieren wurden dann auch die Erfahrungen und Erlebnisse vom vorherigen Tag (d. h. von den Interviews etc.) ausgetauscht und in kleinen Vorträgen noch einiges zu den Religionen berichtet.“

(...)

„Ich habe die Azubis übrigens nicht begleitet. Sie haben von mir aus dem Internet über die BVG die Fahrverbindungen bekommen und das hat ganz gut geklappt.

Die eine Gruppe hatte leider Pech, dass trotz des fest vereinbarten Termins im Buddha-Haus der Herr N.N. wegen eines Seminars kein Zeit für sie hatte. So haben sich die Azubis selbst ein wenig umgesehen und sich dann mit Hilfe des Materials informiert.“

(...)

„Apropos Material - neben dem kurzen einführenden Vortrag von meiner Seite habe ich den Azubis zur Vorbereitung ihres eigenen kleinen Vortrags noch die passenden Seiten aus dem Buch „Die sieben Weltreligionen“ kopiert. So hatten sie gleichzeitig noch Material, auf das sie sich stützen konnten.“

Literaturliste

Baer, Ulrich (Hg.): 666 Spiele. Für jede Gruppe. Für alle Situationen. Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung. Seelze-Velber 2003

Both, Daniela: Was glaubst Du denn?. Ökotopia Verlag. Münster 2000
(Für jüngere bzw. nicht lesebegeisterte Zielgruppen)

Fischer, Anke: Die sieben Weltreligionen. Reichelsheim 2004
(Bildreicher anschaulicher Band in Atlanten-Format)

Golzio, Karl-Heinz: Basiswissen Weltreligion. Gütersloher Verlagshaus 2002
(Leseintensives Sachbuch)

Wagemann, Gertrud: Feste der Religionen. Begegnung der Kulturen. Kösel-Verlag, München 2002
(Anschauliche Beschreibungen religiöser Feste in fünf Weltreligionen)

div. Atlanten

Internet

Zu den folgenden fünf Religionen sind unter <http://de.wikipedia.org/wiki/Weltreligionen> ausführliche Informationen und auch prägnante Zusammenfassungen zu finden:

- Jüdische Religion (Anhänger: ca. 15 Mio.)
- Hinduismus (Anhänger: ca. 900 Mio.)
- Buddhismus (Anhänger: ca. 375 Mio.)
- Christentum (Anhänger: ca. 2 Mrd.)
- Islam (Anhänger: ca. 1,3 Mrd.)

Zusammenfassungen zu den fünf Weltreligionen gibt es z. B. auch unter:

<http://www.bildungsservice.at/rpi/Materialien/Judentum.doc>

<http://www.bildungsservice.at/rpi/Materialien/Islam.doc>

<http://www.bildungsservice.at/rpi/Materialien/Hinduismus.doc>

<http://www.bildungsservice.at/rpi/Materialien/Christentum.doc>

<http://www.bildungsservice.at/rpi/Materialien/Buddhismus.doc>

Die o.g. Internetseiten wurden auf der Grundlage von Texten von Günther Bader aus: Walter Vogel (Hg.), Religion (CD-ROM), Andreas Schnider-Verlag, Graz, o. J. zusammengestellt.

Materialliste

PCs
Drucker
Druckerpatronen
Disketten
OH Projektor
OH-Folien
OH-Stifte
Metaplankarten
Flipcharts / Tafel
Stifte und Filzstifte
Papier (liniert und weiß)
Klemmbretter
Stadtpläne und Pläne (Kopien)
Einwegkameras
Klemmmappen für die Kochbucherstellung

TRAININGSBAUSTEIN

Kultureller Perspektivwechsel am Beispiel Indiens

1. Überblick	Seite 98
Kurzinformation zum Trainingsbaustein	
Der Rote Faden	
2. Training	Seite 101
Detaillierter Trainingsablaufplan	
3. Material für Teilnehmer/innen	Seite 110
Moonies und Sunnies	
Fragen zum Film	
Rollenspiel-Aufträge	
Arbeitsaufträge Indische Küche	
Auswertungsbogen	
4. Material für Trainer/innen	Seite 118
Tipps und Tricks für Trainer/innen	
Information zum Film	
Informationsblätter	
a. Indische Küche	
b. Indische Getränke	
Literaturliste	
Materialliste	Seite 126

KURZINFORMATION ZUM TRAININGSBAUSTEIN

Kultureller Perspektivwechsel am Beispiel Indiens

Form: Verhaltenstraining zum kulturellen Perspektivwechsel mit einer Filmanalyse, der Gestaltung von Collagen und der Vorbereitung und Durchführung eines Festes

Dauer: 2 Tage

Lernziele:

- Annäherung an eine fremde Kultur: Wissensvermittlung und Erfahrung
- kulturelle Unterschiede erfahren und erleben
- thematische Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur im Bezug auf die eigene, u. a. durch Erstellen von Collagen, und Filmanalyse. Zentrales Thema: die arrangierte Hochzeit in Indien
- in Rollenspielen den kulturellen Perspektivwechsel üben und seine Bedeutung im interkulturellen Kontext erfassen
- fachspezifische, gastronomische Auseinandersetzung mit dem kulturellen Ausdruck von Festen: Vorbereitung und Durchführung eines Festes (Kochen und Dekoration nach indischer Art)

Inhalte:

Die indische Hochzeit als Ausdruck kultureller Eigenart

- Ritual, Kultur und Tradition
- Hochzeitsritual
- arrangierte Hochzeit / Liebesheirat

Die indische Küche

- Gewürze und Kräuter
- Zutaten und Zubereitungsarten der indischen Küche (z. B. Currys)
- Gestaltung eines indischen Menüs

Festgestaltung

Variante 1:

- Zubereitung einer Mahlzeit
- festliche Dekoration

Variante 2:

- Exkursion in ein indisches Restaurant

ROTER FADEN: KULTURELLER PERSPEKTIVWECHSEL AM BEISPIEL INDIENS

Zeitblöcke	Tag 1 Annäherung und Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur
Vormittag	Begrüßung und warming up: Andersgleich oder Sitzkreis Vorstellen des Themas und des Roten Fadens für beide Tage Gruppenaktivität zur Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Normen (Moonies and Sunnies) Auswertung und Diskussion Pause Film und Analyse: Monsoon Wedding Brainstorming zum Thema Hochzeit Beobachtungsaufträge an Kleingruppen (2 Varianten)
Nachmittag	Warming up: Drachenschwanzfangen Auswertung des Films in Kleingruppen an Hand von Plakaten, die die TN selbst erstellen Vorstellen der Plakate im Plenum mit anschließender Diskussion Pause Rollenspiele und Auswertung der Rollenspiele Abschluss: Mülleimer und Rucksack
Zeitblöcke	Tag 2 Die kulinarische Landschaft Indiens kennen lernen / Gestaltung eines Festes
Vormittag	Warming up: Obstsalat (mit Hochzeitsbegriffen) Reflexionen des Vortages, Ausblick auf den heutigen Tag Gruppenaktivität: Wörtertausch Auswertung Pause Die kulinarische Landschaft Indiens 3a. Collagen in Kleingruppen Thematische Schwerpunkte: Gewürze und Kräuter / Zubereitungsarten der indischen Küche / Erstellen eines indischen Menüs (Kochbuch für alle) Vorstellen der Collagen bzw. des Kochbuchs
Nachmittag	3b. Praktischer Teil: Gruppe 1: Indisch Kochen Gruppe 2: Musik und Dekoration Variante 1: Gemeinsam ein indisches Fest feiern. Vorbereitet durch 2 Gruppen: indisch kochen, Musik und Dekoration. Variante 2: Exkursion in ein indisches Restaurant Auswertung
BEMERKUNGEN	Evtl. später beginnen, so dass das Fest in den Abend hineinreichen kann, vor allem wenn Freunde der Auszubildenden eingeladen werden

TRAININGSBAUSTEIN

Kultureller Perspektivwechsel am Beispiel Indiens

Detaillierter Trainingsablaufplan

1.Tag

1. Begrüßung und warming up

30 Minuten

Andersgleich

15 Minuten

Jeder Teilnehmer/in sucht sich eine/n anderen, mit dem er/sie etwas gemeinsam hat. Beide finden drei weitere Gemeinsamkeiten und drei Unterschiede. Danach stellen die Zweiergruppen dies den anderen TN vor.

► Oder: Sitzkreis

15 Minuten

Die Gruppe bildet im Stehen einen Kreis. Jede/r dreht sich mit der Schulter zur Mitte und der Kreis rückt möglichst eng zusammen. Danach setzt sich jede/r bei der Person, die hintendran steht, auf den Schoß. Klappt dies, versucht sich der Kreis sitzend fortzubewegen, indem alle Teilnehmer/innen zur selben Zeit (evt. auf Kommando) zuerst das rechte und dann das linke Bein anheben und einen Schritt nach vorn gehen.

Vorstellen des Roten Fadens

10 Minuten

2. Aktivität: „Moonies und Sunnies“¹

65 Minuten

Ziel:

Kulturstandards erlernen und erkennen

Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Normen

Aktivität

45 Minuten

Ablauf:

Die TN werden in zwei Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält eine der beiden unten aufgeführten Beschreibungen ihrer Kulturstandards (*siehe auch: TN-Material*). Jede Gruppe erhält ungefähr 15 min Zeit, um sich in ihre neue Kultur einzufinden und die Kommunikationsformen zu üben. Die Gruppen führen jeweils ihre Art zu kommunizieren vor, während die andere Gruppe versucht, deren Kulturstandards zu erkennen.

Moonies

- grüßen andere, indem sie das Gegenüber leicht am Ohrläppchen ziehen und sich tief in die Augen sehen
- zeigen ihre Erheiterung, indem sie sich an der Nase fassen, jedoch nicht lachen
- stehen ihrem Gegenüber sehr nahe, so dass sie den Körpergeruch des anderen wahrnehmen können
- deuten mit der geballten Faust auf etwas
- sagen ja, indem sie mit der flachen Hand vor ihrem Gesicht hin und her wedeln
- sagen nein, indem sie mit der Faust auf die Brust klopfen
- äußern ihre Missbilligung, indem sie sich auf den Hinterkopf klopfen

Sunnies

- begrüßen andere mit einer Verbeugung aus zwei Metern Entfernung
- wenden während des Sprechens das Gesicht vom Gegenüber ab
- halten immer einen Abstand von mindestens 50 cm
- betonen bei jeder Frage das letzte Wort durch größere Lautstärke; jede andere Betonung wird als Beleidigung empfunden
- zeigen Freude oder Erheiterung durch Umschlingen des eigenen Körpers
- sagen nein, indem sie die Zunge herausstrecken
- sagen ja, indem sie sich mit der flachen Hand auf die Stirn klopfen
- zeigen Missbilligung durch versteinertes Stehenbleiben

Auswertung:

20 Minuten

Welche Kulturunterschiede wurden erkannt?

Wo liegen die Unterschiede in der Art der Kommunikation?

Wie wurden die Verhaltensnormen empfunden?

Material:

Kopien mit den Kulturstandards der Moonies und der Sunnies (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)

Pause

20 Minuten

3. Film und Analyse: Monsoon Wedding

3 Stunden

Ziel:

Filmanalyse: Auseinandersetzung mit fremden Ritualen, sozialen Problemen, zwischenmenschlichen Beziehungen, Geschlechterrollen, Identitätsmustern und dem Stellenwert der Familie in Indien.

Das Hochzeitsritual steht im Vordergrund.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Ritualen und Werten in eigenen und fremden Kulturen erfassen.

Ablauf:

Einführung ins Thema: Brainstorming

20 Minuten

Jede/r Teilnehmer/in schreibt auf Karten alles auf, was ihm/ihr zum Thema Hochzeit einfällt.

Danach werden die Karten an die Wand gepinnt und kurz vorgestellt / Kurze Überleitung zum Filmthema: Indische Hochzeit

Einteilung der Gruppe in drei Kleingruppen

Fragen an die Kleingruppen in abgewandelter Form aus: Themenheft zum Film (*siehe Literaturliste*)

Variante1:

Jede Kleingruppe erhält Fragen zum Film

Gruppe I: Die Hochzeitspaare

1. Welche Gründe hat Aditi, dass sie sich auf eine arrangierte Hochzeit mit Hemant einlässt?
2. Und wie erklärt sie es ihrer Cousine Ria?
3. Was denkt Hemant von einer arrangierten Ehe?
4. Warum sucht er sich keine Frau in Amerika?

5. Wie reagiert Hemant, als ihm Aditi erzählt, dass sie keine Jungfrau mehr ist? - Und warum holt er sie nach der Auseinandersetzung zurück?
6. Wie begrüßen sie sich untereinander - kurz vor und nach dem ersten Treffen?
7. Was trägt dazu bei, dass sich Hemant trotz dem heimlichen Verhältnis, das Aditi zu ihrem ehemaligen Chef hatte, auf die Hochzeit einlässt? Wie finden sich die beiden nach der Offenbarung dieses Geheimnisses?

Zusatzfragen:

- Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
- Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Gruppe II: Tradition und Moderne/ Armut und Reichtum

1. Welche Bedeutung haben die Hochzeitsrituale für die Familie?
2. Wie läuft die Verlobung ab?
3. Nennt Momente, wo Tradition und Moderne aufeinander prallen, schaut nach Szenen und Figuren!
4. Nennt Momente, an denen Tradition und Moderne gut zusammen gehen!
5. Welche Statussymbole hat Dubey dabei? Wofür stehen sie?
6. Welche Sehnsüchte hat Alice und an welchen Szenen lässt sich das festmachen?
7. Was kennzeichnet die Liebe zwischen Alice und Dubey im Gegensatz zum Hochzeitspaar und was ist gemeinsam?

Zusatzfragen:

- Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
- Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Gruppe III: Sexueller Missbrauch

1. Wie verhält sich Ria zum Thema Heiraten?
2. Was ist früher zwischen Ria und Tej passiert?
3. Welche Position hat Tej in der Familie?
4. Warum geht Ria nach der Konfrontation beim Sangeet weg?
5. Wie reagieren die anderen Familienmitglieder?
6. Warum holt Lalit Ria zurück? Und warum ist es so schwer für Lalit, seinen Schwager Tej wegzuschicken?
7. Wie findet ihr die Entscheidung von Lalit?

Zusatzfragen:

- Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
- Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Variante 2:

Die Kleingruppen erhalten eine gemeinsame Aufgabenstellung

Die Gruppen erhalten keine Fragen, sondern nur die Aufgabenstellung, alles was ihnen im Film fremd und alles was ihnen vertraut vorkommt, aufzuschreiben.

Evtl. kann diese Aufgabe auf drei unterschiedliche Themenbereiche fokussiert werden; jede Kleingruppe kann sich einen Schwerpunkt wählen:

- die im Film vorkommenden Paare
- die Hochzeits- und Verlobungsfeierlichkeiten
- Tradition und Moderne

Film: 116 Minuten

Material:

Video: Monsoon Wedding

Stifte und Papier

Für Variante 1: Arbeitsblätter Fragen zum Film (siehe Material für Teilnehmer/innen)

Pause

30 Minuten

Warming up

10 Minuten

Drachenschwanzfangen²

Die Gruppe bildet eine Reihe und hält sich jeweils am Vordermann oder an der Vorderfrau fest (Schultern oder Taille). Der / die letzte in der Reihe steckt sich einen Schal in die Hose. Ziel ist, dass der/die erste der Reihe den Schal ergreift, ohne dass dabei die Kette bricht.

Material:

Schal oder Tuch

Auswertung des Filmes

50 Minuten

Die Kleingruppen erhalten den Auftrag, den Film an Hand der ihnen gestellten Fragen (Variante 1 oder 2) zu besprechen. Ihre Ergebnisse sollen in Stichworten auf Metaplankarten geschrieben, diese wiederum auf einem Plakat/Wandzeitung angeordnet werden. Danach werden die Plakate im Plenum besprochen. Bei der Auswertung können im Gruppengespräch ggf. Fragen aus der ersten Variante mit aufgenommen werden.

Material:

Metaplankarten

Klebestifte

Pinnnadeln

Eddings

Plakate / Wandzeitungen

4. Rollenspiele

75 Minuten

Ziel:

Argumentationsfindung für eine bestimmte Position

Vertreten der Position im Spiel

Gemeinsamkeiten und Unterschiede von eigenen und fremden kulturellen Prägungen herausfinden

Im Wechseln der Rollen einen Perspektivwechsel vollziehen lernen und seine Bedeutung im interkulturellen Kontext erfassen

Ablauf:

Die Gruppe wird in Zweiergruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt beide Situationen und entscheidet sich für eine. Jede/r Teilnehmer/in der Kleingruppe überlegt sich Argumente für ihre/seine Position. Die Kleingruppen gehen ins Rollenspiel. Nach einer Weile werden die Rollen getauscht. Evtl. die Rollenspiele vor der gesamten Gruppe darstellen.

Situation 1

Zwei männliche Rollen

Rajan, 25, und Detlef, 24, kennen sich schon seit der 7. Klasse. Rajan kam damals mit seinen Eltern nach Berlin. Sie lernten sich in der Schule kennen. Obwohl sich ihre beruflichen Wege trennten, treffen sie sich immer wieder zu einem gemeinsamen Bier. An diesem Abend eröffnet Rajan, dass er im Herbst in Indien heiraten wird und dass er dazu Detlef und seine Freundin einladen möchte. Raja erzählt Detlef von seiner zukünftigen Frau, die ihm seine Eltern ausgesucht haben. Er sagt, sie ist sehr hübsch. Detlef kann es nicht fassen, dass sich Rajan nach so vielen Jahren in Deutschland auf eine arrangierte Ehe einlässt. Er hätte nie gedacht, dass Rajan so traditionell ist. Rajan erklärt ihm, was ihn zu dieser Entscheidung bewog, was seine Ängste, was seine Hoffnungen sind und warum er sich darauf einlässt, obwohl er schon mehrere Liebesbeziehungen in Deutschland gelebt hat.

Situation 1

Zwei weibliche Rollen

Tara, 25, und Anja, 24, kennen sich seit der 7. Klasse. Tara kam damals mit ihren Eltern nach Berlin. Sie lernten sich in der Schule kennen. Obwohl sich ihre beruflichen Wege trennten, treffen sie sich immer wieder zu einem gemeinsamen Wein. An diesem Abend eröffnet Tara, dass sie im Herbst in Indien heiraten wird und dazu gerne Anja und ihren Freund einladen möchte. Tara erzählt Anja von ihrem zukünftigen Mann, den ihre Eltern ausgesucht haben. Sie sagt, er ist sehr hübsch. Anja kann es nicht fassen, dass sich Tara nach so vielen Jahren in Deutschland auf eine arrangierte Ehe einlässt. Sie hätte nie gedacht, dass Tara so traditionell ist. Tara erklärt ihr, was sie zu dieser Entscheidung bewog, was ihre Ängste, was ihre Hoffnungen sind und warum sie sich darauf einlässt, obwohl sie schon mehrer Liebesbeziehungen in Deutschland gelebt hat.

Situation 2

Zwei weibliche Rollen

Nancy hat erfahren, dass sie schwanger ist und trifft sich mit ihrer engsten Freundin Maria. Nancy erzählt ihr, dass sie überglücklich ist, da ihr Freund ihr einen Heiratsantrag gemacht hat und sie „ja“ gesagt hat. Maria reagiert total schockiert und stellt die Situation in Frage. „Bist du dir überhaupt sicher, dass er der Richtige ist? Eine Ehe hält sowieso nicht lange – jede zweite wird geschieden! Kann er euch überhaupt finanzieren?“ Nancy kann die Argumentation von Maria nicht verstehen. Darüber geraten die beiden in ein Gespräch über das Für und Wider einer Liebes- und einer Zweckheirat.

Situation 2

Zwei männliche Rollen

Tom hat erfahren, dass er Vater wird und trifft sich mit seinem engsten Freund Daniel. Tom erzählt ihm, dass er überglücklich ist und seiner Freundin einen Heiratsantrag gemacht hat, auf den sie „ja“ gesagt hat. Daniel reagiert total schockiert und stellt die Situation in Frage. „Bist du dir überhaupt sicher, dass sie die Richtige ist? Eine Ehe hält sowieso nicht lange – jede zweite wird geschieden! Kannst du euch überhaupt finanzieren?“ Da Tom die Argumentation von Daniel gar nicht verstehen kann, geraten die beiden in ein Gespräch über das Für und Wider einer Liebes- und einer Zweckheirat.

Auswertung:

15 Minuten

Bezogen auf das Rollenspiel:

- Fiel es euch schwer, Argumente für die Rolle zu finden und in ihr zu agieren?
- Fiel es euch schwer oder leicht die Rolle zu tauschen?
- Warum ist es wichtig, in der Begegnung mit einer fremden Kultur, einen Perspektivwechsel vollziehen zu können?

Bezogen auf den Inhalt:

- Was spricht für, was spricht gegen eine arrangierte Hochzeit?
- Gibt es Parallelen zu euren Wünschen und Vorstellungen in Bezug auf Heiraten?

Material:

Rollenspielaufträge (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)

evtl. Stifte und Papier für die Argumentationsfindung

5. Blitzlicht zum Schluss

10 Minuten

Ziel:

Raum und Möglichkeit bieten, um den Tag kurz zu reflektieren und die Meinungen darüber zu artikulieren den Tag abschließen

Mülleimer und Rucksack

Ablauf:

Die TN sitzen im Kreis. Jede/r formuliert kurz, was sie/er in den Rucksack steckt (was er/sie mitnimmt, weil es gut ist) und was sie/er in den Müll schmeißt (weil es nicht gut war).

Tipp: Kurze schnelle Auswertung. Nicht rechtfertigen, nicht nachfragen.

2. Tag

1. Begrüßung und warming up

20 Minuten

Ziel:

an den vorigen Tag anknüpfen, den neuen Tag gemeinsam beginnen

Erinnerungen an den Vortag spielerisch für eine kurze Reflexion wachrufen

Obstsalat

(Statt Obstbezeichnungen Hochzeitsbegriffe verwenden!)

Ablauf:

Die Teilnehmer/innen sitzen im Stuhlkreis. Jede/r TN erhält einen Begriff, z. B. Kleid, Strauß oder Ring. Aus dem Stuhlkreis wird ein Stuhl entfernt. Ein TN geht in die Mitte und erzählt eine Geschichte. Sobald eines der verteilten Wörter, also z. B. Kleid, Ring oder Strauß fällt, müssen diejenigen, die diesen Begriff haben, die Plätze tauschen und der- oder diejenige in der Mitte muss sich dabei einen Platz erhaschen. Beim Wort Hochzeit müssen alle den Platz tauschen.

Kurze Reflexion des Vortags und Vorstellung des Roten Fadens für den Tag.

2. Aktivität: Wörtertausch

45 Minuten

Ziel:

Erfahrung von Fremd- oder Vertraut-Sein durch das Nichtkennen oder Kennen der Kommunikationsform bzw. der Sprache

das Selbstverständnis kulturellen Handelns erfassen und die Unsicherheit derjenigen zeigen, die einer bestimmten kulturellen Gruppe nicht angehören.

Ablauf:

Zwei Personen aus der Gruppe gehen aus dem Seminarraum. Die anderen Teilnehmer/innen vertauschen zwei Wörter z. B. das Wort Azubi mit Honig und das Wort Ausbilder mit Biene.

Die Gruppe übt die Unterhaltung mit den vertauschten Wörtern ein. Danach stoßen die beiden anderen wieder dazu.

Auswertung:

Erklärt jemand aus der Gruppe den beiden Außenstehenden die Regel? Warum?

Fragen die beiden Außenstehenden, wie die Regel ist? Wüssten sie, wonach sie fragen könnten?

Wie ging es den beiden in der Situation des Nichtverstehens und den andern in der des Verstehens?

3. Die kulinarische Landschaft Indiens

135 Minuten

Ziel:

Erkennen von fachlichen Unterschieden in der Gastronomie je nach geographischer und kultureller Zugehörigkeit (Zutaten, Vor- und Zubereitungsarten, Getränke, Menügestaltung, Dekoration etc.)

Selbstständiges Aneignen von Wissen und seine kreative Umsetzung in der Gestaltung von Collagen und eines Kochbuchs

Üben von Teamarbeit

3a Collagen

Ablauf:

Jede/r Teilnehmer/in ordnet sich je nach Interesse einem der drei Bereiche zu:

- a. Gewürze und Kräuter
- b. Ein indisches Menü (Kochbuch)
- c. Zutaten und Zubereitungsweisen der indischen Küche

Die Kleingruppen erhalten zu den einzelnen Themen eine Arbeitsanweisung, Materialien, Rezeptbücher, Auszüge aus dem Internet, Gewürze etc. Das Thema wird zunächst stichpunktartig ausgearbeitet und an Hand einer Collage veranschaulicht. Die Gruppe, die ein indisches Menü gestaltet, kopiert die Rezepte, so dass jede/r sie in Form eines kleinen Kochbuchs mit nach Hause nehmen kann.

Präsentation der Collagen

Jede Kleingruppe stellt ihre Collage vor. Danach kurze Reflektion über die gastronomischen Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Material:

Arbeitsaufträge Indische Küche (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)

Plakate, Stifte, Kochbücher, Kopien (*siehe Informationsblätter*), Bildbände oder Kopien daraus, indische Gewürze, Klarsichttütchen, Klebeband, Scheren, Schnellhefter für das Kochbuch

Pause

45 Minuten

3b Praxis

Ziel:

Praktische Umsetzung des erlernten Wissens

Praktisch einen kulturellen Perspektivwechsel vollziehen

Öffnung für die kulinarischen Besonderheiten einer fremden Kultur

Festformen, Essensformen, Musik, Dekoration und die Küche einer fremden Kultur in einem selbst-gestalteten Fest umsetzen und erleben

Teamarbeit üben

Variante 1: Ein indisches Fest feiern

4 - 5 Stunden

Ablauf:

Die Teilnehmer/innen gestalten gemeinsam ein indisches Fest, wobei sie sich in der Vorbereitung entweder der Küche oder der festlichen Gestaltung (Deko, Musik, Getränke etc.) zuordnen können.

Küche:

Zubereitung eines indischen Büffets

Festliche Gestaltung und Getränke

Indische Musik in der Bibliothek ausleihen, evtl. Räucherstäbchen, Blumen etc. besorgen, indisches Joghurtgetränk und indischen Tee zubereiten, Dekoration des Restaurants. Die Azubis können zum Fest ein bis zwei Freunde einladen und evtl. kann am Boden und natürlich auch mit den Händen gegessen werden. Dies sollte jedoch die Gruppe entscheiden, denn vielleicht mutet es ihnen doch zu fremd an.

Variante 2: Exkursion in ein indisches Restaurant

2 Stunden

Ablauf:

Um das theoretisch Erlernte beobachten und kosten zu können, wird ein indisches Restaurant besucht, in dem es möglich ist, dass die Azubis einerseits bei der Zubereitung der Speisen zusehen und sie andererseits auch kosten können.

Auswertung

25 Minuten

Ziel:

Raum für die eigene Meinung geben
Reflexion (Was habe ich gelernt?)
Das Training abschließen

Ablauf:

Die Teilnehmer/innen erhalten Arbeitsblätter mit drei Fragen:

- a.** Welche thematischen Einheiten/Aktivitäten haben dir gefallen, welche nicht und warum?
- b.** Was hast du in den zwei Tagen gelernt?
- c.** Wie war die Stimmung?

Da es relativ schwierig ist, beim oder nach dem Fest die Auswertung zu machen, sollte sie an einem anderen Tag gemacht werden oder evtl. kann sie auch vorgezogen werden.

Material:

Auswertungsbogen (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)
Stifte

Moonies

- grüßen andere, indem sie das Gegenüber leicht am Ohrläppchen ziehen und sich tief in die Augen sehen
- zeigen ihre Erheiterung, indem sie sich an der Nase fassen, jedoch nicht lachen
- stehen ihrem Gegenüber sehr nahe, so dass sie den Körpergeruch des anderen wahrnehmen können
- deuten mit der geballten Faust auf etwas
- sagen ja, indem sie mit der flachen Hand vor ihrem Gesicht hin und her wedeln
- sagen nein, indem sie mit der Faust auf die Brust klopfen
- äußern ihre Missbilligung, indem sie sich auf den Hinterkopf klopfen



Sunnies

- begrüßen andere mit einer Verbeugung aus zwei Metern Entfernung
- wenden während des Sprechens, das Gesicht vom Gegenüber ab
- halten immer einen Abstand von mindestens 50 cm
- betonen bei jeder Frage das letzte Wort durch größere Lautstärke; jede andere Betonung wird als Beleidigung empfunden
- zeigen Freude oder Erheiterung, durch Umschlingen des eigenen Körpers
- sagen nein, indem sie die Zunge herausstrecken
- sagen ja, indem sie mit der flachen Hand auf die Stirn klopfen
- zeigen Missbilligung durch versteinertes Stehenbleiben

Fragen zum Film

Gruppe 1: Die Hochzeitspaare

1. Welche Gründe hat Aditi, dass sie sich auf eine arrangierte Hochzeit mit Hemant einlässt?
2. Und wie erklärt sie es ihrer Cousine Ria?
3. Was denkt Hemant von einer arrangierten Ehe?
4. Warum sucht er sich keine Frau in Amerika?
5. Wie reagiert Hemant, als ihm Aditi erzählt, dass sie keine Jungfrau mehr ist?
Und warum holt er sie zurück?
6. Wie begrüßen sie sich untereinander - kurz vor und nach dem ersten Treffen?
7. Was trägt dazu bei, dass sich Hemant trotz dem heimlichen Verhältnis, das Aditi zu ihrem ehemaligen Chef hatte, auf die Hochzeit einlässt? Wie finden sich die beiden nach der Offenbarung dieses Geheimnisses?

Zusatzfragen:

Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Fragen zum Film

Gruppe 2: Tradition und Moderne / Armut und Reichtum

1. Welche Bedeutung haben die Hochzeitsrituale für die Familie?
2. Wie läuft die Verlobung ab?
3. Nennt Momente, in denen Tradition und Moderne aufeinander prallen, schaut nach Szenen und Figuren!
4. Nennt Momente, an denen Tradition und Moderne gut zusammen gehen!
5. Welche Statussymbole hat Dubey dabei? Wofür stehen sie?
6. Welche Sehnsüchte hat Alice und an welchen Szenen lässt sich das festmachen?
7. Was kennzeichnet die Liebe zwischen Alice und Dubey, im Gegensatz zum Hochzeitspaar und was ist gemeinsam?

Zusatzfragen:

Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Fragen zum Film

Gruppe 3: Sexueller Missbrauch

1. Wie verhält sich Ria zum Thema Heiraten?
2. Was ist früher zwischen Ria und Tej passiert?
3. Welche Position hat Tej in der Familie?
4. Warum geht Ria nach der Konfrontation beim Sangeet weg?
5. Wie reagieren die anderen Familienmitglieder?
6. Warum holt Lalit Ria zurück? Und warum ist es so schwer für Lalit, seinen Schwager Tej wegzuschicken?
7. Wie findet ihr die Entscheidung von Lalit?

Zusatzfragen:

Welche der im Film gezeigten Beziehungen gefällt euch am besten?
Welche hat nach eurer Meinung die besten Aussichten?

Rollenspiel - Aufträge

Situation 1

Zwei männliche Rollen

Rajan, 25, und Detlef, 24, kennen sich schon seit der 7. Klasse. Rajan kam damals mit seinen Eltern nach Berlin. Sie lernten sich in der Schule kennen. Obwohl sich ihre beruflichen Wege trennten, treffen sie sich immer wieder zu einem gemeinsamen Bier. An diesem Abend eröffnet Rajan, dass er im Herbst in Indien heiraten wird und dass er dazu Detlef und seine Freundin einladen möchte. Raja erzählt Detlef von seiner zukünftigen Frau, die ihm seine Eltern ausgesucht haben. Er sagt, sie ist sehr hübsch. Detlef kann es nicht fassen, dass sich Rajan nach so vielen Jahren in Deutschland auf eine arrangierte Ehe einlässt. Er hätte nie gedacht, dass Rajan so traditionell ist. Rajan erklärt ihm, was ihn zu dieser Entscheidung bewog, was seine Ängste, was seine Hoffnungen sind und warum er sich darauf einlässt, obwohl er schon mehrere Liebesbeziehungen in Deutschland gelebt hat.

Situation 1

Zwei weibliche Rollen

Tara, 25, und Anja, 24, kennen sich seit der 7. Klasse. Tara kam damals mit ihren Eltern nach Berlin. Sie lernten sich in der Schule kennen. Obwohl sich Ihre beruflichen Wege trennten, treffen sie sich immer wieder zu einem gemeinsamen Wein. An diesem Abend eröffnet Tara, dass sie im Herbst in Indien heiraten wird und dazu gerne Anja und ihren Freund einladen möchte. Tara erzählt Anja von ihrem zukünftigen Mann, den ihre Eltern ausgesucht haben. Sie sagt, dass er sehr hübsch ist und zeigt ihr ein Foto. Anja kann es nicht fassen, dass sich Tara nach so vielen Jahren in Deutschland auf eine arrangierte Ehe einlässt. Sie hätte nie gedacht, dass Tara so traditionell ist. Tara erklärt ihr, was sie zu dieser Entscheidung bewog, was ihre Ängste, was ihre Hoffnungen sind und warum sei sich darauf einlässt, obwohl sie schon mehrere Liebesbeziehungen in Deutschland gelebt hat.

Rollenspiel - Aufträge

Situation 2

Zwei weibliche Rollen

Nancy hat erfahren, dass sie schwanger ist und trifft sich mit ihrer engsten Freundin Maria. Nancy erzählt ihr, dass sie überglücklich ist, weil ihr Freund ihr einen Heiratsantrag gemacht hat und sie „ja“ gesagt hat. Maria reagiert total schockiert und stellt die Situation in Frage. „Bist du dir überhaupt sicher, dass er der Richtige ist? Eine Ehe hält sowieso nicht lange – jede zweite wird geschieden! Kann er euch überhaupt finanzieren?“ Nancy kann die Argumentation von Maria gar nicht verstehen. Darüber geraten die beiden in ein Gespräch über das Für und Wider einer Liebes- und einer Zweckbeziehung.

Situation 2

Zwei männliche Rollen

Tom hat erfahren, dass er Vater wird und trifft sich mit seinem engsten Freund Daniel. Tom erzählt ihm, dass er überglücklich ist und seiner Freundin einen Heiratsantrag gemacht hat, auf den sie „ja“ gesagt hat. Daniel reagiert total schockiert und stellt die Situation in Frage. „Bist du dir überhaupt sicher, dass sie die Richtige ist? Eine Ehe hält sowieso nicht lange – jede zweite wird geschieden! Kannst du euch überhaupt finanzieren?“ Da Tom die Argumentation von Daniel gar nicht verstehen kann, geraten die beiden in ein Gespräch über das Für und Wider einer Liebes- und einer Zweckbeziehung.

Arbeitsaufträge: Indische Küche

Gruppe 1

Gewürze und Kräuter

Gestaltet eine Collage unter folgenden Aspekten:

1. Welche Gewürze werden in der indischen Küche verwendet?
2. Welche Funktion haben sie in der indischen Küche?
3. Weshalb werden in der indischen Küche scharfe Gewürze verwendet?



Gruppe 2

Ein indisches Menü

Gestaltet eine Collage unter folgenden Aspekten:

1. Schaut in den indischen Kochbüchern nach der Einteilung der Gerichte.
2. Welche Gerichte werden als Vorspeisen, welche als Hauptgerichte gereicht, welche Beilagen werden verwendet und welche Desserts gibt es?
3. Stellt ein indisches Menü mit spezifischen Getränken zusammen.
4. Kopiert die Rezepte, so dass sie anschließend jeder der Gruppe in einer Mappe gesammelt mit nach Hause nehmen kann.

Gruppe 3

Zutaten und Zubereitungsarten in der indischen Küche

Gestaltet eine Collage unter folgenden Aspekten:

1. Schaut in den indischen Kochbüchern nach den verwendeten Lebensmitteln und den spezifischen Zubereitungsarten (z. B. Currys, Reis, Gemüse, Kartoffeln etc.).
2. Gestaltet eine Collage an Hand von Kopien aus den Kochbüchern unter dem Aspekt der verschiedenen Lebensmittel und Zubereitungsarten.

Auswertungsbogen

Das Training ist zu Ende, noch ein paar Fragen zum Schluss!

1. Welche thematischen Einheiten/Aktivitäten haben dir gefallen, welche nicht und warum?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Was hast du in den zwei Tagen gelernt?

.....

.....

.....

.....

.....

3. Wie war die Stimmung?

.....

.....

.....

.....

.....

Danke fürs Mitmachen!

Tipps und Tricks für Trainer/innen

- a. Zu Moonies und Sunnies
Für lernschwächere Jugendliche werden hier ggf. zu viele Kulturstandards verwendet. Diese können natürlich je nach Gruppe angepasst werden, d. h. die Anzahl kann vergrößert oder verkleinert werden.
- b. Zur Filmanalyse:
Die Filmanalyse an Hand der im Trainingsablaufplan genannten Fragen und deren Umsetzung in einer Collage war für die Jugendlichen nicht einfach. Daher empfiehlt es sich, mit lernschwächeren Jugendlichen die zweite Variante durchzuführen und evtl. nur einige Fragen aus dem Fragenkatalog bei der Auswertung zu verwenden.
- c. Zum Rollenspiel:
Da für einen großen Teil der Jugendlichen das Thema Hochzeit an sich eine Art kultureller Perspektivwechsel darstellte, wählten bis auf eine Gruppe alle die zweite, europäische Variante. Es empfiehlt sich, diese zuerst spielen zu lassen und erst in einer zweiten Runde die indische Variante einzuspielen. Wenn die TN wählen können, fällt die Entscheidung doch eher auf die erstere.
- d. Zu den Collagen *Die indischen Küche*
Evtl. benötigen die Jugendlichen dabei pädagogische Unterstützung, da ihnen das eigenständige Arbeiten mit Texten und Büchern eher schwer fällt.
Für die Gestaltung der Gruppe *Gewürze und Kräuter* empfiehlt es sich, die Gewürze als Anschauungs- und Collagenmaterial zu besorgen. Durchsichtige Tütchen sind klasse, da die Gewürze in ihnen abgepackt, angeklebt und mit kleinen Löchern versehen werden können, so dass man sie nicht nur sehen, sondern auch riechen kann.
- e. Warming up
Die im Trainingsablauf beschriebenen Aufwärmübungen können durch einfache Yoga-Übungen ersetzt werden.
- f. Festvorbereitung
Lebensmittel und Gewürze müssen im Vorfeld organisiert werden.
- g. Auswertung
Für die Auswertung empfiehlt es sich, den Roten Faden der beiden Tage aufzuhängen, so dass die TN alle Aktivitäten, Übungen und thematischen Einheiten erinnern können.

Mögliche Varianten im Trainingsablauf

Im Film „Monsoon Wedding“ und in den Arbeitsgruppenfragen wird sexueller Missbrauch innerhalb der Familie thematisiert. Dies kann für manche Teilnehmer/innen oder für manche Gruppen problematisch sein. Ggf. sollte dies vor dem Film explizit besprochen werden oder ein anderer Film eingesetzt werden. Eine weitere Möglichkeit ist, vor dem Film oder anstatt des Films eine thematische Einheit zum Thema Indien durchzuführen, in der Geographie, Bevölkerungsdichte, Politik, Gesellschaft und Religionen Indiens vorgestellt werden und im Anschluss mit Deutschland verglichen werden.

Da die Übung *Wörtertausch* die Erfahrung von Fremdheit und Ausgrenzung durch das Nicht-Kennen der Sprache erfahrbar macht, kann diese Übung sehr gut auch vor dem Film durchgeführt werden und die Rollenspiele dafür am nächsten Tag.

Information zum Film

Monsoon Wedding - Eine indische Hochzeit

Indien 2001, Regie: Mira Nair

Lalit und Pimmi Verma bereiten in New Delhi die Hochzeit ihrer Tochter Aditi vor, zu der Familienmitglieder und Gäste aus allen Teilen der Welt anreisen. Was einfach und überschaubar beginnt, entwickelt sich zu einem Reigen verschiedenster Geschichten zum Nachdenken, Lachen und Weinen. Zum Hochzeitsfest treffen nicht nur verschiedene Menschen, Generationen und ihre Lebensgeschichten aufeinander, sondern auch die zwei Welten Indiens: die traditionelle und moderne. Während die Hochzeit in den Fluten des beginnenden Monsoons zu versinken droht, führen alle Geschichten zu einem spannenden Ende.

Der indische Familienfilm ist ein farbenprächtiges Opus, das differenziert verschiedenste Beziehungen zwischen den Festteilnehmern entfaltet.

Thema: Familie, Liebesgeschichten, Inzest, Spannungsfeld von Tradition und Moderne

Fächer: Deutsch, Geografie, Ethik, Religion

Klassen: 9 - 10

Spieldauer: 116 Minuten, FSK: ohne Altersbeschränkung, empfohlen ab 14 Jahren



Das Heft zum Film mit Inhaltsbeschreibungen und Anregungen für die pädagogische Praxis kann unter <http://www.film-kultur.de/hefte.html> heruntergeladen werden.

Informationsblatt

Indische Küche - aus: <http://www.lemenu.de>

In Vorbereitung auf das Thema hörten wir immer wieder: „Indisch? Klasse Currygerichte!“ oder auch „Indisch? Das ist ja nur vegetarisch!“ Irrtum, die indische Küche ist vielfältiger als so mancher denken mag. Entdecken Sie mit uns die indische Küche und lassen Sie sich überraschen...

Die indische Küche besitzt sehr viele vegetarische Gerichte. Diese Tatsache hat religiöse Hintergründe: Für die Hindus (immerhin etwa 80 % der Bevölkerung) ist das Rind heilig und somit Rindfleisch absolut tabu; die Muslime (etwa 11 %) essen grundsätzlich kein Schweinefleisch; die Dschainas führen den Respekt vor dem Leben so weit, dass sie in der Erntezeit sogar auf Obst und Gemüse verzichten, weil ein Wurm darin sein könnte. Außerdem verzichten sie teilweise auf Tomaten und Rote Bete, weil es sie an Blut erinnert.

Doch nicht nur religiöse Einflüsse bestimmen die Essgewohnheiten in Indien. Auch die geschichtlich-kulinarischen Wirkungen lassen sich leicht nachweisen. So findet man eindeutige Einflüsse der Moguln, der Briten und der Portugiesen.

Wie sieht nun ein „indisch gedeckter“ Tisch aus? Zum Frühstück bekommt man Chapattis, Reis mit Dal (Linsenbrei), Gemüse, im Süden zusätzlich Idlis (gedämpfte Reiskuchen), dazu Tee (im Norden) oder Kaffee (im Süden). Eine Art Standard ist Thali, eine Platte mit verschiedenen Schälchen, gefüllt mit Curries, Gemüse, Saucen und Joghurt. In der Mitte der Platte befinden sich entweder Brotfladen oder Reis. Tandoori-Gerichte bestehen aus mariniertem Fleisch, welches im Lehmofen schonend gebacken wird. Biryani-Gerichte, in der einfachsten Version Pullaos, sind würzige Reisgerichte mit Fleisch oder Gemüse. Tikka ist kleingeschnittenes Hühner- oder Lammfleisch, Vindaloo dagegen ist sehr scharf geschmort. Außerdem gibt es unzählige Rezepte mit Meeresfrüchten oder Gerichte mit Kokosmilch. Kleine Snacks, wie Samosas (frittierte Fleisch- oder Gemüse-Teigtäschchen), Uttapam (Reismehlpfannkuchen mit einer Zwiebel- und Tomatenfüllung) oder Masala Dosai (dünne Pfannkuchen mit einer Gemüsefüllung), runden den Alltag ab.

Die indischen Gewürze

Was wäre die indische Küche ohne ihre Gewürze? Allein die Unmenge an unterschiedlichen Curries (Curry ist nichts anderes als eine Gewürzmischung und keinesfalls die Frucht der „Currypflanze“, wie einige immer noch glauben) lässt vermuten, dass die indische Küche noch mehr zu bieten hat. Wir haben eine kleine Auswahl an typisch indischen Gewürzen, die zum Teil aber auch bei uns Verwendung finden, zusammengestellt:

BEZEICHNUNG	BESCHREIBUNG	VERWENDUNG
Anis und Sternanis (Saunfaur Badayan)	Anis ist der winzige ovale Samen von Anisum officinalis und Anisum vulgare. Sternanis wird aus China importiert und schmeckt etwas süßer und intensiver als Anis. Sternanis ist eine der Hauptzutaten der Gewürzmischung Dhanajeera. Da es billiger ist als Anis, wird es oft ersatzweise in Restaurants verwendet.	Verwendung findet Sternanis beispielsweise in Schmorgerichten und Pilaws.
Bockshornklee (Methi)	Eigentlich sind die Bockshornklee Samen Hülsenfrüchte wie beispielsweise Mungobohnen, entwickeln aber einen bitteren Geschmack und ein sehr intensives Aroma. Aus diesem Grund werden sie meist gemahlen als Gewürz eingesetzt. - Die Blätter des Bockshornklee werden übrigens auch als Gemüse eingesetzt.	In der Regel werden die Samen geröstet oder angebraten, um das bittere Aroma zu mildern.

BEZEICHNUNG	BESCHREIBUNG	VERWENDUNG
Chilischoten grün und rot/ Mari Mirch, Lal Mirch	Die grünen Chilischoten sind unreif und besitzen ein kräftiges Aroma. Die roten Chilischoten stammen von der gleichen Pflanze, wurden reif gepflückt und an der Sonne getrocknet. Da diese sehr scharf sind, sollten sie vorsichtig verwendet werden.	Ganz oder auch gemahlen (Cayennepfeffer)
Curryblätter Meetha Neem	<i>Achtung!</i> Curryblätter und Curry haben (zunächst einmal) absolut nichts miteinander zu tun! Curryblätter sind die (äußerst) aromatischen Blätter der <i>Murraya koenigii</i> und bilden die Grundlage eines echten Currypulvers.	Curryblätter werden in Indien immer frisch verwendet. Hier sind sie allerdings meist nur getrocknet in Asia-Läden erhältlich und weniger aromatisch.
Fenchel Saunf	Die Fenchelsamen erinnern an Kreuzkümmel, der Duft eher an Anis. Fenchel wird sehr häufig geröstet und kandiert nach dem Essen angeboten, da er als verdauungsfördernd gilt.	Fenchel ist ein wichtiges Gewürz für geschmorte Okra und ist Bestandteil der Gewürzmischung Panch Phoron. Ausserdem werden Getränke, Gebäck und Süßspeisen mit Fenchel gewürzt.
Ingwer Adrak/ Ingwerpulver/ Sonth	Frischer Ingwer ist der Wurzelstock von <i>Zingiber officinale</i> und wird für Ingwerpulver an der Sonne getrocknet und anschließend gemahlen. Die Ingwerwurzel muss vor dem Gebrauch geschält werden.	Ingwerpulver sollte nur im Notfall als Ersatz für frischen Ingwer benutzt werden, da sein Aroma wesentlich süßer ist.
Kardamom Elaichi	Kardamom ist die Frucht der in Sri Lanka und Südindien beheimateten. <i>Elettaria cardamomum</i> .	Die Aromastoffe stecken in den Samen der Fruchtkapseln - soll es etwas milder schmecken (z.B. bei Pilaws), benutzt man die ganzen Kapseln, ansonsten gemahlenen oder grob zerdrückten Kardamom.
Koriander Dhania	Koriandersamen und Korianderblätter stammen von <i>Coriandrum sativum</i> . Die Samen werden in der indischen Küche am häufigsten verwendet, sind wichtigster Bestandteil von Currypulver und <i>Garam Masala</i> (ebenfalls eine Würzmischung).	Korianderblätter sind in der Nutzung vergleichbar mit Petersilie (oft als Garnierung), Koriandersamen finden in fast jedem indischen Gericht Verwendung.
Kreuzkümmel Jeera	Kreuzkümmelsamen (<i>Cuminum cyminum</i>) sind eine der wichtigsten Zutaten in <i>Garam Masala</i> und <i>Panch Phoron</i> . Kreuzkümmel hat nichts mit Kümmel zu tun.	Gewürz in Vorspeisen, Hauptgerichte, Pikkels und Joghurt-Salaten.
Kümmel Gunyan	Kümmel ist der Samen von <i>Carum carvi</i> oder <i>Carum bulbocastanum</i> .	Für Brot und Gebäck.
Kurkuma Haladi	Farbgeber für Currypulver. Kurkuma ist - wie Ingwer - ein Wurzelstock.	Die Kurkumawurzel wird gereinigt, gekocht und anschließend zu Pulver verarbeitet. In der südindischen vegetarischen Küche hat Kurkuma den Stellenwert wie Salz.

BEZEICHNUNG	BESCHREIBUNG	VERWENDUNG
Safran Kesar	Das teuerste Gewürz der Welt wird aus den Blütennarben der <i>Crocus sativus</i> gewonnen. Anlässlich religiöser Feste hergestellte Speisen enthalten Safran.	Bevorzugt werden Safranfäden verwendet, da diese nicht verfälscht werden können.
Senfsamen schwarz / Rai	Eines der wichtigsten Gewürze der indischen Küche.	Schwarze Senfsamen gehören zu den Einmachgewürzen, können aber nicht durch gelbe Senfsamen ersetzt werden. Außerdem wird daraus Senföl hergestellt.
Zimt Dal Chini	Der Zimt in Indien stammt vom <i>Cinnamomum cassia</i> und ist intensiver als der „echte“ Zimt vom <i>Cinnamomum zylanicum</i> .	Zimt ist unter anderem Bestandteil von Garam Masala und wird gemahlen, zerbröckelt oder als Stange verwendet.

- Viele Gewürze werden auch in unterschiedlichen Gewürzmischungen verwendet, wobei es nicht „das“ **Curry** oder „das“ Garam Masala gibt. Im Grunde hat jede Region, ja fast jede Familie ein eigenes Rezept für diese Mischungen.
- **Masala** bedeutet übrigens nichts anderes als Gewürzmischung, **Garam** steht für heiß oder warm.
- Curry ist typisch für die südindische, Garam Masala typisch für die nordindische Küche, Panch Phoron ist eine Kreation der Bengalen.

aus: <http://www.lemenu.de/Thema/t0224.html> (13. 12. 05)

► Diese Informationen zum Thema Indische Küche wurden uns freundlicherweise von le menu – Dem deutschen Informationsdienst rund um die Themen Genießen und Kochen (www.lemenu.de) zum Abdruck in unserem Trainingsmaterial zur Verfügung gestellt. Die Seiten von le menu sind immer wieder - nicht nur während des Xenos-Trainings - sehr hilfreich für die Ausbildung gewesen, wenn wir für spezifische Projekte Rezepte und Getränke aus den unterschiedlichsten Regionen der Erde gesucht haben (insbesondere das Themen-, Getränke- und Themenrezepte-Archiv).

Siehe auch:

Ausgesuchte Rezepte aus Indien unter <http://www.lemenu.de/Thema/Themenrezepte/t0224.html> und indische Getränke: <http://www.lemenu.de/Getraenke/t0224.html>

Informationsblatt

Indische Getränke - aus: <http://www.lemenu.de>

Hierzulande trinken viele Leute zu indischen Gerichten häufig Bier. Dagegen spricht nichts, besonders da Bier sehr gut zu den scharfen Gerichten passt. Auch Wein (z. B. Riesling, Gewürztraminer bei den Weißen oder ein Bordeaux oder Beaujolais bei den Roten) ist zu empfehlen.

Nun darf aber die Mehrheit der indischen Bevölkerung aus religiösen Gründen keinen Alkohol trinken. Was man statt alkoholischer Getränke servieren kann, verraten wir Ihnen in diesem Monat.

Tee

Natürlich fällt einem bei Indien Tee ein - Assam und Darjeeling sind wohl die bekanntesten Sorten in Europa, in Reformhäusern ist außerdem der sogenannte „Yoga-Tee“ oder auch „Yogi-Tee“ zu bekommen. Assam-Tee wird in Assam, Darjeeling, Dooars und Nilgiri verstärkt angebaut. Der Darjeeling-Tee gilt als der edelste und feinste unter den Teesorten.

Indien ist eines der wichtigsten Exportländer für Tee und der Teeanbau ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Doch eine eigene Teekultur hat sich nie herausgebildet. Für die Einheimischen war Tee immer ein Getränk der Oberschicht und der Kolonialherren. Die Inder bevorzugen ein Mischgetränk namens Masala Tschai („Gemischter Tee“): Kardamom, Zimt, Kurkuma und andere Gewürze werden mit schwarzem Tee vermengt, in Milch aufgekocht und mit Honig serviert. In indischen Restaurants außerhalb Indiens wird es als „Indian Tea“ angeboten, ohne die Gewürze wird er unter „Yogi-Tee“ verkauft.

Eine weitere Spezialität ist der Kardamom-Tee, welcher dem Masala Tschai in der Zubereitung ähnelt:

Zutaten für 4 Personen

- $\frac{3}{4}$ l Wasser
- $\frac{1}{4}$ l Frischmilch
- 15-20 grob zerstossene Kardamomkapseln
- 5 TL kräftiger Assam-Tee
- Zucker nach Geschmack

Zubereitung:

Das Wasser zusammen mit den Kardamomkapseln in einen Topf geben, aufkochen und fünf Minuten köcheln lassen. Den Topf vom Herd nehmen, den Tee einrühren und zwei bis drei Minuten ziehen lassen.

Die Milch zugießen und das Ganze auf dem Herd noch einmal aufwallen lassen. Den Tee durch ein Sieb in eine Kanne gießen und servieren. Nach Geschmack süßen.

Weitere alkoholfreie Getränke

Garam Dhot ist im Prinzip nichts anderes als heiße Milch.

Zutaten für 4 Personen

- 1 l Milch
- 1 Prise Muskatnuss
- 3 TL Honig (*ersatzweise Zucker*)
- 3 zerstoßene Kardamomkapseln
- Zimt
- Safranfäden

Zubereitung:

Die Milch in einem Topf aufkochen und etwa fünf Minuten bei schwacher Hitze köcheln lassen. Den Topf vom Herd nehmen und den Honig darin verrühren. Das Ganze mit Kardamom, Muskat, Zimt und Safranfäden würzen.

Das am weitesten verbreitete Getränk allerdings ist ein Joghurtgetränk namens Lassi.

Lassi gibt es salzig oder süß, einfach oder mit Früchten; im Sommer ist es ein hervorragender Durstlöscher.

Salzige Variante - Zutaten für 4 Personen

- 500 g Naturjoghurt
- ¼ l kaltes Wasser
- 1 TL Zitronensaft
- ½ TL gemahlener Kreuzkümmel
- Salz
- 12 Eiswürfel

Zubereitung:

Den Joghurt, das Wasser, den Zitronensaft, den Kreuzkümmel und eine Prise Salz in einen Cocktailshaker geben, die Eiswürfel zum Schluss dazu geben, den Shaker gut verschliessen und alles shaken. Sobald der Shaker beschlägt und das Geräusch der Eiswürfel abnimmt, ist der Inhalt gut gekühlt.

Süße Variante - Zutaten für 4 Personen

- ½ l kaltes Wasser
- 4 EL Zucker
- Zimt

Zubereitung:

Den Joghurt, das Wasser und den Zucker gründlich miteinander vermengen und mit Zimt garniert servieren. Mit Säften oder pürierten Früchten ergeben sich weitere Geschmacksrichtungen. Und sonst? Was auch immer Sie zu indischem Essen servieren oder trinken möchten, stellen Sie auch immer ein Glas Eiswasser bereit - ein kräftiger Schluck plus etwas Reis löscht den heftigsten Brand im Mund!

aus: <http://www.lemenu.de/Getraenke/t0224.html> (13. 12. 05)

► Diese Seiten über Indische Getränke wurden uns freundlicherweise von le menu – Dem deutschen Informationsdienst rund um die Themen Genießen und Kochen (www.lemenu.de) zum Abdruck in unserem Trainingsmaterial zur Verfügung gestellt.

Siehe auch:

Informationen zur Indischen Küche unter <http://www.lemenu.de/Thema/t0224.html>

und Ausgesuchte Rezepte aus Indien unter <http://www.lemenu.de/Thema/Themenrezepte/t0224.html>

Literaturliste

Literatur zur indischen Küche

In den Stadtbibliotheken lassen sich gut Literatur über Indien, Reiseführer und Kochbücher finden.

Besonders empfehlenswert ist wegen der guten Einführung

Roshi Razzaq: Indische Küche, Könnemann Verlag, Köln 2001

und wegen der Gewürzlehre

Camellia Panjabi: Indische Currys. Die 50 besten Originalrezepte aus allen Teilen des Landes.

Kaleidoskop-Buch im Christian Verlag 2003

Über Indien (in englischer Sprache):

<http://www.indiainfo.com>

Über die arrangierte Hochzeit in Indien:

<http://www.kirchenweb.at/hochzeit/ausland/indien.htm>

Über die indische Küche:

<http://www.lemenu.de/Thema/t0224.html>

Über Hinduismus:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Hinduismus>

Über Yoga, Ayurveda, Meditation und spirituelles Leben:

<http://www.yoga-vidya.de>

Literatur zum Film:

Das Themenheft zum Film Monsoon Wedding kann unter www.kino-fuer-toleranz.de vom Internet heruntergeladen werden (siehe Material für Trainer/innen).

Literatur zu den Aktivitäten:

Arbeitsgruppe SOS – Rassismus NRW u. a. (Hrg.): Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. Ca. 150 Übungen, um ohne „moralischen Zeigefinger“ Gewalt und Rassismus zu „begreifen“. Schwerte 1996

► Zu bestellen bei: Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen, c/o Ralf-Erik Posselt, Haus Villigst, 58239 Schwerte oder <http://www.sos-rassismus-nrw.de/index4.php>

Losche, Helga: Interkulturelle Kommunikation, Sammlung praktischer Spiele und Übungen, ZIEL - Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen, Augsburg 2003

Materialliste

Wandzeitungspapier in Plakatgröße

Flipchart und Flipchartpapier

Stifte von verschiedenen Farben und unterschiedlicher Dicke

Scheren

Bleistifte

Kreppband

Tesa

Pinnnadeln

Metaplankarten

Kochbücher, Bildbände

Indische Gewürze

Klarsichttütchen

Schnellhefter für jede/n TN

Zutaten je nach Rezeptauswahl

Stoffe, Tücher und Dekorationsmaterial für das Fest

Video: „Monsoon Wedding“ und Filmheft (*siehe Literaturliste*)

Vorbereitung der benötigten Kopien (*siehe Material für Teilnehmer/innen*)

TRAININGSBAUSTEIN

Migration

1. Überblick	Seite 127
Kurzinformation zum Trainingsbaustein Der Rote Faden	
2. Training	Seite 130
Detaillierter Trainingsablaufplan	
3. Material für Teilnehmer/innen	Seite 144
Informationsblatt <i>Wandertag</i> Informationsblatt <i>Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands</i> Arbeitsblätter <i>Begriffsklärungen</i> Kopiervorlagen <i>Migrationsbiografien</i>	
4. Material für Trainer/innen	Seite 157
Informationen zum Film <i>Mondlandung</i> und Bezugsadressen	
Literaturliste	
Materialliste	Seite 159

KURZINFORMATION ZUM TRAININGSBAUSTEIN

Migration

Form: Verhaltenstraining, Wissensvermittlung und Sensibilisierung

Dauer: 2 Tage

Lernziele:

- Üben von Teamfähigkeit, Perspektivwechsel und Kommunikation
- Sensibilisierung für die Lebenssituation von Migrant/innen
- Information über Migrationsgründe und -bewegungen
- Information über unterschiedliches Recht für Deutsche und Nicht-Deutsche, EU-Bürger/innen und Nicht-EU-Bürger/innen

Inhalte:

Hinführung zum Thema mit einer Gruppenaktivität

Vertiefung durch einen themenspezifischen Film

Auswertung des Films mittels Collagen in Kleingruppen

Begriffsklärungen zum Themenbereich Migration in Partner/innenarbeit

Vertiefung des Themas Migrationsbiografien in Kleingruppenarbeit

Sensibilisierung für Migrationsgründe durch Ansetzen an der individuellen Lebensrealität

Gruppenaktivität zu weltweiten Migrations- und Fluchtbewegungen

Erarbeiten der Grundzüge des neuen Zuwanderungsgesetzes in Kleingruppen
oder Einladung eines Gastdozenten / einer Gastdozentin

Darstellung eines selbst ausgewählten Menschenrechts mit kreativen Mitteln

ROTER FADEN: MIGRATION

Zeitblöcke	Tag 1
Vormittag	Begrüßung und warming up Gruppenaktivität: „Herzlich willkommen!“ Hinführung zum Thema Gruppenaktivität: „Gruppengeografie“ Vorstellung des Roten Fadens Film: „Mondlandung“ Pause Aktivierung: Blumenstrauß Filmauswertung an Hand von Collagen Mittagspause
Nachmittag	Aktivierung: Pferderennen Begriffsklärungen zum Themenbereich Migration in Partner/innenarbeit mit Arbeitsblättern und Texten - Sensibilisierung für Migrationsgründe: Migrationsbiografien in Kleingruppenarbeit Abschlussrunde: Mülleimer und Rucksack
Zeitblöcke	Tag 2
Vormittag	Begrüßung und warming up Aktivität: Kreijsjonglage mit Tennisbällen Push and Pull Üben von Perspektivwechsel Pause Refugee Chair - Die Welt in Stühlen Thema Migration und Flucht in einer Perspektive über Deutschland und Europa hinaus wahrnehmen Mittagspause
Nachmittag	Aktivierung: Besenstiel Das neue Zuwanderungsgesetz Wissensvermittlung in Kleingruppenarbeit Variante: Einladung eines Gastdozenten/ einer Gastdozentin Annäherung an das Thema Menschenrechte mit darstellerischen Mitteln (Text, Rap, Statuentheater o. ä.) Auswertung mit Metaplankarten oder Zielscheiben

TRAININGSBAUSTEIN

Migration

Detaillierter Trainingsablaufplan

1. Tag

1. Begrüßung und warming up

30 Minuten

Begrüßung der Teilnehmer/innen (TN) durch den/die Trainer/in

Begrüßungsaktivität: „Herzlich Willkommen“¹

10 Minuten

Ziel:

Begrüßung von allen Anwesenden, gute Stimmung, Aufwachen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten benennen.

Ablauf:

Alle stellen sich in einen lockeren Kreis, ein/e Trainer/in begrüßt zunächst alle im Kreis Stehenden, dann begrüßt sie in recht schnellem Tempo „Unter-Gruppen“ der Anwesenden, z. B.

alle, die nächsten Monat Geburtstag haben,

alle, die schon mal umgezogen sind,

alle, die in Berlin geboren sind,

alle, die woanders geboren sind,

alle Frauen, alle Männer,

alle, die gerne verreisen würden,

alle, die gerne Hiphop hören, ... etc.

Diejenigen, die begrüßt werden, stellen sich entweder in die Mitte des Kreises oder bleiben in der Kreistrunde an ihrem Platz stehen und winken (vorher als Regel festlegen und verkünden!), die anderen applaudieren kräftig als Begrüßung.

Wichtig:

Die Anleitenden begrüßen klar umrissene Gruppen, halten ein zügiges Tempo ein, und: applaudieren selbst kräftig mit. Wichtig ist, keine Gruppen zu benennen, die für die TN problematisch sein könnten.



Keine Auswertung danach! Den Applaus wirken lassen!

Variation:

Die TN auffordern, selbst Teil-Gruppen zu benennen, die von der Gesamt-Gruppe begrüßt werden!

Begrüßungsaktivität: „Gruppengeografie“

10 Minuten

Ziel:

In Schwung kommen und einen spielerischen Einstieg ins Thema finden. Die Gruppenaktivität dient als leichter Übergang zum Thema „Migration“.

Ablauf:

1. Frage: Wo wohnst du?

Ein gemeinsamer Orientierungspunkt (z. B. das Ausbildungsrestaurant) stellt das Zentrum dar und wird mit einem Stuhl o. ä. gekennzeichnet. Die TN werden gebeten, sich in der geografischen Struktur ihrer aktuellen Wohnbezirke in Berlin aufzustellen.

2. Frage: Wo bist du geboren worden?

Die TN ordnen sich ihren Geburtsorten entsprechend geografisch um.

Weitere Fragen: Wo bist du zur Schule gegangen?

Bist du schon einmal umgezogen?

Wenn ja, woher? ... etc.

¹ etwas abgeändert aus: DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hg): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit: Übung „Welcome diversity“

Die TN ordnen sich entsprechend geografisch um.

- Die Trainer/innen leiten in ihrer Moderation zum Thema „Migration“ über.

2. Vorstellung des Roten Fadens

10 Minuten

- Hierfür das Programm des Trainings auf Flipchart oder Tafel schreiben!

3. Film: „Mondlandung“

2 Stunden

Film: 83 Minuten

Kurze Nachbesprechung: 15 Minuten

Kurze Pause: 10 Minuten

Ziel:

Veranschaulichen von Migrationserfahrung von Jugendlichen, deren alltägliche Lebensrealität mit der der Azubis sehr vergleichbar ist (oder vor der Ausbildung war).

Je nach Zusammensetzung der TN-Gruppe Thematisierung von eigenen Erfahrungen: Ankommen in Deutschland, Fremdheit, Umgangsmöglichkeiten mit verschiedenen Problemlagen.

Ablauf:

Das Video zeigen, die anschließende gemeinsame Auswertung ist unerlässlich!

Inhalt des Films:

„Die Familie Käfer kommt als hoffnungsvolle Spätaussiedlerfamilie aus einer Kleinstadt in der kasachischen Steppe nach Deutschland. Nachdem sie zunächst einige Tage in der Landesaufnahmestelle verbringen, erhalten sie ein Zimmer in einem Aussiedlerwohnheim. (...) Erzählt wird die Geschichte zweier Brüder, Yuri Käfer (20 Jahre) und Dimi Käfer (17 Jahre), deren Entwicklungen nach der Ankunft in Deutschland auseinander driften. (...)“

Der Film wurde hauptsächlich in russischer Sprache gedreht und mit deutschen Untertiteln versehen. Die Probleme, mit denen junge Spätaussiedler in Deutschland konfrontiert werden, werden im Spielfilmformat sehr gut aufbereitet. Sie sollten jedoch inhaltlich bei der Vorführung vor Jugendlichen und auch Erwachsenen nachbereitet werden. (...)“

aus: http://www.migration-online.de/film_all_X19pbml0PTEmcGlkPTE3_.html

Weitere Informationen und Bezugsadressen: (siehe Material für Trainer/innen)

Kurze Nachbesprechung

- Schlüsselszenen des Films sind auf dem Videoband nach dem Film gesondert abrufbar, um sie ggf. in der Auswertung noch einmal ansehen und intensiver besprechen zu können.

Beispiele für Leitfragen zur Nachbesprechung des Films

- Was hat euch an dem Film gefallen? Was hat euch nicht gefallen?
Ist die Geschichte im Film realistisch?
- Könnt ihr beschreiben, wie sich die Familie Käfer (die Mutter, der Vater, Yuri, Dimi) wohl bei ihrer Ankunft im Übergangwohnheim gefühlt hat?
- Welche Wünsche und Hoffnungen haben die Familienmitglieder?
- Welche Schwierigkeiten gibt es? Wie gehen die Einzelnen damit um?

Pause

10 Minuten

Ankommen nach der Pause

5 - 10 Minuten

Blumenstrauß

Die Gruppe sitzt auf Stühlen im Kreis, ein Stuhl fehlt. Die überzählige Person, zu Beginn sollte dies die/der Trainer/in sein, steht in der Mitte und erzählt eine Geschichte. Immer wenn sie eine Blume nennt, passiert etwas: Bei „Tulpe“ wechseln alle TN einen Platz nach rechts, bei „Rose“ einen Platz nach links, bei „Nelke“ wechseln alle 2 Plätze nach rechts und bei „Blumenstrauß“ wechseln alle auf einen Platz gegenüber ihrem bisherigen Sitzplatz. In diesem Durcheinander erhascht die Erzählerin einen Platz und die Person, die jetzt keinen Sitzplatz hat, erzählt die Geschichte weiter.

4. Filmauswertung mit Collagen

1 Stunde

Ziel:

Auswertung des Films in Kleingruppen statt - wie üblich - im Lehrgespräch im Plenum
Besprechen ausgewählter Aspekte des Films in der Kleingruppe
Förderung der Kreativität

Ablauf:

Die Gruppe wird in drei Kleingruppen geteilt. Jede Kleingruppe erhält einen thematischen Schwerpunkt zur Auswertung des Films:

1. Gruppe: Heimat
Was ist Heimat?
2. Gruppe Ängste / Sorgen
Welche Ängste /Sorgen ergeben sich beim Verlassen der Heimat?
3. Gruppe Chancen
Welche Chancen ergeben sich, was erhofft man sich in einer neuen Heimat?

Die Kleingruppen erhalten Zeitschriften, Kataloge, Stifte, Papier etc. und gestalten jeweils eine gemeinsame Collage zu ihrem spezifischen Thema.

Auswertung:

Gemeinsame Auswertung in der Gesamtgruppe: Jede Arbeitsgruppe stellt ihre Collage vor.
Unterstützende Fragen des Trainers/der Trainerin können sein: Was wird dargestellt? Wie stehen die Bildelemente zu einander in Beziehung? Wie fühlt sich das Bild an? Was steht in der Mitte, was am Rand? Was ist wichtig?

Material:

Zeitschriften, Kataloge, Magazine, Zeitungen
Scheren und Klebstoff
Stifte
große Bogen Packpapier, Flipchartpapier

Mittagspause

1 Stunde

Energizer nach der Mittagspause

10 Minuten

z. B. Pferderennen²

Die TN und die Trainer/innen stehen in einem engen Kreis beieinander, so dass sich die Schultern berühren. Die/der Trainer/in leitet das Pferderennen an: Zuerst gehen die TN etwas in die Knie, so als ob sie auf einem Pferd säßen; die Pferde im Kreis fangen an, etwas zu gehen, zu laufen, im Pferderhythmus zu trappeln. Sobald die Gruppe den Rhythmus gefunden hat, sagt die /der Trainer/in bestimmte Ereignisse an: Es kommt eine Rechts-Kurve (die Gruppe lehnt sich im Kreis nach rechts), eine Kurve nach links (die Gruppe lehnt sich nach links), ein Hindernis (die Pferde springen), ein Bach (der Bach wird über-

sprungen), die Medien (alle schauen hoch, winken und lächeln), die Fangemeinde (alle jubeln), und dann der Endspurt, die Zielgerade (das Tempo steigert sich) und... gewonnen!

5. Theorie: Was ist eigentlich Migration?

1 Stunde

Ziel:

Klärung von Begriffen wie Migration, Migrationsmotive, Flucht-, Arbeitsmigration etc.
Wissensvermittlung zum Thema Migrationsbewegungen aus und nach Deutschland

Ablauf:

Als Basis für die Begriffsklärungen können die Informationsblätter
„Wandertag. Oder: Was ist eigentlich Migration?“ und „Kleine Migrationsgeschichte
Deutschlands“ aus dem Baustein für nicht-rassistische Bildungsarbeit³ genutzt werden.

Arbeitsphase in Partner/innenarbeit – je nach Bedarf –

ca. 20 Minuten

Die TN erhalten eine Kopie der oben genannten Informationsblätter und Arbeitsblätter mit Fragen, die sie in Partner/innenarbeit beantworten.

Arbeitsphase in der Gesamtgruppe

ca. 40 Minuten

Die Arbeitsergebnisse werden danach in der Gesamtgruppe besprochen. Hierzu notiert die Trainerin/der Trainer die Begriffe bzw. die einzelnen Migrationsbewegungen als Überschriften jeweils auf einem Flipchartbogen. Die Trainerin/der Trainer fragt die Arbeitspartner/innen nach ihren Ergebnissen, notiert die Antworten der TN auf dem Flipchart und ergänzt sie - falls notwendig - durch eigene Erläuterungen. Hierbei Nachfragen und Gesprächsbedarf der TN Raum geben!

Material:

Informationsblätter „Wandertag“ und „Kleine Migrationsgeschichte“ (siehe Material für TN)

Vorbereitung der Arbeitsblätter „Begriffsklärungen“ (siehe Material für TN);

Kopieren und auseinander schneiden!

Schreibpapier

Stifte

Flipchart

Papier

Filzstifte

Weitere Literatur zum Thema: siehe Literaturliste

6. Migrations Biografien

45 Minuten

Ziel:

Sensibilisierung für Migrationsgründe

Verständnis schaffen für Beweggründe von Menschen, die nach Deutschland gekommen sind

Ablauf:

TN bilden Kleingruppen à 3 oder 4 Personen; sie erhalten jeweils eine Kurz-Biografie.

Fragen zu den Biografien werden für alle auf Flipchart oder Tafel notiert:

z. B. Beschreibe die Lebensgeschichte von...

- Wo ist sie/er geboren? Wo ist er/sie aufgewachsen?
- Was weißt du über ihre/seine Familie und Heimat?
- Welches waren die Beweggründe für die Migration?
- Wie ist ihre/seine Lebenssituation jetzt?
- Was weißt du über ihre/seine Wünsche und Ziele?

Diese Fragen werden in der Kleingruppe gemeinsam schriftlich beantwortet.

Zeit:

20 Minuten

Anschließend werden die Hauptpersonen dieser Lebensgeschichten der gesamten Gruppe vorgestellt, evtl. Unklarheiten besprochen.

Zeit:

25 Minuten

Material:

Arbeitsblätter Migrationsbiografien: (siehe Material für TN)

Papier und Schreibutensilien

Flipchart oder Tafel

7. Abschlussrunde

10 Minuten

Mülleimer und Rucksack

Ziel:

Kurze schnelle Auswertung

Ablauf:

Die TN sitzen im Kreis. Jede/r (auch die Anleitenden!) sagt an, was sie/er, nach diesem Seminartag, „in den Mülleimer wirft“ (was nicht gut war), und was er/sie „in den Rucksack packt“ (das gefällt mir, das nehme ich mit).

Tipp:

Darauf achten, dass jede/r zum Zuge kommt und sich kurz fasst. Äußerungen nicht hinterfragen - außer wenn sie absolut nicht verständlich sind!

2. Tag

1. Begrüßung und warming up

10 Minuten

Zum Wachwerden

z.B. Kreijsjonglage mit Tennisbällen, in der Luft oder auf dem Boden

Vorstellung des Programms für den heutigen Tag

visualisiert auf einem Flipchart-Bogen

5 Minuten

2. Push and Pull

1,5 Stunden

Ziel:

Sensibilisierung für Migrationsgründe

Üben von Perspektivwechsel

Verständnis schaffen für Beweggründe von Menschen, die nach Deutschland gekommen sind

Einbeziehen der Ebene staatlicher Regulierungspolitik

Ablauf:

1. Phase

Die TN erhalten Metaplan-Karten in rot und in grün (jeweils ca. 3 Stck. pro TN) und Stifte.

Frage 1: „Push-Faktoren“

10 Minuten

Welche Gründe könnte es für mich geben, Deutschland zu verlassen, um woanders zu leben?

Bitte auf die roten Karten aufschreiben.

Wichtig!

TN mit Migrationshintergrund werden gebeten, selbst zu entscheiden, ob sie die Gründe aufschreiben wollen, die sie zur Migration nach Deutschland veranlasst haben, oder ob sie Gründe aufschreiben wollen, die sie veranlassen würden, auch Deutschland wieder zu verlassen.

Frage 2: „Pull-Faktoren“

10 Minuten

Wenn ich mich also entschieden habe, woanders zu leben: Woran würde ich mich entscheiden in *welches Land* ich gehen würde?

Was würde meine Entscheidung für ein bestimmtes Land beeinflussen?

Bitte auf die grünen Karten aufschreiben.

Tipp:

Hier können - in manchen Gruppen sollten sogar - Beispiele genannt werden!

Ich entscheide mich für ein bestimmtes Land wegen:

des Klimas

der großen Chancen einen Job zu finden

der sympathischen Lebensart der Leute dort

der Politik: Meinungsfreiheit, Sozialismus, Demokratie etc.

weil ich dort schon Freunde habe

weil ich die Sprache kann / schnell lernen kann ... etc.

2. Phase

30 Minuten

Wenn alle TN ihre Gründe für beide Fragen notiert haben, werden diese mit Kreppband an die Wand oder die Tafel geklebt, sortiert nach den beiden Farben. Jede/r TN hängt ihre/seine Karten selbst auf und erläutert sie kurz.

- ▶ Danach fragen die Anleitenden, ob die Gruppe die einzelnen Beweggründe für Aus- und Einwandern kommentieren, evtl. auch bewerten will. Eine weitere Frage kann sein, ob die genannten Gründe überzeugend, stimmig, nachvollziehbar sind.

Die Erfahrung zeigt, dass die genannten Beweggründe diskutiert, deren Gewicht abgewogen wird, und dass die allermeisten Beweggründe für Migration als nachvollziehbar gesehen werden, auch Gründe wie Arbeitssuche, Lebensunterhalt sichern oder besseres Klima...

Die Anleitenden schließen die Diskussion nach einer Weile ab mit der Bemerkung, dass alles was genannt wurde, für die jeweiligen Personen gute Gründe sind, dass die Entscheidung auszuwandern oder aus einem Notstandsgebiet zu fliehen, eine schwerwiegende Entscheidung sei, die sich wohl jeder Mensch sehr gut überlegt.

3. Phase

30 Minuten

- ▶ Die nächste Frage an die Gruppe ist, ob die von ihnen genannten Gründe für andere Menschen auch Beweggründe sein könnten, die sie dazu bewegen, nach Deutschland/ nach Berlin / ... zu kommen? Auch diese Frage wird in der Gesamtgruppe diskutiert und von den Anleitenden moderiert.

In der Diskussion geht es erfahrungsgemäß zwar zunächst um diese persönlichen Motivationen für Migration. Daran schließt sich jedoch bald eine Diskussion darüber an, welche individuellen Beweggründe für Migration vom Staat anerkannt werden und welche (wohl) nicht. Zur individuellen Reflexion kommt die Ebene der staatlichen Regulierungspolitik hinzu.

Material:
Metaplan-Karten in rot und grün, mindestens 3 Stück pro TN
Wand oder Tafel
Kreppband

Pause

10 Minuten

3. Thema: Migration weltweit

1 Stunde

Ziel:

Thema Migration und Flucht in einer Perspektive über Deutschland und Europa hinaus wahrnehmen
Betrachtung weltweiter Migrationsbewegungen im Verhältnis zum Reichtum der Kontinente
Üben von Perspektivwechsel und von Teamarbeit

Refugee Chair - Die Welt in Stühlen ⁴

Material:

großer Raum mit Stühlen (in der gleichen Anzahl wie TN)
dicke Stifte
große Papierbögen mit den Kontinenten zum Auslegen im Raum
Vorbereiten: Tabellen mit tatsächlichen Zahlen

Variante:

Refugee Chair wird im „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ für eine Anzahl von 10 – 33 TN beschrieben. Wenn die Anzahl der TN kleiner als 10 ist, könnte die Aktivität in eine Art Brettspiel umgewandelt werden: Auf einer Weltkarte, die als „Spielfeld“ auf den Tisch gelegt wird, werden die einzelnen Phasen von Refugee Chair nachvollzogen. Reale Personen werden durch Spielfiguren, die Stühle durch Pappkreise o. ä. ersetzt.

Eindrücklicher ist jedoch auf jeden Fall die Realisierung im Raum mit Stühlen und realen Personen!

Ablauf:

Fünf große Bögen Papier (etwa so groß wie eine Pinnwand) werden mit den Namen folgender Kontinente beschriftet: Nordamerika, Südamerika, Afrika, Europa und Asien (zu Asien gehören in dieser Aktivität Australien und Neuseeland). Außerdem wird jeweils eine Tabelle auf die Papierbögen aufgemalt:

	geschätzte Zahlen	tatsächliche Zahlen	Differenz
Bevölkerung			
Reichtum in \$ <i>Bruttonationalprodukt</i>			
Flüchtlinge			

Die Kontinente werden im Raum auf dem Boden so verteilt, dass sie ihrer tatsächlichen geografischen Lage zueinander entsprechen. In der Mitte des Raumes sollte noch so viel Platz gelassen werden, dass alle Teilnehmer/innen mit ihren Stühlen dort hin passen.

Phase I

Alle Teilnehmer/innen gehen mit ihren Stühlen in die Mitte des Raumes und repräsentieren die Weltbevölkerung. Im Folgenden sollen sich die Teilnehmer/innen einigen, wie die Weltbevölkerung auf die fünf Kontinente aufgeteilt werden kann, damit sie der tatsächlichen Anzahl von Menschen auf den Kontinenten entspricht. Haben sich die Teilnehmer/innen geeinigt, verteilen sie sich entsprechend auf den ausgelegten Kontinenten im Raum, ohne ihre Stühle mitzunehmen. Die geschätzte Bevölkerungszahl der einzelnen Kontinente wird auf der entsprechenden Wandzeitung notiert. Jetzt teilt die Trainer/der Trainer die tatsächliche Zahl aus Tabelle I mit, die ebenfalls aufgeschrieben und mit der geschätzten verglichen wird. Auch die Differenz wird notiert. Gegebenenfalls wird die Verteilung im Raum gemäß der tatsächlichen Angabe korrigiert.

Phase II

Jetzt kommen die Stühle ins Spiel. Die Stühle repräsentieren das Welteinkommen (es müssen so viele Stühle wie Teilnehmer/innen sein). Sie sollen nun so auf die Kontinente verteilt werden, wie die Teilnehmer/innen die tatsächliche Verteilung des Welteinkommens schätzen. Alle Stühle werden dafür benutzt. Auch hier wird wieder die geschätzte Zahl mit der tatsächlichen aus der Tabelle II verglichen und gegebenenfalls die Differenz festgestellt. Alle Zahlen werden in die Tabelle eingetragen. Die Stühle, die auf Kontinenten zuviel sind, werden dort abgestellt wo welche fehlen und umgekehrt.

Phase III

Die „Weltbevölkerung“ verteilt sich nun wieder so auf die Kontinente wie in Phase I und setzt sich auf die dort aufgestellten Stühle, die das Welteinkommen und die Verteilung des Reichtums symbolisieren. Auf einigen Kontinenten sitzen nun viele Teilnehmer/innen auf wenigen Stühlen, und auf den anderen sitzen wenige Teilnehmer/innen auf vielen Stühlen. Dadurch wird das Verhältnis zwischen Bevölkerung und Verteilung des Reichtums weltweit bildhaft verdeutlicht.

Phase IV

Alle Teilnehmer/innen gehen wieder in die Mitte des Raumes, die Stühle bleiben auf den Kontinenten stehen. Die Personenzahl symbolisiert die weltweite Anzahl von Menschen, die in ein anderes Land fliehen. Jetzt schätzen die Teilnehmer/innen, in welche Länder wie viele Menschen fliehen und verteilen sich entsprechend auf die fünf Kontinente. Die Stühle symbolisieren weiterhin die weltweite Verteilung des Reichtums. Nachdem die Teilnehmer/innen dazu aufgefordert wurden, sich zu setzen, wird die geschätzte Zahl der Flüchtlinge auf das Wandzeitungspapier des jeweiligen Kontinents notiert. Danach wird wieder die tatsächliche Zahl aus Tabelle III und ggf. die Differenz in die Spalte(n) daneben eingetragen und die TeilnehmerInnen setzen sich entsprechend der tatsächlichen Zahl auf die Stühle der Kontinente. Jetzt wird deutlich, dass auch hier auf einigen Kontinenten viele auf nur wenigen Stühlen sitzen, und auf den anderen wenige auf vielen Stühlen sitzen können. Klar wird damit, dass es in jedem Kontinent Fluchtbewegungen gibt, vor allem aber Kontinente mit weniger Reichtum viele Flüchtlinge aufnehmen.

Auswertung:

Es ist sinnvoll, bereits nach Phase III folgende Fragen miteinander zu diskutieren:

- Habt ihr andere Zahlen im Kopf gehabt? Wenn ja, warum?
- Was denkt ihr über dieses Missverhältnis?

Gesamtauswertung:

- Was hat euch am meisten überrascht und warum?
- Was denkt ihr über das Missverhältnis zwischen Flucht, Bevölkerung und Reichtum?
- Wie kommt es zu diesem Missverhältnis?
- Wie denkt ihr darüber, aus Armut in ein anderes Land zu flüchten?
- Was denkt ihr über die Politik zum Thema Flucht in Deutschland und Europa angesichts der Zahlen über die Verteilung des Reichtums weltweit?
- Was könnte getan werden?

Tipps für Trainer/innen:

Wichtig:

Die Aktivität ist keine Wissensabfrage, sondern soll zur Diskussion anregen, indem Verteilung von Wohlstand, Bevölkerungszahlen und Migrationsbewegungen bildhaft dargestellt werden.

Tabelle I - Weltbevölkerung

Mio.	total	%	Anzahl der Teilnehmer/innen										
Welt	11,697	100	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Europa, GUS	2,681	22,38	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4
Nordamerika	0,65	5,65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Südamerika	0,06	0,51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Afrika	3,523	30,12	2	3	3	4	4	1	5	5	5	5	6
Asien	4,846	41,43	4	4	5	5	5	6	6	7	7	8	8

(Quelle: <http://library.thinkquest.org/28114/deutsch/people.htm>; Stand 29.01.2001)

Tabelle II - Weltreichtum (BSB)

Billio.4 \$	total	%	Anzahl der Teilnehmer/innen										
Welt	2500	100	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Europa, GUS	10000	40,0	4	4	5	5	5	6	6	7	7	8	8
Nordamerika	9300	37,2	3	4	4	5	5	5	6	6	7	7	7
Südamerika	2100	8,4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Afrika	500	2,0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Asien	3100	12,4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2

(Quelle: <http://devdata.worldbank.org/external/dgprofile.asp>; Stand: 1999)

Tabelle III - Flüchtlinge

Mio.	total	%	Anzahl der Teilnehmer/innen										
Welt	11,697	100	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Europa, GUS	2,681	22,38	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4
Nordamerika	0,65	5,65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Südamerika	0,06	0,51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Afrika	3,523	30,12	2	3	3	4	4	1	5	5	5	5	6
Asien	4,846	41,43	4	4	5	5	5	6	6	7	7	8	8

Anmerkung: Asien wird jeweils ohne Japan betrachtet, aber mit Ozeanien (Australien, Neuseeland, etc.)

(Quelle: <http://www.unhcr.de/pubs/service/blick.htm>; Stand: 01.01.2000)

Datenmaterial für Trainer/innen:

Die Tabelle I für Phase I gibt die Anzahl der Menschen auf der Erde wieder, wobei in den Spalten zwei und drei jeweils die Gesamtzahl und die Verteilung auf die Kontinente angegeben ist, und in den darauf folgenden Spalten diese Zahlen für Teilnehmer/innenzahlen zwischen 10 und 20 ausgerechnet worden sind.

Tabelle II für Phase II gibt die weltweite Verteilung des Reichtums, ausgerechnet in US-Dollar, wieder. Wie in Tabelle I ist auch hier die tatsächliche Verteilung in den ersten drei Spalten angegeben und die Verteilung zugeschnitten auf die Teilnehmer/innenzahl in den darauf folgenden Spalten.

In Tabelle III für Phase IV der Aktivität wird in den ersten drei Spalten die tatsächliche Anzahl der von den Kontinenten aufgenommenen Flüchtlinge angegeben. Auch hier folgt die Angabe für die Teilnehmer/innenzahl in den darauf folgenden Spalten.

Die Anzahl der Teilnehmer/innen entspricht in der Aktivität jeweils proportional der tatsächlichen Zahl und ist dementsprechend ausgerechnet worden. Befinden sich in einem Seminar zum Beispiel 10 Teilnehmer/innen, so entspricht diese Anzahl für Tabelle I und Phase I der Aktivität der Zahl der Weltbevölkerung von sechs Milliarden Menschen. Das bedeutet, dass in diesem Fall jeweils eine Person in Europa und in der GUS, Nordamerika, Südamerika und Afrika „wohnt“ und sechs Personen in Asien.

Bei Tabelle II symbolisiert der Reichtum die Anzahl der zu verteilenden Stühle. Bei wiederum 10 Teilnehmer/innen werden vier Stühle zu Europa und GUS, drei zu Nordamerika, und jeweils ein Stuhl zu Südamerika, Afrika und Asien gestellt.

Genauso funktionieren die Angaben in Tabelle III: Bei 10 Teilnehmer/innen sind zwei Personen im Kontinent Europa / GUS, jeweils eine in Nord- und Südamerika, zwei in Afrika und vier in Asien.

Mittagspause

1 Stunde

Aktivierung: Besenstiel

10 Minuten

Ziel:

Übung zu Kooperation und Kommunikation
Wiederankommen nach der Pause

Ablauf:

Die Gruppe wird in zwei Hälften geteilt, die sich im Reißverschluss-System gegenüber aufstellen, die Arme 90 Grad angewinkelt vor sich haltend und mit den Zeigefingern beider Hände nach vorne zeigend. Der/die Trainer/in teilt nun der so aufgestellten Gruppe mit, dass er/sie einen Besenstiel (oder einen leichten langen Stab) auf die Finger legen wird und die Aufgabe der Gruppe ist, diesen Besenstiel gemeinschaftlich auf dem Boden abzulegen.

Wichtige Regel: Keine Person darf dabei den Kontakt zu dem Stab verlieren.

► Diese Aufgabe ist nicht einfach. Normalerweise bewegt sich der Stab noch oben. Wichtig ist, dass die TN mit einem Erfolgserlebnis aus der Übung gehen. Wenn es sehr lange dauert kann der/die Trainer/in „leichtes Pfuschen“ durchgehen lassen.

Auswertungsfragen:

Was habt ihr beobachtet? Wie habt ihr es geschafft, den Stab auf den Boden zu bringen?
Wer hat was gesagt? Wie wurden die Rollen verteilt?

Material:

Langer Stab und genug Raum zum Bücken

Hinweis:

► Auch wenn sich eine „Anführerin“ herausgebildet hat, so hat sie ihren Führungsanspruch von der Gruppe zugesprochen bekommen. Wenn sie nicht akzeptiert worden wäre, wäre die ganze Aktion auch nicht erfolgreich gewesen. Alle Rollen sind wichtig, die Schweiger und Macher, die Kritisiere, die Unterstützer etc..

4. Wissensvermittlung: Das neue Zuwanderungsgesetz

1 Stunde

Ziel:

Information über staatliche Regulierungspolitik von Wanderungsbewegungen und über das neue Zuwanderungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Ablauf:

Die Trainer/innen erläutern kurz das Prinzip der staatlichen Regulierung von Ein- und Auswanderung von Personen. Sie benennen die wichtigsten Grundzüge des neuen Zuwanderungsgesetzes. Einen gut strukturierten Überblick hierzu bietet die Website <http://www.aufenthaltstitel.de/stichwort/zuwg.html>

Die Trainer/innen haben zuvor eine Auswahl an Fragen zum Zuwanderungsgesetz auf Metaplan-Karten notiert.

Jeweils 3 TN finden sich in einer Kleingruppe zusammen und ziehen eine Fragekarte.

An Hand der Fragekarten erarbeiten die Kleingruppen die wichtigsten Grundzüge der staatlichen Regulierungspolitik. Grundlage hierfür ist der Ratgeber „Das neue Aufenthaltsrecht. Fragen und Antworten zum Zuwanderungsgesetz“ (siehe Literaturliste).

Beispiele für Fragen

Welche juristischen Formen der Aufenthaltsgenehmigung für Ausländer in Deutschland gibt es?
Wie unterscheiden sie sich?

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit man einen „Aufenthaltstitel“ erhält?

Welche Bedingungen müssen für eine „Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Erwerbstätigkeit“ erfüllt sein?

Welche Art der Aufenthaltsgenehmigung erhalten Flüchtlinge, die als Asylberechtigte anerkannt worden sind?

Was sind „Abschiebungshindernisse“?

Was bedeutet „Familienzusammenführung“?

Was ist eine „Niederlassungserlaubnis“?

Welche Voraussetzungen müssen hierfür erfüllt sein?

Welche Regelungen gelten für Bürger/innen der Europäischen Union?

Was bedeuten die Begriffe „Freizügigkeitsrecht“ und „Niederlassungsfreiheit“?

Was ist ein „Integrationskurs“? Wer wird verpflichtet, an einem Integrationskurs teilzunehmen?

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um als „Spätaussiedler/in“ nach Deutschland einwandern zu können?

Nach der Kleingruppenphase werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Die Trainer/innen visualisieren die Arbeitsergebnisse auf dem Flipchart bzw. einer Tafel und ergänzen falls notwendig.

Material:

Vorbereitete Fragekarten

Kopien des Zuwanderungsgesetz-Ratgebers „Das neue Aufenthaltsrecht“ (siehe Literaturliste)

Variante:

Einladung eines Gastdozenten / einer Gastdozentin

90 Minuten

Das persönliche Gespräch mit einem Gastdozenten / einer Gastdozentin kann je nach Gruppe ebenfalls sehr sinnvoll sein. Es empfiehlt sich, genau zu klären, was das Thema des Gesprächs sein soll (z. B. Vermittlung von Informationen zum neuen Zuwanderungsgesetz, persönlicher Erfahrungsbericht als Einwanderer/in in Deutschland, etc.) Hierfür sollten vorbereitend Fragen an den Gast erarbeitet werden.

Pause

15 Minuten

5. Thema: Menschenrechte

45 Minuten

Ziel:

Heranführung an das Thema Menschenrechte

Ablauf:

Die Trainer/innen erläutern kurz den Hintergrund der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Jede/r TN erhält ein Exemplar der Erklärung (Ausdruck von unten genanntem Download).

Phase 1

10 Minuten

Die TN werden aufgefordert, sich in Kleingruppen von 4 Personen aufzuteilen. Diese erhalten den Auftrag, sich aus der Erklärung ein Grundrecht heraus zu suchen, welches Ihnen als sehr wichtig erscheint.

Phase 2

15 Minuten

Dieses Grundrecht soll für die Gesamtgruppe dargestellt werden. Die Kleingruppe einigt sich auf ein Darstellungsmittel – als Rap, in einem Gedicht, mittels Mimik und Gestik, als kurze Theaterszene, als Bild o. ä. – und bereitet diese Darbietung vor.

Phase 3

15 - 20 Minuten

Jede Kleingruppe erläutert kurz, warum sie das spezifische Grundrecht gewählt hat. Sie stellt das Grundrecht mit der von ihr gewählten Darstellungsform vor.

► Die Auswahl der Grundrechte sollte nicht diskutiert werden!

Material:

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als Download verfügbar unter:

http://www.runiceurope.org/german/menschen/udhr_template.htm

Wandzeitungspapier, buntes Papier, Stifte, Buntstifte

Papier, Schreibutensilien

ggf. Requisiten für Theaterszenen

6. Zum Schluss: Auswertung

15 Minuten

Auswertungskarten

Die Trainer/innen wiederholen kurz zusammengefasst, was in den zwei Trainingstagen thematisiert wurde (Flipchartbögen mit dem Trainingsprogramm dazu bereit halten!).

Sie stellen eine kleine Auswahl Auswertungsfragen, die für alle sichtbar an der Tafel notiert sind,

z. B.: Was hat dir am besten gefallen an diesen zwei Tagen?

Was hat dir gar nicht gefallen?

Was war für dich neu?

Was hast du dazu gelernt?

Was war am wichtigsten an den zwei Tagen?

Was gibt es sonst noch zu sagen?

Die TN werden aufgefordert, ihre Antworten schnell und ohne zu überlegen auf Metaplan-Karten zu schreiben. Diese werden anschließend von den TN selbst zu den Fragen geklebt und alle haben die Möglichkeit, die Anmerkungen der anderen zu lesen und, je nach Bedarf, sich dazu auszutauschen.

Material:

Tafel oder Flipchart

Metaplan-Karten

Stifte

ODER

Zielscheiben⁵

„Zielscheiben“ mit konzentrischen Kreisen auf einen großen Papierbogen aufmalen, in der Mitte ist die höchste Punktzahl angesiedelt, der äußerste Ring hat 0 Punkte.

Die Zielscheiben sind jeweils einzelnen Teilen des Trainings zugeordnet (Film, Gastreferent, Refugee Chair, Push and Pull, Menschenrechte etc.). Die TN platzieren je nach ihrer Bewertung der Einheit eine bunte Pinnadel oder einen Klebepunkt auf jede Zielscheibe. Alle haben die Möglichkeit, sich die Bewertungen der anderen anzuschauen und ggf. darüber ins Gespräch zu kommen.

Material:

Große Bogen Papier

Filzstifte

Bunte Klebepunkte oder Pinnadeln

WANDERTAG

Oder: Was ist eigentlich Migration?

Das Wort Migration stammt vom lateinischen - „migrare“ = Wanderung. Migration ist ein sozialer Prozess, den es in der Menschheitsgeschichte schon immer gegeben hat. Die Bedingungen, unter denen Menschen migrieren, bleiben allerdings nicht immer gleich, sondern unterliegen einem gesellschaftlichen Wandel. Die modernen, national verfassten, kapitalistischen Gesellschaften versuchen, Migrationsbewegungen nach nationalen Interessen staatlich zu regulieren. Der Migration von Menschen heute wird also mit staatlichen Migrationspolitiken begegnet. Allerdings nur, wenn es sich um Wanderungen über die Grenzen von Nationalstaaten hinweg handelt, um „internationale Migration“ (und um die geht es in der Regel, wenn der Begriff Migration benutzt wird). Die Wanderung von Menschen innerhalb eines Nationalstaates, wie zum Beispiel von Ost- nach Westdeutschland, bezeichnet man als „Binnenmigration“.

Wie wird migriert?

Wenn Menschen sich zur Migration entschließen, dann wandern sie häufig in Gegenden aus, mit denen sie etwas verbinden: So wandern die meisten Menschen zunächst in nahe gelegene Regionen oder Nachbarländer aus, weil diese ihnen vertraut und leichter erreichbar sind. Viele NordafrikanerInnen gehen nach Frankreich, weil sie aufgrund der Kolonialgeschichte Französisch sprechen. MittelamerikanerInnen wandern in die USA ein, weil diese der stärkste Wirtschaftspartner und dadurch überall in Mittelamerika präsent sind. TürkInnen kommen nach Deutschland, weil es eine lange Geschichte der politischen und wirtschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Ländern gibt und inzwischen viele persönliche und / oder familiäre Kontakte vorhanden sind, über die sich die Einwanderung organisieren lässt. Tendenziell migrieren Menschen dahin, wo Bekannte sind, die ihnen die Organisation der Einreise sowie den beruflichen und sozialen Einstieg erleichtern können.

Migrationsmotive

Es gibt viele Gründe für Menschen zu wandern und woanders zu leben: der Wunsch nach einer besseren Ausbildung, als sie am Herkunftsort angeboten wird; Abenteuerlust; die Hoffnung auf einen besser bezahlten Job; Liebe; der Versuch, beengenden familiären Verhältnissen zu entfliehen; Hunger, politische Verfolgung ... Die Migration von Frauen hat oft noch andere Gründe und Formen als die von Männern. Angst vor geschlechtsspezifischer Verfolgung wie Vergewaltigung oder Beschneidung sowie Diskriminierung können als Ausreisegrund hinzukommen. Den Weg, als Au-Pair oder Pflegekraft einzureisen, schlagen fast ausschließlich Frauen ein. Mittel wie Heirat und Familiennachzug werden ebenfalls überdurchschnittlich oft von Frauen genutzt. Generell migrieren Menschen, um ihr eigenes Leben und das ihrer Angehörigen zu verbessern. Derzeit ist weltweit eine Zunahme der Migration festzustellen. Dies resultiert vor allem aus dem stärker werdenden Druck auf Menschen, in alte oder neue Industriezentren zu wandern, um ihre Arbeitskraft lohnend verkaufen zu können. In der Vielfalt der Migrationsgründe lassen sich zwei Hauptmotivationen ausmachen: Die Flucht und die Suche nach Arbeit.

Fluchtmigration

Unter Flucht versteht man die Migration von Menschen aufgrund von Hunger, politischer oder geschlechtsspezifischer Verfolgung, ökologischer Zerstörung oder Krieg. In diesem Moment befinden sich laut der UN-Flüchtlingsorganisation UNHCR rund 20 Millionen Menschen weltweit auf der Flucht. Nur wenige erreichen die USA oder Westeuropa; die meisten Flüchtlinge – etwa zwei Drittel – werden von sogenannten Entwicklungsländern aufgenommen.

Staatlicher Umgang mit Flüchtlingen

Der Umgang mit Flüchtlingen ist als Teil staatlicher Politik zu betrachten und verändert sich entsprechend der politischen Situation des Zufluchtslandes.

Während zum Beispiel im „Kalten Krieg“ Flüchtlinge aus den sozialistischen Staaten in der BRD gerne aufgenommen wurden, weil sie als Beweis der Überlegenheit des kapitalistischen Systems betrachtet wurden, werden heute Flüchtlinge oft als Bedrohung wahrgenommen und verdächtigt, ihre Aufnahme in die reichen Länder zu erschleichen.

Der nicht unmittelbare volkswirtschaftliche Nutzen von Flüchtlingen, ihre eventuelle politische Betätigung sowie die Befürchtung des Verlustes nationalstaatlicher Souveränität durch schwer zu regulierende Einwanderung führen zu einer Abschottungspolitik. Zwischen den europäischen Staaten gibt es eine Konkurrenz um die rigideste Einwanderungspolitik. So entsteht die „Festung Europa“.

Die Leidtragenden davon sind die Flüchtlinge, die nicht mehr darauf hoffen können, in Notsituationen selbstverständlich Aufnahme zu finden, und darum oft gezwungen sind, anstrengende und risikoreiche Wege der Illegalität zu beschreiten.

Papierlose ertrunken.

Die spanische Küstenwacht hat gestern in der Nähe von Tarifa im Wasser die Leichen von 13 Menschen gefunden, die vermutlich illegal nach Spanien einwandern wollten und dabei ertranken.

Es soll sich bei den Ertrunkenen zumeist um Nordafrikaner handeln.

taz vom 2. 8. 2002, Seite 10

Arbeitsmigration

Fluchtmigration und Arbeitsmigration lassen sich oft nur schwer voneinander unterscheiden. Wenn jemand aus materieller Not heraus seinen Wohnort verlässt, könnte man das sowohl als Flucht-, als auch als Arbeitsmigration bezeichnen. Zumeist werden die Stärke des Zwangs und der Grad der Freiwilligkeit der Migration als Unterscheidungskriterien angelegt, wobei es sich dabei um schwer messbare Kategorien handelt. Die deutsche Migrationspolitik jedoch versucht, eine eindeutige Unterscheidung zwischen Flucht- und Arbeitsmigration herzustellen, indem sie zwei unterschiedliche Gesetzesapparate anwendet, nämlich die Ausländer- / Zuwanderungsgesetzgebung für ArbeitsmigrantInnen und das Asylrecht für Flüchtlinge. Als Fluchtursache gelten nur politische und geschlechtsspezifische Verfolgung. Ob jemand Flüchtling ist oder nicht, hat viel damit zu tun, ob er/sie politisch als solcher anerkannt wird. Und ob sich Menschen selber eher als Flüchtlinge begreifen oder als EinwanderInnen, hängt neben diesen gesetzlichen Bedingungen vor allem von zwei Dingen ab: wie hoch der Grad der Freiwilligkeit bei ihrer Entscheidung war, das Herkunftsland zu verlassen, und ob sie dauerhaft in der BRD leben wollen oder sich eher im Exil fühlen. Die meisten Menschen migrieren aus ökonomischen Gründen. Arbeitsmigration findet meistens in einem Spannungsfeld von Zwang und freiem Willen statt. Die Forderung nach mehr Flexibilität der Beschäftigten, die von ArbeitgeberInnen an ihre Angestellten und von Arbeitsämtern an Arbeitslose derzeit gestellt wird, ist auch ein Versuch, Arbeitskraft effektiver verwerten zu können, indem sie dahin geht, wo die Arbeit ist. Der Umzug an einen anderen Ort, um einen Arbeitsplatz behalten oder eine Arbeit aufnehmen zu können, ist also weniger der Lust am Wandern, sondern eher dem ökonomischen Zwang geschuldet, das eigene Einkommen zu sichern.

Unter den ArbeitsmigrantInnen finden sich unter anderem Leute, die keine Arbeit haben oder eine schlecht bezahlte; Frauen, die sich woanders mehr Chancen auf eine Berufstätigkeit erhoffen; aber auch ExpertInnen, die ein Unternehmen im Ausland aufbauen wollen. ArbeitsmigrantInnen sind ein wichtiger Faktor für die ökonomische Entwicklung, weil ihre Arbeitskraft leichter zu regulieren ist als die Einheimischer. Oft dienen sie als „Konjunkturpuffer“: Ihr Aufenthalt wird meistens zeitlich begrenzt, damit sie in Phasen wirtschaftlichen Wachstums zu einer Produktivitätssteigerung beitragen, in Zeiten hoher Arbeitslosenzahlen allerdings auch wieder weggeschickt werden können. Deutschland beispielsweise ist in den letzten 50 Jahren ohne die Arbeit von MigrantInnen gar nicht ausgekommen, und gegenwärtig scheint die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte von SaisonarbeiterInnen über Pflegekräfte bis hin zu Information Technology (IT)-ExpertInnen einen neuen Höhepunkt zu erreichen.

Verschiedene Zugangsbedingungen

Je nachdem, woher sie kommen, gelten für MigrantInnen sehr unterschiedliche Bedingungen für den Aufenthalt in Deutschland und auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Angehörige eines Staates der Europäischen Union beispielsweise werden MigrantInnen aus anderen Ländern gegenüber bevorzugt. Sogenannte EU-Ausländer dürfen sich in Deutschland frei bewegen und haben das Recht, sich niederzulassen und zu arbeiten.

Das Inländerprimat besagt, dass ein freier Arbeitsplatz erst dann einem außereuropäischen Immigranten angeboten werden darf, wenn kein Deutscher und kein EU-Ausländer diesen beansprucht. MigrantInnen, die nicht aus der EU kommen, sondern aus anderen Ländern, dürfen nicht ohne weiteres einreisen. Sie müssen eine Arbeits- und eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Diese sind derzeit kaum mehr zu bekommen, und wenn, dann nur befristet.

MigrantInnenarbeitsplätze

MigrantInnen sind begehrte Arbeitskräfte, weil sie oft für weniger Geld die härtere Arbeit machen. Nicht etwa, weil ihnen das nichts ausmachen würde, sondern weil sie aus vielen Gründen eine geringere Auswahl an möglichen Tätigkeiten haben: Das Inländerprimat sorgt dafür, dass Deutsche einen Vorrang bei der Arbeitsplatzsuche haben. Im Ausland erworbene Qualifikationen werden in Deutschland meist nicht anerkannt und einige ArbeitgeberInnen wollen MigrantInnen nicht oder in bestimmten Bereichen nicht einstellen, so zum Beispiel im Kundendienst oder in Führungstätigkeiten. Oft landen MigrantInnen daher im untersten Arbeitsmarktsegment.

Und selbst innerhalb der Arbeitsbereiche gibt es meist noch eine Differenzierung, beispielsweise werden viele der „green card – InformatikerInnen“ eher für Routineprogrammierungen eingesetzt und geringer bezahlt als Deutsche in vergleichbaren Positionen. Die ausgeführten Tätigkeiten sind dabei nochmal geschlechtsspezifisch unterschiedlich: Frauen arbeiten häufig in der Gastronomie, in der Elektroindustrie, als Arzthelferinnen, Prostituierte oder in der bezahlten Haus- und Pflegearbeit; Männer zumeist in der Landwirtschaft, auf dem Bau oder in der Metallindustrie. Gegen die schwierigen Bedingungen der Migration versuchen sich die Betroffenen auf unterschiedlichste Weise immer wieder zu wehren: Einige Menschen, deren Aufenthaltserlaubnis abgelaufen ist, bleiben einfach im Land; ausländische ArbeitnehmerInnen streiken für bessere Arbeitsbedingungen oder es wird versucht, Selbsthilfe-Netzwerke zu gründen.

KLEINE MIGRATIONSGESCHICHTE DEUTSCHLANDS

Ein- und Auswanderungen

Die Geschichte Deutschlands ist eine Migrationsgeschichte. Menschen wanderten lange Zeit durch deutsche Sprach- und Siedlungsgebiete in den wechselnden Staatsgrenzen. Es ist eine Geschichte der Ein- aber genauso auch der Auswanderung, die sich in verschiedene Etappen gliedern lässt. Die Gründung des „Deutschen Reichs“ 1871 fällt in eine Zeit großer Migrationsbewegungen. In dieser Zeit ist Deutschland sowohl Ein- als auch Auswanderungsland, die Auswanderung in die USA und nach Lateinamerika ist in vollem Gange. Zwischen 1820 und 1930 wandern 5,9 Millionen Menschen aus dem heutigen Gebiet der Bundesrepublik auf der Suche nach besseren ökonomischen Bedingungen aus. Gleichzeitig findet im 19. Jahrhundert die Industrialisierung des Ruhrgebiets statt. Da Arbeitskräfte fehlen, werden in großem Ausmaß polnische Männer angeworben, die für wenig Geld im Bergbau arbeiten. Die meisten dieser Arbeiter bleiben. Die vielen polnischen Nachnamen im Ruhrgebiet zeugen noch heute von dieser Geschichte. Ab 1885 beginnt eine neue Etappe deutscher Migrationsgeschichte. Mit der gewaltsamen Kolonialisierung afrikanischer Länder siedeln Deutsche nach Namibia, Tansania, Kamerun und Togo um. Zunächst wandern deutsche Männer aus, um Land zu besetzen und die dort lebenden Menschen auszubeuten und zu unterdrücken. Später folgen ihnen auch vermehrt ihre deutschen Ehefrauen. Im gleichen Zug, wenn auch in geringerer Zahl, kommen Menschen der dortigen schwarzen Bevölkerung freiwillig zum Studieren oder als Schauspieler, unfreiwillig als HausdienerInnen oder Anschauungsobjekte für die Wissenschaft und sogenannte „Völkerschauen“ nach Deutschland.

Migration im Nationalsozialismus

Formen mehr oder weniger freiwilliger Arbeitsmigration sind nicht mit der gewaltsamen Verschleppung von Menschen und der Zwangsausbeutung ihrer Arbeitskraft gleichzusetzen, obwohl Verschleppung eine Migrationsform darstellt. Eine, die während des Nationalsozialismus 1933 – 1945 in Deutschland eine große Rolle spielt. Zunächst betreiben die Nationalsozialisten eine Umsiedlungspolitik unter dem Schlagwort „Volk ohne Raum“. So genannte Reichsdeutsche siedeln in möglichst großer Zahl in die an Deutschland angrenzenden Ostgebieten: Durch Annexion und Krieg sollen diese Gebiete dauerhaft unter deutsche Vorherrschaft gebracht werden. Zeitgleich werden vor allem jüdische Menschen aber auch politische GegnerInnen und als „rassisch“ minderwertig Stigmatisierte aus Deutschland und dem übrigen besetzten Europa (vor allem Osteuropa) zusammengetrieben und in Vernichtungs- oder Konzentrationslager deportiert, in denen sie durch Zwangsarbeit, Hunger und Krankheit ermordet oder sofort umgebracht werden. Hunderttausende Jüdinnen und Juden, politische GegnerInnen der Nationalsozialisten und Nichtdeutsche fliehen zunächst nach Frankreich und in die Tschechoslowakei. Später, als die Deutschen diese Länder besetzt haben, geht die Flucht weiter nach Lateinamerika, die USA oder Palästina – wo immer sie damit rechneten, aufgenommen zu werden. Mit Beginn des Zweiten Weltkrieges werden Menschen in großer Zahl aus den von der deutschen Armee überfallenen Gebieten als ZwangsarbeiterInnen ins „Deutsche Reich“ verschleppt, wo sie als billige Arbeitskräfte die deutsche Kriegswirtschaft unterstützen müssen. Ausländische Kriegsgefangene werden in deutschen Lagern eingesperrt. Die Situation bei Ausgang des Zweiten Weltkriegs ist geprägt von den Folgen der NS-Bevölkerungspolitik und kriegsbedingten Migrationsbewegungen.

Die Geschichte der Einwanderung in die Bundesrepublik Deutschland und in die DDR

Diese gliedert sich grob in vier Phasen:

1. 1945-1955:

In dieser Zeit wandern sogenannte „displaced persons“, also Menschen, die während des Krieges nach Deutschland verschleppt und dort festgehalten wurden – darunter ehemalige Kriegsgefangene, ZwangsarbeiterInnen sowie KZ-Häftlinge – teilweise in ihre Herkunftsländer oder andere Staaten zurück. Gleichzeitig fliehen viele Deutsche, die in den ehemaligen deutschen Ostgebieten gelebt haben nach Deutschland: aus Angst vor der Roten Armee, aufgrund der Ahndung ihrer während des Nationalsozialismus begangenen Verbrechen oder aufgrund der Umsiedlungspolitik in den neu oder wieder eigenständigen osteuropäischen Staaten (die sogenannten Vertriebenen). Viele Menschen ziehen aus der sowjetischen Zone in den Westen Deutschlands um. Den Zuwandernden wird zwar zunächst mit Abneigung begegnet, ihre Integration erfolgt allerdings aus zwei Gründen relativ schnell: Zum einen, da sie als Deutsche die vollen

staatsbürgerlichen Rechte genießen, zum anderen, weil sie als Arbeitskräfte für den wirtschaftlichen Aufbau gebraucht werden.

2. 1955 - 1973:

Ab Mitte der 50er Jahre setzt eine zunehmende Arbeitskräftemangel ein, die sich in der BRD mit dem Mauerbau 1961 verstärkt. In dieser Zeit werden Arbeitskräfte aus anderen Ländern von der Bundesrepublik angeworben. Zunächst aus Italien, dann aus Spanien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Portugal, Tunesien und schließlich Jugoslawien. Die Einwandernden lassen sich aufgrund der hohen Arbeitslosenquoten in ihren Herkunftsländern, aber auch aus politischen Gründen anwerben. In Spanien, Portugal und Griechenland regieren zu dieser Zeit faschistische Parteien. Frauen versuchen sich unter anderem durch einen Auslandsaufenthalt größere persönliche Freiräume zu schaffen. Die MigrantInnen werden zunächst in Wohnheimen untergebracht und arbeiten vor allem in der Industrie: Textil, Stahl, Frauen insbesondere in der Elektroindustrie. Viele werden vor allem an Arbeitsplätzen eingesetzt, an denen die Arbeit besonders „schmutzig“ (z. B. Müllabfuhr) oder hart (z. B. Gießerei) ist. In der DDR werden seit 1962 Arbeitskräfte angeworben: zunächst aus Polen, später auch aus Ungarn, Algerien, Kuba, Vietnam, Mosambik, Angola und Nordkorea. Es werden keine Individualverträge, sondern Kontingentabkommen zwischen der DDR und den Entsendestaaten geschlossen. Diese Abkommen beinhalten, im Rahmen der sozialistischen Bruderhilfe, dass die Einwandernden nicht nur arbeiten, sondern in der DDR auch weiter qualifiziert werden sollen. Das funktioniert meist nicht, da die Weiterbildung nicht den Vorstellungen der MigrantInnen entspricht. Zum einen findet sie oft in Berufen statt, die ihnen in ihren Heimatländern nichts nutzen, zum anderen ist der Unterricht zusätzlich zu einem vollen Arbeitstag zu absolvieren. Wie in der BRD arbeiten die MigrantInnen an den unattraktivsten Arbeitsplätzen. Zudem werden sie geringer bezahlt, als ihre deutschen KollegInnen, weil sie entweder als Auszubildende gelten oder nur eine kurze Betriebszugehörigkeit haben. Frauen wird zu Beginn ihrer Arbeitsaufnahme in der DDR die Pille ausgehändigt, Schwangerschaften werden nicht geduldet: die Frauen müssen entweder abtreiben oder sie werden zurückgeschickt. Immer wieder gibt es Protestaktionen der migrantischen ArbeitnehmerInnen, wie zum Beispiel spontane Arbeitsniederlegungen mit der Forderung nach höherer Bezahlung, besseren Arbeitsbedingungen oder angemessenen Ausbildungsmöglichkeiten.

3. 1973 - 1989:

1973 wird in der BRD aufgrund wirtschaftlicher Stagnation der Anwerbestopp verhängt. Damit versucht die Bundesregierung, die nicht länger benötigte Einwanderung nach Deutschland zu stoppen, was aber nicht gelingt: Viele MigrantInnen hatten bis dahin eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erworben. Vor die Wahl gestellt, entweder zu bleiben oder für immer zu gehen, beschließen sie zu bleiben und ihre Familien nachzuholen. In dieser Zeit steigt die Zahl der Migrantinnen durch den Familiennachzug stark an. In den 70er Jahren fliehen auch vermehrt Menschen nach Ost- und Westdeutschland, wie beispielsweise die so genannten „boat people“ vor den verheerenden Folgen des Vietnamkrieges.

4. 1989 - heute:

1990 kündigt die DDR alle bilateralen Verträge. Von einem Tag auf den anderen verlieren Hunderttausende ihre Arbeit und die daran gekoppelte Aufenthaltserlaubnis und werden abgeschoben. Nur mit Polen handelt die BRD neue Verträge über die Entsendung von Arbeitskräften aus. Viele der ArbeitsmigrantInnen versuchen trotzdem, in Deutschland zu bleiben. Sie beantragen Asyl oder bleiben illegal.

Mit dem Ende des „Kalten Krieges“ und der Auflösung der sozialistischen Staaten setzt eine starke europäische Ost-West Migration ein. Diese wird bald durch neue Migrationspolitiken begrenzt, so wird beispielsweise die Einwanderung der SpätaussiedlerInnen kontingentiert, so, dass nur noch 200 000 pro Jahr einwandern dürfen. Da es kaum mehr Möglichkeiten gibt, nach Deutschland zu kommen, versuchen Menschen zunehmend über das Asylverfahren einzureisen. Diese Möglichkeit wird durch drastische Einschränkungen mit der Asylrechtsreform von 1993 unterbunden. Ein frauenspezifischer Weg zur Einreise ist die organisierte Heiratsmigration. Durch die rigide Migrationspolitik nimmt die Zahl der illegalisiert in Deutschland lebenden Menschen zu. Es findet eine sogenannte „neue Gastarbeit“ statt:

Werkvertragsarbeitnehmer/innen, Saisonarbeiter/innen und weibliche Pflegekräfte aus Osteuropa werden je nach Geschlecht - vor allem in der Baubranche, der Landwirtschaft und dem Pflegebereich eingesetzt. Arbeitslose Bauarbeiter aus Ostdeutschland werden von niederländischen Unternehmen angeworben. Gleichzeitig werden IT-SpezialistInnen mit der sog. „Greencard“ angeworben, während hochqualifizierte Deutsche häufig zum Arbeiten in die USA oder ins europäische Ausland auswandern. Zur Jahrtausendwende wird mit dem Bekenntnis, Deutschland sei ein Einwanderungsland, die eingeschränkte doppelte Staatsbürgerschaft eingeführt und ein Zuwanderungsgesetz entworfen. Dieses Gesetz polarisiert jedoch stark zwischen verschiedenen MigrantInnengruppen, indem es auf der einen Seite auf Integration, auf der anderen auf Ausschluss setzt.

Arbeitsblätter: Begriffsklärungen

Was ist eigentlich Migration?

Von welchem lateinischen Wort stammt Migration ab und was bedeutet es?

Wann spricht man von einer „internationalen Migration“
und wann von einer „Binnenmigration“?

Wie wählen Menschen, die migrieren, also ihren Wohnort dauerhaft verlegen,
den Ort aus, wohin sie ziehen wollen?

Welche Gründe gibt es dafür, in ein anderes Land auszuwandern?

Welches sind die beiden Hauptgründe?



Was ist eigentlich Migration?

Was bedeutet „Fluchtmigration“? Aus welchen Gründen fliehen Menschen?

Welche Unterschiede gibt es zwischen „Fluchtmigration“ und „Arbeitsmigration“?

Was bedeutet „illegale Migration“?

Warum werden illegale Flüchtlinge „Papierlose“ genannt?

Was ist eigentlich Migration?

Wie sieht der Arbeitsmarkt für Migrant/innen in Deutschland aus?

Welche Jobs werden eher von Migrant/innen gemacht?

Was bedeuten die Begriffe „EU-Ausländer“ und „Inländerprimat“?

Arbeitsblätter: Begriffsklärungen

Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands

Wie viele Deutsche wandern in der Zeit zwischen 1820 und 1930 aus Deutschland aus?

Warum wandern so viele Menschen aus und wohin?

Woher kommen Arbeitskräfte, die ins Ruhrgebiet angeworben werden?

Welche Jobs werden ihnen angeboten?



Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands

Was bedeutet „Umsiedlungspolitik“?

Welche Formen der gewaltsamen Verschleppung und der Zwangsarbeit gab es im Nationalsozialismus?

Warum fliehen hunderttausende Menschen in dieser Zeit aus Deutschland?
Wohin fliehen sie?

Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands

Beschreibe die Migrationsbewegungen in Deutschland nach dem 2. Weltkrieg:

Wer sind „displaced persons“?

Warum fliehen Deutsche aus den ehemals von Deutschland besetzten „Ostgebieten“?

Welche Wanderungsbewegungen gibt es zwischen Ost- und Westdeutschland?

Arbeitsblätter: Begriffsklärungen

Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands

Warum werden in Westdeutschland (BRD) und in Ostdeutschland (DDR) Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben?

Aus welchen Ländern kommen diese Arbeiter/innen?

Wie sehen ihre Arbeitsbedingungen aus?



Kleine Migrationsgeschichte Deutschlands

Warum wurde ein „Anwerbestopp“ beschlossen und was bedeutet das?

Warum fliehen Menschen aus Vietnam nach Deutschland?

Welche Formen der Migration gibt es nach 1989?

Wie versucht die Bundesrepublik Deutschland zur Jahrtausendwende, mit den Migrationsbewegungen umzugehen?

Migrationsbiografien

Gül

Gül ist 20, geboren ist sie in Berlin-Kreuzberg. Der Kiez um den Mariannenplatz ist ihr Zuhause. Dort war sie in der Kita, die Grundschule war drei Straßen weiter. Nur zur Hauptschule musste sie aus ihrem angestammten Kiez raus und drei Stationen mit der U-Bahn fahren. Aber ihre beste Freundin Susi ging zur selben Schule wie sie – Glück gehabt!

Jetzt ist Gül schon fast mit ihrer Ausbildung fertig; sie lernt Friseurin, bei so nem Träger, auch in Kreuzberg. Das macht ihr schon Spaß, aber manchmal ödet es sie auch an. Ihre Eltern wollten zuerst, dass sie gleich nach der Schule heiratet. Aber glücklicherweise konnte sie sie überzeugen, dass es wichtig ist für sie, genau wie für ihre Brüder, erst mal eine Ausbildung zu machen. Ob sie später heiraten will, weiß sie noch nicht.

Ihre Eltern sind in Anatolien, in der Osttürkei aufgewachsen, in Berlin leben sie jetzt schon seit 30 Jahren. 30 Jahre – eine Ewigkeit! Damals, 1975, hat Deutschland die Arbeitskräfte in der Türkei angeworben. Man hatte ihnen gesagt, in Deutschland würden sie nie wieder hungern, immer ein Dach über dem Kopf haben und die Deutschen seien sehr höfliche Menschen. Naja, hungern musste Gül wirklich nicht. Aber das mit der Höflichkeit der Deutschen glaubt sie nicht so recht...

In letzter Zeit sagen viele Deutsche, für Gül sei die hohe Arbeitslosigkeit hier ja wohl kein Problem. Warum? Weil sie ja „zurück in die Türkei“ könnte, sie hätte ja „eine Alternative“.

„Zurück in die Türkei?“ Was soll sie dort? fragt sich Gül.

Sie findet es klasse, in der Türkei Urlaub zu machen; die Strände sind echt schön und die Clubs dort so cool, wie sich das hier niemand vorstellen kann. Aber dort leben? Sie gehört nicht dazu, als Deutsch-Türkin. Und eigentlich sie will auch nicht wirklich dazugehören. Manche Leute dort haben so seltsame Vorstellungen davon, was wichtig ist im Leben – das ist ihr einfach fremd. Das wäre wie Auswandern. Und wenn sie auswandern müsste aus Deutschland, würde sie sich ein anderes Land aussuchen als gerade die Türkei.

Aber warum auswandern? Kreuzberg ist ihre Heimat! denkt sie dann. Manchmal sagt sie es auch laut. Und wenn wieder einer von „zurück in die Türkei“ quasselt, wird sie total trotzig. Hier ist sie geboren, hier lebt ihre Familie, hier leben ihre Freundinnen und Freunde!

Glücklicherweise hat ihre ganze Familie mittlerweile eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung. So kann sie niemand rausschmeißen, denkt sich Gül. Vielleicht, überlegt sie manchmal, sollte sie einen deutschen Pass beantragen. Schließlich ist Deutschland ihre Heimat.

Migrationsbiografien

Reza

Ob Reza in Deutschland glücklich ist, weiß er nicht. Seit 10 Jahren lebt er nun hier, in Berlin-Wedding. Er ist anerkannter Flüchtling aus dem Iran, und als solcher hat er auch eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung. Darüber ist er unendlich froh. In Deutschland kann er überleben.

In den Iran kann er nie wieder, noch nicht mal zu Besuch. Nie wieder seine Familie, seine Freundinnen und Freunde sehen. Letztes Jahr ist sein Vater gestorben, aber Reza konnte nicht zur Beerdigung fahren. Würde er versuchen, in den Iran einzureisen, würde ihn die Grenzpolizei sofort verhaften und in den Knast stecken.

Das liegt daran, dass er damals, als er noch zur Schule ging, anfang politisch aktiv zu werden. Er war in einer Gruppe, die sich für Meinungsfreiheit eingesetzt hat. Sie haben Flugblätter geschrieben und verteilt, Demos organisiert. Als die Staatspolizei ihn deswegen festgenommen hat, ihn und seine Freundin, und fast die ganze Gruppe, haben sie alle drangsaliert und gefoltert. Sie sollten zugeben, dass sie Spionage betrieben hätten. Dagegen haben sie sich gewehrt, weil es nicht wahr war, und weil auf Spionage die Todesstrafe stand. Seine Freundin hat die Folter nicht überlebt, sie ist an den Verletzungen gestorben, im Gefängnis.

Warum Reza irgendwann frei gelassen wurde, versteht er bis heute nicht. Seine Familie drängte ihn zu fliehen. Die ganzen Ersparnisse gingen für einen Fluchthelfer drauf. In einem dreckigen Sack auf der Ladefläche eines LKWs hat der ihn zur Küste gebracht, dann auf einem Containerschiff versteckt. Fast wäre Reza auf der Fahrt an Durst gestorben. Aber am Ende kam er doch noch lebendig in Europa an.

Das Asylverfahren vor deutschen Gerichten war schlimm. Keiner dieser deutschen Richter konnte sich vorstellen, was Reza im Iran durchgemacht hatte. Wie sollte er das auch erklären? Wie erklärt man, wie sich Folter anfühlt, fragte er sich oft.

Wenn nicht eine Flüchtlingsorganisation ihm zu Hilfe gekommen wäre, wäre er wieder in den Iran abgeschoben worden. Das hätte er sicherlich nicht überlebt. Aber mit Hilfe des Rechtsanwalts dieser Organisation konnten sie Beweise vorlegen, die Reza die Genehmigung brachten, in Deutschland zu bleiben. Er wurde „als Asylbewerber anerkannt“.

Für Reza bedeutet das vor allem eines: Hier kann er überleben.

Migrationsbiografien

Mirko

Das Wetter ist klasse in Süddeutschland. In Freiburg, wo Mirko seit 2 Jahren lebt, scheint so oft die Sonne wie sonst nirgends in Nordeuropa. Und dort ist es immer ein paar Grad wärmer als im übrigen Deutschland. Hier lässt es sich leben!

Mirko ist in Lappland geboren und aufgewachsen, das ist ganz oben im Norden von Finnland. Dort gibt es Rentiere, Wälder und Seen. Im Sommer ist es immer taghell, auch nachts, und im Winter wird es nie richtig Tag, nur mittags dämmt es ein bisschen. Und bei minus 20 – 30 Grad gibt es natürlich Massen an Eis und Schnee!

Eine Ausbildung hat Mirko ja noch gemacht nach der Schule. Er ist gelernter Holz-Facharbeiter, Spezialgebiet „Forsten und Wälder“. Aber als er das Abschlusszeugnis in der Tasche hatte, wusste er: „Ich muss weg hier!“. Dieses Klima in Lappland, die Kälte, die dunklen ewig langen Winter – das hat er nicht mehr ausgehalten, das machte nur Depri-Laune.

Als er nach Freiburg kam, hatte er gleich das Gefühl, dass er das große Los gezogen hatte. An seine Familie in Lappland hat er geschrieben: „Freiburg ist ein Platz an der Sonne!“ Ein angenehm ausgeglichenes Klima, nicht zu heiß und nicht zu kalt, schwärmt er seiner Schwester immer wieder am Telefon vor.

Deutsch lernen muss er eben, damit er sich mit den Leuten unterhalten, Freunde finden kann. Manchmal fällt ihm das schwer, weil er in der Schule nur ein bisschen Englisch gelernt hatte und nun alles durcheinander bringt.

Dass sie eine neue Sprache lernen müsste, schreckt seine Schwester ab, die er überreden will, doch auch nach Süddeutschland zu ziehen. Sie lebt in Lappland, dort oben im Norden, sowieso nur von Sozialhilfe und findet keinen Job. Warum also nicht das Wagnis auf sich nehmen, sagt er ihr immer wieder. Und außerdem könnte er ihr beim Neustart helfen!

Einen Job hatte er gleich gefunden, im angrenzenden Schwarzwaldtal wurden Forstarbeiter wie er gerade gesucht. Die Kollegen sind ok, die Bezahlung auch. Und als EU-Bürger bekam er sofort alle erforderlichen Genehmigungen, klar.

Alle 3 Jahre muss er mal wieder hin, zur Ausländerbehörde. Dort begrüßen ihn die Leute ganz freundlich, er bekommt seinen Stempel in den Pass und die Angestellte des Amtes wünscht ihm alles Gute.

Glück muss man haben!

Migrationsbiografien

Danuta

Eigentlich würde Danuta ja schon gerne in Berlin bleiben. Sie liebt diese Stadt, die so lebendig ist, in der so viel passiert. Wie viele unterschiedliche Menschen sie hier schon gesehen, und manche von ihnen sogar kennen gelernt hat! Das hätte sie sich früher nie vorstellen können.

Aufgewachsen ist sie in Südpolen, fast schon an der Grenze zur Ukraine. Wenn man sie fragt, woher sie kommt, sagt sie den Namen dieses Dorfes nie – das kennt ja eh niemand. Selbst die nächste größere Stadt kennt fast niemand. Na ja, macht nichts, denkt sie oft, ich bin und bleibe eben „die Polin“...

Danuta, „die Polin“, hat einen Putzjob. Durch Zufall hat sie diesen Job bekommen, eine ehemalige Nachbarin hat ihr davon erzählt, als sie mal wieder zu Hause im Dorf zu Besuch war. Für Danuta war es wie der Beginn einer Abenteuerreise: Von einem Tag auf den anderen hat sie beschlossen, dass sie mit der Nachbarin nach Berlin geht und versucht, diesen Job als Putzfrau zu kriegen. Die Eltern waren entsetzt und versuchten, sie davon abzuhalten. Auch ihr älterer Bruder meinte, sie sei verrückt. Aber Danuta hat es trotzdem getan.

Putzen gehen ist nun wirklich nicht ihr Traumjob. Danuta hat sogar einen Ausbildungsabschluss als Bürokauffrau. Die Ausbildung hat ihr auch einigermaßen Spaß gemacht. Aber danach hat sie in der ganzen Region im Umkreis von 100 km keine Arbeit gefunden. Sie wohnte bei ihren Eltern, die fütterten sie durch, obwohl Danuta schon längst volljährig war und arbeiten hätte gehen können. Theoretisch. Doch woher sollte sie einen Job zaubern?

Jetzt arbeitet sie in Berlin, und zwar im „Haus der Kulturen der Welt“. Das ist ein großes Kulturzentrum, in dem es Ausstellungen zu sehen gibt, Musik- und Tanzveranstaltungen stattfinden, manchmal auch riesige Parties. Künstlerinnen und Künstler aus der ganzen Welt gehen hier ein und aus. Dann und wann lernt sie diese fremden Leute auch ein bisschen kennen, weil sie ja die Räume sauber hält. Manchmal hat Danuta das Gefühl, die ganze Welt käme in dieses Haus....

Ihr heimlicher Wunsch ist, eine Weltreise zu unternehmen. Dafür spart sie, und legt jeden Euro, den sie verschmerzen kann, in ihr rotes Kästchen, das ihr Glück bringen soll. Nun hat sie gestern einen Brief von ihren Eltern bekommen, die ihr schreiben, sie solle wieder ins Dorf zurück kommen. Die Familie sei das Wichtigste auf der Welt.

Danuta weiß nicht, was sie tun soll. Und was wohl ihr neuer Freund, der Hauselektriker, dazu sagen wird? Er ist ein waschechter Berliner, seine Familie wohnt in Marzahn. Ob er sie verstehen kann?

Info zum Film: Mondlandung

aus: http://www.migration-online.de/film._cGikPTE3JmlkPTE10A_.html

Spielfilm, BRD, Laufzeit: 83 Min., FSK: Ab 14 Jahre. Farbe. Datenträger: Video.
Regie: Till Endemann im Auftrag des Innenministeriums Baden-Württemberg.

Erzählt wird die Geschichte zweier Brüder, Yuri Käfer (20 Jahre) und Dimi Käfer (17 Jahre), deren Entwicklungen nach der Ankunft in Deutschland auseinander driften. Vor allem Dimi, der seine Freunde in Russland zurücklassen musste, macht der plötzliche Bruch schwer zu schaffen. Er sucht Halt in einer „russischen Clique“ und gerät auf die schiefe Bahn.

Die Familie Käfer kommt als hoffnungsvolle Spätaussiedlerfamilie aus einer Kleinstadt in der kasachischen Steppe nach Deutschland. Nachdem sie zunächst einige Tage in der Landesaufnahmestelle verbringen, erhalten sie ein Zimmer in einem Aussiedlerwohnheim.

Spätestens als sie hier ankommen und sich erstmals die Tür zu ihrer kleinen Wohnung öffnet, sehen sie überdeutlich Probleme und Schwierigkeiten auf sich zukommen.

Der Film wurde hauptsächlich in russischer Sprache gedreht und mit deutschen Untertiteln versehen. Die Probleme, mit denen junge Spätaussiedler in Deutschland konfrontiert werden, werden im Spielfilmformat sehr gut aufbereitet. Sie sollten jedoch inhaltlich bei der Vorführung vor Jugendlichen und auch Erwachsenen nachbereitet werden.

Begleitmaterial

Inhalt

- Aussiedler
- Drogenkonsum
- Integration
- Jugendliche
- Kriminalität

Einsatzmöglichkeiten

- Diskussionsrunde
- Jugendarbeit
- Seminar
- Unterricht

Rezension

Der Film hinterlässt einen tiefen Eindruck. Nach der Ankunft in Deutschland schlagen die beiden im Film vorgestellten Brüder völlig unterschiedliche Lebensrichtungen ein. Der ältere der Brüder sucht einen Arbeitsplatz und lernt Deutsch - trotzdem hat auch er Probleme und kann nur mühsam Anschluss finden. Die anfängliche Freude in Deutschland zu sein schlägt beim Jüngeren schnell in Resignation um - er sucht Halt in einer Clique, die ihn in kriminelle Machenschaften verstrickt, aus denen er sich kaum noch lösen kann. Zum Schluss kommt es zu einer dramatischen Zerreißprobe. (dä - 05.04.04)

Bezugsadressen:

- Verleih von zahlreichen Filmen zum Thema bei <http://www.migration-online.de>
- Film „Mondlandung“ über das Landeskriminalamt Baden-Württemberg,
e-mail: zo3@lka.bwl.de

Literaturliste

Migration

Bundeszentrale für politische Bildung: Internet-Dossier zum Thema „Migration“:
<http://www.bpb.de/themen/8T2L6Z,0,Migration.html>

Bade, Klaus J. / Oltmer, Jochen: Normalfall Migration. Bonn 2004. Reihe ZeitBilder der Bundeszentrale für politische Bildung. 144 Seiten.

- ▶ Prägnanter Überblick zu Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands, Auswanderung aus Deutschland und Einwanderungsbewegungen nach Deutschland vom 19. Jahrhundert über die Nachkriegszeit nach 1945 bis zu den Wanderungsbewegungen nach 1990.

Bade, Klaus J./Bommes, Michael/Münz, Rainer: Migrationsreport 2004, Campus Verl.2004, ISBN 3593374781

Meier-Braun, Karl-Heinz: Deutschland, Einwanderungsland, Suhrkamp 2002, ISBN 3518122665

Terkessidis, Mark: Migranten. Rotbuch Verlag. Hamburg 2000, ISBN 3434535047

Oltmer, Jochen / Schubert, Michael: Migration und Integration in Europa seit der Frühen Neuzeit. Eine Bibliographie zur Historischen Migrationsforschung, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Osnabrück 2005, ISBN 3-9810369-0-5

- ▶ Download möglich unter: <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/PUBLIKAT/neu.html>

Zuwanderungsgesetz

Einen gut strukturierten Überblick zu den Neuerungen im Zuwanderungsgesetz, das zum 01. 01. 05 in Kraft getreten ist, bietet die Website: <http://www.aufenthaltstitel.de/stichwort/zuwg.html>

Das neue Aufenthaltsrecht. Fragen und Antworten zum Zuwanderungsgesetz. Hg.: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Der Beauftragte für Integration und Migration des Senats von Berlin. Berlin Dezember 2004.

- ▶ Als Download verfügbar unter: www.integrationsbeauftragte.de (In die Suchmaske das Stichwort *Zuwanderungsgesetz* eingeben.)

Menschenrechte

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, verkündet von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948, ist als Download verfügbar auf der Website des Regionalen Informationszentrums der UNO unter: http://www.runiceurope.org/german/menschen/udhr_template.htm

Trainingseinheiten und Spiele

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt 2003
www.baustein.dgb-bwt.de

- ▶ Der Baustein aus Thüringen bietet sehr gute Grundlagen für die eigene pädagogische Arbeit und ist unter der genannten Internet-Adresse zu bestellen.

Baer, Ulrich (Hg.): 666 Spiele: für jede Gruppe, für alle Situationen. Seelze-Velver: Kallmeyer 1994
ISBN 3-7800-6100-7

- ▶ Sehr zu empfehlende Zusammenschau von Spielen, die wirklich für jede Situation etwas bereit hält!

Materialliste

Video „Mondlandung“ (*Bezugsadressen siehe Info zum Film*)
Kopien des Zuwanderungsgesetz-Ratgebers „Das neue Aufenthaltsrecht“ (*siehe Literaturliste*)
Kopien der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (*siehe Literaturliste*)
Kopien der Informationsblätter Wandertag und Kleine Migrationsgeschichte: (*siehe Material für TN*)
Vorbereitung der Arbeitsblätter Begriffsklärungen (*siehe Material für TN*): Kopieren und auseinander schneiden!
Kopien der Arbeitsblätter Migrationsbiographien (*siehe Material für TN*)
Zeitschriften, Kataloge, Magazine, Zeitungen
Scheren und Klebstoff
dicke Filzstifte
Buntstifte
große Papierbögen (Packpapier, Flipchartpapier)
Schreibpapier
Schreibutensilien
Flipchart
Metaplan-Karten in rot und grün, mindestens 3 Stück pro TN
Wand oder Tafel
Kreppband
bunte Klebepunkte oder Pinnnadeln
ca. 8 Tennisbälle
ggf. Requisiten für Theaterszenen

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Fremd - Vertraut

Erkundungen

Ziel:

Angeleitete Auseinandersetzung mit Fremdheit / Vertrautheit an Hand der eigenen Erfahrung.

Die TN erkennen, dass ganz alltägliche Dinge fremd / vertraut sein können, dass diese Einordnungen von vielen Faktoren abhängen und nicht immer etwas mit „fremden Kulturen“ zu tun haben.

Die TN tauschen sich über Situationen bzw. Bilder aus, die ihnen fremd / vertraut sind, und nehmen wahr, welche Gefühle diese Erfahrungen bei ihnen auslösen.

Sie üben die verbale Kommunikation über Erfahrungen, Wahrnehmungen, Empfindungen.

Variante B: Kennen lernen des Fotografierens als eine Möglichkeit, sich des eigenen Sehens bewusst zu werden.

Hinweis:

► Dieses Projekt eignet sich sehr gut als Einstieg für eine thematische Phase des interkulturellen Lernens mit kontinuierlichen Terminen!

Zeitbedarf

Variante A: ca. 3 Std.

Variante B: 3 halbe Unterrichtstage mit zeitlichem Abstand von 1 Woche

Methoden:

Einzelarbeit

Kleingruppenarbeit

Diskussion im Plenum

Variante B: Ausflüge in die Stadt

Benötigtes Material:

A4 / A3 oder Flipchart-Papier, Stifte

Klebestifte

Arbeitsblätter Fremd-Vertraut (*siehe Anhang*)

Variante A: Auswahl an verschiedenen Fotos / Bildern

Variante B: Einwegkameras bzw. Kameras und Filme

Ablauf

Startphase:

Begrüßung und Vorstellung des Themas.

Jede/r Teilnehmer/in erhält ein Arbeitsblatt, auf dem in großen Buchstaben längs die Worte FREMD bzw. VERTRAUT geschrieben steht. (siehe Beispiel im Anhang)

Jede/r Teilnehmer/in notiert für sich allein zu jedem Buchstaben des entsprechenden Wortes einen Gegenstand / eine Tätigkeit / ein Gefühl etc., welche/s ihr / ihm fremd bzw. vertraut ist.

Die TN stellen die von ihnen aufgeschriebenen Worte vor; dabei entscheidet jedoch jede/r TN selbst, ob sie / er alles vorlesen möchte oder nicht, die Blätter verbleiben auch in der Hand der / des TN.

Variante A

Danach werden Kleingruppen à 3 Personen gebildet, in den sich die TN zu Situationen austauschen, die ihnen fremd / vertraut sind und wie sie sich in solchen Situationen fühlen.

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden auf Flipchartpapier festgehalten.

Ein TN aus jeder Gruppe stellt die Ergebnisse vor.

Die Trainerin/ der Trainer moderiert die einzelnen Präsentationen und leitet hierbei den Austausch in der Gesamtgruppe über die Thematik an. Leitfrage ist, welche Faktoren die Einordnung von Situationen als fremd oder als vertraut bestimmen.

Vertiefung:

Die TN erhalten eine größere Auswahl von Fotos / Bildern (Porträts, Werbung, Situationen, ...), aus der sie sich jeweils ein Bild aussuchen, das ihnen fremd bzw. vertraut ist.

Jede/r TN notiert, was für sie / ihn die Fremdheit bzw. Vertrautheit dieses Bildes ausmacht.

Die TN stellen in der Gesamtgruppe ihr gewähltes Bild vor und erläutern, warum sie gerade dieses Bild gewählt haben. Sie erklären, was für sie die fremd / vertraut daran ist.

Kurze abschließende Zusammenfassung und Auswertung durch den/die Trainer/in.

Variante B

1. Exkursion

Die Gruppe wird in Zweiergruppen aufgeteilt; jede dieser Zweiergruppen erhält eine Kamera, Stift und Papier.

Die Zweiergruppen suchen sich einen Bezirk ihrer Stadt aus, den sie noch nicht kennen, und fahren dort hin.

Dort fotografieren sie ihnen Fremdes und Vertrautes und notieren, was sie fotografierten und warum es ihnen fremd oder vertraut war bzw. ist.

Nach der Rückkehr zum Unterrichtsort: Kurze angeleitete Reflexion, wie es war, was die TN erlebt haben.

Die Filme werden zur Entwicklung eingesammelt.

2. Exkursion – eine Woche später:

Die gleichen Kleingruppen fahren noch einmal in den gleichen Stadtteil, um dort weitere Fotos zu machen.

Auch dieses Mal fotografieren sie ihnen Fremdes und Vertrautes und notieren, was sie fotografierten und warum es ihnen fremd oder vertraut war bzw. ist.

Nach der Rückkehr zum Unterrichtsort: Kurze angeleitete Reflexion darüber, ob und inwiefern sich die Einordnung dessen, was fremd bzw. vertraut erscheint, vom Besuch vor einer Woche unterschieden hat.

Die Filme werden zur Entwicklung eingesammelt.

Auswertung - eine Woche später:

Die Kleingruppen erhalten die entwickelten Fotos,
einen großen Papierbogen (A 3 oder Flipchart),
Stifte und einen Klebestift.

Der Arbeitsauftrag an die Kleingruppen lautet:

Gestaltung eines Plakats mit den Rechercheergebnissen. Das Plakat wird in zwei Teile unterteilt, wobei ein Teil mit Fremd der andere mit Vertraut überschrieben wird. Die Fotos werden der jeweiligen Sparte zugeordnet und dort aufgeklebt. Unter jedem Foto wird eine kurze Begründung notiert, warum der Gegenstand oder die Person als fremd oder vertraut fotografiert wurde.

Alle Kleingruppen stellen ihre Plakate vor und es wird gemeinsam darüber diskutiert.

Ganz zum Schluss definiert die Gruppe gemeinsam, was die Begriffe fremd und vertraut für sie bedeuten. Dies wird auf einem weiteren Plakat festgehalten.

Abschluss:

Die Plakate werden im Unterrichtsraum aufgehängt.

Arbeitsblatt

F

R

E

M

D

V

E

R

T

R

A

U

T

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Exkursion nach Polen

Besuch der Grenzstadt Kostrzyn

Ziel:

Auseinandersetzung mit dem Beitritt Polens zur EU

Wissensvermittlung über Polen

Kennen lernen einer Stadt im grenznahen Bereich des Nachbarlandes Polen

Auseinandersetzung mit dem Phänomen Grenzgänger-Jobs einerseits und Billig-Einkauf in Polen andererseits

Kulinarisches aus Polen kennen lernen

Hinweis:

► Die Notwendigkeit für dieses Projekt ergab sich für uns aus der räumlichen Nähe zu Polen und den vorherrschenden Vorurteilen und der Abwehr gegenüber polnischen Leuten in Berlin. Wichtigste thematische Bezüge waren der EU-Beitritt Polens, die so genannten „Grenzgänger“, Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und Dumpinglöhne, gleichzeitig der Einkaufstourismus von Deutschen im polnischen Grenzgebiet etc.

► Als Informationsmaterial haben wir hauptsächlich das **Jugend-Magazin fluter** der Bundeszentrale für politische Bildung genutzt. Die Magazine aus dieser Reihe sind für die Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene konzipiert und zu diversen Nachbarländern Deutschlands erhältlich.

Bezugsadresse: **fluter** - Das Jugendmagazin der Bundeszentrale für politische Bildung. Print- und Online-Version unter: www.fluter.de abrufbar.

Eine weitere sehr nützliche Informationsquelle ist die Datenbank für Internationale Jugendarbeit des **Internationalen Jugendaustausch- und Besucherdienstes der Bundesrepublik Deutschland e. V. (IJAB e. V.)**, die ausführliche Dokumente zu landeskundlichen Themen und Aktivitäten im Rahmen internationaler Jugendarbeit für diverse europäische Länder bereit hält. Siehe: <http://www.ijab.de/>

► Der Begriff „Polenmarkt“ ist in Berlin umgangssprachlich sehr weit verbreitet. Er bezeichnet einen Markt im polnischen Grenzgebiet, der hauptsächlich auf Einkäufer/innen aus dem benachbarten Deutschland ausgerichtet ist.

Zeitbedarf:

Vorbereitende Unterrichtseinheit: 1,5 Std.

Exkursion: 1 ganzer Tag

Methoden:

Einzelarbeit

Textarbeit mit Leitfragen, in Kleingruppen

Gruppendiskussion

Gruppenfahrt nach Polen

ggf. Fotografieren

Angeleitete kleine Recherchen vor Ort in Kostrzyn

Benötigtes Material:

Informationsmaterialien zu Polen, z. B. Magazin fluter

Informationsblatt Polen Basics (aus fluter „Polen“, September 2002, S. 10)

Arbeitsblätter für Kleingruppenarbeit

Arbeitsblatt: Exkursion Altstadt und Arbeitsblatt: Auf dem Markt (siehe Anhang)

ggf. Einwegkameras bzw. Kameras und Filme

Picknickgeschirr, Decken

Ablauf

Einstieg:

Begrüßung und Vorstellung des Themas.

Hinführung zum Thema und Recherche zum Wissensstand:

Die TN werden gefragt, was ihnen spontan zu Polen einfällt. Dies notieren sie in Einzelarbeit. Danach wird der Wissensstand der Gruppe gesammelt, indem der/die Trainer/in alles an der Tafel notiert.

Das Informationsblatt „Polen Basics“ aus dem Magazin fluter (s.o.) wird gemeinsam durchgesprochen, die bereits gesammelten Informationen an der Tafel ergänzt.

Textarbeit in Kleingruppen:

Die TN werden in Kleingruppen à 3 - 4 Personen aufgeteilt. Jede Kleingruppe erhält einen Text zu einem Polen-spezifischen Themenbereich und Fragen dazu. Die in den Kleingruppen erarbeiteten Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe vorgestellt und an der Tafel / auf dem Flipchart visualisiert.

Verabredungen für die gemeinsame Fahrt nach Polen werden getroffen.

Fahrt nach Polen:

Begrüßung der Azubis am Treffpunkt am Bahnhof, Einteilen von Kleingruppen.

Jede Kleingruppe erhält den Arbeitsauftrag, bereits auf der Fahrt nach Polen darauf zu achten, was ihr auffällt, was unbekannt / fremd erscheint, dies zu notieren, ggf. zu fotografieren.

In Kostrzyn:

Besichtigung der Altstadt.

Die/der Trainer/in verteilt das Arbeitsblatt: Exkursion Altstadt an die Kleingruppen.

Die Gesamtgruppe unternimmt einen Rundgang durch die Altstadt, ggf. mit Führung oder Erläuterungen durch die/den Trainer/in.

Die Kleingruppen erhalten Zeit, die Fragen des Arbeitsblatts zu beantworten.

Besuch des „Polenmarkts“:

Jede Kleingruppe erhält das Arbeitsblatt: Auf dem Markt, sowie fünf Euro und einen spezifischen Einkaufsauftrag: eine Gruppe kauft polnische Wurstwaren, eine Fischwaren, eine verschiedene Käsesorten und eine weitere Obst und Süßigkeiten, so dass danach gemeinsam gepicknickt werden kann. Die/der Trainer/in kauft Brot ein.

Die Kleingruppen besuchen selbstständig den Markt und beantworten die Fragen auf dem Arbeitsblatt.

Beim gemeinsamen Picknick am Ufer der Elbe in Kostrzyn und auf der Rückreise werden die beiden Arbeitsblätter besprochen.

Gemeinsamer Rückweg zum Bahnhof.

Auswertung: eine Woche später

Falls fotografiert wurde: Aufkleben der Fotos auf Plakate, Beschriften der Fotos

Arbeitsauftrag an die Kleingruppen, die auf der Fahrt zusammengearbeitet haben:

Was fällt euch spontan ein, wenn ihr euch an die Fahrt nach Kostrzyn erinnert?

Was hat euch bei dieser Fahrt am meisten überrascht?

Jede Kleingruppe notiert ihre Antworten auf ein Plakat. Die Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe besprochen und die Plakate im Unterrichtsraum aufgehängt.

Arbeitsblatt: Exkursion Altstadt

Ausflug nach Kostrzyn

Auf dem Weg zur Altstadt:

Beobachtet, schreibt auf und fotografiert, was euch auffällt, vertraut oder fremd vorkommt!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nach der Besichtigung der Altstadt:

Schreibt auf, was euch fasziniert, gefallen oder gelangweilt hat!
Was war euch neu, welche Fragen habt ihr?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Arbeitsblatt: Auf dem Markt

1. Was verbirgt sich hinter dem Begriff *Smarowidto Babci*?
.....
2. Was bedeutet *Smalec z cebula*?
.....
3. Wie heißt Krakauer (Wurst) auf polnisch?
.....
4. Sucht den besten Lachsschinken, kostet ihn. Wie heißt das Wort auf polnisch?
.....
5. Was heißt
 - a. Malinowe
 - b. Cyrtrynowe
 - c. Bakaliowe
 - d. Mietowe
 - e. Czekoladowe
 - f. Vaniliowe?
6. Was heißt Eis auf polnisch?
.....
7. Was heißt Butter auf polnisch?
Welche Sorten an Butter gibt es?
.....
.....

8. Welche Gemüse- und Obstsorten haben Saison?

.....

.....

Aus welchen Gebieten Polens kommen sie?

.....

.....

9. Wie teuer ist geräucherte Gänsebrust?

.....

10. Was heißt Sardinen auf polnisch?

.....

11. Sucht nach Dorschleber. Wie wird sie gegessen und was kostet eine Dose?

.....

12. Was kostet 1kg geräucherter Aal, welche anderen Fischarten werden geräuchert angeboten?

.....

.....

.....

13. Sucht nach runden, flachen, durchsichtigen Dosen, die wegen des Inhalts leicht bläulich und gelblich schimmern. Wie lautet der polnische Begriff dafür?

.....

14. Wie lautet die polnische Bezeichnung für Langnese? Welche Langnese-Eissorten kennt ihr, welche sind Euch unbekannt?

.....

.....

15. Wie nennt man die gelb-orangen Steine, die zur Schmuckherstellung verwendet werden?

.....

16. Was verbirgt sich hinter der Bezeichnung *Mars* und *Montana*?

.....

17. Sucht nach folgenden Kekssorten!

- a. Musla
- b. Kruche
- c. Carbowane
- d. Kokosanti

Probiert sie und beschreibt den Geschmack!

.....

.....

18. Was heißt Bonbon auf polnisch?

.....

19. Sucht nach *Galaretta mix* und *Ptasice*. Nennt die Inhaltsstoffe!

.....

.....

.....

20. Welche Dienstleistungen werden auf dem Markt und der Umgebung angeboten?

.....

.....

.....

21. Beobachtet den Umgang von Kund/innen und Verkäufer/innen und notiert alles, was euch daran auffällt.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Russischer Abend

Ein Projekt mit Quiz und Kochen

Ziel:

Die TN üben selbstständiges Arbeiten in Kleingruppen, trainieren Kommunikations- und Teamfähigkeit.
Sie nutzen selbstständig verschiedene Medien, um ihren Projektauftrag zu erfüllen.
Sie erweitern ihre Kenntnisse im Bereich des Kulturwissens (Landeskunde, Geographie, Klima und charakteristische Küche eines Landes oder einer Region).
Koch- und Refa-Azubis erweitern ihre berufsfachlichen Kenntnisse bzw. setzen bereits Erlerntes selbstständig um.

Hinweis:

► Dieses Projekt basiert auf dem Konzept, die Vermittlung von Kulturwissen mit berufsfachlichem Lernen zu verbinden. Durch den Aufbau als Projekt, also mit Arbeitsaufträgen, die selbstständig und in Teamarbeit erfüllt werden, werden zudem Schlüsselkompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit geübt.

► Das Quiz hat unseren Azubis immer wieder Spaß gemacht. Es erfordert nicht viel Vorbereitungsarbeit für die Anleitenden und man kann ohne viel Aufwand neue Lose und Gewinne für unterschiedlichste regionale Küchen erstellen.

Zeitbedarf:

insgesamt: 1,5 Tage

Einführung: 4 Std., Veranstaltungstag: 1 ganzer Tag

Methoden:

Partner-/ Gruppenarbeit

Gruppendiskussion

Ratespiel

gemeinsames Kochen und Dekorieren

Benötigtes Material:

Kochbücher

ggf. Internetzugang

Lebensmittel

Dekorationsbedarf für Tische und Gastraum

Vorbereitete Lose und Gewinne für das Quiz (*siehe Los- und Gewinn-Beispiele*)

Ablauf

Vorbereitungstag

Die TN erhalten den Auftrag, ein Buffet mit charakteristischen russischen Gerichten zusammenzustellen. (Dieser Auftrag kann evtl. damit verbunden werden, einen (fiktiven) Auftrag eines Kunden mit spezifischen Wünschen auszuführen.)

Die Ausbildungsgruppe kann selbst entscheiden, in welcher Arbeitsform sie vorgehen möchte; der/die Trainer/in schlägt vor, Kleingruppen zu bilden z. B. nach Vorspeisen, Hauptgang, Dessert usw. Die TN suchen selbstständig Gerichte und dazugehörige Rezepte aus den bereit gestellten Kochbüchern aus oder recherchieren ggf. im Internet.

Danach erstellen sie zu den herausgesuchten Rezepten für eine vorgegebene Anzahl von Gästen die notwendigen Einkaufslisten.

Veranstaltungstag

Vorbereitung

ca. 3 Stunden

Die TN kaufen nach den erarbeiteten Einkaufslisten die notwendigen Lebensmittel ein und rechnen diese mit den entsprechenden Belegen ab.

Eine TN-Gruppe (Koch-Azubis) bereitet nach den ausgewählten Rezepten die verschiedenen Speisen zu. Die andere Gruppe (Refa-Azubis) bereitet den Gästeraum vor (Raum dekorieren, Tische eindecken, Büffet vorbereiten etc.) und kocht Tee nach russischer Art.

Quiz

ca. 30-45 Minuten
je nach TN-Anzahl

1. Lose und Gewinne ziehen

Zunächst zieht jede/r TN ein **Los** mit einem Begriff, der im Zusammenhang mit der russischen Küche bzw. Russland steht. Danach zieht jede/r TN auch noch einen **Gewinn**, das heißt eine Erläuterung zu einem der Begriffe.

2. Quiz-Runde

Ein/e TN startet und liest ihr/sein **Los**, also den Begriff aus der russischen Küche bzw. Russland, vor. Alle TN äußern Vermutungen bzw. erläutern das, was sie zu dem Begriff wissen.

Danach liest die/der TN mit dem dazugehörigen **Gewinn** die Erläuterung vor und gibt anschließend mit ihrem/seinem **Los** den Begriff für die neue Runde vor.

3. Abschließend

wird den TN mit einem „Blitzlicht“¹ die Möglichkeit gegeben, sich zu ihren Eindrücken zu äußern.

Gemeinsames Essen

1,5 Stunden

Nach dem Quiz verkosten die TN die von ihnen selbst zubereiteten Speisen im Gastraum, der von ihnen selbst hergerichtet worden ist. (Falls ein fiktiver Auftraggeber gewählt worden ist, wird die Überraschung kurz vor dem Essenszeitpunkt enthüllt.)



Für die gemeinsame Mahlzeit und auch das anschließende Aufräumen sollte genügend Zeit eingeplant sein!

¹ Blitzlicht: Schnelle Runde zur kurzen Auswertung bzw. zum gemeinsamen Abschluss einer Seminareinheit, in der jede/r sich kurz zu dem Vorgegangenen äußert bzw. die Möglichkeit hat, einen Kommentar, einen Wunsch o.ä. loszuwerden. Diese Äußerungen werden nicht kommentiert!

LOS Nr.1

Pelmeni



Erkenntnisgewinn Nr. 1

Pelmeni

Ein wenig vergleichbar mit den bekannten Ravioli, Maultaschen usw. Traditionell wurden Pelmeni im Herbst zubereitet, nach dem ersten Schneefall. Man fror sie ungekocht in den Schneeverwehungen vor dem Haus ein und schlug bei Bedarf große Stücke davon ab. Für die Füllung verwendete man Fleischreste, und der Teig wurde mit oder ohne Ei zubereitet.

LOS Nr. 2

Samowar

Erkenntnisgewinn Nr. 2

Samowar

stammt aus dem Russischen, sam=selbst, war von waritj=kochen

Ein Samowar ist ein Alltagsgegenstand für osteuropäische Teegenießer. Er war einst in so gut wie jedem Haushalt zu finden, weil er das traditionelle Hochzeitsgeschenk war. Früher wurde in dem traditionell aus Messing bestehenden Kessel das Wasser mittels Holzkohle zum Kochen gebracht. Die glühende Kohle hält das Wasser und die darauf stehende Kanne mit Tee-Sud (sawarka) warm.

Zum Trinken wird nur ein wenig des Suds in die Tasse gegeben und mit dem heißen Wasser aus dem Kessel aufgefüllt. So kann jeder die Stärke des Tees selbst bestimmen.

Heute wird der Kessel aus Edelstahl hergestellt und wird mit Strom über eine Heizspirale (technisch vergleichbar mit einem Wasserkocher) betrieben.

LOS Nr. 3

Russischer Service



Erkenntnisgewinn Nr. 3

Russischer Service

Beim festlichen Dinnieren oder in besseren Restaurants hat sich bis heute der sogenannte Russische Service durchgesetzt, den Prinz Alexander Borisowitsch Kurakine in Paris als Botschafter am Hofe von Napoleon III. zur Mode machte. Dabei werden höchstens 12 Gäste von einem Kellner bedient, er präsentiert ihnen die Platten, die vorgeschnittenen Portionen werden von links vorgelegt, Wein wird von rechts eingeschenkt. Obst, Gebäck und Getränke stehen auf dem Tisch.

In einer privaten Runde übernimmt der Gastgeber das Herumreichen der Platten.

LOS Nr. 4

Wodka

Erkenntnisgewinn Nr. 4

Wodka

stammt aus dem Russischen, woda= Wasser, übersetzt Wässerchen

Branntwein, der zuerst in Russland und Polen gebrannt wurde. Bis 1800 geschah dies aus Weizen oder Gerste, danach verwendete man Kartoffeln. Er wird bei der Herstellung besonders gereinigt und enthält mindestens 40 Vol.-% Alkohol. Bekannteste Sorten sind „Moskovskaja“ und „Stolitschnaja“. Üblicherweise wird Wodka in Russland aus Wassergläsern in 100 Gramm (sto gramm) - Einheiten getrunken.

LOS Nr. 5

Russland



Erkenntnisgewinn Nr. 5

Russland

ist ein Land von kontinentalem Ausmaß. Es ist fast doppelt so groß wie die USA und erstreckt sich von der Ostsee und dem Schwarzen Meer im Westen über Osteuropa und Nordasien (Sibirien) bis zum Pazifischen Ozean im Osten. Zur Republik gehört auch die räumlich durch Litauen vom Hauptteil getrennte Gebiet Kaliningrad (früher Königsberg), das nördliche Ostpreußen.

Russland, russisch Rossija, führte von 1918 bis 1991 als Teilrepublik der Sowjetunion den Staatsnamen Russische Sozialistische Föderative Sowjetrepublik. Es ist Gründungsmitglied und größter Mitgliedsstaat der 1991 gegründeten Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (Abkürzung GUS); nur auf Russland entfallen 77% der Fläche und 52% der Bevölkerung der GUS.

Russland hat 143 Millionen Einwohner. Den Großteil der Bevölkerung stellen mit 82% die Russen; dennoch ist die Föderation ein Vielvölkerstaat. Das Land beherbergt rund hundert Minderheiten, von denen die Tataren, Ukrainer, Tschuwaschen, Dagestaner, Baschkiren, Weißrussen und Mordwinen die größten Gruppen sind. Für diese nichtrussischen Nationalitäten bestehen 21 Republiken mit eigener Verfassung und Gesetzgebung, wo die Völker in begrenztem Maße ihre nationale Eigenständigkeit pflegen können. Größte Religionsgemeinschaft ist die russisch-orthodoxe Kirche. Zweitgrößte Religionsgemeinschaft ist der Islam, der vor allem in Kaukasien weite Verbreitung findet.

Zwischen dem Baikalsee und den Gebirgsländern Transbaikaliens ist der lang gestreckte Baikalsee eingebettet, der mit 1637 m tiefste See der Erde. Der Süden Russlands wird von zum Teil stark vergletscherten Hochgebirgen eingenommen (Kaukasus, Altai, Sajan). Höchste Erhebung des Landes ist der 5642 m hohe Elbrus im Kaukasus.

LOS Nr. 6

Ikone



Erkenntnisgewinn Nr. 6

Ikone

stammt aus dem Griechischen, eikon= Bild, Abbild

Kultbild der christlich-orthodoxen Kirchen. Die ältesten erhaltenen Ikonen stammen aus dem 6. Jahrhundert, vor allem aus Griechenland, Russland, Rumänien und Zypern. Die Ikonen sind fest im Glauben verankert als Mittler zwischen Diesseits und Jenseits, ihnen wird eine Wunderwirkung zugeschrieben.

Wichtigste Techniken ist die Temperamalerei auf Holz, ferner Mosaiksetzerei, Schnitzerei in Holz und Elfenbein. Motive der Ikonenmalerei sind besonders Christusbilder und Heiligenporträts.

LOS Nr. 7

Borschtsch

Erkenntnisgewinn Nr. 7

Borschtsch

Die russische rote Rübe (burak) verleiht der osteuropäischen Kohlsuppe, die in Russland Nationalgericht ist, den Namen und ihre Farbe. Daneben enthält dieser Eintopf noch Weißkohl, Rindfleisch und je nach Region noch andere Zutaten wie Möhren, Tomaten oder Kartoffeln. Gewürzt wird mit Lorbeer, Dill, Essig und dazu auch ein wenig saure Sahne.

LOS Nr. 8

Peter der Erste



Erkenntnisgewinn Nr. 8

Peter der Erste, Peter der Große

Pjotr I. Alexejewitsch, Zar von Russland 1672-1725

* 9. 6. 1672 Moskau

† 8. 2. 1725 St. Petersburg

Die Herrschaft Peters, der unter dem Einfluss von Westeuropäern erzogen worden war und während seiner Europareise 1689/90 die Grundlagen des technologischen und wissenschaftlichen Vorsprungs des Westens studierte, stand unter dem Vorzeichen der Modernisierung und territorialen Expansion Russlands als Voraussetzung für den Aufstieg zur europäischen Großmacht. Einige der in der russischen Sprache heute noch benutzten Wörter stammen aus dieser Zeit, in der sie von Peter dem Ersten nach Russland getragen wurden z.B. ruksak, schlagbaum, patrontasch usw.

Seine inneren Reformen, mit denen er die Europäisierung Russlands betrieb, konzipierte Peter vorrangig nach militärischen Prioritäten, die eine Mobilisierung aller Kräfte für den Staat und die Umwälzung des religiös-traditionalistisch bestimmten sozialen Gefüges erforderten.

Sichtbarer Ausdruck der tief greifenden Wandlung war die Verlegung der Hauptstadt in das 1703 von ihm als Symbol des neuen Russland gegründete St. Petersburg.

LOS Nr. 9

Russlanddeutsche



Erkenntnisgewinn Nr. 9

Russlanddeutsche

die rund 1,3 Mio. deutschen Volkszugehörigen, die auf dem Gebiet der ehemaligen Sowjetunion leben, davon u.a in Russland ca. 800 000, in Kasachstan ca. 350 000, in Kirgistan ca. 100 000.

Seit Ende des Zweiten Weltkrieges entschieden sich jährlich mehrere Tausend, in die Bundesrepublik Deutschland auszusiedeln. Die meisten deutschen Volkszugehörigen stellten ihre Aufnahmeanträge als Spätaussiedler nach dem Ende des Kalten Krieges.

Allein im Jahr 1991 verließen 445 198 Menschen die Sowjetunion, seitdem ist die Zahl kontinuierlich gesunken. Ziel der Bundesregierung ist es, die deutsche Volksgruppe durch Wirtschafts- und Kulturförderung zum Verbleib in der GUS zu ermutigen und das Selbstbewusstsein der Russlanddeutschen zu stärken.

Die ersten deutschen Kolonisten wurden 1762/63 von Katharina II. nach Russland gerufen, um das Land der unteren Wolga gegen die Angriffe der Tataren zu verteidigen. Die Auswanderung der Deutschen hatte u. a. ökonomische, aber auch religiöse Gründe.

Von dort aus siedelten sich Deutsche in weiteren Gebieten Russlands an. Im 19. Jahrhundert folgten weitere deutsche Einwanderer. Im Zweiten Weltkrieg deportierte die russische Armee mehrere Tausend Russlanddeutsche nach Sibirien und Kasachstan. Ursprünglich hatten die meisten Russlanddeutschen in der West-Sowjetunion an der Wolga gelebt. Nach Ende des Krieges erlaubte die Sowjetführung den Russlanddeutschen nicht mehr, in ihre Heimatdörfer zurückzukehren.

LOS Nr.10

Wolga



Erkenntnisgewinn Nr. 10

Wolga

längster und wasserreichster Strom Europas, 3531 km lang, Einzugsgebiet 1,38 Mio. km², mittlerer Jahresabfluss 251 Mrd. m³; entspringt (228 m ü. M.) in den Waldajhöhen und mündet bei Astrachan mit 150 km breitem Delta ins Kaspische Meer (28 m u. M.).

In den letzten Jahrzehnten wurden Stauanlagen mit Großkraftwerken errichtet; der Ausbau der Wolga in eine Kaskade von 9 Staustufen dient neben der Energiegewinnung der Regulierung der Wasserführung und der Bewässerung weiter Trockengebiete an Mittel- und Unterlauf.

Als wichtigste Binnenwasserstraße Russlands (neben Personenbeförderung bedeutender Frachtverkehr: stromaufwärts Erdöl, Getreide, Salz, Fische, abwärts insbesondere Holzflößerei) ist sie durch Kanäle mit den anderen großen Flüssen Osteuropas und den angrenzenden Meeren verbunden: mit dem Asowschen bzw. Schwarzen Meer, mit der Ostsee oder mit dem Weißen Meer und durch den Moskwa-Wolga-Kanal mit Moskau.

Die Wolga ist stark verschmutzt.

LOS Nr. 11

Sibirien



Erkenntnisgewinn Nr. 11

Sibirien

russisch Sibir

der nördliche Teil Asiens, gehört zu Russland, zu einem kleinen Teil hat auch Kasachstan an Sibirien Anteil; 16,2 Mio. km², rund 33 Mio. Einwohner; reicht vom Ural bis zum Pazifischen Ozean und von der Eismeerküste bis zur mongolischen Grenze.

Sibirien wird nach der Oberflächengestaltung in Westsibirisches Tiefland, Mittelsibirisches Bergland und Ostsibirisches Gebirgsland und nach der Bodenbedeckung in die baumlose Tundrenzone im Norden, den breiten Waldgürtel der Taiga und die westsibirischen Steppen mit fruchtbaren Schwarzerdeböden im Süden gegliedert. Das Klima ist extrem kontinental, auf kurze, warme Sommer folgen lange und kalte Winter. Bei Oymyakon liegt der nördliche Kältepol der Erde, dort betragen die Temperaturunterschiede im Durchschnitt ca. 70 Grad Celsius, d.h. im Winter ist es dort durchschnittlich minus 53 Grad Celsius, im Sommer plus 16 Grad Celsius. Es wurden dort aber auch schon Temperaturen kälter als minus 65 Grad Celsius gemessen.

Der sibirische Dauerfrostboden taut in den Sommermonaten nur oberflächlich auf, die Flüsse bleiben lange vereist.

LOS Nr. 12

Bernsteinzimmer



Erkenntnisgewinn Nr. 12

Das Bernsteinzimmer

ein Raum im Berliner Stadtschloss Friedrichs I., der mit Drechselarbeiten aus Bernstein ausgestattet war. 1716 schenkte der Preußenkönig Friedrich Wilhelm I. dem russischen Zaren Peter I. das Bernsteinkabinett, um ihn als Bundesgenossen gegen die Truppen Karls XII. aus Schweden in Vorpommern zu gewinnen. Seit 1755 war das Bernsteinzimmer im Katharinenpalais in Zarskoje Selo bei Sankt Petersburg, seit 1944 ist es verschollen. Mit großem zeitlichen Aufwand und handwerklichem Können wurde das Bernsteinzimmer nach alten Fotos und Vorlagen nachgebaut und ist seit 2003 wieder in altem Glanz im Katharinenpalais zu bewundern.

LOS Nr. 13

Empathie

Erkenntnisgewinn Nr. 13

Empathie

Neigung und Befähigung, sich in andere Menschen einzufühlen, sowie die damit verbundene Fähigkeit, neue soziale Rollen zu übernehmen und fremde (Wert-) Vorstellungen in die eigenen zu integrieren [<engl. empathy „Einfühlung(svermögen)“]

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Projekt Kulinarische Kopfnüsse - ein interreligiöses Quiz rund ums Essen

Ziel:

Wissensvermittlung über ausgewählte Charakteristika und Feiertage von Weltreligionen
Verknüpfung mit der Vermittlung von gastronomischen Inhalten
Sensibilisierung für religiöse Einflüsse im Alltagsleben

Hintergrund:

Bei der Durchführung von Lerneinheiten und Projekten zu interkulturellen Themen im Rahmen des XENOS-Projekts haben wir immer wieder festgestellt, dass die beteiligten Auszubildenden über wenig bis gar kein Wissen über die Weltreligionen verfügen. Dieser Mangel an Grundlagenwissen betrifft auch die christliche Religion – selbst wenn die bundesdeutsche Gesellschaft vom Christentum geprägt ist. Beispielsweise wissen Azubis mit ostdeutscher Sozialisation unserer Erfahrung nach größtenteils nicht, welchen Hintergrund deutsche Feiertage wie Ostern, Weihnachten oder gar Pfingsten haben. Darüber hinaus ist ein Wissensfundus über die jüdische Religion oder den Islam so gut wie gar nicht vorhanden. Diese Erfahrung hat uns, die Pädagog/innen des XENOS-Teams, dazu veranlasst, ein Projekt zu entwickeln, welches Grundlagenwissen über Religion mit gastronomischen Inhalten verbindet.

► Dankeschön!

Für die Entwicklung und Erprobung des hier vorgestellten Projekts haben wir gewinnbringend mit dem XENOS-Team der *Jerusalemkirche – Forum für interreligiöse Bildung* in Berlin-Kreuzberg zusammen gearbeitet. An dieser Stelle möchten wir uns ausdrücklich für die gute Kooperation und die Zustimmung zum Abdruck eines Teils der gemeinsam erarbeiteten Materialien in diesem Ordner bedanken!

Zeitbedarf: Je nach Anzahl der TN

2-3 Stunden

Methoden:

Ein Lernquiz welches verschiedene Sinne anspricht:
Kognitive Wissensvermittlung (in Form eines Quiz) wird mit anschaulich dekorierten Themen-Tischen und dem Kosten von kulinarischen Köstlichkeiten verknüpft.

Material:

Anleitung zum Quiz (*im Anhang*)

Quizfragen (*Beispiele im Anhang*)

- Islam - Aschure, Ramadan und mehr!
- Christentum - Warum gibt es an Ostern Ostereier?
- Judentum - Was ist koscher?

Lösungsseiten mit Rezepten (*Beispiele im Anhang*)

- Islam - Erklärung Nochs Pudding und Rezept für Aschure
- Christentum - Das Ei als Symbol für Ostern und Rezept für Knusprige Eier
- Judentum - Erklärung Koschere Küche und Rezept für Gefüllte Fisch

Klemmmappen für die Teilnehmenden

Vorbereitete Rate-Inseln (*siehe Beschreibung im Ablauf*)

Koschere und nicht-koschere Gummibärchen für die Rateinsel „Judentum - Was ist koscher?“

evtl. Gewinne für die Rate-Gruppen

Ablauf

Im Vorfeld des Lernquiz werden Arbeitsblätter mit *Quizfragen* und *Lösungsseiten mit Rezepten* (wie hier im Anhang beispielhaft aufgeführt) erstellt und in der Anzahl der Teilnehmenden kopiert.

Zu diesen Quizfragen, die sich jeweils auf eine bestimmte Religion oder eine Religionen-übergreifende Fragestellung beziehen, werden so genannte *Rate-Inseln* vorbereitet:

Dies sind große Tische (oder 2 Tische, die neben einander gestellt werden), die charakteristisch für die jeweilige Fragestellung dekoriert sind bzw. auf denen die für die Beantwortung der Frage notwendigen Dinge bereitstehen. Beispielsweise kann die Rate-Insel zum Thema *Ostern* mit Eiern, Stoffblumen, grünem Kunstrasen o.ä. dekoriert werden, die Rate-Insel zum Thema Ramadan mit Bildern und Gegenständen aus dem Islam etc.

Um jede Rate-Insel werden Stühle bereit gestellt, so dass sich die jeweilige Rate-Gruppe zum Quiz hinsetzen kann. Eine Koch-Azubi-Gruppe sollte im Vorfeld alle Speisen, deren Rezepte im Quiz ausgeteilt werden, zubereiten und in Probierhäppchen portionieren.

Jede Rate-Insel wird von einer/m Pädagoge/in betreut.

Veranstaltung:

Nach der Begrüßung der Teilnehmer/innen werden die Regeln des Quiz kurz erläutert:

Jede/r Teilnehmende erhält eine Kurzanleitung zum Quiz sowie eine Mappe, in die die Quizfragen und die Rezeptblätter leicht eingeklebt (eingeklemmt) werden können, ohne sie lochen zu müssen.

Danach werden die Teilnehmer/innen in Rate-Gruppen à 4 - 5 Personen aufgeteilt, die zusammen von Rate-Insel zu Rate-Insel ziehen und ihre Rezeptblätter sammeln.

An jeder Rate-Insel teilt die/der zuständige Pädagoge/in zunächst die Quiz-Fragen aus und die Teilnehmer/innen bekommen 5 - 10 Minuten Zeit, um die Fragen in Einzelarbeit zu beantworten. Danach werden die Lösungen zu den Fragen gemeinsam in der Gruppe besprochen, damit die Azubis dazulernen können. Zum Schluss teilt die/der Pädagoge/in das Lösungs- und Rezeptblatt aus und lädt die Azubis ein, die jeweilige Speise zu kosten.

Ziel des Quiz ist für jede/n Teilnehmer/in, ALLE Rezeptblätter in der eigenen Mappe gesammelt zu haben. Es gibt keine festgelegte Reihenfolge, sondern jede Rate-Gruppe entscheidet selbst über ihre Quiz-Abfolge. Das Quiz ist beendet, wenn jede Gruppe alle Rate-Inseln besucht hat.

Es bietet sich an, zum Schluss eine Gewinn-Verlosung zu veranstalten – wobei der Gewinn jeweils für die ganze Rate-Gruppe geeignet sein sollte.

► Wichtig:

Ein/e Moderator/in sollte während der ganzen Veranstaltung den Rahmen gestalten (Begrüßung zu Beginn, Erläuterungen während des Quiz, Verlosung zum Schluss) und den Überblick bewahren, wenn die Rate-Gruppen von Tisch zu Tisch ziehen - oder evtl. zwischendurch einen kurzen Leerlauf haben, weil gerade alle Rate-Inseln besetzt sind, die sie noch besuchen möchten.

Anleitung zum Quiz *Kulinarische Kopfnüsse*

Es gibt mehrere Rateinseln zu unterschiedlichen religiösen Themen.

Besuchen Sie mit Ihrer Gruppe jede dieser Inseln – die Reihenfolge ist egal.

Sie gehen mit Ihrer Gruppe zu einer Rateinsel. Dort erwartet Sie eine Person, die die Quizfragen stellt und Ihnen erklärt, was zu tun ist. Am Ende erhalten sie ein Rezeptblatt. Das heften Sie in Ihre Mappe.

Sie gehen nacheinander zu allen weiteren Inseln und beantworten die Quizfragen. An jeder Insel erhalten sie danach ein Rezeptblatt.

Und nun wünschen wir: Viel Spaß!

Quizfragen

Der Islam – Aschure, Ramadan und mehr!

Was wissen Sie über den Islam? (Stichpunkte)

.....

.....

Wer war der Religionsgründer des Islams?

- ☐ Muhammad
- ☐ Moses
- ☐ Jesus
- ☐ Buddah
- ☐ Scharia

Welcher der unten aufgeführten Begriffe gehört nicht zu den 5 Säulen des Islams?

- ☐ Pilgerfahrt nach Mekka
- ☐ Fasten im Monat Ramadan
- ☐ Die Almosensteuer
- ☐ Tragen eines Kopftuches
- ☐ Das fünfmalige, tägliche Gebet
- ☐ Das Glaubensbekenntnis

Wann findet der Fastenmonat Ramadan statt?

- ☐ Immer im Oktober
- ☐ Immer im September
- ☐ Nach europäischer Zeitrechnung immer 11 Tage früher als im Vorjahr
- ☐ Im neunten Monat des islamischen Mondkalenders

Welches Fest wird am Ende des Fastenmonats gefeiert?

- ☐ Kurban Bayrami (Opferfest)
- ☐ Tag der Kinder
- ☐ Nacht der Sichtung (Neumondansicht)
- ☐ ^a eker Bayrami (Zuckerfest)
- ☐ Geburtstag des Propheten Muhammad
- ☐ Aschura (Gedenktag an den Märtyrertod Husains)

Quizfragen

Christentum – Warum gibt es zu Ostern Ostereier?

Der Osterhase hat mit den Ostereiern folgendes zu tun:

- ☐ Symbol für Fruchtbarkeit
- ☐ Fest im Frühjahr
- ☐ Die Form seiner Ohren
- ☐ Der Hase vermehrte sich früher durch Eierlegen

Zu Ostern wird gefeiert:

- ☐ Das Ende des Winters
- ☐ Das Ende des Todes
- ☐ Das Ende der Kirche
- ☐ Das Ende des Fastens
- ☐ Das Ende von Jesus

Wo liegen die Osterinseln?

- ☐ im Atlantik
- ☐ im Pazifik
- ☐ in Asien
- ☐ in der Karibik

Welche Dinge fallen Ihnen zum Anfang des Frühlings ein?

.....

.....

.....

Warum feiert man Ihrer Meinung nach ausgerechnet im Frühling ein christliches Fest, das den Sieg des Lebens über den Tod feiert (Auferstehung)?

.....

.....

.....

Quizfragen

Judentum – Was ist kosher? (Teil A)

Es gibt im jüdischen Glauben ein „Speisegesetz“ – die „Kashrut“ – in dem festgelegt ist, was kosher ist und gegessen bzw. getrunken werden darf.

„Koscher“ sein heißt:

- ☐ Die Lebensmittel werden besonders gesäubert und gelagert.
- ☐ Es darf nur das Fleisch von bestimmten Tieren gegessen werden, Fleisch und Milch werden streng getrennt.
- ☐ Die für die Zubereitung bestimmten Lebensmittel und Getränke müssen von einem Rabbiner begutachtet werden und dürfen dann erst verarbeitet werden.
- ☐ Es dürfen nur ganz bestimmte Lebensmittel in einer bestimmten Reihenfolge gegessen werden.

Das Schlachten der Tiere wird auf besondere Weise vollzogen. Die Tiere werden „geschächtet“.

Beschreiben Sie kurz was dies bedeutet.

.....

.....

.....

Nach der „Kashrut“ darf nur das Fleisch von bestimmten Tieren gegessen werden. Entscheiden Sie, welche Fleisch-/ Fischarten gegessen werden dürfen.

- ☐ Hase
- ☐ Ziege
- ☐ Kaninchen
- ☐ Rotbarsch
- ☐ Rind
- ☐ Schwein
- ☐ Pferd
- ☐ Schaf
- ☐ Schalentiere (Hummer, Krebse, Muscheln)
- ☐ Hirsch
- ☐ Aal

Quizfragen

Judentum - Was ist kosher? (Teil B)

Welche Aussagen sind richtig?

- ☐ Milch- und Fleischprodukte dürfen nicht in den gleichen Gefäßen gekocht oder angerichtet werden, auch dann nicht, wenn dies nicht gleichzeitig geschieht.
- ☐ Wenn man fleischig gegessen hat, muss man eine bestimmte Zeit warten, bevor milchig gegessen werden darf.
- ☐ Es ist verboten, Alkohol zu trinken.
- ☐ Die Mahlzeiten müssen immer zu bestimmten Zeiten eingenommen werden.
- ☐ Es ist üblich, unterschiedlich gekennzeichnete Handtücher/Küchentücher zu verwenden, um zu verhindern, dass man ein Handtuch mit dem man „fleischiges Geschirr“ abgetrocknet hat auch für „milchiges Geschirr“ benutzt.
- ☐ Tierische Fette gelten als nicht-koscher.
- ☐ Die jüdische Küche wird auch durch die regionalen Eigenschaften der Speisezubereitung beeinflusst.

Vor dem Ausprobieren noch eine „Geschmacks“-Frage:

Warum könnten Haribo-Gummibärchen und koschere Haribo-Gummibärchen unterschiedlich schmecken?

.....

.....

Rateinsel: Aschure - NOAHS PUDDING

Rezept für Aschure = *süßes Allerlei oder Noahs Pudding* - Zutaten

- 100 g weiße Bohnen
- 100 g Kichererbsen
- 125 g weißer Weizen
- 2-3 Orangen
- 5-6 getrocknete Feigen
- 100 g getrocknete Aprikosen
- 100 g getrocknete Pflaumen
- 2 Esslöffel Stärkemehl
- 500 g Zucker
- 1 Esslöffel Rosenwasser
- 150 g gehackte Walnüsse

Einweichzeit: 12 Std., Zubereitungszeit: 1 1/2 Std., Garzeit: 40 Min.

Zubereitung:

Die weißen Bohnen, die Kichererbsen und den Weizen am Vortag getrennt in kaltem Wasser einweichen. Am Tag der Zubereitung die Orangen schälen und in Stücke schneiden. Die Feigen und die Aprikosen in Stücke schneiden. Die Pflaumen entkernen und ebenfalls in Stücke schneiden. Die Kichererbsen und die weißen Bohnen sowie den Weizen in reichlich Wasser 20 Minuten kochen lassen und dann abgießen. Die Kichererbsen, die Bohnen und den Weizen zusammen mit den Orangen, den Feigen, den Aprikosen und den Pflaumen in einen großen Topf geben. Das Stärkemehl mit 1 Tasse Wasser verrühren. 1 l Wasser und 500 g Zucker zu dem Gemüse und den Früchten in den Topf geben, das verrührte Stärkemehl zufügen und alles 15-20 Minuten kochen lassen. Mit dem Rosenwasser parfümieren. Das süße Allerlei in Dessertschalen füllen, mit den Walnüssen verzieren und heiß oder kalt servieren.

Tipp: Zur Verschönerung kann man mit den Walnüssen noch Granatapfelkerne auf die Aschure geben. Mit den getrockneten Früchten kann man 100 g Sultaninen zufügen.

Was bedeutet Aschure?

Erinnert die Sunniten an den Tag, an dem Noah die Arche verließ. In der Türkei wird zu diesem Tag eine Süßspeise namens Aschure zubereitet. Über ihre Entstehung wird so berichtet: Bevor Noah mit seiner Arche auf dem Ararat - dem höchsten Berg der Türkei - landete, ließ er alle noch verfügbaren Lebensmittel zusammentragen. Daraus wurde eine Mahlzeit gekocht. Als das letzte Mahl gegessen war, kam eine Taube mit einem Zweig im Schnabel und alle wussten, dass es Land in der Nähe gab und sie gerettet waren. Zur Erinnerung daran wird an diesem Tag eine Süßigkeit mit vielen Körnern gekocht und gemeinsam gegessen. Aschure muss aus mindestens 7 Zutaten bestehen und an mindestens 7 Freunde verteilt werden.

Die Schiiten und Aleviten gedenken an diesem Tag der Ermordung Husseins, dem Enkel des Propheten Muhammad. Für die schiitische Welt ist dieser Tag ein Trauertag, der mit Wallfahrten nach Kerbela und Passionsspielen begangen wird. Gedacht wird nicht nur Husseins, sondern auch seines älteren Bruders Hasan (gest. ca. 669), Söhne der Prophetentochter Fatima.

Der Aschure-Tag bildet den Abschluss der zwölf-tägigen Fastenzeit im Monat Muharrem. Nach dem Abendessen wird bis nach Sonnenuntergang des folgenden Tages nichts mehr gegessen und getrunken. Das Essen am Abend ist dann sehr einfach und nicht übermäßig, denn die Enthaltensamkeit ist der wesentliche Punkt. Es wird nicht geschlachtet und in keiner Form Fleisch verzehrt. Streitigkeiten werden vermieden, Gefühle anderer werden nicht verletzt, keinem Lebewesen wird Leid zugefügt. Nach dem Ende der Fastenzeit wird Aschure gereicht.

Rateinsel: Ostereier

Rezept für Eier in knuspriger Hülle - Zutaten für 4 Personen

- 4 hartgekochte Eier
- 1 Ei
- 2 EL Milch
- 1 Prise Salz
- etwas Mehl und Semmelbrösel - *zum Panieren*
- Butterschmalz - *zum Frittieren*

Für die Sauce:

- 3 hartgekochte Eigelb
- 2-3 EL Pflanzenöl
- 1 kleine Gewürzgurke
- 1 EL Kapern
- 2 EL gehackte Petersilie
- etwas Zitronensaft
- weißer Pfeffer, Salz

Zubereitung:

Die hartgekochten Eier abpellen. Das Ei, Milch und Salz verrühren. Die hartgekochten Eier erst in Mehl, dann in Ei und Semmelbrösel wenden. Die Eier nacheinander in auf 180 °C erhitztem Butterschmalz 3-4 Minuten goldbraun ausbacken und danach warm stellen. Für die Sauce die Eigelb durch ein Sieb passieren, mit Salz, Pfeffer und Zitronensaft würzen. Das Pflanzenöl tropfenweise einrühren. Die Gewürzgurke und die Kapern abtropfen lassen und sehr fein hacken. Zusammen mit der gehackten Petersilie in die Sauce geben, verrühren und abschmecken.

Zum Servieren die Eier zusammen mit der Sauce anrichten und Toast dazu reichen.

Das Ei als Symbol für Ostern

Warum gerade Eier? Weil sie seit jeher als Fruchtbarkeitssymbol galten. Es ist das Siegeszeichen des Lebens über den Tod. Das Ei dient als Nahrung, ist Symbol des Lebens, der Reinheit, der Fruchtbarkeit, gilt als Naturalabgaben für Schulden, als Opfer oder Liebesgabe.

Eier waren schon als Zahlungsmittel im Mittelalter bedeutend. Als feststehender Zahlungstermin wurden an Ostern im Mittelalter Eier den Grundherren als Leistung für das gepachtete Land überreicht. Das Ei galt teilweise auch als Berechnungseinheit für Zinsen und Pacht.

Das Ei wurde schon im 4. Jahrhundert als Grabbeigabe in römisch-germanischen Gräbern gefunden. Bemalte Ostereier werden zum ersten Mal im 13. Jahrhundert erwähnt.

Nach katholischen Fastenvorschriften war der Verzehr von Eiern jedoch in der Woche vor Ostern = Karwoche untersagt. Die Hennen legten natürlich trotzdem, die Eier wurden gelagert. Am Ostermorgen war daher der Eierkonsum besonders hoch. Man beschloss, diese gesammelten Eier zu bemalen und weihen zu lassen, damit sie sich von gewöhnlichen *Jahres-Eiern* unterschieden.

Rateinsel: Was ist koscher?

Rezept für Gefilte Fisch - Zutaten für 6 Personen

Für die Fischbrühe

- 1,4 -1,8 kg Fischgräten und -köpfe (nur von weißfleischigen Fischen, gut abgespült)
- 2 Zwiebeln, in Scheiben geschnitten
- 1 Karotte, in Scheiben geschnitten
- 1 Stangensellerie, in Scheiben geschnitten
- 1 Lauchstange, längs aufgeschnitten, in Scheiben geschnitten und gut gespült
- 4 Zweige frische Petersilie
- 1 TL Salz, 1 TL schwarze Pfefferkörner
- 2 Zweige frischer Thymian - *nach Belieben*

Fischteig:

- 1,4 kg weiße Fischfilets wie Kabeljau, Weißfisch, Schnapper (auch ein kleiner Karpfen oder Hecht kann verwendet werden)
- 2 Zwiebeln, geviertelt
- 3 Eier, verquirlt
- Salz, ½ TL weißer Pfeffer aus der Mühle
- ¼ TL gemahlener Muskat - *nach Belieben*
- 60g mittelfeines Matzenmehl
- 1 Karotte, in dünne Scheiben geschnitten
- frische Petersilie und Zitronenscheiben - *zum Garnieren*

Beilage: Meerrettich-Soße mit roten Rüben

Zubereitung:

Alle Zutaten für die Brühe in einen großen Topf geben. Mit kaltem Wasser bedecken und bei starker Hitze zum Kochen bringen. Schaum von der Oberfläche abschöpfen. Die Hitze reduzieren und 20 Min. sieden. Brühe durch ein Sieb in einen großen Topf oder eine Kasserolle gießen. Beiseite stellen. Fisch und Zwiebeln im Mixer fein pürieren evtl. in mehreren Portionen). 1,5 TL Salz oder weniger, Eier, Pfeffer und Muskat untermixen. Matzenmehl unterrühren; nach und nach 60ml Wasser zugießen. Die Mischung sollte locker und klebrig sein, aber die Form behalten. Abdecken und für 30 Min. in den Kühlschrank stellen. Mit 2 EL eiförmige Klößchen aus dem Fischteig formen und auf ein mit Wasser beträufeltes Backblech legen. Die Brühe zum Kochen bringen. Karottenscheiben zugeben und vorsichtig die Fischklößchen einlegen. Hitze reduzieren und 1 Std. leicht sieden (Wasser kocht nicht!). Fisch in der Brühe abkühlen lassen, dann die Bällchen mit einem Schaumlöffel in eine flache Backform oder auf eine Servierplatte füllen. Brühe über Klößchen gießen und auf jedes einzelne eine Karottenscheibe legen, die restlichen Scheiben garnieren. 4 Std. oder über Nacht in den Kühlschrank stellen. Mit Petersilie und Zitronenscheiben garnieren und mit Meerrettichsoße mit roten Rüben servieren.

Der Name Gefilte Fisch

stammt von der deutschen Bezeichnung „Gefüllter Fisch“, denn ursprünglich wurde enthäuteter und entgräteter Fisch mit einer Mischung aus gehacktem Fisch gefüllt und langsam gesiedet. Beim Auskühlen gelierte die Brühe und wurde als Teil des Gerichts oder separat serviert. Heute wird der Fischteig im allgemeinen zu Klößchen geformt und in Brühe gesiedet. Das Gericht sieht auch sehr appetitlich aus, wenn es in einer runden Form angerichtet und im Backofen oder sogar im Mikrowellenherd gebacken wird. Natürlich entsteht bei dieser Zubereitungsform kein Gelee als Beilage. Obwohl man traditionell Süßwasserkarpfen und Hecht für Gefilte Fisch verwendete, bevorzugten die meisten Köche eine Mischung aus verschiedenen weißen Salzwasserfischen. Aber welchen Fisch Sie auch verwenden, Gefilte Fisch wird stets mit Karottenscheiben und einer mit roten Rüben abgeschmeckten Meerrettichsoße serviert.

Was ist koscher?

Die jüdische Küche, die sich durch ihre internationale Verbreitung und traditionsreiche Speiseregeln auszeichnet, ist eine der interessantesten und abwechslungsreichsten Küchen der Welt.

Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zwischen der jüdischen Küche und jeder anderen Kochtradition ist das Prinzip der „Kaschrut“, eine jüdische Speisevorschrift, die im allgemeinen als „koschere Küche“ bezeichnet wird. Aus den Vorschriften der Kaschrut wurden strikte Regeln abgeleitet, wie Speisen ausgewählt, zubereitet und wie sie an den jeweiligen Festtagen serviert werden sollen.

Hier aus der Vielzahl der Regeln nur einige wenige Beispiele:

Koscheres Fleisch kommt nur von Vierfüßlern, Wiederkäuern und Tieren mit gespaltenen Hufen: Rind-, Kalb-, Lamm-, Reh-, und Ziegenfleisch sind koscher. Schweinefleisch, Fleisch von Pferden, Kaninchen und Hasen sind nicht koscher.

Damit Fleisch koscher ist, muss es von einem ausgebildeten Schlachter auf traditionelle Weise geschlachtet werden.

Es ist verboten, Fleisch und Milch bzw. Milchprodukte gleichzeitig zu essen. Dazu ist es wichtig, dass auch getrennte Kochgeräte, Geschirr usw. verwendet werden. Die Lebensmittel werden auch streng voneinander getrennt aufbewahrt. Bei Fischen sind nur solche koscher, die Schuppen und Flossen haben. Schalentiere, Krebse, Aale und Fische ohne echte Schuppen sind nicht koscher.

Heute halten sich in Deutschland nur noch wenige jüdische Familien streng an die Kaschrut.

INTERKULTURELLES LERNEN IN DER AUSBILDUNG BEI *kiezküchen*

Weitere good practice - Beispiele

Die *kiezküchen ggmbh* erprobt in verschiedenen Projekten, wie interkulturelles Lernen einerseits und Elemente internationaler Qualifizierung andererseits in die Gastronomieausbildung integriert werden können.

Das in diesem Trainingsordner vorgestellte XENOS-Projekt hat mit einem anderen *kiezküchen*-Modellprojekt - EUROGASTRONOM „Europakompetenz in der Gastronomieausbildung“ - zusammen gearbeitet. Im Ausbildungsrestaurant *cantina* werden seit 2002 Kernelemente betrieblicher Anforderungen für den europäischen Kontext als Zusatzqualifikation in die Gastronomieausbildung integriert. Diese sind: Sprachfähigkeit Englisch, fachliche Spezialisierung durch bis zu drei Auslandspraktika und interkulturelles Projektlernen.

Insgesamt 80 junge Erwachsene haben diese besondere Ausbildungsrichtung bei *kiezküchen* bisher begonnen, eine Ausbildungsgruppe hat im Sommer 2005 die Europa-Ausbildung bereits abgeschlossen. Zur Zeit wird der dritte Durchgang in den Berufen Koch/Köchin, Restaurantfachleute und Fachkraft im Gastgewerbe durchgeführt.

Im Folgenden werden didaktische Materialien zu den Themen

Projekttag: Vorurteile und

Projekttag: Türkischer Markt

vorgestellt, welche bereits mehrmals im Modellprojekt EUROGASTRONOM durchgeführt wurden und auch Eingang in das XENOS-Projekt gefunden haben.

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Projekttag Vorurteile

Kurzinformation

Ziel:

- Eigene biografische Erfahrungen einbringen
- Thematisierung existierender Bilder in unserer Gesellschaft
- Sich eigene Bezüge zu dem Begriff „Vorurteil“ bewusst zu machen
- Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Lebenswelten der Jugendlichen aufzeigen
- Anregungen zum Perspektivwechsel geben
- Rücksichtnahme und Sensibilisierung für andere Lebenseinstellungen

Hintergrund:

Was sind eigentlich Vorurteile? Wo fangen sie an, und wo hören sie auf? Was bewirken sie in uns und wie können diese verstanden werden? Warum sind sie soweit verbreitet, und weshalb betrifft es immer Minderheiten? Existieren überhaupt Lebenswelten, die von Vorurteilen verschont bleiben?

Mit all diesen Fragen beschäftigen wir uns während des Projekttag Vorurteile. Dieses Projekt wurde explizit für die außerbetriebliche Berufsausbildung erarbeitet und bereits mehrmals mit Gruppen der *kiez-küchen*- Ausbildungseinrichtung *cantina* durchgeführt. Immer wiederkehrende Vorurteile, wie z.B. „Frauen können nicht einparken“, „Dicke können nicht schnell rennen“, „Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg“ oder „Wir sind sowieso zu blöd“, begegnen uns tagtäglich, so dass wir es als einen Schwerpunkt unserer Arbeit ansehen, diese Thematik kontinuierlich während der Ausbildung zu berücksichtigen.

Methoden:

Aufgrund der Tatsache, dass die jungen Erwachsenen vermehrt Konzentrationsschwierigkeiten aufzeigen, legen wir bei der Bearbeitung der unterschiedlichen Übungen viel Wert auf Abwechslung. Um dies in die Tat umzusetzen, werden verschiedene Methoden, wie z.B. Gruppendiskussionen, Medieneinsatz, Gruppenarbeiten und Einzelarbeit angewandt.

Aus der Praxis:

Eine wichtige Erkenntnis aus den bisher absolvierten Projekttagen Vorurteile ist, dass gerade so genannte benachteiligte Jugendliche einen ausgesprochen hohen Bedarf an Auseinandersetzung haben, sich Auseinandersetzung wünschen.

Bei der Aufgabenstellung „Welche Bilder schwirren euch durch den Kopf?“ und der Frage: „Wie sind Wessis?“ und „Wie sind Ossis?“ war sehr prägnant, dass Wessis oft als arrogant und Ossis als faul und jammernd dargestellt werden.

Durch den Projekttag ergeben sich Widersprüche, neue Denkrichtungen werden ins Rollen gebracht werden. Abschließend stellen wir fest, dass durch diesen Projekttag die Zusammenarbeit in der Ausbildung gestärkt wird.

Inhalt des Projekttagess Vorurteile

Ablaufplan

Beschreibungen der einzelnen Einheiten und dazugehörige Materialien:

- Grafik: Vorurteile
- Bilder im Kopf
- Fragen zum Film „Schwarzfahrer“
- Eigene Erfahrungen: Vorurteile und Feindbilder befragen
- Bilderrätsel
Materialien: Fotografien (*siehe CD*)
Arbeitsblätter Eigenschaften 1, 2, 3
Arbeitsblätter Wahrnehmung des Anderen
- Vor-/Urteile in der Ausbildungsgruppe
Materialien: Fragebogen Ausbildungsgruppe
- Materialien: Definition Vorurteile

Projekttag Vorurteile

Ablaufplan

Vorstellung des Projekttages

10 Minuten

Ziel:

Den Jugendlichen einen Überblick des Tagesablaufes geben und dadurch Raum für Fragen oder Anmerkungen ermöglichen.

Methoden:

Vortrag

Material:

Flipchart

Papier

Filzstifte

Bilder im Kopf

Bilder über gesellschaftliche Gruppen benennen

80 Minuten

Wichtig:

Die Jugendlichen schreiben zwei Gedanken zu jeder Gruppe auf und positionieren sich dazu

Ziel:

Auseinandersetzung mit existierenden Vorurteilen bzw. Bildern in den eigenen Köpfen

Methoden:

Gesprächsrunde -

Hier können existierende Meinungen aufgegriffen und diskutiert werden

Material:

Beschreibung des Ablaufs (*siehe Anhang*)

9 große Bögen Papier

Filzstifte

Metaplan-Karten

Kreppband

Pause

30 Minuten

Film: „Schwarzfahrer“

60 Minuten

Jede/r Jugendliche bekommt die Aufgabe, eine bestimmte Person aus dem Film zu beobachten

Ziel:

Konfrontation mit verbreiteten Vorurteilen, die Jugendlichen erproben ihre Beobachtungskompetenz und üben Reflexionsfähigkeit

Methoden:

Visuelles Medium einsetzen, sich in der Gruppe über Beobachtungen und Äußerungen austauschen.

Material:

Beschreibung des Ablaufs (siehe Anhang)

Film „Schwarzfahrer“

12 Minuten

Kurze Pause

15 Minuten

Eigene Erfahrungen: Vorurteile und Feindbilder befragen

45 Minuten

Die TN machen sich an Hand von Erfahrungs- bzw. Meinungskarten Gedanken über eigene Erfahrungen.

Ziel:

Auseinandersetzung und Sensibilisierung mit Vorurteilen im Kontext eigener Erfahrungen

Methoden:

Einzelarbeit,

anschließend Besprechung der aufgeschriebenen Meinungen und Erfahrungen in der Gruppe.

Material:

Beschreibung des Ablaufs (siehe Anhang)

Wandzeitungen

3 Metaplan-Karten pro TN

Filzstifte

Kreppband

Mittagspause

30 Minuten

Bilderrätsel

60 Minuten

4 Fotografien von verschiedenen Menschen, denen die Jugendlichen in Gruppenarbeit Alter, Beruf und Eigenschaften zuordnen.

Ziel:

Hinterfragen der eigenen Bilder im Kopf, die Beobachtungsgabe schulen

Methoden:

Gruppenarbeit, Meinungsaustausch in Kleingruppen á: 3- 4 TN

Material:

Beschreibung des Ablaufs (siehe Anhang) und Fotos (siehe CD)

Arbeitsblätter Eigenschaften 1, 2 und 3 (siehe Anhang)

Arbeitsblatt: Wahrnehmung des Anderen

Flipchart

Klebestifte

Scheren

Stifte

Vor-/Urteile in der Ausbildungsgruppe

60 Minuten

Meinungen in der eigenen Gruppe erfragen. Jede/r Jugendliche füllt einen Fragebogen aus, welcher im Anschluss gemeinsam ausgewertet wird

Ziel:

Auseinandersetzung mit dem eigenen Vor-/Urteil in der Gruppe

Methoden:

Anonyme Auswertung und Zusammentragen der Ergebnisse

Material:

Fragebogen Ausbildungsgruppe (*siehe Anhang*)

Stifte

Overheadprojektor

Kurze Pause

15 Minuten

Definition „Vorurteile“

45 Minuten

Wissenschaftliche Definition kann mit einbezogen werden

Ziel:

Zusammentragen der erarbeiteten Erkenntnisse

Gemeinsamer Abschluss des Projekttag

Methoden:

Gruppenarbeit. Zusammenfassung der gemachten Erfahrungen in der Gruppe

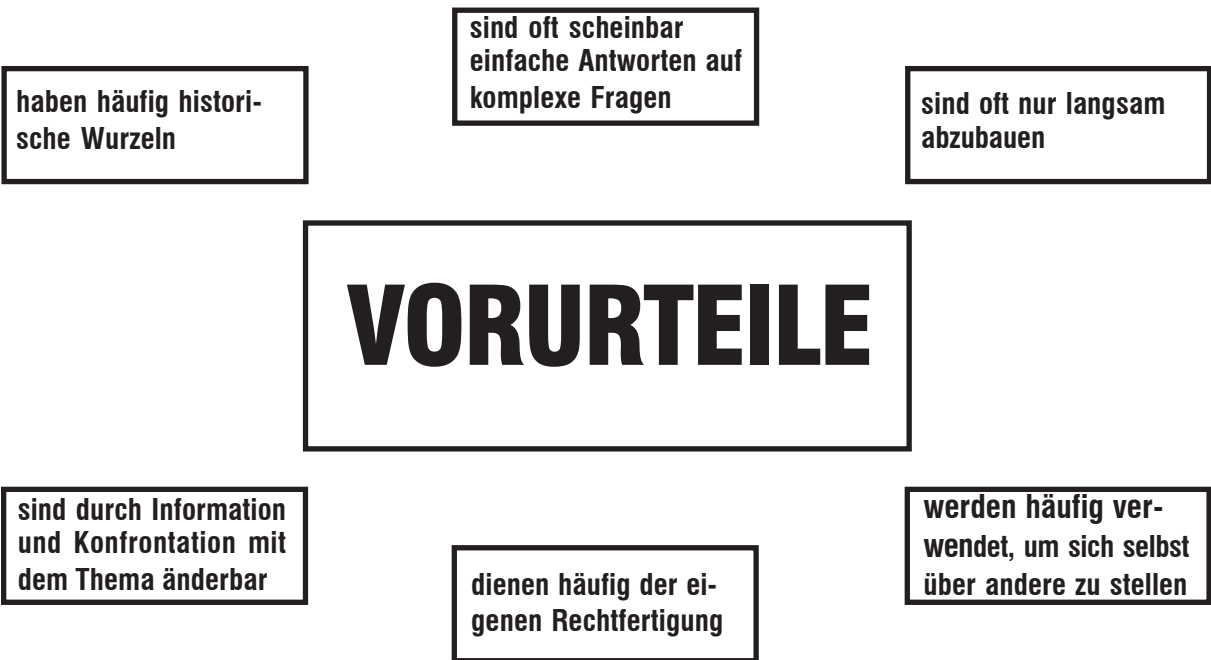
Material:

Definition Vorurteile

Flipchart

Papier

Filzstifte



Bilder im Kopf

Ablauf:

Die Gruppe sitzt in einem Stuhlkreis. Nach einem kurzen Hinweis darauf, dass wir alle unterschiedliche Bilder in unseren Köpfen haben, werden die TeilnehmerInnen gebeten, sich zu den folgenden Gruppen zu äußern. Welche Gedanken, welche Bilder fallen Euch spontan ein?

Die Gedanken werden auf die ausgeteilten Metaplan-Karten geschrieben. Jede/r hat die Aufgabe, mindestens zwei Gedanken zu den genannten Gruppen aufschreiben.

z. B.

- Menschen mit Behinderungen
- Dicke bzw. dünne Menschen
- Große bzw. kleine Menschen
- Reiche bzw. arme Menschen
- Männer bzw. Jungen
- Frauen bzw. Mädchen
- Blondinen
- Wessis
- Ossis

Im Anschluss werden die Karten eingesammelt und an einer Wandzeitung zur jeweiligen Gruppe befestigt. Die Teilnehmer/innen positionieren sich nun vor diesen Wänden, und es folgt ein angeleitetes Gruppengespräch darüber, wie sie zu diesen Bildern, Gedanken, Meinungen kommen.

Dazu können folgende Fragestellungen hilfreich sein:

- Könnt Ihr die aufgezeigten Bilder und Meinungen nachvollziehen?
- Wie kommt Ihr darauf?
- Habt ihr eigene Erfahrungen gemacht?
- Gehört ihr einer genannten Gruppe an?
- Sind eurer Meinung nach die angehefteten Attribute richtig? Falls ja bzw. nein warum?
- Wie geht es euch damit?
- Was kannst du tun, um nicht mehr zur genannten Gruppe zu gehören?

Fragen zum Film „Schwarzfahrer“

Ablauf:

Bevor der Film „Schwarzfahrer“ gemeinsam angeschaut wird, erhält jede/r Teilnehmer/in die Aufgabe, eine Person aus dem Beitrag zu beobachten. Dabei kann in folgende Beobachtungsgruppen aufgeteilt werden:

- schimpfende, alte Frau
- Mutter mit Kind
- türkische Jungen
- Motorradfahrer
- älterer Herr

Was habt ihr beobachtet?

Welche Vorurteile werden in dem Film aufgegriffen?

Könnt ihr diese Vorurteile bestätigen?

Wie empfindet ihr die Situation?

Habt ihr selbst schon ähnliche Situationen erlebt?

Würdet ihr in der Situation eingreifen?

Wie reagieren die einzelnen Personen?

Was wird gesagt?

Welche Körperhaltungen werden wahrgenommen?

Unterstützende Fragen:

- Wart ihr selbst schon in solchen Situationen?
- Wie habt ihr euch gefühlt?
- Wie habt ihr reagiert?
- Hättet ihr euch Unterstützung von den anderen Personen gewünscht?
- Welche Möglichkeiten gibt es, die Situation aufzulösen?
- Wie könnte in der dargestellten Situation Unterstützung angeboten werden?

Auswertungsfragen nach dem Film:

- Wie geht es euch mit dem Ausgang des Films?
- Ist das Ende gerecht?
- Warum freut ihr euch über das Ende?
- Hat der „Schwarze“ richtig gehandelt?
- Was ist mit dem eigentlichen „Schwarzfahrer“?

► Der Film kann ausgeliehen werden bei
LISUM (Berliner Landesinstitut für Schule und Medien)
Seydelstraße 5
Berlin Mitte / U-Bhf. Spittelmarkt
Postadresse: Beuthstraße 6-8, 10117 Berlin
www.lisum.de
Information Telefon: 030 / 9026 6528
Öffnungszeiten (Stand Januar 2006):
Montag: 12.00 - 18.00 Uhr
Dienstag: geschlossen
Mittwoch, Donnerstag, Freitag: 12.00 - 16.00 Uhr

Eigene Erfahrungen

Vorurteile und Feindbilder befragen ¹

Ablauf:

Alle Teilnehmenden erhalten drei Kärtchen (am besten verschiedene Farben wählen).

Darauf notiert jede/r

- eine Gruppe, gegen die es Vorurteile gibt
- Vorurteile, welche er/sie kennt
- Vorurteile, unter denen er/sie bereits leiden musste.

Die Kärtchen werden in den drei Kategorien auf Wandzeitungen geheftet.

Die Anleitenden moderieren anschließend ein Gespräch in der Gruppe über die angegebenen Erfahrungen und Erkenntnisse.

Bilderrätsel ²

Ablauf:

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt.

Sie erhalten ein leeres DIN A4 Blatt, 3 Blätter mit Eigenschaftswörtern (*siehe Arbeitsblätter Eigenschaften 1,2,3*), 4 Fotos von Personen (*siehe Fotografien auf der CD*), Klebestifte und Scheren.

Nun werden sie von den Anleitenden aufgefordert, an Hand ihrer Beobachtungsgabe einzuschätzen, wie alt die Personen auf den Fotografien sein könnten und zu raten, welchen Beruf er/sie ausüben und woher sie kommen könnten.

Im zweiten Schritt sollen sie die auf den Arbeitsblättern aufgeführten Eigenschaften den Personen zuordnen.

Jede/r Teilnehmer/in klebt alles auf dem leeren DIN A4 Blatt auf und bringt dies anschließend an eine Wandzeitung an. Nun werden die Personen und die einzelnen Einschätzungen gemeinsam besprochen.

Auswertung:

Bei der Auswertung ist es zentral, darauf zu achten, und die Teilnehmenden danach zu fragen, an Hand welcher Kriterien sie den Personen eher positive als auch negative Eigenschaften zuordnen.

Abschließend werden die Beschreibungen, die die Lebensrealitäten und –geschichten der fotografierten Personen beinhalten, an die Teilnehmenden ausgeteilt und besprochen (*siehe Arbeitsblätter Wahrnehmung des Anderen*).

Arbeitsblatt Eigenschaften 1

eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug
eingebildet	herrschsüchtig	klug

Arbeitsblatt Eigenschaften 2

fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich
fleißig	mutig	zuverlässig	ehrlich

Arbeitsblatt Eigenschaften 3

freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech
freundlich	rechthaberisch	frech

Arbeitsblatt: Wahrnehmung des Anderen

Name: Alexis
Alter 31 Jahre *(während der Entstehung des Bildes):*
Herkunft: Griechenland
Beruf: Feinmechaniker, Ingenieur Energie- und Wärmetechnik
Eigenschaften: ehrlich, klug, fleißig, freundlich, träumerisch
Sonstiges: Alexis ist Grieche und hat nach seinem Abitur eine Lehre als Feinmechaniker absolviert. Nach seiner bestandenen Prüfung hat er zwei Jahre in dem Bereich gearbeitet und sich entschlossen, ein Studium im Ingenieurwesen Energie- und Wärmetechnik zu beginnen. Nach seinem Abschluss hat er in diesem Bereich keine Arbeit gefunden, so dass er seitdem als Selbstständiger im Messe- und Bühnenbereich tätig ist.
Außerdem ist er Vater von einem Sohn namens Paul und nicht verheiratet.

Arbeitsblatt: Wahrnehmung des Anderen

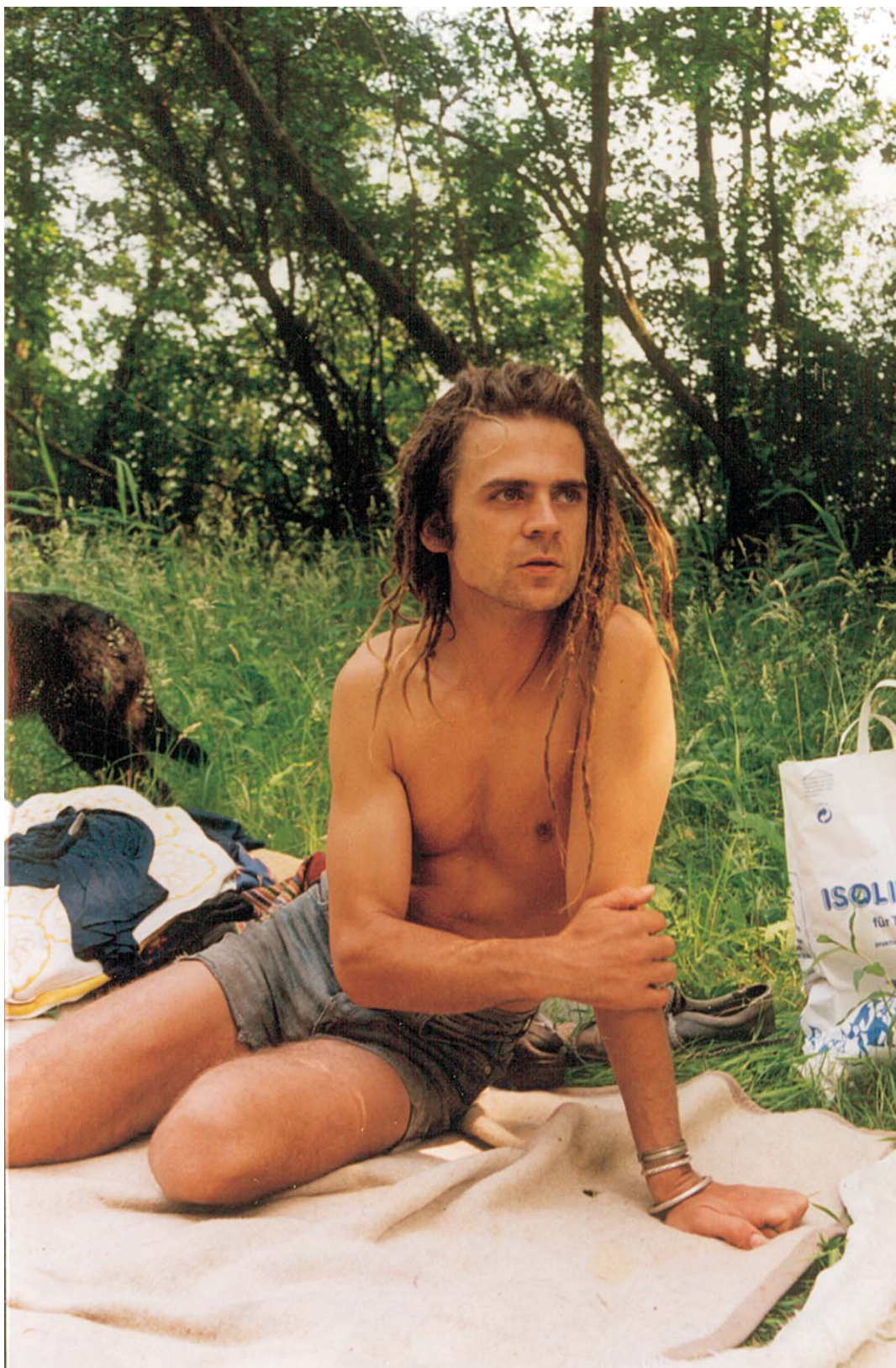
Name: Nicole
Alter: 18 Jahre (*während der Entstehung des Bildes*)
Herkunft: Deutschland
Beruf: Lehre zur Energie-Anlagenelektronikerin, Studium zur Sozialpädagogin
Eigenschaften: ehrlich, fleißig, freundlich, träumerisch, frech, zuverlässig, mutig
Sonstiges: Nicole hat in einer Ausbildungseinrichtung eine Lehre zur Energie-Anlagenelektronikerin absolviert. Im Anschluss hat sie über den zweiten Bildungsweg ihr Abitur nachgeholt und zwei Jahre lang in diversen Bereichen (Messe- und Bühnenbau, Biolandbetrieb, Gastronomie) gearbeitet. Im Alter von 28 Jahren entschloss sie sich, nach Berlin zu ziehen und Sozialarbeit/ Sozialpädagogik zu studieren. Seit ihrem Abschluss arbeitet sie selbst in einer Ausbildungseinrichtung als Sozialpädagogin und unterstützt Jugendliche, die eine Lehre zum Koch/ zur Köchin machen.

Arbeitsblatt: Wahrnehmung des Anderen

Name: Michael
Alter: 23 Jahre *(während der Entstehung des Bildes)*
Herkunft: Deutschland
Beruf: Konditor, Ausbildung zum Pantomimen, mittlerweile eigene Bäckerei
Eigenschaften: fleißig, freundlich, rechthaberisch
Sonstiges: Michael hat nach seinem Hauptschulabschluss eine Ausbildung zum Konditor gemacht. Nach seinem Abschluss hat er kurze Zeit in dem Bereich gearbeitet, sich jedoch dann entschlossen, noch eine weitere Ausbildung zum Pantomimen zu machen. Nach bestandener Prüfung arbeitete er einige Jahre als selbstständiger Künstler und finanzierte so sein Leben.
Seit Dezember 2003 ist er in seinen ursprünglichen Beruf zurückgekehrt und baut seitdem seinen eigenen Bäckereibetrieb auf.

Arbeitsblatt: Wahrnehmung des Anderen

Name: Zoe
Alter: 30 Jahre (*während der Entstehung des Bildes*)
Herkunft: Engländerin, Neuseeländerin
Beruf: Studium der Rechtswissenschaften, Japanisch und Deutsch
Eigenschaften: fleißig, freundlich, lustig, neugierig, klug, zuverlässig, ehrlich, frech
Sonstiges: Zoe ist im Alter von 8 Jahren mit ihren Eltern nach Neuseeland gezogen und hat dort eine Privatschule besucht. Nach dem bestandenen Abitur hat sie ein Studium in Rechtswissenschaften, Japanisch und Deutsch begonnen und abgeschlossen. In Australien hat Zoe einen Aufbaustudiengang in Internationaler Entwicklung abgeschlossen. Sie hat bereits in mehreren Ländern gearbeitet, unter anderem in Papua Neuguinea und in Deutschland.









Hinweis für Trainer/innen

Alexis



Nicole



Michael



Zoe



Vor-/Urteile in der Ausbildungsgruppe

Ablauf:

Nachdem sich die Gruppe in den vorhergehenden Übungen schon mit der Bedeutung des Begriffs Vorurteil bzw. den Bildern im eigenen Kopf auseinandergesetzt hat, beabsichtigt diese Übung, dass die Jugendlichen sich mit sich selbst bzw. mit den Bildern über Kolleg/innen aus der eigenen Gruppe beschäftigen. Spannend hierbei ist die Fremd- und Selbstwahrnehmung.

Die Trainer/innen stellen den Fragebogen zunächst vor. Sie betonen, dass es nicht darum geht, Jugendliche zu denunzieren, sondern dass es darauf ankommt, den Einzelnen einen Einblick zu geben, wie sie von ihrem nahen Umfeld wahrgenommen werden.

Der Fragebogen wird in der Gruppe ausgeteilt und jede/r soll diesen zunächst durchlesen. Nachdem das passiert ist, teilt der/die Trainer/in den Jugendlichen mit, dass die Antworten zum Fragebogen im Anschluss vorgelesen werden sollen. Wichtig ist abzuklären, ob jemand etwas dagegen einzuwenden hat. (Nach unserer Erfahrung war dies bisher noch nicht der Fall.)

Die Teilnehmer/innen beantworten danach jede/r für sich die Fragen auf dem Fragebogen; dieser wird danach von der/dem Trainer/in eingesammelt.

Ein/e Trainer/in liest die Antworten des Fragebogens laut vor, während ein/e weitere/r Trainer/in das Vorgelesene stichpunktartig auf dem Flipchart notiert. Dabei werden die vorgelesenen Antworten immer mal wieder hinterfragt. Beispielsweise wenn aus den gegebenen Antworten ersichtlich ist, dass sich ein Großteil der Jugendlichen lieber aus einem Streit raushalten würde. Die Trainer/in fragt nach, wie es den Jugendlichen damit geht, wenn sie dies hören? Oder es wird nachgefragt, wie es den Jugendlichen damit geht, die bemerken, dass andere gerne mit ihnen zusammen arbeiten? Die Teilnehmer/innen werden aufgefordert, sich selbst zu fragen, ob das Gehörte zu ihrer eigenen Wahrnehmung passt.

▶ Die Besprechung der Fragebogenergebnisse erfordert von den durchführenden Trainer/innen Beobachtungsgabe sowie Einfühlungsvermögen für die Gruppe. Wichtig ist, den Jugendlichen bei der Besprechung die Möglichkeit zu geben, bei Bedarf auch nachzufragen. Unserer bisherigen Erfahrung nach hat sich diese Übung positiv auf die Ausbildungsgruppe ausgewirkt; soweit wir wissen, hat sich kein Jugendlicher angegriffen gefühlt.

Material:

Fragebogen Ausbildungsgruppe (siehe Anhang)

Fragebogen Ausbildungsgruppe

Wie erlebst Du Dich selbst bzw. andere Jugendliche in Deiner Gruppe?

1. Traust Du Dir zu, eine Gruppenaktivität selbstständig anzuleiten?
2. Es herrscht Streit in der Gruppe, wie verhältst Du Dich?
3. Ein Arbeitskollege von Dir wird ungerecht von Eurem Chef behandelt, wie reagierst Du?
4. Stehst Du selbst gerne im Mittelpunkt?
5. Welche Azubis sind Deiner Meinung nach die ersten, die bereit wären, anderen zu helfen?
(Schreibe unter die Frage einen oder mehrere Namen, zähle Dich aber nicht dazu!)
6. Würdest Du Dich ebenfalls als hilfsbereiten Menschen bezeichnen? Falls ja, warum?
7. Mit welchen Azubis aus Deiner Gruppe arbeitetest Du am liebsten zusammen und warum?
(Schreibe unter die Fragen einen oder mehrere Namen, zähle Dich aber nicht dazu!)
8. Unternimmst Du mit diesen auch etwas in Deiner Freizeit?
9. Sicherlich gibt es Jugendliche in Deiner Gruppe, zu denen Dein Kontakt gehemmt bis gar nicht vorhanden ist.
Kannst Du Dir erklären, woran das liegt?

Definition Vorurteile

„Vorurteile sind negative oder ablehnende Einstellungen
einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber,
wobei dieser Gruppe
infolge stereotyper Vorstellungen
bestimmte Eigenschaften von vorneherein zugeschrieben werden,
die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung,
selbst bei widersprechender Erfahrung,
schwer korrigieren lassen.“ (Davis)

LERNEINHEITEN UND PROJEKTE

Projekttag Türkischer Markt

Kurzinformation

Ziel:

Eigene Bilder im Kopf hinterfragen

Sensibilisierung und Verständnis für fremde Lebenswelten

Wissensvermittlung

Bereicherung des kulinarischen Repertoires durch türkische Köstlichkeiten

Förderung der Offenheit gegenüber anderen Kulturen

Hintergrund:

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Dass sich diese Tatsache auf die Lebenswelt der Bevölkerung niederschlägt, ist unabdingbar. Gerade in Berlin, wo die unterschiedlichsten Lebensanschauungen aufeinander treffen, ist eine zunehmende Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kulturen notwendig.

Vor diesem Hintergrund stellen wir uns die Aufgabe, derartige Veränderungsprozesse mit in die alltägliche Arbeit einzubeziehen. Unsere Zielgruppen sind heranwachsende Jugendliche im Alter zwischen 17-25 Jahren, die eine außerbetriebliche Berufsausbildung im Rahmen der so genannten Benachteiligtenförderung absolvieren und unserer Erfahrung nach häufig Schwierigkeiten mit unbekannten Lebenswelten zeigen.

Methoden:

Gesprächsrunden, Diskussionen, Einzel-, Gruppenarbeit und Exkursion.

Aus der Praxis:

Ein zentraler Punkt dieses Projekttag ist der Besuch des türkischen Marktes in Berlin-Kreuzberg. Auf diese Weise wollen wir die Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten mit einem erweiterten Zugang zu gastronomischem Fachwissen verknüpfen, indem sich die Azubis mit den unterschiedlichsten Kräutern, Gemüsesorten, Früchten und Gewürzen beschäftigen. Nach einer Einführung erhalten die Teilnehmenden die Aufgabe, auf der Grundlage eines Fragebogens mit den Marktverkäufer/innen ins Gespräch zu kommen. Dabei geht es einerseits um die Förderung der Kommunikation und der Offenheit der einzelnen Personen gegenüber Menschen anderer kultureller Herkunft und andererseits um die Entdeckung der Vielfalt von kulinarischen Möglichkeiten, die auf Grund der Zuwanderung von Menschen anderer Kulturkreise in das Land gebracht wurden. Gerade für junge Auszubildende in der Gastronomie stellt diese Erkenntnis eine außerordentliche Bereicherung dar.

Inhalt des Projekttag Türkischer Markt

Ablaufplan

Materialien

- 4 Arbeitsblätter mit zahlreichen Eigenschaftswörtern zum Ausschneiden
- Quiz-Fragebogen und Quiz-Auflösungsbogen
- Text: „30 Jahre Döner“ aus dem Berliner Stadtmagazin zitty (siehe CD)
- Markt-Fragebogen

Projekttag Türkischer Markt

Ablaufplan

Vorstellung des Projekttages

15 Minuten

Ziel:

Den Jugendlichen einen Überblick des Tagesablaufes vermitteln.

Ablauf:

Präsentation durch die/den Trainer/in
Fragen und Ergänzungen durch die TN

Material:

Ablaufplan
Flipchart, Stifte

Gruppendiskussion: Bilder in den eigenen Köpfen

60 Minuten

Ziel:

Einstieg ins Thema

Ablauf:

Die/der Trainer/in hängt diverse Bilder von Menschen aus den verschiedensten Regionen der Erde an die Wände des Seminarraums. Alle Teilnehmenden betrachten die Bilder und schreiben ihre spontanen Einfälle und Ideen zu diesen Personen auf Metaplan-Karten, die anschließend neben die Bilder gehängt werden.

Wenn alle TN diese Aufgabe beendet haben, bespricht die Trainerin/der Trainer im Lehrgespräch in der Gruppe, welche Einschätzungen / Klischees / Erfahrungen der TN hinter den Äußerungen stehen.

Welche Bilder beinhaltet die jeweilige Äußerung?

Wie kommt dieses Bild zustande?

Existieren eigene Erfahrungen dazu?

Material:

diverse Bilder / Fotos von Menschen aus den unterschiedlichsten Regionen der Welt
Flipchart / Tafel
Stifte
Metaplankarten
Kreppband

Tipp:

Geeignete Fotos können z.B. im Internet unter <http://images.google.com> oder in Magazinen wie *GEO* oder *National Geographic* recherchiert werden.

Pause

30 Minuten

Projekttag: Variante A

Gruppenarbeit: „Typische“ kulturelle Eigenschaften ¹

60 Minuten

Ziel:

Auseinandersetzung über die Wahrnehmung und Bewertung von kulturellen Unterschieden am Beispiel von „deutscher“ und „türkischer“ Kultur.

Ablauf:

Gruppenarbeit

ca. 20 Minuten

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen eingeteilt. Eine Gruppe beschäftigt sich mit „typisch deutschen“, die andere Gruppe mit „typisch türkischen“ Eigenschaften. Jede Gruppe bekommt eine Liste mit Zuschreibungen. Die Wörter auf den Listen werden ausgeschnitten und ausgelegt. Jede/r aus der Gruppe darf Attribute auswählen und auf das jeweilige Plakat kleben, wobei in der Mitte eher typische und am Rande eher untypische Eigenschaften aufgetragen werden.

Jede/e Teilnehmer/in sucht sich eines der aufgeklebten Attribute aus und bereitet eine kurz Begründung für die Zuordnung vor. Dabei regt die Trainerin/der Trainer an, darauf zu achten, dass die jeweilige Begründung aus dem eigenen Blickwinkel des/der TN formuliert wird: wie mir scheint..., ich bin der Meinung..., ich bin fest davon überzeugt..., oder ich bin nicht der Ansicht..., ich bezweifle, dass... usw.. Die Aussagen sollen nach Möglichkeit mit persönlichen Erfahrungen belegt werden.

Präsentation im Plenum

ca. 10 Minuten

Nach der Arbeit in den Gruppen folgt diese Präsentation der einzelnen Teilnehmenden zu den ausgewählten „typisch deutschen“ und „typisch türkischen“ Eigenschaften im Plenum.

Gruppendiskussion

ca. 30 Minuten

Anschließend werden die individuellen Zuordnungen und Wahrnehmungen im Plenum diskutiert.

Leitfrage:

Sind diese Zuordnungen, Bewertungen und Bilder durch Erfahrungen belegt? Lassen sich Vorstellungen, Bilder durch genaues Wissen und positive Erfahrungen beseitigen? Wie kann mit „Bildern im Kopf“ gut umgegangen werden?

Material:

Arbeitsblätter mit zahlreichen Eigenschaftswörter zum Ausschneiden

(siehe Materialien Projekttag Türkischer Markt)

2 Flipcharts

2 Plakate

Stifte

Scheren

Kreppband, Klebestifte

Kurze Pause

15 Minuten

¹ in Anlehnung an die Übung „Typisch deutsch, typisch russisch“ aus: Gaidosch/Semke/ Ufholz: Brücken bauen in einer multikulturellen Gesellschaft (Baustein 3)

Vertiefung: Quiz zur „deutschen Kultur“

60 Minuten

Ziel:

Hinterfragen, welchen Ursprung bestimmte Dinge haben, die wir als typisch deutsch ansehen.

Ablauf:

Die/der Trainer/in teilt den Fragebogen aus; dieser wird in Einzelarbeit von den TN ausgefüllt.

Im Anschluss werden die Lösungen in der Gesamtgruppe besprochen und der Auflösungsbogen ausgeteilt.

Material:

Quiz-Fragebogen und Auflösungsbogen (siehe Materialien zum Projekttag Türkischer Markt)

Stifte

ODER

Projekttag: Variante B

Döner - Kebap: Hintergründe zu einem beliebten Imbissgericht

45 Minuten

Ziel:

Bezug zu einem in Berlin sehr verbreiteten Imbissgericht herstellen

Fachliche Informationen zum Döner-Kebap einordnen

Ablauf:

Zum Einstieg:

Eigene Erfahrungen zu diesem oder anderen Berliner Imbissgerichten thematisieren.

Textarbeit:

Der Artikel aus der zitty wird gemeinsam absatzweise gelesen.

Gruppendiskussion:

Auf der Grundlage des Artikels Fachliches reflektieren: Herstellung, Geschmack, Hygiene, Preis, etc.

Material:

Artikel „30 Jahre Döner“ aus dem Stadtmagazin zitty (siehe CD)

Bilder und Vorstellungen zum Stadtteil Kreuzberg

60 Minuten

Ziel:

Die Teilnehmenden machen sich ihre Bilder über Kreuzberg bewusst, um später möglichst genau Erlebtes daran überprüfen zu können

Die eigenen Bilder werden hinterfragt, evtl. Vorurteile benannt

Ablauf:

In einem Lehrgespräch sammelt die/der Pädagoge/in die Wortbeiträge der Teilnehmenden und hält diese thematisch sortiert auf mehreren Wandzeitungen oder Flipchart-Bögen fest. Die TN werden aufgefordert, detaillierte Antworten zu geben und diese ggf. zu erklären.

Beispiele für Fragestellungen zum Stadtteil Kreuzberg

Falls nur negative Äußerungen kommen sollten, fordert die/der Pädagoge/in die TN auf, auch Positives zu benennen.

- Was fällt Euch spontan zu dem Stadtteil Kreuzberg ein?
- Welche Bilder und Vorstellungen tauchen in Euren Köpfen auf?
- Welche Erwartungen habe ich, wenn ich daran denken nach Kreuzberg zu fahren?
- Welche Befürchtungen habe ich?
- Welche Menschen treffe ich dort an und was glaube ich, wie diese aussehen?
- Wie stelle ich mir die Atmosphäre dort vor?
- Wie ist könnte das Straßenbild, - die Häuser, Geschäfte etc. – aussehen?
- Was tun die Menschen, wie verhalten sie sich auf der Straße?
- Was würde ich mir wünschen, wie es da sein sollte?
- Wer kann bereits eigene Erfahrungen zur Ergänzung einbringen:
- Wer war schon mal in Kreuzberg? Wie oft?
- Alleine oder in einer Gruppe?
- Warum?
- Was habt ihr wahrgenommen?
- Wie geht es Euch mit diesen Vorstellungen? Was fühlt ihr dabei?

Material:
Flipchart
Stifte

Mittagspause

45 Minuten

► Der Nachmittag des Projekttag ist für Variante A oder B gleich.

Exkursion zum türkischen Markt in Berlin-Kreuzberg

insgesamt ca. 3,5 Stunden

Ziel:

Überprüfen der eigenen Bilder im Kopf

Bewusste Wahrnehmung des Marktgeschehens

Erleichtern der Kontaktaufnahme durch gezielte Fragestellungen und Arbeitsaufträge:

- Einkauf unbekannter Lebensmittel
- Erarbeiten gastronomie-spezifischer Fragestellungen

Ablauf:

Vorbereitung für den Ausflug auf den türkischen Markt **15 Minuten**

- Vorstellen des Fragebogens und der Arbeitsaufträge
- Kleingruppen à 4 - 5 TN werden eingeteilt
- Aufträge werden verteilt, Verständnisfragen geklärt
- Uhrzeit und Treffpunkt für die gemeinsame Auswertung werden festgelegt.

Ausflug **ca. 2 Stunden**

Selbstständige Gruppenarbeit: Besuch des türkischen Marktes in Kleingruppen.

Material:
Markt-Fragebogen (siehe Materialien zum Projekttag Türkischer Markt)
Stifte
Stadtpläne
Geld (2,50 €)

Auswertung des Fragebogens und der Arbeitsaufträge **60 Minuten**

Verkostung der mitgebrachten Lebensmittel **15 Minuten**

Auswertung des Fragebogens in der Gesamtgruppe mittels Moderation der Pädagogin/des Pädagogen.

- Hat jede Kleingruppe die selben Antworten und Ergebnisse gefunden?
- Welche Erfahrungen haben die Kleingruppen und die einzelnen Teilnehmenden gemacht? Positive und negative Erfahrungen werden ausgetauscht und mit den zuvor gesammelten eigenen Vorurteilen und Bildern verglichen. Was trifft zu und was nicht?
- Haben sich Bilder und Einstellungen über Kreuzberg und seine Bewohner/innen verändert?

Danach werden die gastronomiespezifischen Antworten zu den entsprechenden Fragen zusammentragen und die mitgebrachten Lebensmittel gekostet.

Material:
Ausgefüllte Fragebögen
Flipchart
Messer und Teller für die Verkostung der Lebensmittel

Auswertung des Projekttag **15 Minuten**

Blitzlicht:
„Wie hat dir der Tag gefallen?
Welche Erkenntnisse hast du im Laufe des Projekttag gewonnen?“
Jede/r Einzelne bekommt Zeit sich zu äußern. Alle Anderen hören aufmerksam zu.
Das Gesagte wird ohne Wertung stehen gelassen.

Arbeitsblatt Eigenschaften 1

hilfsbereit	unterwürfig	klug
romantisch	pünktlich	frech
freundlich	arbeitsfaul	lustig
politisch	gebildet	zornig
vernünftig	spontan	schlau
emotional	unterhalt- sam	feige



Arbeitsblatt Eigenschaften 2

rechthaberisch

eingebildet

herrschaftig

angeberisch

freundlich

optimistisch

fürsorglich

glaubwürdig

unverschämt

zuversichtlich

selbstbewusst

pessimistisch



Arbeitsblatt Eigenschaften 3

lebenslustig	jähzornig	direkt
hilfsbereit	zuverlässig	rational
spontan	mutig	tüchtig
trinkfest	unfreund- lich	fleißig
gläubig	hektisch	streng
sozial	gemütlich	rational



Arbeitsblatt Eigenschaften 4

gute/r Freund/in	ehrlich
gute/r Liebhaber/in	faul
fremdenfeindlich	locker
gastfreundlich	sauber
schlampig	arm
unordentlich	reich



QUIZ zur deutschen Kultur

		stimmt	stimmt nicht
1.	Karl der Große konnte kein Deutsch.	☐	☐
2.	Goethe hatte türkische Vorfahren.	☐	☐
3.	Weder die Kartoffel noch der Kohl stammen aus Mitteleuropa.	☐	☐
4.	Mitteldeutschland wurde hauptsächlich von Slawen besiedelt.	☐	☐
5.	Friedrich der Große nannte die deutsche Sprache „halb-barbarisch“.	☐	☐
6.	Der Gartenzwerg kommt aus Indien.	☐	☐
7.	Die deutsche Militärmusik stammt aus Griechenland.	☐	☐
8.	Die Melodie der deutschen Nationalhymne ist eine Kopie eines polnischen Volksliedes.	☐	☐
9.	Jeder dritte deutsche Mann hat heute noch die Unterwäsche von gestern an.	☐	☐
10.	Das Hakenkreuz ist ein altindisches Fruchtbarkeitssymbol.	☐	☐
11.	Der Karneval geht auf einen altägyptischen Totenkult	☐	☐
	ein sumerisches Kalenderfest	☐	☐
	zurück.		
12.	Ohne den Einfluss der US-Amerikaner	☐	☐
	der Mongolen	☐	☐
	der Chinesen	☐	☐
	der Araber	☐	☐
	wäre Mitteleuropa nicht so wie es ist.		
13.	Wer fremde Kulturen nicht kennt, weiß nichts von seiner eigenen.	☐	☐

AUFLÖSUNG ZUM QUIZ über deutsche Kultur

- zu 1. Karl der Große sprach fränkisch. Deutsche Sprache im heutigen Sinne gab es damals noch nicht.
- zu 2. Stimmt. Unter seinen Vorfahren findet sich der türkische Offizier Sadock Seli Zoltan, der nach der Taufe Johann Soldan hieß.
- zu 3. Stimmt. Die Kartoffel stammt aus Südamerika. Aus dem lateinischen terrae tufer für den Trüffelpilz wurde italienisch tartuffo. Durch eine Verwechslung mit der ebenfalls als Erdknolle wachsenden, neu von den Spaniern importierten Frucht, erhielt diesen den selben Namen. Der Anbau des „Erdapfels“ breitete sich nach Mitteleuropa aus und mit ihm der Name. Allmählich wurde in deutschen Landen aus „Tartuffel“ dann „Kartoffel“. Kohl stammt aus dem Mittelmeerraum und wurde von den Römern (wie z.B. auch der Kürbis und die Zwiebel) nach Germanien gebracht. Das Wort „Kohl“ geht auf das lateinische Wort caulis zurück (man denke an das englische „cauliflower“ für Blumenkohl!)
- zu 4. Stimmt. Die meisten der heutigen Ortsnamen erinnern an ihren slawischen Ursprung - z.B. Chemnitz - kameniza = Steinbach; Dresden - drezga = Wald; Leipzig - lipsk = Lindenort; Rostock - rostok = wo sich Wasser teilt
- zu 5. Stimmt. Er beherrschte sie kaum und sprach Französisch.
- zu 6. Nein. Er kommt aus der Türkei. Dort arbeiteten Pygmäensklaven in den Minen, deren Nachbildungen als Steinfiguren über Venedig nach Mitteleuropa kamen.
- zu 7. Stimmt nicht. Sie stammt aus der Türkei. Die Janitscharen waren eine türkische Elitetruppe. Mit dem Vormarsch des osmanischen Heeres gelangten ihre Musik und ihre Instrumente nach Mitteleuropa.
- zu 8. Stimmt nicht. Es handelt sich um das kroatische Volkslied „Die traurige Braut“, dessen Noten Joseph Haydn 200 Jahre später abkupferte.
- zu 9. Stimmt nicht. Nach Erhebungen der Duschgel-Hersteller ist es „nur“ jeder Zweite.
- zu 10. Stimmt. Das viergliedrige stilisierte Rad symbolisierte den Zyklus der Jahreszeiten. Der völkische Ideologe List macht zu Jahrhundertbeginn daraus ein urarisches Symbol. Als solches verwandten es verschiedene antisemitische Organisationen, ehe es zum Partei-Symbol der NSDAP wurde.
- zu 11. Stimmt beides, wobei sich die Wissenschaft nicht sicher ist, ob nicht beide Riten miteinander verwandt sind.
- zu 12. Der Einfluss der US-amerikanischen Kultur liegt auf der Hand. Die Bedeutung der Mongolen wird unterschätzt. Ohne ihre Erfindung des Hufeisens und des Kummet, am Hals gepolstertes, sehr zweckmäßiges Pferdegeschirr, wäre eine Intensivierung des Nachrichten- und Warenaustausches in Europa nicht möglich gewesen. Darüber hinaus lernten sie in Indien das Kartenspielen und die Kunst, mit Hilfe geschnitzter Holzdrucktechnik abgegriffene Spielkarten schnell zu erneuern.

Diese Technik hatte wesentlichen Einfluss auf die Effektivierung der Buchdruckerei. Auch auf andere Weise war der Einfluss der Mongolen für das gesamte Abendland bedeutend: Sie brachten den Pesterreger nach Europa, der zwischen 1346 und 1350 ca. 1/3 der Bevölkerung hinraffte. Welche Folgen diese Katastrophe für Kultur und Wirtschaft hat, mag sich jeder ausmalen. Der Einfluss der chinesischen Kultur ist wohl eher zu vernachlässigen. Der arabisch-islamische Einfluss hingegen prägte ganz wesentlich das „christliche Abendland“.

Jahrhundertlang war die iberische Halbinsel arabisch-islamisch: Mathematik, Medizin, Philosophie, Astronomie, Geographie sind über arabische Schriften nach Europa gekommen, wurden ins Lateinische übersetzt oder über den Umweg Griechisch-Arabisch-Latein zum Grundstein europäischer „Zivilisation“.

Zu 13. Wer möchte diese von Goethe abgeleitete These, er bezog sie auf Sprachen, nach der Auswertung und Diskussion der Fragen 1 bis 12 noch bestreiten?

Fragebogen Türkischer Markt

Erkundung des türkischen Marktes in Kreuzberg

Jede/r füllt ihren/seinen eigenen Fragebogen aus, um zum Ende der Erkundung alle Antworten selbst vortragen zu können!

- A** Die Arbeitsgruppe hat 2,50 € zur Verfügung. Versuchen Sie damit möglichst viele verschiedene Kleinigkeiten einzukaufen. Es sollten vor allem exotische bzw. Ihnen unbekannte Genüsse sein! Nutzen Sie die Gelegenheit die Waren zu kosten. An den meisten Ständen gibt es Probierhäppchen.
- B** Beantworten Sie in Arbeitsgruppen den Fragekatalog vollständig.

1. Türkischer Honig ist der Name für eine (arabische) türkische Süßigkeit. Was ist das? Aus welchen Produkten ist sie hergestellt und wie ist der türkische Begriff dafür?

.....

.....

2. Benennen Sie drei getrocknete Gewürze, die Sie auf dem Markt gefunden haben und vorher noch nicht kannten. Erfragen Sie den Namen auf türkisch und auf deutsch. Erkundigen Sie sich, wozu die Gewürze verwendet werden.

.....

.....

3. Welche Marktstände gibt es, die etwas anderes als Lebensmittel verkaufen? Nennen Sie fünf verschiedene Stände.

.....

.....

4. Finden Sie einen Stand mit einem vielfältigen Angebot an Hülsenfrüchten und benennen Sie zwei Ihnen bisher unbekannte Hülsenfrüchte.

.....

.....

5. Finden Sie das günstigste Angebot für 1 kg Tomaten! Wie viel kostet es?

.....

.....

6. Es gibt angemachten Schafskäse in vielen Variationen. Benennen Sie drei verschiedene Varianten von Gewürzen, womit der Käse vermischt wurde.

.....

.....

7. Was ist eine Kochbanane? Wie sieht sie aus und wozu wird sie verwendet?
-
-
8. Was rufen die Marktschreier? Was hören Sie immer wieder? Fragen Sie nach!
-
-
9. Wie heißen die Süßkartoffeln noch?
-
-
10. Was ist das? Es ist so groß wie eine Fleischtomate und sieht dieser sehr ähnlich. Aber es ist orangefarbig und es handelt sich dabei um eine süße Frucht. Fragen Sie nach!
-
-
11. Was ist Falafel? Erfragen Sie, woraus es hergestellt, wie es zubereitet, wie es als Imbiss serviert und angeboten wird.
-
-
12. Welche andere Bezeichnung gibt es für eine Esskastanie? Erfragen Sie, wie Sie Esskastanien zubereiten können.
-
-
13. Es gibt viele Stände mit einer großen Anzahl an verschiedenen Oliven.
1. Benennen Sie die verschiedenen Olivensorten.
 2. Benennen Sie die verschiedenen Würzmischungen, in die Oliven eingelegt werden und womit Oliven gefüllt sind.
 3. Bitte schreiben Sie je drei Nennungen pro Frage auf.
-
-
-

- 14.** Es gibt mehrere Fischstände auf dem Markt. Benennen Sie drei Fischarten bzw. Meeresfrüchte, die derzeit angeboten werden.

.....

.....

- 15.** Es gibt mehrere Stände mit gerösteten Nüssen, Kernen und Hülsenfrüchten. Benennen Sie fünf Sorten: Um welche handelt es sich und womit wurden sie geröstet oder anderweitig zubereitet?

.....

.....

- 16.** Finden Sie einen Granatapfel! Beschreiben Sie möglichst genau, wie diese Frucht von außen und von innen aussieht! Erkundigen Sie sich, wie sie zubereitet wird und in welcher Form sie verköstigt wird.

.....

.....

- 17.** Was war für Sie anders als bei Ihnen bekannten Märkten? Benennen Sie fünf Merkmale für den türkischen Markt in Kreuzberg. Was ist Ihnen aufgefallen?

.....

.....

- 18.** Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, als Sie mit den Markthändler/innen gesprochen haben? Notieren Sie positive wie negative Begebenheiten.

.....

.....

Titel



30 Jahre Döner

VON ANDREAS BAUM

In einer kleinen Bude am Kottbusser Damm wurde der erste Döner Kebab Berlins serviert. Sein Erfinder will heute mit Fast Food nichts mehr zu tun haben. Doch das Gericht hat die Welt erobert.



nung: „Suche deine Freude nicht im Alkohol, sondern in der Schönheit des Universums.“ In dem gediegenen Holzmobiliar treffen sich türkische Männer zum Essen und Teetrinken. Soll hier der Döner erfunden worden sein?

Der Erfinder

Sicher hat der Erfolg viele Väter. Aber einer der unzähligen Geschichten zufolge hat der kaum 16-jährige türkische Emigrant Mehmet Aygün genau hier an einem Tag im März des Jahres 1971 den großen Fleischspieß aufrecht hingestellt und das Schabefleisch mit Salat und Soße als Sandwich für den Straßenverkauf zubereitet. Der Döner war geboren.

Damals hieß der Laden am Kottbusser Damm 76 (der also genau genommen in Neukölln liegt) Kendir und gehörte Aygüns Onkel. Döner Kebab, das „drehende Bratenfleisch“, ist als Tellergericht in der Türkei schon seit mindestens 200 Jahren bekannt – und nichts widerspräche den türkischen Essgewohnheiten mehr, als das Fleisch, in Brot verpackt, zwischen zwei Terminen hinunterzuschlingen. Indem aber Mehmet Aygün das traditionelle Gericht so veränderte, dass man es nach Berliner Sitte auf die Hand nehmen und im Gehen verspeisen konnte, schuf er das erfolgreichste Fast Food-Gericht Deutschlands. Der Döner Kebab hat Currywurst und Hamburger längst auf ihre Plätze verwiesen. Aus der Berliner Alltagskultur ist er nicht mehr wegzudenken.

Der Döner hat auch Mehmet Aygüns Leben verändert. Eigentlich wollte er in Deutschland Wirtschaft studieren. Aber seine Kreation war gefragt, und fortan schichtete er in den Nächten Kalb- und Lammfleisch sorgsam auf den Spieß und würzte sie nach geheimen Rezepten. Tags darauf verkaufte er sie an die hungrigen Massen, für 2,50 Mark das Stück. Den Deutschen jedoch blieb der Döner zunächst fremd. Ihr Appetit wurde

erst geweckt, als Anfang der achtziger Jahre deutsche Pauschaltouristen den drehenden Braten an den türkischen Stränden kennen lernten. Danach kannte der Boom keine Grenzen mehr. Tausendfach wurde die Idee kopiert, und bald stand der Spieß an jeder Straßenecke.

Mehmed Aygün bleibt bescheiden, wenn man ihn heute auf seinen Coup anspricht: Hätte nicht er das Fleisch ins Brot gefüllt, ein anderer hätte es getan. Und Fast Food ist seine Sache sowieso nicht mehr. Die Plackerei in den siebziger Jahren hat sich jedoch gelohnt: Gemeinsam mit seinen Brüdern besitzt der 45-Jährige heute in Berlin fünf türkische Spezialitätenrestaurants, die alle den Namen Hasir tragen, nach einem berühmten Lokal in Istanbul. Dazu kommen diverse Hotels in der Türkei.

lich türkische Familien mit Kindern. Mehmeds Aygüns ganzer Stolz ist das jüngst eröffnete Hasir in der Oranienburger Straße 4, gleich am Hackeschen Markt. An der Tür steht ein Portier in weinroter Uniform, das Lokal ist mit schweren Teppichen ausgelegt, an den gelbrosa verputzten Wänden hängen Ölbilder mit Motiven orientalischer Basarszenen. Bundestagsabgeordnete kommen, und der türkische Botschafter ist Stammgast.

Nie wieder Döner

Den drehenden Spieß sucht man hier vergeblich. Das einzige Gericht, das entfernt mit Döner Kebab verwandt sein könnte, ist eine raffinierte Komposition aus zwei Sorten Fleisch mit Brotstücken und Joghurt. Die Erfolgsstrategie des Hasir-Imperiums: Restaurants mit



Von der Dönerbude zum Restaurant-Imperium: Mehmet Aygün und Angestellte

»Man bekommt Döner Kebab schon für 1,99 Mark. Das ist zu wenig!«

Mehmet Aygün, Döner-Erfinder

In Aygüns Lokal in der Adalbertstraße 10 wird zwischen Fast Food und gehobener Gastronomie noch die Waage gehalten. Vorne wird das vornehmlich deutsche Laufpublikum mit Döner Kebab versorgt. Hinten bedienen Kellner mit weißem Hemd und Fliege hauptsäch-

Ambiente, höchste Qualität, nur frische Zutaten und Starköche aus der Türkei. „Die türkische Küche ist ausgesprochen vielfältig und aufwändig“, sagt Mehmet Aygün. „Aber schlechtes Essen verdirbt den Ruf unserer Gastronomie.“

Er wirkt wie ein Vater, dessen Kind in üble Gesellschaft geraten ist, denn das, was aus seinem Döner geworden ist, bereitet ihm Sorge. „Man bekommt Döner Kebab schon für 1,99 Mark. Das ist zu wenig!“ Der Preis für Fladenbrot, so klagt Aygün Hände ringend, habe sich seit den siebziger Jahren ▷

Der Siegeszug des Döner

Eine deutsche Kebab-Geschichte/ VON EBERHARD SEIDEL

WER TÜRKISCHE INTELLEKTUELLE TRIFFT, der sollte vom Döner Kebab lieber schweigen. Sie mögen ihn nicht, manche hassen ihn. Denn mehr als kulturelle Offensiven, Freundschaftsfeste und moralische Appelle hat der Döner die interkulturelle Begegnung gefördert.

Das schmerzt, macht die Grenzen des eigenen, bescheidenen Einflusses deutlich, stellt die Kleiderordnung in Frage. Nicht an den Stätten der Hochkultur, sondern an der Imbissbude kamen Hans und Mustafa ins Gespräch, reiften die Pläne für die erste Türkeireise. Und wenn irgend jemand die Bürger der ehemaligen DDR lehrte, dass die Wiedervereinigung nicht nur die Deutschen in Ost und West betrifft, sondern auch die zwei Millionen Immigranten aus der Türkei, dann waren es eben jene „ungebildeten“, einfachen Kepapci, die Dönerverkäufer. Sie wagten sich, kaum dass die Mauer gefallen war, in den Wilden Osten vor. Sie und nicht die staatlich beauftragten Integrationspezialisten setzten sich im Alltag mit den rechten Provinzjugendlichen auseinander und bauten in der Gluthitze des Dönergrills tragfähige Brücken der Verständigung.

Sieg über die Currywurst

Nicht der Dichter Nazim Hikmet noch der Schriftsteller Yasar Kemal erzwingen bei den Deutschen eine Verneigung vor der türkischen Kultur. Allein der Döner schafft es: Allerorten treffen wir auf ernste, hochkonzentrierte Menschen, die sich mit demütig vorgebeugtem Oberkörper, weit aufgerissenen Augen und animalischer Beißhaltung an den mächtigen Fleischtaschen zu schaffen machen.

Um die Verdienste der Dönerproduzenten für die Ernährungslage in Deutschland im vollen Umfang zu würdigen, werfen wir einen kurzen Blick zurück. „Die jüngeren Einwanderer entbehren sehr ihre gewohnten, scharf gewürzten Speisen“, berichtete der *Tagesspiegel* im Juni 1956 mitfühlend. Die Folgen waren besorgniserregend: „So kommt es, dass der Wirtschaftsstudent Vecdi Demirkol in zwei Jahren vierzehn Pfund abgenommen hat und – bei aller Liebe zu Berlin – schon Magenverstimmung bekommt, wenn er nur an das Berliner Essen denkt.“

1956 leben einhundert Türken in Berlin. Schutz- und alternativlos sind sie Eisbein, Erbspüree und Kohlroutaden ausgesetzt. Zucchini? – Fehlanzeige. Auberginen? – Unbekannt. Joghurt, Schafskäse, Oliven, Lammfleisch? Wenn man die Produkte überhaupt finden kann, werden sie zu astronomischen Preisen gehandelt.

Anfang der siebziger Jahre schlagen die Türken ein neues Kapitel in der Zivilisierung Berlins und damit Deutschlands auf. Sie eröffnen Export- und Importläden sowie Gemüsemärkte. Einige Entschlossene werfen in Kreuzberg und in Schöneberg ihren Döner-Grill an. Sie ahnen noch nicht, dass sie den Grundstein für eine Entwicklung legen, die bis weit in die neunziger Jahre hinein jährlich traumhafte Umsatzsteigerungen erzielen wird.

1983 rotieren in Berlin rund 200 Drehspieße in friedlicher Nachbarschaft zu den allgegenwärtigen Wurst-

bratereien, 1988 sind es bereits 400, Mitte der 90er Jahre über 1.300. Spätestens da ist der Döner das beliebteste Berliner Volksgericht: 70 Millionen jährlich verkaufter Currywürste stehen knapp 100 Millionen verkaufter Döner Kebab-Portionen gegenüber.

Als der Döner Kebab vor dreißig Jahren seinen Siegeszug antrat, konnte niemand ahnen, dass die Deutschen dereinst zu den führenden „Orientalisten“ der westlichen Hemisphäre werden sollten. Nirgendwo sonst, auch nicht in Istanbul, sind die Menschen dem Döner so nachhaltig verfallen wie in Deutschland. Lassen wir die nüchternen Zahlen sprechen: In der zweiten Hälfte der neunziger Jahre verzehrten die Deutschen bundesweit täglich rund 200 Tonnen Döner Kebab: 25

Tonnen in Berlin, 35 Tonnen in den neuen Ländern, 140 Tonnen im Westen der Republik. 200 Tonnen am Tag, das ergibt im Jahr rund 72.000.000 Kilogramm. Portioniert wandern so jährlich 720 Millionen Döner über die Ladentheke. Bei einem bundesweiten Preis von durchschnittlich fünf Mark (ja, so teuer ist er außerhalb von Berlin) werden von der Döner-Industrie jährlich 3,6 Milliarden Mark umgesetzt – mehr als von McDonald's, Burger King und der Wienerwald-Kette zusammen.

Nichts für Nationalisten

In den letzten Jahren hat der Erfolg des Döner Kebabs in Deutschland die Fantasie von so manchem türkischen Nationalisten beflügelt. Freudig erregt verbreiteten türkischsprachige Zeitungen mit den Umsatzzahlen die Botschaft „Wir sind wieder wer“. Nun ja. Sensationell oder gar historisch einmalig ist dieser Erfolg nicht. Die Berliner Türken haben lediglich eine Tradition fortgeschrieben. Im 17. Jahrhundert brachten die Hugenotten via Frankfurt am Main die Brühwurst an die Spree, die Amerikaner nach 1945 Tomatenketchup und Curry und leisteten damit die notwendige Entwicklungsarbeit für die Currywurst. Und nun ist der Döner angekommen.

Die historische Gerechtigkeit erfordert an dieser Stelle die ganze Wahrheit, auch wenn sie so manchen traditionsbewussten Türken kränken mag. Vor dem Döner kam der Gyros, die griechische Variante des Drehspießes in Deutschland an. Griechen waren es, die die Deutschen bereits in den sechziger Jahren mit dem Schweinegeschnetzelten im kleinen Pide und Knoblauchsoße auf den Döner vorbereiteten.



Ohne Hack und Huhn: Der Scheibendöner ist der König am Spieß

Fortsetzung von Seite 17

sogar halbiert. Jeder Dahergelaufene, dem nichts Besseres einfalle, investiere sein Ersparnis aus der Fabrik in eine Döner-Bude. Es fehle an „Leuten mit Ahnung“, denn schon das fachgerechte Schneiden des Schabefleisches müsse aufwändig erlernt werden, von der Zubereitung des Fleisches ganz zu schweigen. Und allzuoft werde – ein Frevel für die wahre türkische Küche – Fleisch vom Vortag verkauft, mit viel Knoblauchsoße, damit es keiner merkt. „Kontrolle ist alles“, fordert Aygün mit gerechter Wut in der Stimme, denn die Schlampereien von Pfuschern bereiten ihm langfristig noch mehr

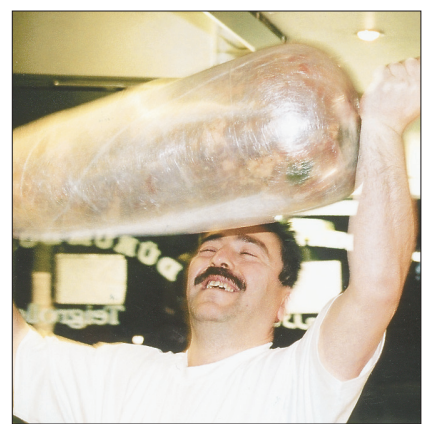
Neuerdings wird der Döner Kebab sogar in China verkauft.

Kummer als der Umsatzeinbruch, der mit der BSE-Krise kam.

1989 wurden in Berlin gesetzliche Mindeststandards für die Zubereitung von Döner Kebab festgelegt. Auf dieser „Berliner Verkehrsauffassung“ basiert der bundesweit gültige Döner-Leitsatz, der seit 1998 gilt. Danach darf nur Lamm- und Kalbfleisch auf den Spieß, der Anteil an Hackfleisch darf 60 Prozent nicht überschreiten (gegenüber Fleisch in ganzen Scheiben). Immer wieder aber gelingt es Billig-Produzenten, Löcher im Netz der Kontrollen zu finden. Stärke



Eberhard Seidel, 1955 geboren, ist Leiter des Inlandsressorts der tageszeitung. Von ihm erschien *Aufgespießt. Wie der Döner über die Deutschen kam* (Berlin, 1996) und gemeinsam mit Claudia Dantschke und Ali Yildirim: *Politik im Namen Allahs. Der Islamismus – eine Herausforderung für Europa* (Brüssel, 2000).



Heureka, frisch soll er sein: Morgenlieferung einer Tagesration

und Wasser werden zugesetzt, Wurst- und Brotreste, Binde- und Konservierungsstoffe hineingepanscht. In Neukölln wurden nach Angaben des Westdeutschen Rundfunks in einem Fall Mischungen gefunden, denen nur noch zu zweieinhalb Prozent festes Fleisch beigegeben war. Grund ist natürlich der mörderische Preiskampf auf dem Döner-Markt.

Der Berliner Journalist Eberhard Seidel (siehe auch Seite 18) hat 1996 errechnet, dass eine Portion Döner Kebab unter einem Selbstkostenpreis von 3,74 Mark eigentlich nicht zu verkaufen ist – wer heute nur 1,99 Mark bezahlt, darf sich über mindere Qualität also nicht beschweren.

Aufbruch gen Osten

Längst hat der Döner Kebab seinen Weg vom Kottbusser Damm um den ganzen Erdball angetreten, selbst in China wird er neuerdings verkauft. Seinen erfolgreichsten Feldzug hat er aber wohl nach

Abschied vom Döner

Eine türkische Kebab-Geschichte / VON ÖMER ERZEREN

ZWEI ERINNERUNGEN AN DEN DÖNER SIND mir unvergesslich. Zum einen die Erinnerung an Mexico-City. Ein Student der Wirtschaftswissenschaften, mit dem ich mich angefreundet hatte, lud mich zum Abendessen ein. Er kenne ein Lokal, das „in“ sei. Kein Tourist verirrte sich in das Lokal, in welchem man ganz unverfälscht die mexikanische Küche kosten könne.

Tatsächlich war das von Kubanern geführte Lokal, eine Mischung aus Imbissstube und Restaurant, „in“. Lange Schlangen hatten sich gebildet. Nach endloser Wartezeit konnten wir eintreten. Im Mittelpunkt des Interesses stand ein Döner-Spieß, und zu essen gab es Döner, auf den man Salsa pappte – unter dem Namen Taco Oriental.

Döner: das weltweite Gericht

Zum anderen wird bei Döner die Erinnerung an Washington D.C. wach: ein junger US-Diplomat, mit dem ich in einem Starbucks-Café ins Gespräch kam. Als er erfuhr, dass ich Türke sei, holte er aus, um den Döner zu preisen. Immer wieder: „It's great. Döner is great“. Um das Gespräch von dem Döner wegzubekommen, fragte ich ihn, wo er in der Türkei gewesen sei. Er habe die Türkei noch nie besucht, in Japan habe er Döner gegessen. „I won't forget it. Döner is great.“

Der Döner ging stets seine eigenen Wege. Einst eine Kreation für Gourmets des Küchenchefs Iskender in der west-türkischen Stadt Bursa, mutierte er zum geschmacklosen Fast-Food in den türkischen Großstädten und fand eine gewisse Verbreitung. Doch dank des Reichtums der türkischen Küche wurde er alsbald in seine Schranken verwiesen und fristet eine Schattenexistenz. Schon seit geraumer Zeit ist er in der Türkei im Niedergang begriffen. Seine eigentliche Karriere begann der Döner in Deutschland. Im Zuge dieses Prozesses stieg West-Berlin zur Döner-City auf. Nach dem Fall der Mauer avancierte Berlin zur Döner-Metropole Mitteleuropas. Der „Drang nach Osten“ hatte hier seinen Ausgangspunkt.

Zwei Faktoren haben den Höhenflug des Döner in Berlin beflügelt. Zum einen die Nachfrage des Marktes. Der Markt verlangte nach einer Ware für die Abfütterung der Deklassierten, Ausgegrenzten, der Sozialhilfeempfänger. Der Döner fand nach deutschen Richtlinien, die Massenschlachtung, Massenproduktion und Massenkonsum regeln, Eingang in den Berliner Alltag. Die Döner-Fabriken entstanden.

Doch ein anderer Faktor war ebenso entscheidend. Für viele der türkischen Einwanderer bedeutete die Döner-Bude der erste Schritt in die Selbstständigkeit, weg von der Maloche in der Fabrik. Für die ausgegrenzten Immigranten verband sich mit dem Döner-Imbiss ein wirtschaftlicher und sozialer Aufstieg.

Der Döner lieferte den Beweis für die enorme Flexibilität und Mobilität der Einwanderer. Die Schwerfälligkeit von Großkonzernen bei Entscheidungen lag ihnen fern. Der Markt verlangte nach Junk-Food. Was lag näher, als ihn damit zu beliefern. Döner wurde zum Kreuzberger Abendessen.

Es gilt mit einem Vorurteil aufzuräumen: Der Döner sei ein Segen (oder auch ein Fluch), den die Türken aus ihrem Herkunftsland nach Deutschland gebracht hätten. Es waren die verarmten bäuerlichen Massen, die in Deutschland einwanderten und die den wahren Döner des Küchenchefs Iskender nicht kannten. In einer zeitlich beschränkten, historischen Phase der massiven Landflucht, der Verelendung der Großstädte und des Niedergangs türkischer Urbanität, wurde der Döner als Fast Food auf Durchreise in türkischen Grosstädten aufgeschnappt und nach Deutschland transportiert. Erst in Berlin fand er den fruchtbaren Boden, auf welchem die Döner-Buden sprießen konnten.

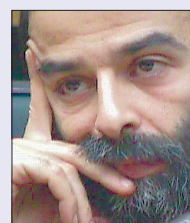
Demnächst: der Kumpir

Der Döner-Kauf in Berlin liefert gleichsam kulturpolitische Erkenntnisse. Ich bestelle auf Türkisch, wechsele die paar Worte, die zum Kauf eines Döners notwendig sind. Und immer wieder kommt es zu dem Punkt, wo mein Gegenüber vom Türkischen ins Deutsche wechselt: „Mit Sauce?“ Der Grund ist denkbar einfach. Die Döner-Verkäufer Berlins kennen nicht den türkischen Begriff für „Sauce“, der eine Erfindung der urbane Küche ist. Also wird die nicht identifizierbare berlintypische Masse mit Geschmackskomponenten in das Fladenbrot geschmiert.

Die Zeiten, da der Döner wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg bot, sind heute vorbei. Der Döner war eine Krücke für das Überleben. Und welches Mädchen ist schon gerne mit einem Döner-Mann befreundet, der nach abgebranntem Fett stinkt? Allmählich wandten sich die türkischen Einwanderer vom Döner ab. Die BSE-Seuche wird bei dem Rindfleischanteil des Döner den Rest erledigen. Böse Zungen munkeln, dass die Döner-Verkäufe in Deutschland um 80 Prozent zurückgegangen seien. Die Dönerfabrikanten suchen nach Gegenstrategien.

Der Öko-Döner, der Argentinien-Döner oder der Chicken-Döner sind Provisorien, und die Immigranten, denen Hochachtung gebührt, weil sie flexibel und schnell die Marktlücke mit Döner füllten, wissen längst, dass der Niedergang des Döners unaufhaltbar ist. Er war vergänglich, wie alles Menschliche.

Doch der Pragmatismus, die Gabe schnellen Denkens und die Leichtigkeit, mit welcher Einwanderer Entscheidungen treffen, wird alsbald etwas Neues entstehen lassen. Wir tippen auf den ägäischen Kumpir: Vegetarisches Fast Food, dessen Hauptsatz die Brandenburger Kartoffel sein könnte.



Ömer Erzeren, 1958 geboren, lebt als freier Journalist in Berlin und Istanbul. Von ihm erschien *Der lange Abschied von Atatürk* (Berlin, 1997).

1990 durch die neuen Bundesländer gemacht, bis in die tiefste ostdeutsche Provinz wurden fahrbare Imbisse gerollt und dankbar angenommen. Im Osten Berlins gehörten die Buden schon kurz nach der Wende zum festen Bestandteil des Straßenbildes. Ein Beispiel unter vielen möglichen ist der S-Bahnhof Greifswalder Allee: An drei von vier Ecken der Ausfallstraße wird hier Döner Kebab verkauft, hier heißen die Versorgungsstationen Euro-Snack oder Kaukasus-Grill.

Tausende von Menschen strömen auf dem Weg zum großen Supermarkt an dem auffällig beleuchteten Spieß vorbei. Vier Mark immerhin kostet die Portion, aber den größten Umsatz machen die Buden wohl eher mit Büchsenbier und Goldbrand, Klarem und Apfelkorn. Rechtsextrem motivierte Überfälle auf Dönerbuden, über die



Der Standard-Hackdöner bekommt bald Konkurrenz vom Fischdöner

im Umland von Berlin regelmäßig berichtet wird, sollen hier nicht vorgekommen sein. „Wir haben keine Probleme mit unserer Kundschaft“, sagt der Verkäufer.

Die Currywurst wird, statt auf den Rost gelegt, in gefrorenem Zustand in die Friteuse geworfen, kos-

tet dafür aber auch nur zwei Mark, und der Döner wird zwischen blauen Mülltüten oder auf dem Weg zur S-Bahn verschlungen. Die Zeit zwischen Bestellung und Mahlzeit kann in Sekunden gemessen werden. Das müssen die Bilder sein, die Mehmet Aygün traurig machen.

Doch die Zeit der Erfindungen ist noch nicht vorbei. Aus Spandau wird dieser Tage berichtet, dass ein Gastronom namens Mamo Acar Döner aus reinem Fisch verkauft. Die deutsche Kundschaft soll begeistert sein. ♦

zitty Leserrätsel

Folgende Frage ist zu beantworten: Was bedeutet „Döner Kebab“ wörtlich übersetzt? Unter den richtigen Einsendungen verlosen wir zwei von Vanessa Herbs legendären Kuscheldönern aus Stoff. Einfach Postkarte bis 21.2.2001 an: Zitty, Tempelhofer Ufer 1a, 10961 Berlin, Kennwort „Kuscheldöner“. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

P.S. Wer leer ausgeht, kann sich im Web unter

► www.energiearchiv.de/kuscheldoener selbst einen bestellen, Preis: 39 Mark.

»Die Kontrollen sind scharf«

Dönerproduzent Remzi Kaplan über BSE



Remzi Kaplan, 41, ist Vorsitzender des Verbandes Türkischer Dönerhersteller in Europa. Seit 1998 produziert er in Schönwalde Döner Kebab für ganz Deutschland.

Herr Kaplan, was ist drin in Ihrem Döner?

Er besteht überwiegend aus Kalbfleisch und etwa zu einem Zehntel aus Lamm. Der Anteil an Hackfleisch beträgt 60, der aus Scheibfleisch 40 Prozent. Und es kommen Gewürze dazu, die aber bleiben unser Geheimnis.

Haben Sie verschiedene Sorten?

Es gibt bei uns drei Sorten: Geflügeldöner, der besteht ausschließlich aus Huhn; Scheibendöner, der ist ähnlich wie Gyros,

besteht aber aus Kalbfleisch, und der normale Döner aus Scheiben- und Hackfleisch.

Leidet Ihr Betrieb unter der BSE-Krise?

Ja, aber zum Glück nicht so sehr. Wir haben ausgerechnet, dass wir in den letzten Wochen etwa 20 Prozent weniger verkauft haben als sonst.

Das ist ja noch vergleichsweise harmlos...

Der Döner ist von BSE nicht direkt betroffen: Die Rinder sind krank, nicht die Kälber. Trotzdem verzichten manche Leute auf den Döner, die nicht so genau wissen, was drin ist und vorsichtig sind.

Wie kann das Vertrauen in den Döner denn wieder hergestellt werden?

Die Kontrollen sind scharf, trotzdem haben die Leute Angst. Vertrauen zu schaffen, das ist Aufgabe der Politik und der Presse. Man muss sich schon mal überlegen, ob es sinnvoll ist, zu 98 Prozent gesunde Tiere zu verbrennen. Und an und für sich ist Rindfleisch das gesündeste Fleisch, das es gibt.

Interview: Andreas Baum

Die zehn besten Döner-Imbisse

Hasir

Maaßenstr. 10, Schöneberg
Tel: 215 60 60
täglich 8 Uhr - 4 Uhr

Fünf Mark kostet der Döner aus reinem Kalbfleisch, entweder im Pide-Brot oder eingerollt als Dürüm, beides zum Mitnehmen. Das Brot wird immer frisch im Holzofen gebacken. Beim Verzehr im Haus ist das gute Stück eine Mark teurer.

Oregano

Oranienstr. 19a, Kreuzberg
Tel: 61 40 10 96
täglich 9 Uhr - 5 Uhr

Yammii! Der „Döner aus dem Wok“ – knackig im Wok über der Gasflamme gebraten, wird die Gemüse-Fleisch-Mischung in ein dünnes Weizenteigbrot gewickelt. In den Variationen Lamm, Geflügel oder vegetarisch kostet dieser Leckerbissen fünf Mark.

Troja-Imbiss

Prinzenallee 27, Wedding
Tel: 49 91 21 37
Mo-Fr 11-21 Uhr

Hier hat man sich vom klassischen Döner verabschiedet und serviert nun Vegetarisches im Brot: geriebene Zucchini mit Gewürzen oder Schafkäse. Wahlweise Hühnchen (vier Mark).

Schlemmerbuffet

Torstr. 25, Mitte,
Tel: 283 21 53
täglich 24 Stunden

Chicken- oder Kalbfleischdöner mit Panorama-Blick auf den Rosenthaler Platz kostet 3,50 Mark in der kleinen Version, die große 5,50 Mark.

Yeni Misir Carsisi

Adalbertstr. 96, Kreuzberg
kein Telefon
täglich 8 Uhr - 6 Uhr

Im Döner-Zentrum am Kottbusser Tor ist das Preisniveau auf dem Tiefpunkt angelangt: Drei Mark für den kleinen Hähnchenfleisch-Döner, vier Mark für den Großen. Sowohl Pide-Brot als auch Dürüm-Version.

Talas Bistro

Karl-Marx-Str. 5, Neukölln
Tel: 623 13 99
täglich von 10 Uhr - 2 Uhr

3,50 Mark kostet der Chicken Döner am Hermannplatz, sowohl im Pide-Brot als auch im Dürüm.

Hisar

Am U-Bahnhof
Yorkstrasse, Schöneberg
kein Telefon
täglich 9 Uhr - 0 Uhr

„Alles außer Schweinefleisch“ lautet die Auskunft

des Drehspeiß-Gastronomen, welches Fleisch sich am Grill dreht. Auf alle Fälle schmeckt er prima. Ein „Drehspeiß“ vier Mark, Dürüm fünf Mark.

Civan

Clayallee 352, Zehlendorf
Tel: 811 44 58
Mo-Sa 9 Uhr - 22 Uhr,
Sonntag 11 - 21 Uhr

Der „Zehlendorf-Mitte-Döner“ besteht aus Lammhackfleisch und Kalbshackfleisch (vier Mark, mit Sauce 4,30 Mark).

Aras

Beusselstr. 75, Moabit
Tel: 392 63 07
24 Stunden täglich

Ein Döner aus reinem Kalbfleischfilet kostet vier Mark, Big Döner fünf Mark, Dürüm Döner fünf Mark. Kunstvoll orientalistisch gestalteter Gastraum.

Bosporus-Grill

Wilmsdorfer Str. 105,
Charlottenburg
Tel: 34 20 45 77
täglich 8 Uhr - 4 Uhr

Der einzige Kalbfleischdöner in der Wilmsdorfer Strasse, die anderen sind alle auf Hühnerfleisch umgestiegen (zwischen drei und sechs Mark).

ENGELHARDT/ CWA

Literaturliste

Projekttag Vorurteile und Türkischer Markt

Argumente gegen den Hass. Band I: Bausteine für Lehrende in der politischen Bildung. Hessische Landeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Wiesbaden 1999

Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (Hrsg.). Erfurt 2003

Gaidosch, Ulrike/ Semke, Edwin/ Ufholz, Bernhard: Brücken bauen in einer multikulturellen Gesellschaft. Handbuch zum interkulturellen Training. Berufliche Fortbildungszentren der Bayrischen Wirtschaft gGmbH. München (o. J.).

Interkulturelles Lernen. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.) Bonn 1998

Baum, Andreas: 30 Jahre Döner. In: zitty – Berliner Stadtilustrierte. Ausgabe 5 / 2001. S. 16 - 20

IMPRESSUM

Herausgeberin

kiezküchen ausbildungs ggmbh

Heinrich-Mann-Str. 31 • 13156 Berlin • Tel.: 030/48 52 23-0 • Fax: 030/48 52 23 50 • www.kiezkuechen.de

Projektleitung

Gerhild Vollherbst • Tel.: 030/48 52 23-61 • gvollherbst@bildungsmarkt.de

- Bestellungen per Post, Fax oder e-mail
Zusendung des Trainingsordners gegen Erstattung von Porto und Verpackung.

Autor/innen

XENOS-Projekt-Team: Christine Klarer, Antje Krüger, Mats Landgren, Gerhild Vollherbst,
außer Projekttag Vorurteile und Türkischer Markt: Team des Ausbildungsrestaurants *cantina*.

Grafik und Layout

Regina Stelzer, bildungsmarkt e.V.

Bildnachweis

Die verwendeten Fotos sind uns aus Privatbesitz zur Verfügung gestellt (Übung Bilderrätsel)
bzw. durch Regina Stelzer (Trainingsbaustein Interkulturelle Kommunikation) erstellt worden.

Druck

Fehldruck, Erfurt - www.fehldruck.de

Vielen Dank!

Bei folgenden Organisationen und Unternehmen möchten wir uns bedanken, da sie uns Texte und
Materialien zur Verfügung gestellt bzw. deren Abdruck genehmigt haben:

- *Jerusalemkirche – Forum für interreligiöse Bildung* für die Zustimmung zum Abdruck der
gemeinsam erarbeiteten „Kulinarischen Kopfnüsse – Interreligiöses Lernquiz rund ums Essen“
- *Arbeit, Bildung und Forschung e.V.* für das zur Verfügung Stellen der Materialien „Training
Interkultureller Sozialer Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen (TRISKAN)“ (insbes. für
Trainingsbaustein Interkulturelle Kommunikation)
- *DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.* für die Zustimmung zum Abdruck von Teilen ihrer Materialien
aus dem „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ (u. a. im Trainingsbaustein Migration)
- *le menu – Dem deutschen Informationsdienst rund um die Themen Genießen und Kochen*
(www.lemenu.de) für die Abdruckgenehmigung für die Informationsblätter zur Indischen Küche
(im Trainingsbaustein Kultureller Perspektivwechsel)
- *zitty - Illustrierte Stadtzeitung Berlin* für die Abdruckgenehmigung für den Artikel „30 Jahre Döner“
von Andreas Baum (siehe CD).

Dieses Projekt wurde im Programm „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Xenos
Leben und Arbeiten in Vielfalt