

Tagungsmappe

# FACHFORUM AM ÜBERGANG SCHULE-BERUF ZUM THEMA „FREMDE LEBENSWELTEN“

30. Oktober 2013, Hermannshof Weinheim



# Das finden Sie in Ihrer Tagungsmappe

1. Programm der Veranstaltung .....	S. 3
2. Grußwort von Frau Dr. Pia Gerber .....	S. 5
3. Hintergrundinformationen zu den Referentinnen und Referenten .....	S. 6
4. Anleitung zur Interaktionsübung „Entdecke die Vielfalt in Dir“ .....	S. 8
5. Aus den Werkstätten: Ein Werkzeugkoffer zum „Fremdverstehen“ .....	S. 10
5.1 Das interkulturelle Kommunikationsquadrat .....	S. 10
5.2 Das interkulturelle Wertequadrat .....	S. 12
5.3 Das interkulturelle innere Team .....	S. 13
6. Ablaufschema kollegiale Beratung .....	S. 15
7. Kleine Gebrauchsanweisung für „Fremde Lebenswelten“ .....	S. 16
8. Literaturempfehlungen zum Weiterlesen .....	S. 18

# 1. Programm der Veranstaltung

14:00 Uhr **Begrüßung und Einführung**  
Dr. Susanne Felger

14:10 Uhr **Einführungsvortrag „Fremde Lebenswelten“**  
Kathrin S. Trump

14:40 Uhr **Interaktionsübung „Entdecke die Vielfalt in Dir“**  
Kathrin S. Trump

15:30 Uhr **Kaffeepause**

16:00 Uhr **Werkstätten zum Fremdverstehen**  
Kathrin S. Trump, Ulrich F. Schübel, Sabine Beckenbach, Katja Iwanowitsch, Brigitte Weichert

**Werkstattthema 1:** Die 4 Seiten einer Nachricht interkulturell – Ein Werkzeug, um Missverständnisse in der Kommunikation aufzuspüren

**Werkstattthema 2:** Das Wertequadrat interkulturell – Ein Werkzeug, um leichter andere Perspektiven einnehmen zu können

**Werkstattthema 3:** Das innere Team interkulturell – Ein Werkzeug, um das persönliche Empfinden im Umgang mit Fremdheit analysieren und verändern zu können

17:00 Uhr **Denk- und Flanierpause**

17:15 Uhr **Erfahrungen teilen und voneinander lernen**  
Moderiert durch die Werkstatteleitungen

In den einzelnen Werkstätten bearbeiten Sie mithilfe der Methode „Kollegiale Beratung“ jeweils einen Fall, bei dem Sie sich in Ihrer Patenarbeit Hilfe, Unterstützung oder auch nur eine zweite Meinung gewünscht hätten. Genauso möglich ist eine „Standardsituation“, in der Sie künftig gerne anders reagieren würden und für die Sie ebenfalls den Rat Ihrer Kolleg/innen einholen möchten.

18:25 Uhr **Gemeinsamer Abschluss im Plenum**  
Moderation Kathrin S. Trump

18:55 Uhr **Ausblick**  
Dr. Susanne Felger

19:00 Uhr **Offener Ausklang der Veranstaltung**

# Werkstattthema 1:

## Die 4 Seiten einer Nachricht interkulturell – Ein Werkzeug, um Missverständnisse in der Kommunikation aufzuspüren

4

Jede Nachricht, also letztendlich jede getroffene Aussage, kann über vier unterschiedliche Aspekte Auskunft geben:

1. über den Sachinhalt der Äußerung,
2. über das, was der Sender mit dieser Nachricht erreichen möchte,
3. über die Beziehung, in der Sender und Empfänger zueinander stehen,
4. und was der Sender mit dieser Nachricht über sich selbst preisgibt.

Mit dem Werkzeug „4 Seiten einer Nachricht interkulturell“ können Sie Kommunikationssituationen analysieren, in denen Botschaften beim Empfänger anders ankommen, als sie der Sender gemeint hat, auch wenn die Verständigung rein sprachlich und akustisch völlig problemlos funktioniert. Gerade wenn Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen oder aus unterschiedlichen Lebenswelten aufeinander treffen, kommt die Schwierigkeit hinzu, dass diese 4 Seiten einer Nachricht ganz unterschiedlich gestaltet werden. Anhand von Beispielfällen lernen Sie, die Analysemethode der 4 Seiten einer Nachricht interkulturell in der Patenarbeit selbst anzuwenden.

# Werkstattthema 2:

## Das Wertequadrat interkulturell – Ein Werkzeug, um leichter andere Perspektiven einnehmen zu können

Jeder Mensch entwickelt im Lauf seines Lebens ein kulturell und lebensweltlich geprägtes Wertesystem. Das Instrument des „Wertequadrats“ hilft dabei, eigene Werte auch aus einer anderen Perspektive zu betrachten und „fremde“ Werte „wert-schätzen“ zu lernen. Dabei geht es darum, zu erkennen, dass jeder Wert zu einem Unwert verkommt, wenn er übertrieben und verabsolutiert wird. Sparsamkeit wird schnell zu Geiz, Großzügigkeit wird schnell zu Verschwendung. Jeder Wert braucht also einen Gegenwert, eine „Schwestertugend“, mit der er ausbalanciert werden

muss. Mit diesem Blickwinkel können auf den ersten Blick widersprüchliche Werte als etwas gesehen werden, das sich braucht und ergänzt, wenn man eine „Brille der Wertschätzung“ aufsetzt – der Großzügige erkennt die Sparsamkeit des vermeintlichen „Geizhalses“ als etwas Wertvolles an, genauso wie der Sparsame die „Verschwendungssucht“ des Großzügigen. Scheinbar unvereinbare Gegensätze verlieren so an „Fremdheit“. In dieser Werkstatt zeigen wir Ihnen anhand von eigenen Beispielen, wie Sie das Wertequadrat auch im Patenalltag anwenden können.

# Werkstattthema 3:

## Das innere Team interkulturell – Ein Werkzeug, um das persönliche Empfinden im Umgang mit Fremdheit analysieren und verändern zu können

Das Modell vom „Inneren Team“ beleuchtet die Tatsache, dass wir alle in jedem Moment „mehrere Seelen in unserer Brust“ haben, die wir als Mitglieder eines „Teams in uns“ auffassen können. Als Patin oder Pate könnten dies beispielsweise „der strenge Lehrer“ und gleichzeitig „der verständnisvolle Freund“ sein. Genauso bringen auch die Jugendlichen ihre „Inneren Teams“ mit. Wer nun in diesem Team zum Spielführer wird und wer eher be-

sorgt oder schamhaft versteckt und zurückgehalten wird, könnte nicht nur individuell sondern auch kulturell oder lebensweltlich sehr unterschiedlich sein. In dieser Werkstatt entdecken Sie Ihr „Inneres Team“ und machen sich auch Gedanken über die „Inneren Teams“ der Jugendlichen. Darauf aufbauend reflektieren Sie, wie diese beiden „Inneren Teams“ mehr Verständnis füreinander aufbauen könnten.

## 2. Grußwort von Frau Dr. Pia Gerber



Liebe Patinnen und Paten,

für die heutige Tagung wünschen wir Ihnen sehr herzlich, dass die Impulse und Begegnungen dazu beitragen, die Vielfalt in sich und in denen, für die Sie sich engagieren, wahrzunehmen und für den Bildungserfolg der jungen Menschen produktiv zu nutzen.

Sich selbst gut zu kennen, die eigenen Stärken, Interessen und Grenzen, kann in der Unterstützung Jugendlicher helfen, den jungen Menschen authentisch mit Neugier, Offenheit und einer guten Mischung aus Akzeptanz und Herausforderung zu begegnen.

Jede Patin, jeder Pate ist anders, jede und jeder Jugendliche ist anders. Beide verbindet ein gemeinsames Ziel: Durch die Patenschaft erfolgreicher die Zukunft zu meistern. Wenn mehr Jugendliche ihre vielfältigen Potenziale erfolgreicher entwickeln und Hindernisse auf ihrem Weg überwinden lernen, haben wir alle mehr Chancen für Wohlergehen, Zusammenhalt und Weiterentwicklung.

Viel Freude bei der heutigen Erforschung von Diversität in all ihren Facetten.

Dr. Pia Gerber  
Freudenberg Stiftung

30. Oktober 2013

FREUDENBERG  
STIFTUNG



### 3. Hintergrundinformationen zu den Referentinnen und Referenten



Dr. Susanne Felger (geb. 1964)

Dr. Susanne Felger hat nach Tischlerlehre, Lehramtsstudium für Berufliche Schulen und Magisterabschluss zunächst in diversen berufspädagogischen Forschungs- und Entwicklungsprojekten an der TU Darmstadt gearbeitet. Seit 2003 leitet sie die regionale Jugendberufshilfe-Einrichtung „Jugendagentur Job Central e.V.“ in Weinheim. Seit 2008 entwickelt sie für die Stadt Weinheim deren kommunales Koordinierungsbüro Übergang Schule-Beruf und die „Weinheimer Bildungskette“ als lokale Gesamtstrategie für Bildung, Berufsbildung und Integration.



Dipl.-Kulturwirtin Kathrin S. Trump (geb. 1981)

Kathrin S. Trump hat in Passau und Salamanca Sprachen, Wirtschafts- und Kulturraumstudien studiert und war anschließend in einer Unternehmensberatung und im strategischen Personalmanagement eines Automobilzulieferers tätig. 2010 gründete sie gemeinsam mit Ulrich F. Schübel das Institut für Diversity Management und leitet gleichzeitig die Diversity Management Ausbildung der GRUNDIG AKADEMIE. Sie ist zertifiziert als interkulturelle Trainerin, Kommunikations- und Verhaltenstrainerin, Demografieberaterin/-Lotsin (INQA) und als Trainerin für erfahrungsorientiertes Lernen. Ehrenamtlich engagiert sie sich als Assessorin des Ludwig Erhard Preises für Spitzenleistungen im Wettbewerb und lehrt an verschiedenen deutschen und internationalen Hochschulen.



Dipl.-Psych. Ulrich F. Schübel (geb. 1967)

Ulrich F. Schübel hat Wirtschaftspsychologie und Jura an der Universität Würzburg studiert und ist Gründer des Instituts für Diversity Management sowie des IVUT (Institut für Veränderungsmanagement, Unternehmensentwicklung und Training). Neben Stationen in der Marktforschung sowie als Projektleiter in einer mittelständischen Beratungsgesellschaft war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an einem betriebswirtschaftlichen Lehrstuhl an der TU Kaiserslautern sowie Projektleiter an einem betriebswirtschaftlichen Forschungsinstitut. Er ist zertifizierter systematischer Gestaltcoach, Auditor des audit berufundfamilie (Hertie-Stiftung) und Demografieberater/-Lotse (INQA) sowie akkreditierter Trainer / Master Assessor / Validator der EFQM Brüssel. Ehrenamtlich engagiert er sich als Mitglied des Vorstands der Sektion Wirtschaftspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V., als Mentor im Mentorenprogramm der Deutschlandstiftung Integration sowie als Repräsentant und Senior Assessor der Initiative Ludwig Erhard Preis e.V. An deutschen und europäischen Hochschulen lehrt er in den Themenfeldern Unternehmensführung, Personal- und Qualitätsmanagement sowie Gesundheitsmanagement.





## Dipl. Psych. und Dipl. Betriebswirtin (BA) Katja Iwanowitsch (geb. 1967)

Katja Iwanowitsch ist seit 2004 selbstständige Trainerin, Beraterin und Coach (zertifiziert, dvct Mitglied). Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Bereich der Organisations-, Team-, und Personalentwicklung, mit Fokus auf Kommunikations- und Konfliktmanagement, Coaching, Begleitung und Beratung von Veränderungsprozessen, Selbsterneuerung in Organisationen und Teams sowie Intervention. Sie verfügt über eine langjährige Berufserfahrung in der Organisations- und Personalentwicklung, ist Expertin im Übergangmanagement Schule-Beruf der Stadt Weinheim und Lehrbeauftragte an mehreren Hochschulen.



## Dipl. Sozialarbeiterin (FH) Brigitte Weichert (geb. 1956)

Brigitte Weichert war nach ihrer Ausbildung zur Erzieherin, dem Studium der Sozialarbeit und einer Zusatzqualifikation im Bereich Projektberatung / Change-Management als freiberuflicher Coach und in der Erwachsenenbildung tätig. Seit 2008 leitet sie die Fachstelle für Jugendberufshilfe bei Job Central.



## Pädagogin M.A. Sabine Beckenbach (geb. 1967)

Sabine Beckenbach ist Leiterin der Fachstelle für Bürgerschaftliches Engagement am Übergang Schule-Beruf bei der Regionalen Jugendagentur Job Central. Sie hat Erziehungswissenschaft studiert und rund 20 Jahre Berufserfahrung in verschiedenen (sozial-)pädagogischen Arbeitsfeldern. Früher selbst ehrenamtlich in der verbandlichen Jugendarbeit aktiv, unterstützt sie seit 2006 den Weinheimer Unterstützerkreis Berufsstart (WUB) und half beim Aufbau und der Stabilisierung mehrerer anderer Ehrenamtsinitiativen am Übergang Schule-Beruf im Kreis Badische Bergstraße.

# 4. Anleitung zur Interaktionsübung „Entdecke die Vielfalt in Dir“

Schritt 1: Erstellen Sie zunächst eine Liste der Gruppen, denen Sie sich zugehörig fühlen

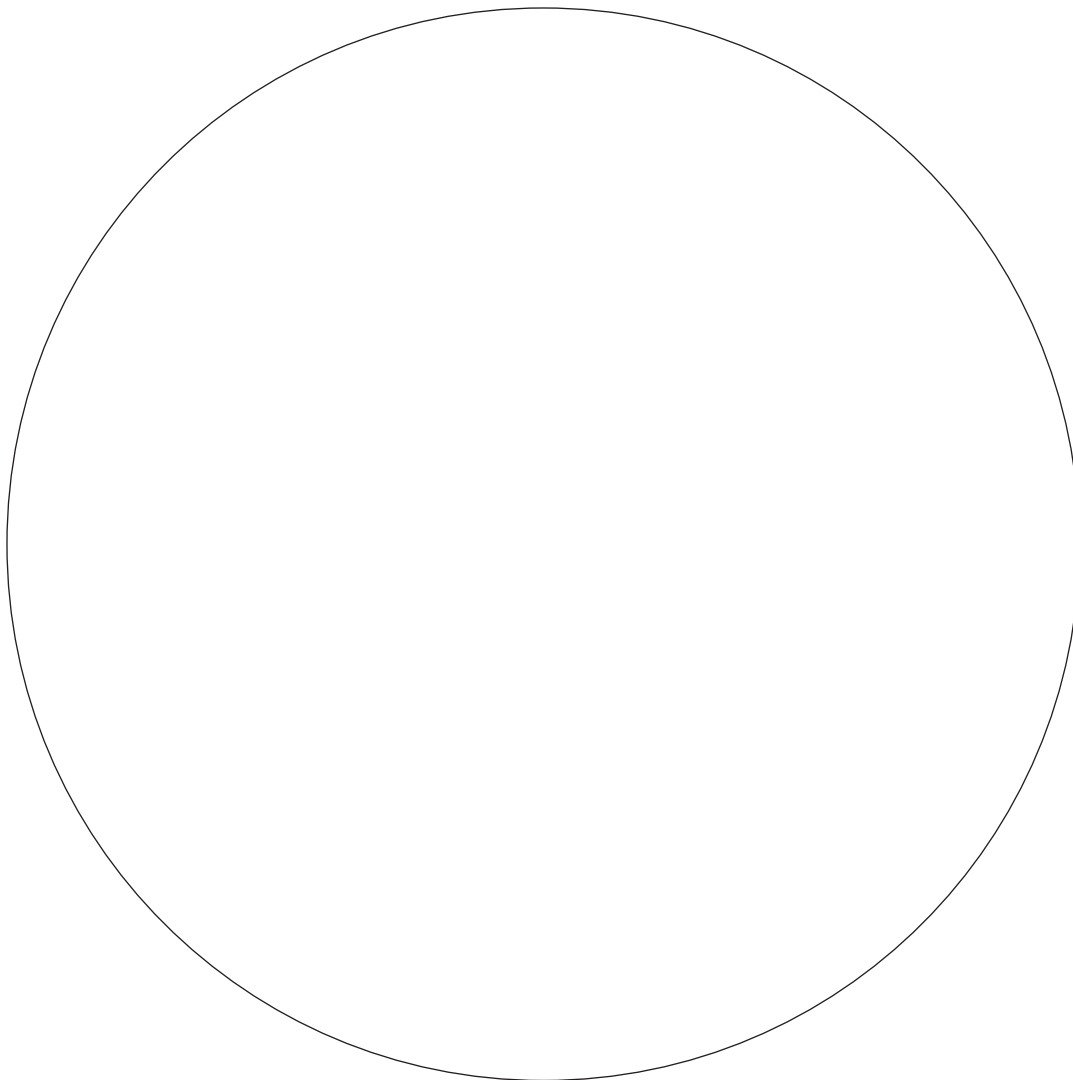
---

---

---

---

Schritt 2: Tragen Sie die Gruppen in den Kreis ein und wählen Sie die Größe der „Tortenstücke“ entsprechend der Wichtigkeit, die jede Gruppe für Sie besitzt





## Schritt 3: Kommen Sie miteinander ins Gespräch

Suchen Sie sich bitte eine Gesprächspartnerin / einen Gesprächspartner, deren / dessen Torte ganz anders als Ihre aussieht und tauschen Sie sich darüber aus. Folgende Fragen können für Ihr Gespräch hilfreich sein:

1. Welche Gruppen, denen Sie sich zugehörig fühlen, sind in Ihrer Torte die wichtigsten?
2. Welche Gruppen, denen Sie sich zugehörig fühlen, haben eher ein „Dasein am Rande“?
3. Welche Gruppen, denen Sie sich zugehörig fühlen, sind noch besonders „neu“?
4. Welche Gruppen, denen Sie sich zugehörig fühlen, sind schon sehr alt?
5. Was denken Sie: was hat das Aussehen Ihrer Torte (z.B. Größe und Anzahl der Tortenstücke) besonders beeinflusst?
6. Was denken Sie: inwiefern beeinflusst Ihre Torte Ihre „Sicht auf die Welt“?  
Welche Tortenstücke sind hier die einflussreichsten?
7. Was denken Sie: inwiefern beeinflusst Ihre Torte Ihre Arbeitsweise?  
Welche Tortenstücke sind hier die einflussreichsten?
8. Was denken Sie: inwiefern beeinflusst Ihre Torte Ihre Einstellung und Ihr Verhalten gegenüber und Ihren Umgang mit anderen Menschen (aus bestimmten Gruppen)? Welche Gruppen könnten dies besonders sein?
9. Was denken Sie: inwiefern beeinflusst Ihre Torte oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen andere Menschen, Sie auf eine bestimmte Art zu behandeln, mit Ihnen zu interagieren?

## 5. Aus den Werkstätten: Ein Werkzeugkoffer zum „Fremdverstehen“

### 5.1 Werkstattthema 1: Das interkulturelle Kommunikationsquadrat - Ein Werkzeug, um Missverständnisse in der Kommunikation aufzuspüren

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam. Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere) - blau
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe) - grün
- einen Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe) - gelb
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte) - rot

Ausgehend von dieser Erkenntnis hat Friedemann Schulz von Thun, ein Psychologe, 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt. Die Äußerung entstammt dabei den "vier Schnäbeln" des Senders und trifft auf die "vier Ohren" des Empfängers. Sowohl Sender als auch Empfänger sind für die Qualität der Kommunikation verantwortlich, wobei die unmissverständliche Kommunikation der Idealfall ist und nicht die Regel - gerade in interkulturellen Situationen.



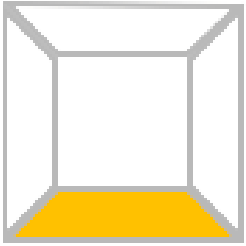
### Die vier Ebenen der Kommunikation

Auf der Sachebene des Gesprächs steht die Sachinformation im Vordergrund, hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Dabei gelten drei Kriterien:

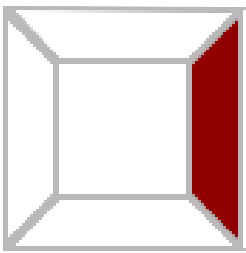
- wahr oder unwahr (zutreffend/nicht zutreffend)
- relevant oder irrelevant (sind die aufgeführten Sachverhalte für das anstehende Thema von Belang/nicht von Belang?)
- hinlänglich oder unzureichend (sind die angeführten Sachhinweise für das Thema ausreichend, oder muss vieles andere zusätzlich bedacht werden?)

Die Herausforderung für den Sender besteht auf der Sachebene darin, die Sachverhalte klar und verständlich auszudrücken. Der Empfänger kann auf dem Sachohr entsprechend der drei Kriterien reagieren.

Für die Selbstkundgabe gilt: Wenn jemand etwas von sich gibt, gibt er auch etwas von sich. Jede Äußerung enthält gewollt oder unfreiwillig eine Kostprobe der Persönlichkeit - der Gefühle, Werte, Eigenarten und Bedürfnisse. Dies kann explizit ("Ich-Botschaft") oder implizit geschehen. Während der Sender mit dem Selbstkundgabe-Schnabel implizit oder explizit, bewusst oder unbewusst, Informationen über sich preis gibt, nimmt der Empfänger diese mit dem Selbstkundgabe-Ohr auf: Was ist das für einer? Wie ist er gestimmt? Was ist mit ihm? usw.



Auf der Beziehungsseite gibt der Sender zu erkennen, wie er zum Anderen steht und was er von ihm hält. Diese Beziehungshinweise werden durch Formulierung, Tonfall, Mimik und Gestik vermittelt. Der Sender transportiert diese Hinweise implizit oder explizit. Der Empfänger fühlt sich durch die auf dem Beziehungsohr eingehenden Informationen wertgeschätzt oder abgelehnt, missachtet oder geachtet, respektiert oder gedemütigt.



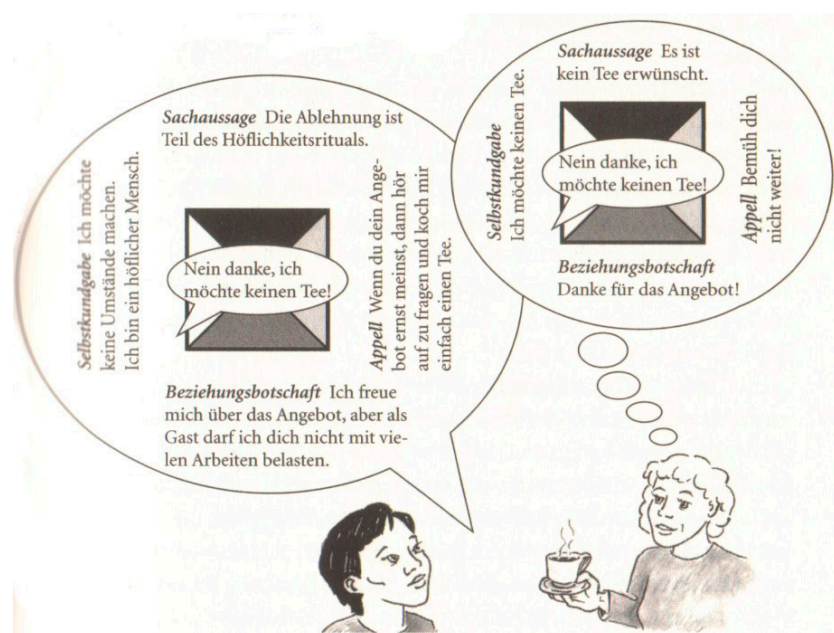
Die Einflussnahme auf den Empfänger geschieht auf der Appellseite. Wenn jemand das Wort ergreift, möchte er in aller Regel etwas erreichen. Er äußert Wünsche, Appelle, Ratschläge oder Handlungsanweisungen. Die Appelle werden offen oder verdeckt gesandt. Mit dem Appell-Ohr fragt sich der Empfänger: Was soll ich jetzt (nicht) machen, denken oder fühlen?

Jederzeit, das heißt auch innerhalb einer Kultur aber vor allem in interkulturellen Situationen, kann es vorkommen, dass die vier Botschaften, die der Sender gemeint hat, und die vier Botschaften, die beim Empfänger ankommen, unterschiedlich sind, auch wenn die Verständigung akustisch einwandfrei ist. In der interkulturellen Kommunikation kommt die Schwierigkeit hinzu, dass verschiedene Kulturen die vier Seiten höchst unterschiedlich gestalten.

Ein Beispiel:

Eine Chinesin antwortet auf die Frage ihrer deutschen Gastgeberin, ob sie Tee haben wolle, mit einem freundlichen „Nein danke“. Sie bekommt also keinen Tee, und es kommt zu einer eigentümlichen Verstimmung. Die Chinesin ist gekränkt, und die Gastgeberin (die dies spürt, ohne es zu verstehen) ist verwirrt. Diese Verwirrung lässt sich auflösen, wenn man die Äußerung unter der Lupe des Kommunikationsquadrates betrachtet.

So meint der Gast, der die angebotene Tasse Tee ablehnt, vermutlich etwas vollkommen Anderes, je nachdem, ob er (oder sie) Chinesin oder Deutscher ist. Für die Chinesin ist es ein Gebot der Höflichkeit, den Tee zunächst abzulehnen. Sie erwartet jedoch, dass das Angebot wiederholt wird, wenn die Gastgeberin es ernst gemeint hat und sie als Gast wirklich willkommen ist. Für Deutsche dagegen bedeutet eine solche Ablehnung schlicht eine Ablehnung. Daher wird die deutsche Gastgeberin das Angebot keineswegs wiederholen – schon, um nicht aufdringlich zu sein.

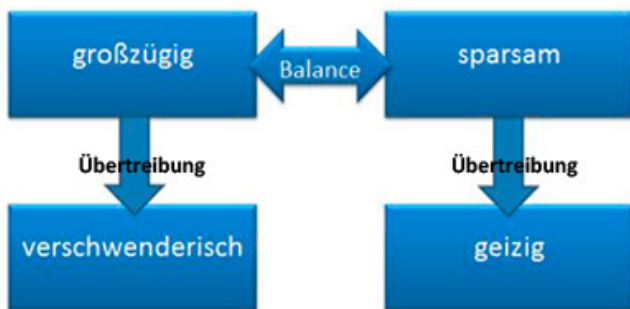


Fazit: Das komplizierte Verhältnis von Gesagtem und Gemeintem, von dem, was der Sender (bewusst oder unbewusst) in eine Äußerung hineinlegt, und dem, was beim Empfänger ankommt, kann interkulturell noch fraglicher werden. Wer ein Gefühl für die Klärungsbedürftigkeit aller vier Seiten der Kommunikation entwickelt hat, kann manches Missverständnis aufklären.

## 5.2 Werkstattthema 2: Das Wertequadrat interkulturell - Ein Werkzeug, um leichter andere Perspektiven einnehmen zu können

Bei vielen Diskussionen spielen Wertvorstellungen und das Sich-Einsetzen für bestimmte Tugenden eine große Rolle. Jede Tugend, jeder Wert, kann allerdings nur dann konstruktiv sein, wenn sie mit einer „Schwestertugend“ ausbalanciert wird. Ein einfaches Beispiel soll dies verdeutlichen:

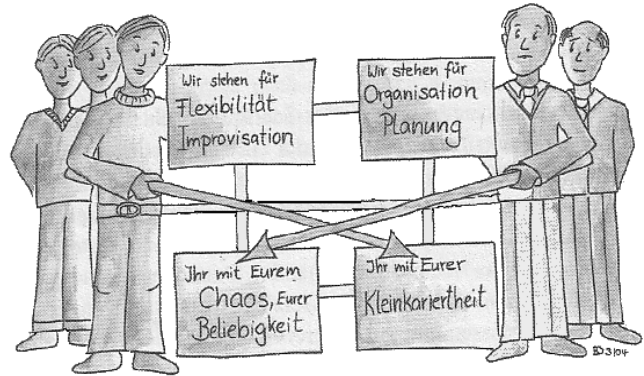
Sparsamkeit verkommt ohne ihren Gegenwert „Großzügigkeit“ zu Geiz. Umgekehrt verkommt Großzügigkeit ohne Sparsamkeit zu Verschwendung – die Werte werden jeweils zu „Unwerten“, was sich folgendermaßen als „Wertequadrat“ darstellen lässt:



Beide Werte schließen sich jedoch nicht aus, sondern stehen ganz im Gegenteil (als „Schwestertugenden“) in einem fruchtbaren Ergänzungsverhältnis. Jeder Wert ist ohne den anderen in Gefahr, zu vereinseitigen und zu entgleisen.

Gerade in interkulturellen Situationen kommt es vor, dass Menschen mit unterschiedlichen Wertesystemen aufeinandertreffen. Schnell neigt man dazu, nicht den Wert zu sehen, der hinter einem bestimmten Verhalten steckt, sondern durch die eigene „kulturelle Brille“ nur den Unwert zu erkennen.

Auch hierzu ein Beispiel:



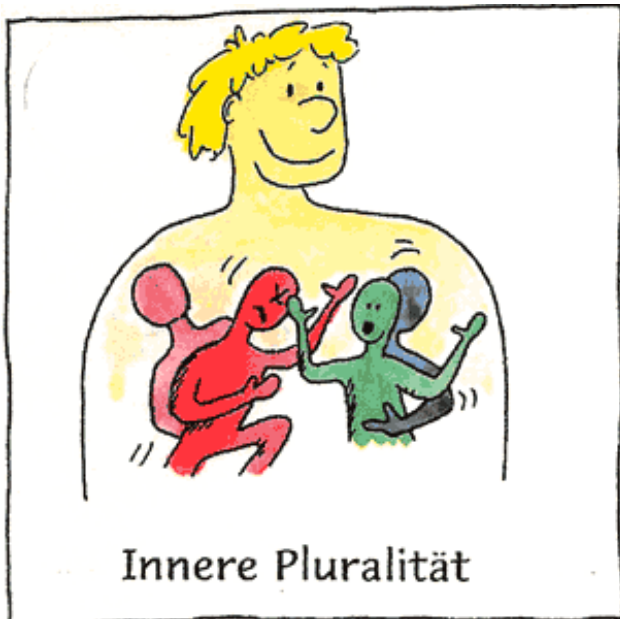
Gerade in der deutschen Kultur wird Planung und Organisation sehr geschätzt, dies zieht sich durch alle Lebensbereiche. Menschen aus Kulturen, in denen hingegen Flexibilität und Improvisationsfähigkeit hoch geschätzt werden, werden von Deutschen gerne als chaotisch abgewertet – die eigene Brille sorgt dafür, dass nur der „Unwert“ gesehen wird. Sie tendieren dann eher dazu, die Deutschen als kleinkariert und unflexibel wahrzunehmen, was genauso wenig zutrifft, da hinter dem korrekten Verhalten eine große Wertschätzung für Organisation und Verbindlichkeit steht. Schnell wird aus diesem „schiefen“ Blickwinkel ein Vorwurf und damit ein Konflikt.

Fazit: Die Gefahr der interkulturellen „Befremdung“ liegt darin, sich selbst im „Werteheimmel“ der oberen Etage des Wertequadrates in einem positiven Licht zu sehen, während man den anderen in der unteren Etage, gewissermaßen im „Keller der Unwerte“ zu verorten. Statt so im gegenseitigen Unverständnis zu verweilen, können wir aber auch umgekehrt den Wert der Gegenkultur entdecken. Das Wertequadrat bietet damit eine gute Möglichkeit, mit interkulturellen Unterschieden erkenntnisstiftend und versöhnlich umzugehen, selbst wenn sie in der jeweiligen Kultur als hoch und heilig gehalten werden.

## 5.3 Werkstattthema 3: Das innere Team interkulturell - Ein Werkzeug, um das persönliche Empfinden im Umgang mit Fremdheit analysieren und verändern zu können

Das Modell vom inneren Team beleuchtet die Tatsache, dass wir alle in jedem Moment „mehrere Seelen in unserer Brust“ haben. Wenn wir in uns hineinhören, finden wir dort selten nur eine einzige „Stimme“, die sich zu einer bestimmten Situation oder einem Thema zu Wort meldet. In der Regel stoßen wir vielmehr auf verschiedene innere Anteile, die sich selten einig sind und die alles daran setzen, auf unsere Kommunikation und unser Handeln Einfluss zu nehmen.

Der Mensch besitzt nicht nur eine Persönlichkeit, sondern viele verschiedene Persönlichkeitsanteile, die sich in ihren unterschiedlichen Normen und Werthaltungen nicht selten gegenseitig im Wege stehen. Deshalb tut der Mensch, was er „eigentlich“ nicht will, sagt etwas, was er später bitterlich bereut oder verliert aus scheinbar nichtigem Anlass die Nerven, obwohl er ansonsten ‚die Ruhe in Person‘ ist.



Ein Miteinander und Gegeneinander finden wir demnach nicht nur zwischen Menschen, sondern auch innerhalb des Menschen. Obwohl ein zerstrittener Haufen im Inneren überaus lästig und quälend sein kann, handelt es sich dabei nicht um eine seelische

Störung, sondern um einen ganz normalen menschlichen Zustand. Diese „innere Pluralität“ ist letztlich auch wünschenswert. Wenn nämlich aus dem zerstrittenen Haufen ein Inneres Team wird, werden innere Synergieeffekte freigesetzt. Diese rühren vor allem daher, dass die „vereinten Kräfte“ mehr Weisheit in sich tragen, als eine einzelne Stimme allein.

Somit bekommen wir es in der Kommunikation nicht nur mit dem Team zu tun, dem wir angehören oder das wir zu leiten haben, sondern auch mit unserem „Inneren Team“. Nur wenn ich im Inneren „alle beisammen“ und vereint habe, kann ich nach außen hin klar, authentisch und situationsgemäß reagieren. Die Herausforderung besteht darin, die geeigneten inneren Mitarbeiter zu einem gegebenen Problem zu identifizieren, zu Wort kommen zu lassen und in einer „Inneren Ratsversammlung“ zur Zusammenarbeit zu bewegen.

Ein Beispiel:

„Könnte ich mal Deine Mitschriften aus dem Seminar für mich kopieren?“ fragt ein Student eine Studentin. Er selbst war häufig nicht anwesend und weiß, dass sie verlässlich und fleißig studiert und umfangreiche Aufzeichnungen macht. Vielleicht gehört die Angesprochene zu den Menschen, die sofort positiv reagieren: „Na klar, kannst Du haben.“ – und es hinterher mit einer inneren Gegenstimme zu tun kriegen, die schimpft: „Warum kann dieser Schmarotzer sich nicht mal selbst auf den Hosenboden setzen? Mir hat er noch nie geholfen!“ Vielleicht reagiert sie auch spontan ablehnend: „Nein also das sind persönliche Unterlagen, die geb‘ ich ungern aus der Hand. Das bringt auch nicht viel wenn man sich das nicht selbst erarbeitet hat.“ – und bekommt vielleicht am Abend einen moralischen Katzenjammer: „War das nicht ziemlich unfreundlich und unsolidarisch von mir? Ich komme mir vor wie eine Streberin, die den anderen nicht abschreiben lässt, um selbst bessere Noten zu bekommen.“

In beiden Fällen wohnen zwei Seelen in ihrer Brust und werden nacheinander wirksam. Sie können aber auch gleichzeitig wirksam werden. In diesem Fall zögert die Studentin mit der Antwort, legt ihre Stirn in Falten, blickt zu Boden und druckst herum mit Worten wie „naja“, „hm“, „eventuell schon“, „ich muss sehen ob ich das noch habe“.





Es gibt in einem inneren Team also „Frühmelder“ und „Spätmelder“, es gibt genauso „laute“ und „leise Stimmen“, es gibt „Willkommene“ und „Unwillkommene“. Und sie stehen miteinander in Kontakt, reden miteinander, gehen Beziehungen ein.

Hilfreich ist es dann, erst einmal die einzelnen Teammitglieder zu identifizieren, sie einzeln anzuhören, auch eine Diskussion untereinander anzuregen und zuzulassen und dann gemeinsam im Team eine Lösung zu finden, die sich für alle Teammitglieder „gut“ anfühlt.

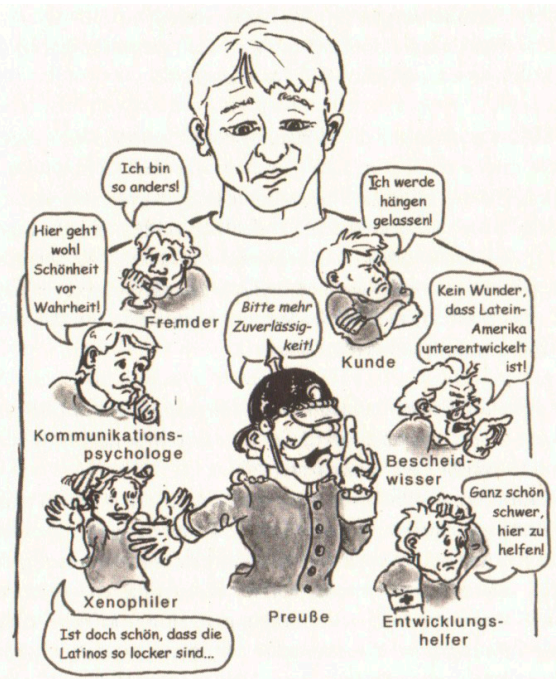
Wer jedoch im inneren Team zum Spielführer wird und wer eher besorgt oder schamhaft zurückgehalten wird, könnte nicht nur individuell sondern auch kulturell ein großer Unterschied sein. Denn es ist sehr wahrscheinlich, dass das Aufwachsen in einem gesellschaftlichen System zu einer typischen „inneren Mannschaftsaufstellung“ führt, die in dieser Kultur adäquat und überlebensdienlich ist. Diese Aufstellung entscheidet darüber, wie man sich (nach außen hin) gibt und (nach innen hin) fühlt.

Ein weiteres Beispiel soll das erläutern:

Ein deutscher Entwicklungshelfer zog nach Peru. Als er endlich für sich und seine Familie ein Haus gefunden hatte, wollte er es mit Möbeln ausstatten. Die Verkäuferin sagte die Lieferung für den 4. des kommenden Monats zu, einen Montag in einer guten Woche. Als sich der vereinbarte Liefertag dem Abend zuneigte, erfuhr er bei telefonischer Nachfrage, dass es da wohl Missverständnisse gegeben hätte und der 4. Tag der Woche, also der Donnerstag gemeint gewesen sei. Nachdem auch diese Frist verstrichen und der Ärger entsprechend angestiegen war, wurde er zunächst mehrfach vertröstet, dass die Verkäuferin gerade nicht zu sprechen sei, und dann aber darüber informiert, dass das bestellte Holz eventuell noch zu feucht sein könnte. Schließlich erreichte er den direkten Kontakt mit der Verkäuferin, die zerknirscht eingestand, dass es noch mindestens weitere zehn Tage dauern würde, bis die Möbel fertig seien, und sie die Zusage nur so gemacht habe, weil er es doch so eilig gehabt hätte. Was der Deutsche nicht wusste: in Lateinamerika steht die Einhaltung von

Deadlines nicht immer an erster Stelle. Viel wichtiger ist es, eine gute Beziehung aufzubauen, und das hat die Verkäuferin mit ihrer schnellen Zusage angestrebt.

Im inneren Team des Deutschen sieht es dadurch folgendermaßen aus:



Der „Xenophiler“, der vor der Möbelepisode noch eine wichtige Rolle im inneren Team eingenommen und sich auf das lateinamerikanische Leben mit seiner Lockerheit gefreut hatte, wird vom „Preußen“, der großen Wert auf „deutsche Tugenden“ legt, brutal in die Ecke gedrängt. Dabei hätte möglicherweise gerade dieser viel beizutragen und könnte die positiven Seiten des peruanischen Umgangs mit Zeit und Zusagen herausstellen. Aufgabe der inneren Teamkonferenz ist es daher, die beiden wieder in einen Dialog miteinander zu bringen und beide gemeinsam überlegen zu lassen, wie ein Umgang mit solchen Situationen aussehen könnte, der sich für alle Teammitglieder gut anfühlt. Häufig hilft schon, alle Teammitglieder einmal anzuhören und ihnen den Raum zu geben, den sie brauchen.

Quellen:

<http://www.schulz-von-thun.de>

Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedemann (Hg.) (2006): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. Rheinbeck bei Hamburg 2006. Rowohlt Taschenbuch Verlag

Schulz-von-Thun, Friedemann (2005): Miteinander reden. Band 1-3. Rheinbeck bei Hamburg. Rowohlt Taschenbuch Verlag

## 6. Ablaufschema kollegiale Beratung

Zeit in Min.	Betroffene Person	Gruppe
5	Anliegen beschreiben, konkrete Fragestellung	Zuhören
5	Weitere Beschreibung	Nachfragen
5	Zuhören	Assoziieren, Stichwortartige Einfälle, sich in der Gruppe austauschen
2	Stille und Konzentration	
3	Was bewegt mich? Worauf springe ich an?	Zuhören
5	Zuhören	Lösungsvorschläge, Ideen: „Ich empfehle Dir..., an Deiner Stelle würde ich ...“
2	Stille und Konzentration	
3	Worauf springe ich an? Was nehme ich mir vor?	Zuhören
5	Zuhören	Was hat mich selbst weitergebracht? (Lerngewinn)
<b>Gesamtdauer 35 min.</b>		



## 7. Kleine Gebrauchsanweisung für „Fremde Lebenswelten“

Diese kleine Gebrauchsanweisung soll Ihnen als Hilfestellung dienen, die Erkenntnisse der Fachtagung auch bei späteren Begegnungen mit Ihren Patenkindern und deren Eltern präsent zu haben und konkret anzuwenden. Gleichzeitig sei jedoch angemerkt, dass es für keine Situation ein „Patentrezept“ gibt, denn die Beteiligten und die Hintergründe sind jeweils sehr unterschiedlich. Schalten Sie daher immer auch Ihr Bauchgefühl und Ihre Antennen für die Reaktionen Ihres Gegenübers ein. Dann können die folgenden Anregungen Ihnen als Orientierung für das Zurechtkommen mit „fremden Lebenswelten“ dienen.

Machen Sie sich klar: Fremd und „befremdlich“ erscheinen Dinge oder Verhaltensweisen, die wir nicht verstehen, weil wir sie nicht beherrschen oder ihren Sinn nicht kennen.

Als Kind hatten wir keine Vorbehalte gegenüber dem „Fremden“. Wir haben es uns zueigen gemacht, indem wir beobachtet, nachgemacht und ausprobiert haben. Sehen Sie sich daher wieder als Lernender, als Forscher in der Lebenswelt Ihrer Patenkinder. Ein sehr schöner Nebeneffekt dieser Haltung ist, dass Sie so ein Verhältnis auf Augenhöhe schaffen und Respekt und Anerkennung für die Fähigkeiten und für die Lebensweise Ihres Patenkindes signalisieren. Es geht (auch) darum, voneinander zu lernen.

### Entdecken Sie Gemeinsamkeiten

Auch wenn Sie und Ihr Patenkind auf den ersten Blick aus völlig unterschiedlichen Lebenswelten stammen, ist die Zahl der Gemeinsamkeiten meist viel größer als Sie denken. In einer konstruktiven und erfolgreichen Patenschaftsbeziehung sollte es daher immer darum gehen, dass Sie Gemeinsamkeiten suchen – zuallererst in dem gemeinsamen Vorhaben, der Patenschaft. Sie werden sie aber auch in den unterschiedlichsten Bereichen finden, zum Beispiel

- darin, was Sie miteinander lernen wollen,
- in menschlichen Aspekten wie der Verbundenheit mit den eigenen Angehörigen sowie
- in gemeinsamen Interessen, zum Beispiel Sport.

Die Vorgehensweise aus der Interaktionsübung „Entdecke die Vielfalt in Dir“ (Kapitel 4 in dieser Tagungsmappe) kann Ihnen hierfür als Anregung dienen. Welchen Gruppen fühlen sich die Jugendlichen zugehörig? Was macht ihre Identität aus? Sicherlich entdecken Sie Anknüpfungspunkte, die es dann einfacher machen, auch die Unterschiede gemeinsam zu erkunden.

Seien Sie interessiert – und vielleicht auch ein bisschen neugierig!

Jeder Mensch freut sich über Interesse an seiner Person, wenn es mit Respekt und Fingerspitzengefühl an ihn herangetragen wird.

Gerade wenn Ihr Patenkind aus einem Elternhaus stammt und eine Migrationsgeschichte mitbringt, gibt es vieles, was Ihnen seine Lebenswelt durch Fragen erschließt. Achten Sie dabei allerdings darauf, nicht zu schnell „vorzupreschen“ und zu indiskrete Fragen zu stellen – je nach kulturellem Hintergrund tritt man schnell in Fettnäpfchen, spricht ein Tabuthema an oder ist – gerade als Deutscher – zu direkt. Beginnen Sie mit „unverfänglichen“ Themen, z. B. welche besonderen Speisen es in der jeweiligen Kultur gibt oder welche Bräuche gepflegt werden. Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihr Interesse positiv aufgenommen wird und Sie eine vertrauensvolle Gesprächskultur mit Ihrem Patenkind geschaffen haben, können Sie sich auch an kulturell „heiklere“ Themen wagen, beispielsweise welche Werte in der jeweiligen Kultur besonders wichtig sind, wann jemand als Autorität anerkannt wird, wie man mit diesen Autoritäten umgeht, was als respektvolles, höfliches Verhalten gilt, wie die Geschlechterrollen im Familienverbund gelebt werden, wer hier welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten übernimmt, wie stark Religion den Alltag beeinflusst und welche Wichtigkeit ihr in der Familie des Patenkindes beigemessen wird, was den Patenkindern persönlich wichtig ist, an welchen Werten sie sich orientieren und vieles mehr was Sie interessiert.

### Eignen Sie sich möglichst viel Wissen an

Um die Dinge, die Sie von Ihrem Patenkind erfahren, besser einordnen zu können, sollten Sie sich selbst möglichst viel Wissen aneignen. Ratgeberliteratur über andere Länder und Kulturen gibt es zuhauf und vielleicht haben Sie auch Lust, die Muttersprache Ihres Patenkindes zumindest in ihren Grundzügen lernen (im Sprachunterricht lernen Sie automatisch auch die Kultur besser kennen). Informieren Sie sich aktiv und versuchen Sie auch, mit anderen Mitgliedern der jeweiligen Kultur in Kontakt zu treten (etwa bei Veranstaltungen von Migrantenselbstorganisationen oder Religionsgemeinschaften).

Beachten Sie dabei aber bitte:

- Eine Gruppe von Menschen mit dem gleichen kulturellen Hintergrund ist niemals völlig homogen, sondern vereint viele individuelle Eigenschaften in sich. Deshalb wäre es falsch, aus bestimmten Merkmalen, die man einer Gruppe zuschreibt, auf einzelne Personen zu schließen: Aus solchen Verallgemeinerungen entstehen Vorurteile, die auch eine Patenschaft belasten können.
- Kulturen sind nicht starr und unveränderlich. Sie sind ständig in Bewegung, denn Menschen entwickeln neue Gepflogenheiten, Werte und Vorstellungen und verabschieden sich gleichzeitig von anderen. Auch zwischen Generationen desselben Kulturkreises können „interkulturelle“ Konflikte

entstehen. Viele Wertvorstellungen und Gebräuche, die für Eltern oder Großeltern selbstverständlich waren, gehören heute nicht mehr zur Kultur ihrer Kinder.

- Selbst wenn die Regeln einer Kultur zunächst sehr restriktiv erscheinen, zeigt sich häufig, dass sie in der Realität nicht so streng gelebt werden und dass sich das tatsächliche Miteinander anders gestaltet als erwartet.

Reagieren Sie in „schwierigen Situationen“ mit Bedacht

Es mag Situationen geben, in denen Sie sich selbst nicht respektiert fühlen, in denen Sie ein ungutes Gefühl empfinden, genervt sind oder sogar über Ihr Patenkind verärgert. Allerdings besteht zumindest die Möglichkeit, dass sich hinter dem Verhalten Ihres Patenkindes keine böse Absicht verbirgt, sondern schlichtweg in Ihrer eigenen Lebenswelt etwas Anderes „bedeutet“. Für Ihr Patenkind hingegen, in seiner Lebenswelt, ist dasselbe Verhalten sehr anerkannt. Wenn Sie dies nicht wissen, weil Ihnen zu wenig bekannt ist, welche Verhaltens- und Denkweisen in der Lebenswelt Ihres Patenkindes richtig und (überlebens-)wichtig sind, kommt es schnell zu Missinterpretationen und den beschriebenen negativen Gefühlen. In diesen Situationen helfen Ihnen zum einen die Werkzeuge aus den drei Werkzeugkoffern zum Fremdverstehen (Kapitel 5 in dieser Tagungsmappe):

- Analysieren Sie, welche Botschaften Ihnen noch „mitgeschickt“ werden.
- Überprüfen Sie, ob Sie nicht versehentlich die „Übertreibung“ eines eigentlich positiven Wertes wahrgenommen haben und den positiven Sinn dahinter übersehen.
- Hören Sie auf die einzelnen Mitglieder Ihres Inneren Teams in diesem Moment und geben Sie allen eine Stimme.

Diese Grundhaltung ist die beste Voraussetzung, um mit Ihrem Patenkind in den Dialog zu treten.

Dann hilft Ihnen möglicherweise das folgende Vorgehen:

- Erläutern Sie kurz Ihr Gesprächsanliegen: „Mir ist aufgefallen, dass...“, „Ich würde gerne besser verstehen, ...“. Achten Sie aber darauf, dass bei Ihrem Patenkind nicht der Eindruck entsteht, es müsse sich für das Verhalten rechtfertigen.
- Regen Sie dann zum Erzählen an: Stellen Sie Fragen zu Themen, von denen Sie spüren, dass sie Ihrem Patenkind wichtig sind. Lassen Sie sich beispielsweise die neuesten Apps auf dem Smartphone zeigen und erklären, wenn Sie die ständige Handybenutzung stört.
- Fragen Sie dann zielgerichtet weiter. So werden Sie eine erste Idee davon entwickeln, weswegen das jeweilige Verhalten für Ihr Patenkind und in seiner Welt einen wichtigen Sinn hat.
- Wertschätzen Sie dabei auch den Denkprozess der Patenkinder: Jugendliche haben Anschauungen und Perspektiven zu bieten, über die Erwachsene nicht unbedingt verfügen. Wenn sie etwas erzählen, erkennen sie an den Augen der Erwachsenen, ob diese etwas Neues erfahren oder verstanden haben.
- Erklären Sie dann auch, weshalb das beobachtete Verhalten bei Ihnen Irritationen hervorruft, beispielsweise weil Sie selbst anders erzogen wurden. Wenn Ihr Patenkind merkt, dass Sie das Verhalten nun verstehen, ist es vielleicht auch bereit, gemeinsam mit Ihnen eine kreative Lösung zu finden, wie Sie aufeinander zugehen und sich auf einen Umgang miteinander einigen können, der für Sie beide OK ist.

Auf diese Weise können Sie es schaffen, eine Lebenswelt zu schaffen, in denen Sie sich beide „zu Hause“ fühlen und die Ihnen beiden vertraut ist.

## 8. Literaturempfehlungen zum Weiterlesen



### Edith Broszinsky-Schwabe: Interkulturelle Kommunikation: Missverständnisse und Verständigung

Die Begegnung mit Menschen aus fremden Kulturen ist Normalität geworden, zunehmend auch im eigenen Land. Oft reicht unser eigenes „Rüstzeug“ für die Verständigung über kulturelle Grenzen hinweg nicht aus: Die vertraute Sprache wird nicht verstanden, Gesten werden falsch gedeutet, Zeit wird lokal verschieden wahrgenommen. Verständigung ist ohne die Kenntnis der Codes der anderen Kulturen schwierig. Entstehende Missverständnisse können soziale und wirtschaftliche Folgen haben, handfeste Konflikte oder einen Kulturschock auslösen. Deshalb bedarf es professioneller Hilfe durch Vermittlung Interkultureller Kompetenz und Interkultureller Konfliktlösungen.



### Dagmar Kumbier / Friedemann Schulz von Thun: Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele

Die spinnen, die Römer - oder doch nicht? Wenn Menschen miteinander in Kontakt treten, prallen Welten aufeinander - und diese Welten erweisen sich manchmal als durch und durch kulturell geprägt. Wer sich auskennt in den Verwicklungen, die bei der Begegnung unterschiedlicher Kulturen entstehen können, ist Problemen nicht mehr hilflos ausgeliefert. Anhand von Beispielen aus den unterschiedlichsten Kulturen und Arbeitsfeldern zeigt dieses Praxisbuch, wie sich die Methoden und Modelle der Kommunikationspsychologie - wie das Kommunikationsquadrat, das Innere Team und das Wertequadrat - für die Interkulturelle Kommunikation nutzbar machen lassen.



### Sineb El Masrar: Muslim Girls. Wer wir sind, wie wir leben

Muslimische Frauen begegnen uns fast überall, und doch wissen wir nur, dass sie unterdrückt, zwangsverheiratet und zwangsverhüllt sind. Stimmt nicht, sagt Sineb El Masrar: „Ich lebe selbstbestimmt, wie viele von uns“. Sie sind selbstbewusst, frech und lebensfroh. Tagsüber studieren sie BWL und abends sind sie Privatsekretärinnen ihrer in Behördenfragen oft unbeholfenen Eltern. Du triffst sie auf der Party eines Kommilitonen und sie flirten mit Mehmet, Christoph oder vielleicht auch Enrico. Sie sind Muslima 2.0, und sie sind keine Opfer, sondern eigenwillige Frauen, die ihr Leben selbst in die Hand nehmen. Mit oder ohne Tuch auf dem Kopf. Die marokkanisch-stämmige Autorin Sineb El Masrar erzählt, wie die junge muslimische Frauengeneration hierzulande ihr Leben lebt, was sie beeinflusst, wie sie um Unabhängigkeit kämpft und wo sie ihren Platz in der Gesellschaft sieht. Das Bild der muslimischen Frau in der Öffentlichkeit trifft nicht die Lebenswirklichkeit vieler junger Musliminnen. Sineb El Masrar spricht aus, was viele von ihnen denken: Augen auf, wir sind längst angekommen!



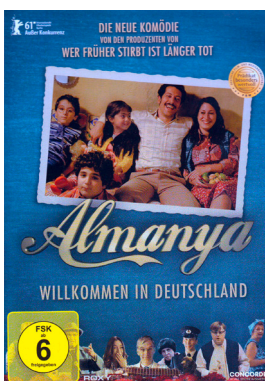
### Waldemar Vogelgesang: Jugendliche Aussiedler: Zwischen Entwurzelung, Ausgrenzung und Integration

Waldemar Vogelgesang fasst alle wichtigen Informationen, wie Geschichte der Russlanddeutschen, Rechtliche Grundlagen der Aussiedlung, Sprachliche Defizite, Ausbildung und Beruf, Religion, Bedeutung der Peergroup usw. in diesem Buch sehr gut zusammen. Er begründet vieles mit Studien und stellt alle wichtigen Aspekte, die für die Integration und Sozialisation eine Rolle spielen, gut dar. Das Buch eignet sich daher für alle, die sich mit dem Thema Aussiedler auseinandersetzen.



## Sylvia Schroll-Machl: Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben

Dieses Buch ist Pflichtlektüre für alle, die häufig beruflich mit Ausländern zu tun haben, oder für Nicht-Deutsche in deutschen Firmen. Fundiert werden hier die Grundlagen der deutschen (Geschäfts-)Kultur beschrieben und erklärt und damit Missverständnissen und Vorurteilen vorgebeugt. Dadurch ist dieses Buch auch für alle hochinteressant, die sich für Kultur als solche interessieren oder den eigenen Hintergrund besser verstehen wollen. „Liest man das vorliegende Buch, hat man manchmal das Gefühl, dass man kein Buch liest, sondern in einen Spiegel schaut.“



## Almanya – Willkommen in Deutschland – Ein Film

Cenk ist frustriert. In der Schule landet er beim Wählen der Fußballmannschaft mal wieder in der Türken-Elf, obwohl sich Cenk als Deutscher fühlt. Und beim Aufzeigen der Heimat ist Anatolien nicht mal mehr auf der Europakarte vorhanden. Da fragt sich der kleine Mann: Wer bin ich eigentlich? Seine Großeltern Fatma und Hüseyin Yilmaz sind gerade eingebürgert worden. Fatma freut sich riesig, Hüseyin ist skeptisch. Als die Einbürgerung gefeiert werden soll, überrascht Hüseyin seine Familie mit einem Hauskauf in der Türkei und einem gemeinsamen Urlaub, um das Haus zu renovieren. Das stößt auf gemischte Reaktionen. Doch die Familie macht sich auf den Weg in die alte Heimat. Dabei erzählt die Enkelin Canan dem kleinen Cenk die Geschichte der Familie Yilmaz. Vom Leben in Anatolien, Hüseyins Ankunft als 1.000.001 Einwanderer in Deutschland im Jahr 1964, den Schwierigkeiten beim Anfang im fremden Land, dem Nachholen der Familie und allem, was das Leben der Yilmaz so einzigartig macht. So lernt Cenk nicht nur ein neues Land, sondern auch eine irgendwie neue Familie kennen...



## Halbmondwahrheiten: Türkische Männer in Deutschland – Innenansichten einer geschlossenen Gesellschaft

In zwölf Geschichten gibt das Buch Einblick in die Lebenswelten des türkisch-muslimischen Mannes. Es behandelt die ungelösten Probleme der Integration, etwa warum Ali auch nach 40 Jahren in Deutschland kaum Deutsch spricht, warum Ismet keine Chance hatte, sein Abitur zu machen, sondern als junges Familienoberhaupt schnell Geld verdienen musste. Warum Koray eine Frau aus der Türkei als Ehefrau akzeptiert, obwohl er sie kaum kennt. Wie Adem mit seiner neuen Aufgabe als alleinerziehender Vater umgeht. Und warum Ahmet als Importbräutigam nach Deutschland aufgebrochen ist.



## Ahmet Toprak: „Unsere Ehre ist uns heilig“: Muslimische Familien in Deutschland

Muslimische Familien in Deutschland: Hier herrscht der Vater als Patriarch, Frauen werden unterdrückt, Töchter zwangsverheiratet, und die Söhne sind Spielbälle eines ihnen anerzogenen Machismus - oder etwa nicht? Ahmet Toprak geht der Frage nach der Wirklichkeit muslimischer Familien in Deutschland nach. Er besucht sie, spricht mit ihnen und komponiert aus seinen Erfahrungen und Gesprächen ein ganz anderes, lebensnahes Bild muslimischer Familien in Deutschland.