

„Soziales und interkulturelles Lernen mit dem Berufswahlpass“

Materialien und Erläuterungen

Vorbemerkung

***Konzeption und didaktische
Hintergründe***

Interkulturelle Teilkompetenzen

Kompetenzraster

***Arbeitsmaterialien und Aufgaben-
stellungen***

Kategorien der Arbeitsblätter

Selbst- und Fremdeinschätzung

Zertifikat

Vorschläge für den Unterricht

Die Senatorin für
Kinder und Bildung



Freie
Hansestadt
Bremen

inaab

Theresa Steinberg/Heinz-Dieter Schulz
Bremen, im März 2015

Vorbemerkung

„Firmen werben gezielt um Migranten“ (Spiegel Online 07.09.2010), „Integration sichert Zukunft“ (IHK-Unternehmensbarometer 2012), „Jede dritte Firma stellt gezielt Migranten ein“ (Die Welt 30.01.2012); aber auch „Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten“ (BIBB-Report 16/2011) lauten Schlagzeilen zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsituation in Deutschland. Für Großbetriebe ist Interkulturalität durch ihre weltweite Präsenz längst Normalität, für Klein- und Kleinstbetriebe allerdings noch nicht. Vor dem Hintergrund, dass sich in den kommenden Jahren immer mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund um Ausbildungsplätze bemühen werden, gewinnt das Thema Interkulturalität und die gegenseitige Wertschätzung in einer multikulturellen Gesellschaft weiter an Bedeutung. Da soziale, ethnische oder andere Kategorien von Differenz für die Vergabe von Zukunftschancen durch das Bildungssystem grundsätzlich keine Rolle spielen sollten – es gibt immer unterschiedliche Voraussetzungen (Karakaşoğlu/Gruhn/Wojciechowicz, 2011, 12) – gehört dieses Thema als Bildungsinhalt in die Schule.

Die hier vorliegenden Materialien und Erläuterungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen in der Berufsorientierung“ sind für die allgemeinbildende Schule konzipiert und als Ergänzung zum Berufswahlpass (www.berufswahlpass.de) gedacht. Dabei wird bewusst auf den wichtigen Teil „Förderung Sprachlicher Kompetenzen“ verzichtet, da hierfür neben anderen vorfindbaren Materialien ein Portfolio „Interkulturelle Kompetenz“ und ein Modul „Berufsbeschreibungen lesen und verstehen“ auf der Seite des Berufswahlpasses bereitgestellt sind (www.berufswahlpass.de/bwp-fuer-lehrkraefte/download/).

Die Materialien sollen Lehrkräfte bei der Sensibilisierung für *soziale und interkulturelle Kompetenzen* unterstützen. Ergänzend zu den Unterrichtsblättern werden Hinweise zum didaktischen Hintergrund, zur Konzeption und zur Arbeit mit den Kompetenzrastern gegeben. Anschließend gibt es zu den Arbeitsbögen jeweils einen kurzen Kommentar mit wichtigen Informationen und Anregungen zu den Einsatzmöglichkeiten im Unterricht. Einen Zusammenhang mit dem Berufswahlpass herzustellen bietet sich an. Wenn dieser Ordner genutzt wird, ist die richtige

Stelle, an der die Materialien „Interkulturelle Kompetenzen“ platziert werden sollten: „2.1 Mein persönliches Profil“.

Es ist sinnvoll, sich vor dem ersten Einsatz der Arbeitsblätter im Unterricht mit dem unterlegten Konzept für die Materialien zu befassen. Wir haben versucht, einen Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Fallbeispielen mit den dazugehörigen Fragestellungen herzustellen und diesen mit entsprechenden Symbolen, Zeichen oder Zahlen sichtbar zu machen. Auch wenn uns die vorgelegte Struktur plausibel erscheint, bleibt es den Nutzerinnen und Nutzern unbenommen, die Materialien an ihre eigenen Bedürfnisse anzupassen. So könnte, wenn beispielsweise mit anderen Rastern an der jeweiligen Schule gearbeitet wird, das von uns benutzte Kompetenzraster abgewandelt und die dazugehörigen Fragestellungen in den einzelnen Übungen darauf zugeschnitten werden. Ein vollständiger Verzicht auf das Kompetenzraster ist ebenfalls möglich, denn die Fallbeispiele stehen für sich und können entsprechend im Unterricht eingesetzt werden.

Wir hoffen, dass das Thema „Interkulturalität und Berufsorientierung“ mit dem hier vorgelegten Materialpaket, das weder vollständig noch repräsentativ ist, weiter befördert wird. Uns ist bewusst, dass Kompetenzfeststellungsverfahren und der Umgang mit Kompetenzrastern kritisch gesehen werden müssen – insbesondere in einem komplexen Zusammenhang wie Interkulturalität. Dennoch haben wir den Versuch unternommen, beides im vorliegenden Materialpaket zu thematisieren. Es ist nun an den Lehrkräften, sich entsprechend der unterrichtlichen Zielsetzungen zu bedienen und möglicherweise die Materialien weiter zu entwickeln.

Konzeption und didaktische Hintergründe

Interkultureller Teilkompetenzen

Häufig wird die *Mehrsprachigkeit* als die bedeutendste und einzige interkulturelle Kompetenz gesehen, die vor allem in kommunikativen Berufen gern genutzt wird. Doch daneben gibt es zahlreiche interkulturelle Überschneidungssituationen am Arbeitsplatz, in denen es zu Schwierigkeiten, Missverständnissen und Konflikten kommen kann, bei denen Mehrsprachigkeit nicht weiterhilft, wenn beispielsweise die Kultur als Auslöser benannt wird, obwohl sie in dem betreffenden Fall kaum eine Rolle spielt. Um angemessen in derartigen Situationen agieren zu können wird die Fähigkeit benötigt, „kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Denken, Urteilen, Empfinden und Handeln, einmal bei sich selbst und zum anderen bei kulturell fremden Personen, zu erfassen, zu würdigen, zu respektieren und produktiv zu nutzen“ (Thomas 2003, 143). Es gilt, sich mit seiner eigenen Sichtweise kritisch auseinanderzusetzen und sich und sein Handeln zu hinterfragen und zu reflektieren (vgl. Schuch 2003).

Nachstehend werden Teilkompetenzen benannt, die insgesamt die interkulturellen Kompetenzen ausmachen.

Auch wenn landeskundliches sowie kulturtheoretisches Wissen nicht mehr die Bedeutung hat wie vor geraumer Zeit, als zumeist Ländergrenzen die kulturelle Zugehörigkeit bestimmten, ist die Reflexion von Zuschreibungen notwendig (vgl. Thomas 2003, 143).

Weiterhin sollte ein Sachverhalt aus mehreren Perspektiven betrachtet werden, sowohl „aus Sicht der Mehrheit als auch aus Sicht einer Minderheit“ (Schuch 2003). Durch den Perspektivwechsel kann versucht werden zu verstehen, warum jemand gerade so handelt und nicht anders.

Ein weiterer Vorteil ist es, in interkulturellen Überschneidungssituationen Empathie zeigen und ggf. diese beim Gegenüber auch provozieren zu können. Die Bereitschaft muss da sein, sich in das Denken und Fühlen anderer Menschen hineinzusetzen (vgl. Schuch 2003).

Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten sind auch allgemein bei Streitigkeiten oder Missverständnissen wichtig, aber als interkulturelle Kompetenz liegen sie auf

einer anderen Ebene. Es geht um den geeigneten Einsatz von Kommunikationsmustern und Konfliktlösestrategien (vgl. Schuch 2003).

Flexibilität ist hilfreich, um schnell auf veränderte Situationen reagieren zu können und auch die Bereitschaft zu zeigen, sich auf neu entstandene Umstände einzustellen (vgl. Schuch 2003).

Ambiguitätstoleranz bedeutet, mit Unsicherheiten oder Widersprüchen umzugehen. Bei interkulturellen Begegnungen können unterschiedliche Sichtweisen aufeinanderprallen. Dies gilt es auszuhalten und zu akzeptieren (vgl. Schuch 2003). Abschließend ist noch die Open-mindedness zu nennen, bei der es um allgemeine Offenheit für neue Erkenntnisse und Sichtweisen geht (vgl. Schuch 2003).

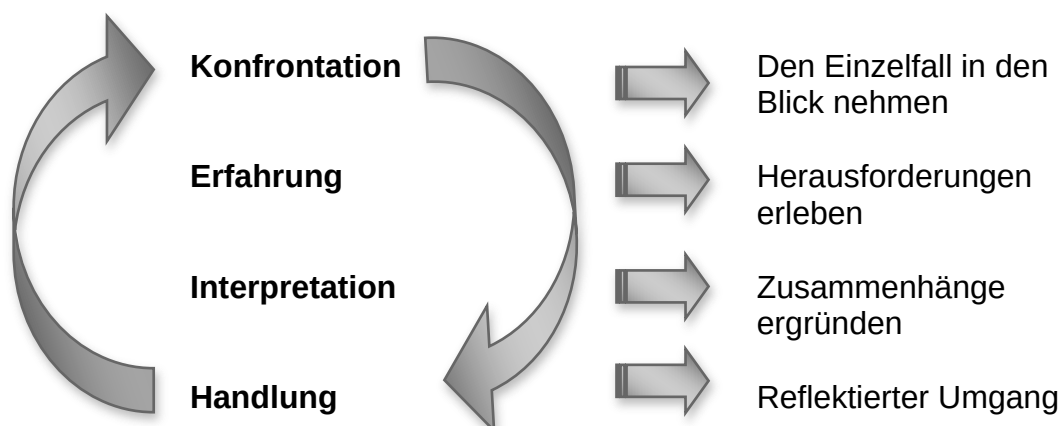
Didaktische Überlegungen

Den hier vorgelegten Materialien sind nach folgenden didaktischen Überlegungen gestaltet worden:

Es soll ein Bezug zum Berufswahlpass hergestellt werden. Hierbei ist zu beachten, dass der Berufswahlpass ein Unterstützungsinstrument ist, mit dem die Schülerinnen und Schüler, soweit es ihnen möglich ist, selbstständig arbeiten sollen.

Weiterhin werden Untersuchungen berücksichtigt, die Rollenspiele, Theaterstücke oder die Schaffung von fiktiven oder realen Situationen, in die sich die Schüler/innen hinein fühlen sollen, als besonders gut geeignet zur Förderung interkultureller Kompetenzen beschreiben (vgl. Erll/Gymnich 2010, 22).

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte und in Anlehnung an das dynamische Stufenmodell zum Kompetenzerwerb von Thomas (2006,119) sowie den Ansatz des integrativen, interkulturellen Trainings von Zaninelli (2005,3f.) wurde folgende Schrittfolge in vier Etappen für die Erstellung der Materialien entwickelt:



Im ersten Schritt wird eine Konfrontation herbeigeführt. Diese kann variieren. Es besteht die Möglichkeit Situationen vorzugeben, in die sich die Schüler/innen hinein fühlen können oder auch solche, die sie aus der Vogelperspektive betrachten und von außen beurteilen sollen. Ebenfalls können bisher gemachte interkulturelle Erfahrungen der Schüler/innen einfließen oder es können gezielt Beobachtungsaufträge erteilt werden. Bei jeder Situation sollte der Einzelfall in den Blick genommen werden. Dies ist wichtig, um die Bildung von Vorurteilen zu vermeiden. Die Konfrontation mit eigenen oder fremden Erfahrungen ist notwendig, um die Lernenden vor eine Herausforderung zu stellen und sie diese erleben zu lassen. Die Herausforderung kann eine Verunsicherung sein, muss es aber nicht. Bei der Interpretation geht es um das Ergründen von Zusammenhängen. Dazu können zielgerichtete Fragestellungen helfen. Auf dieser Grundlage wird dann die Handlung der Lernenden erfragt und Handlungsalternativen herausgearbeitet. Hierbei handelt es sich sowohl um konkrete als auch um geistige Handlungen.

Das Kompetenzraster

Wie allgemein üblich wurde eine Matrixform für das Kompetenzraster übernommen, bei dem vertikal die Inhalte (Was) und horizontal die Leistungsstufen (Wie gut) aufgeführt sind. Die einzelnen Teilkompetenzen aus Sicht der Lernenden werden mit „Ich kann..., ich weiß..., ich tue...“ eingetragen (vgl. Zöllner 2009, S. 186). Bei den Leistungsstufen wird links mit Grundkenntnissen begonnen und rechts mit der höchsten Fähigkeitsstufe geendet (vgl. Kadell 2011, S. 19ff). Die meisten Konzepte weisen drei bis fünf Stufen aus, die sich nach Operatoren gliedern lassen. Wir haben uns für die Differenzierung interkultureller Kompetenzen in Anlehnung an Thomas (2006,6), Zaninelli (2005,3f.) und unter Beachtung des Vorschlags vom Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (2010, 11) für ein vierstufiges Modell entschieden, das die vorstehend genannten Operatoren Konfrontation (Stufe 1), Erfahrung (Stufe 2), Interpretation (Stufe 3) und Handlung (Stufe 4) ausweist. Auf der Vertikalen, also bei den Inhalten, kommen die jeweiligen Teilkompetenzen (A) Selbstreflexivität, (B) Empathiefähigkeit, (C) Perspektivwechsel, (D) Ambiguitätstoleranz sowie (E) Kommunikation und Mehrsprachigkeit zum Tragen. Die farblichen Kennzeichnungen der Teilkompetenzstufen (orange)

und Teilkompetenzinhalte (grün) tauchen in den Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen wieder auf. Die Stufen 1 bis 4 werden in den einzelnen Feldern der Matrix erläutert, der Komplexitätsgrad steigt von links nach rechts an.

Teilkompetenzen	Stufe 1 Konfrontation	Stufe 2 Erfahrung	Stufe 3 Interpretation	Stufe 4 Handlung
(A) Selbstreflexivität	Ich weiß, dass es kulturelle Unterschiede in der Gesellschaft gibt.	A E		
Aufgaben	A1 A2			
(B) Empathiefähigkeit		Ich verstehe, warum Menschen unterschiedliche Sichtweisen, Gefühle und Gedanken haben.		
(C) Perspektivwechsel			Mir ist bewusst, aus welcher Perspektive ich meistens etwas bewerte.	
(D) Ambiguitätstoleranz				Ich kann andere Sicht- und Verhaltensweisen akzeptieren
(E) Kommunikation und Mehrsprachigkeit		Ich verstehe, dass Kommunikation durch Mimik, Gestik, Lautstärke und Auftreten beeinflusst wird.		

Die unter den Spalten der Teilkompetenzen angegebenen Aufgaben (A1, A2 ..., blau) sind den jeweiligen Niveaustufen zugeordnet. Auch diese Kennzeichnungen finden sich im Aufgabenteil wieder. Schließlich ist mit A Anfang und E Ende der Lernstand vor und nach dem Lernprozess gemeint.

Gestaltung der Arbeitsmaterialien

Auf den Arbeitsmaterialien ist die Sozialform jeweils mit einem Symbol gekennzeichnet.



= Einzelarbeit



= Partnerarbeit



= Gruppenarbeit

Der Inhalt wurde so konzipiert, dass Alltagserfahrungen und Interessen der Schülerinnen und Schüler einbezogen und sie zur aktiven Auseinandersetzung mit

ihren eigenen Denk- und Handlungsmustern herausgefordert werden. Ebenfalls wird im Hinblick auf die Berufsorientierung in den Arbeitsmaterialien mit Situationen aus dem Berufsalltag gearbeitet, um die Potenziale interkultureller Kompetenzen am Arbeitsplatz deutlich werden zu lassen.

Die Arbeitsmaterialien sind in unterschiedliche Kategorien unterteilt.

Die Arbeitsblätter sind den jeweiligen Teilkompetenzen zugeordnet.

A = Selbstreflexivität

B = Empathiefähigkeit

C = Perspektivwechsel

D = Ambiguitätstoleranz

E = Kommunikation und Mehrsprachigkeit

Darüber hinaus gibt es noch Zusatzaufgaben, die landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen thematisieren, sowie Übungen, die mehrere Teilkompetenzen vereinen. Diese sind mit einem „Z“ gekennzeichnet.

Für jede Teilkompetenz gibt es vier ansteigende Kompetenzstufen. Die erste Zahl hinter den Buchstaben gibt das Arbeitsblatt/die Übung, die zweite Zahl die Kompetenzstufe an (Beispiel: B1.2 ist die erste Übung zur Empathiefähigkeit auf der Kompetenzstufe zwei).

Die Arbeitsblätter zur Selbstreflexivität "A" dienen als Einstieg und sollten zuerst bearbeitet werden. Die Arbeitsblätter B bis E sind zur selbstständigen Bearbeitung gedacht. Hier geht es um spezielle Fälle/Situationen, die am Arbeitsplatz passieren können. Diese Aufgaben weisen Fragestellungen mit ansteigendem Niveau aus. Die Zusatzarbeitsblätter „Z1 bis Z3“ verbinden in ihren Aufgabenstellungen mehrere Teilkompetenzen. Deshalb sollten diese erst nach der Bearbeitung der Aufgaben „A bis E“ eingesetzt werden.

Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen

Zu Beginn sollen sich die Schülerinnen und Schüler selbst einschätzen. Zum besseren Verständnis wird jede Teilkompetenz mit fünf Aussagen beschrieben, die den jeweiligen Inhalt abbilden. Im Ankreuzteil wählen die Schüler/innen eine von vier Optionen aus.

Trifft voll zu	Trifft zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
++	+	-	--
3	2	1	0

Um aus den Selbsteinschätzungsbögen eine Positionierung im Kompetenzraster zu ermitteln, können 0 bis 3 Punkte vergeben werden. Die für jede Teilkompetenz berechnete Punktzahl ist einer Kompetenzstufe zugeordnet.

Auswertung für das Kompetenzraster			
Stufe	Stufe	Stufe	Stufe
1	2	3	4
0-4	5-8	9-12	13-15

Wenn die horizontale Stufe im Kompetenzraster ermittelt wurde, kann diese jeweils mit einem „A“ für „Anfang“ markiert werden. Dies dient dazu, später die Entwicklung auf einen Blick erkennen zu können. Anschließend kann mit den Aufgaben zu den einzelnen Teilkompetenzen begonnen werden. Diesen sind auf der jeweiligen Stufe Aufgaben zugeordnet, die jeweils dem passenden Niveau entsprechen. Somit kann jeder individuell nach seinem Können an den Materialien arbeiten.

Es besteht die Möglichkeit, nach einigen Übungen den Selbsteinschätzungsbogen erneut ausfüllen zu lassen, damit sich die Schülerinnen und Schüler neu einstufen können. Es ist aber auch möglich, dies am Ende gemeinsam mit der von Ihnen durchgeführten Fremdeinschätzung durchzuführen. Es kommt darauf an, wie der Zeitraum für die Bearbeitung gewählt wird. Nach der abschließenden Selbst- und Fremdeinschätzung kann dieses Ergebnis auch in das Raster mit einem „E“ wie „Ende“ eingetragen werden. Es empfiehlt sich, die A's mit den E's zu verbinden, um die Entwicklung herauszustellen.

Zertifikat

Im Anschluss an die Bearbeitung der Materialien kann eine Bescheinigung über die erbrachten Leistungen ausgestellt werden, die beispielsweise in den Berufswahlpass eingelegt wird. Nachstehende Form ist vorstellbar:

Beispiel: Selbstreflexivität Leistungsstufe 4:

Schüler/in X ist in der Lage/hat die Kompetenz erworben:

- Seine/ihre Umgebung/das Umfeld/ seine/ihre Erfahrungen zu reflektieren und weiß, welche Bedeutung dies für seine/ihre eigene Wahrnehmung, das Denken und das Handeln hat.

Beispiel: Perspektivwechsel Leistungsstufe 5:

Schüler/in X ist in der Lage/hat die Kompetenz erworben:

- einen Sachverhalt reflektiert aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten und somit verschiedene Kommunikationsstile, Lebensweisen, Werte und Normen, zu erkennen und angemessen damit umzugehen.

Vorschläge für den Unterricht

Die Materialien lassen sich einzeln in den Unterricht integrieren oder kompakt als Ganzes nutzen. Die meisten Übungen beinhalten Aufgaben, in denen sich die Schülerinnen und Schüler austauschen müssen. Die Aufgaben A1 und A2 können auch in Eigenarbeit oder zuhause bearbeitet werden. Ein Austausch sollte trotzdem in geeigneter Form stattfinden.

Der Umgang mit dem Kompetenzraster und die Einordnung der Materialien bedürfen der Erläuterung im Unterricht, um Missverständnisse zu vermeiden und Unterstützung zu bieten.

Die nachstehenden Vorschläge sind als Ideensammlung zu verstehen:

- Sammeln von Ideen/Vorstellungen, was die Schülerinnen und Schüler jeweils unter *interkulturellen Kompetenzen* verstehen und wozu diese im Bereich der Berufsorientierung wichtig sein könnten.
- Vier-Ecken-Interview: In jeder Ecke liegen Plakate aus, auf denen Fragen stehen (beispielsweise auch die aus den Selbsteinschätzungsbögen).

- Die Schülerinnen und Schüler füllen die Selbsteinschätzungsbögen aus und zählen die Punkte zusammen. Anschließend können sie ihre Position im Kompetenzraster ermitteln.
- Im Kompetenzraster können sie sehen, welche Arbeitsmaterialien sie bearbeiten können.
- Es wird empfohlen, auch wenn die Schülerinnen und Schüler bereits in Stufe 3 oder 4 einsteigen, die Arbeitsmaterialien nach der Reihenfolge in der Nummerierung einzusetzen (beginnend mit A, anschließend B bis E, danach die Zusatzaufgaben Z), da in Z mehrere Teilkompetenzen für die Bearbeitung notwendig sind.
- Es sollte genügend Zeit für die Austauschphasen unter den Lernenden eingeplant werden.
- Im Anschluss an die Bearbeitung der einzelnen Materialien kann erneut der Selbsteinschätzungsbogen ausgefüllt sowie eine Fremdeinschätzung eingeholt werden.

Zum Einstieg

Mittlerweile ist es zur Normalität geworden, dass man in der Schule, beim Sport, am Arbeitsplatz und in der Freizeit mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen zusammen kommt. Unsere Gesellschaft ist längst multikulturell. Doch wie geht man damit um, wenn man auf Menschen trifft, die anders sind in Hautfarbe, Verhalten, Religion, Kleidung, Ernährung, Erziehung, Werten, Normen und vielem mehr? Was macht das „Anderssein“ aus, wie stehe ich dazu, bin ich für andere ebenfalls anders? Und welche interkulturellen Kompetenzen sind möglicherweise im Berufsleben wichtig und nachgefragt?

Mit Hilfe der folgenden Übungen kannst du die Vorteile der Vielfalt kennenlernen, dir über interkulturelle Kompetenzen klar werden und diese ausbauen.



Was genau sind interkulturelle Kompetenzen überhaupt?

Interkulturelle Kompetenzen sind die Fähigkeiten, „kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Denken, Urteilen, Empfinden und Handeln einmal bei sich selbst und zum anderen bei kulturell fremden Personen zu erfassen, zu würdigen, zu respektieren und produktiv zu nutzen.“ (Thomas 2003, 143).

Es geht also darum, sich selbst, sein Denken, Fühlen, Urteilen, Wahrnehmen und Handeln zu reflektieren. Unerlässlich ist es dabei, aktiv vorausdenkend und selbstbestimmt zu handeln. Das ist gar nicht so einfach. Es bedarf ein wenig Übung, die du anhand der folgenden Beispiele erlangen kannst.

Fülle bitte den Selbsteinschätzungsbogen jetzt aus.

Wenn alle Übungen durchgeführt wurden und die Arbeit mit den Materialien beendet ist, füllst du den Selbsteinschätzungsbogen erneut aus.

Dann kannst du sehen, wie du deine Kompetenzen ausbauen konntest.

Interkulturelle Teilkompetenzen



Ambiguitätstoleranz ★

bedeutet Unsicherheiten oder Widersprüche auszuhalten. Auch kann es sein, dass etwas mehrere Bedeutungen gleichzeitig hat. Dabei ist es wichtig, Informationen, die schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen, nicht negativ zu bewerten und zu tolerieren.

Empathiefähigkeit ★

bedeutet, sich in andere Menschen einfühlen zu können. Es wird versucht, Gedankengänge und Gefühle nachzuvollziehen. Dadurch kann man versuchen, einen anderen Menschen besser zu verstehen.

Flexibilität ★

ist bei interkulturellen Begegnungen wichtig, da häufig unterschiedliche Ausgangslagen oder verschiedene Ansichten aufeinandertreffen, auf die schnell und gut durchdacht reagiert werden muss.

Kommunikations- und

Konfliktfähigkeit ★

sind auch allgemein bei Streitigkeiten oder Missverständnissen wichtig. Es geht um den geeigneten Einsatz von Kommunikationsmustern und Konfliktlösestrategien.

Kulturtheoretisches Wissen ★

Jede Kultur ist durch bestimmte Werte, Normen, Regeln und Rituale geprägt. Daher ist es in bestimmten Situationen hilfreich, diese zu kennen, um Verhalten und Handeln nachvollziehen zu können. Auch wenn man das konkrete Wissen nicht hat, kann man durch Reflexion angemessen auf Andere eingehen.

Landeskundliches Wissen ★

Auch wenn landeskundliches Wissen nicht mehr so eindeutig ist wie zu der Zeit, als Ländergrenzen und kulturelle Zugehörigkeiten festgeschrieben waren, ist gerade dadurch die Reflexion bestimmter Zuschreibungen notwendig.

Es ist in bestimmten Situationen hilfreich, spezielles Wissen über Regionen zu haben, um Handeln nachvollziehen zu können und durch Reflexion angemessen zu reagieren.

Mehrsprachigkeit ★

Mehrsprachigkeit kann besonders bei der Kommunikation hilfreich sein, vor allem in kommunikativen Berufen. Trotzdem kann es Missverständnisse und Konflikte geben, bei denen Mehrsprachigkeit nicht weiterhilft.

Open-mindedness ★

bedeutet, allgemeine Offenheit für neue Erkenntnisse und Sichtweisen zu zeigen.

Perspektivwechsel ★

heißt, eine Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln/-richtungen zu betrachten.

Selbstreflexivität ★

bedeutet, die Bereitschaft zu zeigen, sich mit seiner eigenen Sichtweise kritisch auseinanderzusetzen und sich und das eigene Handeln zu hinterfragen und zu reflektieren.

Begriffserklärungen



Alternative: bedeutet, die Wahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten zu haben.

Berichte: In der Ausbildung aber auch im Beruf müssen Vorgänge und Abläufe schriftlich festgehalten werden. Diese dienen dem Arbeitsnachweis.

Betriebsrat: ist die Arbeitnehmervertretung in Unternehmen, die für die Interessen der Arbeitnehmer und für die Mitbestimmung eintritt.

Einheimische: sind Personen, die in einem bestimmten Land geboren und aufgewachsen sind oder seit mehreren Generationen in diesem Land leben.

Empathie: bedeutet, sich in andere Menschen einfühlen zu können. Dadurch kann man versuchen, einen anderen Menschen besser zu verstehen.

Faktoren: Punkte, Gruppen oder Bereiche, die das Leben beeinflussen.

Fremdeinschätzung: Eine andere Person bewertet deine Fähigkeiten bewertet.

Gestik: Einsatz der Arme, Hände und des Kopfes beim Sprechen.

Gutheißen: bedeutet, einer bestimmten Entscheidung mit einer positiven Einstellung zustimmen.

Initiative: die Anregung zu einer Handlung.

Insassen: Im hier beschriebenen Fall sind dies die Personen, die im Auto sitzen.

Interaktion: kann bedeuten, dass zwei oder mehrere Personen zusammentreffen und miteinander reden, sich austauschen oder aktiv handeln.

Kulturelle Unterschiede: siehe kulturelle Prägung

Interkulturalität: Aufeinandertreffen von zwei oder mehreren Kulturen, bei dem es trotz kultureller Unterschiede zur gegenseitigen Beeinflussung kommt.

Interkulturelle Kompetenz: Fähigkeit, mit Menschen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen umzugehen und zu kommunizieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierung.

Kalkulation: Rechnerische Aufstellung der Ausgaben, beispielsweise für Werkzeuge oder die verwendeten Arbeitsmittel.

Kanzlei: Büro eines Rechtsanwalts (Anwaltskanzlei) oder Notars (Notariatskanzlei).

Kommunikationsmuster und -strategien: Durch Wortwahl, Betonung, Mimik und Gestik beeinflusste Aussagen.
Mögliche Strategien sind zum Beispiel:

- Der/Die Verwirrer/in
- Der/Die Ankläger/in
- Der/Die Überrationale

Kommunikationsstil: verschiedene Stile, wie beispielsweise der helfende, der aggressiv-entwertende oder der distanzierende Stil.

Kompetenz: zu etwas fähig sein.

Kulturelle Prägung: In unterschiedlichen Regionen der Welt herrschen verschiedene Werte, Normen, Regeln und Traditionen, die auf eine bestimmte Art und Weise die Menschen prägen. Kulturelle Prägung ist aber keineswegs etwas Unantastbares, Unveränderliches, wie es körperliche Merkmale sind.

Polizeikontrolle: Bei solch einer Kontrolle werden die Fahrzeugpapiere überprüft. Es können auch mitgeführte Sachen wie Gepäck oder Taschen kontrolliert werden.

Kulturtheoretische Besonderheiten:
siehe kulturelle Prägung

Länderspezifische Besonderheiten:
siehe kulturelle Prägung

Mehrdeutigkeiten: entstehen, wenn es mehrere Bedeutungen gibt. Beispielsweise, hat ein bestimmtes Wort zwei verschiedene Bedeutungen:
Bank = Sitzmöbel
Bank = Geldinstitut

Mimik: Gesichtsausdruck, sichtbare Bewegungen im Gesicht.

Moschee ritueller Ort des gemeinschaftlichen islamischen Gebets und der politischen, rechtlichen und lebenspraktischen Wertevermittlung im Sinne des Islams sowie ein sozialer Treffpunkt.

Normen: Vorschriften, die das Sozialverhalten betreffen. Sie definieren mögliche Handlungsformen in einer sozialen Situation, unterliegen sozialen Veränderungen, sind gesellschaftlich und kulturell bedingt und von Gesellschaft zu Gesellschaft verschieden.

Stammkunden: Personen, die regelmäßig in einem Geschäft einkaufen oder regelmäßig eine Dienstleistung in Anspruch nehmen.

Toleranz: auch Duldsamkeit. Es bedeutet allgemein ein Geltenlassen und Gewährenlassen fremder Überzeugungen und Handlungsweisen.

Teilkompetenz: Interkulturelle Kompetenz besteht aus mehreren Teilbereichen, die man Teilkompetenzen nennt.

Traditionen: Verhaltensweisen, Ideen, Kultur oder Ähnliches in der Geschichte, die von Generation zu Generation [innerhalb einer bestimmten Gruppe] entwickelt und weitergegeben werden [und weiterhin Bestand haben].

Unannehmlichkeiten: unangenehme Umstände, die jemanden in Schwierigkeiten bringen, Ärger oder ein unwohles Gefühl verursachen.

Wurzeln: meint in diesem Zusammenhang die biologische Abstammung im Rahmen der Familie.

Selbsteinschätzungsbogen zu interkulturellen Kompetenzen

Selbsteinschätzungsbogen zu interkulturellen Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenz ★ besteht aus mehreren Teilbereichen (grün gekennzeichnet).

Da Kompetenz bedeutet, zu etwas fähig zu sein, besteht immer die Möglichkeit, seine Fähigkeiten auszubauen und zu steigern. Daher sind die interkulturellen Kompetenzen in vier Stufen aufgeteilt. Um herauszufinden, auf welcher Kompetenzstufe du stehst, kannst du diesen Bogen ausfüllen.

Sei bei der Beantwortung der Fragen ehrlich zu dir selbst.

Ablauf:

1. Zu jeder Teilkompetenz (grün) sind 5 Aussagen formuliert worden. Bewerte jede Aussage, ob sie für dich *voll zutrifft, eher zutrifft, eher nicht zutrifft oder gar nicht zutrifft* (Punkte 3 bis 0). Kreuze jeweils das Zutreffende an.
2. Anschließend kannst du die Gesamtpunktzahl errechnen und im orangefarbenen Kästchen notieren.
3. Mit der Gesamtpunktzahl der Teilkompetenz kannst du in der unten aufgeführten Tabelle ablesen, in welcher Kompetenzstufe du dich befindest.
4. Die Einordnung in die Kompetenzstufen kannst du auf der nächsten Seite sehen.

Bereich: Interkulturelle Kompetenzen

Selbsteinschätzung

Name: _____ Klasse: _____

Datum: _____

Punkte:

3 2 1 0

trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
-------------------	-------------------	----------------------------	-----------------------

(A) Sich selbst kritisch hinterfragen - Selbstreflexivität

Ich habe in meinem Alltag bereits kulturelle Unterschiede ★ feststellen können, beispielsweise durch Beobachtungen oder durch eigene Erfahrungen.

Ich handel nie aus dem Bauch heraus. Ich denke immer erst über Alternativen nach, wie ich reagieren könnte.

Ich versuche mich kritisch zu hinterfragen, bevor ich über jemanden urteile.

Ich denke viel über mich und meine Einstellung gegenüber anderen Menschen nach.

Ich stehe zu meinen Entscheidungen, überdenke sie aber, wenn mir jemand einen anderen Vorschlag macht.

Punkte:

(B) Sich in andere Menschen einfühlen – Empathie

In Konflikten versuche ich ruhig zu bleiben, um zu verstehen, warum die andere Person sich möglicherweise angegriffen fühlt.

Ich denke, dass nicht alle Menschen gleich denken und handeln.

Ich akzeptiere, dass Menschen unterschiedliche Lebensweisen haben.

Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.

Auch wenn ich vielleicht den Grund nicht nachvollziehen kann, warum es einer Person nicht gut geht, versuche ich, die Person durch ein Gespräch zu beruhigen.

		Punkte:			
		3	2	1	0
Punkte:					
		trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
(C) Die Blickrichtung wechseln - Perspektivwechsel					
Ich versuche öfter eine Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten.					
Ich weiß, dass es in anderen Ländern oder Kulturen auch unterschiedliche Werte und Normen ★ gibt.					
Ich verstehe, dass Menschen von kulturellen und länderspezifischen Besonderheiten ★ geprägt sind und versuche, dies bei Gesprächen zu berücksichtigen.					
Wenn ich etwas in einem Gespräch nicht verstehe, bitte ich um Informationen, die mir zum besseren Verständnis verhelfen.					
Ich weiß, dass es Wörter gibt, die in anderen Kulturen oder Ländern unterschiedliche Bedeutungen haben, wodurch es zu Missverständnissen kommen kann.					
Punkte:					
(D) Widersprüche aushalten – Ambiguitätstoleranz					
Auch wenn jemand eine andere Meinung hat als ich, versuche ich diese zu respektieren, ohne immer wieder auf meine Position zu verweisen.					
Ich bin bereit, andere Ansichten und Meinungen zu akzeptieren.					
Ich höre mir auch alternative Vorschläge an, die im ersten Moment widersprüchlich klingen.					
Ich finde es in Ordnung, dass nicht alle Menschen meine Ansichten teilen.					
Ich komme damit klar, wenn man sich nicht auf eine Musterlösung einigen kann. Manchmal sind Kompromisse oder zwei verschiedene Lösungen sinnvoll.					
Punkte:					
(E) Kommunikation und Mehrsprachigkeit					
Ich habe öfter schon Verständnisschwierigkeiten gehabt.					
Ich glaub, dass Mimik ★ und Gestik ★ großen Einfluss auf ein Gespräch haben.					
Mehrere Sprachen sprechen zu können kann helfen, Verständnisschwierigkeiten zu vermeiden.					
Ich kenne verschiedene Kommunikationsmuster und -strategien. ★					
Ich kann auch interkulturelle Kompetenzen besitzen ohne mehrere Sprachen sprechen zu können.					
Punkte:					
Auswertung der Teilkompetenzen					

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
0-4	5-8	9-12	13-15

Teilkompetenzen	Stufe 1 Konfrontation	Stufe 2 Erfahrung	Stufe 3 Interpretation	Stufe 4 Handlung
(A) Selbstreflexivität Sich selbst kritisch hinterfragen	Ich weiß, dass es kulturelle Unterschiede in der Gesellschaft gibt. Ich selbst habe einen eigenen kulturellen Hintergrund, der sich von anderen unterscheidet. A E	Ich vergleiche auf mich fremd Wirkendes mit Bekanntem und nehme mich dadurch selbst anders wahr. A E	Ich reflektiere meine Umgebung, mein Umfeld, meine Erfahrungen und weiß, welche Bedeutung dies für meine eigene Wahrnehmung, mein Denken und mein Handeln hat. A E	Ich zeige die Bereitschaft, mich und meine eigene Sichtweise ständig kritisch zu hinterfragen. A E
Aufgaben	A1 A2	A1 A2	A1 A2	A1 A2
(B) Empathiefähigkeit Einfühlen in andere Menschen	Ich weiß, dass nicht alle Menschen gleich denken und handeln und unterschiedliche Gefühle haben. A E	Ich verstehe, warum Menschen unterschiedliche Sichtweisen, Gefühle und Gedanken haben. A E	Ich verstehe, warum es nicht nur Einflüsse durch „eine einzige Kultur“ gibt und ich dadurch die Menschen nicht einfach in eine „Schublade“ stecken kann. A E	Ich kann mich in die Gedanken und Gefühle anderer Menschen hineinversetzen und sie dadurch besser verstehen. A E
Aufgaben	B1.1 B2.1 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	B1.2 B2.2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	B1.3 B2.3 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	B1.4 B2.4 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3
(C) Perspektivwechsel Die Blickrichtung ändern	Ich weiß, dass die Möglichkeit besteht, eine Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. A E	Ich verstehe, dass es wichtig ist, in bestimmten Situationen mein Denken zu hinterfragen und eine Situation aus anderer Perspektive zu betrachten, um falsche Urteile zu vermeiden. A E	Mir ist bewusst, aus welcher Perspektive ich meistens etwas bewerte. Ich versuche, öfter die Perspektive zu wechseln, um Situationen/Handlungen anderer Menschen besser zu verstehen. A E	Ich kann einen Sachverhalt reflektiert aus mehreren Blickwinkeln betrachten und somit verschiedene Kommunikationsstile, Lebensweisen, Werte und Normen erkennen und angemessen damit umgehen. A E
Aufgaben	C1.1 C2.1 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	C1.2 C2.2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	C1.3 C2.3 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	C1.4 C2.4 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3
(D) Ambiguitätstoleranz Widersprüche aushalten	Ich weiß, dass es unterschiedliche Ansichten über gleiche Dinge/Gegenstände/Situationen/Handlungen gibt. A E	Ich verstehe, dass nicht alle Menschen meine Ansichten teilen und akzeptiere das. A E	Ich kann nachvollziehen, dass unterschiedliche Ansichten von Menschen zu Konflikten führen können. Ich kann, ohne meine Ansicht zu verändern, andere Sicht- und Verhaltensweisen akzeptieren. A E	Ich kann andere Sicht- und Verhaltensweisen akzeptieren und Mehrdeutigkeiten, Widersprüche und Unsicherheiten aushalten, ohne mich dabei unwohl zu fühlen. A E
Aufgaben	D1.1 D2.1 D3.1 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	D1.2 D2.2 D3.2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	D1.3 D2.3 D3.3 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	D1.4 D2.4 D3.4 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3
(E) Kommunikation und Mehrsprachigkeit Die Art und Weise miteinander zu reden	Ich weiß, dass es bei Unterhaltungen mit Menschen zu Verständnisschwierigkeiten kommen kann, wenn sie nicht dieselbe Sprache sprechen. A E	Ich verstehe, dass Kommunikation durch viele Faktoren beeinflusst wird, wie Mimik, Gestik, Lautstärke und das Auftreten der jeweiligen Person. A E	Ich weiß, dass es sinnvoll ist mehrere Sprachen zu sprechen, aber dass dies alleine keine interkulturelle Kompetenz ausmacht. Auf der kommunikativen Ebene gibt es noch weitere Aspekte, die berücksichtigt werden müssen. A E	Ich weiß, dass es durch Mimik, Gestik, Lautstärke und unterschiedliches Distanzverhalten zu Missverständnissen kommen kann. Ich setze landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen zur Konfliktbewältigung ein. A E
Aufgaben	E1 E2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	E1 E2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	E1 E2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3	E1 E2 Z1.1 Z1.2 Z2 Z3

Kommentar zu A1: Selbstreflexivität I

Diese erste Übung ist unabhängig von der Berufsorientierung gestaltet. Es wird noch kein direkter Bezug zum Arbeitsleben genommen.

Es geht darum, dass die Schüler/innen die Selbstreflexion üben. Es soll deutlich werden, dass häufig ein „Schubladendenken“ vorherrscht, ohne überhaupt mit Menschen in Kontakt getreten zu sein.

Äußerliches lässt nicht automatisch auf Inneres schließen.

Selbstreflexivität I (A)



Suche dir einen Partner/eine Partnerin, den/die du noch nicht so gut kennst.

1. *Beschreibe eine Sache, die dir an deinem Partner/deiner Partnerin auffällt (Schmuck, Kleidung, Verhalten, Ausdruck, Sprache, Aussehen etc.).*

Schildere dann genau, was du als erstes dabei gedacht hast und wie du es findest. Lass deinen Partner/deine Partnerin anschließend dazu Stellung nehmen.

Lasst euch immer aussprechen

und beleidigt oder verletzt niemanden bei dieser Übung.



Beispiel 1:

Peter: „Hallo Anna. Mir fällt auf, dass du heute passende Ohrringe zu deinem Schal trägst. Ich denke, dass du also ein Händchen für Mode hast. Das finde ich bemerkenswert.“

Anna: „Wie lustig. Ich trage diese Ohrringe heute nur, weil meine Schwester sie mir gegeben hat. Eigentlich achte ich gar nicht so sehr darauf.“

Beispiel 2:

Manausi: „Hallo Hugo. Mir fällt auf, dass du eine dunklere Hautfarbe hast als ich und dass du schwarze Haare hast. Ich gehe also davon aus, dass du nicht aus Deutschland kommst, sondern vielleicht aus einem südländischen Land. Also bist du wahrscheinlich auch Muslim. Das finde ich gut, weil meine beste Freundin auch Muslima ist.“

Hugo: „Ja ich habe eine dunklere Hautfarbe und schwarze Haare, aber ich bin hier in Deutschland geboren, wie sogar meine Eltern auch schon. Meine Großeltern kommen aus Brasilien, aber ich würde mich nicht allein als Brasilianer oder Deutscher bezeichnen. Irgendwie bin ich beides. Mir wird oft gesagt, dass ich aussehe wie ein Türke. Deshalb denken auch einige, dass ich Muslim bin. Ich bin aber katholisch.“



2. *Wiederholt diese Übung einige Male.*



3. *Wie hast du dich dabei gefühlt, als über dich geurteilt wurde?*



4. *Was fällt euch auf? Welche Schwierigkeiten können auftreten?*

Tauscht euch darüber in Kleingruppen aus.

Kommentar zu A2: Selbstreflexivität II

Diese Übung ist als Vertiefung der ersten anzusehen. Hier wird deutlich, dass es nicht „die deutsche“ oder „die türkische“ Kultur gibt. Es sind häufig nur einzelne Zuschreibungen, auf die Personen reduziert werden. Schüler/innen werden aufgefordert zu schauen, welche Gruppen oder Faktoren aus ihrem Alltag ihr Leben und Handeln beeinflussen. Es soll deutlich werden, dass eine einzige Zuschreibung nicht ausreicht, um über eine Person zu urteilen.

Es empfiehlt sich, zunächst mit der ganzen Klasse alle Faktoren zu sammeln, die unser Leben und somit unsere Entwicklung beeinflussen. Dazu gehören neben der Familie die Freundeskreise, die Medien, die Schule, Bildung allgemein, Partnerschaften, die Nachbarschaft, der Stadtteil, Migrationserfahrungen, finanzielle Mittel und vieles mehr.

Selbstreflexivität II (A)



Es passiert schnell, dass wir jemanden durch ein bestimmtes Merkmal einer bestimmten Gruppe zuordnen.



Doch wir gehören meist nicht nur zu einer einzigen „Gruppe“. Wir haben in unserem Leben viele Gruppenzugehörigkeiten. Neben der Familie und der Schule haben wir vielleicht mehrere verschiedene Freundeskreise, sind möglicherweise Mitglied in Sportvereinen und haben bestimmte Hobbies. All diese „Gruppen“ beeinflussen uns, unser Leben und unsere kulturelle Prägung ★. Es kann also nicht von „der einen Gruppe oder Kultur“ gesprochen werden. Ich kann somit nicht immer davon ausgehen, dass alle „Deutschen“, „Raumfahrer/innen“ oder „Fliesenleger/innen“ sind, Fußball lieben und die gleiche religiöse Einstellung haben. Jeder Mensch ist einzigartig.

Übung:



1. Schreibt gemeinsam mit der ganzen Klasse an die Tafel, welche Faktoren ★ Einfluss auf euer Leben haben, wie beispielsweise die Familie, die Medien, etc.
2. Überlege nun allein, was dich persönlich in deinem Leben beeinflusst. Was macht dich aus? Schreibe dazu deinen Namen in den Stern und notiere in die umliegenden Kreise die Gruppen oder Zugehörigkeiten, die dich prägen.
3. Markiere, welche der aufgeschriebenen Faktoren dich am meisten beeinflussen. Überlege, ob dieser Einfluss eher gut oder schlecht für dich ist.
4. Tauscht euch in Kleingruppen aus.



Kommentar zu B1.1 –B1.4 und C1.1 – C1.4 Perspektivwechsel und Empathiefähigkeit

In dieser Übung wird speziell mit einer Situation gearbeitet, in die sich die Schülerinnen und Schüler beim Lesen einfühlen können. Sie betrachten das Geschehen aus der Vogelperspektive. Häufig entstehen ungewollt Konflikte, da die Beteiligten bereits schlechte Erfahrungen mit Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten aufgrund ihres Migrationshintergrundes gemacht haben.

In dem angeführten Beispiel „Verkehrskontrolle“ ist es nicht die Ambition der Polizisten, genau das Auto mit „Ausländern“ im Wagen aus dem Verkehr zu ziehen. Es ist Zufall, da es das erste Auto nach Schichtbeginn der Polizisten ist. Dies sehen die Fahrer des Wagens anders, sie fühlen sich angegriffen, da sie möglicherweise negative Erfahrungen durch Diskriminierungen und Vorurteile gemacht haben.

In dieser Übung wird ermittelt, wie der Konflikt entstanden ist und welche Gründe es dafür gab. Spielt „Kultur“ wirklich eine Rolle? Es soll deutlich werden, dass keine Diskriminierung stattfindet, sondern dass diese durch die Beteiligten selbst projiziert wird.

Perspektivwechsel★ und Empathiefähigkeit★ (B und C)

Häufig entstehen Konflikte, weil die beteiligten Personen bereits schlechte Erfahrungen gesammelt haben und sich deshalb sogar schon durch alltägliches Handeln angegriffen fühlen können. In diesem Beispiel kannst du sehen, wie der Perspektivwechsel sei um zu schauen, warum sich Andere vielleicht angegriffen fühlen.

B1.1
C1.1

Beispiel:

Zwei Polizisten führen eine allgemeine Polizeikontrolle★ durch. Sie haben gerade ihren Dienst begonnen und winken das erste Auto an den Straßenrand. In dem Wagen sitzen fünf Personen. Die Polizistin bittet den Fahrer des Fahrzeuges auszusteigen und seine Fahrzeugpapiere vorzuzeigen.

Der Fahrer steigt aus dem Auto aus. Unaufgefordert steigen auch seine vier Freunde mit aus dem Wagen. Dies verunsichert die Polizisten.

Während der Fahrer dann seine Papiere vorzeigt, bilden die anderen einen Kreis um den zweiten Polizisten. Dieser fühlt sich umzingelt und dadurch angegriffen. Der Polizist hat Angst, zeigt diese aber nicht. Er fordert die Freunde auf, wieder in das Auto zu steigen. Die anderen vier möchten aber nicht einsteigen, sondern dem Fahrer zur Seite stehen. Sie denken, dass die Polizisten ihren Freund nur kontrollieren wollen, weil er aussieht wie ein Ausländer und die Polizei Vorurteile hat. Die Polizisten empfinden dies als Angriff, da die Freunde immer näher kommen. Die Polizistin fühlt sich dadurch bedroht und der Polizist schiebt einen Beteiligten zum Auto. „Setzen Sie sich in den Wagen. Wir sprechen jetzt erst einmal mit dem Fahrer.“ Die anderen vier fangen an zu schimpfen. „Sie behandeln uns nur so, weil wir Ausländer sind! Einen Einheimischen hätten sie nie so angefasst! Wir sind hier ganz langsam vorbeigefahren und haben auch nichts falsch gemacht!“

Die Situation fängt an zu eskalieren, sodass die beiden Polizisten Verstärkung anfordern.

Schreibe deine Antworten zu den folgenden Fragen auf:



1. Wer ist alles an dem Konflikt beteiligt?
2. Warum und wodurch fühlen sich der Fahrer und seine Freunde angegriffen?
3. An welcher Stelle fühlen sich die Polizisten angegriffen und warum?
4. Hast du selbst schon einmal eine Situation erlebt oder beobachtet, in der man sich angegriffen fühlt, weil man zuvor schlechte Erfahrungen gemacht hat?
5. Diskutiert eure Ergebnisse in der Kleingruppe.
6. Überlegt gemeinsam, wie man diesen Konflikt vielleicht hätte verhindern können.

Perspektivwechsel★ und Empathiefähigkeit★ (B und C)

Häufig entstehen Konflikte auch, weil die Beteiligten bereits schlechte Erfahrungen gesammelt haben und sich durch alltägliches Handeln angegriffen



Beispiel:

Zwei Polizisten führen eine allgemeine Polizeikontrolle★ durch. Sie haben gerade ihren Dienst begonnen und winken das erste Auto an den Straßenrand. In dem Wagen sitzen fünf Personen. Die Polizistin bittet den Fahrer des Fahrzeuges auszusteigen und seine Fahrzeugpapiere vorzuzeigen.



Der Fahrer steigt aus dem Auto aus. Mit ihm seine vier Freunde. Während der Fahrer seine Papiere vorzeigt, bilden die anderen einen Kreis um den zweiten Polizisten. Die beiden Polizisten sind überrascht, dass alle ausgestiegen sind und nicht nur der Fahrer. Sie fühlen sich umzingelt. Der Polizist fordert deshalb die Freunde auf, wieder in das Auto zu steigen. Die anderen vier möchten aber nicht einsteigen, sondern dem Fahrer zur Seite stehen. Statt einzusteigen, kommen sie den beiden Polizisten immer näher. Diese fühlen sich bedroht und der Polizist schiebt einen Beteiligten zum Auto. „Setzen Sie sich in den Wagen. Wir sprechen jetzt erst einmal mit dem Fahrer.“ Die anderen vier fangen an zu schimpfen. „Sie behandeln uns nur so, weil wir Ausländer sind! Einen Einheimischen hätten sie nie so angefasst! Wir sind hier ganz langsam vorbeigefahren und haben auch nichts falsch gemacht!“

Die Situation fängt an zu eskalieren, sodass die beiden Polizisten Verstärkung anfordern.

Schreibe deine Antworten zu den folgenden Fragen auf:



1. Beschreibe, wer alles an dem Konflikt beteiligt ist und aus welchem Grund dieser überhaupt entstanden sein könnte.



2. Welche Perspektive kannst du persönlich besser nachvollziehen? Begründe deine Antwort.



3. Hast du selbst schon einmal eine Situation erlebt oder beobachtet, in der man sich angegriffen fühlt, weil man zuvor schlechte Erfahrungen gemacht hat?



4. Diskutiert eure Ergebnisse.



5- Überlegt gemeinsam, wie man diesen Konflikt vielleicht hätte verhindern können.

Perspektivwechsel★ und Empathiefähigkeit★ (B und C)

„Polizeikontrolle“

B1.3
C1.3

Stell dir vor, du stehst auf einem Parkplatz an der Autobahn. Du machst gerade eine kurze Pause. Du beobachtest eine allgemeine Polizeikontrolle. Zwei Polizisten winken das erste Auto an den Straßenrand zur Kontrolle. Du siehst, dass fünf Personen im Wagen sitzen. Die Polizistin geht zum Fahrerfenster und spricht mit dem Fahrer. Auf einmal steigen alle Personen aus dem Auto aus und bewegen sich auf die Polizisten zu. Du siehst, wie der Fahrer des Wagens der Polizistin seine Papiere zeigt.



Du hörst nicht was sie reden, siehst aber, dass der eine Polizist mit einem ernsten Gesicht die Freunde des Fahrers auffordert, wieder in das Auto zu steigen. Sie bleiben jedoch draußen stehen und kommen den Polizisten immer näher. Du siehst, dass die Polizisten ein wenig überfordert sind. Der Polizist greift durch und wird lauter, so dass du es auch hören kannst: „Setzen Sie sich in den Wagen. Wir sprechen jetzt erst einmal mit dem Fahrer.“ Die anderen vier fangen an zu schimpfen. „Sie behandeln uns nur so, weil wir Ausländer sind! Einen Einheimischen hätten sie nie so angefasst! Wir sind hier ganz langsam vorbeigefahren und haben auch nichts falsch gemacht!“ Die Situation fängt an zu eskalieren.

Schreibe deine Antworten zu den folgenden Fragen auf:



1. Welche Gründe hat es wohl gegeben, dass die Situation eskaliert ist?



2. Wo ist der Auslöser für den Konflikt von Seiten der Autofahrer und wo von Seiten der Polizisten zu sehen?



3. In welchem Zusammenhang spielt hier das Wort „Ausländer“ eine Rolle?



4. Welche interkulturellen Teilkompetenzen können in dieser Situation wichtig sein?



5. Hast du selbst schon einmal eine Situation erlebt oder beobachtet, in der man sich angegriffen fühlt, weil man zuvor schlechte Erfahrungen gemacht hat?



6. Diskutiert eure Ergebnisse.



7. Überlegt gemeinsam, wie man diesen Konflikt vielleicht hätte verhindern können.

Perspektivwechsel★ und Empathiefähigkeit★ (B und C)

B1.4
C1.4

„Polizeikontrolle“

Stell dir vor, du arbeitest bei der Polizei. Du fährst heute gemeinsam mit einer zusammen zur Autobahn, da ihr dort eine allgemeine Verkehrskontrolle durchführen sollt.

Ihr winkt das erste Auto aus dem Verkehr. In dem Wagen sitzen fünf Personen. Deine Kollegin bittet den Fahrer auszusteigen und seine Papiere vorzuzeigen.

Du siehst, dass die vier anderen Insassen★ auch mit aussteigen. Sie gehen auf deine Kollegin zu und bilden eine Art Kreis um sie.

Deine Kollegin fordert die Freunde auf, wieder in das Auto zu steigen. Die anderen vier möchten aber nicht einsteigen. Statt einzusteigen, kommen sie deiner Kollegin immer näher. Diese fühlt sich bedroht und schiebt einen Beteiligten zum Auto. „Setzen Sie sich in den Wagen. Wir sprechen jetzt erst einmal mit dem Fahrer.“ Die anderen vier fangen an zu schimpfen.



(1) *„Sie behandeln uns nur so, weil wir Ausländer sind! Einen Einheimischen ★ hätten sie nie so angefasst! Wir sind hier ganz langsam vorbeigefahren und haben auch nichts falsch gemacht!“*

(2) *„Sie behandeln uns nur so, weil wir Ausländer sind und uns zeigen wollen, welche Macht sie ausüben können! Wir sind hier ganz langsam vorbei gefahren und haben auch nichts falsch gemacht!“*

Die Situation fängt an zu eskalieren, sodass du Verstärkung anfordern musst.

Schreibe deine Antworten zu den folgenden Fragen auf:



1. Wodurch lassen sich die Aussagen (1) und (2) jeweils begründen?



2. Welche interkulturellen Teilkompetenzen sind in solch einer Situation wichtig, um derartige Konflikte im Keim zu ersticken?



3. Hast du selbst schon einmal eine Situation erlebt oder beobachtet, in der man sich angegriffen fühlt, weil man zuvor schlechte Erfahrungen gemacht hat?



4. Diskutiert eure Ergebnisse.



5. Überlegt gemeinsam, wie man diesen Konflikt vielleicht hätte verhindern können.

Kommentar zu B2.1 – B2.4 und C2.1 – C2.4

In diesem Beispiel geht es einerseits um den Perspektivwechsel und andererseits um die Empathiefähigkeit.

Hier sollen sich die Schüler/innen in den Auszubildenden hineinversetzen, der aus der Beobachterperspektive heraus eine Situation in einer Tischlerei schildert: Der Auszubildende Sofian wird trotz guter Deutschkenntnisse und offensichtlicher Lernbereitschaft nicht für die Bereiche eingeteilt, die er möglicherweise gerne erledigen würde. Als Grund wird seine kurze Aufenthaltsdauer in Deutschland aufgeführt.

Die Situation ist so gestaltet, dass einerseits nachvollzogen werden kann, dass Sofian diese Entscheidung nicht besonders gut heißt, aber auch nichts dagegen unternimmt. Andererseits kann auch die Begründung der Ausbilderin nachvollzogen werden, da aus unternehmerischer Perspektive die Schnelligkeit und fehlerfreie Arbeit zählt. Trotzdem wird das Bedürfnis erzeugt, Sofian zu unterstützen und die Initiative zu ergreifen. In Übung B2.1 und C2.1 werden zwei mögliche Reaktionen auf diese Situation vorgegeben. Im Fokus steht, die Perspektiven der drei Beteiligten Personen einzeln zu betrachten und nachvollziehen zu können.

Im Übung B2.2 und C2.2 geht es in der zweiten Aufgabe darum, die drei Begriffe auf das eigene Handeln zu übertragen und somit zu reflektieren.

Mit dem Satz: „Herausforderung annehmen wollen“ wird angeregt nachzudenken, ob man selbst in dieser Situation reagieren würde, oder ob man darüber still schweigt. Mit den Worten „kein Vertrauen zeigen“ wird die Reaktion der Ausbilderin in den Mittelpunkt gestellt. Hier soll deutlich werden, dass die Ausbilderin ökonomisch denkt und vielleicht durch ihr Handeln Sofian eher schadet, als ihn zu unterstützen.

„Hilfe an der falschen Stelle“ vertieft diesen Gedanken weiter.

Perspektivwechsel und Empathiefähigkeit (B und C)

Unter Empathiefähigkeit ★ wird die Kompetenz verstanden, sich in die Gedanken und Gefühle anderer Menschen hineinversetzen zu können. Dies ist eine Fähigkeit, die als besondere Stärke angesehen werden kann. Häufig wird in Kombination mit der Empathie auch der Perspektivwechsel genannt. Dieser ist hilfreich, um eine Situation aus mehreren Blickwinkeln betrachten zu können. Es kann nämlich schnell passieren, dass man jemanden mit seinen Worten verletzt, obwohl es nicht beabsichtigt war. Erst wenn versucht wird zu schauen, was die anderen Menschen in der Situation vielleicht denken oder fühlen, können Verletzungen oder Missverständnisse vermieden werden.



Stell dir vor, dass du zusammen mit einem anderen Auszubildenden in einer Tischlerei arbeitest. Ihr habt gemeinsam die Ausbildung vor neun Monaten begonnen. In der Berufsschule seid ihr fast gleich gut. Sofian ist ein bisschen besser in Mathematik, dafür bist du besser in Englisch. Sofian spricht, obwohl er erst seit vier Jahren in Deutschland lebt, deiner Meinung nach gut Deutsch. Er ist sehr fleißig. Wie jeden Morgen ruft euch eure Ausbilderin für die Aufgabenverteilung zusammen.

(1) Sie sagt: „*Einer von euch muss noch die Berichte ★ schreiben. Sofian, das könntest du eigentlich machen. Oder ne, lieber macht das jemand anderes. Nicht, dass dann zu viele Fehler auftreten. Du bist ja noch nicht so lange in Deutschland. Kannst du das übernehmen und Sofian macht dann die Kalkulation ★? Das ist mir sicherer.*“

(2) Sie sagt: „*Einer von euch muss noch die Berichte ★ schreiben. Sofian, dass könntest du eigentlich machen. Wenn du Fragen hast, kannst du deinen Kollegen um Hilfe bitten. Auch wenn Sofian schon gut Deutsch kann möchte ich dich trotzdem bitten, den Bericht wegen der Rechtschreibung und Grammatik anzuschauen. Dann kann Sofian daraus für das nächste Mal lernen.*“

In diesem Beispiel gibt es drei beteiligte Personen - Sofian, die Ausbilderin und dich.



1. Beschreibe und begründe, wie sich Sofian in den Versionen (1) und (2) gefühlt haben könnte.



2. Welche der beiden Varianten (1) oder (2) ist deiner Meinung nach angemessener? Begründe deine Entscheidung.



3. Tausche dich mit einem Partner über deine Entscheidung aus.

Perspektivwechsel und Empathiefähigkeit (B und C)



In einigen Situationen kann es sinnvoll sein zu versuchen, sich in die Position einer anderen Person hineinzusetzen, um nachvollziehen zu können, wie diese Person denkt oder fühlt. Dadurch können auch das Handeln besser verstanden und beispielsweise Beleidigungen, Verletzungen oder Missverständnisse vermieden werden.



Stell dir vor, dass du zusammen mit einem anderen Auszubildenden in einer Tischlerei arbeitest. Ihr habt gemeinsam die Ausbildung vor neun Monaten begonnen. In der Berufsschule seid ihr fast gleich gut. Sofian ist ein bisschen besser in Mathematik, dafür bist du besser in Englisch. Sofian spricht, obwohl er erst seit vier Jahren in Deutschland lebt, gut Deutsch. Du weißt, dass er täglich übt. Er ist sehr fleißig.

Wie jeden Morgen ruft euch eure Ausbilderin für die Aufgabenverteilung zusammen.

Sie sagt: „Einer von euch muss noch die Berichte★ für die Unterlagen schreiben. Sofian, das könntest du eigentlich machen.“

Du denkst dir, dass Sofian doch vielleicht lieber die Kalkulation hätte machen sollen, da er ja besser Mathe kann und in Deutsch zwar nicht schlecht ist, aber die Sprache noch nicht so lange spricht. Du fragst ihn, ob er nicht lieber mit dir tauschen möchte, da du besser Deutsch kannst als er und du nicht möchtest, dass er Probleme bekommt, wenn zu viele Fehler in den Berichten sind.

Sofian schaut dich verdutzt an, gibt dir ohne Kommentar die Berichtshefte und geht zum Computer, um deine ursprüngliche Aufgabe zu bearbeiten.

Es gibt drei beteiligte Personen - Sofian, die Ausbilderin und dich.



1. Beschreibe und begründe, warum Sofian auf dein Angebot mit Schweigen reagiert haben könnte?



2. Hinterfrage dein Handeln gegenüber Sofian mithilfe der folgenden Worte:

Herausforderung annehmen wollen

Kein Vertrauen zeigen

Hilfe an der falschen Stelle



3. Tauscht euch in Kleingruppen über eure Überlegungen aus. Ist die angebotene Hilfe hier an der richtigen Stelle erfolgt?

Empathiefähigkeit und Perspektivwechsel (B und C)

Stell dir vor, du arbeitest zusammen mit einem anderen Auszubildenden, Sofian, in einer Tischlerei. Ihr habt gemeinsam die Ausbildung vor neun Monaten begonnen. In der Berufsschule seid ihr fast gleich gut. Sofian ist ein bisschen besser in Mathematik, dafür bist du besser in Englisch. Sofian spricht, obwohl er erst seit vier Jahren in Deutschland lebt, deiner Meinung nach gut Deutsch. Er ist sehr fleißig.

Wie jeden Morgen ruft euch eure Ausbilderin für die Aufgabenverteilung zusammen.

Sie sagt: „Einer von euch muss noch die Berichte ★ schreiben. Sofian, das könntest du eigentlich machen. Oder nein, lieber macht das jemand anderes. Nicht, dass dann zu viele Fehler auftreten. Das wäre ja unverantwortlich. Du bist ja noch nicht so lange in Deutschland. Kannst du das übernehmen und Sofian macht dann die Kalkulation ★? Das ist mir sicherer.“ Sofian begibt sich nach dem Gespräch an seinen Arbeitsplatz und fängt an, unkommentiert seine Aufgabe zu bearbeiten.



Es gibt drei beteiligte Personen - Sofian, die Ausbilderin und dich.



1. *Beschreibe und begründe, wie du dich in dieser Situation gefühlt haben könntest.*



2. *Beschreibe und begründe, wie Sofian sich in dieser Situation gefühlt haben könnte.*



3. *Beschreibe, warum die Ausbilderin deiner Meinung nach wohl so reagiert hat? Hätte sie auch anders reagieren können?*



4. *Welche interkulturellen Kompetenzen sind in diesem Fallbeispiel gefragt? Begründe deine Entscheidung und diskutiere diese mit deinen Klassenkameraden.*

Empathiefähigkeit und Perspektivwechsel (B und C)

Stell dir vor, du arbeitest zusammen mit einem anderen Auszubildenden in einer Tischlerei. Ihr habt gemeinsam die Ausbildung vor neun Monaten begonnen. In der Berufsschule seid ihr fast gleich gut. Sofian ist ein bisschen besser in Mathematik, dafür bist du besser in Englisch. Sofian spricht, obwohl er erst seit vier Jahren in Deutschland lebt, deiner Meinung nach gut Deutsch. Er ist sehr fleißig und lernbereit. Wie jeden Morgen ruft euch eure Ausbilderin für die Aufgabenverteilung zusammen.



Sie sagt: „Einer von euch muss noch die Berichte für die Unterlagen schreiben. Sofian, das könntest du eigentlich machen. Oder ne, lieber macht das jemand anderes. Nicht, dass dann zu viele Fehler auftreten. Du bist ja noch nicht so lange in Deutschland. Kannst du das übernehmen und Sofian macht dann die Kalkulation★? Das ist mir sicherer.“ Sofian begibt sich nach dem Gespräch an seinen Arbeitsplatz und fängt an, unkommentiert seine Aufgabe zu bearbeiten.

Es gibt drei beteiligte Personen - Sofian, die Ausbilderin und dich.



1. Du merkst, dass Sofian die Entscheidung eurer Ausbilderin nicht passt, er sich aber nicht traut, etwas dagegen zu sagen. Stell dir vor, du suchst nach dieser Situation das Gespräch mit ihm. Wie würde dieses ablaufen? Mache dir dazu Stichpunkte.



2. Wie könntest du deine Ausbilderin auf eine angemessene Art und Weise darauf aufmerksam machen, dass ihre Entscheidung auf lange Sicht nicht sinnvoll für Sofian ist? Mache Vorschläge.



3. Tauscht euch in Kleingruppen über die Ergebnisse aus Aufgabe 1 und Aufgabe 2 aus. Notiere dir auch alternative Möglichkeiten.



4. Diskutiert darüber, welche interkulturellen Teilkompetenzen in diesem Fallbeispiel zum Einsatz kommen können?

Kommentar zu D1.1 – D1.4 Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten

In dieser Übung soll in D1.1 zunächst gelernt werden, den Einzelfall in den Blick zu nehmen. Es wird gefragt, worin die Verunsicherung von Dilara besteht und warum sie aus ihrer Sicht die Lehrstelle nicht antreten kann.

Ab Aufgabe D1.3 liegt der Schwerpunkt auf der Interpretation. Zusammenhänge müssen ermittelt und reflektiert werden. Hat der Küchenchef die Verunsicherung bei Dilara bewusst oder unbewusst ausgelöst? Zur Bearbeitung der Aufgabe D1.4 werden in der Klasse Vorschläge gesammelt, wie Dilara reagieren kann. Die folgenden Beispiele zeigen, wie das Gespräch zwischen Dilara und dem Küchenchef verlaufen könnte:

Möglichkeit 1: Dilara sucht am nächsten Tag das Gespräch mit dem Küchenchef. Sie erklärt ihm, dass sie aus religiösen Gründen kein Schweinefleisch essen und somit auch nicht probieren mag. Der Küchenchef schaut sie betreten an. „Daran habe ich nicht gedacht! Das ist natürlich kein Problem, denn es gibt ja noch andere Kollegen in der Küche, die probieren können, wenn es Schweinefleisch gibt. Es tut mir leid, dass ich dich verunsichert habe.“ Dilara ist erleichtert und beginnt im nächsten Monat ihre Ausbildung zur Köchin.

Möglichkeit 2: Dilara traut sich nicht, den Küchenchef direkt auf die Situation anzusprechen. Sie wendet sich an eine vertraute Kollegin, die sie im Praktikum kennengelernt hat und erzählt ihr das Problem. Die Kollegin lacht und sagt: „Dilara, Herr X ist immer so drauf. Das hat er bestimmt nicht ernst gemeint. Du kannst ihn ruhig darauf ansprechen.“ Dilara sucht daraufhin das Gespräch mit dem Küchenchef. Es bestätigt sich die Vermutung der Kollegin. Er habe das „immer probieren müssen“ nicht so ernst gemeint und wollte nur lustig sein. Dilara würde seinen Humor während der Ausbildung besser einschätzen können.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Dilara kocht schon seit sie denken kann sehr gerne. Sie hilft zuhause jeden Tag nach der Schule, das Mittagessen für die ganze Familie zu kochen. Sie ist sehr talentiert. Sie besucht die zehnte Klasse der Realschule und möchte gerne ihre Leidenschaft zum Beruf machen. Deshalb hat sie ihr Praktikum in einer Restaurantküche gemacht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Küchenchef haben ihr Talent erkannt. Zufällig sucht das Restaurant bis zum nächsten Monat noch eine/n Auszubildende/n. Alle empfehlen ihr, sich zu bewerben. Dies tut sie auch. Sie ist ganz aufgeregt und hofft, dass sie diese Stelle bekommt. Beim ersten Treffen sagt der Küchenchef zu ihr: „Dilara, ich habe einen guten Eindruck im Praktikum von dir gewonnen, du kannst die Ausbildungsstelle antreten, wenn du möchtest. Dann erteile ich den anderen Bewerbungen eine Absage.“ Dilara kann ihr Glück kaum fassen, bis der Küchenchef noch ergänzend sagt: „Unter der Voraussetzung, dass du auch alle Gerichte vor der Ausgabe probierst. Auch eine angehende Köchin muss immer probieren!“



Dilaras Traum zerplatzt für sie wie eine Seifenblase. Da sie gläubige Muslimin ist, isst sie kein Schweinefleisch. In diesem Restaurant werden aber viele Gerichte damit gekocht. Es ist ihr nicht möglich, diese Gerichte zu probieren. Sie findet das ungerecht und befindet sich nun in einem Dilemma.

Aufgaben:



1. Welche Aussage des Küchenchefs verunsichert Dilara?
2. Welches Argument führt Dilara an, warum sie die Ausbildungsstelle vielleicht nicht antreten kann?
3. Ist aus deiner Sicht eine Ungerechtigkeit zu erkennen? Begründe deine Antwort. Denke daran, dass es hier um deine persönliche Sicht geht.
4. Lies dir die mögliche Lösung durch.

Mögliche Lösung:

Dilara sucht am nächsten Tag das Gespräch mit dem Küchenchef. Sie erklärt ihm, dass sie aus religiösen Gründen kein Schweinefleisch essen und es auch nicht probieren kann. Der Küchenchef schaut sie betreten an. „Daran habe ich nicht gedacht! Das ist natürlich kein Problem, denn es gibt noch andere Kollegen in der Küche, die probieren können, wenn es Schweinefleisch gibt. Es tut mir leid, dass ich dich verunsichert habe.“ Dilara ist erleichtert und beginnt im nächsten Monat ihre Ausbildung zur Köchin.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Dilara kocht schon seit sie denken kann sehr gerne. Sie hilft zuhause jeden Tag nach Schule, das Mittagessen für die ganze Familie zu kochen. Sie ist sehr talentiert. Sie besucht die zehnte Klasse der Realschule und möchte gerne ihre Leidenschaft zum Beruf machen. Deshalb hat sie ihr Praktikum in einer Restaurantküche gemacht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Küchenchef haben ihr Talent erkannt. Zufällig sucht das Restaurant bis zum nächsten Monat noch eine/n Auszubildende/n. Alle empfehlen ihr, sich zu bewerben. Dies tut sie auch. Sie ist ganz aufgeregt und hofft, dass sie diese Stelle bekommt. Beim ersten Treffen sagt der Küchenchef zu ihr: „Dilara, ich habe einen guten Eindruck im Praktikum von dir gewonnen, du kannst die Ausbildungsstelle antreten, wenn du möchtest. Dann erteile ich den anderen Bewerbungen eine Absage.“ Dilara kann ihr Glück kaum fassen, bis der Küchenchef noch ergänzend sagt: „Unter der Voraussetzung, dass du auch alle Gerichte vor der Ausgabe probierst. Auch eine angehende Köchin muss immer probieren!“



Dilaras Traum zerplatzt für sie wie eine Seifenblase. Da sie gläubige Muslimin ist, isst sie kein Schweinefleisch. In diesem Restaurant werden aber viele Gerichte damit gekocht. Es ist ihr nicht möglich, diese Gerichte zu probieren. Sie findet das ungerecht und befindet sich in einem Dilemma.

Aufgaben:



1. An welcher Stelle empfindet Dilara eine Ungerechtigkeit und wie ist diese zu begründen?



2. Denkst du, dass die von Dilara empfundene Ungerechtigkeit vom Küchenchef bewusst oder eher unbewusst ausgelöst wurde? Begründe deine Antwort.



3. Informiere dich auch mit Hilfe des Internets, ob der Chef das Recht hat, ihr aus dem genannten Grund den Ausbildungsplatz zu verweigern.



4. Welche Möglichkeiten könnte es geben, dass Dilara trotzdem die Ausbildung dort beginnt? Mache Vorschläge.



5. Sammelt gemeinsam in der Klasse die Vorschläge und verfasst einen Brief an den Küchenchef. Führt alle Argumente an, die ihn überzeugen könnten, Dilara trotzdem die Ausbildungsstelle zu geben.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Dilara kocht schon seit sie denken kann sehr gerne. Sie hilft zuhause jeden Tag nach Schule, das Mittagessen für die ganze Familie zu kochen. Sie ist sehr talentiert.

D1.3

besucht die zehnte Klasse der Realschule und möchte gerne ihre Leidenschaft zum Beruf machen. Deshalb hat sie ihr Praktikum in einer Restaurantküche gemacht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Küchenchef haben ihr Talent erkannt. Zufällig sucht das Restaurant bis zum nächsten Monat noch eine/n Auszubildende/n. Alle empfehlen ihr, sich zu bewerben. Dies tut sie auch. Sie ist ganz aufgeregt und hofft, dass sie diese Stelle bekommt. Beim ersten Treffen sagt der Küchenchef zu ihr: „Dilara, ich habe einen guten Eindruck im Praktikum von dir gewonnen, du kannst die Ausbildungsstelle antreten, wenn du möchtest. Dann erteile ich den anderen Bewerbungen eine Absage.“ Dilara kann ihr Glück kaum fassen, bis der Küchenchef noch ergänzend sagt: „Unter der Voraussetzung, dass du auch alle Gerichte vor der Ausgabe probierst. Auch



eine angehende Köchin muss immer probieren!“

Dilaras Traum zerplatzt für sie wie eine Seifenblase. Da sie gläubige Muslimin ist, isst sie kein Schweinefleisch. In diesem Restaurant werden aber viele Gerichte damit gekocht. Es ist ihr nicht möglich, diese Gerichte zu probieren. Sie findet das ungerecht und befindet sich in einem Dilemma.

Aufgaben:



1. An welcher Stelle empfindet Dilara eine Ungerechtigkeit und wie ist diese zu begründen?



2. Ist diese genannte Ungerechtigkeit bewusst oder unbewusst durch den Küchenchef ausgelöst worden? Begründe deine Antwort.



3. Welche interkulturellen Teilkompetenzen könnten in diesem Beispiel von Vorteil sein?



4. Welche Möglichkeiten könnte es geben, dass Dilara trotzdem die Ausbildung in diesem Restaurant beginnt? Mache Vorschläge.



5. Sammelt gemeinsam in der Klasse die Vorschläge und verfasst einen Brief an den Küchenchef. Führt alle Argumente an, die ihn überzeugen könnten Dilara trotzdem die Ausbildungsstelle zu geben.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Dilara kocht schon seit sie denken kann sehr gerne. Sie hilft zuhause jeden Tag nach der Schule, das Mittagessen für die ganze Familie zu kochen. Sie ist sehr talentiert. Sie besucht die zehnte Klasse der Realschule und möchte gerne ihre Leidenschaft zum Beruf machen. Deshalb hat sie ihr Praktikum in einer Restaurantküche gemacht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Küchenchef haben ihr Talent erkannt. Zufällig sucht das Restaurant bis zum nächsten Monat noch eine/n Auszubildende/n. Alle empfehlen ihr, sich zu bewerben. Dies tut sie auch. Sie ist ganz aufgeregt und hofft, dass sie diese Stelle bekommt. Beim ersten Treffen sagt der Küchenchef zu ihr: „Dilara, ich habe einen guten Eindruck im Praktikum von dir gewonnen, du kannst die Ausbildungsstelle antreten, wenn du möchtest. Dann erteile ich den anderen Bewerbungen eine Absage.“ Dilara kann ihr Glück kaum fassen, bis der Küchenchef noch ergänzend sagt: „Unter der Voraussetzung, dass du auch alle Gerichte vor der Ausgabe probierst. Auch eine angehende Köchin muss immer probieren!“



Dilaras Traum zerplatzt für sie wie eine Seifenblase. Da sie gläubige Muslimin ist, isst sie kein Schweinefleisch. In diesem Restaurant werden aber viele Gerichte damit gekocht. Es ist ihr nicht möglich, diese Gerichte zu probieren. Sie findet das ungerecht und befindet sich in einem Dilemma.

Aufgaben:



1. An welcher Stelle empfindet Dilara eine Ungerechtigkeit und wie ist diese zu begründen?



2. Ist diese genannte Ungerechtigkeit bewusst oder unbewusst durch den Küchenchef ausgelöst worden? Begründe deine Antwort.



3. Welche interkulturellen Teilkompetenzen könnten in diesem Beispiel von Vorteil sein?



4. Schreibe ein Gespräch zwischen Dilara und dem Küchenchef auf, das positiv ausgeht. Könntest du eine zweite Version aufschreiben?



5. Welche Argumente könnte der Küchenchef anführen, die gegen eine Einstellung von Dilara sprechen? Schreibe diese auf und formuliere gleichzeitig Gegenargumente, die die Argumente des Küchenchefs entkräften.

Kommentar
für Lehrkräfte

Kommentar zu D2.1 – D2.4 Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten

Tomás möchte einen längeren Urlaub beantragen, um zu seiner Ursprungsfamilie nach Portugal zu fahren und dort seinen Kindern das alltägliche Leben zu zeigen. Er möchte, dass seine Kinder wissen und schätzen, wo ihre Wurzeln liegen. Leider wurden Urlaube über einen langen zusammenhängenden Zeitraum in seiner Firma kürzlich verboten, um aus dem Gleichheitsgrundsatz heraus allen Arbeitnehmer/innen Urlaubsmöglichkeiten z.B. während der Schulferien zu ermöglichen. In diesem Fall gibt es für beide Positionen, „Tomás“ und „das Unternehmen“, gute Argumente für ihre Positionen. Dies ist keine einfache, aber eine realistische Situation. Hier wird in den ersten Aufgaben D2.1-D2.2 zunächst nach den Gründen der beiden „Parteien“ gefragt. Erst ab Stufe D2.3 wird eine Lösung erfragt. Da es keine Musterlösung gibt, müssen Abwägungen über die Argumente angestellt und Kompromisse gefunden werden.

Mehrere Szenarien sind denkbar:

1. Tomás spricht mit dem Chef der Firma und/oder dem Betriebsrat und schildert seine persönliche Situation und seine Motive. Zwar ist für ihn nachvollziehbar, dass nicht alle Mitarbeiter/innen einer Firma in den Sommermonaten einen langen Urlaub beantragen können, aber hier soll eine Ausnahmeregelung helfen.
2. Ebenfalls könnte Tomás auf die Vorgaben der Firma eingehen und den Urlaub verkürzen.
3. Er könnte versuchen, ein Unternehmen oder Bekannte für den Transport eines Schrankes zu finden, den er auf der Rückreise mitnehmen möchte. Mit einem Flug würde sich dann die Reisezeit verkürzen.
4. Er könnte versuchen einen „Deal“ auszuhandeln, dass er, wenn er diesen Urlaub genehmigt bekommt, an anderen beliebten Feier- und Ferientagen arbeitet.
5. Er könnte versuchen auszuhalten, dass er solch einen langen Urlaub nur alle 2-3 Jahre macht und die Zeit dazwischen keinen Urlaub in dieser Zeit beantragt.
6. Die Firma könnte ohne Rücksprache mit dem Betriebsrat und den anderen Mitarbeiter/innen eine Sonderregelung allein für Tomás schaffen.
7. Es könnte eine Arbeitnehmerversammlung einberufen werden, in der über diesen Fall/ die Urlaubsregelung abgestimmt wird.

Die Schülerinnen und Schüler sollen sich in jeweils einer der Aufgaben mit ihren Mitschüler/innen austauschen. Dadurch wird sichtbar und nachvollziehbar, dass unterschiedliche Lösungen gefunden werden, die alle ihre Berechtigung haben.

Widersprüche aushalten – Ambiguitätstoleranz★ (D)

D2.1

Tomás arbeitet in einer großen Autowerkstatt und möchte seinen Urlaub rechtzeitig einreichen, Sommer für sechs Wochen in sein Heimatland Portugal fahren möchte. Bisher hat er nur Ku dort bei seiner Familie gemacht. Doch dieses Mal möchte er mit dem Auto fahren und seinen Kindern zeigen, wo ihre Wurzeln★ liegen und sie über einen längeren Zeitraum erfahren lassen, wie das alltägliche Leben dort ist. Ebenfalls möchte er auf der Rückreise einen Schrank, es handelt sich um ein Erbstück, mitnehmen. Er reicht seinen Urlaubsantrag in der Verwaltung der Autowerkstatt ein und erfährt dort, dass Urlaubsanträge über einen längeren Zeitraum in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen geführt haben. Es gab schon mehrere Beschwerden, da den Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig längerer Urlaub „am Stück“ gewährt wurde. Deshalb und auch, um während der Ferienzeit den Betrieb in der Werkstatt aufrecht zu erhalten, wurde kürzlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, dass Urlaub in dieser Firma zusammenhängend nicht länger als drei Wochen dauern darf.



Tomás Urlaubsantrag wird abgelehnt. „Gerade in der Ferienzeit sind nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da und in dieser Zeit können wir nicht sechs Wochen lang auf dich verzichten“ wird ihm von Esra, einer Kollegin in der Verwaltung, erklärt. „Außerdem haben wir drei Wochen Urlaub am Stück als allgemeine Regelung festgelegt. Ich kann dir, so leid es mir tut, nicht helfen. Sonst fühlen sich die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt. Sie haben auch Familien, mit denen sie in den Urlaub fahren möchten.“

Tomás kann und möchte das nicht akzeptieren. „Die Eltern der anderen Kollegen wohnen aber auch nicht tausende Kilometer entfernt. Ich will doch nicht nur Urlaub machen, sondern meine Familie besuchen. Ist das zu viel verlangt?“

Tomás findet, dass bei der Festlegung der Urlaubsregelung derartige Fälle wie bei ihm nicht berücksichtigt wurden und wendet sich an den Betriebsrat★. Dort trägt er sein Problem vor. Der Betriebsrat verweist auf die beschlossene Regelung, unterstützt aber in seinem Fall eine Ausnahmeregelung. Damit wendet sich Tomás wieder an die Betriebsleitung, und sein Antrag wird als ein Sonderfall genehmigt. Tomás ist überglücklich und stolz auf sich, dass er die Initiative★ ergriffen hat.



1. Welche Gründe führt Tomás an, dass er diesen Urlaub braucht?
2. Welche Gründe werden von der Seite der Betriebsleitung genannt, solch einen langen Urlaub nicht zu genehmigen?
3. Wo liegt die Schwierigkeit in dieser Situation?
4. Diskutiert in der Gruppe, wie ihr die Initiative bewertet, die Tomás ergriffen hat, um den Urlaub genehmigt zu bekommen.

Widersprüche aushalten – Ambiguitätstoleranz★ (D)

Tomás arbeitet in einer großen Autowerkstatt und möchte seinen Urlaub rechtzeitig einreichen, da er im Sommer für sechs Wochen in sein Heimatland Portugal fahren möchte. Bisher hat er nur Kurzurlaube dort bei seiner Familie gemacht. Doch dieses Mal möchte er mit dem Auto fahren und seinen Kindern zeigen, wo ihre



Wurzeln★ liegen und sie über einen längeren Zeitraum erfahren lassen, wie das alltägliche Leben dort ist. Ebenfalls möchte er auf der Rückreise einen Schrank, es handelt sich um ein Erbstück, mitnehmen. Er reicht seinen Urlaubsantrag in der Verwaltung der Autowerkstatt ein und erfährt dort, dass Urlaubsanträge über einen längeren Zeitraum in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen geführt haben. Es gab schon mehrere Beschwerden, da den Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig längerer Urlaub „am Stück“ gewährt wurde. Deshalb und auch, um während der Ferienzeit den Betrieb in der Werkstatt aufrecht zu erhalten, wurde kürzlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, dass Urlaub in dieser Firma zusammenhängend nicht länger als drei Wochen dauern darf.

Tomás Urlaubsantrag wird abgelehnt. „Gerade in der Ferienzeit sind nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da und in dieser Zeit können wir nicht sechs Wochen lang auf dich verzichten“ wird ihm von Esra, einer Kollegin in der Verwaltung, erklärt. „Außerdem haben wir drei Wochen Urlaub am Stück als allgemeine Regelung festgelegt. Ich kann dir, so leid es mir tut, nicht helfen. Sonst fühlen sich die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt. Sie haben auch Familien, mit denen sie in den Urlaub fahren möchten.“

Tomás kann und möchte das nicht akzeptieren. „Die Eltern der anderen Kollegen wohnen aber auch nicht tausende Kilometer entfernt. Ich will doch nicht nur Urlaub machen, sondern meine Familie besuchen. Ist das zu viel verlangt?“



1. Welche Argumente werden von der Betriebsleitung genannt, warum der Urlaubsantrag von Tomás nicht genehmigt werden kann?



2. Welche Argumente hat Tomás dafür, dass der Urlaub genehmigt werden sollte?



3. Findest du diese Urlaubsregelung eher gerecht oder ungerecht? Begründe deine Aussage.



4. Diskutiert eure Ergebnisse.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Tomás arbeitet in einer großen Autowerkstatt und möchte seinen Urlaub rechtzeitig einreichen, da er im Sommer für sechs Wochen in sein Heimatland Portugal fahren möchte. Bisher hat er nur Kurzurlaube dort bei seiner Familie gemacht. Doch dieses Mal möchte er mit dem Auto fahren und seinen Kindern zeigen, wo ihre Wurzeln  liegen und sie über einen längeren Zeitraum erfahren lassen, wie das alltägliche Leben dort ist.

Ebenfalls möchte er auf der Rückreise einen Schrank, es handelt sich um ein Erbstück, mitnehmen. Er reicht seinen Urlaubsantrag in der Verwaltung der Autowerkstatt ein und erfährt dort, dass Urlaubsanträge über einen längeren Zeitraum in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen



geführt haben. Es gab schon mehrere Beschwerden, da den Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig längerer Urlaub „am Stück“ gewährt wurde. Deshalb und auch, um während der Ferienzeit die den Betrieb in der Werkstatt aufrecht zu erhalten, wurde kürzlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, dass Urlaub in dieser Firma zusammenhängend nicht länger als drei Wochen dauern darf.

Tomás Urlaubsantrag wird abgelehnt. „Gerade in der Ferienzeit sind nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da und in dieser Zeit können wir nicht sechs Wochen lang auf dich verzichten“ wird ihm von Esra, einer Kollegin in der Verwaltung, erklärt. „Außerdem haben wir drei Wochen Urlaub am Stück als allgemeine Regelung festgelegt. Ich kann dir, so leid es mir tut, nicht helfen. Sonst fühlen sich die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt. Sie haben auch Familien, mit denen sie in den Urlaub fahren möchten.“ Tomás kann und möchte das nicht akzeptieren. „Die Eltern der anderen Kollegen wohnen aber auch nicht tausende Kilometer entfernt. Ich will doch nicht nur Urlaub machen, sondern meine Familie besuchen. Ist das zu viel verlangt?“



1. Stelle die Argumente von Tomás und die Argumente der Betriebsleitung gegenüber.
2. Stell dir vor, dass Tomás das Gespräch mit dem Geschäftsführer sucht. Erstelle zwei Versionen dieses Gesprächs. In Version  (1) soll Tomás versuchen den Chef zu überzeugen, dass er den Urlaub genehmigt. In Version (2) sollst du aus Sicht der Betriebsleitung argumentieren und Tomás davon überzeugen, dass der Urlaub in dem Rahmen nicht genehmigt werden kann.
3. Vergleicht eure Argumentationen für Version (1) und Version (2). Welche Version vertrittet ihr persönlich?





Widersprüche aushalten – Ambiguitätstoleranz★

Tomás arbeitet in einer großen Autowerkstatt und möchte seinen Urlaub rechtzeitig einreichen, da er im Sommer für sechs Wochen in sein Heimatland Portugal fahren möchte. Bisher hat er nur Kurzurlaube dort bei seiner Familie gemacht. Doch dieses Mal möchte er mit dem Auto fahren und seinen Kindern zeigen, wo ihre Wurzeln★ liegen und sie über einen längeren Zeitraum erfahren lassen, wie das alltägliche Leben dort ist. Ebenfalls möchte er auf der Rückreise einen Schrank, es handelt sich um ein Erbstück, mitnehmen. Er reicht seinen Urlaubsantrag in der Verwaltung der Autowerkstatt ein und erfährt dort, dass Urlaubsanträge über einen längeren Zeitraum in der Vergangenheit immer wieder zu Problemen geführt haben. Es gab schon mehrere Beschwerden, da den Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig längerer Urlaub „am Stück“ gewährt wurde. Deshalb und auch, um während der Ferienzeit die den Betrieb in der Werkstatt aufrecht zu erhalten, wurde kürzlich zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vereinbart, dass Urlaub in dieser Firma zusammenhängend nicht länger als drei Wochen dauern darf.

Tomás Urlaubsantrag wird abgelehnt. „Gerade in der Ferienzeit sind nur wenige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen da und in dieser Zeit können wir nicht sechs Wochen lang auf dich verzichten“ wird ihm von Esra, einer Kollegin in der Verwaltung, erklärt. „Außerdem haben wir drei Wochen Urlaub am Stück als allgemeine Regelung festgelegt. Ich kann dir, so leid es mir tut, nicht helfen. Sonst fühlen sich die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benachteiligt. Sie haben auch Familien, mit denen sie in den Urlaub fahren möchten.“

Tomás kann und möchte das nicht akzeptieren. „Die Eltern der anderen Kollegen wohnen aber auch nicht tausende Kilometer entfernt. Ich will doch nicht nur Urlaub machen, sondern meine Familie besuchen. Ist das zu viel verlangt?“



1. *Stell dir vor, dass du in der Rolle von Esra bist. Du hast auf der einen Seite die Aufgabe die Interessen der Firma zu vertreten, kannst aber auch die Argumente von Tomás verstehen. Was kannst du tun?*



2. *Kannst du nachvollziehen, warum Tomás diese Entscheidung nicht akzeptieren will? Wenn ja, mache Vorschläge, welche Argumente Tomás anführen könnte, wenn er persönlich mit dem Chef spricht.*



3. *Diskutiert eure Ergebnisse.*



4. *Erklärt die interkulturelle Kompetenz „Ambiguitätstoleranz“ an diesem Beispiel.*

Kommentar zu D3.1 – D3.4 Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten

In dieser Übung wird die Toleranz und Akzeptanz gegenüber anderem Handeln und Denken in den Vordergrund gestellt. Hier geht es speziell um ein Missverständnis, welches einerseits durch fehlendes religiöses Wissen bzw. fehlende Kommunikation darüber und andererseits durch das vorausgesetzte Wissen entsteht. Keine der beteiligten Personen möchte den anderen bewusst in eine unangenehme Situation bringen, welches aber durch das Missverständnis geschieht. Die Aufgaben sind so aufgebaut, dass zunächst die Auslöser des Missverständnisses ermittelt werden. Anschließend, nach Aufklärung des Missverständnisses, soll es zu einem klärenden Gespräch kommen. In den ersten beiden Übungen werden Lösungsbeispiele vorgegeben. Auf den höheren Kompetenzstufen wird mehr Selbständigkeit von den Schüler/innen eingefordert und auf Beispiele verzichtet.

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Ambiguitätstoleranz beschreibt die Fähigkeit, andere Sicht- und Verhaltensweisen akzeptieren zu können und Mehrdeutigkeiten★, Widersprüche und Unsicherheiten in interkulturellen Begegnungen auszuhalten, ohne sich dabei unwohl zu fühlen. Hier ist ein Beispiel dafür:



Stell dir vor, du arbeitest in einem angesehenen Friseursalon in der Stadt. Deine Arbeitskollegin Arzu ist beliebt und hat viele Stammkunden★. Du bist heute am Empfang eingesetzt und nimmst einen Termin von einer langjährigen Stammkundin am Freitagnachmittag für Arzu an.

Als du Arzu den Termin mitteilst, ist sie schockiert und schimpft mit dir, da sie am Freitag normalerweise frei hat. Ihr geht im Streit auseinander, ohne euch ausgesprochen zu haben. Du bist verärgert, weil du denkst, dass Arzu sich am Freitag einen schönen Tag machen will. Als du die Stammkundin nun anrufst und ihr eine andere Friseurin anstelle von Arzu anbietest, ist diese wiederum ärgerlich und teilt dir mit, dass sie sich einen anderen Friseursalon suchen wird. Du traust dich nicht, das deiner Chefin zu sagen und deine Wut auf Arzu wird noch größer.

Du suchst den Rat einer Freundin. Sie bringt dich auf die Idee, dass Arzu vielleicht freitags in die Moschee★ geht und deshalb an diesem Tag nicht arbeiten möchte. Jetzt fühlst du dich schlecht und möchtest die Situation so schnell wie möglich aufklären.

Als du das nächste Mal auf Arzu triffst, redet sie kein Wort mit dir. Du sprichst sie an: „Hey Arzu. Ich wollte mich bei dir entschuldigen. Ich dachte, dass du am Freitag nicht arbeiten wolltest, um vielleicht shoppen zu gehen.“ Arzu schaut dich verdattert an: „Wie bitte? Wusstest du nicht, dass ich freitags immer in die Moschee gehe? Ich dachte, das wäre klar. Dann muss ich mich bei dir auch entschuldigen. Das Ganze war dann wohl ein Missverständnis.“ Nach dem klärenden Gespräch haben wir uns umarmt und vertragen.



1. *Beschreibe, worüber das Missverständnis aufgetreten ist.*



2. *Überlege, was passiert wäre, wenn du nicht mit deiner Freundin gesprochen hättest.*



3. *Diskutiere mit deinen Mitschüler/innen die Schwierigkeiten, die entstehen können, wenn Missverständnisse entstehen.*



Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)

Ambiguitätstoleranz beschreibt die Fähigkeit, andere Sicht- und Verhaltensweisen akzeptieren zu können und Mehrdeutigkeiten★, Widersprüche und Unsicherheiten in interkulturellen Begegnungen auszuhalten, ohne sich dabei unwohl zu fühlen. Hier ist ein Beispiel dafür:



Stell dir vor, du arbeitest in einem angesehenen Friseursalon in der Stadt. Deine Arbeitskollegin Arzu ist beliebt und hat viele Stammkunden★. Du bist heute am Empfang eingesetzt und nimmst einen Termin von einer langjährigen Stammkundin am Freitagnachmittag für Arzu an.

Als du Arzu den Termin mitteilst, ist sie schockiert und schimpft mit dir, da sie am Freitag normalerweise frei hat. Ihr geht im Streit auseinander, ohne euch ausgesprochen zu haben. Du bist verärgert, weil du denkst, dass

Arzu sich am Freitag einen schönen Tag machen will. Als du die Stammkundin nun anrufst und ihr eine andere Friseurin anstelle von Arzu anbietest, ist diese wiederum ärgerlich und teilt dir mit, dass sie sich einen anderen Friseursalon suchen wird. Du traust dich nicht, das deiner Chefin zu sagen und deine Wut auf Arzu wird noch größer.

Du suchst den Rat einer Freundin. Sie bringt dich auf die Idee, dass Arzu vielleicht freitags in die Moschee★ geht und deshalb an diesem Tag nicht arbeiten möchte.

- a) *Du kannst nicht nachvollziehen, dass Arzu den Besuch der Moschee ihrer Arbeit vorzieht. Für dich steht die Arbeit an erster Stelle. Du sagst Arzu deine Meinung und ihr streitet euch, sodass ihr kein einziges Wort mehr miteinander spricht.*
- b) *Du fühlst dich schlecht, weil du Arzu vorgeworfen hast, keine Lust zur Arbeit zu haben, ohne weiter darüber nachzudenken. Selbst bist du nicht besonders gläubig, aber du akzeptierst, dass Arzu der regelmäßige Besuch der Moschee wichtig ist. Du entschuldigst dich bei ihr. Sie nimmt die Entschuldigung an und entschuldigt sich auch bei dir, da sie davon ausgegangen ist, dass du darüber Bescheid weißt.*



1. *Schaue dir die Variante a) und b) an und beschreibe, wieso das Missverständnis in der zweiten Variante aufgeklärt werden konnte.*



2. *Betrachte Variante b) genau und erkläre an diesem Beispiel, wie die Ambiguitätstoleranz hier hilfreich ist.*



3. *Besprecht eure Überlegungen in der Kleingruppe.*

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)



Stell dir vor, du arbeitest in einem angesehenen Friseursalon in der Stadt.



Arbeitskollegin Arzu ist beliebt und hat viele Stammkunden★. Du bist heute am Empfang eingesetzt und nimmst einen Termin von einer langjährigen Stammkundin am Freitag-nachmittag für Arzu an.

Als du Arzu den Termin mitteilst, ist sie schockiert und schimpft mit dir, da sie am Freitag normalerweise frei hat. Ihr geht im Streit auseinander, ohne euch ausgesprochen zu haben. Du bist verärgert, weil du denkst, dass Arzu sich am Freitag einen schönen Tag machen will. Als du die

Stammkundin nun anrufst und ihr eine andere Friseurin anstelle von Arzu anbietest, ist diese wiederum ärgerlich und teilt dir mit, dass sie sich einen anderen Friseursalon suchen wird. Du traust dich nicht, das deiner Chefin zu sagen und deine Wut auf Arzu wird noch größer.

- a) *Nachdem du dich etwas beruhigt hast, suchst du das Gespräch mit Arzu. Du berichtest Arzu, dass die Stammkundin nun nicht mehr kommen wird. Arzu antwortet dir, dass sie jeden Freitag in die Moschee geht, was ihr besonders wichtig ist, und sie deshalb den Termin mit der Stammkundin nicht wahrnehmen wollte. Du kannst den regelmäßigen Moscheebesuch zwar nicht nachvollziehen, akzeptierst es aber.*
- b) *Nachdem du dich etwas beruhigt hast, suchst du das Gespräch mit Arzu. Du erzählst Arzu, dass die Stammkundin nun nicht mehr kommen wird. Arzu empfindet dies als persönlichen Angriff und beschimpft dich, dass du sie aus dem Salon mobben willst, nur weil sie Türkin ist. Außerdem seist du wie viele andere, die nicht verstehen, dass für viele Muslime ihr Glauben und ihre Religion sehr wichtig sind und auch im Alltag gelebt werden.*



1. *Hier sind zwei Varianten aufgeführt, wie das Gespräch verlaufen könnte. Wie würdest du bei Variante b) auf Arzus Vorwurf reagieren?*



2. *Aus welchem Grund könnte Arzu in der zweiten Variante darauf schließen, dass du ihren Glauben nicht akzeptierst?*



3. *Diskutiere dies mit deinen Mitschüler/innen.*



4. *Tauscht euch aus, wie sich Ambiguitätstoleranz in diesem Beispiel äußert?*

Ambiguitätstoleranz – Widersprüche aushalten (D)



Stell dir vor, du arbeitest in einem angesehenen Friseursalon in der Stadt. Deine Arbeitskollegin Arzu ist beliebt und hat viele Stammkunden★. Du bist heute am Empfang eingesetzt und nimmst einen Termin von einer langjährigen Stammkundin am Freitag-nachmittag für Arzu an.

Als du Arzu den Termin mitteilst, ist sie schockiert und schimpft mit dir, da sie am Freitag normalerweise frei hat. Ihr geht im Streit auseinander, ohne euch ausgesprochen zu haben.



1. Überlege dir, aus welchem Grund Arzu sich angegriffen fühlen könnte? Gibt es eventuell kulturelle, länderspezifische oder religiöse Gründe?



2. Welche interkulturelle Kompetenz kann in diesem Fallbeispiel hilfreich sein?



3. Wie würdest du versuchen den Konflikt mit Arzu aufzuklären?



4. Schreibe auf, wie das Gespräch zwischen Arzu und dir ablaufen könnte, wenn ihr euch das nächste Mal begegnen würdet.



5. Tausche dich mit deinen Mitschüler/innen aus.



6. Spielt eure Dialoge als Rollenspiel.

Kommentar zu E1 Kommunikation, Interaktion, Mehrsprachigkeit

In dieser Übung sind keine Leistungsdifferenzierungen in den Aufgabenstellungen notwendig. Diese wird automatisch in den Varianten, die die Schülerinnen und Schüler aufzeigen werden, passieren. Es wurde darauf geachtet, keine speziellen „Nationalitäten“ einzubauen, so dass sich jede/r angesprochen fühlt. Es gibt viele Sprachen, die man nicht versteht. Welche das sind, können die Lernenden selbst herausfinden. Aus dem nachfolgenden Beispiel ergeben sich verschiedene Möglichkeiten des Handelns:

1. Eine Möglichkeit wäre, sich bei Kollegen/innen Hilfe zu holen, die vielleicht die Sprache des älteren Herrn im Pflegeheim sprechen.
2. Die Familie des Herrn könnte um Übersetzungshilfe gebeten werden.
3. Es könnte die Stationsleitung benachrichtigt werden, um eine Lösung zu finden.
4. Es könnte versucht werden, über Gesten oder Zeichensprache zu kommunizieren.



Kommunikation und Mehrsprachigkeit (E)

Stell dir vor, du arbeitest in einem Pflegeheim. Die älteren Leute mögen dich gerne und freuen sich, wenn du nach ihnen schaust und mit ihnen sprichst. Vor ca. zwei Wochen ist ein älterer Herr im Heim aufgenommen worden. Er redet kaum, da er sich kaum in der deutschen Sprache verständlich machen kann. Seit einigen Tagen isst er nicht mehr. Du weißt nicht, was du tun sollst, da du dich nicht mit ihm verständigen kannst.



Du hast schon versucht, die Sprachen einzusetzen, die du aus der Schule kennst, aber das war ohne Erfolg. Nun fühlst du dich mit der Situation überfordert. Was kannst du tun?

1. *Schreibe zwei Möglichkeiten auf, wie du mit dieser Situation umgehen könntest.*

2. *Vergleiche deine Ideen mit mindestens zwei deiner Mitschülerinnen und Mitschüler. Findet heraus, welche Lösungen erfolgreicher als andere sein könnten. Begründet eure Entscheidungen.*

Möglichkeit 1

Möglichkeit 2

Kommentar zu E2 Kommunikation, Interaktion, Mehrsprachigkeit

Diese Übung soll verdeutlichen, dass Mehrsprachigkeit in vielen Berufen zwar hilfreich ist, aber trotzdem Verständnisschwierigkeiten entstehen können.

Zur Unterstützung der Sprache sind Kenntnisse über Mimik, Gestik, Symbolik und vieles mehr aus anderen Regionen der Welt hilfreich.

Beispiele sind hierzu im Internet zu finden. Eine Recherche durch Schülerinnen und Schüler könnte beispielsweise nach bestimmten ländertypischen Gewohnheiten aufgeteilt werden. Manchmal bietet es sich an, Internetadressen vorzugeben, auf denen die Schüler/innen recherchieren sollen.

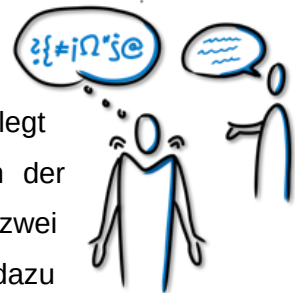


Kommunikation und Mehrsprachigkeit (E)

Vor allem in kommunikativen Berufen ist es sinnvoll und häufig auch Voraussetzung, mehrere Sprachen zu beherrschen. Trotzdem können Missverständnisse auftreten, wenn kulturelle Eigenheiten nicht beachtet werden.

Beispiel:

John arbeitet in einem Unternehmen, das weltweit mit Rohstoffen handelt. Seine Aufgabe ist es, mit Kunden aus verschiedenen Ländern zu verhandeln und Verträge mit ihnen vorzubereiten. Die Kommunikation findet hauptsächlich in englischer Sprache statt, aber das Unternehmen legt großen Wert darauf, dass eine Verständigung möglichst auch in der Muttersprache der Kunden stattfinden kann. John kann zwei Fremdsprachen fließend, zwei weitere einigermaßen gut sprechen, dazu



gehört griechisch. Heute steht ein Treffen mit Geschäftskunden aus Griechenland an, das John gemeinsam mit seiner Kollegin Kyra möglichst zu einem abschlussreifen Vertrag führen soll.

Nach der Begrüßung lassen sich die Kunden zunächst informieren, sie sind abwartend und zurückhaltend. John erläutert ein Konzept, das die Eckdaten des Rohstoffgeschäfts aus Sicht seiner Firma darstellt. Nach der Präsentation fragt er die Kunden, ob sie dem Konzept zustimmen und auf dieser Grundlage ein Vertrag vorbereitet werden könne. Die Kunden schauen sich an und nicken mit dem Kopf. John freut sich und will den Raum verlassen, um die Vertragsgestaltung in Auftrag zu geben. Die Griechen schauen sich verdutzt an und sagen, dass sie doch deutlich gemacht haben, nicht einverstanden zu sein.

Kira klärt John auf: „John, in Griechenland bedeutet das Nicken mit dem Kopf `nein` und nicht ja! Mir ist das auch schon einmal passiert.“

John ist sein Fehler sehr unangenehm, er entschuldigt sich. Die Verhandlungen werden bis zur Vertragsreife weitergeführt.



1. *Beschreibe mit eigenen Worten, warum Mehrsprachigkeit allein nicht für eine problemlose Kommunikation ausreicht.*



2. *Tauscht euch aus und sammelt gemeinsam ähnliche Missverständnisse, die ihr selbst erlebt habt oder die ihr kennt.*

Kommentar zu Z1.1 Landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen

In dieser Zusatzübung stehen landestypische oder kulturtypische Besonderheiten und religionsspezifische Regeln und Normen im Mittelpunkt.

In der Übung wird das Land „Indien“ genannt. Es bietet sich an, nach Durchführung der Übung weitere Länder in den Blick zu nehmen. Beispielsweise unterscheidet sich die chinesische Esskultur und Speisenfolge deutlich von der westlichen. So wird in China die Abfolge von kalten und warmen Speisen nach dem Prinzip Yin und Yang zusammengestellt, die Suppe wird erst nach den festen Gerichten serviert, die Zahl der Gerichte richtet sich nach der Zahl der Gäste und vieles mehr.

Landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen

In manchen Situationen ist es hilfreich und wichtig, über landeskundliches★, und kulturtheoretisches★ Wissen zu verfügen und über religiöse Traditionen★ informiert zu sein. So spielen für viele Menschen die Einhaltung der Fastenzeit, die heiligen Waschungen, die regelmäßigen Gebete, kein Schweinefleisch für gläubige Muslime/ Muslima – um nur einige Beispiele zu nennen – eine bedeutende Rolle im Alltag.

Wenn dir Informationen wie diese bekannt sind, kannst du dir und anderen einige Unannehmlichkeiten★ ersparen.



Schon gewusst?!?

Im Koran, der Heiligen Schrift des Islams, steht an vier Stellen, dass kein Schweinefleisch gegessen werden darf. Es ist aber jedem selbst überlassen, wie sehr er seine Religion auslebt.

Hier ist eine Übung dazu:

Stell dir vor, du arbeitest in einer Kanzlei★ und wirst beauftragt, ein Geschäftsessen für ausländische Gäste vorzubereiten. Die Gäste, Geschäftspartner/innen der Kanzlei, stammen aus Indien. Es sind drei Männer und drei Frauen. Am Geschäftsessen



werden seitens der Kanzlei zwei Männer und zwei Frauen teilnehmen. Deine Planung beinhaltet die Raumgestaltung, die Sitzordnung, den Tischschmuck, den Ablauf des Geschäftsessens, die Speisen und Speisenfolge und die Getränke. Außerdem soll eine grobe Kostenaufstellung vorgelegt werden.



1. Überlege dir zuerst allein und mache dir dazu Notizen:

- Was musst du bei der Planung beachten?
- Kennst du bestimmte Sitten, Regeln, Normen und Traditionen aus Indien?
- Tauscht euch mit einer Partnerin/einem Partner aus.

- Habt ihr gemeinsame Punkte?
- Woher habt ihr die Kenntnisse über die Besonderheiten?
- Warum ist es in einigen Situationen hilfreich, solch ein Wissen zu haben?
- Was könnt ihr tun, wenn ihr euch unsicher seid, ob die Annahmen über kulturelle Besonderheiten stimmen?

d) Recherchiere im Internet nach bestimmten Sitten, Regeln, Normen und Traditionen aus Indien. Notiere diese Besonderheiten.

2. Tausche dich mit deinen Mitschüler/innen aus.



Kommentar zu Z1.2 Landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen

In dieser Übung werden vier verschiedene Beispiele genannt, in denen es zu Missverständnissen kommen kann, wenn man kein landeskundliches oder kulturtheoretisches Wissen hat.

Hier wird auch die eigenständige Recherche in den Mittelpunkt gerückt. Den Umfang können Sie individuell bestimmen.

Landeskundliches und kulturtheoretisches Wissen

Bei Unterhaltungen ist es normal, dass Menschen ihre Mimik und Gestik einsetzen – ob bewusst oder häufig auch unbewusst.

Interessant dabei ist, dass einige Handzeichen oder Bewegungen in unterschiedlichen Ländern oder Kulturen verschiedene oder sogar gegensätzliche Bedeutungen haben.

Hier werden nun einige Beispiele aufgeführt:

In Griechenland bedeutet das Kopfschütteln „ja“ und das Nicken „nein“. Also genau gegensätzlich wie in Deutschland.

In Deutschland ist es höflich sich beim Reden in die Augen zu schauen. In Asien ist es verpönt und unverschämt sich direkt in die Augen zu schauen.

In der Türkei und in Asien ist es unhöflich sich in der Öffentlichkeit und vor anderen Menschen die Nase zu putzen oder zu niesen. Dafür sollte man den Raum verlassen. In Asien ist es üblich in die Ecke zu spucken. Das gilt in Deutschland dagegen eher unangenehm und unhöflich.

Der Daumen nach oben hat in Deutschland eine positive Bedeutung. Er wird als Bestätigung genutzt oder als Zeichen dafür, dass jemandem etwas gefällt. In Afghanistan, dem Irak oder Iran hat der Daumen die gleiche Bedeutung, wie in Deutschland der Mittelfinger. Er hat somit eine negative vulgäre Bedeutung.



1. Kennst du noch weitere kulturelle oder länderspezifische Besonderheiten, die hilfreich sein können in interkulturellen Begegnungen? Notiere diese.



2. Recherchiere im Internet weitere kulturelle oder länderspezifische Besonderheiten und schreibe diese auf.



3. Tausche dich mit deinen Mitschüler/innen über die Ergebnisse aus.

Kommentar zu Z2: Die Denkhüte

Bei dieser Übung geht es darum, extrem unterschiedliche Positionen in einer Diskussion kennenzulernen. Ausgangspunkte für die Diskussion sind zwei Zitate von Personen, die eine empfundene Unfairness oder Diskriminierung am Arbeitsplatz beschreiben. Die Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für jeweils einen „Denkhut“. Zu jedem Hut und jeder Farbe gibt es eine kurze Beschreibung, welche Position damit in dem Rollenspiel vertreten wird. Es ist wichtig klarzustellen, dass es sich um vorgegebene Rollen und nicht um persönliche Positionen handelt. Es kann sein, dass es einigen Schülerinnen und Schülern schwer fällt, sich in die Rollen hineinzusetzen. Aus diesem Grund sollte diese Übung auch erst durchgeführt werden, wenn ein entsprechender Vorlauf durch die Bearbeitung der vorgelagerten Materialien (z.B. zu A, B, C oder D) erfolgt ist.

Die Denkhüte

Bei dieser Übung bildet ihr 6er-Gruppen entsprechend der Zahl der „Denkhüte“.



1. *Lest euch einzeln die unten aufgeführten Beispiele 1 und 2 durch.*
2. *Teilt anschließend die einzelnen Farben (Denkhüte) auf die Gruppenmitglieder auf. Die Beschreibungen findet ihr auf der nächsten Seite.*
3. *Lest jetzt unter der Beschreibung eures jeweiligen Denkhutes die Aussagen in den Beispielen noch einmal durch und notiert euch Stichpunkte für die anschließende Diskussion. Eure Stichpunkte bleiben geheim bis zur Diskussion.*
4. *Diskutiert über die Beispiele und bringt eure Stichpunkte ein. Der Beobachter/die Beobachterin macht sich während der Diskussion Notizen und erzählt im Anschluss, was ihm/ihr besonders aufgefallen ist.*
5. *Setzt nach der Diskussion die Denkhüte ab und bringt eure persönliche Meinung zu den Zitaten ein. Versucht, die unterschiedlichen Positionen nachzuvollziehen und zu akzeptieren.*

1. Beispiel – Nesrin Yildiz (19 Jahre): „Ich war so froh, nach zahlreichen Bewerbungen endlich eine Einladung zu einem Gespräch über ein Praktikum bei einer Bank bekommen zu haben. An dem betreffenden Tag ging ich voller Vorfreude dorthin und meldete mich am Empfangstresen bei einer gut gekleideten Dame an. Diese bat mich kurz Platz zu nehmen und ging in einen hinter dem Empfangstresen liegenden und einsehbaren Büroraum. Am Fenster des Büros stand ein Mann in einem Anzug. Er musterte mich und ließ anschließend die Jalousie herunter. Die Dame kam kurz darauf wieder aus dem Büro und sagte zu mir: „Es muss ein Missverständnis vorliegen. Wir nehmen derzeit keine Praktikanten. Es tut mir leid.“ Ich ging tief enttäuscht nach Hause. Mit etwas Abstand und nachdem ich mir die Situation noch einmal vor Augen geführt habe kam bei mir die Vermutung auf, dass ich den Platz nicht bekommen habe, nur weil ich ein Kopftuch trage. Ich fühlte mich angegriffen und verletzt.“

2. Beispiel – Julian Hoffmann (43 Jahre): „Ich arbeite seit über 24 Jahren in der gleichen Firma und habe mich hier immer sehr wohl gefühlt. Doch seit einigen Monaten gehe ich nicht mehr so gerne zur Arbeit, weil ich in eine andere Abteilung versetzt wurde. Dort arbeiten viele Kollegen aus der Ukraine. Sie sprechen fast ausschließlich russisch untereinander. Wenn ich etwas nachfrage, gehen sie nur unwillig darauf ein. Sie sagen, dass ich ihre Sprache lernen sollte, das wird von ihnen auch verlangt. Nun soll ich mich ebenfalls anpassen. Das finde ich unfair.“

Die Denkhüte



Weiß

Du bist neutral. Versuche, nur auf das tatsächlich Gesagte hinzuweisen, ohne es zu interpretieren oder zu bewerten.



Rot

Du siehst rot und zeigst Emotionen und Gefühle. Du fühlst dich leicht angegriffen und unfair behandelt.



Schwarz

Du siehst schwarz. Du versuchst, die Schwierigkeiten drastisch darzustellen und urteilst negativ. Du findest das Handeln unverantwortlich.



Blau

Du zeigst kühlen Abstand und übernimmst die Überwachung der anderen Hüte (heimliche Gesprächsleitung)



Gelb

Du bist sehr positiv und findest das alles gar nicht schlimm. Das sind für dich nur Missverständnisse.



Grün

Du beobachtest die Reaktionen der einzelnen Personen und notierst dir Auffälligkeiten.

Kommentar zu Z3: Stellenanzeige

Diese Übung sollte zum Ende einer Einheit über soziales und interkulturelles Lernen stehen. Hier geht es um die selbstständige Reflexion über die erworbenen interkulturellen Kompetenzen und wie diese für einen zukünftigen Wunschberuf als Stärken eingesetzt werden können. Die zweite Übung ist mit der Anfertigung eines Bewerbungsschreibens etwas anspruchsvoller, denn es geht darum, die interkulturellen Kompetenzen in einem Bewerbungsschreiben angemessen und gleichzeitig Gewinn bringend darzustellen.



Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt:

Auszubildende/r als Kinderpfleger/in im Bremer Umland

Du hast einen guten Schulabschluss und Freude an der Arbeit mit Kindern? Du bist flexibel und motiviert und bringst interkulturelle Kompetenzen mit? Du arbeitest gerne im Team und bist lernbereit und hast gute Umgangsformen?

Dann bist du der/die Auszubildende, den/die wir suchen! Du solltest gut in Deutsch sein und eine weitere Sprache fließend sprechen. Eine Nähe zur Neustadt wäre günstig.

Melde dich mit deiner schriftlichen Bewerbung: **Neustadtring GmbH
Landauerstraße 33
28245 Bremen**

Weitere Informationen auf www.kinderpflege-weich.de oder Telefon: 01234/5679



1. *Lies die Stellenausschreibung durch. Welche interkulturellen Kompetenzen könnten deiner Meinung nach gut im Bereich der Kinderpflege zum Einsatz kommen? Erstelle eine Liste dazu.*



2. *Weißt du schon in welchem Bereich du später arbeiten möchtest? Im Dienstleistungsbereich, im sozialen Bereich, technischen Bereich oder auch im handwerklichen Bereich?*

a) *Suche dir einen Bereich aus, der dich anspricht und versuche, deine Stärken im Bereich der interkulturellen Kompetenzen herauszuarbeiten. Du kannst gerne die vorher bearbeiteten Materialien zur Hilfe nehmen.*

b) *Suche dir einen Bereich aus, der dich anspricht und versuche, eine Bewerbung zu schreiben, in der du deine interkulturellen Kompetenzen hervorhebst. Schreibe genau auf, wobei diese Kompetenzen am Arbeitsplatz hilfreich sein können. Überzeuge den/ die Arbeitgeber/in.*

Selbst- und Fremdeinschätzungsbogen ★ zu interkulturellen Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenzen

Selbst- und Fremdeinschätzung

Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

Selbsteinschätzung				Fremdeinschätzung			
Punkte:				Punkte:			
3	2	1	0	3	2	1	0
++	+	++	+	++	+	++	+

1. Selbstreflexivität

Ich habe in meinem Alltag kulturelle Unterschiede feststellen können, beispielsweise durch Beobachtungen oder durch eigene Erfahrungen.

Ich handle selten aus dem Bauch heraus. Ich denke immer erst über Alternativen nach, wie ich reagieren könnte.

Ich versuche mich und meine Sichtweise kritisch zu hinterfragen, bevor ich über jemanden urteile.

Ich denke viel über mich und meine Einstellung gegenüber anderen Menschen nach.

Ich stehe zu meinen Entscheidungen, überdenke sie aber, wenn mir jemand einen anderen Vorschlag macht.

Punkte:

2. Empathiefähigkeit

In Konflikten versuche ich ruhig zu bleiben, um zu verstehen, warum die andere Person sich möglicherweise angegriffen fühlt.

Ich denke, dass nicht alle Menschen gleich denken und handeln.

Ich akzeptiere, dass Menschen unterschiedliche Lebensweisen haben.

Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.

Auch wenn ich vielleicht den Grund nicht nachvollziehen kann, warum eine Person zum Beispiel weint, versuche ich durch ein Gespräch die Person zu beruhigen.

Punkte:

3. Perspektivwechsel

Ich versuche öfter eine Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten.

Ich weiß, dass es in anderen Ländern oder Kulturen auch unterschiedliche Werte und Normen gibt.

Ich verstehe, dass Menschen von kulturellen/länderspezifischen Besonderheiten geprägt sind und versuche dies bei Gesprächen zu berücksichtigen.

Wenn ich etwas in einem Gespräch nicht verstehe suche ich Informationen, die mir zum besseren Verständnis weiterhelfen.

Ich weiß, dass es Wörter gibt, die in anderen Kulturen/Ländern unterschiedliche Bedeutungen haben, wodurch es zu Missverständnissen kommen kann.

Punkte:

4. Widersprüche aushalten									
Auch wenn jemand eine andere Meinung hat als ich, versuche ich diese zu Tolerieren, ohne immer wieder auf meine Position zu verweisen.									
Ich bin bereit, andere Ansichten und Meinungen zu akzeptieren.									
Ich höre mir auch alternative Vorschläge an, die im ersten Moment widersprüchlich klingen.									
Ich finde es in Ordnung, dass nicht alle Menschen meine Ansichten teilen.									
Ich komme damit klar, wenn man sich nicht auf eine Musterlösung einigen kann. Manchmal sind Kompromisse oder zwei verschiedene Lösungen sinnvoller.									
Punkte:									
5. Kommunikation und Mehrsprachigkeit									
Ich habe bereits öfter Verständnisschwierigkeiten gehabt.									
Ich glaube, dass Mimik und Gestik großen Einfluss auf ein Gespräch haben.									
Mehrere Sprachen sprechen zu können kann helfen, Verständnisschwierigkeiten zu vermeiden.									
Ich kenne verschiedene Kommunikationsmuster und -strategien.									
Ich kann auch ohne mehrere Sprachen sprechen zu können interkulturelle Kompetenzen besitzen.									
Punkte:									

Aufgaben

1. Wenn du erneut eine Selbsteinschätzung durchgeführt hast, kannst du diese mit der Einschätzung vom Anfang vergleichen und sehen, ob eine Kompetenzsteigerung stattgefunden hat. Diese kannst du in dein Kompetenzraster eintragen.
2. Du kannst deine Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung vergleichen. Wenn es große Unterschiede gibt, überdenke deine Einschätzung noch einmal und sprich mit der

Eigene Unterschrift

Unterschrift der fremdeinschätzenden Person

Bescheinigung und Zertifikat

für

über den Erwerb und die Anwendung von interkulturellen Kompetenzen

Der Schüler/die Schülerin

der Klasse _____

der _____ Schule,

im Bundesland _____,

hat im Rahmen der selbstständigen Arbeit mit dem Berufswahlpass folgende
interkulturelle Kompetenzen erweitern können:

Ort _____

Datum _____

Unterschrift _____
(Lehrkraft)

Literaturverzeichnis

Auernheimer, Georg (2008): Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: *Auernheimer Georg* (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaft (13), S. 35–65.

Auernheimer, Georg (Hg.) (2008): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaft (13).

Badawia, Tarek (2002): "Der dritte Stuhl". Eine Grounded-Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrantenjugendlicher mit kultureller Differenz. Frankfurt am Main, London: IKO - Verl. für Interkulturelle Kommunikation.

Bade, Klaus Jürgen (2007): Leviten lesen. Migration und Integration in Deutschland. 1. Aufl. Göttingen: V & R Unipress, Univ.-Verl. Osnabrück ([1]).

Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungssuche geringere Erfolgschancen. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. Hg. v. BIBB (1866-7279). Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/60272.htm>, zuletzt geprüft am 04.09.2013.

Borstel, Stefan von (2010): Jede dritte Firma stellt gezielt Migranten ein. In: *Die Welt online*, 30.01.2010, zuletzt geprüft am <http://www.welt.de/dieweltbewegen/article13841965/Jede-dritte-Firma-stellt-gezielt-Migranten-ein.html>.

Bönsch, Manfred (2012): Strategien zur Lernprozessoptimierung - Innere Differenzierung. In: *Wischer, Beate* (Hg.): Binnendifferenzierung. Unter Mitarbeit von Thorsten Bohl, Manfred Bönsch und Matthias Trautmann. Immenhausen bei Kassel: Prolog (Bd.17-18), S. 9–23.

Dannenbeck, Clemens (2002): Selbst- und Fremdzuschreibungen als Aspekte kultureller Identitätsarbeit. Weinheim.

Deeken, Sven (2008): Lernportfolio in der Berufsorientierung. In: *Famulla, Gerd-Ewald* (Hg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern; Ergebnisse aus dem Programm "Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben". 1. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren (Bd. 5), S. 7–203.

Dirim, Inci; Mecheril, Paul (2010): Die Schlechterstellung Migrationsanderer. Schule in der Migrationsgesellschaft. In: *Mecheril, Paul; Andersen, Sabine, Hurrelmann, Klaus* (Hg.): Bachelor Master. Migrationspädagogik. [S.l.]: Beltz, S. 121–149.

Erll, Astrid; Gymnich, Marion (Hg.) (2007): Interkulturelle Kompetenzen - erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. 1. Aufl. Stuttgart: Klett Lernen und Wissen.

Famulla, Gerd-Ewald (Hg.) (2008): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern; Ergebnisse aus dem Programm "Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben". 1. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren (Bd. 5).

Gogolin, Ingrid; Krüger-Potratz, Marianne (Hg.) (2006): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Opladen [u.a.]: Budrich (8246 : Erziehungswissenschaft).

Gomolla, Mechthild (2005): Schulentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft. Strategien gegen institutionelle Diskriminierung in England, Deutschland und in der Schweiz. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann (Bd. 14).

Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf (Hg.) (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske + Budrich.

Groeben, Annemarie von der (2008): Verschiedenheit nutzen. Besser lernen in heterogenen Gruppen. 1. Aufl. Berlin: Cornelsen Scriptor.

Grosch, Harald; Groß, Andreas; Leenen, Wolf Rainer (Hg.) (2000): Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens, AES Methoden interkultureller Bildung. Saarbrücken: ASKO Europa Stiftung.

Handschuck, Sabine; Schröer, Hubertus (Hg.) (2011): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. 1. Aufl. Augsburg, Bay: ZIEL.

Holzbrecher, Alfred (2004): Interkulturelle Pädagogik. Identität, Herkunft. 1. Aufl. Berlin: Cornelsen Scriptor.

Kadell, Dietrich (2011): Kompetenzraster für den Technikunterricht der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen in Schleswig-Holstein – Teil 1. In: *Zeitschrift für Technik und Unterricht, tu* (142), S. 18-20 und 29-40.

Kalpaka, Annita; Mecheril, Paul (2010): „Interkulturell“. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven. In: Paul Mecheril, Sabine Andersen und Klaus Hurrelmann (Hg.): Bachelor Master. Migrationspädagogik. [S.I.]: Beltz, S. 77–98.

Karakaşoğlu, Yasemin (2009): Beschwörung und Vernachlässigung der Interkulturellen Bildung im ‚Integrationsland‘ Deutschland – Ein Essay. In: Wolfgang Melzer und Rudolf Tippelt (Hg.): Kulturen der Bildung. Beiträge zum 21. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, [der im März 2008 in Dresden stattfand]. Opladen: B. Budrich.

Karakaşoğlu, Yasemin; Amirpur, Donja (2012): Inklusive Interkulturalität. In: Simone Seitz (Hg.): Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 63–70.

Karakaşoğlu-Aydın, Yasemin; Gruhn, Mirja; Wojciechowicz, Anna (Hg.) (2011): Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe. (inter-)nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien am Beispiel Bremen. Münster, München, Berlin [u.a.]: Waxmann.

Kiesel, Doron; Volz, Fritz Rüdiger (2008): "Anerkennung und Intervention". Moral und Ethik als komplementäre Dimension interkultureller Kompetenz. In: Georg Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwissenschaft (13), S. 67–80.

Kneuper, Daniel (2010): Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund im Land Bremen. Unveröffentlichte Präsentation im Rahmen der Auftaktveranstaltung für den Bremer Schulentwicklungsplan Migration und Bildung in Bremen am 26.10.2010.

Koch, Eckart; Speiser, Sabine (Hg.) (2010): Internationale Migration. Chancen und interkulturelle Herausforderungen ; Beiträge zum Siebten Internationalen Tag. 1. Aufl. München [u.a.]: Hampp (7).

Krüger-Potratz, Marianne; Neumann, Ursula; Reich, Hans H. (Hg.) (2010): Bei Vielfalt Chancengleichheit. Interkulturelle Pädagogik und durchgängige Sprachbildung. Münster [u.a.]: Waxmann.

Kultusministerkonferenz (1996): Empfehlung "Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule". Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996. Hg. v. Kultusministerkonferenz. Online verfügbar unter http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf, zuletzt geprüft am 04.09.2013..

Lanfranchi, Andrea (2008): Interkulturelle Kompetenz als Element pädagogischer Professionalität - Schlussfolgerungen für die Lehrerbildung. In: Georg Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (13), S. 231–260.

Lumpe, Alfred (2002): Berufswahlpass. In: *Unterricht Arbeit + Technik* (4).

Lumpe, Alfred (2002): Der Berufswahlpass. Ein Instrument zum selbstorganisierten und eigenverantwortlichen Lernen. In: Jörg Schudy (Hg.): Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt, S. 253–260.

Mar Castro Varela, Maria do; Mecheril, Paul (2010): Grenze und Bewegung. Migrationswissenschaftliche Klärungen. Migrationswissenschaftliche Klärungen. In: Paul Mecheril, Sabine Andersen und Klaus Hurrelmann (Hg.): Bachelor Master. Migrationspädagogik. [S.l.]: Beltz, S. 23–53.

Mecheril, Paul (2008): "Kompetenzlosigkeitskompetenz". Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (13), S. 15–34.

Mecheril, Paul; Dirim, İnci (Hg.) (2009): Migration und Bildung. Soziologische und erziehungswissenschaftliche Schlaglichter. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.

Meier, Meinert A. (2010): Allgemeinbildung und interkulturelle Bildung. In: Marianne Krüger-Potratz, Ursula Neumann und Hans H. Reich (Hg.): Bei Vielfalt Chancengleichheit. Interkulturelle Pädagogik und durchgängige Sprachbildung. Münster [u.a.]: Waxmann, S. 100–109.

Messerschmidt, Astrid (Hg.) (2009): Weltbilder und Selbstbilder. Bildungsprozesse im Umgang mit Globalisierung, Migration und Zeitgeschichte. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel (151).

Nick, Peter (2010): Die Herausforderung kultureller Differenzen annehmen. Interkulturelle Sensibilisierung und interkulturelle Kompetenzen der Zielgesellschaft. In: Eckart Koch und Sabine Speiser (Hg.): Internationale Migration. Chancen und interkulturelle Herausforderungen ; Beiträge zum Siebten Internationalen Tag. 1. Aufl. München [u.a.]: Hampp (7), S. 23–42.

Nieke, Wolfgang (2008): Interkulturelle Erziehung und Bildung. Wertorientierungen im Alltag. 3. aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Bd. 4).

Paradies, Liane; Greving, Johannes; Wester, Franz (Hg.) (2010): Individualisieren im Unterricht. Erfolgreich Kompetenzen vermitteln; [mit Kopiervorlagen; Sekundarstufe I]. 1. Aufl. Berlin: Cornelsen Scriptor.

Radtko, Frank-Olaf; Diehm, Isabell (Hg.) (1999): Erziehung und Migration. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer (663).

Rommelspacher, Birgit (2002): Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Frankfurt/Main, New York: Campus.

Roth, Hans-Joachim (2010): Vom Suchhorizont zur Querschnittsaufgabe. Überlegungen zur Positionierung Interkultureller Bildung im Übergang zur Diversity Education. In: Marianne Krüger-Potratz, Ursula Neumann und Hans H. Reich (Hg.): Bei Vielfalt Chancengleichheit. Interkulturelle Pädagogik und durchgängige Sprachbildung. Münster [u.a.]: Waxmann.

Schröer, Hubertus (2007): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Eine Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München.

Schuch, Joachim (2003): Interkulturelle Kompetenz – die Kür der Kinder- und Jugendarbeit? In: *Jugendsozialarbeit News*, 5.5.2003 (5).

Schudy, Jörg (Hg.) (2002): Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt.

Seitz, Simone (Hg.) (2012): Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Stanat, Petra (2009): Kultureller Hintergrund und Schulleistungen – ein nicht zu bestimmender Zusammenhang? In: Wolfgang Melzer und Rudolf Tippelt (Hg.): Kulturen der Bildung. Beiträge zum 21. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, [der im März 2008 in Dresden stattfand]. Opladen: B. Budrich.

Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. 1. Aufl. Berlin: Suhrkamp (2589).

Thomas, Alexander (2003): Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. In: *Erwägen-Wissen-Ethik* 14, Bd. 1, S. 137–228.

Thomas, Alexander (2006): Interkulturelle Handlungskompetenz - Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. Arbeit. In: *Arbeit* (15), S. 114–125.

Willmroth, Jan; El-Sharif, Yasmin (2010): Fachkräftemangel: Firmen werben gezielt um Migranten. In: *Spiegel online*, 07.09.2010. Online verfügbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fachkraeftemangel-firmen-werben-gezielt-um-migranten-a-715551.html>, zuletzt geprüft am 04.09.2013.

Wischer, Beate (Hg.) (2012): Binnendifferenzierung. Unter Mitarbeit von Thorsten Bohl, Manfred Bönsch und Matthias Trautmann. Immenhausen bei Kassel: Prolog (Bd.17-18).

Zaninelli, Susanne M. (2005): Sechs-Stufen-Modell eines interkulturellen „integrativen Trainings“.

Zenk, Ulrike; Gündoğdu, Hatice (2011): Interkulturelle Kompetenz und praktische Integration. Kulturelle Umwelten. 1. Aufl. Köln: Bildungsverl. EINS.

Zöllner, Hermann (2009): Erfahrungen mit Kompetenzrastern. Können sie einen Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der technischen Bildung leisten? In: Helmut Meschenmoser und Walter E. Theuerkauf (Hg.): Qualität technischer Bildung. Kompetenzmodelle und Kompetenzdiagnostik ; [Beiträge des Workshops "Entwicklung von Kompetenzmodellen und Kompetenzstufen zur Verbesserung der Qualität der Technischen Bildung", der von der WOCAT und der Universität Potsdam in Zusammenarbeit mit dem LISUM Berlin-Brandenburg im Frühjahr 2009 veranstaltet wurde]. Berlin: Machmit-Verlag (3), S. 184–195.

Bilder Quelle:

photography.com/photocase

Fotolia.com/Picture -Factory

Istockphoto.de/Özgür Donmaz

Getty Images/Gerorge Doyle