

# mondial

## Themenheft Interkulturalität & Politik

**Sprachenpolitik** In welcher oder in welchen Sprachen liegt eigentlich Literatur in deutschen Kindergärten bereit? Mittels zweisprachiger Bücher erfahren Kinder, die mit mehreren Sprachen aufwachsen, Wertschätzung auch in der Öffentlichkeit. **Seite 8**

**Schwere Konflikte** Junge Menschen fallen den brutalen Kämpfen in Kolumbien zum Opfer. Eine bekannte Tragödie, beschrieben aus der Sicht von Señora Amparo und Jonathan. »Frieden gibt es in diesem Land nicht und wird es auch nicht geben.« **Seite 4**

**Gesundheitspolitik** Wir werden weniger und älter. Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich, insbesondere in der Pflege, birgt interkulturelle Herausforderungen und Chancen. Politisch braucht es Veränderungen. Lösungsansätze werden dringend gesucht. **Seite 23**

## Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wir haben uns von den letzten beiden **mondial**-Themenschwerpunkten Innovation und Transformation inspirieren lassen und sind neue Wege gegangen! Erstmals erfolgte eine Einladung an die Mitglieder von SIETAR Deutschland, thematische Vorschläge für die beiden **mondial**-Ausgaben 2019 einzusenden. Aus diesem Call for Ideas entstanden sechs Themenpaare, über die via Poll abgestimmt werden konnte.

Es gab ein Kopf-an-Kopf-Rennen, doch letztlich gewann das Gespann Interkulturalität & Politik und Interkulturalität & Alltag. Und es ging weiter: Im März wurde der Call for Articles rausgeschickt und zurück kamen sehr viele interessante Beitragsideen. Wir freuen uns, dass fast alle davon in diesem Heft einen Platz gefunden haben. Weitere folgen in der nächsten **mondial**-Ausgabe, die im Herbst/Winter erscheinen wird.

Das vorliegende Heft bildet also eine Kombination aus den Beiträgen unserer Leser\*innen mit unseren etablierten Rubriken zum Schwerpunkt Interkulturalität & Politik. Unser Außenreporter Jonas Keil hat sich diesmal nach Düsseldorf auf den Weg gemacht und Passant\*innen nach ihrem Verständnis zu Einwanderung vor dem Hintergrund der »Gastarbeitsmigration« der 1960er-Jahre gefragt. Denitsa Zlatinova, eine Studentin aus Bulgarien mit einem Faible für lateinamerikanischen Tanz, war so nett, uns die 15 Fragen zu beantworten. Die neuen wissenschaftlichen Publikationen, die in den letzten Monaten zum Bereich Politik und Interkulturelles erschienen sind, lesen Sie auf Seite 13. Und mit Samuel P. Huntington in unserer Rubrik Notabene und seiner These des Clash of Civilizations sind wir mitten im Thema.

Für die nächste **mondial**-Ausgabe steht also das Schwerpunktthema schon fest und wir sind offen für Beiträge und Ideen zu Interkulturalität & Alltag. Bitte senden Sie Ihre Vorschläge bis zum 15. August 2019 an [mondial@sietar-deutschland.de](mailto:mondial@sietar-deutschland.de)

Wir wünschen Ihnen einen schönen Sommer und viel Freude bei der Lektüre!

## Ihre Redaktion

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

**Gesellschaft** Interkulturalität & Politik im Alltag:  
beruflich, privat, in den Medien

- 3 Straßenumfrage zum heutigen Verständnis von Einwanderung angesichts historischer »Gastarbeitsmigration« in Deutschland** Ein spontanes Stimmungsbild aus Düsseldorf *eingefangen von Jonas Keil*
- 4 Kindersoldat\*innen in Kolumbien – Opfer und Täter\*innen?**  
*Max Nahrhaft, María Rath, Sarah Ribbert und Tamara Vogel*
- 8 Mit den Augen der Kinder Mehrsprachigkeit sehen und verstehen** *Claudia von Holten*
- 10 15 Fragen an** Denitsa

**Wissenschaft** Interkulturalität & Politik aus der Empirie. Akademisch-wissenschaftliche Sichtweisen

- 11 Looking in the rearview mirror: Taking another look at broad cultural identity** *Susan Holm*
- 13 Neue wissenschaftliche Publikationen**  
*Zusammengestellt von Romy Paulig*
- 14 Notabene ... Samuel P. Huntington: Von Glaubens- und Kulturkämpfen** *Marco Werner*

**Praxis** Interkulturalität & Politik  
in Training, Beratung, Coaching

- 16 Interkulturelle Diskurse – ein Diskussionsbeitrag zum Verhältnis von Politik und Interkulturalität**  
*Antje Boijens*
- 19 Scham: Eine Ressource in interkulturellen postmodernen Arbeitskontexten**  
*Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden*
- 23 Interkulturelle Lösungsansätze in der Gesundheitspolitik dringend gesucht!**  
*Elke Ahrens*

**SIETAR** Das weltweit größte Netzwerk  
interkultureller Professionals

- 26 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 27 Neues aus dem Vorstand**
- 27 Impressum**

# Straßenumfrage

Welche Rolle spielt die sogenannte Gastarbeitsmigration nach Deutschland in den 1950er- bis 1970er-Jahren in unserer Gesellschaft noch heute? Wie hat sie unser heutiges Verständnis von Einwanderung geprägt? Jonas Keil hat sich für **mondial** in Düsseldorf umgehört und ein spontanes Stimmungsbild eingefangen.

»Die Situation ist ähnlich heute wie damals in den 1950er-/1960er-Jahren – die Migration bringt Aufschwung für den Arbeitsmarkt. Viele sagen: ›Die Ausländer nehmen uns alles weg‹, aber die Ausländer tragen auch viel. Leider ist die Prägung durch die Gastarbeitermigration heute minimal, weil die Migranten von damals so wenig darüber reden (können), wie es war, als sie nach Deutschland kamen.« *Tina, 27, Studentin*

»Heute ist ja alles sehr international und die Leute kommen von überall her, deswegen ist das Modell von damals, so ›die Gastarbeiter‹, das ist ja heute überflüssig, würde ich sagen.«  
*Simon, 28, Modedesigner*

»Die Kinder der Gastarbeiter, wahrscheinlich schon die 3. Generation, integrieren sich nicht richtig und fallen immer noch negativ auf, in den Schulen, erscheinen nicht zur Arbeit, kommen zu spät. Die Einwanderung heute ist eine ganz andere Situation. Damals wurden Leute geholt, die billig waren, und die haben für uns gearbeitet, was auch nicht okay war. Und heute kommen halt viele aus einer großen Not heraus – welche Not auch immer, kann ich nicht beurteilen [...] Krieg, politische Verfolgung, Homosexualität und was es alles gibt. Für mich ist das ein großer Unterschied zu damals.«  
*Monika, 59, Erzieherin*

»Ich sehe heute möglicherweise einen Einfluss auf das deutsche Einwanderungsverständnis dadurch, dass damals bei der Gastarbeitermigration versprochen wurde, dass die Arbeiter wieder zurück in ihre Heimat gehen, was nicht passiert ist. Früher hat man das erwartet und ich könnte mir vorstellen, dass das heute immer noch erwartet wird.« *Burgi, 68, Rentnerin*

»Die Gastarbeiter haben uns vor allem neue Esskulturen mitgebracht und das fand ich am besten! Es gibt ja heute viele Restaurants und es kommen immer wieder welche dazu und das finde ich für uns Deutsche ganz gut, wir brauchen nicht immer nur Kohl und so weiter.« *Emma, 80, Rentnerin*

»Ich sehe heute noch Nachwirkungen, meine Eltern sind noch aus der Gastarbeiterzeit. Mein Vater ist 1970 nach Deutschland gekommen, [...] – also wir sind noch die Generation derer, die geholt wurden, sage ich mal, eine echte Gastarbeiterfamilie. Wir nennen uns selbst ›die alten Gastarbeiter‹ und sehen selbst einen Unterschied zur heutigen Generation. Der massive Unterschied ist ›gewollt gekommen‹ und ›aus Not gekommen‹. Wir sind gewollt gekommen, weil unsere Arbeitskraft bzw. die meines Vaters benötigt wurde, und jetzt ist man genötigt worden, aus seinem Heimatland wegzugehen, und ob man hier eine Erlaubnis erhält zu arbeiten, ist eine andere Frage. Ganz aktuell sucht man aus deutscher Sicht ja nach qualifizierten Fachkräften, damals waren es Arbeiter, egal welche.« *Lisa, 43, Büroangestellte*

»Ich nehme heute noch Einflüsse wahr durch die Gastronomie, nicht nur Restaurants, auch Bars oder Diskotheken. Aber ansonsten nehme ich da nicht viel wahr. Ich glaube, die Gastarbeitermigration hat einen positiven Einfluss auf unser heutiges Einwanderungsverständnis, denn am Anfang gab es viele Vorbehalte und doofe Witze, aber das hat sich ja dann mit der Zeit gelegt, die Vorurteile wurden abgebaut. Das könnte vielleicht auch ein positiver Einfluss für die neuen Migranten sein.« *Volker, 71, Rentner*

»Die Gastarbeiter kamen damals rein ins Land und haben Deutschland mit aufgebaut. Ich seh' das so: Die denken halt heute nur, Deutschland ist das offene Land, man kommt rein und man kriegt ein Haus, ein Auto und sonst was. Früher war es so, da haben die Türken gearbeitet, das Land mit aufgebaut. Heutzutage kommen die nur rein, um abzuzocken, oder wegen der sogenannten Flüchtlingslage. Aber es kommt momentan zu viel rein, ich meine, die sollten auch alle reinlassen, aber es sind viele schwarze Schafe dabei, die unseren Staat ausnutzen. Ich beziehe selbst Arbeitslosengeld und habe dafür zu kämpfen und die kriegen das, sage ich mal, geschenkt. Aber ich habe nichts gegen Ausländer!«  
*Erwin, 50, arbeitslos*

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

# Kindersoldat\*innen in Kolumbien – Opfer und Täter\*innen?

Max Nahrhaft, María Rath, Sarah Ribbert und Tamara Vogel

Im Oktober 2016 hat die kolumbianische Regierung nach langen Verhandlungen einen Friedensvertrag für das Land geschlossen, das seit 60 Jahren vom Bürgerkrieg gekennzeichnet ist. Über den Zeitraum fielen dem Konflikt 260 000 Menschen zum Opfer, wobei die Dunkelziffer deutlich höher ist. Die linke FARC (*Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia*) hat 2016 ihre Waffen niedergelegt, erhielt dafür in Teilen eine Amnestie und politische Rechte. Doch damit lässt sich der Konflikt nicht für beendet erklären. Die FARC-Guerilla war bei Weitem nicht die einzige Konfliktpartei. Vier Guerilla-Gruppen, mehrere Hundert paramilitärische Verbände sowie staatliche Kräfte bekämpften sich in dem südamerikanischen Land. Nach dem Rückzug der FARC übernehmen nun andere illegale Gruppierungen deren Gebiete und gewinnen zunehmend an Einfluss. Während der letzten Monate wurden fast täglich politische Aktivist\*innen, soziale Anführer\*innen und Indigene getötet, regelmäßig werden ganze Dorfgemeinschaften vertrieben. Auf eine Bevölkerung von 45,5 Millionen Menschen kommen sieben Millionen Binnenvertriebene – damit ist Kolumbien das Land mit der höchsten Binnenmigration weltweit. Auch was den Einsatz von Kindersoldat\*innen betrifft, weist Kolumbien mit 18 000 Minderjährigen eine traurige Statistik auf. Um das Schicksal zweier ehemaliger Kindersoldat\*innen und deren Sichtweise auf den Konflikt soll es in den folgenden zwei Artikeln gehen.

## »Frieden gibt es in diesem Land nicht und wird es auch nicht geben«

**Ein Land gezeichnet von jahrzehntelangem Bürgerkrieg, in dem es so scheint, als ob es keine Hoffnung mehr gebe. Eine ehemalige Kindersoldatin der FARC erzählt von ihrem Leben auf der Flucht.**

*Es ist mittlerweile tiefe Nacht und wir bahnen uns einen Weg durch den Wald. Es ist kein Ende in Sicht. Wie lange wir unterwegs sind, weiß ich nicht mehr. Ich habe seit Ewigkeiten nichts gegessen, mein Körper schmerzt. Ich starre wie hypnotisiert auf die Person vor mir, immer darauf bedacht, genau in ihren Fußabdruck zu treten. Nur so hinterlasse ich keine Spuren. Plötzlich hören wir Schüsse und es fallen Bomben. Wir rennen los ...*

Señora Amparo wacht auf. Wieder einmal haben die schmerzhaften Erinnerungen sie eingeholt. Nie werde sie vergessen können, was passiert ist. Die Kolumbianerin ist eine ehemalige Kindersoldatin der FARC (*Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia*), einer linken Guerilla-Bewegung im Bürgerkrieg ihres Landes. Dieser trat sie im Alter von 13 Jahren bei. Seit ihrem Austritt ist sie auf der Flucht. Daher soll ihr richtiger Name anonym bleiben. Für das Gespräch wählt die Frau mittleren Alters das Pseudonym Señora Amparo, was für sie so viel wie die »Schutzsuchende« bedeutet.

Señora Amparo wächst in ärmlichen Verhältnissen auf dem Land in der Provinz Cauca im Südwesten Kolumbiens auf. Um ihrer Familie finanziell unter die Arme zu greifen, beschließt sie als Jugendliche, sich der FARC anzuschließen. Ihre Eltern sind von Anfang an dagegen – doch das junge Mädchen sieht keinen anderen Ausweg. Die Rebell\*innen sind Teil des Dorfalltags und werben mit Parolen wie: »Wenn man Kolumbien liebt, muss man kämpfen.« Und wie man kämpft, wird ihr und den anderen 47 Kindersoldat\*innen von Anfang an beigebracht: »Ich lernte mich zu verteidigen, zu rennen, zu fliehen und den Umgang mit der Waffe.«

Der Einsatz von Kindersoldat\*innen in kolumbianischen Guerilla-Gruppen ist nichts Außergewöhnliches, wobei die FARC etwas mehr als die Hälfte von ihnen rekrutierte. Insgesamt gibt es knapp 18 000 Fälle von registrierten Kindersoldat\*innen zwischen den Jahren 1958 und 2015. Elf Prozent waren Zwangsrekrutierungen, bei denen Minderjährige gezwungen wurden, sich Gruppen wie der FARC anzuschließen. Dabei wählte Letztere meist gezielt Kinder und Jugendliche in besonders prekären Situationen aus, die zum Beispiel Waisen waren oder getrennt von ihrer Familie lebten. Der weitaus größere Teil schloss sich aber nach eigenen Angaben freiwillig den Rebell\*innen an, unter anderem, weil sie nach Zugehörigkeit suchten oder sich persönliche Anerkennung erhofften. Daneben spielte Sicherheit eine wesentliche Rolle, um sich vor der Gewalt des Konflikts zu schützen, oder wie im Fall von Señora Amparo auch ökonomische Zwänge. Wirklich freiwillig waren solche Entscheidungen daher oft nicht.

Im Gespräch mit einem ehemaligen FARC-Kommandeur betont dieser, dass die Motivationen aber auch politisch-ideologisch geprägt sind. »Wir waren, so wie jede andere Gruppierung auch,

# Mit den Augen der Kinder Mehrsprachigkeit sehen und verstehen

Claudia von Holten

**Es gibt eine mehrsprachige Realität in Deutschland, aber leider gibt es nicht überall ausreichende mehrsprachige Kompetenz, um Kindern in Kindergarten und Schule die Pädagogik und Begleitung zu bieten, die sie benötigen. Ein Umdenken in der Pädagogik ist nötig, um Lösungen zu bieten.**

Die Feststellung von Ludwig Wittgenstein ist auch heute noch aktuell. Wer schon einmal in einem fremden Land war, weiß, was es bedeutet, wenn man weder seine Absichten noch seine Ansichten mitteilen kann, weil man die Sprache des Landes nicht spricht. Der eigene Wortschatz dient der Erklärung der Welt. Wer am Ende seiner Sprache ist, ist auch am Ende seiner Welt angelangt. Wie muss es dann erst sein, wenn ein Mensch am Ende keine Sprache richtig sprechen kann?

Die Zahl der Kinder mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund ist in den letzten Jahren in Deutschland stark angestiegen. Mehr als ein Drittel der Kinder ist inzwischen mehrsprachig. Die Tendenz ist steigend und in Großstädten liegt der Anteil häufig sogar bei mehr als zwei Drittel der Kinder, die mehr als eine Sprache sprechen.

## Was bedeutet Mehrsprachigkeit für ein Kind?

Doch was bedeutet es für ein Kind, mehrere Sprachen zu sprechen? Wie lebt es sich damit? Sprache gehört für Kinder zum Menschen

wie die Haut- und Augenfarbe oder die Haarform. Kein Kind geht hier systematisch vor: Jetzt bin ich zu Hause und trainiere meine Familiensprache, jetzt in der Schule und ich entwickle meine Bildungssprache. Die Sprache ist ein Mittel zum Zweck, um spielen und kommunizieren zu können und um Spaß zu haben.

Bringen Kinder eine andere Mutter- oder Familiensprache mit, so ist diese Sprache in der Regel ihre Herzenssprache, also die Sprache, in der sie sich geborgen fühlen und in der sie die Liebe ihrer Eltern und Familie spüren. Die Familiensprache bietet also Wärme und Sicherheit, sie ist wichtiger Teil des Kindes. Nur erleben leider nicht alle mehrsprachigen Kinder, dass diese Sprache auch an anderen Orten einen Platz hat und wichtig ist.

Stellen Sie sich vor, Sie gehen zur Arbeit und die freundliche Dame an der Rezeption sagt jeden Morgen: »Bitte denken Sie daran, Ihren rechten Arm, den brauchen Sie hier nicht, wir machen hier ja alles mit links!«. Und Sie arbeiten den ganzen Tag lang mit Ihrem linken Arm, der rechte darf nicht eingesetzt werden.

»Die Grenzen meiner Sprache  
bedeuten die Grenzen meiner Welt.«

Ludwig Wittgenstein (1889–1951)

Mia Miau –  
Die Tangotänzerin/  
La cantante de tango  
von Andrea Schormair  
und Amrei Fiedler. Hier ist  
das immaterielle  
Weltkulturerbe fileteado  
in den Illustrationen  
zu sehen.



# Looking in the rearview mirror: Taking another look at broad cultural identity

Susan Holm

## Dialogue Problem 1.

**»Der Islam gehört nicht zu Deutschland.«**

**»Islam does not belong to Germany.«**

*AfD-Kurzprogramm (AfD Short Program) 2017, S. 19*

World events in the last three decades and, especially since 2015, have presented policy-makers, institutions, and teacher-trainers with seemingly new, but possibly old and reoccurring challenges. These challenges have also spurred a new wave of polarized ideology and expression. »Us vs. Them«. The »Identitaere« movements, »Wir für Deutschland« (We for Germany), and the political party »Alternative für Deutschland« (Alternative for Germany) are just some expressions of polarization on the political far-right in Germany. They boldly present a number of shared values and commonly use the plural, i.e. »we«, putting forth a description of a broad culture – the German culture. They have taken over a field of culture characterization that interculturalists in Europe have long abandoned in favor of individualization. Is the intercultural field being pushed off the road by a concept that had been left behind?

## Dialogue Problem 2.

**»...eine spezifisch deutsche Kultur ist, jenseits der Sprache, schlicht nicht identifizierbar.«**

**»A specific German culture, apart from the language, is simply not identifiable.«**

*Aydan Özoguz, Integrationsbeauftragte des Bundes (Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration), SPD, 14.05.2017*

The rash response from opposing perspectives has been equally polarizing. Welcome to all immigrants. Germany is a culture-free space – a cultural vacuum. You will be able to go about your daily life with ease, just as in your home culture. No confusion, no irritation. No adjustments necessary! Just try to sound German when you speak! Current intercultural position and training does not appear to have an answer

to this alarming polarization. In fact, statements such as, »Cultures don't meet, individuals do«, could also be seen as polarizing with no attempt to seek a way forward or dialogue between polarized perspectives. It may also be avoiding the obvious, the proverbial elephant in the room. The way forward may be found in actively taking back the field of broad cultural identity, insisting that the description of broad cultural identity be generated by substantiated scientific research and NOT by populist sentiment.

The rejection of broad cultural description by European practitioners could actually be interpreted as confirmation of the very descriptors that they are rejecting. It stands to reason that those of us who have been socialized in an individualistic culture would squirm in the face of group identification (broad culture). However, a recognition of broad cultural description in no way minimizes the supremacy of the individual. The powerful influence of cultural groups in the process of primary socialization cannot be denied and, yet, the integrity of the individual is not deflated by this process. Is it time to let go of broad culture angst? By rejecting broad culture description (BCD) we are in danger of promoting a concept of diversity that is narrow and self-serving – we may just be promoting »our« culture.

**»Wir sagen unseren Namen.**

**Wir geben uns zur Begrüßung die Hand.«**

**»We say our names. We greet (people) by shaking hands.«**

*Thomas de Maizière, ehemaliger Bundesinnenminister (former Federal Minister of the Interior), CDU, 30.04.2017*

## The benefits of Broad Culture Description (BCD) \*

The AfD has reduced culture to religion, Thomas de Maizière has simplified it down to a greeting ritual, while Aydan Özoguz only recognizes culture as verbal communication. They all speak highly of the German Constitution (Grundgesetz)! So, what is to be gained by focusing on broad culture?

1. BCD moves beyond biological characterization and casual observation. It is understandable that Aydan Özoguz states the over-simplification of German culture as »laughable«. Significant cultural

**Notabene ...** Samuel P. Huntington

# Von Glaubens- und Kulturkämpfen

## Einleitung

Im Sommer 1993 erschien Samuel P. Huntingtons Artikel »The Clash of Civilizations?« in der Zeitschrift *Foreign Affairs* und brachte damit eine öffentliche Debatte um den Einfluss von Religion und Kultur in den internationalen Beziehungen ins Rollen. Seine gewagte These lautet: »The next world war, if there is one, will be a war between civilizations« (Huntington 1993: 39). Der dadurch angestoßene Diskurs fand auch in politischen Debatten zu den Themen Integration, Migration und Multikulturalität seinen Platz. Nicht nur in Deutschland diskutieren Politiker\*innen seit Jahren darüber, ob religiöse Pluralität die Integration negativ beeinflusst. Sich in diesem Kontext den politikwissenschaftlichen Klassiker »The Clash of Civilizations« noch einmal in Erinnerung zu rufen, lohnt sich.

## Kultur – Zivilisation – Konflikt?

Wenn Samuel P. Huntington von Kultur spricht, meint er »die gesamte Lebensweise eines Volkes« (Huntington 1996: 51). Sie enthält einerseits objektive Elemente, wie beispielsweise Sprache, Geschichte und Religion. Andererseits zeichnet sie sich durch das subjektive Element der Selbstidentifikation ihrer Mitglieder aus. Der Kulturbegriff, wie Huntington ihn verwendet, unterscheidet sich somit in seiner Bedeutung von der im deutschen Sprachgebrauch. Kultur ist im Englischen identisch mit Zivilisation. Allerdings hat dieser Begriff aus historischen Gründen im Deutschen einen normativen Charakter im Sinne einer Unterscheidung zwischen zivilisierten und unzivilisierten Gesellschaften. Für Huntington hingegen handelt es sich, wenn er von einer Zivilisation spricht, lediglich um »a cultural entity« (Huntington 1993: 23). Als sprachliches Äquivalent verwendet er im Deutschen die sogenannten Kulturkreise. Die Religion bildet in diesem Konstrukt die Basis der (kulturellen) Identität.

## Zukünftige Konflikte

Die Herausbildung verschiedener Zivilisationen birgt ein enormes Konfliktpotenzial, denn »die potentiell gefährlichsten Feindschaften begegnen uns an den Bruchlinien zwischen den großen Kulturen der Welt«. Für Huntington ist der Konflikt keine zwingende, aber logische Konsequenz aus der Existenz voneinander abweichender Kulturkreise. Die unterschiedlichen kulturell verankerten Weltanschauungen sind »more fundamental than differences among political ideologies or political regimes« (Huntington 1993: 25). Dies wird sich, so Huntington, auch nicht ändern, sondern ganz im Gegenteil vermehrt der Fall sein. Ursächlich dafür sei eine immer kleiner werdende, globalisierte Welt, in der acht verschiedene Zivilisationen miteinander interagieren müssen. Dadurch steigt das Bewusstsein für zivilisatorische Identitäten sowie das Konfliktpotenzial zwischen ihnen gleichermaßen. Den historischen Ausgangspunkt dafür sieht er im Zerfall der Sowjetunion und der Auflösung des Ost-West-Konflikts. Modernisierungsprozesse und sozialer Wandel haben zusätzlich die Bedeutung der Nationalstaaten geschwächt und jene der Religion verstärkt.

## The West against the rest

In dieser neuen Weltordnung, so Huntington, nimmt der Westen eine ambivalente Rolle ein. Einerseits sei er die mächtigste und einflussreichste Zivilisation. Andererseits stellt Huntington jedoch eine globale Entwicklung fest, die er »de-Westernization« (Huntington 1993: 27) nennt. Nach dem Scheitern westlicher Ideologien, wie

**Samuel P. Huntington** wurde 1927 als Sohn einer Schriftstellerin und eines Publizisten in New York City geboren. Er lehrte an der renommierten Harvard University; seine Werke wurden in über 50 Sprachen übersetzt. Neben seiner Tätigkeit als Universitätsprofessor und Wissenschaftler nahm er maßgeblich Einfluss auf gesellschaftspolitische Debatten rund um die Themen Außenpolitik und Modernisierung. Im Dezember 2008 verstarb der US-amerikanische Politikwissenschaftler.

# Interkulturelle Diskurse – ein Diskussionsbeitrag zum Verhältnis von Politik und Interkulturalität

Antje Boijens

## Worum geht es?

»Die politischen Diskurse«, so Kirsten Nazarkiewicz in **mondial** 1/2017, »sind inzwischen untrennbar mit der Thematik von Interkulturalität und interkultureller Kompetenz verknüpft«. In der Tat, nach einer langen Periode eines wissenschaftlich eher naiven Multikulturalismus prägen inzwischen auch im politischen Diskurs Begrifflichkeiten die Debatte, die davon zeugen, dass eine Menge *Intercultural Lectures* gehört wurden und die Botschaft angekommen ist. So weit, so gut. Mit »und« schließt Nazarkiewicz dann an, dass diese untrennbare Verknüpfung von politischem Diskurs und Interkulturalität inzwischen »von Anwesenden und Sprechenden in und außerhalb von Veranstaltungen thematisiert« (ebd.) werde.

Das hat mich nachdenklich gemacht, denn bei SIETAR erlebe ich es anders, kontroverser. Wohl gibt es einen festen Kern von Mitgliedern, mit denen ich in Workshops und bei anderen Gelegenheiten regelmäßig (auch) über die politischen Bezüge, Implikationen und Wirkungen unserer Arbeit spreche. Gleichzeitig begegnen mir Trainer\*innen, Berater\*innen und Coaches, die dem Gespräch über »Politik« oder gar über die eigene politische Haltung am liebsten ausweichen, als gehörte das Thema Politik nicht wirklich in den Bereich interkultureller Fragestellungen.

**In diesem Kontext versteht sich mein Artikel als Diskussionsbeitrag und als Votum für einen bewussten Umgang mit den politischen Implikationen und Möglichkeiten unseres Handelns. Er ist eine Einladung zum gemeinsamen Nachdenken über die Rolle der deutschen SIETAR-Community, die SIETAR Deutschland e.V. in politischen Kontexten spielen kann bzw. spielen möchte.**

Dazu möchte ich die Rolle näher beleuchten, die Interkulturalist\*innen im Kontext politischer Themen und Fragestellungen in unserer Gesellschaft spielen können. Inspiriert von der Rolle als »Mitlernende und Rollenmodelle«, die Kirsten Nazarkiewicz Interkulturalist\*innen im politischen Dialog zugedenkt (ebd.), soll in Grundzügen aufgezeigt werden, wie eine politische Praxis aussehen und glaubwürdig gelingen kann. Da viele der angesprochenen Handlungsmöglichkeiten auch im (Arbeits-)Alltag anwendbar sind, entsteht abschließend eine erste Vorstellung davon, wie eine wissenschaftlich fundierte Rolle von interkulturellen Professionals

als Vermittler\*innen im politischen Feld und insbesondere in der Begegnung mit politisch ganz anders Denkenden aussehen kann.

## Was haben wir mit Politik zu tun?

Bezugsrahmen und Ausgangspunkt für meine Betrachtungen ist unsere Mission. Demnach ist es eine der zentralen Aufgaben von SIETAR Deutschland e. V., »Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft« zu setzen. Was sagt diese Mission aus? Wollen wir gesellschaftlich aktiv sein und zwar in Richtung einer Verbesserung (»Impulse für«) des Zusammenlebens und der Handlungsfähigkeit im Kontext kultureller Unterschiede? Meiner Meinung nach, ja. Denn ohne die Verbindung mit und ohne das Einwirken auf gesellschaftliche Verhältnisse hängt jegliche Vorstellung von Interkulturalität buchstäblich in der Luft und wird bedeutungslose Sozialtechnik. Wie wir aber alle wissen, kann interkulturelle Kompetenz mehr. Erst wenn wir sie im Rahmen zunehmend kulturell heterogener Kontexte und auch Konflikte einsetzen, bekommt unsere Kunst einen angemessenen Gegenstand, in dem sich ihre Wirkung entfalten kann.

Folglich hängt der Grad unserer Bedeutung als interkulturelle Organisation nach Meinung von Prof. D. Ittstein (Blogbeitrag auf SIETAR-Webseite) davon ab, ob wir als gesellschaftliche Kraft mit einer Botschaft (Mission) und entsprechenden Instrumenten auch eine gesellschaftliche Wirkung erzielen können. Auf die Frage, was seiner Meinung nach die wirksamste Methode sei, die Akzeptanz für Interkulturalität in der deutschen Gesellschaft zu erhöhen, sagt er: »Relevanz herstellen, indem man (mehr) zuhört und breiter denkt. Die Wissenschaft muss sich entsprechend **noch deutlich mehr öffnen und gemeinsam mit Akteuren aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft relevante Lösungen entwickeln.**« (ebd., Hervorhebung A. B.)

Damit wären unsere Aufgabe und ein grundsätzlicher wissenschaftlich-politischer Rahmen für unser Handeln gesteckt: Es geht darum, in einer kulturell heterogenen Gesellschaft mit unserer Arbeit Impulse zu setzen, indem wir selbst mehr zuhören, breiter denken, um dann gemeinsam und kooperativ mit anderen Akteur\*innen aus allen Sphären der Gesellschaft relevante Lösungen für wichtige gesellschaftliche Themen zu entwickeln. Das ist letzten

# Scham: Eine Ressource in interkulturellen postmodernen Arbeitskontexten

Claude-Hélène Mayer und  
Elisabeth Vanderheiden

Im Zuge postmoderner, interkultureller Arbeitskontexte kommt den Emotionen eine immer wichtigere Bedeutung zu. Scham ist ein Gefühl, das häufig als negativ empfunden wird und somit zum Gesundheitsrisiko werden kann. Es kann jedoch auch als eine Ressource in interkulturellen Arbeitskontexten betrachtet werden und positiv im Kontext von Arbeit und Organisation, Gesundheit und Karriere von Mitarbeitenden wirken. Besonders im Kontext von Arbeit 4.0 wird der Umgang mit Emotionen – und vor allem mit Scham – in interkulturellen Kontexten neu überdacht werden müssen. Dies gilt auch für den politischen Bereich, in dem Scham aktuell an Bedeutung gewinnt. Zum einen geschieht es hier durch Debatten, so hält bspw. die Umweltwissenschaftlerin Jennifer Jacquet Scham und Beschämung für ein probates strategisches Mittel zur Durchsetzung berechtigter Interessen gegenüber Regierungen und Konzernen, wenn es keine gesetzlichen Grundlagen gibt oder diese nicht zur Anwendung gebracht werden, zum anderen etwa in China durch die Einführung des *Social Scoring* für alle Bürger\*innen.

## Scham und Beschämung

In den vergangenen Jahren sind Wahrnehmung und Verhalten von Menschen am Arbeitsplatz näher in den Fokus interkultureller Studien gerückt (Lutgen-Sandvik/Alberts 2007). Dabei ist Scham zu einem wichtigen Thema geworden (Mayer/Viviers/Tonelli 2017).

Scham wird als eine negative Emotion bezeichnet, die die negative Bewertung des Selbst im Kontext anderer zur Grundlage hat (Tracy/Robins 2004). Dabei zeigt sich, dass das Erleben derartiger Gefühle am Arbeitsplatz dauerhaft zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann und daher beachtet werden sollte, um Gesund-

heit am Arbeitsplatz sicherzustellen oder positiv zu beeinflussen.

»Shaming«, also das Beschämen anderer Personen, zählt dabei auch zu einer Form negativen Arbeitsplatzverhaltens (Felbinger 2008), das unerwünschte Konsequenzen auf Arbeitsengagement, Leistung und Output hat. Seit Kurzem wird dafür plädiert, dass Scham nicht nur als eine problematische Emotion betrachtet werden sollte, sondern, ihr Potenzial und ihre Transformation als bedeutsame Ressource – vor allem in interkulturellen (Arbeits-)Kontexten – Beachtung finden sollten (Mayer/Vanderheiden 2019): Dabei zeigt sich, dass Scham eine Gesundheitsressource sein kann, wenn Menschen und Systeme bereit sind, sich aktiv mit ihr auseinanderzusetzen.

Die Beschäftigung mit dem Thema Scham kann besonders in interkulturellen (Arbeits-)Kontexten wichtig werden, wenn es darum geht, ethisch-moralisches Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern (Mayer/Ley 2016), Menschen zu stärken, den Selbstwert und Agency – also die eigene und eingeworbene Kapazität zum Handeln – zu fördern, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen und die Entwicklung der Karriere positiv zu unterstützen (Wittenberg 2016). Denn was ein Individuum, eine Gruppe oder eine Gesellschaft unter Scham versteht, wie ein angemessener Umgang damit aussieht, hängt vom Kontext ab, von Normen, Werten, kulturellen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen (Vanderheiden/Mayer 2017).

## Scham in (inter)kulturellen Kontexten

Forschungen zu Scham in kulturspezifischen und interkulturellen Kontexten am Arbeitsplatz und in Organisationen zeigen, dass Scham zu Gefühlen der Exponiertheit, der Entwertung,

*Die Scham  
existiert überall,  
wo es ein  
Mysterium gibt.*

Friedrich Nietzsche

# Interkulturelle Lösungsansätze in der Gesundheitspolitik dringend gesucht!

Elke Ahrens

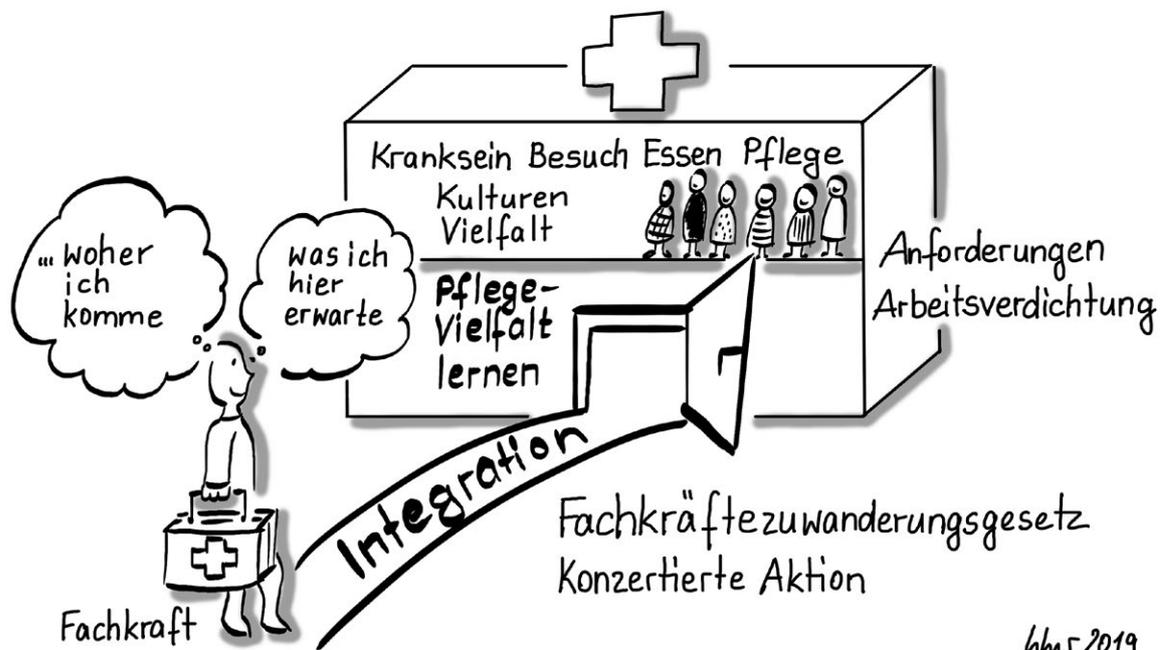
**Betrachten wir die demografische Entwicklung, zeigt diese: Wir werden weniger und älter. Doch wir haben Fachkräftemangel, besonders in der Pflege. Die Chancen, Spannungen und Herausforderungen, die mit der Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland verbunden sind, zeigen sich bereits in vielfältiger Weise. Integration erscheint wie eine Herkulesaufgabe. Doch diese neue Vielfalt in der Gesellschaft ist ein Gewinn, dem wir mit der Berücksichtigung interkultureller Ansätze in den Politikfeldern Pflege und Gesundheit begegnen können, um diese zu gestalten.**

In Deutschland fehlen Fachkräfte. Besonders drastisch entwickelt sich die Lage im Pflege- und Gesundheitssektor. In der Fachkräfteteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2018) sind die Altenpflegeberufe bundesweit als Mangelberufe eingestuft, die Gesundheitspflegeberufe bereits in vielen Bundesländern ebenso. Gleichzeitig konstatieren Rand/Larsen (2019), dass sich Deutschland zum Zielland von Pflegefachkräften aus dem Ausland entwickelt hat. Menschen aus dem europäischen Ausland, z. B. aus Spanien und Italien, kommen im Rahmen der europäischen Mobilität nach Deutschland oder werden gezielt für die Pflege hierzulande angeworben. Zunehmend ist zu beobachten, dass auch Pflegekräfte aus Drittstaaten nach Deutschland kommen, z. B. über das Programm »Triple Win«\* der ZAV und der GIZ aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen. Doch der Pflegekräftemangel steigt weiter an und so der Bedarf an ausländischen Pflegefachkräften.

## Facts & Figures aus der Pflegestatistik

- 1,7 Mio. Menschen sind in der Pflege beschäftigt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018), davon 1,1 Mio. in der Krankenpflege und 0,6 Mio. in der Altenpflege.
- Anzahl der Erwerbstätigen hat stetig zugenommen.
- Überwiegender Anteil der Beschäftigten (über 82 %) sind Frauen.
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist hoch und geringfügige Beschäftigung weit verbreitet.
- Altenpflege: Anteil der geringer qualifizierten Beschäftigten, also der Helfer, liegt bei fast 50 %.

Auffällig ist, dass die Statistiken keine Auskunft darüber geben, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund in der Pflege arbeiten. Auf Nachfrage beim Statistischen Landesamt in Baden-Württemberg





**SIETAR DEUTSCHLAND**

Society for Intercultural Education,  
Training and Research

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

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

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

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

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

**SIETAR Deutschland e.V.**

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

[www.sietar-deutschland.de](http://www.sietar-deutschland.de)

# SIETAR Deutschland Regionalgruppen

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

Regionalgruppen treffen sich regelmäßig, meist an Abendterminen. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referent\*innen 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](mailto:hofmann@sietar-deutschland.de)**

**Regionalgruppe Berlin/Brandenburg**

Dr. Katharina Maak  
[regioberlin@sietar-deutschland.de](mailto:regioberlin@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken**

Dr. Rudi Camerer und Claudia Stein  
[regiofrankfurt@sietar-deutschland.de](mailto:regiofrankfurt@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Hamburg/Nord**

Dr. Heike Pfitzner und Timo Tekhaus  
[regionhamburg@sietar-deutschland.de](mailto:regionhamburg@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr**

Jacky Crawford und Christina Röttgers  
[regiorheinruhr@sietar-deutschland.de](mailto:regiorheinruhr@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Ostwestfalen/Lippe**

Christiana Kirchhoff  
[regioowl@sietar-deutschland.de](mailto:regioowl@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Stuttgart**

Monika Krause und Dr. Sabine Horst  
[regiostuttgart@sietar-deutschland.de](mailto:regiostuttgart@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe Südbaden (Freiburg/Basel)**

Dr. Peter Weber  
[regiosuedbaden@sietar-deutschland.de](mailto:regiosuedbaden@sietar-deutschland.de)

**Regionalgruppe München**

Andreas Hauser  
[regiomuenchen@sietar-deutschland.de](mailto:regiomuenchen@sietar-deutschland.de)

# Neues aus dem Vorstand

Der diesjährige SIETAR Europa-Kongress, von dem wir voller Energie und mit neuen Ideen zurückgekommen sind, fand in Leuven, Belgien, vom 27. Mai bis zum 2. Juni 2019 statt.

Die vielen Workshops, Beiträge, Diskussionen und vieles mehr rund um das Thema »Building Dialogues on Diversity« luden zum regen Austausch mit den mehr als 400 Teilnehmer\*innen aus der ganzen Welt ein – es war eine wahre Freude!

Lesen Sie mehr unter:

[sietar-deutschland.de/blog/was-fur-ein-grossartiger-congress.html](http://sietar-deutschland.de/blog/was-fur-ein-grossartiger-congress.html)

Mit vier Vorstandsmitgliedern, zehn Mitgliedern, die Vorträge gehalten haben, und über 50 Mitgliedern als Teilnehmende war SIETAR Deutschland e. V. stark vertreten. Das freut uns sehr, denn als wir als Vorstand vor drei Jahren angefangen haben, ging es hauptsächlich darum, unseren Verein für die Zukunft auf solide Füße zu stellen – im Hinblick auf unsere Mitgliederzahlen, die Vorteile für Mitglieder, das Weiterbildungsprogramm und unsere Kommunikationskanäle. Die Rückmeldungen an uns sind bisher eindeutig: gute Fortschritte und jetzt weiter so!

## Ein starker Verein

Mittlerweile hat der Verein die Angebote für seine Mitglieder stark ausbauen können. Wussten Sie, dass SIETAR Deutschland mit seinen 520 Mitgliedern die stärkste SIETAR-Organisation der Welt

ist? Unsere wahre Stärke liegt nach wie vor in unseren sieben Regionalgruppen und einem Arbeitskreis sowie der großartigen Arbeit der Regionalgruppenleiter\*innen bzw. Arbeitskreisleiter\*innen. Das Weiterbildungsprogramm wird sehr gut angenommen. Das SIETAR Deutschland-Mentorenprogramm läuft mit neun Tandems auf vollen Touren. Der Bote erscheint vierteljährlich, **mondial** erscheint zweimal im Jahr, wir haben die Website umgestellt.

## Mehr Investitionen für die Mitglieder

In diesem Kontext kam der Auftrag bei der letzten Mitgliederversammlung im März 2019, noch mehr für die Mitglieder zu investieren. Das machen wir gerne, denn als Vorstand betrachten wir es als wichtig, wenn unsere Mitglieder partizipieren und uns Anregungen zum Wohle des Vereins zukommen lassen. Zum einen indem wir die Arbeit in den existierenden Ressorts fortsetzen: Website & Öffentlichkeitsarbeit, Wissenschaft & Weiterbildung, Repräsentanten, Finanzen und als neues Ressort: Young Professionals. Zum anderen investieren wir mehr in die Regionalgruppen, das Weiterbildungsprogramm läuft erfolgreich und unser Social-Media-Auftritt wird zunehmend effizienter. Über neue Projekte werden wir weiterhin berichten. Haben Sie Ideen oder Anregungen? Dann melden Sie sich. Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

## Mit interkulturellen Grüßen

**Ihr Derek Tronsgard**  
für den Vorstand von SIETAR Deutschland

**Redaktionelle Notiz** Um sich auf eine gendergerechte Schreibweise von Personenbezeichnungen zu einigen, die auch mit Sonderformen oder Doppelnennungen der maskulinen und femininen Form durchsetzte Texte erlaubt, hat das Team von **mondial** die Köpfe rauchen lassen und folgende Regelung formuliert, sofern Autor\*innen 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 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](http://www.sietar-deutschland.de) **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich **Inhalt**  
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion.  
**Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · [denffer@mondial-journal.de](mailto:denffer@mondial-journal.de) **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz · [paulig@mondial-journal.de](mailto:paulig@mondial-journal.de)  
**Mitwirkende** Elke Ahrens · Antje Boijens · Susan Holm · Claudia von Holten · Elizabeth Horman · Jonas Keil · Marco Werner · [werner@mondial-journal.de](mailto:werner@mondial-journal.de)  
Christiana Kirchhoff · Claude-Hélène Mayer · Max Nahrhaft · Romy Paulig · Maria Rath · Sarah Ribbert · Tamara Vogel · Elisabeth Vanderheiden · Marco Werner · Denitsa Zlatinova  
**Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · [info@texte-und-transkripte.de](mailto:info@texte-und-transkripte.de) · Martin Zimmermann · Magdeburg · [info@lektorat-zimmermann.de](mailto:info@lektorat-zimmermann.de) **PR und Anzeigen** Derek Tronsgard  
Frankfurt/M. · [tronsgard@sietar-deutschland.de](mailto:tronsgard@sietar-deutschland.de) · Gaby Hofmann · Mannheim · [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de) **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de)  
**Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · [biermann@potsdam.de](mailto:biermann@potsdam.de) · **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße  
58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor\*innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter\*innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253  
[www.mondial-journal.de](http://www.mondial-journal.de) · **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Pixabay.com/eak\_kkk

## SIETAR weltweit

### SIETAR in Europa

**SIETAR Deutschland (Germany)** [www.sietar-deutschland.de](http://www.sietar-deutschland.de)

**SIETAR España (Spain)** [www.sietar.es](http://www.sietar.es)

**SIETAR France** [www.sietar-france.org](http://www.sietar-france.org)

**SIETAR Ireland** <https://sietarireland.wixsite.com/sietarireland>

**SIETAR Italia (Italy)** [www.sietar-italia.org](http://www.sietar-italia.org)

**SIETAR Nederland (Netherlands)** [www.sietar.nl](http://www.sietar.nl)

**SIETAR Österreich (Austria)** [www.sietar.at](http://www.sietar.at)

**SIETAR Polska (Poland)** [www.sietar.pl](http://www.sietar.pl)

**SIETAR Switzerland** [www.sietar.ch](http://www.sietar.ch)

**SIETAR UK (United Kingdom)** [www.sietar.org.uk](http://www.sietar.org.uk)

### Andere nationale SIETARs

**SIETAR Arabia** [www.sietar-me.org](http://www.sietar-me.org)

**SIETAR Argentina** [www.sietarargentina.org](http://www.sietarargentina.org)

**SIETAR British Col. (Canada)** [www.sietar.bc.ca](http://www.sietar.bc.ca)

**SIETAR Brasil** [www.sietar.com.br](http://www.sietar.com.br)

**SIETAR Chile** [www.sietarchile.org](http://www.sietarchile.org)

**SIETAR India** [www.sietarindia.org](http://www.sietarindia.org)

**SIETAR Japan** [www.sietar-japan.org](http://www.sietar-japan.org)

**SIETAR Mexico** [www.sietarmexico.org](http://www.sietarmexico.org)

**SIETAR Russia** [www.sietarrussia.ru](http://www.sietarrussia.ru)

**SIETAR USA** [www.sietarusa.org](http://www.sietarusa.org)

### Supranationale SIETARs

**Young SIETAR** [www.youngsietar.org](http://www.youngsietar.org)

**SIETAR Europa** [www.sietareu.org](http://www.sietareu.org)

**SIETAR Australasia** [www.sietaraustralasia.com](http://www.sietaraustralasia.com)

**Weitere SIETARs sind in Gründung.**

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

