

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven

mondial2015

**Alle reden von
Willkommenskultur**

Wir fragen den Kabarettisten
Mathias Richling und
Passanten auf den
Straßen Bremens.

Seite **5**

**Das Interview zum
Trendthema Mindfulness**

Mit einfacher Anleitung für
mehr Achtsamkeit im Alltag.

Seite **26**

**Deutschlands bisheriger
Umgang mit Migration
und Bildung**

Migrationsforscher Paul
Mecheril äußert sich wie
gewohnt und geschätzt
kritisch. Seite **18**

**3 x 3 Fragen
an Konzerne**

Wie sich internationale
Firmen auf globale
Zusammenarbeit
vorbereiten.

Seite **24**



SIETAR DEUTSCHLAND

21. Jahrgang · € 7,50

am Kiosk
€ 3,50

Cross Cultural Kids

Ein Essay über Kinder zwischen den Kulturen

Was bedeutet Cross Cultural Kids?

Der Begriff der Third Culture Kids – der inzwischen mehr und mehr Menschen vertraut ist – beschreibt »Kinder, die ihre Eltern in eine andere Kultur begleiten«, so die Soziologin Ruth Hill Uusem, die diesen Begriff erstmals Ende der 1950er Jahre prägte. Ursprünglich hatte man dabei Kinder vor Augen, die mit ihren Eltern ins Ausland gegangen waren und dort die »Gastkultur« kennengelernt hatten. Sie fanden sich in beiden Kulturen zurecht, fühlten sich aber keiner wirklich voll zugehörig. Vielmehr entwickelten sie eine Art dritte Kultur, die Elemente aus beiden Kulturen integrierte. Insbesondere waren das Kinder von MissionarInnen, EntwicklungshelferInnen, Botschaftsangehörigen, Militärbediensteten und Geschäftsleuten.

Die Definition von Dave Pollock und Ruth Van Reken – »[...] eine Person, die einen bedeutenden Teil ihrer Entwicklungsjahre außerhalb der Kultur ihrer Eltern verbracht hat [...]« (vgl. Abb. rechts) – verdeutlicht, dass dies auch Menschen einschließt, deren Eltern nicht zu diesen Berufsgruppen gehören.

Van Reken entfernt sich dann von dem Begriff Third Culture Kid, bedient sich des Begriffs *Cross Cultural Kid (CCK)* und führt das Wort »interagieren« ein. Ihre Definition lautet: »Eine Person, die eine signifikante Zeit ihrer Entwicklungsjahre (unter 18) in zwei oder mehreren Kulturen lebt oder mit ihnen interagiert.« (Ruth Van Reken: *Third Culture Kids: Growing Up Among Worlds*, überarbeitete Auflage von 2009)

Jetzt wird klar, dass der Kreis der Cross Cultural Kids deutlich größer ist als ursprüngliche von Hill Uusem beschrieben.

In diesen Kreis gehören folgende Personen:

- Kinder mit Eltern aus zwei Kulturen,
- Migranten und Migrantinnen (z. B. Kinder ehemaliger Gastarbeiter, Aussiedler, Arbeitsmigranten),
- Kinder »ausländischer« oder internationaler Schulen,
- Personen, die flüchten mussten,
- Kinder aus Grenzgebieten,
- international adoptierte Kinder,
- Kinder ethnischer Minderheiten,
- innerstaatliche TCKs.

Zweifelsohne können all diese Menschen aufgrund ihrer eigenen Bi- oder Multikulturalität einen signifikanten Beitrag für das Leben und Zusammenleben in einer globalisierten Welt leisten. Ob sie jedoch ihr Potenzial entdecken, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

Eine Frage der Zugehörigkeit

Ein ganz anderer Blick auf diese Personengruppen ist hier wichtig: Im Falle ethnischer Minderheiten stellt sich nämlich die Frage, ob sie im Land bevorzugt oder benachteiligt wurden? Für



Abbildung von Van Reken während der Euro TCK Conference in Friesland, BRD, 2013. Übersetzt und adaptiert von Jochen Schuppener.

Was bedeutet der Begriff »Interkulturalität« für Sie persönlich?

Redaktionsmitarbeiterin Catherina Köhler hat sich in Bremen umgehört und ein spontanes Stimmungsbild eingefangen.

»Interkulturalität bedeutet für mich, wenn man überall so viele Sprachen hört und gar nicht mehr weiß, was gesagt wird.«

Marianne Bürger, 95, Rentnerin

»Interkulturalität verbinde ich mit Multikulti. Fremde Kulturen. Fremde Theaterstücke. Fremde Kleidung. Ein bisschen wie Urlaub ... im eigenen Land.«

Bodo Biehle, 57, Elektroinstallateur

»Interaktion der eigenen Kultur mit Fremdkulturen? Hab ich zum ersten Mal mit vier erlebt. Wir sind nach Brasilien ausgewandert und ich bin dort in den Kindergarten gegangen. Habe mich also komplett in die brasilianische Kultur integriert. Zwei Jahre später bin ich wieder nach Deutschland gekommen und musste mich in die deutsche Kultur integrieren. Bin sogar von deutschen Kindern für meine Grammatik/meinen Akzent und meinen Gang (habe mit dem Popo gewackelt beim Laufen wie eine Brasilianerin) gehänselt wurden. Das gleiche Spiel hab ich noch mal mit zwölf erlebt, nur bewusster. Wir sind 1982 ein zweites Mal nach Brasilien ausgewandert. Es bildete sich ein Phänomen, Third Culture Kid, wo man sich, sehr kurz gesagt, aus beiden Kulturen etwas Eigenes macht, offener ist, aber auch wurzelloser. Dann bin ich ja seit 2000 mit dem tibetischen Buddhismus aktiv und integriere ihn in mein Leben. In einem Satz: Es gibt viele kulturelle Dinge zu lernen, ich bin offen dafür und integriere in mein Leben, was für mich moralisch/ethisch gutes Leben bedeutet. Ich bezeichne mich in erster Linie als Kosmopolitin.«

Nina Reerink, 45, Physiotherapeutin

»Es bedeutet für mich die Erkenntnis, dass es mehr gibt außer meiner eigenen kleinen Welt.«

Markus Dinker, 17, angehender Fleischergehilfe

»Sich mit der eigenen Angst vor dem Fremden auseinanderzusetzen.«

Ute Bergmann, 53, Fremdsprachenkorrespondentin

»Interkulturalität bedeutet für mich, wenn mein Team unterschiedliche Feiertage, Bräuche und Kulturen hat und ich jeden Tag etwas Neues lernen kann.«

Anne-Kathrin Linse, 31, Friseur-Meisterin

»Das Erleben mehrerer Kulturen durch unterschiedliche Faktoren, wie z. B. Eltern, Migration etc.«

Alper Sevinc, 35, Doktorand

»Wenn man sich keine Gedanken mehr machen muss, wer woher kommt, und neuen Eindrücken gegenüber offen ist.«

Nadja *****, 23, Studentin

»Ich weiß es nicht so recht ... vielleicht wenn verschiedene Kulturen irgendwie aufeinandertreffen oder vereint werden oder so.«

Johanna Schmarje, 16, Schülerin

»Bei Interkulturalität geht es darum, dass Menschen aus verschiedenen Kulturen in einen Austausch treten, wie das Wort selbst schon erahnen lässt. Wichtig finde ich dabei, dass bestimmte Leute realisieren, dass das nicht schlecht, sondern gut ist, weil die Menschheit daraus lernt. Anstatt wie die amerikanischen Siedler die Ureinwohner z. B. abzuschlachten, einfach weil sie Angst hatten, die Leute kennenzulernen, soll die ganze Sache Frieden schaffen. Auf andere Kulturen einlassen und sich vielleicht lieben lernen, darum geht es. Und woran ich halt gerade denke, ist das dumme Nazi-Revival, was anscheinend grad stattfindet. Durch die ganze Anonymitätssache im Internet, Facebook und so trauen sich die ganzen hohlen Idioten, einen auf Politiker zu machen und ihre absurden Gedanken zu verteilen. Als man sowas noch nicht oder sicher vor einem Bildschirm sitzend machen konnte, hatten die meisten Menschen einfach nicht die Eier in der Hose. Aber jetzt tritt halt auch der dümmste Idiot nach vorne und labert drauf los, ohne jegliche Empathie für beispielsweise Flüchtlinge oder wen auch immer. Die meisten Leute, die am lautesten brüllen, haben sich am wenigsten mit der Materie beschäftigt.«

Max Neubert, 18, Abiturient



mondial
fragt
Mathias
Richling

Foto © Rafael Kroetz

Herr Richling, alle reden von »Willkommenskultur«: in der Politik, in den Kommunen, in der Wirtschaft, Stichwort Facharbeiter. Was verstehen Sie eigentlich darunter?

In Zeiten, in denen der Mensch sich selbst fremd geworden ist, müssen im sogenannten christlichen Abendland ganz selbstverständliche Tugenden wie Verantwortlichkeit und Nächstenliebe offensichtlich schick etikettiert werden.

Das ist angesichts der Flüchtlingstragödien im Mittelmeer und brennenden Flüchtlingsheimen in Deutschland mehr als zynisch. Der Begriff »Willkommenskultur« ist hohl und schwammig: Eine übermäßig satte Gesellschaft begrüßt mit dem gefüllten Champagnerglas in der Hand ausgewählte Elite-Fachkräfte, welche von wirtschaftlichem Interesse sind. Raffiniert ist auch der Vorschlag, im Rahmen einer »Anerkennungskultur« die offenen Arme durch lobende Worte zu verbinden, damit der betroffene Facharbeiter sich wohlfühlt, wenn er nicht schlau genug ist, das seltsame Gedöns um ihn zu durchschauen.

Kultur entsteht nicht durch einen vorgegebenen Slogan, sondern wächst aus der Tradition sittlicher Werte, die universell sind. »Willkommenskultur« meint also nichts anderes als unseren wirtschaftlichen Wohlstand willkommen zu heißen.

Mal ehrlich, brauchen wir eigentlich eine »Willkommenskultur« und wenn ja, wer könnte die sich denn wünschen?

Und wenn nein, was dann? Ein Volk ist immer nur so gut wie seine Politiker – und leider auch umgekehrt. Ein Volk lässt sich auch nicht durch Marketingtricks wie »Willkommenskultur« umerziehen. Solange die deutsche Innenpolitik (so die angesichts einer vorwiegend im Ausland weilenden Kanzlerin existieren sollte) in der Flüchtlingsproblematik versagt und die EU angesichts der Toten im Mittelmeer nur symbolisch die Hände ringt, wird unsere höchste Tugend bestenfalls das Mitleid bleiben, indes dringend Handeln angesagt ist. Mitmenschlichkeit (um das unsägliche Wort »Willkommenskultur« zu vermeiden) kann jedenfalls nicht

entstehen, wenn man den Bürgern Flüchtlingsheime vor die Nase klotzt. Da wir uns, wie schon erwähnt, selbst fremd geworden sind, macht uns alles Fremde Angst. Diese Angst nährt sich auch aus subjektiver Erfahrung im Alltag. Diese Sicht, die von den an Extremfällen interessierten Medien gestärkt wird, ist trügerisch.

Zum Beispiel hat sich die Zahl der ausländischen Jugendlichen unter den tatverdächtigen Gewalttätern zwischen 2005 und 2013 halbiert, von 10 406 auf 5 837. In diesen acht Jahren sind die Gewalttaten Jugendlicher um mehr als ein Drittel gesunken, um 34,8 Prozent für deutsche, um 34,0 für ausländische junge Personen. Für Boulevardmedien ist das natürlich keine Schlagzeile wert, sie verdienen ihr Geld unredlich mit dem Schüren von Vorurteilen und Angst.

Alle »Unwillkommenskultur!«, wie sie von extrem rechten Gruppierungen in Richtung unterschiedlicher Adressaten wie etwa Muslime oder Flüchtlinge zelebriert wird, wächst aus dem Gefühl der Unsicherheit und Ohnmacht. Nur mit Verachtung darauf zu reagieren, ist mindestens unklug.

Und wie könnte »Willkommenskultur« aussehen? Woran merkt man, dass sie da ist?

So absurd es klingt: Emotion raus aus der Debatte, Sensibilität für das Füreinander stärken! Das ist nicht nur die Aufgabe der Kirchen, sondern auch der Politik. Um mit einem positiven Beispiel zu schließen: Gemeinden gehen dazu über, Flüchtlinge in Neubaugebieten einzuplanen. Jeder, der dort einzieht, weiß also von vornherein um diese Tatsache. Das ist ein Weg, mit mündigen Bürgern umzugehen und Emotionen von vornherein nicht aufkommen zu lassen. Wenn die »Willkommenskultur« nicht auf engstem Raum, mit Integration und gegenseitigem Respekt, entsteht, wird sie eine leere Worthülse bleiben.

Vielen herzlichen Dank.

Mathias Richling gehört seit Jahrzehnten zum festen Bestandteil der deutschen Kabarettsszene. Sein Markenzeichen sind vor allem Politparodien – wenn er in die Rollen großer Politiker und Politikerinnen schlüpft und ihr Handeln messerscharf analysiert – monatlich zu sehen in seiner eigenen Show beim SWR/ARD. Bekannt geworden ist er durch die Sendungen »Jetzt schlägt's Richling« und »Zwerch trifft Fell«. Sein aktuelles Programm heißt »Deutschland to go: Demokratie zum Schnellverzehr«, das es als Bühnenstück sowie als Buch gibt.

Just a small anecdote

My name is Isra, I am a 22 year old medical student from Libya. I don't know when I first caught on that I wasn't an equal part of my society, that I was less, weaker than the men that purportedly »ran« things when in reality women seemed to be doing all the work, without the due recognition or credit. From childhood, compliments about my looks or being called »arooma« (bride) always managed to irritate me, they never held any weight because they never spoke of me as a person, only as a visually pleasing shell, a fact made worse because the boys around were being complimented on their smarts and their accomplishments, things within their control, rather than their physical attributes. As a young woman, being told not to chew gum or food in public – because »ladies eat at home.« As a medical student, my first time in the operating room, being told by the anesthesiologist that »You shouldn't bother with surgery, women are only suited to gynecology and pediatrics,« because, »those are less demanding and you wouldn't be able to handle the more difficult specialties,« (never mind that it'd be difficult to find a single doctor that'll tell you dealing with pregnant women, childbirth, or young children is a walk in the park).

I don't have any grand big story of unfairness, any huge injustice, only small anecdotes that all women have on the receiving end ... And really, I think that's the biggest crime of all. It's easy to identify and to combat a problem when it's big, unavoidable, undeniable, but when it's small cultural rules, little anecdotes made here and there, it's harder to pinpoint the underlying cause, it's difficult to say »ah yes, you say that because we live in a world where women are inherently presumed inadequate, weaker, less.«

Knowing you are an equal and being treated as such are two very different things. I hope the day comes when the latter is the reality, when I don't have to wonder if the mark I got in a class is because my oral examiner thought my nervous smiles were flirtatious ones, the day when footsteps behind me isn't a cause for alarm, when a cop pulling me over is because I've actually done something wrong and not because he wants to start a conversation. These creeping inequalities on a day to day basis may seem like nothing, and they're constantly minimized, as much by society as they are by us ourselves. But the reality is: they make for, at best, an uneasy existence for half the world's population, and at worst, a danger to our lives and wellbeing.

If there's anything I want from this generation, it's not to be treated as an equal – I realize that's a goal far too high for most in our society to reach – but just to realize the undercurrent of their actions. Take notice of the inequalities around us, the ones we play a part in, whichever part that may be. We can't expect to change something we have yet to realize is even happening. Only when we take notice, become aware, can we begin to alter the course of our actions.



EQUAL
EQUAL

Es sind vor allem die alltäglichen und unscheinbaren Details, die deutlich machen, wie vielfältig und tiefgreifend diskriminierende Strukturen im Alltag verankert sind. Das Projekt **EqualforEqual** möchte das Bewusstsein für alltäglich erlebten Sexismus stärken und individuelle Erfahrungen wie die von

Isra sichtbar machen. Mit diesem Ziel im Blick sammelt das internationale Projektteam persönliche Geschichten von Frauen* und Männern*, die entsprechende Situationen erlebt haben, und veröffentlicht diese auf der Website www.equalforequal.org. Die Texte stammen von Menschen aus unterschiedlichen Regionen der Welt und werden sowohl in der Originalsprache als auch in Englisch und Arabisch veröffentlicht. 27 Geschichten aus insgesamt 21 Ländern bieten bislang Einblicke in die sozialen und politischen Wirklichkeiten von Frauen und Männern. Hervorgegangen ist das Projekt 2012 aus dem 1. Forum des Cultural Innovators Networks in Istanbul. Zehn junge Akteur*innen aus Europa, Nordafrika und dem Nahen Osten haben sich damals zusammengefunden, um gemeinsam ein Projekt zum Thema »Gender Equality« zu entwickeln.

Heute befindet sich das Projekt in Trägerschaft der deutschen Organisation Landesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung Sachsen-Anhalt e. V., die verschiedene Projekte im Bereich der kulturellen Bildung im (inter)nationalen Kontext betreut.

Weiterführende Informationen

www.equalforequal.org · facebook.com/equalforequal
www.culturalinnovators.org · www.lkj-sachsen-anhalt.de

Projektteam

Franziska Dusch ist Kulturwissenschaftlerin und Bildungsreferentin bei der Landesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung Sachsen-Anhalt e. V. Seit 2012 ist sie Mitglied im Cultural Innovators Network und hat das Projekt »EqualforEqual« mitgegründet.

Anja Junghans ist Kulturwissenschaftlerin und seit 2014 Projektmanagerin in der Zukunftsakademie NRW in Bochum. Seit 2012 ist sie Mitglied im Cultural Innovators Network und hat das Projekt »EqualforEqual« mitgegründet. Ihr Interesse gilt den vielfältigen Aneignungs- und Aushandlungsformen städtischer Räume und Themen.

Kontakt mail@equalforequal.org

Interessierte können sich gerne an das Projektteam wenden – mit einem Vorschlag einer selbst erlebten Geschichte für »EqualforEqual« oder auch mit einer Idee für eine Kooperation.

Multikulti-G'schicht'n

- »Mama, es gibt einen neuen Jungen in der Kita.«
 »Das ist schön, spielst du auch mit ihm?«
 »Nein.«
 »Und warum nicht?«
 »Weil er neu ist.«

Löwe und Antilope

Diese Unterhaltung wäre eigentlich passgenau für ein Kinderbuch, in dem den kleinen Lesern anhand einer pädagogisch schlüssig aufgebauten Geschichte und bunter Illustrationen beigebracht wird, dass man neue Kinder in der Gruppe nicht ausgrenzen soll. Und schließlich ist es ja auch eine aus dem Leben gegriffene Situation, die viele Eltern schon erlebt haben.

In diesem Fall jedoch entwickelte die Geschichte sich über den klassischen Erzählbogen eines Kinderbuchs hinaus. Anne, die Mutter des fünfjährigen Jungen, der in Berlin-Steglitz eine Kindertagesstätte besucht, beließ es nämlich nicht dabei, ihren Sohn zu belehren, dass man neue Kinder integrieren müsse. Sie hakte nach und erfuhr, dass der Neue Artin heißt, iranische Eltern hat und ab und zu schon mal mitspielen darf. Allerdings nur bei einem Spiel, das »Löwe und Antilope« heißt und bei dem Artin immer die Antilope ist, die von den anderen Kindern gejagt wird. Anne beschloss kurzerhand, Artin und seine Mutter zu sich nach Hause einzuladen. Und während die beiden Jungen in ihren Halloween-Kostümen vergnügt im Kinderzimmer spielten, saßen Anne und Elham bei einer iranischen Süßspeise in der Küche und unterhielten sich. Anne erfuhr, dass Elham seit fünf Jahren mit ihrem Mann und dem in Deutschland geborenen Artin in Deutschland lebt, eigentlich Kinderpsychologin ist und gerne eine Ausbildung zur Erzieherin machen würde, stattdessen aber in einem Restaurant in der Küche arbeitet. »Warum?«, fragte Anne. »Weil ich nicht gut genug Deutsch spreche«, antwortete Elham. Insgesamt müsse sie noch einmal vier Jahre lang einen Sprachkurs absolvieren, um die Ausbildung machen zu können.



istockphoto © Melnich

Abgesehen davon, dass das eine sehr lange Zeitspanne sei, brauche sie aber einfach noch mehr Übung. Doch fühle sie sich unsicher, traue sich deswegen kaum, Deutsche anzusprechen, habe dadurch kaum deutsche Kontakte, geschweige denn Praxis im Deutschsprechen. Ein Teufelskreis. »Das können wir doch ändern«, meinte Anne und verabredete mit Elham, sich von nun an zweimal die Woche eine halbe Stunde zu sehen, um miteinander Deutsch zu sprechen, inklusive Hausaufgaben für Elham und jeder Menge Tee.

Ein halbes Jahr lang trafen sie sich regelmäßig, mittlerweile ist Elham nicht nur mit Anne, sondern auch mit anderen Eltern aus der Kita befreundet, ihr Deutsch hat sich stark verbessert und Artin muss schon lange nicht mehr eine Antilope sein, um mit den anderen Kindern spielen zu dürfen.

So einfach kann manchmal das Überwinden von Barrieren sein – Happy End inbegriffen.

»Mama, bin ich zu Artins Geburtstag eingeladen, darf ich hingehen?« »Ja, natürlich, wer kommt denn sonst noch?« »Ganz viele Kinder aus der Kita. Was soll ich ihm denn schenken?« »Darüber sprichst du am besten mal mit ihm, das ist immer das Einfachste.«

*Diese Geschichte wurde aufgeschrieben von **Johannes Klemeyer**, Mitglied des Vorstands von SIETAR Deutschland e. V., Redakteur von **mondial** und Geschäftsführer der Crossculture-Academy, einer interkulturellen Onlineplattform, www.crossculture-academy.com.*

Geflüchtete Menschen – Potenziale und Chancen! Ein Plädoyer

Deutschland im Jahr 1992. In Roststock-Lichtenhagen brennt eine Asylunterkunft. Eine johlende Menge klatscht, während drinnen Menschen versuchen, ihr Leben zu retten. In Mölln werden auf die Häuser zweier türkischer Familien Brandanschläge verübt. Ein Jahr zuvor kam es in Hoyerswerda zu tagelangen pogromartigen Angriffen auf AsylbewerberInnen. Die rassistischen Gewaltausbrüche haben sich in unser kollektives Gedächtnis eingegraben. Im Sommer 1991 machten Spiegel, FAZ und andere Medien den rechts-populistischen Slogan »Das Boot ist voll« salonfähig. In der Politik war vielfach von »Asylmissbrauch« die Rede. Gleichzeitig erlebte Deutschland den höchsten Zustrom geflüchteter Menschen. Und heute?

Heute sind so viele Menschen auf der Flucht wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr – weltweit mehr als 50 Millionen Menschen laut UNHCR. Auch heute brennen Asylbewerberheime. Auch heute gibt es Ressentiments und Gewalt. Doch im Gegensatz zum Jahr 1992 wird von der Mehrheitsgesellschaft, Politik und Medien bis auf einige Ausnahmen keine Stimmung gegen MigrantInnen gemacht. Den Slogan »Das Boot ist voll« nehmen höchstens noch Pegida, NPD und Teile der AfD in den Mund. An Schulen werden »Willkommensklassen« eingerichtet, kurzfristig werden Mittel für Projekte zur besseren Integration der zu uns kommenden Menschen zur Verfügung gestellt und seit Herbst 2014 dür-

fen Asylsuchende ab dem 4. Monat ihres Aufenthalts in Deutschland sogar arbeiten (allerdings erst nach 15 Monaten ohne Vorrangprüfung).

Flüchtlinge und arbeiten – noch zu Beginn des Jahres 2014 war hiervon keine Rede, weder im politischen noch im gesellschaftlich-medialen Diskurs.

Hat sich etwas im Laufe der Zeit geändert in der Wahrnehmung der Menschen, die zu uns fliehen, und im Umgang mit ihnen? Gibt es so etwas wie eine verhaltene Zustimmung für Einwanderung und Einwanderungspolitik? Sind wir in Deutschland toleranter und (welt)offener geworden, sodass wir geflüchteten Menschen mit mehr Respekt und Zutrauen begegnen?

Wenn das so ist, dann verwundert es umso mehr, dass wir geflüchtete Menschen in erster Linie als Träger von Defiziten wahrnehmen. Schon das Wort *Flüchtling* hat eine unverkennbar negative Konnotation, so wie die Wörter Fremdling, Neuling, Sonderling. Ausländerfeindliche Bewegungen wie Pegida oder rechtsextreme Strömungen zeigen, dass geflüchtete Menschen von einem Teil unserer Gesellschaft nach wie vor in einem hohen Ausmaß als Bedrohung und finanzielle Belastung wahrgenommen werden.

Was häufig nicht beachtet und von fehlenden Sprachkenntnissen verdeckt wird, ist das enorme Potenzial, das Zufluchtsuchende mit sich brin-



Türen öffnen Juan (29) steht in den Startlöchern. Er hat einen Bachelor in Informatik und möchte in Deutschland seinen Master in Computer Engineering machen. Zurzeit lebt er in einer Sammelunterkunft für Asylbewerber. Juan ist ein Kurde aus Syrien.

Hier hochgelobt – dort gescheitert: Wenn Lehr- und Lernpraktiken anders sind

Laut der führenden Internationalisierungsforscherin Jane Knight befindet sich das Hochschulwesen in einem »state of turmoil« (2007). In diesem Veränderungsprozess spielt die Internationalisierung eine tragende Rolle. Umso erstaunlicher ist, wie wenig interkulturelles Wissen über unterschiedliche Lehr-Lern-Traditionen verbreitet ist und wie unbedarft mit diesen Unterschieden umgegangen wird. Schließlich gibt es kaum mehr eine Hochschule, die sich nicht im Prozess der Internationalisierung befindet.

Noch nicht überall herumgesprochen hat sich die Erkenntnis, dass Internationalisierung nicht nur eine quantitative Entwicklungsdimension hat (mehr Kooperationen, Doppeldiplome und Incoming/Outgoing Students etc.), sondern dass dieser Prozess auch auf qualitativer Ebene begleitet werden muss. Grundvoraussetzung hierfür ist ein Bewusstsein für studienrelevante kulturelle Unterschiede. Dies reicht von der Kenntnis über unterschiedliche Bildungsideale, divergierende Lehr-Lern-Praktiken und Bewertungssysteme bis hin zu didaktischem Wissen bezüglich eines konstruktiven Umgangs mit ihnen. Wird diese Dimension nicht mitgedacht bei der Implementierung von »Internationalität«, können die Folgen weitreichend sein: Wenn beispielsweise den AkteurInnen die Unterschiedlichkeit von Lehr-Lern-Praktiken nicht bewusst ist, kann dies zu Reibungen und Frustration auf allen Seiten, aber auch zu schlechten oder nicht erreichten Prüfungsleistungen führen. Gerade das deutsche Hochschulsystem weist einige Besonderheiten auf, die zu vielen anderen Lehr- und Lernkulturen in Kontrast stehen¹:

- Eine Hochschule bemüht sich um internationale Dozierende und es gelingt ihr, eine offenbar exzellente chinesische Dozentin, die an ihrer Heimathochschule in China mehrfach einen Lehrpreis erhalten hat, einzustellen. Doch in Deutschland erlebt sie mit ihren didaktischen Methoden Schiffbruch: Die

Studierenden beschwerten sich bei der Studiengangsleitung über den frontalen Unterricht.

- Eine französische Elite-Studentin schreibt ihre Hausarbeit so, wie sie es in Frankreich gelernt hat, und gibt sie stolz ab, nachdem sie sich eingehend mit dem Thema beschäftigt hat. Sie fällt jedoch durch und erhält von der Dozentin auf Nachfrage, die Antwort (per E-Mail): »Ihre Arbeit erfüllt in keinster Weise Kriterien wissenschaftlichen Arbeitens.«
- Eine deutsche Studentin sagt nach Absolvieren eines deutsch-französischen Doppel-BA-Studiums: »Nie wieder Frankreich.« Sie fand das Studiensystem dort hoffnungslos »verschult« und sie und ihre deutschen KommilitonInnen fühlten sich von den Lehrenden dort mitunter wie »Kleinkinder« behandelt. Immer nur »brav mitschreiben und widerkäuen, was der Prof sagt«, ist für sie hoffnungslos rückständig.

Was ist passiert? Sowohl die chinesische Dozentin als auch die französische Studentin waren in dem Lehr-Lern-Kontext, in dem sie ursprünglich didaktisch-methodisch sozialisiert worden waren, sehr erfolgreich, in Deutschland jedoch nicht. Die deutsche Studentin war es gewohnt, sich Themen selbstständig zu erarbeiten, die Lehrpraktiken in Frankreich entsprechen aus ihrer Sicht nicht dem, was sie unter universitärer Lehre versteht. Zwar besteht sie ihr Studium, aber emotional gelingt es ihr nicht, das andere System mit seinen in ihren Augen »rückständigen« Praktiken zu würdigen und etwaige Vorteile darin zu sehen. Keine der hier angeführten Akteurinnen war sich im Vorfeld darüber bewusst, was sie in der jeweils neuen Hochschulkultur erwarten würde.

Nur vereinzelte Studien vorhanden

In Fachkreisen werden empirische kulturvergleichende Untersuchungen zu Lehr- und Lernpraktiken immer wieder als Desiderat formuliert (vgl. Schumann 2008; Höbner 2011). Zwar zeigt eine Reihe quantitativer Untersuchungen zur Internationalisierung des Studiums, dass das deutsche Hochschulsystem für viele internationale Studierende eine große Herausforderung ist (vgl. Isserstedt/Kandulla 2011) und dabei unterschiedliche Lehr- und Lernkulturen einen der größten »Irritations- und Konfliktbereiche« darstellen (Schumann 2012). Interkulturelle Untersuchungen mit Blick auf unterschiedliche Arbeitsweisen und Lernstile gibt es bislang nur vereinzelt. So identifizierte Barmeyer (2000) verschiedene »Lernstile« bei Studierenden aus Deutschland, Frankreich und Quebec. Von Queis stellte auf Basis von Literaturrecherchen Charakteristika von Lehr-Lern-Kulturen großer Kulturräume zusammen. Luo (2015) befragte deutsche und chinesische Studierende nach ihrem Lernverhalten. Einblicke in Unterschiede zwischen der russischen und der deutschen Lehr-Lern-Kulturen arbeiten Koptelzewa (2009) und Rösch/Strewe (2011) heraus.

Rethymno auf Kreta: Was spielt sich dort auf der Bühne der Gastronomie ab?

Migrantische Arbeit zwischen Prekarisierung und Ermächtigung

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts haben wir uns mit Rethymno auf Kreta einem Ort am Rande EU-Europas zugewandt, der vor allem aufgrund zweier Faktoren im Zusammenhang mit Migration interessant ist: Einerseits kulminiert hier im sonnenverwöhnten Süden Europas eine durchexerzierte Tourismusindustrie, andererseits werden Diskurse und Praktiken im Schatten der griechischen Situation in der Wirtschaftskrise erfahrbar. Wir konzentrierten unsere Feldforschung auf Arbeitsverhältnisse in der Gastro-Ökonomie mit ihren zahlreichen Restaurants, Bars und Kafeniens. Dieser gesellschaftliche Aushandlungs- sowie »kosmopolitisierte Verdichtungs- und Möglichkeitsraum« (Römhild 2014: 263) wäre ohne die Arbeitskraft mobiler Subjekte undenkbar.

Tourismus, Migration und Arbeit

Tourismus, Migration und Arbeit sind in der Europäischen Union stark ineinander verschränkt. Die Unterschiede zwischen Formen EU-interner Mobilitäten haben sich weiter aufgelöst, entbürokratisiert und normalisiert, ohne allerdings, wie oft verkürzt dargestellt, einen gleichberechtigten Zugang zum Rechtssystem zu ermöglichen. So ist ein europäischer Raum entstanden, in den verschiedene Arten von Migration zum Zweck ihrer wirtschaftlichen Verwertung hierarchisch hereingenommen werden. Das Spektrum reicht zum

Beispiel von gut ausgebildeten EU-BürgerInnen, die auf der Suche nach einem lukrativen Job ihren Wohnsitz permanent in ein anderes Land verlegen, über ArbeiterInnen, die nur jeweils für die aktuelle landwirtschaftliche oder touristische Saison in ein nahes EU-Land gehen, bis hin zu exterritorialen Illegalisierten, die sich möglichst unsichtbar in Grauzonen oder Hinterzimmern verdingen. Diese Heterogenität mobiler Subjekte trägt konstitutiv zur Stabilisierung des europäischen Gesellschaftssystems bei. Dabei leistet ihre differenzielle Schichtung und letztendliche Einbindung in das System einer Multiplikation von Arbeits- und Ausbeutungsverhältnissen Vorschub.

Der Geruch frischer Tomaten: das Kretanarrativ

Die von uns untersuchten gastronomischen Betriebe in der venezianisch geprägten Altstadt Rethymnos bedienen sich in der Vielzahl unserer Gespräche voneinander unabhängig einem narrativen Muster – dem *Kretanarrativ*. Dabei setzen sie vor allem die traditionelle Küche, die Einzigartigkeit und Qualität der regionalen kulinarischen Produkte sowie die familiären Überlieferungen in Szene. So liegt für George, Koch eines gehobenen Restaurants, das Besondere der kretischen Küche im einzigartigen Geschmack des Insel-eigenen Gemüses, der Kräuter und des Fleisches. Im Interview erinnert sich



Prof. Dr. Paul Mecheril über Migration und Bildung

Auch wenn der erziehungswissenschaftliche Fachdiskurs seit etwa Mitte der 1970er Jahre mit Nachdruck darauf hingewiesen hat, dass die Berücksichtigung der Migrationstatsache (in damaliger Nomenklatur: »die Anwesenheit von Ausländerkindern«) eine zentrale Aufgabe von Bildungspolitik, Schulorganisation und des Handelns von LehrerInnen darstelle, hat die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang von Migration und Bildung (M&B) jedoch erst Anfang des 21. Jahrhunderts begonnen.

Bis dahin wurde der Grundbegriff Bildung kaum auf den mit dem Ausdruck Migrationsgesellschaft kennzeichnenden Zusammenhang angewandt. Seither ist es nicht nur respektabel, über M&B zu sprechen. Binnen kürzester Zeit ist das Thema im Allgemeinen von einem über lange Zeit thematisch eher desinteressierten erziehungswissenschaftlichen Diskurs zu einem relevanten, sprich drittmittelpotenten Gegenstand geworden. Noch viel mehr ist freilich von Bedeutung, dass M&B als Topthema der Feuilletons, Talk-Shows und politischen Verlautbarungen das bis dahin ignorante öffentliche Interesse im wahrsten Sinne des Wortes erregt. Was ist geschehen?

Im Wesentlichen kann hier auf drei diskursive Ereignisse hingewiesen werden, die zur Konjunktur der zuweilen aufgetragenen Thematisierung von M&B beigetragen haben.

a **Verspätete Anerkennung der Migrationstatsache:** Ab der Wende zum 20. Jahrhundert wird das Wanderungsgeschehen in Deutschland vermehrt durch Immigration bestimmt. Allerdings prägt die hartnäckige und pädagogische Realität bestimmende Weigerung politischer Entscheidungsträger, die Migrationsrealität anzuerkennen, lange den gesellschaftlichen Umgang mit Migration. Dies hat sich grundlegend verändert und steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der verspäteten Umstellung des politischen Selbstverständnisses der Bundesrepublik Deutschland auf ein eher republikanisches Staatsbürgerschaftsverständnis und der erst zu Beginn des 21. Jahrhunderts einsetzenden offiziellen Anerkennung der gesellschaftlichen Migrationstatsache.

Erst durch diese politische Entwicklung ist es möglich geworden, dass Fragen von M&B mittlerweile als akzeptierte Desiderate, gar konstitutive Bestandteile erziehungswissenschaftlicher Studiengänge schulischer wie außerschulischer Ausrichtung gelten. Ablesbar ist dies an zunehmender Förderung sowohl grundlagen- als auch anwendungsorientierter Forschung im Bereich M&B, an inhaltlichen Schwerpunkten pädagogischer Studienpläne und aka-

demischer Curricula und nicht zuletzt an der entsprechenden Denomination erziehungswissenschaftlicher Professuren in den letzten zehn Jahren. Der nachhaltige Entwicklungs- und Etablierungsschub des Felds M&B (mit semantischen Ausdifferenzierungen als Interkulturelle Bildung/Pädagogik, Migrationspädagogik, Bildungsinstitutionen und Migration, Ethnische Heterogenität etc.) macht deutlich, dass *pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft* inzwischen eine Querschnittsanforderung an pädagogische Studiengänge darstellt.

b **Der PISA-Schock:** Die Veröffentlichung der ersten PISA-Ergebnisse 2001 hat maßgeblich dazu beigetragen, dass seither über Schwächen des deutschen Schulsystems – im Hinblick auf den Umgang mit migrationsbedingter Pluralität und bezogen auf die Reproduktion sozialer Ungleichheit – öffentlich intensiv diskutiert wird. Im Zuge dieses Diskurses ist sowohl eine *Pädagogisierung sozialer Verhältnisse* als auch eine *Art Renaissance der Ausländerpädagogik* festzustellen.

Pädagogisierung: Soziale Ungleichheit wird im Zuge des Diskursereignisses PISA als schulisches bzw. allgemein als bildungsinstitutionelles Phänomen thematisiert. Die Thematisierung von M&B findet damit im Rahmen einer durch zwei Momente geprägten gesellschaftlichen Praxis statt: Ausweitung sozialer Ungleichheitsverhältnisse durch Abbau sozialer Sicherungssysteme bei gleichzeitiger Intensivierung der öffentlichen Aufmerksamkeit für die Bedeutung von »Bildung«, die als Versprechen auf gesellschaftliche Teilhabe firmiert. Nicht wenig spricht dafür, dies als Ausdruck eines für programmatisch demokratische Gesellschaften kennzeichnenden, durch meritokratische Rhetorik getragenen Mythos der Bildungsgerechtigkeit zu verstehen, der zur »Erklärung« und Legitimierung sozialer Ungleichheit beiträgt.

Ausländerpädagogik: Die öffentliche, insbesondere mediale Auseinandersetzung mit M&B wird verstärkt geführt als Auseinandersetzung mit dem Problem der »Sprachdefizite ausländischer Kinder«. Diese Problemformulierung macht erstens deutlich, dass es in der deutschen Diskussion nahezu liegen scheint, Sprachfähigkeit nur mit Bezug auf deutsche Sprache zu thematisieren und damit die irrige Vorstellung zu bestärken, Sprechen und kommunikative Kompetenz in Deutschland seien ausschließlich an ausreichende Kenntnisse im Standarddeutschen geknüpft. Sie verweist zweitens darauf, dass die Vorstellung wiederkehrt, dass »Ausländerkinder« eigentlich fremde Elemente seien. Auch aus diesem Grund sahen sich die Autoren der ersten PISA-Studie in einer nach-

Neue wissenschaftliche Publikationen

zusammengestellt von Romy Bauer

Ikonomu, Demeter Michael (2014):

Bindungsqualität zwischen Eltern und Kind in der zweisprachigen Erziehung.

Reihe: Mehrsprachigkeit in Europa/
Multilingualism in Europe – Band 9
Frankfurt am Main u. a.: Peter Lang
ISBN: 978-3-0343-1610-1. € 72,40

Reuter, Julia/Mecheril, Paul (Hrsg.) (2015):

Schlüsselwerke der Migrationsforschung. Pionierstudien und Referenztheorien.

Wiesbaden: VS Springer
ISBN: 978-3-658-02116-0. € 44,99

Schmitz, Lena (2015):

Nationalkultur versus Berufskultur. Eine Kritik der Kulturtheorie und Methodik Hofstedes.

Bielefeld: transcript
ISBN: 978-3-8376-3110-4. € 34,99

Schreiter, Anne (2015):

Deutsch-chinesische Arbeitswelten. Einblicke in den interkulturellen Unternehmensalltag in Deutschland und China.

Bielefeld: transcript
ISBN: 978-3-8376-2942-2. € 37,99

Witzigmann, Stéfanie/Rymarczyk, Jutta (Hrsg.) (2015):

Mehrsprachigkeit als Chance. Herausforderungen und Potentiale individueller und gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit.

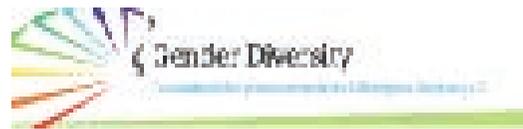
Reihe: Inquiries in Language Learning – Band 12
Frankfurt am Main u. a.: Peter Lang
ISBN: 978-3-631-65276-3. € 58,80



istockphoto © Grafissimo

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).

Refugees Welcome!



Mehr und mehr Menschen fliehen nach Deutschland.

Unsere Gesellschaft steht vor der Aufgabe diese Schutzsuchenden beruflich, sozial und kulturell zu integrieren.



SIETAR Deutschland e.V. bündelt interkulturelle Expertise.

TrainerInnen, Coaches und WissenschaftlerInnen engagieren sich im interkulturellen Netzwerk und sind Profis auf dem Gebiet interkultureller Kommunikation.

www.sietar-deutschland.de



Barnga and Beyond

Dr. Sivasailam Thiagarajan (Thiagi) ist Spiele-Erfinder, Publizist, Dozent, Trainer und Zauberer. Der gebürtige Inder, heute in den USA lebend, gilt als Koryphäe in der Entwicklung von Übungen und Simulationen. Er hat über 40 Bücher, 300 Übungen und 90 Simulationen publiziert, die in fünf Sprachen übersetzt wurden – nun erstmals und langersehnt auch ins Deutsche.

Die Entstehung der Sammlung

Die Namen Barnga und Thiagi sind unweigerlich miteinander verbunden: Seit mehr als 30 Jahren sorgt die Simulation Barnga in interkulturellen Trainings für das Musterbeispiel an spielerischer Auseinandersetzung mit kulturellen Konventionen. Thiagi aber steht für weit mehr als das – und das wird nun mit dem Buch »Interaktive Trainingsmethoden« gewürdigt. Berufliches, interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen wird somit endlich auch für den deutschsprachigen Trainerkreis nutzbar gemacht.

Das Zustandekommen des Buchs ist vor allem dreier kooperierender Partner interkultureller Bildungsarbeit zu verdanken. Sie haben das Beste aus »3 Welten« in dieser Publikation zusammengeführt: Samuel van den Bergh brachte die erstmals ins Deutsche übersetzten Übungen ein, Annette Gisevius die interkulturellen Inhalte für die Frame Games und Tom Kehrbaum, zuständig für internationale und interkulturelle Bildungsprojekte bei der IG Metall, die Perspektive des beruflichen Lernens sowie den Kontakt zum Wochenschauverlag, der das Buch publizierte.

Das steht drin

Die Methodensammlung enthält insgesamt mehr als 60 Anwendungen und vereint damit eine sorgfältige Auswahl der unzähligen Beispiele Thiagis Schaffen – gewissermaßen ein Best-of.

Das Buch ist grob in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil sind Übungen nach sechs verschiedenen Seminarphasen zusammengestellt. Im zweiten Teil werden Methoden speziell für interkulturelle Trainings zu den Themen »Interkulturelles Lernen«, »Umgang mit Vielfalt« und »Arbeit in Gruppen und Teams« vorgestellt.

Zwei kurze Sonderkapitel widmen sich der »Arbeit mit Großgruppen bis 1200 Personen« sowie »Strategien zur Steigerung von Interaktivität in virtuellen Settings«.

Alle Übungen sind praxiserprobt und so detailliert beschrieben, dass auch Trainerinnen und Trainer, welche die Übungen nicht aus Teilnehmerperspektive erlebt haben, diese für ihre Trainings anpassen und verwenden können.

Außerdem sind viele der Übungen als sogenannte Frame Games (Rahmenübungen) konzipiert – das heißt, die Übungsideen können mit eigenen Inhalten gefüllt werden.

Ein authentisches Autorenduo

Einen besonderen Charme entwickelt das Buch über die Einleitungstexte und Kommentare, die Samuel van den Bergh formulierte. Sie geben wieder, was man sonst nur im persönlichen Gespräch erfahren würde, zum Beispiel welche Thiagis Lieblingsaktivitäten sind oder welcher Effekt ihm besonders an einer Übung gefällt. Es sind einladende Kommentare, die einem das Gefühl geben, von Samuel oder Thiagi gerade einen heißen Tipp bekommen zu haben.

Samuel van den Bergh ist Professor für interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Kompetenz und Diversity-Management und Gründer der Fachstelle für Interkulturelle Kompetenz an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften Winterthur (Schweiz).

Gemeinsam führen Samuel van den Bergh und Thiagi die Schweizer Firma van den Bergh Thiagi Associates, die auf interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Management, multikulturelle Teambildung und Diversity-Management spezialisiert ist.

Thiagi entwickelt seit 40 Jahren Übungen und Simulationen – mit dem Ziel, jeden Tag eine neue Übung entstehen zu lassen. Er publiziert einen Game Newsletter und stellt auf seiner Homepage auch mehr als 300 Übungen kostenlos zur Verfügung: thiagi.com/resources/#/games-3/.

Autorin

Annette Gisevius ist Leiterin des Bereichs Trainings und Konzepte bei InterCultur GmbH. Sie leitete für viele Jahre den Bereich Interkulturelles Lernen bei AFS Interkulturelle Begegnungen e. V., der Muttergesellschaft von InterCultur.

www.intercultur.de

Zeichnung Daniel Garbade · Copyright Wochenschau Verlag

Interaktive Trainingsmethoden: Thiagis Aktivitäten für berufliches, interkulturelles und politisches

Lernen in Gruppen von Sivasailam Thiagarajan und Samuel van den Bergh, 2014, Wochenschau Verlag,

Schwalbach/Ts., 320 Seiten, € 29,80

Von
nichts
kommt
nichts.

Interkulturelles Training als Produkt

Die meisten TrainerInnen und Coaches sind mit mehreren Produkten oder Themen auf dem Markt unterwegs. Dabei tut sich meist ein Produkt als besonders häufig nachgefragt hervor. Die Marktentwicklung fördert neue Themen zutage, andere Themen dagegen erfahren eine geringere Nachfrage und sterben quasi aus.

Diese Beobachtungen unterliegen dem klassischen Lebenszyklus von Produkten. Das Wissen darum und der bewusste, korrekte Umgang in ihrem jeweiligen Status im Lebenszyklus schaffen Klarheit für strategische Überlegungen und zukunftsbewusste Entscheidungen.

Im Folgenden soll uns die Matrix der Boston Consulting Group helfen, den Produktlebenszyklus zu verstehen. Dazu werden interkulturelle Produkte in vier Bereiche im Hinblick auf ihren aktuellen Marktanteil und ihr potenzielles Marktwachstum aufgliedert. Aus der Zuordnung unserer Produkte in einen von vier Lebenszyklen ergibt sich dann das empfohlene Vorgehen für die weitere Planung dieses Angebots. Der typische Lebensweg verläuft vom Fragezeichen über Star und Cash Cow zum Poor Dog.

FRAGEZEICHEN

Die Fragezeichen sind die neuesten Produkte, die aktuell größtes Potenzial haben, um in Ihrem Angebot Fuß zu fassen. Hier ist zu entscheiden, ob sich höhere finanzielle und zeitliche Investition lohnt oder man dieses Produkt eher nicht fokussiert. In unserem Feld mag dies aktuell z. B. internationale Teamentwicklung sein, die interkulturelle Kompetenzvermittlung mit einem klassischen Soft Skill vereint.

STARS

Die Stars werden meist am ehesten wahrgenommen. Das Potenzial für weiteres Wachstum ist sehr hoch, das Produkt hat auch bereits am Markt Anklang gefunden und bedarf keiner extrem aufwendigen Argumentation gegenüber Kunden. Die Strategieüberlegung liegt

darin sicherzustellen, dass der Cashflow aus dem Produkt die Investition nach wie vor übersteigt. Im Interkulturellen sind dies vielleicht die spezifischen Ländertrainings.

CASH COWS

Die Cash Cows, Melkkühe, bedürfen keines hohen Fokus in Marketing und Vertrieb. Sie sind am Markt bekannt, Sie sind als Anbieter bekannt und die Anfragen zu den Themen kommen fast ohne hohe Anstrengung. Die Produkte hier spülen Ihnen Geld in die Kasse. Hier liegt der Fokus eher auf cleverer Preisgestaltung im Vergleich zum Wettbewerb oder zusätzlichen Argumenten für Ihr Angebot, um sich abzuheben. Auf die Matrix bezogen mögen hier die klassischen Vorbereitungstrainings für Expatriates liegen.

POOR DOGS

Die Poor Dogs sind die Trainingsthemen, die gerade aussterben und bei denen der Fokus auf Sicherstellung eines Cashflows liegt. Sie dürfen in der Vermarktung nicht mehr kosten als sie finanziell noch einspielen. Fangen Poor Dogs an, mehr zu kosten als einzubringen, sollte man sie aufgeben oder vielleicht Partner suchen, die diese nach wie vor anbieten und in ihr Portfolio vielleicht anders einordnen. Beobachtet man den Trend im Interkulturellen, könnte man meinen, dass die klassischen interkulturellen Kompetenztrainings in diesem Quadranten angesiedelt sind.

Fazit

Aus Sicht eines Entrepreneurs oder Solopreneurs ist solch eine strategische Überlegung in jedem Fall ratsam. Im ersten Schritt sollte eine Liste aller aktuellen Themen erstellt werden. Diese beinhaltet das gesamte Portfolio – nehmen Sie alle Trainings auf, auch die nicht interkulturellen. Im nächsten Schritt ordnen Sie diese den Quadranten zu. Schauen Sie nun auf das Gesamtbild und prüfen Sie auf folgende Fragen hin:

- Haben Sie Fragezeichen definiert, die Ihr zukünftiges Einkommen sein können?
- Haben Sie sichergestellt, dass Stars mehr einbringen als sie kosten?
- Wann und wie könnten Sie Änderungen in den Ergebnissen durch Ihre Cash Cow frühzeitig erkennen?
- Sollten Sie Ihre Poor Dogs bereits aufgeben bzw. unter welchen Kriterien wäre es an der Zeit dazu?

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen Arbeit voller Sterne am Zenit!

Anja Gnädig (Diplom-Kauffrau), Expertin für Vertrieb und Marketing, selbst interkulturelle Trainerin, schreibt an dieser Stelle regelmäßig für **mondial** und gibt hilfreiche Tipps zur Vermarktung und Präsentation interkultureller Trainings.

www.cultics.com



3 x 3



SMA Solar Technology AG
www.SMA.de

Welche interkulturellen Trainings (Länder, Themen) werden bei Ihnen am häufigsten durchgeführt?

Auf Mitarbeitererebene bieten wir ein allgemeines interkulturelles Training an, das die Teilnehmenden für die Thematik sensibilisiert. Dieses Training vermittelt Grundlagenkenntnisse (Kommunikationsmodelle, Eisberg, Beispiele aus verschiedenen Ländern etc.). Zielgruppe sind Mitarbeitende, die bereits erste Erfahrungen in internationaler Zusammenarbeit gemacht haben oder in Kürze verstärkt international arbeiten werden. Dieses Training wird am häufigsten durchgeführt. Für Führungskräfte bieten wir ein englischsprachiges interkulturelles Training an, das bereits auf ersten Grundlagenkenntnissen aufbaut. Im Falle von Entsendungen erhalten die betreffenden Kolleginnen oder Kollegen eine individuelle gezielte Vorbereitung auf die Kultur, in die sie entsandt werden.

Wie entwickelt sich bei Ihnen im Unternehmen »interkulturelle Kompetenzvermittlung« Ihrer Meinung nach in der näheren Zukunft?

Mit Blick auf die wachsende Internationalisierung ist die interkulturelle Kompetenzvermittlung auch weiterhin ein wichtiges Element der Personalentwicklung. Neben der allgemeinen Sensibilisierung wird es verstärkt gezielte Trainings für bestimmte Länderpaarungen oder einzelne Regionen geben (z. B. USA/Deutschland, China/Deutschland oder Asien-Trainings mit Schwerpunktländern).

Sind interkulturelle Trainings bei Ihnen im Haus eher ein Stand-alone-Angebot oder werden sie mit anderen Management-Trainings (Führung, Präsentieren etc.) verknüpft?

Sowohl als auch. Das Einführungsseminar in interkulturelle Kompetenz ist Teil des Schulungsplans und als eigenständige Trainingseinheit buchbar. Im Rahmen von Entsendungen sind die interkulturellen Vorbereitungseinheiten Teil eines Gesamtpakets an Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Auslandseinsatz der Mitarbeitenden. Neue internationale Mitarbeitende erhalten eine kurze interkulturelle Trainingseinheit zur Zusammenarbeit mit Deutschen. Diese ist ebenfalls Teil eines Gesamtpakets an Schulungsmaßnahmen.

von Petra Storck, HR Specialist Management and Leadership Development

Fragen an internationale Konzerne



MAN Diesel & Turbo SE
www.dieselturbo.man.eu

Welche interkulturellen Trainings (Länder, Themen) werden bei Ihnen am häufigsten durchgeführt?

Bei MAN Diesel & Turbo SE orientiert sich das Angebot der interkulturellen Trainings an den Mitarbeitenden, die regelmäßig mit Kolleginnen oder Kollegen und Kunden aus anderen Ländern zusammenarbeiten. Daher werden zum einen interkulturelle Trainings zu den Ländern durchgeführt, in denen MAN Diesel & Turbo SE weitere Produktionsstandorte hat. Zum anderen werden interkulturelle Trainings für Länder angeboten, in denen unsere Projekte realisiert werden bzw. unsere Kunden ansässig sind. Am häufigsten bieten wir interkulturelle Trainings für Länder wie Dänemark, Frankreich, Indien oder Regionen wie Asien an.

Wie entwickelt sich bei Ihnen im Unternehmen »interkulturelle Kompetenzvermittlung« Ihrer Meinung nach in der näheren Zukunft?

Das derzeitige Angebot an interkulturellen Trainings bei MAN Diesel & Turbo ist überwiegend ein Face-to-Face-Training. Dies wird sicherlich auch weiterhin der Schwerpunkt unseres Standardangebots sein. Zukünftig wird allerdings vermehrt eine gezielte Projektbegleitung angeboten, beispielweise durch eine Kombination von Einzeltraining und anschließendem Coaching. Vor allem bei Auslandsentsendungen wird diese Kombination bereits erfolgreich umgesetzt.

Sind interkulturelle Trainings bei Ihnen im Haus eher ein Stand-alone-Angebot oder werden sie mit anderen Management-Trainings (Führung, Präsentieren etc.) verknüpft?

Der Großteil der interkulturellen Trainings bei MAN Diesel & Turbo ist ein Stand-alone-Angebot. Hier liegt der Fokus auf der interkulturellen Vorbereitung der Kolleginnen oder Kollegen auf das jeweilige Zielland. Zu diesen Trainings sind natürlich auch unsere Führungskräfte herzlich eingeladen. Neben dem Stand-alone-Angebot gibt es Management-Programme, die Bausteine der interkulturellen Trainings enthalten und somit ergänzend für die interkulturelle Kompetenz sensibilisieren.

von Manuela Steiger, Human Resources Development

Das Interview

Mindfulness

Dazu befragt mondial Katrin Micklitz, MSt in Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) der University of Oxford, UK. Sie ist selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach mit den Schwerpunkten Führungskräfteentwicklung, interkulturelle Kompetenz und Mindfulness.

Guten Tag Frau Micklitz, gern möchten wir mehr über Mindfulness oder auch Achtsamkeit erfahren. Aber zunächst die Frage: Haben Sie heute schon eine Achtsamkeitsübung gemacht?

Ja, ich meditiere jeden Morgen. Vorher habe ich mir noch einen sogenannten Dharma Talk angehört, von Joseph Goldstein. Das ist so ein kleiner Vortrag zu bestimmten Themen in der Meditation.

Und zu welchem Thema war der heute?

Heute ging es um bestimmte Meditationshindernisse. Es ist ja nicht so, dass wir da in einem Zustand absoluter Glückseligkeit sitzen. Unser Geist ist sehr aktiv während so einer Meditation.

Es gibt fünf große, sogenannte Meditationshindernisse. Eines ist Sehnsucht nach Sinnesfreuden – also dass du da sitzt und denkst: »Wenn ich jetzt einen Kaffee oder ein Brötchen hätte oder schwimmen gehen oder was Schönes erleben könnte.« Dann gibt es die Sorgen, Sorgen wie Geld verdienen. Dann gibt es den Zweifel – »Mache ich das richtig? Was bringt das überhaupt?«. Dann Schläfrigkeit oder Müdigkeit, die immer wieder kommt. Oft ist man einfach müde. Aber hier ist Müdigkeit als ein Hindernis gemeint. Und zum Schluss die Aversion. Aversion – Widerwehr. Widerwille. Widerstand. Die Hindernisse, die bei der Meditation aufkommen, sind einfach auch Hindernisse, die dich im Leben begleiten, die einfach generell präsent sind.

Zum Weiterlesen

Meditation im Alltag. Gelassenheit finden in einer hektischen Welt von Mark Williams und Danny Penman (2011), Arkana Verlag, München, 224 Seiten

Search Inside Yourself von Chade-Meng Tan (2014), HarperOne, New York, NY, 288 Seiten

Mindfulness in Plain English von Bhante Gunaratana (2002), Wisdom Publications, Somerville, MA, 224 Seiten

Was ist denn Mindfulness?

Mindfulness. Hm. Man kann nicht nur sagen Mindfulness. Das ist wie, wenn ich erklären sollte, was Liebe ist, weil es einfach sehr viel umfasst. Die gängige Definition ist: Mindfulness ist ein offenes Gewahrsein dessen, was im gegenwärtigen Moment passiert, ohne zu werten. Das heißt, eine Fähigkeit des Geistes mitzubekommen, was in jedem Moment passiert und das mit einer Haltung von Offenheit, Neugier und Wohlwollen oder Freundlichkeit. Mindfulness ist eine Haltung *und* eine Praxis. Wir entwickeln die Haltung, indem wir Mindfulness praktizieren, z. B. durch Meditation.

Und wo sehen Sie eine Überschneidung mit interkultureller Kommunikation?

Es ist ja so: Etwas passiert und wir zeigen eine Reaktion darauf. Meist sind wir dabei sofort in der Wertung drin. Sofort. Das geht in Millisekunden. Entweder mag ich es oder ich mag es nicht. Und ganz oft – was in interkulturellen Konflikten passiert – ist es so, dass ich etwas nicht mag, dass mich etwas stört. Und die Frage ist immer nur: Wie können wir diesen Raum öffnen, um aus dieser Bewertung rauszukommen, um einfach mal nur wahrzunehmen, was gerade ist? Achtsamkeit sagt da einfach: Okay, ich nehme das wahr, *ohne* zu verurteilen. Das heißt nicht, dass ich die ganze Situation toll finde, sondern ich nehme erst mal nur wahr, was passiert, was meine Reaktion darauf ist. Und das nehme ich offen und neugierig auf.

Offenheit und Neugier dienen dann sozusagen als eine Methode, einen inneren Stopp einzulegen ...

Genau. Man kann es sich so vorstellen, als ob wir uns wie ein Forscher in eine Beobachterrolle begeben: Wir beobachten, was in uns, in unserem Körper, unserem Geist passiert.

Ein anderer Begriff, der oft mit dieser Fähigkeit in Verbindung gesetzt wird, ist Empathie. Können Sie uns Empathie kurz erklären und demgegenüber abgrenzen?

Da gibt es einmal Empathie und dann das sogenannte Mitgefühl, *compassion*. In Empathie sein heißt einfach, ich schwinge mit jemandem mit, ich trete in Resonanz mit ihm, ich kriege mit, was beim anderen abgeht. Zum Beispiel sehe ich, da ist jemand traurig. Dann spüre ich auch etwas in mir, vielleicht auch eine Traurigkeit. Ich kriege es auf allen Ebenen mit, also nicht nur kognitiv, sondern eben auch körperlich, was da passiert.

Und dann gibt es das Mitgefühl. Mitgefühl ist sozusagen das, was danach kommt. Also Mitgefühl, ich bin in Resonanz mit jemandem, aber ich bin vor allem dessen gewahr, dass diese andere Person auch genauso ein menschliches Wesen ist, wie ich es bin, oder genauso Probleme, Kummer und Sorgen hat wie ich auch.

Aber wenn ich immer in Resonanz mit anderen Menschen bin, kann es sein, dass ich sehr schnell emotional ausbrenne. Wir brauchen also auch eine innere Stärke, Resilienz. Durch Mitgefühl, einen wichtigen Bestandteil von Achtsamkeit – das zeigen viele Studien –, entwickeln wir solch eine Resilienz. Diese innere Stärke brauchen wir auch, um in schwierigen Situationen handlungsfähig zu sein.

Und woher kommt dieser Achtsamkeitsansatz?

Im Grunde genommen gehen die Achtsamkeitsübungen auf die

Das Gebot der Stunde lautet: interaktives Storytelling

350 Interkulturalisten besuchen den 20. SIETAR-Europa-Kongress in Valencia

Am 21. Mai, dem Welttag der interkulturellen Diversität und des Dialogs, spazieren viele Teilnehmende des diesjährigen 20. SIETAR-Europa-Kongresses bei morgendlichem Sonnenschein durch das eindrucksvolle historische Zentrum von Valencia. Ihr Ziel ist das Kulturzentrum der Stadt, das Bancaja Centro Cultural, wo der Kongress in Kürze eröffnet wird.

Unter dem Titel »Refreshing the Culture Paradigma – Sharing Stories, Theories and Next Practices« sind drei prominente RednerInnen angesagt sowie eine große Anzahl vielversprechender Workshops und Präsentationen.

Es ist nicht zufällig, dass Valencia zum Veranstaltungsort für den Kongress gewählt wurde: Zum einen bietet die Stadt ein reiches architektonisches Erbe aus der Römerzeit und der Gotik, zum anderen ist dort auch mit der Ciudad de les Arts i les Clinches (Stadt der Künste und der Wissenschaften) futuristische Architektur zu bewundern, die ihresgleichen sucht. Und – ein ganz wichtiger Aspekt: Die Stadt ist zweisprachig: Valencianisch/Katalanisch und Hochspanisch.

Nachdem der erste Vortrag von Marta Williams mit dem Titel »Business, Butterflies and Destiny« – mit reichlich Vorschusslorbeeren angekündigt – letztlich eher enttäuschend und entsprechend kontrovers diskutiert worden war, übernahm Dr. Sivasailam Thiagarajan, besser bekannt unter dem Kürzel Thiagi, das Podium und packte die Zuhörer von Anfang an, indem er sie aktiv einbezog. Traditionelles Storytelling wird mittlerweile häufig in interkulturellen Trainings eingesetzt, interaktives, wie er es entwickelt hat, jedoch wenig, wenn nicht gar nicht. Eine Geschichte über einen Außerirdischen, die er vorbereitet hatte, wurde spontan von den Anwesenden zu Ende geführt, ohne dass dabei der Spaß zu kurz kam. Eine lockere, entspannte Atmosphäre bei der interaktiven Arbeit mit den Teilnehmenden kennzeichnete nicht nur diesen Vortrag von Thiagi, sondern gilt auch für alle seine Workshops und Trainings.

Ein anderes ungewöhnliches Beispiel während seiner Eröffnungsrede war folgende Aufforderung, die er in den Raum stellte: Bewerten Sie in sechs Worten das Ergebnis dieses Kongresses – eine außergewöhnliche Bitte an die Teilnehmenden! Es hatte ja noch nichts Eigentliches stattgefunden. Trotzdem – die Antwort kam wie aus der Pistole geschossen aus dem Publikum: *stopped analyzing, started learning, magic happened.*

Ich fühlte mich bei diesem Ansinnen überfordert, musste aber am Ende des Kongresses staunend feststellen, dass dieses formulierte Ergebnis tatsächlich eingetroffen war!

Jedoch eins nach dem anderen: Nach der Eröffnungsrede von Marta Williams fragte ich mich allen Ernstes: Was mache ich eigentlich hier? Die Gedanken und Thesen, die Marta Williams entwickelte, richteten sich meiner Ansicht nach eher an eine Selbsterfahrungsgruppe als an so eine professionelle Zuhörerschaft, wie sie hier versammelt war. So beschloss ich, im Anschluss gleich den Workshop von Culture Waves und radius-team mit exakt diesem Titel (»What am I doing here?«) aufzusuchen. Die Teilnehmenden waren angehalten, 90 Minuten lang mittels verschiedener Übungen über das Thema Widerstand beim Coaching nachzudenken. Die Unterschiede zwischen expliziter, impliziter und nonverbaler Kommunikation wurden anhand von Beispielen aus der Praxis diskutiert. Am Ende wurde deutlich, dass die TrainerInnen nur in der Vorbereitungsphase absolute Kontrolle über die Gruppe haben. Das umfangreiche Handout, das das Trainerteam zu herausfordernden Situationen bei interkulturellen Trainings verteilte, wurde von den Zuhörern dankbar entgegengenommen.

Humor und Empathie – Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit

Beim letzten SIETAR-Europa-Kongress in Tallinn vor zwei Jahren leitete der Pole Piotr Pluta, zurzeit Managing Director for Consultancy bei der Human Factors AS in Oslo, einen Workshop zum Thema Humor bei interkulturellen Trainings – ein bis dahin in diesem Zusammenhang etwas ungewöhnliches Thema! In Valencia bot er nun zusammen mit Stefan Meister von intercultures (Berlin) wieder einen Workshop zum Thema an mit dem Untertitel: »Introduction of a new dimension in Cross-Culture Consulting«. Pluta arbeitet zurzeit an dem sogenannten Humor Profiler Project, indem er individuelle Vorlieben beim Einsatz und Stellenwert von Humor in Teams und Organisationen sammelt. Ziel ist es, die am besten geeigneten Antworten in seine Datensammlung einfließen zu lassen, sodass der Humor Profiler genaueren Zuschnitt bekommt.

Nach zwei kurzen Videos zum Thema in der Berliner U-Bahn und der New Yorker Subway machten die Teilnehmenden in kleinen Gruppen einige Übungen und wurden am Ende des Workshops ermutigt, ihre Vorlieben in Sachen Humor über's Internet in den nächsten Monaten mitzuteilen. Man weiß, dass Humor für gute Zusammenar-

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

Katrin Micklitz & Friederike von Denffer
regioberlin@sietar-deutschland.de
nächstes Treffen: 8. Oktober 2015

Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Gesa Krämer & Kirsten Nazarkiewicz
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de
nächstes Treffen: 23. November 2015

Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner
regiohamburg@sietar-deutschland.de
nächstes Treffen: 19. November 2015

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Sangita Popat
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Ostwestfalen/Lippe

Christiana Kirchhoff
regioowl@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause & Ulrike Schwegler
regiostuttgart@sietar-deutschland.de
nächste Treffen: 12. Oktober 2015 und 23. November 2015

Regionalgruppe Südbaden (Freiburg/Basel)

Jan Peschka
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Andreas Hauser
regiomuenchen@sietar-deutschland.de
nächstes Treffen: 25. November 2015

SIETAR Veranstaltungen in Europa 2015/2016

1.–3. Oktober 2015 · Wien, Österreich

SIETAR Austria & 14th IACCM Annual Conference:
»Contemporary Approaches in Training & Education for
Cross-Cultural Competence – potentials, challenges
and its limits«

www.sietar.at

18.–20. Februar 2016 · Bonn, Deutschland

SIETAR Deutschland Forum 2016
»Kultur – Konflikt – Kooperation:
Interkulturelle Herausforderungen«

www.sietar-deutschland.de

Gute Gründe einer Mitgliedschaft bei SIETAR Deutschland e. V.

Zugang zum weltweiten **SIETAR-Netzwerk** und vergünstigte Teilnahme an SIETAR-Veranstaltungen und Angeboten, z. B. am SIETAR-Deutschland-Forum oder am europäischen SIETAR-Kongress

Stärkeres **Eigenmarketing** durch Angabe der SIETAR-Mitgliedschaft im Trainerprofil und in Ihrem Online-Auftritt

Aktuelle Informationen zu interkulturellen Veranstaltungen, Themen, Gesuchen aus dem elektronischen Newsletter „SIETAR Bote“

Interkultureller Veranstaltungskalender 2015

23. bis 25. September – Frankfurt (Oder)

3. Sektionentagung der Gesellschaft für Angewandte Linguistik (GAL) e. V.

Sektionen von Interesse: interkulturelle Kommunikation & mehrsprachige Diskurse. Mehrsprachigkeit. Migrationslinguistik. Übersetzungs- & Dolmetschwissenschaft.

www.gal-ev.de

27. September bis 3. Oktober – bundesweit

Interkulturelle Woche 2015: »Vielfalt. Das Beste gegen Einfalt.«

www.interkulturellewoche.de

9. Oktober – Frankfurt (Main)

Fachtagung »Migrant – Behindert – Abgehängt?!«

www.agah-hessen.de

7. November – Frankfurt (Main)

Fachtagung »Psychosoziale Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund«

www.agah-hessen.de

20. und 21. November – Berlin

EXPOLINGUA 2015 –

28. Internationale Messe für Sprachen und Kulturen

www.expolingua.com

24. und 25. November – Hannover

Internationale Konferenz: »Lernen von Anderen und seine Grenzen: Migrationsmanagement und Integrationsförderung im internationalen Vergleich«

www.svr-migration.de

25. November – Nürnberg

Fachgespräche »Herausforderungen für die Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft«

www.th-nürnberg.de

27.-28. November – Berlin

Fach- und Jubiläumstagung anlässlich 25 Jahre Rassismuskritik bei IDA e. V.: »Von begrenzten Fehlschlägen und grenzenloser Hoffnung«

www.idaev.de

Zugang zu aktuellen Trainergesuchen & Stellengesuchen und damit Chance auf mehr Aufträge

Kostenfreie Zusendung von **mondial**, dem führenden Fachblatt für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis

Teilnahme an den Weiterbildungen von SIETAR Deutschland zu Mitgliederbedingungen

Information und Fortbildung durch reguläre Webinar-Angebote von SIETAR Deutschland & SIETAR Europa

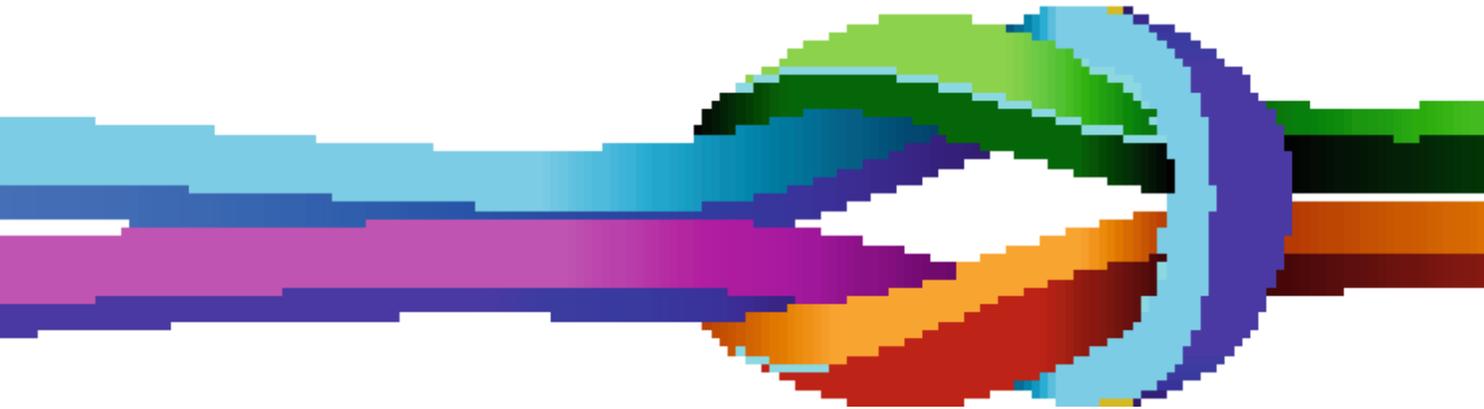
Möglichkeit der **Vernetzung** und des fachlichen Austauschs durch die kostenlose Teilnahme an den SIETAR-Regionalgruppentreffen

Chance zur **Mitgestaltung** des Vereins und dessen Zukunft

Als **ExistenzgründerIn** im ersten Gründungsjahr oder StudentIn zahlen Sie bei Ihrem Beitritt zu SIETAR Deutschland e. V. lediglich 50,00 €

Erhalt des zweimonatlichen **Online-Journals** von SIETAR Europa

SIETAR Forum 2016



Kultur Konflikt Kooperation Interkulturelle Herausforderungen

Konflikte sind allgegenwärtig, sei es auf der gesellschaftlichen, der internationalen oder der beruflichen Ebene. Welche professionellen Antworten haben wir darauf? Wie stellen sich Konflikte und Kooperationsansätze aus der Sicht verschiedener Disziplinen und Kulturen dar? Und welche Modelle und Methoden der Konfliktbearbeitung und Kooperation haben sich als erfolgreich erwiesen?


SIETAR DEUTSCHLAND

 Society for Intercultural Education,
 Training and Research

Auf dem SIETAR-Deutschland-Forum 2016 wollen wir uns als VertreterInnen verschiedener Arbeitsfelder und Kulturen mit diesen Fragen beschäftigen. Lernen Sie unterschiedliche Ideen und Ansätze kennen, erleben Sie spannende Vorträge und Workshops und tauschen Sie sich mit anderen ExpertInnen aus!

Wann? 18.–20. Februar 2016
Wo? Im Gustav-Stresemann-
Institut in Bonn:
www.gsi-bonn.de

Weitere Informationen:
www.sietar-forum.de

Wir freuen uns auf Sie!

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

15 Fragen

Valentina Simeonova ist Regisseurin und Choreografin. Sie wurde 1972 im bulgarischen Varna geboren und lebt heute in Berlin. Ihren künstlerischen Weg begann sie als Balletttänzerin und führte ihn fort über eine choreografische und tänzerische Ausbildung in Varna. Im Anschluss studierte sie Musiktheater-Regie an der Hochschule für Musik und Theater in Hamburg.

Seit der Saison 2002/2003 ist Valentina Simeonova als freiberufliche Regisseurin und Choreografin für Oper, Operette, Musical und zeitgenössisches Musiktheater in Deutschland, Österreich, Italien, Spanien und in der Schweiz tätig. 2008 erhielt sie ein Praxisstipendium in der Villa Massimo von der Deutschen Akademie Rom – die bedeutendste Auszeichnung für deutsche Künstler im Ausland.

Ihr Debüt als Choreografin gab sie an der Berliner Staatsoper 2003 in der Turandot-Inszenierung der Filmregisseurin Doris Dörrie. Ihre Regieengagements führten sie u. a. an die Volksoper Wien

- 1. Mein deutsches Lieblingswort ist ...** Eichhörnchen, wegen der herausfordernden unterschiedlichen Aussprache von ch und h.
- 2. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ...** den frischen Meeresduft, den Mundgeruch nach Knoblauch und frischer Zwiebel, Joghurt, den penetranten Schweißgeruch im Bus, den Geschmack von gerösteten Sonnenblumenkernen und diesen Geschmack von Tarator, einer kalten Sommersuppe, die aus Gurken, Dill, Joghurt, Walnüssen, Knoblauch und Olivenöl zubereitet wird.
- 3. Wenn ich Familie/Freunde im Ausland besuche ...** Sorge ich dafür, dass zuerst der laute Fernseher ausgeschaltet wird, lasse mich als Nächstes kulinarisch verwöhnen und danach gehe ich am liebsten mit meinen Verwandten ans Meer. Besonders am späten Abend, wenn die Sterne funkeln und die Wellen bre-

(Der Zigeunerbaron), an das Staatstheater am Gärtnerplatz (Die Dubarry), an die Semperoper Dresden (Prinz Bussel), an das Staatstheater Nürnberg (Die lustige Witwe), an das Stadttheater Klagenfurt (L'elisir d'amore und L'italiana in Algeri) und an das Theater St. Gallen (Hänsel und Gretel und Das Tagebuch der Anne Frank). Zu ihren Inszenierungen zählen auch Werke wie »L'elisir d'amore« am Teatre Principal de Maó in Spanien sowie die Operette »Im weißen Rössl« und Verdis »Il Trovatore« am Theater Augsburg.

Im Rahmen der Barockfestspiele in Weimar und Erfurt inszenierte Valentina Simeonova Cherubinis »Lo sposo di tre«. Am Theater Magdeburg wurde ihr die deutsche Erstaufführung der Oper »Parthenogenesis« von James MacMillan anvertraut sowie Philip Glass' »In the Penal Colony« und »Die Blume von Hawaii« von Paul Abraham.

Kontakt www.valentina-simeonova.de

chen, empfinde ich es als beglückend, so viel Naturschönheit und -kraft mit all meinen Sinnen intensiv erleben zu dürfen.

- 4. In Deutschland gibt es ein bisschen zu viele ...** Regeln, aber es muss bestimmt so sein.
- 5. Als Königin von Deutschland würde ich ...** eine Steuer für fehlende Selbstironie erheben.
- 6. Meine Arbeit bedeutet für mich ...** Reisen in andere Welten und Begegnungen mit unterschiedlichsten Menschen aus der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft. Mit meiner Arbeit assoziiere ich Leidenschaft, Vergnügen, Selbstverwirklichung und seelische Erholung. Sie öffnet mir eine Welt, in der ich auf spielerische Art inspirierende und glückliche Stunden verbringe. Dafür bin ich sehr dankbar.

mondial Gewinnspiel

Surprise! Surprise!

Für alle, die Überraschungen lieben, verlosen wir wieder die Foodist-Box mit internationalen Delikatessen – mit Liebe von Hand gefertigt und außergewöhnlich in Qualität und Geschmack.

Ob zum Knabbern, Naschen, Backen oder Kochen ist die Foodist-Box vielfältig in der Zusammensetzung und wird pünktlich zum 15. des Monats geliefert, im Abo drei Monate lang! Jedes Produkt ist exklusiv. Auch die Geschichten und Manufakturen zu den Köstlichkeiten sind besonders. Jeder Foodist-Box liegt deswegen ein Magazin mit Hintergrund-Stories und Rezeptempfehlungen bei.

Um an dem Gewinnspiel teilnehmen zu können und eine Chance auf die Foodist-Box zu erhalten, müssen Sie nur folgende Frage richtig beantworten. Anlässlich des SIETAR Forums im Februar 2016 handelt sie von der Rheinstadt Bonn:

HARIBO erfreut sich großer Beliebtheit bei Kindern und Erwachsenen weltweit. Der Name geht auf den Gründer Hans Riegel aus Bonn zurück. Egal wohin es die Zentrale des Familienunternehmens ziehen mag: Das BO in HARIBO bleibt, denn in Bonn hat die internationale Karriere der Goldbären begonnen.

In wie vielen Ländern ist das 1920 gegründete Unternehmen derzeit mit einem Produktionsstandort vertreten?

- a) HARIBO wird nur in Deutschland produziert
- b) in über zehn Ländern gibt es Produktionsstätten
- c) es sind so viele, dass man sie nicht mehr zählen kann

**Senden Sie die Lösung per E-Mail (mit Angabe Ihrer Postanschrift) an:
Gaby Hofmann, hofmann@sietar-deutschland.de
Stichwort: mondial Gewinnspiel 2015**

Einsendeschluss ist der 31. Dezember 2015. Die Gewinnerin bzw. der Gewinner wird per Losverfahren auf dem SIETAR Forum in Bonn ermittelt und in der nächsten Ausgabe von **mondial** bekannt gegeben.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder von SIETAR Deutschland e.V. und dieses Mal alle Personen, die mindestens 18 Jahre alt und in Deutschland wohnhaft sind.

Die Auflösung vom letzten Gewinnspiel: Antwort c). Zugegeben, die richtige Lösung war etwas knifflig. Es gibt keine sechs, sondern nur fünf (mittlerweile sogar nur vier) börsennotierte Unternehmen mit Hauptsitz in Jena. Wir gratulieren Dr. Gertraud Kinne zu ihren drei Foodist-Boxen.



istockphoto © chorboon_photo

Schon dabei?

Als Mitglied von SIETAR Deutschland e.V. erhalten Sie – neben dem **mondial** – auch die »Wirtschaftsdialoge«, das virtuelle Sprachrohr des Wirtschafts-Arbeitskreises von SIETAR Deutschland.

Wir freuen uns über Ihren Anruf: +49 (0)621-717 90 02 · www.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 an feste Abonnenten verteilt oder von kulturell interessierten Lesern 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



Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals: **SIETAR**

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

- SIETAR Bulgaria** www.sietarbulgaria.org
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 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.sietarindia.org
SIETAR Japan www.sietar-japan.org
SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

- 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.

Redaktionelle Notiz Um sich auf eine gendergerechte Schreibweise von Personenbezeichnungen zu einigen, die aber auch mit Sonderformen oder Doppelnennungen der maskulinen und femininen Form durchsetzte Texte vermeidet, hat das Team von **mondial** die Köpfe rauchen lassen und folgende Regelung formuliert, sofern Autoren 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** einmal jährlich im Sommer. **Inhalt** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktionelle Mitarbeit** Romy Bauer · Chemnitz · bauer@mondial-journal.de · Johannes Klemeyer · Stuttgart · klemeyer@sietar-deutschland.de **Autorinnen und Autoren** Jochen Schuppener · Catherina Köhler · Mathias Richling · Isra aus Lybien · Johannes Klemeyer · Parham Djahanshahi-Afshar · Dr. Gundula Gwenn Hiller · Matei Bellu · Manuel Liebig · Leif Höfler · Eva Schuh · Prof. Dr. Paul Mecheril · Romy Bauer · Annette Gisevius · Anja Gnädig · Steffen Henkel · Friederike von Denffer · Stéphanie Stephan **Lektorat** Romy Bauer · Chemnitz · bauer@mondial-journal.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **Anzeigen** Lutz Steiner · anzeigen@mondial-journal.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · www.dirkbiermann.net **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam

Klimaneutral gedruckt.



First steps in a new world of health, insurance and more. New people, a new language, a new culture and new tasks – in your first days and weeks in Germany you'll be bombarded by a lot of new impressions.

We are the health insurance fund which is there to help you as you start your new life in Germany.

For questions about German health insurance get in touch with us on:

Lutz Matuschke
lutz.matuschke@tk.de
Tel. 030 - 400 44-63 60

Welcome to Germany



TK can also be found on:

Anzeige