

mondial

Humor 3 Krokodile in Grönland – Humor im interkulturellen Vergleich **7** Grenzenlos lachen: Scherzaktivitäten **9** British, isn't it? – Einige Bemerkungen zum britischen Humor **12** Shlock **14** Schluss mit lustig – Humor als Konfliktlöser

in Schülergesprächen **18** Dialog: Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung **21** »Es ist doch jedem klar, was Rot ist!« – Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit **24** Das mentale Lexikon: Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich **27** »Können Sie denn nicht lesen?« Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen **30** Quiet please! Don't think that we're just doing dancing **36** 15 Fragen an Interkulturalisten



Editorial

Inhalt

Liebe Leserinnen

und liebe Leser, so universell das Phänomen des Lachens als eine angeborene Ausdrucksweise beim Menschen ist, so wenig einheitlich erscheint es, worüber gelacht wird, von wem und zu welchen Anlässen. Die Beiträge zum Themenschwerpunkt ›Humor‹ der vorliegenden Ausgabe von **mondial** sollen vielfältige Einblicke in das Scherzen bieten: Zum Einstieg erhalten Sie einen Überblick zur ethnologischen Humor-Forschung, und die Autorin lässt uns an persönlichen Erfahrungen mit Humor während eines Forschungsaufenthalts in Ostgrönland teilhaben. Sodann wird Humor als Vermittler erfolgreicher interkulturellen Kommunikation durch gemeinsames Lachen präsentiert. Und dass sich Humor und Arbeit nicht ausschließen, sondern Scherzaktivitäten dazu dienen, das Weiterarbeiten zu ermöglichen, zeigt der Beitrag über Humor als Konfliktlöser unter Schülerinnen und Schülern. Der berühmte britische Humor sowie Kitsch in jüdischen Haushalten sind nur zwei Facetten aus einer unendlichen Bandbreite von Manifestationen des Komischen. Die Lektüre macht Lust auf mehr, und es bleibt zu hoffen, dass die »Interkulturelle Humorforschung« in Zukunft weiter vorangebracht wird.

In der Rubrik ›Themen‹ präsentieren sich zwei interkulturelle Tanzprojekte: Im Hamburger Konzept *Hajusom* erarbeiten junge Flüchtlinge und Migranten anspruchsvolle Choreographien, und die Fotostrecke bietet Eindrücke von Proben und Aufführung des Programms MusicTANZ der Berliner Philharmoniker, Nachfolgeprojekt des Welterfolgs ›Rhythm is it!‹. Außerdem werden das Konzept des ›mentalen Lexikons‹ im Spracherwerb dargelegt sowie einige Beobachtungen zur Verschriftlichung des Deutschen angestellt. Im ›Dialog‹ lesen Sie diesmal ein Gespräch zwischen Christoph Barmeyer und Volker Stein zum Thema interkulturelle Organisationsentwicklung.

Die ›15 Fragen an Interkulturalisten‹ beantwortet die Politikerin Ikbal Berber, und informativ geht es weiter mit ›Neuen wissenschaftlichen Publikationen‹ sowie Hinweisen zu SIETAR-Veranstaltungen.

Noch ein Hinweis in eigener Sache: Dr. Ulrich Bauer stand **mondial** und dem **SIETAR Journal** für insgesamt zwölf Ausgaben als Redakteur und Lektor engagiert zur Seite. Er prägte mit seinen Qualitäten entscheidend das Bild dieser Publikation und trug damit zu deren Professionalisierung bei. Wir wünschen ihm weiterhin kreative Einfälle und danken sehr herzlich für die intensive Zusammenarbeit, die Freude gemacht hat! Zeitgleich hat sich das Redaktionsteam von **mondial** um ein neues Mitglied erweitert – Carola Hodyas wird Friederike von Denffer zukünftig von Saarbrücken aus unterstützen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre,

Ihr Redaktionsteam Friederike von Denffer und Carola Hodyas

Humor

- 3 Krokodile in Grönland**
Humor im interkulturellen Vergleich:
ein Forschungsthema in der Ethnologie
Sophie Elixhauser
- 7 Grenzenlos lachen**
Scherzaktivitäten in interkulturellen Kontexten
Antje Wilton
- 9 British, isn't it?**
Einige Bemerkungen zum britischen Humor
Dietmar Marhenke
- 12 Shlock**
Michael J. Wuliger
- 14 Schluss mit lustig**
Humor als Konfliktlöser in Schülergesprächen
Katja Uhrig

Dialog

- 18 Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung**
Christoph Barmeyer und Volker Stein

Themen

- 21 »Es ist doch jedem klar, was Rot ist!«**
Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit bei
Hajusom – ein Spielraum für interkulturelle Kommunikation
Sofie Olbers
- 24 Das mentale Lexikon**
Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich
Jörg Hagemann
- 27 »Können Sie denn nicht lesen?«**
Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen
Angelika Ruder
- 30 Quiet please!**
Don't think that we're just doing dancing

Serie

- 36 15 Fragen an Interkulturalisten**
- 39 Neue wissenschaftliche Publikationen**

Aktuell

- 37 SIETAR Veranstaltungen**
- 38 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 39 Impressum**

Krokodile in Grönland

Humor im interkulturellen Vergleich:
ein Forschungsthema in der Ethnologie

Sophie Elixhauser

Während meines einjährigen Feldforschungsaufenthalts an der Ostküste Grönlands besuchte ich für ein paar Tage die Hauptstadt Nuuk im Westen des Landes. Ich unterhielt mich dort mit einem Westgrönländer, der sehr erstaunt war, als er hörte, dass ich an der abgelegenen Ostküste des Landes lebte. Zudem sprach ich auch noch den ostgrönländischen Dialekt. Mit einem schelmischen Ausdruck in den Augen stellte er trocken fest: »*Tunami krokodilirapoq*« – »In Ostgrönland gibt es Krokodile«. Ich fragte: »*Takivaalit?*« – »Hast du sie gesehen?« Wir mussten beide lachen.

Dass es in Ostgrönland Krokodile geben soll, hatte ich zuvor noch nicht gehört, aber ich wusste, worauf der Mann anspielte. Der Witz bezog sich auf die in Westgrönland verbreiteten Vorurteile über die Bevölkerungsgruppe an der Ostküste des Landes. Aus Sicht vieler Bewohner der Westküste sind die Ostgrönländer zurückgeblieben, sehr traditionell und man hört von vielen sozialen Problemen. Generell sollen dort seltsame Dinge vor sich gehen.

Wäre ich nun zum ersten Mal in Grönland gewesen und hätte die Vorurteile zwischen den unterschiedlichen Landesteilen nicht gekannt sowie die Art des grönländischen Humors, ich weiß nicht, ob ich den Ausspruch des Mannes hätte einordnen können. Den Humor zu teilen und Witze zu verstehen gehört zu den großen Herausforderungen eines interkulturellen Zusammenlebens, wie dieses Beispiel illustriert. Denn auch wenn die wortwörtliche Bedeutung eines Witzes erfasst wird, versteht man deswegen nicht automatisch, was ihn eigentlich lustig macht. Das Wissen darüber, wie man andere zum Lachen bringt, anstatt selbst das Objekt von Gelächter zu sein, ist ein wichtiges Zeichen der Integration in soziale Beziehungen, sowohl in der eigenen Kultur als auch in fremdkulturellen Zusammenhängen. So ist Lachen zwar etwas allgemein Menschliches, doch das, worüber die Menschen lachen, sowie das, was ein Lachen im Spezifischen bedeutet, ist es nicht (vgl. Carty & Musharbash 2008).

Humor im Kontext der

ethnologischen Feldforschung Ethnologen und Ethnologinnen werden im Zuge von Feldforschungsaufenthalten auf unterschiedliche Art und Weise mit Witzen und scherzhaften Interak-



tionen konfrontiert. Sie kommen beim Erlernen einer fremden Lebensweise sowohl mit verschiedenen verbalen und nonverbalen Arten von Humor in Berührung als auch mit den unterschiedlichen Themen, die hierbei angesprochen werden. Und nicht nur die Arten und Inhalte von Humor weichen voneinander ab, sondern auch dessen Funktionen, wie zahlreiche Forschungen belegen (vgl. z.B. Apte 1985, Musharbash & Carty 2008). Humor dient unter anderem der Regelung von Konflikten, zur sozialen Kontrolle sowie zur Stärkung des Gruppengefühls. Außerdem kann er hilfreich sein beim Umgang mit Vorurteilen und Ungleichheiten ökonomischer, ideologischer oder auch sozialer Natur.

Bei Feldforschungssituationen ergibt es sich zudem fast automatisch, dass Ethnologinnen (im Folgenden verwende ich nur die weibliche Form) selbst in Scherzbeziehungen und humorvollen Austausch involviert sind, sei es beim gemeinschaftlichen Lachen mit den Forschungspartnern oder wenn die Forscher selbst zur Zielscheibe ihrer Witze werden. Dieser Kontext der Involvierung bietet einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn in Bezug auf die fremde Kultur.

Spott, Witz und

Sarkasmus können beispielsweise eine Strategie der untersuchten Gruppe darstellen, um mit der sonderbaren Kategorie »Ethnologin« umzugehen und um diese Personen einzuordnen. So bemühen sich Ethnologinnen, so zu leben wie die Menschen der untersuchten Gruppe und sich so weit wie möglich den lokalen Gewohnheiten anzupassen, begleitet durch das Erlernen der lokalen Sprache. Dadurch sowie durch ihre lange Aufenthaltsdauer unterscheiden sie sich von den meisten anderen Besuchern der Forschungsregion, wie z.B. Touristen. Dennoch werden auch sie nicht als Einheimische wahrgenommen und werden niemals vollends zur untersuchten Gruppe gehören. Die Ethnologen James Howe und Joel Sherzer (1986) bezeichnen diese Sonderrolle mit Bezug auf ihren Forschungen bei den Kuna-Indianern in Panama als »Nicht-Kuna-aber-wie-Kuna«. Sie führen aus, wie und auf welche Weise Witze über sie ein Mittel der Kuna darstellen, um ihnen eine Rolle/Funktion in der Gesellschaft zuzuweisen bzw. diese zu festigen.

Grenzenlos lachen

Scherzaktivitäten in interkulturellen Kontexten

Antje Wilton

Wenn von Scherzaktivitäten in Gesprächen die Rede ist, denken viele an den erzählten Witz, der sozusagen als die prototypische Humorform gilt. Die Ausprägungen von Lachen und Scherzen sind jedoch deutlich vielfältiger und gehen weit über das Repertoire an Witzformen, die eine Gesellschaft vorweisen kann, hinaus. Diese Formen von Scherzaktivitäten sind zwar weniger stark strukturiert, aber dennoch nicht völlig willkürlich organisiert: auch eine lustige Anekdote, eine Blödelei oder Frotzelei hat eine – wenn auch weniger offensichtliche – Struktur, an der sich die Beteiligten orientieren (Günthner 1996). Im interkulturellen Kontext wird Humor oft als problematisches Phänomen gesehen. Scherzformen und -inhalte sind in vielen Fällen stark kulturgebunden, so dass man als Fremder ohne kulturspezifisches Wissen schnell in eine Außenseiterrolle geraten kann, wenn man die ›Insiderwitze‹ nicht versteht.

Sprache als

Kommunikationshindernis? Gemeinhin besteht Einigkeit darüber, dass für erfolgreiches Scherzen die Gesprächspartner über eine breite gemeinsame Wissensbasis verfügen müssen. Dazu gehört in erster Linie eine gemeinsame Sprache. Im klassischen interkulturellen Sinne stellen aber die Sprachgrenzen ein ganz offensichtliches Hindernis dar. In einer mündlichen Kommunikationssituation gibt es zur Überwindung von Sprachgrenzen verschiedene Alternativen, deren Anwendung von verschiedenen Faktoren abhängt: dazu gehören unter anderem die zur Verfügung stehenden Sprachen, die äußeren Bedingungen der Kommunikationssituation sowie die Kompetenzniveaus der Gesprächsteilnehmer in den jeweiligen Sprachen. So kann man z.B. in einer Gerichtsverhandlung, in der der Angeklagte der Landessprache nicht mächtig ist, einen offiziell zertifizierten Dolmetscher einsetzen. In weniger formellen Situationen übersetzt vielleicht ein kompetenter Gesprächsteilnehmer. In anderen Fällen spricht ein Teil der Gruppe die Muttersprache der anderen Gesprächsteilnehmer als Zweitsprache, so dass diese als gemeinsame Sprache gewählt werden kann. Oder alle Teilnehmer sprechen eine gemeinsame Fremdsprache – der klassische Fall also, in dem heutzutage Englisch als Verkehrssprache (*lingua franca*) eingesetzt wird. In allen oben genannten Situationen kann der

Erfolg von Scherzaktivitäten gefährdet sein, sei es durch die Hürde des Übersetzens oder mangelnde Sprachkompetenz eines Teilnehmers in der gewählten Gruppensprache. Was geschieht also in alltäglichen Situationen, in denen Fremde, Angehörige unterschiedlicher Kulturen, Muttersprachler verschiedener Sprachen zusammentreffen?

Die binationale Familie –

ein Beispiel Dieser Frage widmet sich eine Studie, die die Scherzaktivitäten einer zweisprachigen, bikulturellen erweiterten Familie untersucht (Wilton 2009). Diese erweiterte Familie besteht aus den Mitgliedern einer deutschen und einer englischen Familie, die durch eine Heirat miteinander verbunden sind. Während die Englischkenntnisse der deutschen Familienmitglieder recht gut sind, sprechen die englischen Familienmitglieder so gut wie kein Deutsch. Es wundert also nicht, wenn die Gruppe für die Kommunikation untereinander die gemeinsame, ›geteilte‹ Sprache Englisch wählt. Die klischeehaften Vorstellungen, die sowohl über den englischen als auch über den deutschen Humor nach wie vor lebendig sind, geben einen zusätzlichen Anreiz, gerade diese (inter-)kulturelle Konstellation im Gespräch zu beobachten.

Die in der Studie beobachtete Familie befindet sich in der Phase des gegenseitigen Kennenlernens. Da ein Familienverbund in der Regel auf dauerhaften oder zumindest längerfristigen Kontakt hin angelegt ist, ist es wichtig, für die weitere Zukunft der Gruppe den Kennenlernprozess erfolgreich zu meistern.

Üblicherweise fühlen wir uns am sichersten in einer Umgebung oder Situation, in der uns möglichst viel bekannt ist, wir also die Phänomene der uns umgebenden Umwelt, Personen und Handlungen in unsere bisherigen, erlernten und wohlerprobten Deutungsmuster sicher einordnen können. Eine fremde Person mit ihren uns unbekanntem Eigenheiten erzeugt daher soziale Unsicherheit. Wir können uns nicht mehr darauf verlassen, dass die Art, wie wir mit Bekannten umgehen, bei einem Fremden ebenso angebracht ist. Umgekehrt gilt dies natürlich auch für die andere Person. Wenn sich Fremde einander näherkommen, so gilt es also, die durch das Fremde hervorgerufene Unsicherheit auf beiden Seiten Schritt für Schritt abzubauen (Berger & Bradac 1982).

British, isn't it?

Einige Bemerkungen zum britischen Humor



Dietmar Marhenke

Die folgende Betrachtung des britischen Humors im Vergleich zum deutschen zielt darauf ab, in sehr knapper Form die wesentlichen Unterschiede in der verbalen Komik in bestimmten Bereichen zu erfassen und daraus resultierende mögliche Gründe für interkulturelle Verständnisprobleme aufzuzeigen.

Humor ist im Selbstbild

vieler Briten ein integraler Bestandteil ihrer Identität und gehört daher zu ihrem alltäglichen Leben. Er wird bewusst in allen Bereichen eingesetzt, um Kommunikation in angenehmer und entspannter Atmosphäre gestalten zu können, auch wenn es sich um problembehaftete Themen dreht. Im Gespräch mit Ausländern können sich hier Missverständnisse auftun, wenn diese allein aus der Tatsache, dass verbale Komik angewandt wird, den verallgemeinernden Schluss ziehen, nichts von dem, was verhandelt wird, sei ernst zu nehmen. Deutsche ziehen es im Allgemei-

nen vor, in schwierigen Situationen humorvolle Äußerungen zu vermeiden, um das Ergebnis einer Unterredung nicht zu gefährden. Umgekehrt können Missverständnisse zwischen Deutschen und Briten auch dadurch aufkommen, dass letztere glauben, Humor sei allenthalben als Grundvoraussetzung anzunehmen. In dieser Überzeugung haben sie vielfach Schwierigkeiten, sich in Personen hineinzusetzen, die ihre Auffassung nicht teilen.

Dem britischen Klischee zufolge ist der deutsche Humor ungeschlachtet und plump, und die Tatsache, dass er anders gart ist als der englische, führt fälschlicherweise zu der verbreiteten Ansicht, Deutsche seien humorlos.

Die Tatsache, dass Briten im Allgemeinen einen indirekten Gesprächsstil bevorzugen, der sich vielfach an das Understatement anlehnt, weist auf eine ausgeprägte Tendenz zur verbalen Komik hin. Sie ist häufig gekoppelt an einen extremen Individualismus, der in Exzentrizität gipfeln kann. Indem Individualis-

Shlock



Wrigleys kaut jeder Goi. Kinder Israels stecken sich lieber ›Shalom‹ zwischen die Zähne. Den ›auserwählten Kaugummi‹ gibt es leider nicht in typisch jüdischen Geschmacksrichtungen wie Bagel, gefilte Fisch und Hühnerbrühe. Vielleicht kommt das ja noch. (80 brit. Pence pro Packung bei www.pulpshop.co.uk)



Drei weise Rabbis. Nichts Böses hören, nichts Böses sehen, nichts Böses sagen. Statt der üblichen Affen symbolisieren die Rabbis diese (übrigens buddhistische) Regel. Was will uns der Künstler damit sagen? (45,00 US-\$ bei www.mvo.com)



Die wahre Religion der Frauen sind Schuhe. Schenken Sie Ihrer Gattin oder Freundin deshalb diese exquisite High-Heels-Menorah. Der Leuchter aus handbemaltem Kunstharz ist ca. 35 cm lang und 5 cm hoch. Das nächste Mal, wenn die Dame wieder neue Schuhe kaufen will, verweisen Sie darauf, daß sie doch gerade neun Paar bekommen hat. (39,99 US-\$ bei www.stupid.com)

Michael J. Wuliger

Zu den positiven Klischees – auch die gibt es – über Juden gehört, dass es sich bei ihnen um ein besonders kultiviertes Volk handele. Noch jeder Blick in einen Jerusalemer Souvenirladen widerlegt das zwar, dennoch gelten Juden als Menschen mit Geschmack. Wahrscheinlich liegt das daran, dass die wenigsten Philosemiten je ein jüdisches Wohnzimmer von innen gesehen haben. Sonst wüssten sie, dass dort mitnichten Bilder von Soutine oder von Rothko die Wände schmücken, sondern jüdische Versionen des röhrenden Hirsches – Jerusalem in Leuchtfarben auf schwarzem Samt zum Beispiel. Dazu auf dem Vertiko hummelfigurinenähnliche Darstellungen von Tewje dem Milchmann.

Derartige »Schmücke-dein-Heim«-Artikel sind in der Regel Importware, meist aus den USA. Denn in Amerika leben mehr Juden als sonstwo auf der Welt, Israel mit eingeschlossen. Und wo viele Juden, da auch viel jüdischer Kitsch. Den nennt man drüben übrigens »Shlock«.

Shlock unterteilt sich, wie die Juden auch, in zwei Kategorien – religiös und säkular. Zum religiösen Shlock zählen vor allem die Utensilien, die in keinem jüdischen Haushalt fehlen dürfen – Mesusa und Menora. Eine Mesusa ist ein an der Haustür angebrachtes fünf bis zehn Zentimeter langes schmales Behältnis, darinnen ein Toraspruch. In der Regel sind Mesusot Torarollen nachempfunden. Wem das jedoch zu phantasielos oder

popelig ist, der kann sich auch eine Mesusa an die Tür hängen, die wie eine Geige aussieht, oder, für Golfspieler, wie eine Golf Tasche. An der Rückseite der Tür macht sich die original Davids-harfe gut, die beim Betreten und Verlassen des Zimmers traditionelle Melodien spielt.

Die Menora ist ein siebenarmiger Leuchter aus (je nach Haushaltseinkommen) Messing, Silber oder Gold. Oder Acryl beziehungsweise Keramik. Weil sich aus diesen Materialien nämlich viele schöne, ganz besonders ausgefallene Menorot formen lassen. Die Menora als Eisenbahn zum Beispiel, oder in Sportwagenform. Auch Highway-Trucks gibt es als siebenarmigen Leuchter, F-16-Kampffjets und, für den sportlichen Haushalt, in Form von Baseballs. Auch Disney ist inzwischen ins Menorageschäft eingestiegen und bietet Sabbatleuchter mit Mickey, Donald und Pluto an, ersatzweise mit Puh dem Bär oder Tick, Trick und Track.

Familie Duck aus Entenhausen begleitet einen auch in die Synagoge zum Gebet, wo man bekanntlich seinen Kopf bedeckt, mit einer »Kippa« genannten kleinen runden Kopfbedeckung. Die muss nicht, wie bei den Orthodoxen, immer nur eintönig schwarz sein: es gibt sie auch, wie gesagt, mit Disneyfiguren. Sportfans tragen zum Schabbatgebet die Kippa mit Tennis-, Baseball-, Hockey- oder Fußballsymbolen. Und wer's statt mit Sport lieber mit Spiel-

Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung

Es diskutieren: der Kulturwirt Univ.-Prof. Dr. Christoph Barmeyer, Inhaber des Lehrstuhls für Interkulturelle Kommunikation an der Universität Passau, und der Betriebswirt Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation an der Universität Siegen.

Stein: Sag mal Christoph, Du hast doch neulich den Begriff Interkulturelle Organisationsentwicklung benutzt, ein Begriff der sich in keinem Buch der Organisationsforschung findet. Was verbirgt sich denn dahinter?

Barmeyer: Interkulturelle Organisationsentwicklung ist der kontinuierliche und nachhaltige Veränderungsprozess, der die Gesamtheit der Organisation, also ihre Strategien, Strukturen, Prozesse und Ressourcen, optimiert mit dem Ziel des effektiven interkulturellen Verhaltens der Organisation.

Stein: Wozu braucht die interkulturelle Forschung denn dieses Konzept, gibt es nicht schon genügend Erklärungen für interkulturelles Verhalten?

Barmeyer: Nein! Im Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte interkultureller Forschung und auch interkultureller Praxis lässt sich feststellen, dass zum einen interkulturelle Personalentwicklung meist auf interkulturelle Trainings und Seminare für bestimmte Abteilungen oder Teams reduziert wird, die Gesamtheit der Organisation jedoch zu wenig berücksichtigt wird. Zum anderen kommt interkultureller Personalentwicklung zu wenig strategische Bedeutung zu. Dies schreit doch direkt nach einer stärkeren Verknüpfung der interkulturellen Personalentwicklung mit der Organisationsentwicklung. Gleichzeitig stehen global agierende Unternehmen vor der Aufgabe, ihre Entwicklung mit globaler Reichweite zu bestreiten und den weltweiten Transfer von Wissen und Kompetenzen zu ermöglichen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Aus diesem Grund gewinnt neben der interkulturellen Entwicklung von Mitarbeitern in jüngster Zeit auch die interkulturelle Entwicklung von Organisationen an Bedeutung – also Interkulturelle Organisationsentwicklung.

Stein: Das hört sich interessant an. Die zentrale Frage ist jetzt aber: Wie genau geht das? Wie bekommt es eine Organisation, also z.B. ein Unternehmen, hin, interkulturelle Organisationsentwicklung umzusetzen und in die Unternehmenskultur zu integrieren?

Barmeyer: Ich bin Verfechter eines *partizipativen* Ansatzes. Viele Organisationen und vor allem ihre Mitarbeiter haben Anfang des 21. Jahrhunderts einen Reifegrad und eine Mündigkeit erreicht, die dazu führen, dass sie sich nicht mehr bevormunden lassen wollen. Weder von der Hierarchie noch von Managern, die gerade wieder ein aktuelles Managementbuch gelesen haben. Mitarbeiter wollen selbst als aktive Gestalter an Prozessen und Entwicklungen der Organisation teilnehmen, ganz gleich ob in Profit- oder Non-Profit-Organisationen. Gerade hier setzt die interkulturelle Organisationsentwicklung an: Mitarbeiter unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit dürfen im interkulturellen Dialog und bottom-up ihre Ideen, Kompetenzen einbringen und damit zur Gesamtentwicklung der Organisation beitragen.

Stein: Ich vertrete da eine ganz andere Position: Aus meiner Sicht funktioniert die partizipative Vorgehensweise bei der Interkulturellen Organisationsentwicklung nicht. Der Grund dafür ist: Die Gestaltungsaufgabe ist viel zu komplex und die Mitarbeiter sind in der Regel gar nicht in der Lage dazu, sie autonom zu erfüllen. Die Konsequenz: Die Mitarbeiter sind hoffnungslos überfordert. Oder um mit der Systemtheorie und dem ›Gesetz der erforderlichen Varietät‹ von Ashby zu argumentieren: Die Lösungskompetenzen der Mitarbeiter sind nicht so komplex wie die Komplexität der Gestaltungsaufgabe. Damit bleibt der Organisation gar nichts anderes übrig, als die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Hilfe ihrer Führungskräfte *direktiv* zu verfolgen, also top-down.

»Es ist doch jedem klar, was Rot ist!«

Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit bei *Hajusom* – ein Spielraum für interkulturelle Kommunikation

Sofie Olbers

Kultur ist das, was Menschen lernen und wissen müssen, um sich in ihrer kulturellen – also auch geographisch zugeordneten – Gemeinschaft angemessen verhalten zu können, postulierte der Ethnologe Ward Goodenough in den 1950er/60er Jahren als Vertreter der kognitiven Ausrichtung ethnologischer Theoriebildung. Man untersuchte also *kulturelles Wissen* innerhalb einer Gruppe als den gemeinsamen Bestand an Überzeugungen, Regeln und Werten.

Diese Annahme wurde in den 1970er Jahren von der interpretativ-symbolischen Ausrichtung innerhalb der Kultur- und Sozialwissenschaften abgelöst. Pionier dieses Ansatzes war der Kulturanthropologe Clifford Geertz, der sich von der etablierten Vorstellung entfernte, Kultur sei etwas Abstraktes, Begrenztes, Identifizierbares in den Köpfen, und der ›Kultur‹ eher in den *Handlungen* der Menschen ortete. Geertz definierte Kultur als »symbolic action« (Geertz 1973, 10), als ein von Menschen gesponnenes Symbolsystem. »[...] man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to be those webs« (Geertz 1973, 5). Wissenschaft wurde selbst als kulturelles System begriffen. Somit wurde es unmöglich, jegliche Kulturzuschreibung bzw. -beschreibung als universal gültig aufzugreifen. Der Beobachtende liefert immer eine eigene Formulierung der Symbolsysteme anderer Kulturen. »the representation of one sort of life in the categories of another« (Geertz 1988, 144).

In den 1980er/1990er Jahren beschäftigt sich die Wissenschaft damit, Kultur und Raum aufgrund von globalen Phänomenen nicht mehr als Einheit betrachten zu können. »Angesichts der Stückhaftigkeit unserer Welt scheint die Auffassung von Kultur – einer bestimmten Kultur, dieser Kultur – als Konsens über grundlegende gemeinsame Vorstellungen, gemeinsame Gefühle und gemeinsame Werte kaum noch haltbar. Es sind im Gegenteil die Verwerfungen und Brüche, die heute die Landschaft der kollektiven Identitäten konturieren.« (Geertz 1996, 74) Durch neue Kommunikationsmedien, weltweite Mobilität und international agierende Unternehmen entsteht ein neuer Grundgehalt für die transnationale Gesellschaft, die »Abwesenheit des Anwesenden«. Das bedeutet: »[...] geographische und soziale Nähe fallen auseinander. Man muss nicht mehr an einem Ort leben, um zusammenzuleben. An demselben Ort zu leben heißt

keineswegs, zusammenzuleben.« (Drechsel et al. 2000, 128) Anstatt weiterhin kulturelle Gruppen an einem bestimmten Ort zu untersuchen, beginnen Ethnologen und Ethnologinnen, das Untersuchungsfeld neu zu bestimmen. Orte sind in ihrer Bestimmung nicht mehr nur klassisch territorial zu definieren, sondern werden vielmehr als ein Netzwerk aufgefasst. Verschiebt sich der forschende Blickwinkel derart, so sind grundsätzlich andere Methoden und Konzepte erforderlich, um Kultur zu erfassen.

»You can not step into the

same water twice« Wird Kultur als sinnstiftendes, bedeutungstragendes und eben in Netzwerken wanderndes Phänomen begriffen, so ist der Fluxus eine ihrer grundlegenden Eigenschaften. »›Cultures‹ do not hold still for their portraits«, signalisierte bereits der Kulturanthropologe James Clifford 1986 in seinem Werk *Writing Culture* (Clifford 1986, 10). Sich dem Phänomen ›Kultur‹ in der heutigen Zeit anzunähern, bedeutet, binäres Denken zu überwinden. Innerhalb der Untersuchung von Migration und Diaspora wurde es notwendig bewegliche Konzepte zu entwickeln. Transnationalismus, Ethnizität, Multikulturalismus und Kreolisierung sind die neuen Begriffe, die den Wandel des Kulturbegriffs kennzeichnen. Einzelne Kulturen können nicht voneinander getrennt werden. Kulturprozesse und deren Grundlagen sind als Mischformen anzusehen, welche sich stets in Hybridität, Flexibilität und in erfinderischem Synkretismus befinden. Zeitgenössische, komplexe Kulturen beschreibt der Sozialanthropologe Ulf Hannerz als »cultural flow« (Hannerz 1992, 4), der aus den hervorgerufenen Bedeutungen besteht, welche die Individuen von und in ihrer Umwelt produzieren, während sie sie interpretieren. Die Methapher eines Flusses verdeutlicht seine Position: »When you see a river from afar, it may look like a blue (or green, or brown) line across the landscape; something of awesome permanence. But at the same time, ›you cannot step into the same water twice‹, for it is



always moving, and only in this way does it achieve its durability. The same way with culture – even as you perceive structure, it is entirely dependent an ongoing process.« (Hannerz 1992, 4)

Kultur, Kulturentstehung und Kulturwandel werden demnach als Erzeugnis einer Wechselwirkung zwischen individuellem Denken und Handeln und ihren öffentlichen Formen verstanden. Diese Ansicht knüpft an das von Pierre Bourdieu begründete Habituskonzept an. Der Habitus steht zwischen dem Objekt und dem Subjekt und ist in der Praxis als »Ort der Dia-

Das mentale Lexikon

Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich

Jörg Hagemann

Der in **mondial 1/08** begonnene Dialog zwischen Theorie und Praxis interkultureller Trainings fand in der darauf folgenden Ausgabe eine bemerkenswerte Synthese. Peter Jandok und Steffen Henkel plädieren dafür, interkulturelle Trainings dadurch zu optimieren, dass »erst eine ›kritische Situation‹ daraufhin untersucht wird, ob sie sich durch kontextuelle oder (mutter-)sprachspezifische Phänomene, die vielleicht erst durch Reaktionen aufeinander in der Interaktion entstanden sind, erklären lässt. Erst dann, wenn dies ausgeschlossen ist, werden psychologische Erklärungsinstrumente herangezogen« (Jandok/Henkel 2008, 17).

In dieser Zusammenführung werden die so genannten Dimensionen und Kulturstandards den sprachbezogenen Kategorien nachgeordnet. Und das zu Recht: Interkulturelle Interaktionen sind primär sprachlich vermittelt. Kommt es beim kommunikativen Kontakt zwischen Personen unterschiedlicher Kulturen zu Problemen, sind zunächst einmal die verwendeten Mittel der Kommunikation daraufhin zu überprüfen, ob sie Anlass zu Fehldeutungen oder Missverständnissen geben oder Irritationen anderer Art ausgelöst haben könnten.

Sicher: Damit vervielfacht sich die Anzahl möglicher Erklärungen dafür, wie eine ›kritische Situation‹ zustande gekommen sein könnte und wie sie dementsprechend zu klären ist. In interkulturellen Trainings ist dies jedoch kein Nachteil: Der konstruktive Umgang mit der Unsicherheit, dass verschiedene Erklärungen möglich sind, ist ja gerade Sinn solcher Übungen.

Auch außerhalb interkultureller Trainingssituationen gilt das Primat sprachbezogener Kategorien nicht nur bei der Aufklärung von Missverständnissen; es besteht auch im Falle gelingender Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Sprachgemeinschaften bzw. Kulturen bei der alltäglichen Sprachverarbeitung, wenn Sprachproduktion und Sprachverstehen aufeinander abgestimmt und so Verständigung hergestellt werden soll.

Auf sprachbezogener Ebene ist es die Kategorie der Wörter und Begriffe, die für ein gegenseitiges Verstehen und Verständnis von elementarer Bedeutung ist. Dass auch diese Kategorie zu denen gehört, die ›kritische Situationen‹ in interkulturellen Settings auslösen können, wird selten thematisiert. Die Aneignung von Wörtern einer fremden (oder zweiten) Sprache und der Transfer von Begriffen zwischen Sprachen erscheinen allzu unproblematisch. Und wenn es hier zu Missverständnissen kommt, sollten, so die gängige Meinung, diese problemlos verbalisierbar und ohne großen Aufwand zu beseitigen sein.

Letzteres mag auf Fälle zutreffen, in denen sich die Kommunikationspartner darüber im Klaren sind, dass divergierende Wortverständnisse und Begriffsauffassungen vorliegen und wie diese dem anderen verständlich gemacht werden können. Ein gänzlich anderes Bild zeichnet sich allerdings dort ab, wo das Verstehen eines bestimmten Wortes nicht daran scheitert, dass man seine Bedeutungen nicht kennt, sondern wo es dadurch erschwert ist, dass man sich im vorliegenden Zusammenhang keinen Reim auf seine Verwendung machen kann: Es fehlen die Anschlussstellen zu benachbarten Wörtern und vergleichbaren Konzepten, es fehlt das semantische Netzwerk, in das die Wörter, über die wir in unserer Muttersprache verfügen, normalerweise eingebunden sind (vgl. Aitchison 1997, 105 ff.).

Ein solcher Fall kann eintreten, wenn unser Kommunikationspartner in einer Sprache, die nicht unsere Muttersprache ist, Wörter verwendet, deren Sinn wir uns nicht erschließen können, weil unser semantisches Netz gerade an dieser Stelle (noch) zu grobmaschig ist. Ein solcher Fall kann aber auch vorkommen, wenn in einer Lehrsituation Fachbegriffe in einer Sprache verwendet werden, die nicht unsere Erst-, sondern unsere Zweitsprache ist. Und schließlich kommen solche Fälle auch prinzipiell in schriftlicher Umgebung, also beim Lesen und Verstehen von Texten vor, die nicht in unserer Muttersprache verfasst sind: In all diesen Fällen ist es nicht die fehlende Kenntnis, was ein bestimmtes Wort bedeutet, sondern vielmehr

Die Aneignung von Wörtern einer fremden (oder zweiten) Sprache und der Transfer von Begriffen zwischen Sprachen erscheinen allzu unproblematisch.

»Können Sie denn nicht lesen?«

Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen

Angelika Ruder

Waren Sie jemals in einer Situation, wo Sie sich plötzlich orientierungslos fühlten und in verzweifelter Hilflosigkeit um Rat gefragt haben? Ein abwertendes, ungeduldiges »Können Sie denn nicht lesen?« mit dem Hinweis auf ein vorhandenes Hinweisschild hat Ihnen vermutlich nicht nur die Orientierung zurückgegeben. Möglicherweise war Ihnen dieser Hinweis vor allem auch peinlich: »Ach, wie konnte ich das nur übersehen. Da steht es doch schwarz auf weiß!«

Schwierig ist das mündliche Nachfragen in Deutschland, denn wir Deutsche sind textgläubig bis zum Abwinken: »Aber das steht doch da! Sie müssen den Text richtig (!) lesen.« »Lesen Sie zuerst sorgfältig die Gebrauchsanweisung« und so weiter. Zudem sind wir so leicht bereit, mit rhetorischen Gegenfragen wie: »Können Sie denn nicht lesen?« eine Kommunikation abzuwürgen, die so viel mehr beinhalten könnte. Ein so leichtfertig verschmähter Small talk könnte Verständigung bewirken, eine zwischenmenschliche Beziehungsebene herstellen.

Unbestritten sind schriftliche Texte ein bedeutendes Mittel ausführlicher Informationsvermittlung – wenn auch die Beschwörungsformel *Fakten, Fakten, Fakten* sich durchaus nicht immer ausschließlich auf solche bezieht. Hinweisschilder, Gebrauchsanweisungen, E-Mails, wissenschaftliche, journalistische Texte und dergleichen mehr, sie alle bilden eine Flut von Informationen, deren Rezeption wir einen Großteil unserer Zeit widmen, wenn wir denn, je nach Arbeitsbereich, Bildungsgrad und Wissensbegier, zufriedenstellend informiert werden wollen.

Vielfach geht die Vertextung dabei aber weit über das Informieren hinaus. Mit fast wollüstiger Akribie und Gründlichkeit werden im Deutschen zum Beispiel Gebrauchsanweisungen dargeboten, die schon auf den ersten Blick ihr Übermaß an Information offenbaren, wenn wir ihre Länge mit entsprechenden Texten in anderen Sprachen vergleichen. Inhaltlich gilt Entsprechendes: Man beginnt bei Adam und Eva, es wird absolut nichts an Kenntnissen, Weltwissen oder Erfahrungen vorausgesetzt, nach dem Motto: »Da stelle mer uns mal janz dumm ...«

In einem ironischen ZEIT-Artikel »Ein Ofen kann auch heiß werden« vergleicht Emanuel La Roche, ehemaliger Deutschland-Korrespondent des Zürcher Tages-Anzeigers, Gebrauchsanweisungen für einen norwegischen Ofen – je eine Seite Norwegisch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und drei (!) Seiten Deutsch. Er kommt zu dem Schluss: »Während *Bruksanvisning, Users instructions, Mode d'emploi, Istruccionnes de uso* und *Istruzioni per l'utente* nämlich dem gesunden Menschenverstand der Benutzer vertrauen und sich mehr oder weniger darauf

beschränken, Öffnen und Schließen des Ofens sowie sein Lüftungssystem und die korrekte Installation zu erklären, gibt sich die deutsche Aufstellungs- und Bedienungsanleitung mit diesem Crashprogramm keineswegs zufrieden. Sie will vielmehr das Wesen eines Ofens definieren, also ein Idealbild herstellen, und braucht dafür nicht weniger als fünf Unterkapitel.« (DIE ZEIT vom 23.02.1996)

Eingabe gemäß Eingabeanleitung

ausfüllen! Nicht weniger ausführlich werden im Deutschen behördliche Anweisungen beispielsweise für das Ausfüllen von Formularen vertextet. Für uns Deutsche ist es ganz normal, dass einem auszufüllenden Formular ein umfangreicher Text mit Hinweisen zum richtigen Ausfüllen beiliegt – und das nicht nur bei Einkommensteuererklärungen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ermuntert auf seiner Homepage Migrantenselbsthilfeorganisationen, einen Antrag auf ein Integrationsprojekt zu stellen, und rät ihnen: »Vor dem Ausfüllen des elektronischen Antrags sollten Sie sich unbedingt die Eingabeanleitung ausdrucken und den Antrag anhand dieser Eingabeanleitung ausfüllen. Bitte achten Sie darauf, nur die Punkte auszufüllen, die in der Eingabeanleitung aufgeführt sind.« (www.integration-in-deutschland.de)

Halten wir es überhaupt für möglich, dass ein Formular so eindeutig in allgemein verständlichem Deutsch verfasst sein könnte, dass ein Bürger ohne gesonderte Ausfüll-Anleitung in der Lage wäre, es korrekt auszufüllen? Das ist hierzulande wohl ebenso unvorstellbar wie die Steuererklärung auf dem Bierdeckel. Wo kämen wir denn hin, wenn wir ohne Steuerberater unsere Steuererklärungen erstellen könnten? Die Arbeitsagenturen würden nicht nur von arbeitslosen Steuerberatern überschwemmt. Auch die aktuell in Berlin arbeitsmäßig stark ausgelasteten »Bescheid-Erklärer« der Job-Center, deren Hauptaufgabe laut Tagesspiegel (vom 11.09.2009) im »Amtsdeutsch übersetzen« liegt, müssten sich neue Tätigkeitsbereiche suchen, wenn sie nicht selber zu »Kunden« ihrer bisherigen Arbeitgeber werden wollten.

Niedersachsen ist da seit 2007 schon weiter, denn hier gibt es bereits eine Initiative »Optimierung der Schriftkommunikation in der Job-Börse«. »Wir haben vorliegende Texte analysiert und Musterbriefe entwickelt«, berichtet Susanne Kelpen. Im Juni lag der »Wegweiser Schriftverkehr« vor. Neben allgemeinen Erläuterungen zum Schreiben kundenorientierter Briefe und zahlreichen Textvorlagen enthält er auch eine Beispielliste mit guten

Quiet please!

Don't think that we're just doing dancing

»Rhythm Is It!« lautet der Titel des Dokumentarfilms über das erste große Education-Tanz-Projekt der Berliner Philharmoniker: 250 Berliner Schüler aus 25 Nationen tanzten Anfang 2003 zu Igor Strawinskys »Le Sacre du Printemps« in der Arena Berlin, nach einer Choreographie von Royston Maldoom und begleitet von den Berliner Philharmonikern unter dem Chefdirigenten Sir Simon Rattle. Der große Erfolg des Dokumentarfilms und seine internationale Resonanz brachten dem Tanz-Projekt damals die Aufmerksamkeit der breiten Öffentlichkeit.

Die Berliner Philharmoniker sind auch weiterhin im sozialen und musikpädagogischen Bereich sehr engagiert. Ihre

Education-Arbeit wird vom Zukunft@BPhil-Team und von Musikern der Berliner Philharmoniker geleistet, und auch andere Künstler, etwa Choreographen und bildende Künstler, sind beteiligt. Ziel der vielfältigen Projekte ist es, möglichst viele Menschen, die nicht zum »klassischen« Publikum der Philharmonie gehören, mit Musik in Kontakt zu bringen. Dabei soll über die passive Wahrnehmung hinaus auch ein aktiver Zugang zur Musik und zu den eigenen musikalischen Talenten geschaffen werden.

Den Kern der Education-Arbeit stellen die kreativen Projekte dar. Diese Projekte gliedern sich in Kategorien wie MusicArt, MusicFilm, MusicTanz oder REMIX, und sie stehen immer in



Neue wissenschaftliche Publikationen

Bolten, Jürgen; Barmeyer, Christoph I. (Hrsg.) (2009): **Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage**, Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis. ISBN 978-3-89673-289-7, Euro 26,00

Falge, Christiane; Zimmermann, Gudrun (Hrsg.) (2009): **Interkulturelle Öffnung des Gesundheitssystems**. Baden-Baden: Nomos. ISBN 978-3-8329-4079-9, Euro 48,00

Hess-Lüttich, Ernest W. B.; Müller, Ulrich; Schmidt, Siegrid; Zelewitz, Klaus (Hrsg.) (2009): **Differenzen? Interkulturelle Probleme und Möglichkeiten in Sprache, Literatur und Kultur**. (Cross-Cultural Communications; 14). Frankfurt/Main: Peter Lang. ISBN 978-3-631-58340-1, Euro 97,50

Hu, Adelheid; Byram, Michael (Hrsg.): **Interkulturelle Kompetenz und fremdsprachliches Lernen. Modelle, Empirie, Evaluation – Intercultural competence and foreign language learning: models, empiricism, assessment**. Tübingen: Günter Narr. ISBN 978-3-8233-6448-1, Euro 49,00

Menis, Fiona (2009): **Der Auslandseinsatz als interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahme**. Göttingen: Cuvillier Verlag. ISBN 978-3-86727-954-3, Euro 23,00

Paul, Christoph C.; Kiesewetter, Sybille (2009): **Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten: Rechtliche Grundlagen, Interkulturelle Aspekte, Handwerkszeug für Mediatoren, Einbindung ins gerichtliche Verfahren**. München: C. H. Beck. ISBN 978-3-406-58733-7, Euro 24,90

Queis, Dietrich von (2009): **Interkulturelle Kompetenz: Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden**. Darmstadt: WBG – Wissenschaftliche Buch-gesellschaft. ISBN 978-3-534-22259-9, Euro 19,90

Piëch, Sylke (2009): **Das Wissenspotenzial der Expatriates: Zur Prozessoptimierung von Auslandsentsendungen**. (Schriftenreihe interkulturelle Wirtschaftskommunikation; o.N.). Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis. – ISBN 978-3-89673-516-4, Euro 60,00

Schlickau, Stephan (2009): **Neue Medien in der Sprach- und Kulturvermittlung: Pragmatik – Didaktik – Interkulturelle Kommunikation**. (Hildesheimer Schriften zur Interkulturellen Kommunikation; 1). Frankfurt/Main: Peter Lang. – ISBN 978-3-631-58703-4, Euro 72,80

Schröer, Norbert (2009): **Interkulturelle Kommunikation. Einführung**. Essen: Oldib Verlag. – ISBN 978-3-939556-10-7, Euro 12,99

Steigenberger, Cora (2009): **Managing Asian Diversity: Interkulturelle Herausforderungen in der deutsch-malaysischen Zusammenarbeit**. Hamburg: Verlag Dr. Kovač. – ISBN 978-3-8300-4529-8, Euro 88,00

Trupp, Claudia; Trupp, Alexander (Hrsg.) (2009): **Ethnotourismus: Interkulturelle Begegnung auf Augenhöhe?** Wien: Mandelbaum Verlag. ISBN 978-3-85476-318-5, Euro 17,80

Weidemann, Arne; Straub, Jürgen; Nothnagel, Steffi (Hrsg.) (im Erscheinen): **Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung**. Ein Handbuch. Bielefeld: transcript. – ISBN 978-3-8376-1150-2, Euro 29,80

In eigener Sache: Die beiden ersten Bände der SIETAR-Schriftenreihe »Beiträge zur interkulturellen Zusammenarbeit« sind im Lit-Verlag neu erschienen:

Otten, Matthias; Scheitza, Alexander; Cnyrim, Andrea (Hrsg.): **Interkulturelle Kompetenz im Wandel**, 2 Bde. Münster u.a.: Lit. – ISBN 978-3-643-10082-5, Euro 29,90 und 978-3-643-10083-2, Euro 34,90

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 **mondial** (vormals SIETAR Journal, ISSN 1860-9619) erscheint zweimal jährlich im April und Oktober. Redaktionsschluss ist sechs Wochen vor Erscheinungsdatum. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de · Carola Hodyas · Saarbrücken · hodyas@mondial-journal.de **Lektorat** Dr. Ulrich Bauer · Bayreuth · bauer@mondial-journal.de **Anzeigen** 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 68 · 14057 Berlin · Tel. 030-30 10 81 08 · Fax 030-30 81 97 44 **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 Autor(inn)en bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter/innen. **Illustrationsfotos** fotolia.com · istockphoto.com **Vorschau auf die kommende Ausgabe: mondial 1/10** Themenschwerpunkt: Skandinavien · Erscheinungsdatum: April 2010 **Redaktionsschluss** 10.2.2010 · Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. **ISSN 1867-0253**

In der nächsten Ausgabe könnte Ihre Anzeige stehen.

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

mondial ist im deutschsprachigen Raum das führende Fachblatt für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis. Fast die gesamte Auflage wird an feste Abonnenten verteilt und im Bahnhofsbuchhandel vertrieben. Aus Erfahrung wissen wir, dass **mondial** und somit Ihre Anzeige gerne weitergereicht werden.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne Joanna Balińska
balinska@mondial-journal.de · Tel. 030-80 61 48 75 · Fax 030-80 61 48 76

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



Sie können **mondial** auch abonnieren: office@sietar-deutschland.de

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) Website im Aufbau

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) sietar.wu-wien.ac.at

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

SIETAR Türk (Turkey) www.sietar-turk.com

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

Andere nationale SIETAR

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR BC (Canada) www.sietar.bc.ca

SIETAR India www.sietar-europa.org/sietars_india.htm

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Global SIETAR www.sietar.org

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

Weitere Sektionen sind in Gründung. Aktuelle Informationen finden sich auf der Seite von SIETAR Europa.