

mondial

Themenheft Transformation

Transformieren 90 Prozent der arabischen Laute ähneln denen der deutschen. Gibt es eigentlich eine Lautschrift, die nicht auf dem lateinischen Alphabet beruht? Ja. Und sie ist noch dazu ganz frisch. **Seite 22**

Umgestalten Warum nicht mal so?: Refugees privat sponsern. Weg vom Wirrwarr staatlicher Hilfen, hin zu Hilfen durch private (Familien-)Menschen und Initiativen. **Seite 4**

Verwandeln Kann ein Roboter eine schlechte in eine gute Nachricht verwandeln? Nein, aber mit seiner Hilfe kann herausgefunden werden, wie es ankommt, wenn die Lieblingschokolade aus ist. **Seite 13**

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Innovation – Transformation, von der Idee zur Umsetzung. Diese Schlagworte haben wir in den beiden **mondial**-Ausgaben dieses Jahres aufgegriffen.

Welche Innovationen im Bereich Gesellschaft und Interkulturelles gibt es und wie werden sie umgesetzt? Wie erfolgt eine Transformation in die Realität?

Um diese Fragen einzukreisen, hat sich die **mondial**-Redaktion umgehört und spannende Ein- und Aussichten aus vielfältigen gesellschaftlichen Feldern zusammengetragen: Alltag – Wo treffen Menschen auf Transformation in ihrem tagtäglichen Leben? Integration – Welche Möglichkeiten gibt es, auf »familiärer« Ebene geflüchteten Menschen dabei zu helfen, eine neue Heimat zu finden? Interkulturelle Forschung – Wie können Roboter eingesetzt werden, um etwas über das Kommunikationsverhalten von Deutschen und DänInnen zu erfahren? Digital Natives – Was muss getan werden, um die soziale, die persönliche Ebene in virtuell arbeitende Teams zu heben? Sprachenlernen – Welche Tricks hält das Arabische bereit, um die Aussprache im Deutschen einfacher zu gestalten?

In vorliegendem Heft geben wir den Ideen Raum, die neue Wege aufzeigen. Oft sind es kleine Veränderungen, manchmal auch große. Jeder Idee wohnt Fantasie inne. Fantasie ist eine Urkraft, für die es freies Denken braucht. Und Zuversicht. Und Unterstützung.

In unserem Stimmungsbild, diesmal aus Frankfurt am Main, ist deutlich zu sehen, wie die Themen rund um Immigration und der spürbare Zuspruch für rechte Parteien die Menschen beschäftigen. Es ist das erste Mal, dass politische Themen derart präsent in unserer Straßenumfrage auftauchen.

Ganz konkret zwischenmenschliche Interaktionen im interkulturellen Arbeitskontext beleuchten zwei Artikel. So erfahren wir Wissenswertes über Feedbackkultur im türkischen und im deutschen Unternehmenskontext. In ihrem Erlebnisbericht mit Selbsterkenntnis »Silence is golden« lässt uns Christiane Kunze an ihren persönlichen Erfahrungen während ihrer Arbeit in einem koreanischen Unternehmen in Deutschland teilhaben.

Viel Freude bei der Lektüre.

Ihre Redaktion

**Friederike von Denffer und Romy Paulig
und das Team von mondial**

Gesellschaft Transformation im Alltag:
beruflich, privat, in den Medien

- 3 Wann und wo haben Sie das letzte Mal gesellschaftliche Veränderung in Ihrem Alltag wahrgenommen?** Ein spontanes Stimmungsbild aus Frankfurt am Main *eingefangen von Jonas Keil*
- 4 Flüchtlingshilfe in Kanada: Wir adoptieren eine Großfamilie** *Claudia Blume*
- 7 »Silence is golden.« Als Deutsche in einer koreanischen Firma** *Christiane Kunze*
- 9 15 Fragen an** Noa

Wissenschaft Über Transformation:
akademisch-wissenschaftliche Erkenntnisse

- 10 Interkulturelle Personalentwicklung: Den richtigen Ton treffen**
Julia Johannsen
- 13 Extrem leckere Mandelschokolade.** Roboter helfen, interkulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und DänInnen zu untersuchen *Kerstin Fischer*
- 15 Neue wissenschaftliche Publikationen**
Zusammengestellt von Romy Paulig
- 16 Notabene ... Margaret Mead: Wie die Idee des Kulturrelativismus erstmals in den öffentlichen Diskurs gelangt** *Marco Werner*

Praxis Transformation und interkulturelle Kommunikation in Training, Beratung, Coaching

- 18 Digital Natives: Ohne soziale Kompetenz geht es nicht.** Ein trinationales Projekt zeigt Studierenden, wie sie ihren Arbeitsrhythmus in globalen virtuellen Teams professionalisieren können *Nikola Hale und Katharina Maak*
- 22 Besser verstanden werden** Wie eine Innovation die deutsche Aussprache für Arabischsprachige erleichtert *Romy Paulig und Benjamin Graf*

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

- 21 »Liebe SIETAR-Mitglieder«**
Ein Update von SIETAR-Vorstand Derek Tronsgard
- 26 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 27 Impressum**

Wann und wo haben Sie das letzte Mal gesellschaftliche Veränderung in Ihrem Alltag wahrgenommen?

Jonas Keil hat sich für **mondial** in Frankfurt am Main umgehört und ein spontanes Stimmungsbild eingefangen.

»Ich beschäftige mich beruflich auch mit gesellschaftlichen Veränderungen, wir begleiten Reallabor, das ist eine Wohninitiative von Leuten, die sich zusammenfinden und gemeinschaftlich wohnen und leben möchten. Was ich beeindruckend finde, ist, wie zukunftsorientiert dort über Themen wie Mobilität nachgedacht wird.« *Manu (31), Soziologin*

»Ich arbeite bei der Krankenkasse und merke, dass es in der Pflege schlimm aussieht und definitiv was verändert werden muss.« *Alef (32), Angestellte bei der Krankenkasse*

»Ich nehme als Architektin permanent Veränderung im Stadtbild wahr. Was mir sonst noch auffällt, ist, dass wir nur noch auf zwei Themen fokussieren, hinter denen alles andere verschwindet: Wie werden Flüchtlinge integriert und wie umgehen mit der AfD.« *Ulrike (50), Architektin*

»Also bei mir ist alles beim Alten. Aber die Flüchtlingspolitik der Regierung und die Migration, das bewegt die Bevölkerung und das bewegt auch mich.« *Heinz (65), Betriebsstellenleiter*

»Mir fällt auf, dass gar nichts mehr stimmt in der Gesellschaft. Vielleicht gehört das so in der Postmoderne. Es ist nur noch Auseinandersetzung, keiner hört dem anderen wirklich zu. Aber na ja gut, ich war bei '68 dabei, da war es auch nicht viel besser mit dem Zuhören (lacht), da haben auch alle gemeint, das Richtige zu denken. Aber es ging mehr um Inhalte, heute geht es nur um irgendwelche schrägen Emotionen, die Reflexion fehlt.« *Heide (78), Rentnerin*

»Was mir auffällt, ist, dass plötzlich rassistisches Gedankengut, das vor 10, 20 Jahren noch nicht an der Oberfläche war, plötzlich in Talkshows und vom Innenminister freiheraus geäußert wird und in der Mitte der Gesellschaft ankommt. Dass man wieder rassistische Dinge sagen darf, die man vorher nicht sagen durfte. Und dass diese Dinge teilweise einfach nur gesagt werden, weil man sich nicht versteht und seinen Nachbarn nicht kennt.« *Baran (23), Azubi*

»Spürbare Veränderung? Ja, das ist, dass ich Angst vor'm wachsenden Nationalismus habe, dass diese Fratze plötzlich wieder auftaucht.« *Peter (56), Angestellter*

»Ich habe gesellschaftliche Veränderung seit der Flüchtlingskrise bemerkt, gerade seit der letzten Bundestagswahl. Dass es eine große, alltägliche Tendenz Richtung rechts und AfD gibt, auch bei mir im Umfeld von Leuten, von denen ich weiß, dass sie eigentlich gar nichts mit rechts zu tun hatten, aber trotzdem die AfD befürworten, einfach als Protestreaktion.« *Ann-Sofie (21), Studentin*

»Die vielen Flüchtlinge fallen mir auf. Ich bin schon länger in Deutschland, früher war alles homogen, jetzt ist es wie in Amerika.« *Georg (52), Fotograf*

»Ich habe an mir die Veränderung festgestellt, dass ich kein Auto mehr haben will, sondern lieber auf die Umwelt achte und ein bisschen grün sein will. Denn wenn jeder so denkt, vielleicht kommt dann eine große Veränderung. Mit der Straßenbahn kann man in der Stadt auch gut leben.« *Afraz (38), Grafiker*

Jonas Keil studierte Politikwissenschaft an der Goethe-Universität Frankfurt und unterstützt derzeit SIETAR Deutschland e. V. im Bereich Öffentlichkeitsarbeit. **Kontakt** keil@sietar-deutschland.de



Flüchtlingshilfe in Kanada: Wir adoptieren eine Großfamilie

Claudia Blume

Bürger und Initiativen in Kanada können dank privatem Sponsoring syrischen Flüchtlingen den Eintritt in ein neues Leben ermöglichen.

Der 7. Dezember war der Tag, auf den wir seit Monaten gewartet hatten: Fröhlich landeten sieben Mitglieder der syrischen Al-Abdallah-Familie mit einer Air-Egypt-Maschine aus Beirut am Flughafen von Toronto, überschwänglich begrüßt von Mitgliedern unserer Sponsoren-Gruppe und Anas, dem 31-jährigen Sohn der Familie, der bereits zwei Wochen vorher in Kanada gelandet war.

Es war der Start eines neuen Lebens der Dreigenerationenfamilie, die vor mehr als zwei Jahren in den Libanon geflohen war, nachdem ihr Haus in der Nähe von Damaskus bei einem Luftangriff zerstört worden war. Für uns hatte alles schon im Mai begonnen. Mein Mann und ich hatten seit Langem mit Bestürzung die syrische Flüchtlingskrise verfolgt und waren empört, dass die Regierung des damaligen Premierministers Stephen Harper nur eine Handvoll Syrer ins Land ließ.

Im Gegensatz zu Europa, wo das Problem direkt vor der Haustür liegt, war im geografisch isolierten Kanada die Flüchtlingskrise bis zum Herbst kaum im öffentlichen Bewusstsein.

Wir beschlossen, selbst aktiv zu werden und zumindest eine Familie nach Kanada zu bringen. Als einziges Land der Welt gibt es nämlich in Kanada die Möglichkeit, Flüchtlinge privat zu sponsern. Das Programm besteht seit 1979, als Kanada innerhalb von 18 Monaten mehr als 60 000 vietnamesische Boatpeople ins Land brachte, ein Großteil von ihnen finanziert und betreut von Bürgern und Privatorganisationen.

225 000 Flüchtlinge privat gesponsert

Für diese Initiative wurde den Menschen Kanadas 1986 die Nanzen-Medaille verliehen, eine Auszeichnung der Vereinten Nationen für den Dienst an Flüchtlingen. Seitdem haben Privatleute mehr als 225 000 Flüchtlinge gesponsert.

Innerhalb kürzester Zeit hatten wir eine Sponsorengruppe von siebzehn Bekannten und Nachbarn zusammengetrommelt. Wir beschlossen, durch ein »gemischtes« Programm zu sponsern, in dem Flüchtlinge bereits vom Flüchtlingsrat der Vereinten Nationen und der kanadischen Regierung anerkannt worden und reisebereit sind und die Regierung 40 Prozent der rund 18 000 Euro bezahlt, die als Mindestsumme für den Lebensunterhalt einer vierköpfigen Familie für ein Jahr festgelegt sind – viel zu wenig allerdings für eine teure Metropole wie Toronto.

Durch die großzügigen Spenden einer lokalen Ärztevereinigung hatten wir bald den Großteil des Geldes aufgebracht. Doch wir stießen auf zwei Probleme: Auf den Flüchtlingslisten der Regierung waren noch immer so gut wie keine Syrer, und wir hatten Schwierigkeiten, einen *sponsorship agreement holder* als Partner zu finden – meist Kirchen oder ethnische Organisationen, die die offizielle Verbindungsstelle zwischen Privatgruppen und der kanadischen Immigrationsbehörde sind.

Das Foto des kleinen Alan Kurdi, der Anfang September vor der türkischen Küste ertrank, änderte alles. Es rüttelte die kanadische Öffentlichkeit auf wie kein anderer Medienbericht zuvor. Die inadäquate Flüchtlingspolitik der konservativen Harper-Regierung wurde plötzlich zu einem der größten Wahlkampfthemen in Kanada und war einer der Gründe, dass der Liberale Justin Trudeau, der

»Silence is golden«

Als Deutsche in einer südkoreanischen Firma

Christiane Kunze

Die internationale Firmenlandschaft in und um Frankfurt am Main bietet für jede/n ArbeitnehmerIn etwas. Für Deutsche mit Lust auf exotisch-arbeitsames Flair in meist devoter Stille wären da die koreanischen Firmen. Die, wie jeder seit der Fußball-WM glauben kann, ihren Erfolg auch aus starkem Patriotismus ziehen. Was ein koreanisches Unternehmen bieten und an Motivation und Anpassung von deutschen ArbeitnehmerInnen erwarten kann, trifft aber vielleicht nicht jedermanns (oder -frau) Vorstellung. Ein Erlebnisbericht mit Selbsterkenntnis.

»... und ich empfehle Ihnen das Buch ›Korean Business Etiquette‹, damit Sie sich auf die koreanische Arbeitskultur einstellen können«. An den Rat des nicht koreanischen Personalmanagers an meinem ersten Tag in dem kleinen koreanischen Chemieunternehmen muss ich noch heute denken. Damals gehörte mein Arbeitgeber noch zum berühmtesten koreanischen Global Player und saß in seinem reizvollen Gastempel in Schwalbach bei Frankfurt am Main. Diese Anbindung ließ mich über das für meine Qualifikation, Alter und ökonomisches Umfeld moderate Anfangsgehalt hinwegsehen (das auch fast auf diesem Niveau blieb). Und über die Befristung des Arbeitsvertrags auf zwei Jahre, was heute nicht nur in koreanischen Unternehmen zum Standard wird.

Statt 16 Euro in graue Literaturtheorie zu investieren, lernte ich vom ersten Tag an »on the job«. Und damit auch »by the colleagues«. Analog »learning by doing« sind beides beliebte koreanische Einarbeitungskonzepte, wie auch in meinem zwölfköpfigen deutsch-koreanischen Sales-Team für ein chemiebasiertes Verbundmaterial.

In ruhegeprägter Arbeitsatmosphäre, getragen vom Gehorsam gegenüber dem Teamchef, lief das folgendermaßen: Ein koreanischer oder eine der wenigen deutschen Kolleginnen setzte sich daneben und erklärte die nicht immer unkomplizierten Systeme in leiser Stimme und mit immer freundlichstem Lächeln, und kehrte

Die Metropolregion Rhein-Main-Gebiet ist die größte koreanische Business-Community Europas. 297 koreanischstämmige Unternehmen haben ihre Niederlassungen im IHK-Bereich Frankfurt am Main, dazu gehören Europazentralen koreanischer Großkonzerne, »Chaebols« wie Hyundai, LG International, Kia Motors und natürlich Samsung, der Nr. 1. Weitere kleinere Unternehmen sind Nexen Tyre, Hankook und Lotte. Knapp 90 dieser Unternehmen stehen in der Grund- und Gewerbesteuer-Oase Eschborn-Süd.

dann ins eigene Reich bzw. Schreibtischzone zurück. Fragen oder Detailerkklärungen erfolgten dann über den beliebten internen Messenger – aber seltenst persönlich. Mein Bild von einem Großraumbüro änderte sich rapide, denn statt mehrlagigen Stimmgewirrs und Telefonoktaven, die um die Wette klingeln, regierte meistens gehorsame Stille. Die ich als Neuling sogar als inspirierend wahrnahm. Mit meiner europäischen Altstimme neben den oft kinderartigen Telefonaten der koreanischen Kolleginnen und meiner offensichtlichen Lust am Kunden- oder Dienstleistungsgespräch fiel ich vermutlich damals schon dem koreanischen Teamchef auf. Er thronte – auch typisch in Korea – mit seinem Schreibtisch hinter uns. Und hörte mehr als man vermuten konnte. Weil hier aufgewachsen, gab es auch keine Geheimsprache unter den Deutschen. Es blieben nur separate Treffen nach der Arbeit oder der interne Messenger zu Fragen oder persönlichem, unüberwachtem Austausch. Die neu gegründete Badminton-Gruppe war aber eher ein Freizeitdate als ein Beschwerdepool – und zog außer einigen »Stammdeutschen« sogar (wenige) KoreanerInnen an. Denn trotz moderner Einflüsse bleiben sie nun mal meistens lieber unter sich.

»Bis 8 Uhr im Büro sein« kam ich auch hochmotiviert nach, bis angesichts der S-Bahn-Abenteuer auf »bis 9 Uhr« umgestellt wurde. Damit waren alle früher als der Chef da.

»Sie werden hier teilweise 50 bis 60 Stunden pro Woche arbeiten«, warnte mein deutscher Teamchef. Diese leichte Abweichung von der vertraglich vereinbarten 38,5-Stunden-Woche ohne Überstundenausgleich und Arbeitseinsätze bis nach 20 Uhr konnte ich verschmerzen. Die präsenzorientierten koreanischen KollegInnen blieben oft länger. Kurzfristigstes Handeln und Improvisation sind schließlich auch typisch koreanische Business-Merkmale. Immerhin beförderte mich mein Einsatz – gerade für Deadlines bei Messen oder Awards – von der einfachen Kundenbetreuerin zur medienaktiven und deutschsprachigen »PR-Lady«, die sich um »Luxus« wie Website, Newsletter, Awards, Objektfotos und Publikationen kümmern durfte.

Anpassungsfähig machten mich die non-monetären Vorteile, die soziale Einbindung. Kaum eine Woche verging ohne Mittag-

Interkulturelle Personalentwicklung: Den richtigen Ton treffen

Julia Johannsen

Eine effektive Personalentwicklung ist eine der größten Herausforderungen im internationalen Personalmanagement. Unabhängig von ihrer Größe allokieren internationale Unternehmen daher besonders viele Projektmittel der Human Resources auf diesen Bereich (Knorr 2006). Im besten Falle setzt Personalentwicklung eng bei den MitarbeiterInnen an: Im Einklang mit den Unternehmenszielen gilt es, auf die individuellen Bedarfe einzugehen, neues Wissen zugänglich zu machen und Talente zu fördern. Personalentwicklung ist so im Kern ein höchst persönliches Unterfangen. Zahlreiche ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis weisen darauf hin, dass insbesondere im internationalen Kontext »globale« Personalentwicklungspraktiken mit Bedacht eingesetzt werden sollten. Am Beispiel türkisch-deutscher Kommunikation in deutschen Unternehmen in der Türkei wird im Folgenden auf die Besonderheiten interkultureller Führungssituationen und Personalentwicklung eingegangen.

Führung wird interkulturell

Der Erfolg internationaler Unternehmen hängt maßgeblich vom Zusammenspiel zwischen den Mutterunternehmen und ihren Tochtergesellschaften ab. Um die Unternehmensaktivitäten international zu steuern, werden in den Tochtergesellschaften die Schlüsselpositionen oftmals mit Führungskräften der Muttergesellschaft besetzt (vgl. Stahl 2002: 227). Das Phänomen »Führung« wird damit interkulturell, da die Führungskräfte in einem anderen kulturellen Kontext als ihrem eigenen agieren und interkulturelle Teams leiten. Wie Gasteiger (2016) feststellt, wird durch eine interkulturelle Situation die ohnehin vielschichtige Führungssituation noch komplexer. Die internationale Führungsforschung (u. a. die GLOBE-Studie) konnte zeigen, dass Konzepte zur »Führung« durch den kulturellen Kontext maßgeblich beeinflusst werden (House 1997; House/Javidan 2004). Was für eine Führungskraft charakteristisch ist und welche Führungsstile favorisiert werden, variiert je nach Kultur. Der Kulturwissenschaftler Phillippe D'Iribarne geht ebenfalls auf diese kulturelle Passung ein: »Wenn ein Manager bei den Menschen, die für ihn arbeiten, Begeisterung auslösen und es vermeiden will, sie zu schockieren, dann muss er verstehen, was sie begeistert und schockiert. Hierbei geht es natürlich um die großen Prinzipien: legitim/illegitim, denkbar/undenkbar, Gut/Böse« (2001: 262).

Führung im türkisch-deutschen Kontext

Im Rahmen einer empirischen Studie im Jahre 2016 in vier deutschen Unternehmen in der Türkei (Johannsen 2018) wurden deutsche Führungskräfte sowie die MitarbeiterInnen ihrer Teams befragt und folgenden Fragen nachgegangen: Welche ungeschriebenen Gesetze gelten im »dritten Raum« eines deutschen Unternehmens in der Türkei? Was macht eine Führungskraft in der Türkei in den Augen der MitarbeiterInnen zu einer »guten« Führungskraft?

Auf Grundlage der »Impliziten Führungstheorie« (Lord & Mahler 1991) wurden die Führungsprototypen sowie die Passung der deutschen Führungskräfte zu diesen Führungsschemata un-

tersucht. Es konnten vier Merkmale identifiziert werden, die für besonders viele der MitarbeiterInnen zu ihrem Bild einer »guten« Führungskraft dazugehörten. Für über die Hälfte der MitarbeiterInnen war die soziale Beziehung und die Qualität der Beziehung zu ihrer/m Vorgesetzten von besonderer Bedeutung. Zudem wurde die aktive Personalentwicklung, fachliche Kompetenz sowie eine offene Kommunikation als wichtig erachtet. Obwohl die MitarbeiterInnen einzeln befragt wurden, nannte über die Hälfte dasselbe Merkmal – Wie lässt sich das erklären?

Zahlreiche empirische Untersuchungen wie die GLOBE-Studie (Brodbeck 2016: 243) zeigen, dass die türkische Gesellschaft stark kollektivistisch ausgerichtet ist. Nach Gudykunst (1988) steht in kollektivistischen Gesellschaften vor allem die soziale Gruppenharmonie und Konformität im Zentrum. Des Weiteren sind »gute Beziehungen« sowie »Unterstützung« zentrale Merkmale des paternalistischen Führungsstils, der nach Aycan et al. (2000) in der Türkei stark verbreitet ist. Der GLOBE-Studie zufolge gilt der humanorientierte Führungsstil, der paternalistische Züge enthält (Brodbeck 2016: 161), neben dem teamorientierten, charismatischen und partizipativen Führungsstil als einer der vier favorisierten Führungsstile in der Türkei (ebd.: 160 ff).

Feedback und Kritik in deutschen Unternehmen in der Türkei

Zahlreiche türkische WissenschaftlerInnen konstatieren, dass eine »kulturblinde« Implementierung von westlichen HR-Praktiken in der Türkei zu unternehmensinternen Problemen führen kann. »Some organizations follow the newest trends in HRM practices (e. g. job enrichment and empowering supervision), but they experience difficulties due to some of the »emic« characteristics of both the societal and organizational cultures.« (Aycan 2001: 253) Insbesondere der Einsatz von Personalentwicklungsmethoden, wie dem 360-Grad-Feedback, wird nur nach ausgiebiger Prüfung empfohlen: »Some Turkish organizations try to adopt western applications without giving importance to the basic factors of culture,

Extrem leckere Mandelschokolade

Roboter helfen, interkulturelle Unterschiede zwischen Deutschen und DänInnen zu untersuchen

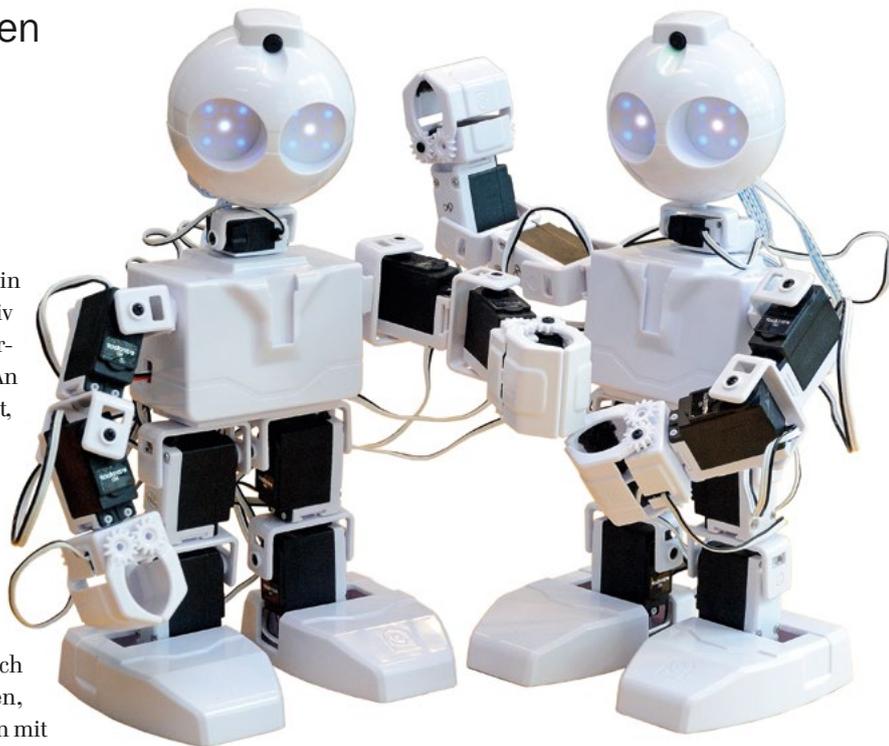
Kerstin Fischer

Interkulturelle Unterschiede erwarten wir, wenn wir in ferne Länder reisen, aber gibt es auch in zwei so relativ ähnlichen Ländern wie Dänemark und Deutschland verschiedene Arten und Weisen, die Dinge zu handhaben? An der Universität Süddänemarks in Sonderborg, das heißt, nur etwa 35 km hinter der deutsch-dänischen Grenze, haben wir einige Beobachtungen gemacht, die auf solche Unterschiede hindeuten, und denen wir jetzt in Experimenten nachgehen. Die Untersuchung interkultureller Unterschiede muss dabei immer darauf achten, nicht unzulässig zu verallgemeinern und damit weniger zur Verbesserung der Verständigung zwischen den Kulturen beizutragen, als eine mögliche Kluft vielleicht sogar noch zu vergrößern. Um diesen Problemen zuvorzukommen, benutzen wir in Sonderborg Roboter und machen Studien mit sehr vielen TeilnehmerInnen.

Ein Beispiel

In der Studie, über die ich hier berichten möchte, untersuchen wir, wie Menschen mit Dänisch, Deutsch und Englisch als Muttersprache schlechte Nachrichten überbringen. Als Deutschen, die in Dänemark (leben und) arbeiten, ist mir und meinem Team aufgefallen, dass DänInnen gelegentlich schlechte Nachrichten in einer Weise überbringen, die anderswo möglicherweise als unhöflich wahrgenommen würde. Zunächst haben wir diese Beobachtung mit unseren dänischen KollegInnen diskutiert und so die Hypothese entwickelt, dass DänInnen möglicherweise unterscheiden zwischen unangenehmen Ereignissen, die sie (mit)verschuldet haben, und solchen, auf die sie keinen Einfluss haben. Um diese Hypothese weiter zu beleuchten, haben wir eine kleine Fragebogenuntersuchung gemacht, in der wir DänInnen, Deutsche und US-AmerikanerInnen gebeten haben, kleine Geschichten zu Ende zu schreiben. Eine der Geschichten ist die folgende:

Eine Kundin kommt in einen Laden, in dem Sie gelegentlich aushelfen. Die Kundin fragt nach Mandelschokolade. Obwohl der Laden normalerweise Mandelschokolade anbietet, wissen Sie zufällig, dass der Lieferant jetzt zum dritten Mal die Mandelschokolade vergessen hat. Sie sagen: _____ Ihre Antwort _____



In diesem Beispiel hat die Verkäuferin oder der Verkäufer keinen eigenen Anteil an dem Mangel an Mandelschokolade. In Deutschland bekamen wir Antworten, die Ausdrücke wie »ich befürchte«, »leider« und »es tut mir sehr leid« sowie Interjektionen wie »oh« enthielten, sowie Äußerungen, in der die Perspektive des Gegenübers eingenommen wurde, z. B. »da haben Sie Pech«, und Vorschläge zur Kompensation, aber auch eher nüchterne Sätze wie in diesem Beispiel: *Leider ist die Schokolade aus. Ich weiß nicht, wann wir sie wieder bekommen, der Lieferant ist unzuverlässig.*

In Dänemark bekamen wir überwiegend solch nüchterne Sätze, z. B.: *Vi har desværre ingen mandel chokolade, da vores forhandler ikke har leveret dem. [Wir haben leider keine Mandelschokolade, da unser Lieferant nicht geliefert hat.]*

Bis auf »leider« gibt es keinen emotionalen Ausdruck in den meisten Antworten. Stattdessen gibt es häufiger Vorschläge für Möglichkeiten, die schlechte Nachricht »wettzumachen«, z. B.: *Lige i dag har vi desværre ikke flere mandler i chokolade, men vi har nogle andre former for mandler og nødder, der er lige så gode. Fx xxxx. Du skulle prøve dem. De er fuldt ud lige så gode. Du kan lige få en smagsprøve (hvis muligt) [Ausgerechnet heute haben wir leider keine Mandelschokolade mehr, aber wir haben andere Formen*

Notabene ... Margaret Mead (1901–1978)

Wie die Idee des Kulturrelativismus erstmals in den öffentlichen Diskurs gelangt

1960 formulierte der Historiker Philippe Ariès die These, dass Kindheit, wie wir sie heute kennen, eine Erfindung der Moderne sei. Er bezog sich dabei auf die französische Gesellschaft des frühen 19. Jahrhunderts. Diese westlich zentrierte Sichtweise bedarf einer interkulturellen Überprüfung. Margaret Mead ging – mehrere Jahrzehnte vor Ariès – bereits einer ähnlichen These nach. Sie vermutete, dass sich wandelnde Erziehungsweisen nicht nur epochenspezifisch, sondern auch kulturell bedingt sind, belegte diese Annahme 1926 mit ihrer Studie »Jugend und Sexualität in Samoa« und leistete damit einen wissenschaftlichen Beitrag, der bis heute zitiert und rezipiert wird. Aus diesem Grund widmen wir uns in der aktuellen **mondial**-Ausgabe dem Lebenswerk Margaret Meads und dem – von ihr mitbegründeten – Kulturrelativismus.

»Damit meine Landsleute sich selbst vielleicht besser verstehen«

Die am 16. Dezember 1901 in Philadelphia geborene Ethnologin Margaret Mead stammte aus einem Akademiker*innenhaushalt. Während ihr Vater Wirtschaftswissenschaftler war, widmete sich ihre Mutter der Soziologie. Als promovierte Soziologin und bekennende Feministin war sie es, die ihre Tochter forderte und förderte. Bereits die Großmutter mütterlicher Seite war eine studierte Psychologin und wissenschaftlich anerkannt – so war es wenig überraschend, dass auch Margaret ihren Weg in die Wissenschaft fand. An der Columbia University und dem Barnard College studierte sie Anthropologie. Einige Jahre später hat Mead selbst im Rahmen ihrer Professur an der Columbia University geforscht und gelehrt. Gegenstand

ihrer Forschung waren indigene Gruppen des südlichen Pazifiks. Das Reisen gehörte unmittelbar zu ihrem Leben und ihrer Arbeit dazu. Sie verbrachte Monate damit, mit den Menschen in Neuguinea, Samoa sowie den USA (Nebraska) zu leben und deren Lebensweisen zu studieren. Sie lebte mit verschiedenen indigenen Bevölkerungsgruppen, etwa Samoanern, den Manus, Arapesh, Mundugumor und Tehambuli. Zur Erforschung verwendete sie Methoden der Psychologie wie Intelligenztests, Fragebögen oder Befragungen.

Ihr Interesse bestand darin, die Gestaltbarkeit menschlicher Natur zu erforschen und der Frage nachzugehen, inwiefern und in welchem Ausmaß uns die Gesellschaft, in der wir leben, prägt. Hierbei nahm sie eine interkulturell-vergleichende Perspektive ein. Beispielsweise untersuchte sie in Samoa die Erziehung und Sozialisation junger Frauen – »damit meine Landsleute sich selbst vielleicht besser verstehen«, wie sie selbst angab. Mead wandte ihren Blick nach außen, um ihn anschließend nach innen zu richten.

Feldforschung in Samoa

Margaret Meads Forschungsaufenthalt 1925 betrug in Samoa neun Monate. Sie interviewte und beobachtete insgesamt 68 junge Frauen im Alter von neun bis zwanzig Jahren. Dabei wurde sie von einer jungen Samoanerin unterstützt, die ihr half, die lokalen Bräuche und Beziehungskonstellationen zu verstehen. Auf der Insel Ta'ū lebten zu diesem Zeitpunkt 600 Menschen. Die Südseeinsel war seit 1830 unter der Leitung amerikanischer MissionarInnen der Congregational Church und somit nicht vollkommen frei von westlichen Einflüssen. Auf der Insel gab es in jedem Dorf christliche Schulen und Kirchen. Davon war Mead enttäuscht, hoffte sie doch, eine Kultur vorzufinden, die näher an einer ursprünglichen Lebensweise orientiert war. Dieser Umstand kommt in ihren Analysen nicht explizit zur Sprache, soll allerdings an dieser Stelle angemerkt werden. Nichtsdestotrotz waren ihre Beobachtungen kultur- und geschlechtsspezifisch bahnbrechend für die damalige Wissenschaft und bildeten eine wesentliche Grundlage des heutigen Verständnisses von Kultur und Geschlecht.

Jugend und Sexualität in Samoa

Das Forschungsinteresse Meads und ihres Doktorvaters Franz Boas galt der Pubertät junger Mädchen. In Meads Heimat, den USA, entstanden besonders für junge Frauen komplexe Lebensrealitäten, die Mead untersuchen wollte. Liegt das Sturm-und-Drang-Verhalten, die Rebellion in der Natur des Heranwachsenden? Oder gibt es zivilisatorische Unterschiede? Im Vorwort zu ihrem Buch »Coming of Age in Samoa« schreibt sie: »Under different conditions does adolescence present a different picture?«. Um diese Frage zu klären, erforschte die Ethnologin den Alltag, die Bildung und die Sozialstrukturen junger Frauen in Samoa. Ein großer Teil der untersuchten Strukturen waren Rituale und ritualisierte Verhaltensweisen für Jungen und Mädchen. Hierzu gehörten spezielle Formen der Disziplinierung gegenüber den Heranwachsenden, vor allem körperliche Maßrege-

Digital Natives: Ohne soziale Kompetenz geht es nicht

Ein trinationales Projekt zeigt Studierenden, wie sie ihren Arbeitsrhythmus in globalen virtuellen Teams professionalisieren können

Nikola Hale und Katharina Maak

Man nehme: 28 Studierende der Wirtschaftswissenschaften aus drei europäischen Ländern, drei Professorinnen und ein Forschungsduo. Dazu bereite man die Studierenden zwei Wochen an ihren Heimatuniversitäten vor, gebe ihnen eine gemeinsame Aufgabe und werfe sie anschließend in gemischten Teams auf eine Virtual-Meeting-Plattform. Was dabei herauskommt? Das »Global Virtual Team Projekt« (GVT) und jede Menge neuer Erkenntnisse sowie die Einsicht, dass die Arbeit in virtuellen Arbeitsgruppen doch nicht so einfach ist, selbst wenn einem praktisch der Umgang mit Smartphone und Computer in die Wiege gelegt worden ist.

Millennials meet Virtuality – Die Herausforderungen der Arbeit in globalen virtuellen Teams

Wenn die sogenannten Millennials auf eine virtuelle Arbeitsumgebung treffen, nehmen sie vielleicht an, dass sie als Digitalversteuerte wenige Probleme erleben werden. Unsere Literaturrecherche, Tiefeninterviews, Umfragen und Erfahrungen mit dem GVT-Projekt zeigen jedoch das Gegenteil. Um mit den Herausforderungen, wie sie in dieser simulierten Situation mit den Studierenden aufgezeigt wurde, elegant umgehen zu können, müssen die Millennials lernen, wie man soziale Präsenz im virtuellen Raum kreierte. Dies ist wichtig, um Vertrauen aufzubauen, eine gemeinsame Ausrichtung der Prozesse und Ziele vorzunehmen sowie Begeisterung zu schaffen, um daraufhin die gewünschte Leistung zu erzielen. Die gewisse Affinität bei vielen Millennials im Umgang mit der digitalen Technologie bringt weniger Vorteile als die notwendige interkulturelle kommunikative Kompetenz und »analoge« Erfahrung mit Teambuilding.

Zuerst konzipiert wurde das Projekt vor zwei Jahren am Campus der Hochschule Furtwangen (HFU) in Schwenningen, als die Professorinnen Nikola Hale und Heike Stengel anhand ihrer Erfahrungen als interkulturelle Beraterinnen und Trainerinnen in der Industrie erkannt haben, dass Studierende auf die virtuelle Arbeitsumgebung vorbereitet werden müssen. Gemeinsam beschrieben sie sich dem erklärten Ziel, die Herausforderungen des

»Virtual Teamworking« in einem Pilotprojekt mit Unterstützung ihrer Studierenden zu erforschen.

Vier Bachelor- und Masterarbeiten später, im Sommersemester 2018, untersuchte Nikola Hale diese Fragestellung in dem Projekt »Finde deinen GVT Rhythmus!« in Kooperation mit Kolleginnen der Universität von Málaga, Spanien und der Universität Lahti in Finnland, zwei Partner-Universitäten, die sich an zwei geografisch und kulturell weit entfernten Ecken Europas befinden. Außerdem wurde die Arbeit durch das Forschungsduo Katharina Maak, interkulturelle Trainerin und Dozentin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, und Armando Bleher, Diplomand der Internationalen Betriebswirtschaftslehre an der HFU, unterstützt, um als Team den Grundstein für dieses Projekt zu legen.

Der Fokus des Pionierprojekts lag vor allem darauf, folgende Hypothese wissenschaftlich zu untersuchen: Würden die teilnehmenden Studierenden, die sich vorher nicht kannten, die Fähigkeit entwickeln, eine soziale Präsenz im virtuellen Raum und Vertrauen zu den Mitgliedern ihres jeweiligen Teams aufzubauen? Wie würden sie die Herausforderungen, die eine Teamarbeit in virtuellen Meetings mit sich bringt, meistern? Wie würden sie mit den Anforderungen, wie z. B. abweichenden Zeitzonen, Standorten, pädagogischen Systemen, unterschiedlichen Niveaus der englischen Sprache und kulturellen Unterschieden, die vor allem die Kommunikation zwischen den einzelnen Teammitgliedern beeinflussen, umgehen? Was erreicht ein Team, das sich vier Wochen im virtuellen Raum aufhält und sich abschließend in einem 48 Stunden andauernden Präsenzwochenende trifft? Und wie verhält sich die Gruppenarbeit im virtuellen Raum gegenüber der Arbeit face to face?

Das Besondere an diesem Projekt ist, dass all die Schwierigkeiten und versteckten Herausforderungen, die Global Player bei ihrer Arbeit als »Virtual Team« erleben, die teilnehmenden Studenten und Studentinnen während ihres Studiums nun selbst erfahren und erproben konnten. Diese Erfahrungen im Projekt würden die Kompetenzen der Studierenden schulen. Zudem

Liebe SIETAR-Mitglieder,

wir freuen uns sehr, Ihnen die neueste Ausgabe von **mondial** zu präsentieren. Seit dem Forum im April dieses Jahres ist eine ganze Menge passiert:

Mentoring-Programm

Auf dem Forum ist das neue Mentoring-Programm vorgestellt worden. Vielen Dank an alle, die daran Interesse gezeigt haben! Die ersten Mentoring-Paare sind schon gebildet worden und die Arbeit hat begonnen. Wollen Sie auch dabei sein? Infos und die Gelegenheit zur Anmeldung finden Sie unter dem Punkt »Service« auf der Website.

Überhaupt hat sich die Website ziemlich gewandelt. Wir haben ihr ein Facelift verpasst und die Funktionen erweitert. So können Sie Ihrem Profil jetzt ein Foto hinzufügen. Durch das Setzen eines Hakens an der entsprechenden Stelle bei den Kommunikationspräferenzen im Profil machen Sie das Foto in der Mitgliedergalerie öffentlich einsehbar. Sie können sich jetzt auch über die Website für Regional-Events anmelden. Fragen Sie bei Ihrem Regionalgruppenleiter an, ob dies auch so geplant ist.

Mitglieder stellen Ihre Angebote und Ideen vor

Nach mehrfachen Anfragen freuen wir uns, Ihnen die Möglichkeit zu geben, eigene Beiträge auf der Website zu posten. Starten Sie eine interkulturelle Diskussion, kommentieren Sie die Blog-Posts oder bringen Sie anderen Mitgliedern Ihre Angebote und Leistungen näher.

SIETAR Europa Congress – Call For Papers

Der SIETAR Europa Congress 2019 findet vom 27. Mai bis zum 2. Juni 2019 in Belgien statt. Die Pre-Conference-Workshops laufen vom 27. bis zum 29. Mai 2019, die offizielle Konferenz ist vom 30. Mai bis zum 1. Juni 2019 geplant und für den 2. Juni 2019 sind die Post-Conference-Workshops angesetzt.

Regionalgruppen

In den Regionen findet bis zum Ende des Jahres in fast jeder Gruppe noch ein Treffen statt. In Dortmund wird zurzeit ein Stammtisch organisiert. Wenn Sie dabei sein wollen, können Sie jetzt schon Kontakt mit der Regionalgruppe Rhein-Ruhr aufnehmen. Weitere Infos finden Sie bald auf der Website.

Workshops

Im November findet der letzte SIETAR-Workshop im Jahr 2018 statt: Das langjährige SIETAR-Mitglied Rob Gibson spricht am 11. November 2018 in Frankfurt zum Thema »Unconscious Bias«. Haben Sie Anregungen zu den Workshops für das nächste Jahr? Schicken Sie eine E-Mail an unser Vorstandsmitglied Antje Boijens: boijens@sietar-deutschland.de.

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Derek Tronsgard

Mitglied des Vorstands, PR und Öffentlichkeitsarbeit

Kooperationen von SIETAR Deutschland e.V.

BDVT e.V.: Veranstaltungen und Regional-Clubs des Berufsverbands für TrainerInnen, BeraterInnen und Coaches besuchen Sie zu denselben Konditionen wie die Mitglieder des BDVT.



Fachverband Gender Diversity e.V.:

Bei Veranstaltungen erhalten Sie ermäßigte Konditionen.

Assist International HR: a) Bei der Ausbildung zum »Intercultural Business Trainer/Moderator (IBT/M)« übernimmt Assist International HR Ihren SIETAR-Mitgliedsbeitrag für ein Jahr und b) in der Reihe



»Advanced Intercultural Trainer Training« erhalten Sie eine vergünstigte Teilnahme pro Veranstaltung von bis zu € 80,00.



Intercultural Readiness Check von IBI (Intercultural Business Improvement): Beim deutschen Lizenzierungskurs profitieren Sie von einer Vergünstigung in Höhe von € 200,00.

Coaching-Akademie Reimer:

Bei der Ausbildung zum systemischen »Business Coach« übernimmt die Coaching-Akademie Reimer Ihren SIETAR-Mitgliedsbeitrag für ein Jahr.



Trainerversorgung e.V.: Als SIETAR-Mitglied sind Sie automatisch Gruppenmitglied in der Trainerversorgung e.V. und können sich kostenlos zu Fragen und Belangen der Vorsorge und Absicherung beraten lassen.

PSYCHOLOGIE HEUTE: Sie erhalten 20% Rabatt auf ein Abonnement.



Sixt: Sie erhalten bis zu 20% Rabatt bei Beantragung der Gold Card (kostenfrei).

Besser verstanden werden

Wie eine Innovation die deutsche Aussprache für Arabischsprachige erleichtert

Romy Paulig

Bald könnten Arabischsprachige in Deutschkursen eine besondere Unterstützung erfahren. Benjamin Graf hat es sich in seinem Spezialvikariat zur Aufgabe gemacht, eine Lautschrift zu entwickeln, die die Aussprache deutscher Wörter mittels arabischer Schriftzeichen ermöglicht. Der Clou: Graf nutzt die Tatsache, dass circa 90 Prozent der arabischen Laute den deutschen ähneln. Das daraus entstandene Lautsystem ALDS (Arabische Lautschrift für die deutsche Sprache) setzt auf mitgebrachte Ressourcen und verspricht schnellere Lernerfolge.

Die Idee

Benjamin Graf hat eine besondere Affinität zu Sprache. Während eines einjährigen Aufenthalts in Jordanien lernte er Arabisch in Schrift und Wort und entwickelte damit Wissen und ein Gespür für arabischsprachige Deutschlernende. Zurück in Deutschland, engagiert in der Flüchtlingsarbeit, bemerkte Benjamin Graf, welch

schwieriges Unterfangen die deutsche Aussprache für arabischsprachige Geflüchtete darstellte. Schrieb er ihnen allerdings deutsche Wörter in arabischer Schrift auf, fiel es ihnen leicht, die korrekte Aussprache nachzuvollziehen. Die Grundidee war geboren.

Der Hintergrund: Beim Lernen deutscher Aussprache können arabische MuttersprachlerInnen selten auf die internationale Lautschrift (IPA) zurückgreifen, da sie auf lateinischen Buchstaben basiert und für die meisten zu schwierig zu lernen ist. Die naheliegende Idee: Eine Lautschrift in arabischen Buchstaben. Mit ihr können arabische MuttersprachlerInnen viele Laute intuitiv korrekt aussprechen. Ferner hilft sie zu unterscheiden, was bereits aus dem eigenen Sprachraum bekannt und was wirklich Neuland ist – und intensiver Übung bedarf.

Ressourcen der arabischen Sprache nutzen

Geflüchtete arabischer Herkunft bringen einen großen Schatz an Aussprachegewohnheiten mit. Die arabische Hoch- und Umgangssprache verschiedener Dialekte enthält die Aussprache fast aller



Konzentriertes Arbeiten und Hinhören im Sprachkurs, Foto © Rudolf Ostermann, 2017

deutschen Buchstaben bzw. Laute – bis auf CH wie in »ich«, sowie Ö und Ü. Mithilfe arabischer Buchstaben ergeben sich teilweise sogar mehr Ausdrucksmöglichkeiten als mit lateinischen Lettern: Der Stopplaut im Wort »Post'amt« beispielsweise kann mit einem arabischen Hamza (ء) schriftlich ausgedrückt werden.

Von der Idee zum Projekt

Unter wissenschaftlicher Begleitung von Professor Alghamdi aus Saudi-Arabien sowie Professorin Borgwaldt von der Universität Bamberg erarbeitete Benjamin Graf die arabische Lautschrift für die deutsche Sprache. An erster Stelle stand die Kategorisierung der häufigsten deutschen Wörter gemäß einem Ampelsystem, das die auszusprechenden Laute in für Arabischsprachige identische, bekannte und unbekannte Laute gliederte.

Im Anschluss daran begann die Erstellung multimedialer Lehrmaterialien, die parallel in ersten Sprachkursen getestet wurden. Daraus entstanden ist ein gedrucktes Heft. Es erklärt das Ampelsystem mithilfe von QR-Code-verlinkten Videos und liefert zahlreiche Aussprachebeispiele. In der Digitalversion des Heftes sind zudem alle Beispiele mit Audiodateien versehen und anklickbar.

Dank der Förderung durch den Flüchtlingsfonds der Evangelische Kirche in Hessen und Nassau hat es die Idee von Benjamin Graf in die Umsetzung als anschauliches Lehrmanual geschafft und befindet sich nun in der finalen Pilotphase. Im Anschluss an das Projekt kann ALDS in jegliche Literatur und in Kursen für Geflüchtete bzw. arabische MuttersprachlerInnen, die Deutsch als Fremdsprache erlernen, genutzt werden. Auch in Deutschkursen und Alphabetisierungskursen kann sie zum Einsatz kommen. Haben Sie Interesse an weiteren Lautspracheheften? Sie können sie kostenlos von Benjamin Graf erhalten.

Ideengeber und Projektverantwortlicher

Benjamin Graf ist seit Januar 2018 Pfarrer der evangelischen Kirchengemeinde Nieder-Roden (Landkreis Offenbach). Er studierte evangelische Theologie und Rhetorik in Tübingen und absolvierte sein Vikariat (praktische Ausbildung nach dem Theologiestudium) in Wiesbaden. Im so genannten Spezialvikariat (ausgebildete Theologen können vor der ersten Pfarrerstelle noch einmal etwas ganz anderes machen) entwickelte er zusammen mit einem Sprachwissenschaftler aus Saudi-Arabien und einer Expertin der Universität Bamberg eine arabische Lautschrift für die deutsche Sprache (ALDS). Graf spricht Englisch, Arabisch, die jordanische Gebärdensprache sowie etwas Russisch und beherrscht Latein, Hebräisch und Griechisch.

Kontakt benjamin.graf.kgm.nieder-roden@ekhn-net.de

Projektwebseite www.elischara.de

Bericht

Romy Paulig Mitglied der **mondial**-Redaktion

Kontakt paulig@mondial-journal.de

Auf den nächsten Seiten erklärt uns Benjamin Graf die ALDS genauer.

mondali Welt Kultur Kalender

In 365 Tagen um die Welt! Freuen Sie sich auf das »indische Frühlingsfest«, die »Fête de la Musique« oder den »Karneval in Rio de Janeiro«. **mondali** präsentiert täglich Fest- oder Feiertage verschiedener Kulturen und Religionen weltweit.



**Große Sache: raffiniertes Wanddesign.
Der mondali Plakatkalender 2019**

Format DIN A0 (84 x 112 cm), erhältlich in verschiedenen Motiven in stabiler Papprolle: 19,95 € (zzgl. Versand – nur solange Vorrat reicht)

info@mondali-kalender.de

www.mondali-kalender.de

Die Arabische Lautschrift für die deutsche Sprache (ALDS)

Benjamin Graf

Arabische MuttersprachlerInnen können mithilfe der ALDS die Mehrzahl der deutschen Laute (ca. 90 %) schnell akkurat aussprechen lernen. Hilfestellung gibt ihnen dabei die Kategorisierung aller vorkommenden Laute in drei Schwierigkeitsstufen: grün (leicht) – gelb (mittel) – rot (schwierig). Lehrvideos ebenso wie digitale oder gedruckte Übersichten richten sich nach diesem Ampelsystem.

Unter Rekurs auf die ihnen bekannten arabischen Laute bedürfen dann nur noch wenige deutsche Laute längerer Übung. Das erleichtert sowohl den Lehrenden als auch den Lernenden die an-

fängliche Arbeit im Deutschkurs. Zudem kann in Deutschkursen immer wieder auf die gerade adäquaten Laute zurückgegriffen werden, indem der jeweilige Laut in der Lauttabelle gezeigt wird.

Die ALDS kann somit zu einer schnelleren Alphabetisierung, deutlich weniger Frust besonders in der Anfangsphase des Spracherwerbs und zu einer höheren Qualität in der Aussprache führen.

Identische Schriftlaute (grün)

Diese Laute sind für arabische MuttersprachlerInnen auf Anhieb verständlich. Wenn man ein deutsches Wort auf Arabisch schreibt, können sie es unmittelbar korrekt aussprechen.

Bekannte Sprechlaute (gelb)

Diese Laute sind arabischen MuttersprachlerInnen aus der Umgangssprache bzw. aus Dialekten zwar bekannt; gleichwohl gibt es für sie entweder kein Schriftzeichen oder aber das regional verwendete Schriftzeichen würde in einer normierten Lautschrift arabische MuttersprachlerInnen anderer Regionen verwirren. So wird das arabische Dschim (ج) in Ägypten wie ein deutsches G ausgesprochen und könnte somit für ÄgypterInnen gut in einer Lautsprache verwendet werden. Dies tut Dr. Mohammed Abdel Aziz, selbst Ägypter, in seinen Lautschriftpublikationen zur deutschen

identische VOKALE		حروف العلة وحركات مطابقة	
IPA	صوت بالعربي	مثال بالألماني	مثال بالعربي
ALDS	deutsches Beispiel	arabisches Bsp.	Transkription des ar. Bsp.
a	أ	Ast, Klima	كم 'kam
a:	آ	Aal, Abend, Bahn, wachsam	كامل 'ka:ml
i	إ	in	بنت 'bint
i:	ي	Igel, viel	فيل 'fi:l
u	أ	und	كُتِبَ 'kotob
u:	و	Kuh, Suche	فول 'fu:l
identische DIPHTONGE		حروف إدغام مطابقة	
ai	آو	Auto, auf, Haus	أو، أو، لاو 'ai, laʊ
aɪ	آي	Hai, ein	زي 'zaɪ
Betonung		ـَ	نبر

Erklärung auf deutsch

شرح الجداول الخضراء

IDENTISCHE SCHRIFTLAUTE أصوات مطابقة للغة العربية الفصحى

Deutsche Laute, die eins zu eins in arabischer Schriftsprache (MSA/Fusha) vorhanden sind.

Identische Konsonanten		أصوات ساكنة مطابقة	
IPA	صوت بالعربي	مثال بالألماني	مثال بالعربي
ALDS	deutsches Beispiel	arabisches Bsp.	كتابة صوتية المثال
b	ب	Ball	بابا 'ba:ba
t	ت	Tat	تين 'ti:n
θ	ث	Bluetooth (eng)	تلج 'θaldʒ
x	خ	machen	خروف xa'ɣo:f
d	د	das	دين 'di:n
ð	ذ	Smoothie	ذهب 'ðahab
z	ز	Saat	زيت 'zart
s	س	nass	سمك 'samak
ʃ	ش	Schal	شمس 'ʃams
ɣ	غ	Ruf	غزال ɣa'za:l
f	ف	Fisch	فيل 'fi:l
k	ك	Kamm	كتاب 'kita:b
l	ل	Lamm	ليمون laɪ'mo:n
m	م	Mama	مكتب 'maktab
n	ن	Nase	نار 'na:r
h	ه	Hut	هرم 'haram
ɔ	و	Aua	أول 'aɔɔal
ʒ	ي	ja	يد 'jad
ʔ	ء	Be'amter	سأل، مؤمن 'saʔal,muʔmin

IDENTISCHE SCHRIFTLAUTE أصوات مطابقة للغة العربية الفصحى

Deutsche Laute, die eins zu eins in arabischer Schriftsprache (MSA/Fusha) vorhanden sind.



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research

SIETAR Deutschland e.V. ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR Deutschland e.V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder.

Dabei gibt **SIETAR Deutschland e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

SIETAR Deutschland e.V. ist Teil des weltweit größten Netzwerks auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

SIETAR Deutschland e.V.

Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim
Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 04
office@sietar-deutschland.de

www.sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten.

Regionalgruppen treffen sich regelmäßig, meist an Abendterminen. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen ReferentInnen regen die Diskussion an. Möchten Sie an einem Treffen teilnehmen, eine nächste Veranstaltung organisieren oder eine Regionalgruppe gründen?

Gerne können Sie Kontakt mit Gaby Hofmann in der Geschäftsstelle von SIETAR Deutschland e.V. aufnehmen.

Tel.: 0621-717 90 02 oder hofmann@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Dr. Katharina Maak und Sarah Grothe
regioberlin@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Dr. Rudi Camerer und Claudia Stein
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner und Timo Tekhaus
regionhamburg@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Jacky Crawford und Christina Röttgers
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Ostwestfalen/Lippe

Christiena Kirchhoff
regioowl@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause und Dr. Sabine Horst
regiostuttgart@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Südbaden (Freiburg/Basel)

Dr. Peter Weber
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Andreas Hauser
regiomuenchen@sietar-deutschland.de



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

Nutzen Sie die Chance, um auf sich und Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen!

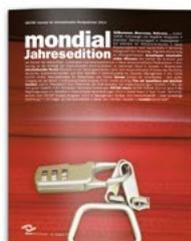
mondial gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Fachmagazinen für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis. Die gesamte Auflage wird als Abonnement verteilt oder von kulturell interessierten LeserInnen erworben. Aus Erfahrung wissen wir, dass **mondial** und somit Ihre Anzeige gerne weitergereicht werden.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

Gaby Hofmann · office@sietar-deutschland.de · Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 046



Die Mediadaten von **mondial** finden Sie auf unserer Website www.mondial-journal.de



Redaktionelle Notiz Um sich auf eine gendergerechte Schreibweise von Personenbezeichnungen zu einigen, die auch mit Sonderformen oder Doppelnennungen der maskulinen und femininen Form durchsetzte Texte erlaubt, hat das Team von **mondial** die Köpfe rauchen lassen und folgende Regelung formuliert, sofern AutorInnen nicht auf ihrer eigenen Schreibweise bestehen. In **mondial** sind grammatische maskuline Personenbezeichnungen immer dann geschlechtsabstrahierend als sogenanntes generisches Maskulinum zu lesen, wenn sie gleichermaßen Menschen aller natürlichen Geschlechter bezeichnen (können), obwohl auch diese Schreibweise nicht unumstritten und unmissverständlich ist.

Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich **Inhalt**
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redakti-
on. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz · paulig@

mondial-journal.de · Tamara Vogel · vogel@mondial-journal.de · Marco Werner · werner@mondial-journal.de **Mitwirkende** Claudia Blume · Kerstin Fischer · Benjamin Graf · Nikola Hale · Julia Johannsen · Jonas Keil · Christiane Kunze · Katharina Maak · Noa · Romy Paulig · Marco Werner **Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · info@texte-und-transkripte.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **PR und Anzeigen** Derek Tronsgard · Frankfurt/M. · tronsgard@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de · **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den AutorInnen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Haltenden. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · www.mondial-journal.de · **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Pixabay.com/lppicture

SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

SIETAR Deutschland (Germany) www.sietar-deutschland.de

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Ireland www.sietarireland.net

SIETAR Italia (Italy) www.sietar-italia.org

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

SIETAR Polska (Poland) www.sietar-polska.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

SIETAR UK (United Kingdom) www.sietar.org.uk

Andere nationale SIETARs

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

SIETAR British Col. (Canada) www.sietar.bc.ca

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

Weitere SIETARs sind in Gründung.

**Aktuelle Informationen finden sich
auf der Seite von SIETAR Europa.**