

mondial2016

Themenheft Integration

Back to the Roots

Hätte die Spezies Mensch ohne Erfahrungsaustauschgar Überlebenschancen gehabt? · Seite **4**

Café Waldluft, Raving Iran und My Escape

Das Genre Dokumentarfilm widmet sich dem Themenkomplex Flucht und Utopie · Seite **6**

Folgen einer tiefen Freundschaft

Verständigung mit orchestralem Wohlklang · Seite **8**

Was ist eigentlich Integration?

Bemerkenswerte Antworten aus akademischer und alltäglicher Sicht Seite **10**

Kommunikation & Konflikt

Ein Gespräch mit Friedrich Glasl Seite **16**



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

was wäre wohl gewesen, wenn die Spezies Mensch nicht die Fähigkeit zum (kulturellen) Austausch genutzt hätte? Dieser spannenden Frage zur Menschheitsgeschichte geht ein Paläoanthropologe in dieser Ausgabe von **mondial** zum Thema Integration und Migration nach.

Was das Thema für die Menschen heutzutage ausmacht, erfahren wir von Passanten in Köln, die Nina Stojan in einer Blitzumfrage mit der Frage konfrontierte, was für sie denn Integration sei. Inhaltlich abgerundet wird das Heft durch den umfassenden Beitrag in unserer Wissenschaftsrubrik. Wir konnten Schahrzad Farrokhzad, Professorin für Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen, dafür gewinnen, genau den Artikel für **mondial** zu verfassen, den es aus akademischer Perspektive braucht. Sie beleuchtet und würdigt kritisch, sei es den derzeitigen Diskurs, ein differenziertes Konzept von Integration oder auch den juristischen Aspekt und seine Auswirkungen.

Auch der neu gegründete SIETAR-Arbeitskreis »Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten« widmet sich dem Themenkomplex. Auf den SIETAR-Seiten erfahren Sie zudem »Gute Gründe«, SIETAR-Mitglied zu sein oder zu werden. Außerdem wendet sich Derek Tronsgard, Mitglied des Vorstands und zuständig für PR und Öffentlichkeitsarbeit, in einem Brief an Sie persönlich.

Vielleicht ist Ihnen aufgefallen, dass diese Ausgabe etwas schmaler als die bisherige ist. Der Grund: Es ist eine Zweiteilung von **mondial** geplant, analog und digital. Damit das realisierbar wird, haben wir und der SIETAR-Vorstand uns heuer für diese **mondial**-Miniausgabe entschieden. Garniert ist dieses Heft mit unseren Klassikern wie den »15 Fragen an ...« oder den »Multikulti-Geschichtn«. Bei Letzteren geht es um einen zünftigen Grillabend – seien Sie gespannt!

Wir wünschen Ihnen eine Happy Season und wie immer viel Freude bei der Lektüre.

Ihre Redaktion

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

Gesellschaft Integration im Alltag:
beruflich, privat, in den Medien.

- 3 **Was ist für Sie Integration?** Ein spontanes Stimmungsbild aus Köln *eingefangen von Nina Stojan*
- 4 **Es begann im Kopf.** Bereits vor zwei Millionen Jahren machten sich Vormenschen auf den Weg, die Welt zu erobern. *der Paläoanthropologe Friedemann Schrenk im Interview mit Hubert Filser*
- 6 **Von bayerischer Bergidylle, iranischen DJs und überfüllten Booten** Dokumentarfilm als Medium der Integration *Chris Kitty Telscher*
- 8 **Notabene ... West-Eastern Divan Orchestra** *Romy Paulig*

Wissenschaft Integration frisch aus der Empirie.
Akademisch-wissenschaftliche Sichtweisen.

- 10 **Integration – eine mehrperspektivische Betrachtung eines umstrittenen Konzepts** Über Normalitätskonstruktionen bis hin zur juristischen Verankerung *Schahrzad Farrokhzad*
- 15 **Neue wissenschaftliche Publikationen**
zusammengestellt von Romy Paulig und Jasmin Bahr

Praxis Integration und Vertrauensaufbau in der interkulturellen Kommunikation in Training, Beratung, Coaching.

- 16 **»In vielen Konflikten ist das eigentliche Problem, die Kommunikation überhaupt wiederherzustellen«**
Ein Gespräch mit dem Konfliktberater Friedrich Glasl
Andrea Cnyrim
- 18 **Kann ich dir vertrauen? – Wo keyi xinren ni ma?**
Eine deutsch-chinesische Annäherung *Barbara Geldermann*

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk
interkultureller Professionals

- 20 **Lasst uns öfter sprechen!**
SIETAR-Vorstandsmitglied Derek Tronsgard
- 22 **Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten**
Der SIETAR-Arbeitskreis stellt sich vor
- 22 **SIETAR Deutschland Regionalgruppen**

mondial Klassiker

- 24 **15 Fragen an den Gitarristen Loomis Green**
- 26 **Multikulti-Gschichtn**
- 27 **Impressum**

Was ist für Sie Integration?

Nina Stojan hat sich für **mondial** in Köln umgehört und dieses spontane Stimmungsbild eingefangen.

»Meine Wunschvorstellung ist, dass Integration in 20 bis 30 Jahren eine Thematik ist, die keine Relevanz mehr hat, weil es dann zu einer Selbstverständlichkeit geworden ist.«

Melissa Cloos, 25, Studentin

»Ich integriere Dinge, die eigentlich ungewohnt sind, mir vielleicht erst mal fremd sind oder nicht zum Normalen passen. Und da versuche ich dann, Platz zu machen, Raum zu bilden, um mich darauf einzulassen. Und dann wird es ein Ganzes mit den neuen Impulsen, die das mit sich bringt. Wenn man das dann bezieht auf Menschen mit Behinderung, auf Flüchtlinge, alle Randgruppen dieser Erde, dann müsste man sich erst einmal darauf einlassen.«

Susanna Welsch, 49, Atem-, Sprech- und Stimmlehrerin

»Für mich bedeutet Integration, dass die Menschen, die hier leben, egal wo sie herkommen, zusammen ein Ganzes bilden, und das macht das Ganze bunter und die Menschen lernen voneinander und es kann eigentlich nur Früchte tragen. Es ist etwas Tolles.«

Claudio, 36, Mitarbeiter im Jugendamt

»Integration ist, einen Teil in die Gesellschaft einzugliedern, aber nicht zu inkludieren. Sie sind zwar in die Gesellschaft eingebunden, aber nicht richtig verankert. Integration ist natürlich ein wichtiger Punkt, aber Inklusion wäre der richtige Weg, schätze ich mal.«

Joscha Sommer, 25, Student

Nina Stojan studiert Erziehungswissenschaften an der Universität Köln und absolviert derzeit ein Praktikum bei KIIK (Kölner Institut für Interkulturelle Kompetenz e. V.).

»Integration ist für mich das tolerante Zusammenleben von verschiedenen Kulturen, ohne dass jemand assimiliert wird und dass sich jeder selbst ausleben kann, ohne in Konflikte zu geraten.«

Hatice Demirci, 20, Studentin

»Das Vermischen von Kulturen, das Anpassen an Werte, aber keine Assimilation, sondern die Integration. Also das heißt, man muss sich nicht selbst aufgeben, aber man nimmt am sozialen Wertesystem teil, das vor Ort herrscht.«

Ben Berta, 27,
Schüler in Ausbildung

»Sich der Gesellschaft anzupassen.«

Kereiakas, 23, Produktionshelfer

»Da ich in der Grundschule arbeite, bin ich mit Integration sehr beschäftigt bzw., dass man alle Kulturen und Nationen einbindet, aber dass man natürlich auch Behinderungen miteinbezieht, also alle Menschen einfach integriert in die Gemeinschaft.«

Janine Lesa, 31, Grundschullehrerin

»Integration – vielleicht dass man etwas mit Ausländern unternimmt, das man Zeit mit ihnen verbringt, um ihnen so die Kultur näherzubringen. Dass man sich dann aber auch umgekehrt erkundigt nach deren Kultur, sodass das ein wechselseitiger Prozess ist.«

Katharina, 19, Studentin

»Integration ist die Anpassung von gesellschaftlichen Werten. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass ein Kompromiss entsteht und nicht ein Wertesystem zugunsten des anderen verworfen wird.«

Max Höffner, 21, Webentwickler

Von bayerischer Bergidylle, iranischen DJs und überfüllten Booten

Dokumentarfilm als Medium der Integration

Der Dokumentarfilm baut wie kein anderes Genre eine Nähe zwischen filmischer und tatsächlicher Wirklichkeit auf. Er versucht, eine wahre Begebenheit mit der Formensprache des Films zu erzählen. Aber oft genug benötigt die Wirklichkeit in all ihren Facetten kaum die fiktive Überzeichnung: Die unheimlichste Horrorfantasie, die dramatischste Familientragödie oder die schönste Liebesgeschichte kann die Realität, das Leben, wohl selbst für uns schreiben.

Im Jahr 2016 lesen wir von 890 000 Geflüchteten in Deutschland, von der Schließung der Balkanroute, von Tausenden Menschen in Seenot, von Unruhen in den Lagern in ganz Europa und von einer scheinbar unmöglich zu bewältigenden Integrations-Aufgabe. Doch was davon können wir uns wirklich vorstellen? Wie gehen wir damit um und was berührt tiefgreifend? Antworten kann der Dokumentarfilm liefern: Er ist in diesem Jahr auf der Kinoleinwand erstaunlich präsent – wohl vor allem, weil er »reale« Menschen porträtiert und begleiten kann, weil er damit Nähe aufbaut. Im Folgenden werden drei herausragende Filmbeispiele dieses Jahres herausgegriffen, die sich Migration und Integration zum Thema machen.

Allen drei Filmen gemein ist die Frage nach Heimat, die unmittelbar auch mit Integration verbunden ist. Heimat ist ein schwer zu erklärender Begriff; die Filme zeigen auf eindruckliche und individuelle Art, dass Heimat vielmehr ein Gefühl ist. Heimat wird verlassen und (wieder)gefunden, das kann schmerzlich oder voller Hoffnung sein. Integration wird oft als Herausforderung für eine Gesellschaft angesehen, die Menschen anderer Ethnie, Religion oder Kultur integrieren soll. Welche Schwierigkeiten birgt Integration aber auch für die Menschen, die sich integrieren sollen? Was fordert die kulturelle Anpassung, bei der man ein großes Stück Heimat zurücklassen muss, und welche Chancen eröffnen sich?

Café Waldluft (Regie: Matthias Koßmehl, D, 2015)

Einst war das *Café Waldluft* ein touristischer Ausflugsort in der Berchtesgadener Bergidylle. Jetzt treffen Tradition und Entwurzelung aufeinander, beherbergt Wirtin Flora Kurz doch nun Geflüchtete aus Syrien, Afghanistan und Co. Es entsteht ein Ort multikulturellen Zusammenseins. Regisseur Matthias Koßmehl, der selbst aus der Berchtesgadener Region stammt, vermittelt mit seinem ersten abendfüllenden Dokumentarfilm ein leichtes, hoffnungsvolles Bild der aktuellen Situation, auf die viele Menschen mit Angst und Unsicherheit reagieren. Vor allem wird dem Zuschauer eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Integration bewusst – nämlich die Eigenheiten der eigenen Kultur mit all den urdeutschen Stereotypen kennenzulernen. Der Dokumentarfilm verliert sich nicht in der Erklärung komplexer Zusammenhänge. *Café Waldluft* stellt etwas vielleicht viel Wichtigeres dar: ein kleines Stück wahrgewordene Utopie.

Raving Iran (Regie: Susanne Regina Meurers, CH, 2016)

Der Dokumentarfilm begleitet die zwei iranischen DJs Anoosh und Arash im spannendsten Moment ihrer Karriere. Die beiden Protagonisten lieben ihre Musik, doch leben können sie diese nicht: »Elektronische Musik ist generell verboten«, lautet die Antwort der iranischen Behörden auf Fragen nach Vermarktungschancen. An vielen Stellen zeigt der Film das widersprüchliche politische System des Irans, republikanisch-demokratisch und in großen Teilen theokratisch-autoritär: junge Menschen, die ausgelassen und ungezwungen feiern wollen, gleichzeitig Kontrollen, Gefahren und Einschränkungen, an die man in Europa nicht zu denken wagt. Schließlich die große Chance: Die beiden Freunde aus Teheran bekommen ein fünftägiges Visum in die Schweiz, um bei einem der größten Techno-Festivals der Welt aufzulegen. Endlich scheinen die beiden angekommen in einer freien, westlichen Musikkultur, in der sie sich wohlfühlen. Und trotzdem bleibt da die Sehnsucht nach dem eigenen Land mit sei-

Notabene ... West-Eastern Divan Orchestra

Romy Paulig

www.daniel-barenboim-stiftung.org und

www.west-eastern-divan.org

Foto Luis Castilla, 2010

Beruhend auf dem Vorbild ihrer eigenen tiefen Freundschaft gründen 1999 der amerikanisch-palästinensische Literaturwissenschaftler Edward Said und der israelische Dirigent Daniel Barenboim das West-Eastern Divan Orchestra.

Es setzt sich in gleichen Teilen zusammen aus jungen israelischen und arabischen MusikerInnen. Drei Jahre nach seiner Gründung erhielt das Orchester 2002 dank der Unterstützung der Regionalregierung von Andalusien ein Zuhause in Sevilla. Die Tradition der Region steht für nachhaltige Koexistenz von Muslimen, Christen und Juden in Europa und setzt sich in den Proben und Diskussionen des West-Eastern Divan Orchestras fort.

Integration – eine mehrperspektivische Betrachtung eines umstrittenen Konzepts

Im Zuge der Debatten um Geflüchtete ist »Integration« (wieder) in aller Munde. In diesem Beitrag wird Integration als Begriff und als Konzept aus mehreren Perspektiven analysiert.

Über Definitionen von Integration (wörtlich übersetzt: Eingliederung), Integrationsmaßnahmen und -anforderungen wird bereits seit Langem diskutiert und gestritten – sowohl in den Medien, in der Wissenschaft, in der Politik als auch auf der Ebene der Alltagsdiskurse. In der Migrationssoziologie beispielsweise wird sich seit Jahrzehnten mit dem Integrationsbegriff auseinandergesetzt und es sind diverse Theorien und Modelle von Migrations-, Integrations-, Assimilations- und Akkulturationsprozessen entwickelt worden.

1. Integration – kontrovers diskutiert

Warum ist der Integrationsbegriff so umstritten? Weder in wissenschaftlichen Kontexten noch in politischen und medialen Diskursen oder im Alltagsverständnis existiert ein einheitliches Verständnis von »Integration«. In einer Studie beispielsweise, in der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund u. a. nach ihrem (Alltags-)Verständnis von Integration befragt wurden (Farokhzad/Ottersbach et al. 2010), wurden diese Diskrepanzen alleine auf der Ebene der subjektiven Einstellungen im Alltagsdiskurs sehr deutlich.

Sie reichten von (vereinzelten) fremdenfeindlichen Haltungen, Assimilationsanforderungen über Anforderungen an die Institutionen in Deutschland, weniger (diskriminierende) Unterschiede zu machen, bis hin zum Wunsch nach einer stärkeren Anerkennung der Menschen mit Migrationshintergrund und ihrer Leistungen. Sprachkenntnisse wurden ebenso thematisiert wie Chancen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt, Aspekte sozialer Integration wie die Freizeitgestaltung und die Wohnsituation. Große Einigkeit herrschte insgesamt bei den meisten Befragten (mit und ohne Migrationshintergrund), dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, an welchem sowohl die Menschen mit als auch ohne Migrationshintergrund beteiligt sind bzw. sein sollten.

Aufschlussreiche Unterschiede gab es bei der subjektiven Einschätzung von »Integrationserfolgen«: Von den Befragten mit Migrationshintergrund – und selbst denen, die Diskriminierungserfahrungen machen mussten – wurden die Integrationserfolge im Durchschnitt positiver eingeschätzt als von den Befragten ohne Migrationshintergrund. Letztere wiesen eher auf poten-

zielle Integrationshemmnisse, v. a. auf mangelnde Deutschkenntnisse und gelegentlich auch auf die Religionszugehörigkeit oder Kriminalität hin, aber auch auf notwendige Veränderungsprozesse z. B. in Bildungsinstitutionen. Von einigen der Befragten mit Migrationshintergrund wurde hingegen ein mangelndes Interesse der Mehrheitsgesellschaft an Kontakt, an ihrer Lebenssituation und ihrer Kultur kritisiert.

Zu solchen Diskrepanzen im Verständnis von Integration und, daraus resultierend, Integrationsanforderungen, kommt hinzu, dass seit Jahrzehnten »Integrationsdiskussionen« oft an gesellschaftspolitische Ereignisse gekoppelt sind. Dies können sein: länger andauernde wie die Zunahme der Zahlen Geflüchteter, Ergebnisse von Studien und Erkenntnisse aus Statistiken, z. B. zu Bildungserfolgen oder Teilhabe am Arbeitsmarkt, oder auch punktuelle Ereignisse, die die Bevölkerung gewissermaßen »aufschrecken« lassen. Beispiele dafür sind die sexuellen Übergriffe auf Frauen in der Silvesternacht 2015/2016 in Köln, Terrorwarnungen und Terroranschläge oder andere Vorfälle, die Debatten um Migration, Integration und innere Sicherheit anstoßen. Die Diskussionen sind dann nicht selten undifferenziert und ideologisch aufgeladen. Es werden Fragen gestellt wie: Wie viele Menschen können wir noch integrieren? Wollen »die« sich überhaupt integrieren? Wie können »wir« Migrantinnen und Migranten, die straffällig werden, schneller ausweisen? Zum Teil wurden (und werden) Migrations- und Integrationsdiskussionen in politischen Diskursen auch für parteipolitische Zwecke zu nutzen versucht, was rassistischen Tendenzen Vorschub leisten kann, wie aktuell das Beispiel der AfD zeigt.

Diese gesellschaftspolitischen Umstände erschweren immer wieder eine sachliche Diskussion um Migration und Integration

rungen wie der Aufenthaltssicherheit während einer Berufsausbildung führt es zu Verschlechterungen der Situation bestimmter Gruppen von Flüchtlingen. So wird etwa das Recht auf Verfestigung des Aufenthalts bei Flüchtlingen nach einigen Jahren an schwierig zu erfüllende Bedingungen (u. a. ausreichend Deutschkenntnisse und Lebensunterhalt selbst bestreiten) geknüpft. Um diese Voraussetzungen erreichen zu können, werden viele Geflüchtete lange brauchen und müssen damit länger als bisher mit einer unsicheren Bleibperspektive in Deutschland leben. Erschwerend kommt hinzu, dass die Aufnahmegesellschaft zu wenig Angebote bereitstellt, die Asylverfahren zu lange dauern und die Aufnahmebereitschaft von Bildungseinrichtungen oder des Arbeitsmarkts teils zurückhaltend ist. Vor allem Geflüchteten mit »geringer« Bleibperspektive wird der Zugang zu Angeboten wie Integration Points zur Teilhabe am Arbeitsmarkt oder vielen Sprach- und Integrationskursangebotsstrukturen verwehrt.

Die Logik des Gesetzes mit seiner Sanktionsorientierung scheint darin zu bestehen, dass man von vielen »Integrationsverweigerern« ausgeht. Die Realität ist aber, dass es in vielen Kommunen lange Wartelisten auf die Sprachkursplätze gibt. Laut jüngsten Zahlen fehlen derzeit ca. 200 000 Sprachkursplätze. Das Gesetz und das damit verbundene einseitige und defizitorientierte Integrationsverständnis stellen daher sowohl einen Rückschritt (zumindest stellenweise) bei der Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe v. a. für Geflüchtete und andere mit unsicherem Aufenthaltsstatus dar als auch einen gewissen »Roll back« im gesamtgesellschaftlichen Diskurs um Integration.

6. Ausblick

Der Integrationsbegriff wird einerseits zu Recht kritisiert und mit Blick darauf, dass Vielfalt in unserer Gesellschaft Normalität ist und es wenig sinnvoll erscheint, diese Vielfalt als permanenten »Integrationsausnahmestandard« zu denken, müssten zumindest mittelfristig Diskussionen um Alternativen angestoßen werden. Andererseits gilt es, die oben beschriebenen strukturellen Errungenschaften in puncto ministerieller Zuständigkeiten und Förderpolitiken zu sichern.

Im Hinblick auf die »diskursiven Rückschritte« in der Integrationsdebatte gilt es, das aktuelle Integrationsverständnis zu reinterpretieren und darauf aufmerksam zu machen, dass man in den Debatten schon einmal weiter war. Hilfreich bei dieser Reinterpreta-

tion kann die Heranziehung von Konzepten wie Interkulturelle Öffnung, Diversity oder auch Inklusion sein. Mittel- und langfristig gedacht bleibt fraglich, wie zukunfts-tauglich der Integrationsbegriff eigentlich ist und welche Alternativen es geben kann.



Endnoten

- 1 Quellen: <http://tiny.cc/ob4ugy> und <http://tiny.cc/sr4ugy> (Abruf: 12.06.2016).
- 2 Quelle: <http://tiny.cc/3u4ugy> (Abruf: 12.06.2016),
- 3 Quelle: <http://tiny.cc/hy4ugy> (Abruf: 12.06.2016).
- 4 Gesetzesentwurf der Bundesregierung (2016): Entwurf eines Integrationsgesetzes. Quelle: <http://tiny.cc/d14ugy> (Abruf: 12.06.2016).

Literatur

Farrokhzad, Schahrzad/Ottersbach, Markus u. a. (2010): **Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich**. Wiesbaden: VS-Verlag • Lutz, Anna/Heckmann, Friedrich (2010): **Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen**. Hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen. Quelle: www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/integration/bev_migrathg.pdf (Abruf: 12.06.2016) • Filsinger, Dieter (2013): **Integrationsmonitoring – Entwicklung, Kritik und Perspektiven**. In: Zeitschrift »Migration und Soziale Arbeit«, 35. Jg., Heft 3/2013, S. 229–235 • Mecheril, Paul (2011): **Wirklichkeit schaffen – Integration als Dispositiv**. Quelle: www.bpb.de/apuz/59747/wirklichkeit-schaffen-integration-als-dispositiv-essay?p=all (Abruf: 06.07.2016) • Scherr, Albert (2009): **Leitbilder in der politischen Debatte: Integration, Multikulturalismus und Diversity**. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.): **Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen**. Wiesbaden: VS Verlag, S. 71–88 • Castro Varela, Maria Do Mar (2008): **Was heißt hier Integration? Integrationsdiskurse und Integrationsregime**. In: Landeshauptstadt München, Sozialreferat (Hrsg.): **Fachtagung »Was heißt hier Identität? Was heißt hier Integration? Alle anders – alle gleich?«**, Dokumentation, S. 77–88. Quelle: www.muenchen.info/soz/pub/pdf/266_alle_anders.pdf (Abruf: 20.05.16)

Autorin

Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad ist Professorin für Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen am Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung der Technischen Hochschule Köln. Ihre Forschungsschwerpunkte sind interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung, Migration und Geschlechterverhältnisse, Jugendarbeit und Familienbildung, Rassismusforschung. Als Interkulturelle Trainerin und Beraterin arbeitet sie zu den Themen allgemeine interkulturelle Sensibilisierung, Migration in Geschichte und Gegenwart, Migration und Gender, Interkulturelle Öffnung, Argumentationsstrategien gegen Stammtischparolen.

Kontakt schahrzad.farrokhzad@th-koeln.de



Neue wissenschaftliche Publikationen

zusammengestellt von Romy Paulig und Jasmin Bahr

Bettmann, Richard (2016):

Interkultur in Organisationen.

Zur kommunikativen Konstruktion interkultureller Teams.

Wiesbaden: Springer VS

ISBN: 978-3-658-14303-9. € 39,99

Bolten, Jürgen/Rathje, Stefanie (Hrsg.) (2016):

(Inter-)Kulturalität neu denken!

Sonderheft Interculture Journal, Band 15, Heft 26

Berlin: Wissenschaftlicher Verlag

ISBN: 2196-33. Printausgabe € 22,00

Küppers, Almut/Pusch, Barbara/
Uyan Semerci, Pinar (Hrsg.) (2016):

Bildung in transnationalen Räumen.

Education in transnational spaces.

Wiesbaden: Springer VS

ISBN: 978-3-658-09642-7. € 49,99

Thesing, Christopher (2016):

Intercultural communication in

German-Dutch business contexts

Niederlande-Studien, Band 58

Münster: Waxmann

ISBN: 978-3-8309-3553-7. € 39,90

Hiller, Gundula Gwenn/Lüsebrink, Hans-Jürgen/Oster-Stierle,
Patricia/Vatter, Christoph (Hrsg.) (2017):

Interkulturelle Kompetenz in

deutsch-französischen Studiengängen.

Les compétences interculturelles dans

les cours franco-allemands.

Wiesbaden: Springer VS

ISBN: 978-3-658-14479-1. n/a



istockphoto © Grafissimo



Herausforderung für interkulturelle Business-TrainerInnen auf dem aktuellen Markt

Wie uns viele TrainerInnen berichten, wird die Marktsituation für sie zunehmend schwieriger und komplexer durch erhöhten Preisdruck und steigende Kundenanforderungen.

Um bestehen zu können, haben Sie als TrainerIn im Grunde drei Optionen: Sie können besser sein, anders sein oder günstiger als die MitbewerberInnen. Wenn Sie sich für günstiger entscheiden, überleben Sie nur, wenn Sie viele Trainingstage zu Standardthemen mit niedrigen Tagessätzen anbieten – und die Konkurrenz ist groß.

Setzen Sie auf Trainingsqualität und Innovation, bietet Ihnen unsere **Ausbildung zum Intercultural Business Trainer/Moderator (IBT/M)**® die Möglichkeit, Ihren **Trainingsstil zu verfeinern** und Ihre Kompetenz zu entwickeln, maßgeschneiderte **Trainings zu designen**. Die Ausbildung findet komplett **in englischer Sprache** statt. So sind Sie für unterschiedlichste Kundenanforderungen gewappnet. Für Teilnehmende an der IBT/M-Ausbildung übernehmen wir ein Jahr den **Mitgliedsbeitrag** bei SIETAR Deutschland e. V.

Qualifizierte interkulturelle TrainerInnen stehen vor der Herausforderung, ihren Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Ihre SIETAR-Mitgliedschaft bietet viele Möglichkeiten des Networkings durch die SIETAR-Regionalgruppen. Darüber hinaus ist Ihr eigenes **Trainingsmarketing** angesagt.

Die Serie **Advanced Trainer Training** besteht aus Kompakttrainings zu Trainermarketing und zu weiteren relevanten Themen. Sie erhalten als **SIETAR-Mitglied Sonderkonditionen**.

Wir beraten Sie gerne unter www.international-hr.de, per E-Mail unter contact@international-hr.de oder telefonisch unter 05251/875432.

Ihr
Gary Thomas

Anzeige

Ein Gespräch mit dem Konfliktberater Friedrich Glasl

»In vielen Konflikten ist das eigentliche Problem, die Kommunikation überhaupt wiederherzustellen«



Kultur – Konflikt – Kommunikation: Das waren die Themen des SIETAR Deutschland Forums 2016 in Bonn. Als Highlight zum Thema Konflikt bereicherte Prof. Dr. Dr. h. c. Friedrich Glasl das Forum – als international renommierter Konfliktforscher, Organisationsentwicklungsberater, Mediator und Mediationsausbilder, aber auch Konfliktberater – nicht nur durch seine begeisterte und brillante Keynote im bis auf den letzten Sitzplatz gefüllten Gobelinsaal des Bonner Rathauses. Es war vor allem seine Präsenz in den Workshops und in zahlreichen tiefgehenden Einzelgesprächen mit den Forumsteilnehmern, die sein leidenschaftliches Wirken für einen besseren Umgang mit Konflikten in der Welt spürbar und für die Forumsteilnehmer/-innen erlebbar machte. Auf dem Abschlusspodium zog er mit SIETAR Deutschland Bilanz zu den Fragen, die uns zurzeit unter den Nägeln brennen.

Für mondial sprach Andrea Cnyrim mit Friedrich Glasl über letzte Chancen, sein wirksamstes Instrument bei Konflikten und darüber, was wir selbst tun können, um Konflikte zu verringern.

Herr Glasl, als Wissenschaftler und als Praktiker haben Sie Ihr Leben dem konstruktiven Umgang mit Konflikten verschrieben. Wie kam es dazu?

Das hat Wurzeln in meiner Kindheit. Ich bin 1941 in Wien geboren und habe noch Erinnerungen an die letzten Kriegswochen. Hier reifte der Vorsatz: »Das darf sich nicht wieder ereignen!«. Später war ich einer der ersten Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen in Österreich. Dabei ging es mir nicht nur darum, mich niemals selbst mit Blut zu beflecken. Ich wollte aktiv etwas tun, um Krieg zu vermeiden, und auch befrieden. So engagierte ich mich in der Friedensbewegung – und dann wurde das zum Beruf.

Viele von uns kennen Ihre Arbeit auf der Ebene von Firmen und Organisationen und wenden Ihre Modelle und Ihre sehr praxistauglichen Erkenntnisse im Unternehmenskontext schon lange erfolgreich an. Wenn wir uns heute in der Welt umschauen, betreffen uns gravierende Konflikte mit sehr hoher Gewaltbereitschaft nach einer zumindest für uns längeren friedlicher Zeit wieder auf der Mega- bzw. Supraebene. Kann man Ihre Erkenntnisse auch dafür verwenden?

Ja sicher. Und das habe ich auch in den letzten 50 Jahren immer wieder getan. Mein Schwerpunkt war zwar tatsächlich die Mesebene der Organisation. Aber ich wurde auch in vielen politischen Krisen als Berater hinzugezogen, ob im Nordirlandkonflikt, zu Zeiten von Glasnost und Perestroika am Ende der Sowjetunion, Sri Lanka oder im Ukraine-Konflikt und vielen anderen. In vielen Fällen konnte ich wirklich helfen. Und zwar genau mit denselben Methoden*, die Sie schon kennen. Es funktioniert auf allen Ebenen des Konflikts und in allen Krisensituationen: zwischen Individuen, in Gruppen und auch zwischen Staaten.

Aus welchen Konfliktsituationen haben Sie selbst am meisten gelernt, Herr Glasl?

Am meisten habe ich in den allerersten Jahren gelernt. Da musste ich alles erst entwickeln. Es gab ja in dieser Zeit kaum Ansätze, auf die ich zurückgreifen konnte. Mein Gebiet war ein völlig neues Feld. Über die Jahre habe ich dann vor allem auch gelernt, die Moden und Methoden im Management und der Organisationsentwicklung mit dem Konfliktmanagement besser zu verbinden. Eine Methode, die wunderbar in einer Situation funktioniert hat, kann in einer anderen völlig versagen. Damit muss man lernen umzugehen. Hier habe ich immer Wert auf schnelle Erkennbarkeit gelegt.

Kann ich dir vertrauen?

我可以信任你吗?

Wo keyi xinren ni ma?

Eine deutsch-chinesische Annäherung

Die Indikatorfrage des World Values Survey¹ »Generally speaking, would you say that most people can be trusted or that you can't be too careful in dealing with people?« ist modern und brisant in Zeiten von Bank- und Wirtschaftskrisen, Terror und Krieg. Jedoch wird seit einiger Zeit zunehmend an der Validität und Reliabilität dieser generalisierten Indikatorfrage gezweifelt, wobei auf die von Kultur zu Kultur unterschiedliche Vorstellung von Vertrauen hingewiesen wird.

Was steckt hinter dem Begriff Vertrauen, einem Gefühl, das alltäglich unsere Entscheidungen beeinflusst und Grundvoraussetzung für jede erfolgreiche Beziehung, sei es wirtschaftlich, politisch oder privat, ist. Unterscheidet sich das Verständnis von Vertrauen kulturell? Da es in diesem Artikel um eine deutsch-chinesische Sicht geht, ist die Kernfrage: Existiert eine speziell chinesische Sichtweise von Vertrauen? Doch bevor wir uns dieser Sichtweise nähern, werfen wir zunächst einen Blick auf die eigene.

Vertrauen aus deutscher Sicht

Die Verwendung des Begriffs Vertrauen ist in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich. Grundlegend in der Soziologie ist die Definition von Niklas Luhmann. Demnach ist Vertrauen ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität und zudem eine riskante Vorleistung. Dort, wo die rationale Abwägung von Informationen – aufgrund unüberschaubarer Komplexität, wegen Zeitmangels zur Auswertung oder des gänzlichen Fehlens von Informationen überhaupt – nicht möglich ist, befähigt Vertrauen zu einer auf Intuition gestützten Entscheidung.²

Die Nachbarskinder

Wer andern gar zu wenig traut,

Hat Angst an allen Ecken;

Wer gar zu viel auf andre baut,

Erwacht mit Schrecken.

Es trennt sie nur ein leichter Zaun,

Die beiden Sorgengründer;

Zu wenig und zu viel Vertraun

Sind Nachbarskinder.³

Wilhelm Busch (1832–1908)

Zu wenig Vertrauen führt nach Wilhelm Busch zu »Angst an allen Ecken«, und wer zu viel vertraut, »erwacht mit Schrecken«. Dieses Spannungsfeld von Vertrauen ist es, das uns als zentrales Element im menschlichen Leben und Arbeiten begleitet. Dafür gilt es, ein ausgewogenes Verhältnis zu finden. Gleichwohl: Ohne ein



Zusammen essen und trinken, ein Beispiel für eine vertrauensfördernde Maßnahme.

gewisses Maß an Vertrauen ist weder ein gesellschaftliches Miteinander noch eine Zusammenarbeit denkbar.

Unser Vertrauen variiert, je nachdem, ob wir in »vertrauter« Umgebung im Wohnzimmer sitzen oder nachts in dunklen Ecken einer Großstadt unterwegs sind. Vertrauen wir einer Situation oder einer Person, dann gehen wir davon aus, dass der weitere Verlauf sich positiv entwickelt und wir noch eine Handlungsalternative haben. Das unterscheidet Vertrauen von Hoffnung. Vertrauen beschreibt auch die Erwartung an Bezugspersonen oder Organisationen, dass der weitere Verlauf auf gemeinsamen Werten oder Moral basiert. Das Fundament für Vertrauen ist Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit.

Vertrauen aus chinesischer Sicht

Frau Ma, Unternehmerin aus China, befragt nach der aktuellen Vertrauenslage in China, sagt: »Erst Vorkasse, dann Vertrauen«. Guo Zengquan, Dolmetscher, meint, dass der Begriff *xinren* für Vertrauen aktuell in China nicht mehr ausreicht, sondern der Begriff *chengxin*, was soviel wie »aufrichtiges Vertrauen« bedeutet, diskutiert und verwendet wird.

Die zentrale Bedeutung für Vertrauen ist *xin*, das in Kombination mit weiteren Schriftzeichen jeweils unterschiedliche Bedeutungsnuancen des Vertrauens zum Ausdruck bringt.

In der heutigen chinesischen Vertrauensforschung sind die am häufigsten verwendeten Begriffe für Vertrauen *xinren* (Vertrauen), *xinyong* (Kredit- oder Vertrauenswürdigkeit) und *chengxin* (Aufrichtigkeit).

Das Wort Vertrauen betont in China gemäß Lin und Li im Sinne von *chengxin* die Aufrichtigkeit und Integrität, im Westen eher die Vertrauenswürdigkeit (»credit«).⁴ Hieran zeigt sich sehr



Lasst uns öfter sprechen!

SIETAR-Vorstandsmitglied Derek Tronsgard

Liebe SIETAR-Mitglieder,

bei der SIETAR-Jahresversammlung im Juni dieses Jahres zog er sich wie ein roter Faden durch fast alle Diskussionen – der Wunsch nach mehr Kommunikation. Als neues Vorstandsmitglied für Öffentlichkeitsarbeit möchte ich sagen: Wir haben Sie gehört! Als ersten Schritt haben wir den SIETAR-Boten wieder ins Leben gerufen. Aber das ist nur der Anfang.

Anders und mehr kommunizieren

Über das breite Angebot für die Mitglieder hat SIETAR Deutschland viele gute Gründe, häufiger mit Ihnen in Austausch zu treten. Im Vordergrund des Angebots stehen die Treffen der Regionalgruppen. Auch finden regelmäßig Weiterbildungen statt. Und natürlich gibt es das SIETAR-Forum, das alle zwei Jahre realisiert wird.

Was dieses Angebot besonders macht, ist der rege Austausch an Ideen, Konzepten, Meinungen und neuen interkulturellen Gedanken, der bei all diesen Begegnungen unter den Mitgliedern entsteht. Wir haben vor, diesen Diskussionen noch mehr Platz einzuräumen und sie einer breiteren Öffentlichkeit zu öffnen, damit alle SIETAR-Mitglieder davon profitieren können.

Bisher wurde das vor allem durch die Zeitschrift **mondial** erreicht. Ich bin mir sicher, Sie stimmen mir alle zu, wenn ich sage, dass **mondial** ein attraktives und modernes Journal ist. Durch den Einbau mehrerer kurzer und bunter Beiträge gelang 2015 ein redaktioneller Qualitätssprung. Und mit dieser neuen Ausgabe von **mondial** zum Thema »Integration« geht die Reise weiter. Sie werden es gemerkt haben: Diese Ausgabe ist schlanker gehalten als in den Jahren zuvor. Das hat seine Gründe.

mondial plus

Obwohl diese Printausgabe von **mondial** etwas kleiner ausfällt, wollen wir nicht, dass Sie kürzer kommen. Die Sache ist, es steckt ziemlich viel Arbeit in einer Ausgabe von **mondial** – und diese Arbeit wird von einem kleinen Team geleistet. Damit Sie öfters von uns hören, werden wir etwas Kraft einsparen, um sie für neue digitale Präsenz einzusetzen. Und das ist das Plus: Zusätzlich zur Printausgabe von **mondial** wird es auch regelmäßige Onlineangebote geben.

Multi Channel

Neu wird der SIETAR-Blog sein. Dieser wird durch die Umgestaltung der SIETAR-Website im Frühjahr 2017 ermöglicht. Hier entsteht schon eine erste neue Möglichkeit des Dialogs, da man die einzel-

nen Beiträge wird kommentieren können. Zusätzlich wird das Informationsangebot einfacher gestaltet, damit die Details zu den SIETAR-Veranstaltungen und Ihren Regionalgruppen einfacher zu finden sind.

Social Media

Viele von Ihnen kennen das Facebook-Angebot von SIETAR Deutschland. Wussten Sie auch, dass es Inhalte von SIETAR Deutschland auf Twitter, LinkedIn und YouTube gibt? Hierfür möchten wir Sie auch begeistern, denn ein großer Vorteil der sozialen Medien ist, dass eine echte Diskussion über die Inhalte entstehen kann. Über diese Kanäle haben Sie die Möglichkeit, sich direkt mit Themen auseinanderzusetzen und uns zu sagen, was Sie davon halten.

Und worüber wollen wir diskutieren?

Auf der Jahresversammlung haben sich die anwesenden Mitglieder in Workshops viele Gedanken dazu gemacht. Es kristallisierten sich drei Themenblöcke heraus: Wie können wir den Bekanntheitsgrad von SIETAR Deutschland erhöhen? Welche Leistungen erwarten die Mitglieder von SIETAR? Und welche Angebote kann SIETAR an seine langjährigen Expertinnen und Experten machen, damit sie sich auch noch angesprochen fühlen?

Besserer Bekanntheitsgrad

Was sind die Beweggründe für eine Neuausrichtung der Kommunikation – sowohl extern als auch intern? Die wesentlichen Stichwörter hier waren Kompetenz und Vertrauen. Die Mitglieder von SIETAR bringen gebündelte interkulturelle Kompetenz mit. Sie haben gesagt, Sie möchten, dass der Auftritt des Vereins dies stärker vermittelt. Unser Ziel soll es sein, Vertrauen in unsere Kompetenz zu bilden. Für die Trainerinnen und Trainer bedeutet dies, dass die Marke SIETAR zum Aushängeschild bei den Kunden wird. Für die Akademiker und Forscher soll es bedeuten, dass SIETAR als das Forum für anspruchsvollen Austausch gilt.

Leistungen

Was soll das Angebot von SIETAR leisten? Zu diesem Themenblock wurden mehrere Ziele genannt: neues, aktuelles Wissen vermitteln, Qualifizierungen anbieten, als Business-Network fungieren oder den Austausch von Best Practices ermöglichen. Konkret könnte man das als Train-the-Trainer-Seminare, Mentoring- oder Interventionsangebote oder eine interne Projektbörse gestalten.



SIETAR DEUTSCHLAND

Expertenrunden

Ein weiteres Diskussionsthema waren neue Möglichkeiten, um die »alten Hasen« bei SIETAR stärker einzubinden. Hierbei handelt es sich um die Mitglieder, die sich von der Einsteigerförderung oder den klassischen Weiterbildungsangeboten nicht mehr angesprochen fühlen. Konkret kann das die Bildung von Fachgruppen sein, damit man ein Thema über eine längere Zeit gründlich bearbeiten kann. Besonders hier bieten sich tolle Möglichkeiten, den Austausch zwischen den akademischen Mitgliedern und den Trainern und Trainerinnen zu vertiefen.

Town Hall

Es ist uns wichtig, dass es einen intensiveren Austausch mit Ihnen gibt. Eine erste Möglichkeit wird es dazu geben bei unserem ersten Town Hall Meeting Anfang Dezember. Die genauen Details werden per E-Mail noch bekannt gegeben.

Wir freuen uns auf den Dialog!

SIETAR ist Ihr Interkulturalisten-Netzwerk in Deutschland. Lassen wir es durch unseren Austausch zu einem Gütesiegel für interkulturelle Kompetenz auch außerhalb unseres Fachkreises werden. Wir laden Sie ein, an dieser interkulturellen Diskussion teilzunehmen. Reichen Sie **mondial** weiter! Liken Sie SIETAR auf Facebook, folgen Sie SIETAR auf Twitter. Sagen Sie uns, welche Themen Sie am meisten interessieren.

Sagen Sie uns, was Sie von diesen Plänen halten! Im Namen des gesamten SIETAR-Vorstands freue ich mich, von Ihnen allen zu hören.

Ihr Derek Trongsard

trongsard@sietar-deutschland.de



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).

SIETAR-Arbeitskreis »Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten« – Wir stellen uns vor

Der im September 2015 gegründete Arbeitskreis »Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten« hat zum Ziel, eine Plattform zu schaffen, um im Kontakt mit UnternehmensvertreterInnen die wichtigsten Themen, Herausforderungen und Chancen in der Integration zu diskutieren und Best-Practice-Beispiele und Erfolgsgeschichten zu thematisieren. Bisher fanden 2015 und 2016 je zwei Treffen mit UnternehmensvertreterInnen statt. ReferentInnen waren u. a. VertreterInnen von Hapag Lloyd sowie der Institution »Work and Integration for Refugees« (WIR). Der Arbeitskreis nimmt regelmäßig an diversen Veranstaltungen zum Thema teil, z. B. bereits zum zweiten Mal am »Forum Flüchtlingshilfe« in Hamburg – 2016 sogar mit eigenem Stand. Der Arbeitskreis besteht aus Anita Shukla, Erika Shishido-Lohmann und Inga Dankert.

Bis jetzt liegt der regionale Fokus auf Hamburg. Eine Ausdehnung auf weitere Regionen Deutschlands ist geplant. Weitere Informationen zum Arbeitskreis, möglicher Mitarbeit und regionaler Ausdehnung folgen in Kürze über die Regionalgruppen. Wir freuen uns auf weitere Engagierte aus der SIETAR-Community, um dieses hochrelevante Thema weiterzuentwickeln und zu gestalten.

Kontakt shukla@sietar-deutschland.de



SIETAR Deutschland Regionalgruppen

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

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

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

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

Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

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

Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Gesa Krämer und Dr. Kirsten Nazarkiewicz
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner
regionhamburg@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Sangita Popat und Jacky Crawford
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Ostwestfalen/Lippe

Christiana Kirchhoff
regioowl@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart

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

Regionalgruppe Südbaden (Freiburg/Basel)

Jan Peschka
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Andreas Hauser
regiomuenchen@sietar-deutschland.de

Gute Gründe einer Mitgliedschaft bei SIETAR Deutschland e. V.

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

Teilnahme an den Weiterbildungen von SIETAR Deutschland zu Mitgliederbedingungen

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

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

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

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

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

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

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

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



SIETARDEUTSCHLAND

15 Fragen an Loomis Green



- 1. Mein deutsches Lieblingswort ist ...** Geheimratsecken.
- 2. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ...**
... Soul Food, vor allem Maisbrot (Cornbread von Jiffy).
- 3. Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst ...**
... auf jeden Fall trommle ich alle zusammen, die ich kenne,
und dann gehen wir gemeinsam essen.
- 4. Davon gibt es in Deutschland ein bisschen zu viel ...** engstirnige Mitmenschen.
- 5. Als König von Deutschland würde ich ...** mich dafür einsetzen, dass das
Widerspruchsrecht beim Thema Organspende gilt. Das heißt, man wird automatisch
zum Organspender, wenn man zu Lebzeiten nicht widersprochen hat, so wie in
Frankreich, Schweden, Lettland, Liechtenstein und Zypern.
- 6. Was ich schon immer gerne mal machen wollte,
es aber bisher nicht geschafft habe ...** Ich wollte schon immer mal zu Paisley Park
in Chanhassen, Minnesota (da wo Prince gelebt und gearbeitet hat).
- 7. Meine Arbeit bedeutet für mich ...** alles.
- 8. Was ich unbedingt noch wissen möchte ...** wie es mit unserer Umwelt weitergeht.

Multikulti-Gschichtn

Bratwurst mit Honig

Gebirgsblütenhonig. Wabenecht, goldfarben und cremig. Ein absolutes Muss für jeden gelungenen Grillabend. Grillabend? In der Tat, wir reden hier nicht vom Frühstück, sondern von einer zünftigen Grillerei mit Nackensteaks, Rostbratwurst, Kartoffelsalat und allem, was sonst noch dazugehört.

Aber der Reihe nach: Es war ein lauer Sommerabend im Juli, irgendwo im südlichen Teil Deutschlands. Die koreanische Delegation hatte eine spannende Woche hinter sich, man war viel unterwegs gewesen, hatte deutsche Unternehmen besucht, interessante Meetings gehabt und außerdem Kirchtürme erklimmen und andere Sehenswürdigkeiten bestaunt. Kurz gesagt: Es war eine volle Woche, die es in sich gehabt hatte, und die sollte nun in einem gemeinsamen Grillabend ihren Abschluss finden. Die deutschen Gastgeber hatten mit dem Wirt des rustikal-ländlichen Gasthofs dementsprechend alles geplant, der Garten war hübsch hergerichtet, die Lampions leuchteten, und die Flammen in den Feuerschalen verströmten beinahe ebenso viel Hitze wie die rote Glut in dem großen, gemauerten Grill. Und nachdem die übliche Empfangsrede seitens der deutschen Gastgeber und die ebenso unvermeidlichen Dankesbekundungen aufseiten der Gäste vorbei waren, konnten sich alle um das wirklich Wichtige kümmern: die Teller mit Grillgut und Salaten zu füllen und endlich mit dem Essen zu beginnen.

Ach ja, die Grillsoßen sind natürlich noch zu erwähnen, denn ohne diese geht es ja meist nicht. Dass einem der deutschen Gastgeber allerdings fast die Barbecue-Soße Marke »Mississippi Original« aus der Hand rutschte und um ein Haar ein rotbraunes

Farbenspiel auf dem blütenweißen Kleid der Tischnachbarin hinterlassen hätte, lag allerdings ebenso wenig an einer besonders rutschigen Flasche wie an bratwurstfettigen Fingern. Folgte man nämlich dem mehr als erstaunten Blick des Mannes, so fiel dieser auf einen Tisch höchstvergnügter koreanischer Gäste, die gerade dabei waren, ihre Bratwürste dick mit goldgelbem Honig zu bestreichen. Und ehe sich der deutsche Teil der Gruppe noch mehr wundern konnte, bissen die Koreaner in die klebrigen Würste, wobei manch einer noch zusätzlich eines der Wabenstücke aufspießte, die sich ebenfalls in dem hochwertigen Naturprodukt befanden.

Was tun? Den Koreanern sagen, dass man eine deutsche Bratwurst so nicht isst, und dann noch erklären müssen, warum sich fälschlicherweise ein Honigglas unter die Soßen-Flaschen auf dem Tisch gemischt hatte? Oder sich einfach nichts anmerken lassen, weil Fleisch und Süßes ja eigentlich durchaus harmonieren können? Die Deutschen entschlossen sich mittels Blickkontakt zu Letzterem, und es wurde noch ein vergnüglicher Abend, auch als das Honigglas längst leer war.

Ob die Würste den Koreanern schmeckten oder ob sie daheim von den seltsamen Grill-Bräuchen der Deutschen berichteten, ist allerdings nicht bekannt.

*Diese Geschichte wurde aufgeschrieben von **Johannes Klemeyer**, Redakteur von **mondial** und Geschäftsführer der Crossculture-Academy, einer interkulturellen Onlineplattform, www.crossculture-academy.com.*



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



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 · **Inhalt** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion.
Chefredaktion Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz paulig@mondial-journal.de · Johannes Klemeyer · Stuttgart · johannes.klemeyer@crossculture-academy.com **Autorinnen und**

Autoren Nina Stojan · Hubert Filser · Chris Kitty Telscher · Romy Paulig · Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad · Jasmin Bahr · Prof. Dr. Friedrich Glasl · Prof. Dr. Andrea Cnyrim · Dr. Barbara Geldermann · Johannes Klemeyer **Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · info@texte-und-transkripte.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **Anzeigen** Derek Tronsgard · Frankfurt/M. · tronsgard@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben, liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autoren bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Haltenden. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · www.mondial-journal.de · **Klimaneutral gedruckt**

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Ireland www.sietarireland.net

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

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

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

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

Andere nationale SIETAR

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

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

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale 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.