

mondial

Campus Edition



Grußwort des neuen Vorstands



SIETARDEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research

Liebe*r Leser*in,

sei herzlich begrüßt. Wir, das sind Eva-Maria und Stephan, haben vergangenen November den Vorsitz von SIETAR Deutschland übernommen. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, die Rolle als Ko-Vorsitzende auf Augenhöhe auszufüllen. Wir glauben fest an die Kraft der Ideen von Zusammenarbeit, wie sie im Zuge von Selbstorganisation und New Work immer mehr Verbreitung finden. Warum nicht auch in der ehrenamtlichen Vereinsarbeit?

Zusammen mit unseren Kolleg*innen im Vorstand, Alejandro, Linda, Michelle, Susanne und Vinita, haben wir uns viel vorgenommen für die kommenden zwei Jahre.

Da sind zum einen längst überfällige Digitalisierungsvorhaben, sowohl was die SIETAR-Website betrifft als auch die Mitgliederplattform und schließlich auch die mitgliedschaftsrelevanten Prozesse.

Hier sind wir in den vergangenen Monaten erheblich weitergekommen. So ist es dir, liebes Mitglied, nun möglich, dein persönliches Profil im Mitgliederbereich auf unserer Website selbst anzupassen, dich damit bei den anderen Mitgliedern von SIETAR Deutschland und SIETAR Europa sichtbar zu machen und dich somit mit der ganzen europäischen SIETAR Community zu vernetzen – wenn du das möchtest. Du kannst dein Profil mit deiner eigenen Website und Social-Media-Profilen verknüpfen. Auch kannst du nach anderen Mitgliedern suchen, wenn du beispielsweise nach Ko-Trainer*innen suchst.

Auch liegt uns am Herzen, uns Interkulturalist*innen Raum für Begegnungen zu schaffen. Denn davon lebt unser Verein SIETAR: vom Austausch, vom Miteinander-Lernen und davon, uns gegenseitig zu empowern und zu inspirieren; davon, einen Blick in die Zukunft zu werfen und uns mit Megatrends zu beschäftigen.

So geschehen bei unserem ersten SIETAR Forum in Präsenz seit 2018, das im Mai an der Hochschule Furtwangen am Rande des Schwarzwaldes stattfand. Die Freude und Energie, die durch das Wiedersehen von langjährigen SIETARians und das Kennenlernen neuer Mitglieder entstand, waren umwerfend. Und auch über die intensiven vier Tage hinaus hat das Forum Wirkung entfaltet: Es hat sich eine Interessengruppe zur künstlichen Intelligenz (AI) gegründet.

Neben dem alle zwei Jahre stattfindenden Forum von SIETAR Deutschland (und Achtung: 2024 wird es wieder einen SIETAR Europa Kongress in Lille geben!) sind es vor allem auch unsere Weiterbildungen, unsere Regionalgruppen und unsere nun viermal im Jahr virtuell stattfindenden Townhall-Treffen, die uns zusammenbringen.

Stichwort Weiterbildungen: Nach den tollen SIETAR-Weiterbildungen zu Resilienz, Agilität im Licht von Interkulturalität und Visualisierungstechniken gab es im September eine weitere vielversprechende Weiterbildung mit Zertifizierung für die Anwendung des TOPOI-Modells mit Edwin Hoffman PhD und Arjan Verdooren MSc in

Frankfurt/Main. Das TOPOI-Modell stellt einen umfassenden Ansatz für interkulturelle Kommunikation dar, der den Fokus auf eine breite Sichtweise von Kultur, auf die vielfältigen Identitäten der Menschen und auf Kommunikation und Dialog richtet. Darüber hinaus berücksichtigt es Machtungleichheiten und ethische Aspekte. Anders als die meisten Ansätze zur interkulturellen Kommunikation nimmt das TOPOI-Modell nicht Kultur als Ausgangspunkt, sondern die Interaktion und Kommunikation zwischen einzigartigen Individuen, eingebettet in ihre sozialen Kontexte. Es ist wissenschaftlich fundiert und bietet pragmatische Antworten auf viele dringende Herausforderungen und Dilemmata.

Bist du vielleicht neu bei SIETAR? Dann nimm gerne Kontakt zu uns auf (unsere Kontaktdaten findest du auf unserer Website), komm zu unseren Townhalls und wisse, dass es auch ein Mentoring-Programm gibt – speziell für dich, wenn du willst. Siehe dazu auch den Beitrag von unserem Vorstandsmitglied Linda hier in dieser Ausgabe.

Wir wünschen dir fröhliche Lektüre dieser **mondial**-Ausgabe, ein gutes restliches Jahr 2023, wunderbare interkulturelle Begegnungen. Für uns alle wünschen wir uns Frieden.

**Deine Eva-Maria Hartwich
und dein Stephan Hild**

Editorial

Liebe Leser*innen,

eine Studentin in Berlin schreibt: »I came to Germany eight months ago. When I came to the university for the first time I noticed (...)« Was ist es, das internationalen Studierenden in Deutschland auffällt und das sie beschäftigt? Und wie verhält es sich, wenn sie ein interkulturelles Fach studieren?

Die Sichtweisen internationaler und lokaler Studierender auf interkulturelle Zusammenhänge sind äußerst wertvoll. Sie bringen ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven mit und bereichern dadurch den Campus und interkulturellen Austausch.

Dabei stehen internationale Studierende vor besonderen Herausforderungen. Sie müssen nicht nur mit einer neuen Kultur und Sprache zurechtkommen, sondern auch mit den Erwartungen und Normen des deutschen Bildungssystems vertraut werden. Möglicherweise sind sie das erste Mal (länger) von zu Hause weg. Diese Herausforderungen können überwältigend sein, und sie bieten gleichzeitig die Chance, persönliches Wachstum und interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln.

Die vorliegende **mondial**-Ausgabe lädt dazu ein, eine Runde über den interkulturellen Campus zu drehen: Studierende schreiben ihr persönliches Logbuch und gewähren Einblicke in ihre Lebenswelt. Die Where-are-you-from-Frage wird kulturreflexiv analysiert und auf die Mental-Health-Situation internationaler Studierender eingegangen. Wie können Studierende auf global vernetztes Handeln vorbereitet werden und wie kann gelebter Austausch an der Fakultät glücken? Die **mondial**-Campus-Tour widmet sich diesen und weiteren spannenden Fragen.

Es ist wichtig, den unschätzbaren Wert des von Vielfalt geprägten Hochschul-Campus anzuerkennen und alle beteiligten Akteur*innen weiter zu unterstützen und zu ermutigen, die Welt mit offenen Augen und offenen Herzen zu betrachten.

Wir wünschen allen einen farbenfrohen Herbst!
Eure mondial-Redaktion
Friederike von Denffer und Romy Paulig
sowie das mondial-Team

Inhalt

Campus Edition

- 4 **Campus on the move** *Redaktion mondial*
- 5 **My Personal Logbook** Studierende der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Friederike von Denffer und Romy Paulig
- 8 **How can German universities address the increasing rates of mental health problems for students and focus on the problems that international students face in particular?**
Michelle J. Cummings-Koether and Raoul Koether
- 12 **»Where are you from?« – Herausforderungen einer alltäglichen Frage** *Kirsten Nazarkiewicz und Ronja Pralle*
- 16 **A College Teacher Comments on Intercultural Perspectives in German Higher Education** *Jason Chan*
- 19 **Mega-Games: Generalprobe für das Internationale Management** *Barbara Geldermann*
- 22 **Eine Frage der Perspektive: Critical Incidents aus Studierendenwerken und Hochschulverwaltung**
Gundula Gwenn Hiller
- 30 **Interkulturelle Studiengänge an deutschen Hochschulen**
Redaktion mondial
- 32 **Gelebter Austausch an der Fakultät für Architektur der TH Köln** *Lena Piontek*
- 36 **Geomapping mythology: design revealing cultural knowledge** *Danielle Hughes-Kistner*

Nachrufe

- 38 **Fördern und Fordern** Inspiriert durch Prof. Dr. Dr. h.c. Alexander Thomas
Ein Nachruf geschrieben von Heike Abt
- 40 **Wir sagen Jürgen Bolten Danke**
Ein Nachruf geschrieben von Mathilde Berhault, Barbara Nietzel und Simone Treiber für interculture.de e.V.

mondial-Klassiker

- 42 **Close-up: Ägypten – Wie das Plastikfischen im Nil den sozialen Zusammenhalt stärkt**
Interkulturelle Porträts von Tamara Vogel
- 44 **15 Fragen an Joseline Amutuhair**
- 45 **Neue wissenschaftliche Publikationen**
Zusammengestellt von Romy Paulig

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

- 46 **»Das SIETAR-Mentoring hat sich für mich als Schatztruhe erwiesen«** *Linda Hagen*
- 47 **SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 48 **SIETAR FORUM 2023 – Megatrends**
- 51 **Impressum**

Campus on the move Redaktion mondial

Was sind die wichtigsten Herkunftsregionen?

Die Region **Asien und Pazifik** ist die wichtigste Herkunftsregion für internationale Studierende an deutschen Hochschulen. Ihr Anteil an allen internationalen Studierenden beträgt **31%**.

Quelle: wissenschaft-weltoffen.de/de/im-fokus/internationale-studieren-de-nach-herkunftsregion-im-wintersemester-2021-22/

Welchen Anteil machen internationale Studierende an deutschen Universitäten aus?

Im Wintersemester 2023 waren es **15,7%**, das entspricht **458210** Studierenden. Die größten drei Herkunftsländer von ausländischen Studierenden in Deutschland waren Indien, China und die Türkei.

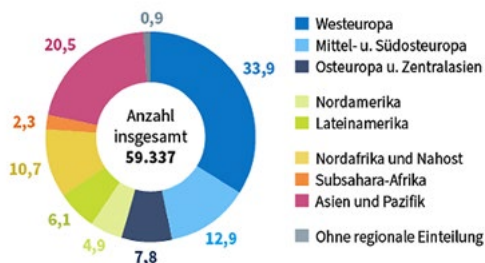
Quelle: de.statista.com und wissenschaft-weltoffen.de/de/im-fokus/internationale-studierende-nach-herkunftsregion-im-wintersemester-2021-22/

Motivation: Welche Gründe sprechen für ein Studium in Deutschland?

Hohe Lebensqualität **35,5%** · Nach Studienabschluss in Deutschland arbeiten **36,6%** · Deutschland kennenlernen **31,4%** · Sprachkenntnisse vertiefen **22%** · Freund*innen oder Verwandte studierten hier bereits **11,6%**

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, S. 36

Woher kommt das internationale Wissenschaftspersonal in Deutschland?



Quelle: Statistisches Bundesamt, Personalstatistik Hochschulen 2021

Wie viele deutsche Studierende sind in ausländischen Hochschulen immatrikuliert?

2019 studierten etwa **138000** Studierende aus Deutschland im Ausland. Das sind knapp dreimal so viele wie vor zwanzig Jahren. Die überwiegende Mehrheit war in Österreich, den Niederlanden sowie Großbritannien eingeschrieben. Außerhalb Europas waren die USA, China, Australien und Kanada als Zielländer für ein Auslandsstudium beliebt.

Quelle: Statistisches Bundesamt (2021): Deutsche Studierende im Ausland, S. 11

Wie nehmen internationale Studierende ihren Aufenthalt in Deutschland wahr?

58% fühlen sich sehr willkommen, **15,5%** fühlen sich eher nicht willkommen. Von ihren Erfahrungen ausgehend würden **78%** ihren Freund*innen und Bekannten eine Empfehlung aussprechen, in Deutschland zu studieren. **6,3%** würden dies nicht tun.

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, S. 37

Aus Subshara-Afrika (5,9%), Lateinamerika (5,3%) und Nordamerika (1,9%) kommen die wenigsten Studierenden nach Deutschland.

Quelle: wissenschaft-weltoffen.de/de/im-fokus/internationale-studierende-nach-herkunftsregion-im-wintersemester-2021-22/

Wie viele internationale Studierende bleiben in Deutschland nach dem Studium?

Angeführt von **China** (10500) und **Russland** (5000) folgt die Türkei mit fast **2800** Studierenden, die **USA** bilden mit **1900** das Schlusslicht. Gesamt: **70500**

Quelle: destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/10/PD22_435_12.html

Welches Land hat anteilmäßig die meisten internationalen Promovierenden?

Gastland	Anteil internationaler Promovierender in %
Luxemburg	87,2
Schweiz	56,4
Neuseeland	49,9
Niederlande	44,0
USA	42,9
Ver. Königreich	41,1
Frankreich	37,9
Dänemark	37,2
Australien	35,7
Österreich	35,5

Quellen: OECD, Studierendenstatistik; Statistisches Bundesamt, Studierendenstatistik; US-Department of Homeland Security, SEVIS-Daten; länder spezifische Berichtszeiträume; DAAD-Berechnungen, 2019

Welche europäische Stadt hat die meisten Studierenden?

Auf Platz eins der Studierendenstädte Europas liegt **Paris**. Fast **740000** lebten 2021 in der französischen Hauptstadt. Darauf folgen London, Madrid und Barcelona.

Quelle: Eurostat, Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien, Statistics Norway, Bundesamt für Statistik Schweiz, Gemeinde Amsterdam, HESA, GUS, Statistisches Bundesamt, Hungarian Central Statistical Office, Higher Education Authority, Daten erhoben 2018 bis 2021

My Personal Logbook – Einblicke in interkulturelle Lebenswelten junger Menschen

Studierende der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin,
zusammengetragen von Friederike von Denffer und Romy Paulig

Die Erstsemester des Studiengangs International Business Management der HTW Berlin wurden eingeladen, ihre Beobachtungen kulturell besonderer Situationen, ähnlich wie in einem Logbuch, in dem die Daten und Ereignisse einer Schiffsreise in strukturierter Form festgehalten werden, zu dokumentieren. Das Logbuch sollte als interkulturelles Tagebuch dienen, als Möglichkeit, interkulturelle Kompetenz auszubauen: Die Studierenden beschrieben aus ihrem privaten, studentischen oder beruflichen Umfeld Situationen, die für sie aufgrund ihres bi-oder mehrkulturellen Blicks besonders erscheinen. Diese Situationen wurden nach folgendem Schema beschrieben und analysiert:

1. My description of an intercultural event
e.g. at university, with friends (Focus lies on
culture-specific aspects, not on individual
characteristics of somebody) ...

2. My spontaneous
reaction regarding
emotions, feelings ...

3. Possible explanation
for my own reaction
and the reaction of
the other(s) ...

4. What did I learn?
My achievement
for the future is ...

Durch die Logbucheinträge konnte kulturelles Erfahrungs- und Handlungswissen generiert und fruchtbar gemacht werden. In Gesprächen mit den Studierenden wurde ausgelotet, ob durch das Führen eines solchen Logbuches kulturelle Sensibilisierung angestoßen und gegebenenfalls unterstützt werden kann. Hier haben internationale Studierende **mondial** ein paar ihrer Logbucheinträge zur Verfügung gestellt oder anders: einen Blick in ihre interkulturelle Welt gewährt.

Catalina Gabriella de R.

1. At the supermarket in India, Chennai: I was in the queue waiting to pay. I left a space between me and the customer in front of me. Other customers started jumping in the queue, as if I was not there. The queue skipping happened 3 times. I went to the cashier to ask if he was not seeing that the others were jumping in front of me. He did not understand what I meant. I left the supermarket without making any purchase.

2. I got really frustrated. I felt disrespected. Later, some of my Indian colleagues explained that, when queuing, I must not leave space between me and the person in front of me. Also, that skipping the queue is not seen as disrespectful in India.

3. Personal space is perceived differently in India. Probably, the other customers at the supermarket did not understand I was queuing because there was such »a big« (in

their perspective) gap between me and the customer ahead of me.

4. That before letting my emotions control my behaviour and mood, I must try to understand what is happening from an intercultural point of view and try to reason what are the values behind other people's actions.

Mikhail U.

1. I was invited to dinner with my university friends. When we were drinking, one of us raised a toast. This toast was in honour of a dead person, and we clinked glasses. Actually, it is not a thing in my culture, and I told them about my confusion. Usually, people in Russia do not clink glasses when talking about a person who has already passed.

2. I was confused and I was waiting for a moment to tell my friends about this. Fortunately, my friends put me at ease and said

that they will take it into consideration.

3. I have never thought about this aspect, and I did not know it is a custom which exists only in my culture. According to the Iceberg theory, the way people commemorate the dead in a certain culture is not visible without complex research.

4. I learned that sometimes even routine things you do not think about are also different and it depends on culture. Also, it was interesting to know that people remember the dead differently.

Ksenia E.

1. I came to Germany 8 months ago. When I came to the university for the first time I noticed how all people are friendly and smiling.

2. At first I felt like I will be able to become close friends with those people.

3. I interpreted it as people being open to

How can German universities address the increasing rates of mental health problems for students and focus on the problems that international students face in particular?

Michelle J. Cummings-Koether and Raoul Koether

When looking at international students worldwide, research has shown that international students are more susceptible to mental health problems than their domestic counterparts (Alharbi & Smith 2018). Research has also shown that the level of acculturation stress of international students can be predicative of later depression symptoms, but that this effect can vary, depending on the origin culture (Constantine et al. 2004).

When looking for resources that specifically address the mental health of international students in Germany, the literature does not provide much information. A 2021 study that was conducted by the Deutsches Zentrum für Hochschulforschung (DZHW 2023) for the Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). It concluded that the mental state of students in Germany has worsened since, or better yet, during the Covid-19 pandemic. While the report specifically provides a section about international students, it does not differentiate between the mental health of students »mit und ohne Migrationshintergrund« (with or without migration background/history) (p. 32) or international students.

Another 2023 study, conducted by the Techniker Krankenkasse, also found that the mental health of students in Germany has deteriorated since before the pandemic. However, this study also did not take into account international students. And a study in Saxony (Kohls et al. 2023), spanning the years 2020-2022, also found that the mental health of students worsened during the pandemic. Again, there was no differencing between regular and international students.

In a study done during the pandemic (Heumann et al. 2023), the results showed that missing support and financial problems were factors for worsening mental health for students in Germany. This study did include students that had a temporary residency status data retrieved from table 1 in the article), which was less than 3% of the sample size, but in the analysis did not name the sample size of students with a migration background or history, or international students.

But why focus on international students in particular? Of course, taking care of mental health issues is relevant for all students. However, in a globalized world, a significant and increasing number of international students in universities is important,

»Where are you from?« – Herausforderungen einer alltäglichen Frage

Kirsten Nazarkiewicz und Ronja Pralle

Die Internationalisierung der Hochschulen bringt Studierende aus der ganzen Welt zusammen und selbstverständlich sind sie neugierig darauf, einander näher kennenzulernen. Was liegt da näher, als persönliche und kulturelle Hintergründe zu erfragen? Auch bei Zusammenkünften an anderen Orten und vor allem in Erstbegegnungen drängt sich die Frage »Where are you from?« (WAYF) förmlich auf. In diesem Artikel möchten wir die Implikationen dieser Alltagsroutine aus verschiedenen kulturellen Metaperspektiven (Nazarkiewicz 2016) beleuchten und damit ihre Effekte aufzeigen sowie Alternativen überlegen.

1 Where are you from? (WAYF)

Ob in Kursen oder auf Freizeitveranstaltungen, die WAYF-Frage ist eine beliebte Einstiegsfrage im Small Talk. Sie wird in Sprachkursen als Dialog- oder in Schulklassen als Vielfaltsübung eingesetzt. Zahlreiche YouTube-Sprach-Tutorials geben Auskunft, was als korrekte Antwort erwartet wird: Eine Aussage über einen als prägend vermuteten »Ursprungsort« – wo man geboren wurde oder aufgewachsen ist. Gerne kommen Studierende, z.B. in internationalen Programmen, mittels dieser Frage ins Gespräch, fragen weiter und tauschen sich u.a. über die Besonderheiten der kulturellen oder regionalen Gepflogenheiten aus. Die kulturelle Metaperspektive der quasi-natürlichen Weltanschauung sieht die Frage WAYF als dienlich, Interpretationswissen zu erschließen: Was macht dich aus, wie waren deine bisherigen Kontexte, wie ist es »da«, erzähl davon! Das Erzählen dient dem Perspektivenwechsel und allem, was interkulturelles Lernen an Errungenschaften bedeutet.

2 #vonhier

Die Frage und ihre Interpretation hängen also unmittelbar mit der Lebensgeschichte der befragten Person zusammen. Für Sojourner, die freiwillig für eine be-

schränkte Zeit migrieren (z.B. Austauschstudierende) und sich selbst als »fremd« identifizieren (Sorrells 2013), kann dieser Einstieg Teil eines unbeschwerten Small Talks sein.

Lebenswege in Einwanderungsgesellschaften, die durch Migration und vor allem Flucht geprägt wurden, machen die Frage jedoch heikel und schwer zu beantworten, da damit komplexe persönliche und möglicherweise schmerzliche Erfahrungen aufgerufen werden können. Werden gar – wie häufig – sprachliche Akzente, Kleidung oder phänotypische Merkmale zum Anlass genommen, jemanden als »nicht von hier« zu lesen, aktiviert man das Feld der Machtasymmetrien. So hat die Frage für Menschen, die sich als zugehörig und lokal identifizieren, ein hohes Ausgrenzungspotenzial.

Die vermeintlich harmlose Frage hat dann Folgekosten, hinsichtlich derer zu überlegen ist, ob man sie in Kauf nehmen möchte. Empirische Studien internationaler Wissenschaftler*innen zeigen, dass es kaum eine Rolle spielt, wem die Frage gestellt wird – ob es sich um Geflüchtete aus dem Sudan oder andere afrikanische Migrant*innen in Australien handelt (Hattoss 2012; Mapedzahama/Kwansah-Aidoo 2010), in den USA geborene Einwohner*innen der Niederlande (Davis/Nencel 2011),

chilenische Migrant*innen in Schweden (Binfa et al. 2010), Punjabis im Vereinigten Königreich (Raj 2003), Migrant*innen aus

Eine kulturelle Analyse bedeutet, auf Interkulturalität mit drei verschiedenen Begriffen von Kultur und drei verschiedenen Wissensauffassungen zu blicken:

Metaperspektive der quasi-natürlichen Weltanschauung

Für die Entwicklung von interkultureller Kompetenz nutzen wir Wissen zur Interpretation und zum Perspektivenwechsel bei angenommener Geschlossenheit von Kulturen.

Metaperspektive der machtrelexiven Praxis

Bei der kritischen Betrachtung von Kultur als Verteilungskampfarenen wird davon ausgegangen, dass Wissen prinzipiell ideologisch aufzufassen ist, weil es dazu dient, vorhandene Machtasymmetrien zu stützen.

Systemisch-konstruktivistische Metaperspektive

Wenn wir beide Wissensformationen unterbrechen (wollen), entsteht Unsicherheit und es gilt, Nicht-Wissen auszuhalten sowie neue Gemeinsamkeiten zu entwickeln. Im Transfer hilft der Einsatz aller drei Herangehensweisen, um sich neue Vergemeinschaftungsformen zu erschließen.

Abb. 1: Kulturelle Metaperspektiven (Nazarkiewicz 2016; 2023)

A College Teacher Comments on Intercultural Perspectives in German Higher Education

Jason Chan

This short article aims to highlight unseen but significant aspects of academic education that foster equality and reciprocity in social relationships. By recognizing the vital link between intercultural dealings and academic motivation, higher education institutions can challenge the dominant discourse on what constitutes »foreignness«. The goal is to explore intercultural perspectives in professional practice for both teaching and administrative staff as well as students in their professional and academic development. While recognizing one's own cultural or origin differences can be beneficial in professional practice, it is also crucial to ensure that this does not single out individuals. Everyone deserves dignity and equal treatment, especially in a university setting that values the pursuit of knowledge.

Status Quo

Intercultural perspectives have become an increasingly important aspect of higher education, especially in the German context, where globalization and immigration have brought people from different cultural backgrounds closer together. The integration of intercultural perspectives in the German higher education system is essential for promoting cultural awareness, understanding and respect as well as for preparing both local and international students for the increasingly globalized world in which they will work and live.

The German higher education system has a long history of promoting diversity and intercultural exchange. For example, the Humboldtian model of higher education, developed in the 19th century by Wilhelm von Humboldt, emphasized the importance of cultural exchange and interdisciplinary study. This model has been influential in shaping the German higher education system and continues to promote intercultural perspectives in higher education today. In recent years, the German government has promoted intercultural perspectives in higher education, including developing intercultural competency standards for teachers and creating intercultural centers at universities and universities of applied sciences. These centers provide resources and support for students and faculty, and offer opportunities for intercultural exchange and collaboration. For example, The University of Bonn is one of many German higher education institutes which values and supports engagement in intercultural understanding, offering the Certificate of Intercultural Competence as a proof of ability for those active in the area. The Nuremberg Institute of Technology's Center of Languages and Intercultural Competence, where the author is an adjunct lecturer, offers regular courses focusing on intercultural competence, which usually comprise of 24 lecture hours, provide students with knowledge about communicating and behaving in an international working environment. Similarly, at the Munich University of Applied Sciences' International Club, both local and international students are provided with a meeting point for intercultural exchange.

The global interconnectivity is reflected above all in the increasing numbers of international students. The most recent data from the German Academic Exchange Service (DAAD) highlights that the internationalization of the German higher education and research has increased the number of international students in Germany (Wissenschaft weltoffen 2020). In 2020 German universities registered around 320,000 international students, accounting for a considerable amount of the total student population. The shifts in the students' countries of origin are particularly noteworthy. While the majority of international students come from Europe, there has been a consistent rise in the percentage of students from Asia. Specifically, there has been a significant upswing in the number of students from India. With approximately 9,000 students, India is currently the third largest contributor to the international student body in Germany, following China and Russia. It is worth noting that many of the international students, upon completing their academic studies, choose to stay in Germany, where the employment market is more robust than in their home countries, a topic discussed later in the article (ICEF 2023).

Future Outlook

As the diversity of students' nationalities in higher education increases, so do the challenges of cultural plurality for both administrators and educators. Current studies and research indicate that numerous cultural differences bring unique challenges. For international students, communicating and interacting with staff members at German universities is also a complex endeavor. This is supported by a social survey conducted by the Deutsches Studierendenwerk (DSW 2017), which asked international students about their experiences and challenges. The findings indicate that the most significant intercultural issues, points of friction, and conflict for international students in Germany can be summarized as follows: contact with the general population, communication

Mega-Games: Generalprobe für das Internationale Management

Barbara Geldermann

In einer globalisierten Welt sind interkulturelle Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung. Diese Erkenntnis betrifft nicht nur internationale Unternehmen, sondern auch Bildungseinrichtungen wie Hochschulen. Hier gilt es, Studierende auf eine vielfältige und global vernetzte Arbeitswelt vorzubereiten. Eine zentrale Kompetenz, die dabei nicht zu kurz kommen darf, ist die interkulturelle Verhandlungskompetenz. Aber wie vermittelt man diese Fähigkeit auf eine effektive Art und Weise? Eine Methode, die sich als äußerst wirkungsvoll erwiesen hat: Mega-Games.

Im Studiengang Master of International Business der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin unterrichte ich seit 2015 das Modul »Intercultural Leadership, Motivation and Team Development«. Hierbei kommt unter anderem ein Mega-Game zum Einsatz, das ich für die komplexe Simulation von internationalem Projektmanagement und interkultureller Kommunikation eigens entwickelt habe. Dieses Planspiel ist für die Studierenden ein anspruchsvolles Unterfangen, das Vorbereitung, Durchführung und anschließende Präsentation über mehrere Wochen hinweg umfasst. Im Sommersemester 2023 kamen die Studierenden aus 25 verschiedenen Ländern – lediglich fünf von ihnen aus Europa. Aufgrund von Visaproblemen einiger Teilnehmenden fand das Mega-Game sogar in einem hybriden Format statt.

Praxisnahe Erfahrungen sammeln

Das Herzstück dieser Methode sind Simulationen, bei denen die Studierenden in die Welt interkultureller Verhandlungen eintauchen können. Einmal in die Rollen verschiedener Akteur*innen bzw. Institutionen geschlüpft, erleben sie hautnah

die Herausforderungen und Dynamiken solcher Verhandlungen. Ganz gleich, ob jemand gerade erst aus Pakistan nach Deutschland gekommen ist oder sich eine rumänische Studentin aus Bukarest plötzlich in die Gedankenwelt einer Shanghaier Managerin hineinversetzt – diese praxisnahe Herangehensweise vermittelt ein tiefgreifendes Verständnis für interkulturelle Zusammenarbeit.

Die Rahmengeschichte des diesjährigen Mega-Games bezieht sich auf Verhandlungen einer schwäbischen Firma, die gerade ein chinesisches Unternehmen im Norden Chinas erworben hat. Die interessante Wendung? Das chinesische Unternehmen wird

aus der Ferne in Shanghai gesteuert, und sowohl der Führung in Shanghai als auch dem Unternehmen in

Baden-Württemberg sind die genauen Vorgänge vor Ort unklar. Die Kommunikation zwischen den beiden Firmen gestaltet sich als echte Herausforderung. Die Forderung des chinesischen Unternehmens liegt auf dem Tisch: Es verlangt zehn Millionen Euro Investment, um seine Geschäftserweiterung voranzutreiben.

Die Aufgabe, die vor den Studierenden liegt, ist keineswegs eine leichte. Es ist Zeit, nach China zu reisen, um sich vor Ort ein Bild zu machen, die Verhandlung sorgfältig zu planen und klare Ziele zu definieren. Und dabei das Hauptanliegen nicht aus den Augen zu verlieren: Den Konflikt beilegen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit sicherstellen. In nur wenigen Wochen verwandeln sich die internationalen Studierenden in Ingenieur*innen aus China und in Vertreter*innen des Betriebsrats eines schwäbischen Familienunternehmens. Was eine Simulation hätte sein sollen, wird in unserem Fall ernst – so ernst, dass die Ver-



Interkulturelle Studiengänge an deutschen Hochschulen

Interkulturelle Studiengänge beziehen sich auf die Untersuchung und das Verständnis der Kommunikation zwischen Menschen und Gruppen aus verschiedenen kulturellen Orientierungssystemen. Sie untersuchen Prozesse der Konstruktion kultureller Differenz und die Auswirkungen kultureller Vielfalt auf das Wahrnehmen, Werten, Denken und Handeln. Sie kombinieren Erkenntnisse aus empirischen Wissenschaften wie Soziologie, Anthropologie, Ethnologie, Psychologie und Linguistik, um die Chancen und Herausforderungen der Kommunikation in interkulturellen Kontexten zu erforschen.

Viele Studierende entscheiden sich für interkulturelle Studiengänge, weil sie ein starkes Interesse an interkulturellen Themen haben und ihre Fähigkeiten in diesem Bereich weiterentwickeln möchten. Sie schätzen die Möglichkeit, in einem internationalen Umfeld zu lernen und interkulturelle Kompetenzen zu erwerben,

die in einer globalisierten Welt immer wichtiger werden. In Deutschland gibt es eine Vielzahl von interkulturellen Studiengängen. Die genaue Anzahl variiert permanent, da neue Studiengänge eingeführt und bestehende Studiengänge geändert oder eingestellt werden. Es gibt Studiengänge wie »Interkulturelle Kommunikation«, »Interkulturelle Germanistik«, »Interkulturelle Pädagogik« und viele mehr.

Ein Fokus auf interkulturelle Kommunikation im Studium kann helfen, die Fähigkeiten zur zufriedenstellenden Zusammenarbeit und Verständigung in multikulturellen Umgebungen zu entwickeln sowie Offenheit und Toleranz zu fördern und den eigenen kulturellen Background besser kennenzulernen. Dies kann die Untersuchung von Sprache, Kommunikationsstilen, nonverbaler Kommunikation und kulturellen Unterschieden in Bezug auf Werte, Normen, Überzeugungen und Verhaltensweisen umfassen. Um den individuellen Interessen und Karrierezielen der Studierenden gerecht zu werden, können in Studien-

Hier sind einige mögliche Schwerpunkte:

Sprachliche Kompetenz:

Ein Schwerpunkt auf Sprachkenntnissen kann helfen, interkulturelle Kommunikation zu verbessern. Dies kann das Erlernen einer oder mehrerer Fremdsprachen umfassen, insbesondere solcher, die in bestimmten kulturellen Kontexten relevant sind.

Regionale Schwerpunkte:

Studierende können sich auf bestimmte geografische Regionen oder kulturelle Räume spezialisieren, um ein tieferes Verständnis für die Besonderheiten und Herausforderungen zu entwickeln. Dies kann beispielsweise die Erforschung von europäischen Kulturen, Lateinamerika, Asien oder dem Nahen Osten umfassen.

Wirtschaftliche Aspekte:

Ein Schwerpunkt auf den wirtschaftlichen Aspekten interkultureller Beziehungen kann die Studierenden auf Karrieren in internationalen Unternehmen oder Organisationen vorbereiten. Dies kann die Untersuchung von globalen Märkten, internationalen Geschäftspraktiken und interkulturellem Management beinhalten.

Soziale und soziologische Aspekte:

Ein Fokus auf soziale und soziologische Aspekte kann das Verständnis für die Vielfalt der kulturellen Ausdrucksformen und sozialen Dynamiken in verschiedenen Gesellschaften vertiefen. Dies kann die Untersuchung von Kunst, Literatur, Musik, Religion und sozialen Normen sowie die Entstehung von (kollektiven) Identitäten umfassen.

Gelebter Austausch an der Fakultät für Architektur der TH Köln

Lena Piontek

Die Internationalisierung ist an deutschen Hochschulen seit vielen Jahren ein großes Thema. Häufig wird von der Internationalisierung in zahlreichen, aber doch eher trockenen, nackt klingenden Zahlen gesprochen. Aber wo und wie wird diese wirklich gelebt? Woran erkennt man gelebte Internationalisierung, die Interkulturalität an den Fakultäten, an unseren Hochschulen?

Die Fakultät für Architektur der TH Köln legt im Bereich der Internationalisierung den Fokus auf das Miteinander, auf den Austausch, auf das Reflektieren, Sich-wirklich-Begegnen und Sich-selbst-und-andere-Kennenlernen. Vieles wurde ausprobiert, das eine Experiment gelang besser als das andere. Bewährt haben sich sowohl die seit über 15 Jahren jährlich im Sommersemester stattfindende »Quadratmeter-Ausstellung« und die Projektpräsentationen als auch die im Wintersemester stattfindende »Austausch-Vortragsreihe«, beide organisiert von Studierenden für Studierende im Rahmen des »Austausch-International«-Kollektivs.

Die Grundidee dieser Veranstaltungen ist, den so vielfältigen Erfahrungen der Studierenden und Lehrenden, die eine Zeit im Ausland verbracht haben, einen Raum zu geben, ihre Reflexionen aus dieser Zeit zu teilen, alle zu Wort und »kreativem Ausdruck« kommen zu lassen, um möglichst viele Perspektiven des internationalen Austauschs aufzuzeigen. Mit über 30 fakultätsgebundenen Partnerhochschulen existiert bereits in dem Bereich ein großes und buntes, über die ganze Welt verteiltes Angebot.



»International Dinner«-Kollektiv-Team Sommersemester 2023, Zeichnung von Teodora Duica, International Degree Seeking-Studierende aus Rumänien

Studierende und Lehrende reflektieren

Alle, die eine Auslandserfahrung gemacht haben, werden angeregt, intensiv nachzufühlen, die Zeit im Ausland zu reflektieren und ihre Erfahrungen zu teilen. Weiterhin erhalten alle an Auslandsaufenthalten Interessierten sehr gute Einblicke, Anregungen und konkrete Beispiele und werden direkt in Netzwerke eingebunden. Aber auch diejenigen, die nicht ins Ausland gehen, be-

kommen die Möglichkeit, aus den Berichten und Projektpräsentationen zu lernen. Die Vortragenden haben z.B. einen Teil oder ein ganzes Studium, ein Praktikum, ein besonderes Projekt, eine Summerschool, eine Exkursion oder auch ihre Abschlussarbeit im Ausland bearbeitet bzw. absolviert und präsentieren ihre Projekte, Arbeiten bzw. Erfahrungen. Auch Lehrende berichten von ihren Gastdozenturen oder z.B. internationalen, interdisziplinären Workshops.

Geomapping mythology: design revealing cultural knowledge

Danielle Hughes-Kistner,
design student at University
of the Arts London, UK

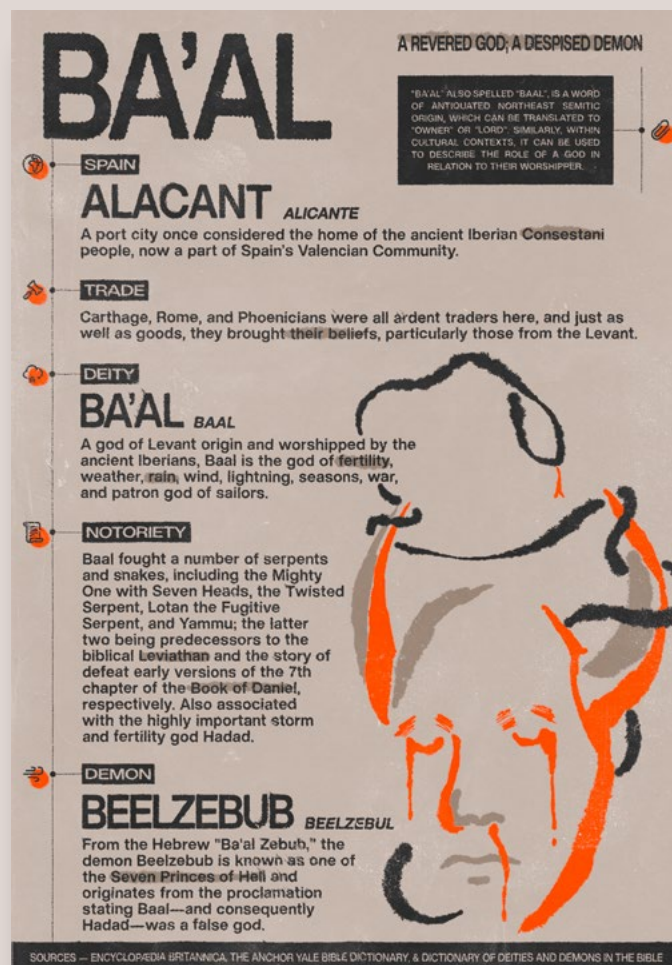
An infographic series geomapping ancient mythology a part of selected European cultures, with a focus on forgotten or lesser-known deities

About the project

At the time of the development of this project, I was studying at the University of the Arts London (UAL) as a part of the Introduction to the Study of Design, Media and Screen foundation course. It was especially small, with only about 90 students and only allowed international students to apply. This meant that everyone came from different parts of the world, joining together under one curriculum. I personally enjoyed the small size of classes as it allowed for students to have a much more personal relationship with tutors, as well as each other.

The approach

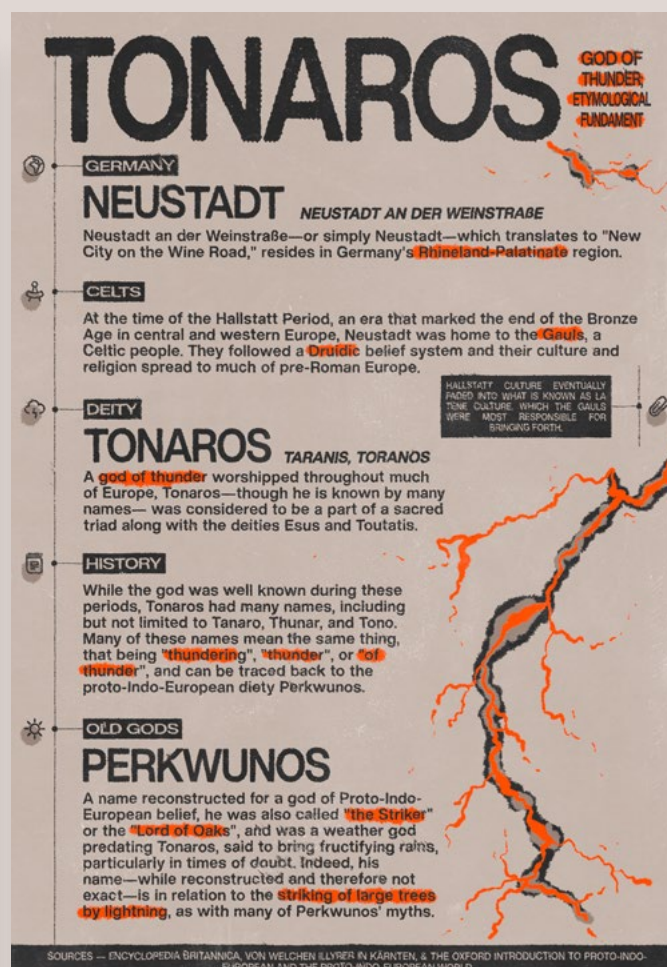
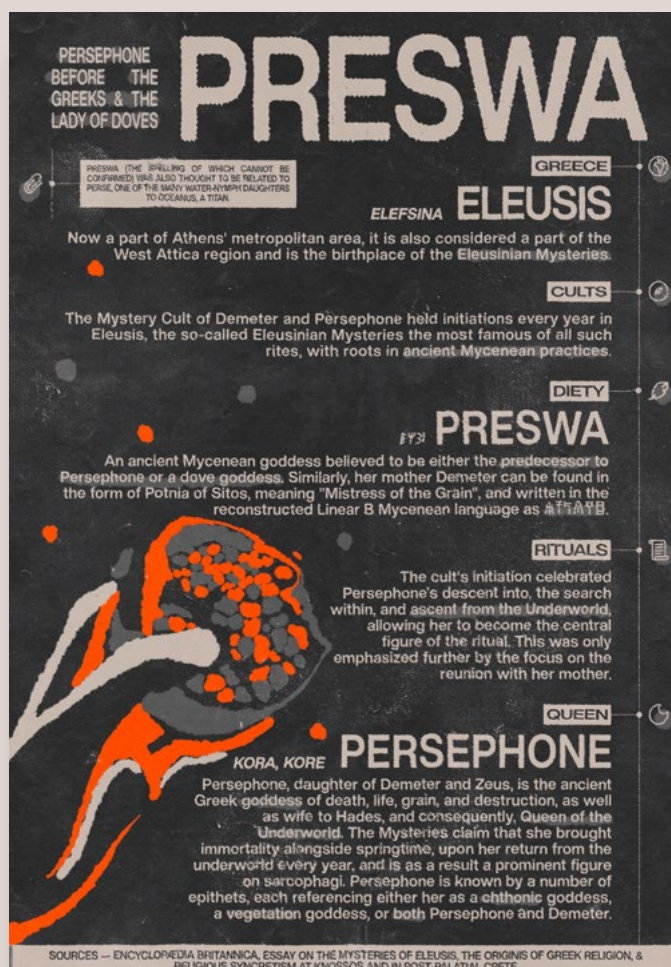
Every few weeks we were given new project themes and a list of potential outcomes we could develop with them. As this course



was created for all kinds of art students, not every option was design-related and also included film, animation, or sound, among others. This particular project took on the theme of »collections«. We had to develop or reference three personal collections, which we would need to use as a part of the project research in order to create the final outcome. I would use a series of collected photos of the sky, choosing three of the photos which had all been taken in different places. In combination with research done regarding geomapping and geocaching I researched each individual location, eventually focussing on sky-related deities that had existed in each place.

Relaying content via infographics

Of the outcomes available for me to choose from, I decided upon an information design option, which would allow me to explore my research in a way that I had never had the opportunity to before. Each infographic traces brief histories of the geographic area, the people who existed there many thousands of years ago, and the



influence of the specific being that is focussed on. The final three infographics were the result of photographs taken in Alicante, Eleusis, and Neustadt, with the timelines being used as a means of communicating how the people, places, and deities themselves existed throughout time, from their conception to now. The images were representative of the modern associations we now make with the respective figures of myth, while the colors and fonts were originally chosen for the purpose of screenprinting the posters.

Conceptualized by

Danielle is a graphic and web designer currently studying at UAL's London College of Communication as a part of the BA Graphic and Media Design course. GMD is also a very international program, with about half of all students on the course not from the UK. Danielle continues to explore themes of religion and mythology, as well as the cultural significance of those topics in relation to design. More of Danielle's work can be found at hugheskistner.com.

»Trust in what you love, continue to do it, and it will take you where you need to go.« Natalie Goldberg

Fördern und Fordern

Inspiriert durch

Prof. Dr. Dr. h.c. Alexander Thomas

Ich habe ihn 1991 kennengelernt. Ich saß in einem Hörsaal der Universität Regensburg und schrieb Fremdworte in seiner Vorlesung mit in der Hoffnung, bald auch etwas vom Inhalt zu verstehen. Im zweiten Semester wurde es besser. Ich konnte nicht ahnen, wie stark dieser Forscher mein Lebens- und Arbeitsthema beeinflussen würde.

Forscher, Empiriker, ja! Aber es ging immer um die Praxis. Es ging immer um Anwendung. Die Forschungsfragen entstanden aus den eigenen Erlebnissen. Was denken und fühlen Menschen, wenn sie mit stark anders sozialisierten Interaktionspartner*innen zusammenkommen? Welche Handlungsstrategien stehen ihnen zur Verfügung? Warum versteht man sich manchmal nicht, obwohl man eine gemeinsame Sprache spricht? Wie kann man Aufgaben und Ziele zusammen erreichen, sodass beide Seiten zufrieden sind? Was lernt man im Ausland? Welche Kompetenz erwirbt oder braucht man, um international erfolgreich zu sein? Diese Gedanken gingen Alexander Thomas bei seinen vielen Reisen und intensiven Kontakten in Asien in den 1970er-Jahren durch den Kopf und so wurde aus dem ehemaligen Betonbauer, dem Sportpsychologen einer der Vordenker und bedeutendsten Forscher der interkulturellen Psychologie in Deutschland.

Aber fangen wir von vorne an: Als echter »kölscher Jung« in der Jugendarbeit sozialisiert, absolvierte Prof. Dr. Dr. h.c. Alexander Thomas (04.11.1939–24.02.2023) zuerst eine Ausbildung als Betonfacharbeiter. Obwohl seine Eltern es nicht recht verstehen konnten, entschied er sich, das Studium der Psychologie, Soziologie und Politikwissenschaften an den Universitäten in Köln, Bonn und Münster aufzunehmen. Er promovierte 1970 und erhielt 1973 einen Ruf an die FU Berlin als Professor für Psychologie. An der Universität Regensburg lehrte er von 1979 bis zu seiner Pensionierung 2005 Sozial- und Organisationspsychologie.

Seit den 1980er-Jahren versuchte er, seine Fragen durch Forschungsprojekte in der internationalen Jugendarbeit zu beantworten. Dazu vernetzte er Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Disziplinen mit Praktiker*innen aus diesem Handlungsfeld und brachte im Rahmen des »Sozialwissenschaftlichen Studienkreises für Internationale Probleme« (SSIP) unterschiedliche Publikationen heraus. So entstand durch ihn ein interdisziplinärer Austausch zu Fragen des interkulturellen Lernens und der interkulturellen Handlungskompetenz, der bis heute durch die von ihm mitinitiierten Koordinierungsgruppe »Forschung und Praxis im Dialog«, bestehend aus Expert*innen der Wissenschaft und Praxis internationaler Jugendarbeit, anhält. Als eines seiner bedeutendsten Projekte in diesem Forschungsfeld erachtete Al-

exander Thomas die sogenannte Langzeitwirkungen-Studie zum Einfluss internationaler Jugendbegegnungen auf die Persönlichkeit der Teilnehmenden.

Ich hatte die Ehre, in diesem Projekt mitwirken zu können. Hier erlebte ich fünf Jahre sein Fordern, aber auch Fördern besonders intensiv.

Die Ergebnisse verdeutlichten, dass ehemalige Teilnehmende selbst zehn Jahre nach ihrer ersten internationalen Jugendbegegnung von vielfältigen Langzeitwirkungen in den Bereichen selbstbezogene Eigenschaften und Kompetenzen, Offenheit, interkulturelles Lernen, soziale Kompetenzen etc. berichten. Sie waren in der Lage, genaue Auslöser während der Begegnung für diese Wirkungen anzugeben und die Erfahrung, die nur fünf bis 21 Tage dauerte, biografisch einzuordnen. Auch wenn diese positiven Wirkungen von internationalen Erfahrungen für Jugendliche bei den Praktiker*innen schon bekannt waren, trug nicht zuletzt die Studie maßgeblich dazu bei, dass eine Ermöglichung derartiger Erfahrungen für alle Jugendlichen in den Kinder- und Jugendplan des Bundes Aufnahme fand und Qualitätskriterien definiert werden konnten.

Auch die konzeptionellen Arbeiten von Thomas haben die interkulturelle Betrachtung weitergebracht. Auf der Basis der Intergruppen-Psychologie definierte er Kultur als »ein Orientierungssystem, das das Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Handeln von Menschen in einer bestimmten Gruppe oder Gesellschaft beeinflusst«. Besonders bekannt wurde er durch seine »Kulturstandard-Methode«, die er Anfang der 1990er-Jahre entwickelte. Er hatte erkannt, dass im Zuge der Globalisierung empirisch generiertes Handlungswissen für Fach- und Führungskräfte wichtig sein würde, um die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zu verbessern.

So durfte auch ich, wie viele seiner Studierenden, im Rahmen ihrer Diplom- und Doktorarbeiten zu Forschungszwecken nach China und Indonesien reisen.

Auf der Grundlage von Schilderungen sogenannter Critical Incidents von in Deutschland sozialisierten Personen mit Interaktionspartner*innen aus einem bestimmten Gast- oder Entsendeland wurden Cluster von ähnlichen Situationen gebildet, die



nach Literaturrecherche und Validierung durch Expert*innen aus beiden Kulturkreisen benannt und als »Kulturstandards« bezeichnet wurden. Konkret läuft der empirische Prozess wie folgt ab:

- Bis zu 30 Personen aus einem bestimmten Kontext und Arbeitsumfeld (z.B. chinesisch sozialisierte Fach- und Führungskräfte beim Arbeitseinsatz in Deutschland oder deutsch sozialisierte Studierende in den USA) werden zu erwartungswidrigen (positiv oder negativ überraschend) Interaktionssituationen mit anderskulturellen Handlungspartner*innen befragt.
- Aus den bis zu 150 Critical Incidents werden zunächst die ähnlichen zusammengefasst, kategorisiert und mit Überschriften versehen.
- Expert*innen aus beiden Kulturkreisen beurteilen die Kategorien und stellen kulturhistorische Herleitungen der beschriebenen Denk-, Fühl- und Handlungsweisen auf.
- Aus einem Set an Critical Incidents und den Erläuterungen wird ein sogenannter Kulturstandard abgeleitet.

Der Kulturstandard beschreibt also nicht das »so-Sein« einer nationalen Gruppe, sondern vielmehr die typisch empfundenen Un-

terschiede im Denken, Fühlen und Handeln zwischen zwei Gruppen in einem bestimmten Kontext und in einer bestimmten Zeit. Die für die Praxis abgeleiteten Veröffentlichungen der Reihe »Beruflich in ...«, sogenannte Culture Assimilators, stellen eine vereinfachte, praxisrelevante Orientierungshilfe und interkulturelles Trainingsmaterial dar. Außerdem entstanden durch Thomas' Forschungen auch Materialien zu interkulturellen Begegnungen im Inland mit Migrant*innen und Menschen mit Fluchterfahrung, z.B. für die Polizei, und er führte eine große Studie zu den Auslandseinsätzen der Bundeswehr durch.

2001 startete das von ihm entwickelte »Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz« für Studierende aller Disziplinen an der Universität Regensburg zusammen mit der Fachhochschule Regensburg. Bis heute wird das preisgekrönte Format mit stetig wachsender Studierendenzahl an der OTH Regensburg angeboten.

Ich freue mich, dass im Dozent*innen-Team immer noch eine Gruppe ehemaliger Thomas-Studierender aktiv ist und sich so der regelmäßige thematische Austausch erhalten konnte.

Sein lebenslanges Engagement in der interkulturellen Psychologie, dokumentiert in einer enormen Vielzahl an Veröffentlichungen, brachte ihm 2004 den Deutschen Psychologie-Preis für sein Lebenswerk ein.

Diese Fakten können nicht beschreiben, was er für mich und viele von uns, seine Studierenden, Mitarbeitenden, ca. 350 Diplomand*innen und über 40 Doktorats-Studierende außerdem war: Förderer, Forderer, herzlicher Gastgeber in der turkmenischen Jurte, Zutrauer, Zuhörer, Inspirierender, wohlwollender Kritiker und auch privater Unterstützer. Für mich ein Mentor, wie man ihn sich nur wünschen konnte.

»Mit ihm geht nicht nur ein Gigant der interkulturellen Psychologie von uns, sondern vor allem auch ein feiner Mensch mit einem weiten Herzen und einer unfassbaren Tatkraft, ein Liebhaber moderner Kunst, ein Weitgereister, ein Karnevalist, ein Menschensammler. Einer, der den Unterschied gemacht hat.« (Prof. Dr. Stefan Kammhuber)

»Neben der gründlichen akademischen Ausbildung, den lehrreichen gemeinsamen Reisen, der bereichernden wissenschaftlichen Zusammenarbeit und der großherzigen Unterstützung in vielen Bereichen hat mir Prof. Thomas noch eine entscheidende Erkenntnis mitgegeben: dass es wichtig ist, eine reflektierte Haltung im Leben zu entwickeln und diese auch zu vertreten.« (Prof. Dr. Ulrich Hößler)

Ihm selbst stand seine Frau Marianne Decker-Thomas zur Seite, mit der er seine Lebensjahre nach der Pensionierung wieder in Köln verbrachte, wenn sie nicht gerade zusammen auf Reisen waren (»Dieses Jahr nichts Aufregendes, nur vier Wochen Kathmandu.«).

Als Partnerin im von ihm mitgegründeten Institut für Kooperationsmanagement werde ich zusammen mit Prof. Dr. Sigfried Stumpf und Prof. Dr. Stefan Kammhuber seinen Einfluss weitergeben und in Ehren halten. Mein tiefer Dank an Alexander Thomas.

Diesen Nachruf schrieb Heike Abt.

Foto © Markus Meilinger, 2019

Wir sagen Jürgen Bolten Danke

»Du lebst in dem weiter,
was Du geschaffen hast.«



Foto © privat, 2022

Im März 2016 steht Prof. Dr. Jürgen Bolten vor einer Gruppe Germanistikstudierender aus Poznań, die in Jena am Fachbereich »Interkulturelle Wirtschaftskommunikation« zu Besuch ist, und kündigt eine Kostprobe von Kinder-Schokolade aller Welt an. In den Monaten zuvor hatte Jürgen Bolten fleißig die Schokoriegel überall gekauft, wo er unterwegs war. Auch seine Mitarbeitenden wurden beauftragt, die Kinder Schokolade aus dem Heimat- oder Urlaubsort mitzubringen. Zunächst werden die Packungen angeschaut und dann probiert.

Es ging für die Studierenden darum, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu beobachten und sie beschreiben zu können. Auf den Packungen waren die Farben überall gleich, aber die Gesichter waren zum Beispiel unterschiedlich, die Riegel waren nicht alle gleich groß, manche schmeckten süßer, das Schokolade-Milch-Verhältnis war nicht überall gleich. Mit dieser Übung wollte Jürgen Bolten den Studierenden näherbringen, was Interkulturelle Wirtschaftskommunikation eigentlich ist. Ziel war

schon damals, nicht anhand von Nationalvergleichen zu interpretieren, warum der oder der Riegel so ist, sondern ohne Wertung zu beobachten und zu beschreiben und die Unsicherheit der Nicht-Interpretation sowie die Vielfalt der möglichen Interpretationen auszuhalten.

Jürgen Bolten war ein hervorragender Professor. Er war bekannt für seine inspirierenden Vorlesungen und Seminare und für seine Fähigkeit, komplexe Konzepte verständlich zu vermitteln und sein Fach erlebbar zu machen. Er schaffte es, Studierende für Interkulturelles zu begeistern, nicht zuletzt, weil er immer bemüht war, die Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen. Es war ihm ein Anliegen, die Theorien der Kultur, Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz stets weiterzudenken und insbesondere für den Bereich des interkulturellen Lernens nutz- und handhabbar zu machen.

Seine Studierenden und Mitarbeitenden schätzten ihn außerdem für seine wertschätzende und zugängliche Art und sein En-

Fuzzy Cultures, Sowohl-als-auch und Zooming: Die bekanntesten Modelle Jürgens Boltens

Das »fuzzy« Kulturverständnis versteht Kulturen als netzwerkartige Gebilde, die andauernden Wandlungsdynamiken unterliegen. Identitäten konstituieren sich durch ihre vielfachen, sich überschneidenden, sich wandelnden oder widersprechenden Beziehungen, die unterschiedlich stark sein können. Kultur wiederum »definiert sich vor allem über die Intensität, mit der sich Akteure auf sie beziehen«. In der Konsequenz werden kulturelle Grenzen unscharf, verschwommen (Englisch: fuzzy). Die Theorie ist insofern strukturprozessual.

»Sowohl-als-auch« bezieht sich darauf, dass Jürgen Bolten sowohl Komplexität und Prozess als auch Komplexitätsreduktion und Struktur bei der Beschreibung und der Arbeit

mit Kulturen mitbedachte. Mit der Methode des Zoomings veranschaulichte er dies: Betrachtet man eine Grenze auf der Skala einer Weltkarte, erscheint diese als gerade Linie, je mehr jedoch gezoomt wird, desto detaillierter zeigt sie sich mit ihren Kurven und Einzelheiten. Genauso kann das Zooming in Verbindung mit dem Kulturbegriff gebracht werden: Auf einer globalen Ebene sind Länder mit ihren Regeln, Gesetzen und kulturellen Werten zu sehen (Makroperspektive). Wenn aber näher gezoomt wird, tritt die Darstellung der Staaten und deren Nationalkulturen in den Hintergrund, damit das Lokale und Individuelle sich entfalten kann (Mikroperspektive). Nun geht es nur noch bedingt darum, aus welchen Kulturen

jemand kommt, sondern darum, wie das Miteinander unter Berücksichtigung der individuellen Merkmale, Gewohnheiten und Vertrautheiten der einzelnen Mitglieder produktiv und nachhaltig gestaltet werden kann. Die Mikroperspektive hilft, unzulässige Verallgemeinerungen und Stereotypisierungen zu vermeiden, aber nur hierauf zu schauen (Prozess), kann Menschen überfordern. So braucht es manchmal auch die Makroperspektive (Struktur), um Unsicherheiten zu reduzieren: Das »Herauszoomen« und das Verallgemeinern sind genauso hilfreich, wie das Heranzoomen und das »In-den-Blick-Nehmen« der Details und Vielfalt notwendig sind. Wie viel Struktur der/die Einzelne braucht, ist individuell sehr verschieden und auch kontextabhängig, und so formulierte Jürgen Bolten den Leitsatz: »So viel Prozess wie möglich, so viel Struktur wie nötig.«

agement, sie sowohl akademisch als auch persönlich zu fördern. Er sprudelte vor Ideen und war immer damit beschäftigt, innovative Ansätze vorzudenken und Bisheriges auf den Prüfstand zu stellen. Egal, mit wem Jürgen Bolten im Gespräch war, alle Ideen wurden mit der gleichen Ernsthaftigkeit aufgenommen und mit Freude diskutiert.

Bereits 1995 gründete Jürgen Bolten den Verein *interculture.de e.V.*, um wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis zu tragen. Er entwickelte eine Übersicht interkultureller Trainingstypen (Methodenlandkarte) und konzipierte die interkulturellen Planspiele *InterAct*, *InterCulture 2.0*, *Megacities* und *Bilangon*, die seit Jahrzehnten Studierende aus aller Welt das interkulturelle Miteinander erleben lassen und ihnen ermöglichen, in geschütztem Rahmen individuelle Strategien für interkulturelle Zusammenarbeit zu entwickeln. Der zuletzt entwickelte Virtuelle Educational Escape Room zum interkulturellen Lernen, »A-ney«, ergänzt diese Möglichkeiten zum erfahrungsbasierten Lernen.

Jürgen Bolten war in vieler Hinsicht ein Vorreiter, nicht zuletzt im Bereich der Wissensteilung und der Nutzung innovativer Technologien. Er erzählte gerne mit einem Lächeln im Gesicht, wie es damals war, als er für die Professur »Interkulturelle Wirtschaftskommunikation« nach Jena kam und es einen einzigen Computer am Institut gab. Im Jahr 2004 gründete Jürgen Bolten den *Intercultural Campus*, der 2016 in *Glocal Campus* umbenannt wurde: »Interkulturalität nicht nur thematisieren, sondern auch

praktizieren«, lautet bis heute, dank Jürgen Bolten, einer der Leitsätze des *Glocal Campus*, der interkulturelle, digitale, globale und lokale Zusammenarbeit und einen nachhaltigen Beziehungsaufbau fächer- und hochschulübergreifend ermöglicht. Die Moodle-basierte Plattform bringt aktuell über 100 Hochschulen aus 33 Ländern zusammen und wächst weiter.

Jürgen Bolten war ein engagierter Forscher und Lehrender, unermüdlicher Anwerber von Drittmittelprojekten, Autor von bedeutenden wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Mitgründer und Vorstandsvorsitzender von *interculture.de e.V.* und dem Hochschulverband für Interkulturelle Studien (IKS) e.V., gemeinsam mit Stefanie Rathje Herausgeber des *Interculture Journal* und vieles mehr. Seit seiner Emeritierung im Frühling 2022 war Jürgen Bolten noch aktiver denn je.

Jürgen Boltens Beitrag zur interkulturellen Wirtschaftskommunikation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena und darüber hinaus ist von unschätzbarem Wert. Seine Lehre, Forschung und seine Leidenschaft haben viele inspiriert und Karrieren geprägt. Sein Erbe als Pionier auf diesem Fachgebiet wird auch in Zukunft von großer Bedeutung sein und dazu beitragen, die interkulturelle Zusammenarbeit in Wirtschaft und Gesellschaft weiter voranzutreiben. Wir sagen Jürgen Bolten von Herzen Danke.

*Diesen Nachruf schrieben Mathilde Berhault, Barbara Nietzel und Simone Treiber für *interculture.de e.V.**

interculture.de e.V.

Viele der von Jürgen Bolten initiierten Projekte und Ideen für die interkulturelle Praxis werden im Verein *interculture.de e.V.* fortgeführt, so z.B. die wissenschaftlichen Weiterbildungen. Mit dem hochschulzertifizierten Kurs »Interkulturelle Kompetenz« sowie den darauf aufbauenden Weiterbildungen »Interkulturelles Training«, »Interkulturelles Coaching«, »Interkulturelle Mediation« sowie dem neu dazugekommenen Kurs »Moderation und Debriefing interkultureller Planspiele« wird auf der Basis einer prozesshaften, relationalen Kulturtheorie ein aktuelles (Inter-)Kulturverständnis praktisch und theoretisch fundiert vermittelt.

Die virtuelle Lernplattform »*Glocal Campus*« unterstützt die Weiterbildungen mit Wissensinput und praktischen Übungen und ist Basis für gemeinsames und selbstorganisiertes digitales Lernen. Das Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung, ein vom Freistaat Thüringen gefördertes Pilotprojekt, wurde im November 2018 auf der Grundlage des Thüringer Integrationskonzeptes in Trägerschaft von *interculture.de e.V.* gegründet. Als zentrale Koordinierungsstelle in Thüringen hat es den Auftrag,

im Bereich der Interkulturellen Öffnung ansprechbar zu sein sowie Bedarfe an Prozessbegleitung der Interkulturellen Öffnung zu adressieren. Das Zentrum berät bei Fragen zu interkultureller Öffnung/vielfaltsorientierter Personal- und Organisationsentwicklung, vernetzt Thüringer Akteur*innen der Interkulturellen Öffnung, koordiniert die vielfältigen Angebote in Thüringen und implementiert Prozessbegleitung bei Thüringer Verwaltungseinrichtungen rund um das Thema der Interkulturellen Öffnung, z.B. durch das Format »VielFalter«.

Damit ist das Thüringer Zentrum für Interkulturelle Öffnung zentrale Anlaufstelle für alle Organisationen und Institutionen, die sich zu den Themen Interkulturelle Öffnung und Vielfaltsmanagement weiterentwickeln möchten.

Zusätzlich zur Prozessbegleitung von Verwaltungseinrichtungen bietet *interculture.de e.V.* in den Bereichen der interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung gezielte und maßgeschneiderte Beratungsleistungen, die Durchführung von Workshops- und Trainingseinheiten für Unternehmen, Hochschulen und organisationale Einrichtungen. Themen hierbei sind unter anderem interkulturelle Sensibilisierung,

interkulturelle Personal- und Teamentwicklung, interkulturelle und vielfaltsoffene Positionierung einer Organisation.

Jürgen Bolten war maßgeblich für die Konzeption und Initialisierung des Projekts »WORT – Weltoffene Region Thüringens – Vernetzung regionaler Maßnahmen zur Bindung internationaler Arbeitskräfte«, gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus verantwortlich. Das Projekt, in dem es um die Etablierung einer interkulturell offenen Modellregion mit der Stadt Schmalkalden als Projektzentrum und den sie umgrenzenden Landkreisen geht, ist an der Hochschule Schmalkalden verankert; mit *interculture.de e.V.* als Kooperationspartner.

Ziel ist die Gewinnung, Bindung und Integration internationaler Fachkräfte in Südthüringen durch vielfältige Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung. Das Vorhaben wird dabei im Sinne der Ganzheitlichkeit der Maßnahmen, der Vernetzung der regionalen Akteur*innen und der Schaffung einer Eigendynamik der interkulturellen Öffnungsprozesse gedacht. Die pilotierten Ansätze sollen im Sinne einer Modellregion auf andere Regionen Thüringens und Deutschlands übertragbar sein.

Close-up

Interkulturelle Porträts von Tamara Vogel

Ägypten

Wie das Plastikfischen im Nil den sozialen Zusammenhalt stärkt

Der Nil gilt als Lebensader Ägyptens. Doch inzwischen zählt er zu den schmutzigsten Flüssen der Welt. Die Umweltorganisation VeryNile will das ändern – und den Nil vom Plastikmüll befreien. Einblick in eine Arbeit, die verschiedene Teile der Gesellschaft zusammenbringt.

Nahe dem Stadtzentrum von Kairo liegt mitten im Nil die Insel Qursaya, auf der sich der Hauptsitz der Umweltschutzorganisation VeryNile befindet. Brücken gibt es hier nicht. Will man auf die andere Seite des Ufers, dient ein kleines blaues Holzboot als Transportmittel, das Platz für rund acht Personen bietet.

Etwas wackelig ist die wenige Minuten dauernde Überfahrt über den grünlich schimmernden Fluss. Auf der Insel angekommen wirkt es zunächst ungewohnt still. Vor allem, wenn man sich noch kurz zuvor in der pulsierenden Mega-Metropole Kairo befand, deren Geräuschkulisse von hupenden Autos domi-

niert wird. Es scheint, als sei man in der Natur angekommen.

Doch der erste Eindruck trügt. Nach kurzer Zeit fällt auf: Ein dichter Teppich aus Plastikmüll säumt das Flussufer. Darunter vor allem Plastikflaschen, Lebensmittelverpackungen, Chipstüten und Getränkekartons.

An dieser Stelle zeigt sich auch schon ein schwerwiegendes Problem, denn der längste Fluss der Welt, der seit der Zeit der Pharaonen als Lebensader Ägyptens gilt, sieht sich immer stärkerer Verschmutzung ausgesetzt. Mittlerweile gehört er sogar zu den schmutzigsten Flüssen der Welt. In Anbetracht dessen, dass das Nilwasser für die Menschen und die Landwirtschaft eine enorme Bedeutung hat, ist das besonders fatal.

Wird der Plastikmüll nicht systematisch entfernt, kann er über das Nildelta ins Mittelmeer fließen. Daneben gelangt Mikroplastik über die Bewässerung auf Anbauflächen. Um das Bewusstsein der Bevölkerung zu schärfen und das Prob-



Ansammlung von Plastikmüll an den Ufern des Nils



Im Erdgeschoss des zweistöckigen, bunt bemalten Hauptquartiers befinden sich eine Plastikpresse sowie ein Mülllager.



Ali El-Demerdash, Projektmanager bei VeryNile



Zudem gibt es eine Upcycling-Werkstatt, in der recyceltes Plastik zu bunten Taschen, Körben oder Etuis verarbeitet wird.

lem bildhaft zu demonstrieren, haben die Aktivist*innen von VeryNile im vergangenen Jahr kurz vor der 27. UN-Klimakonferenz in der ägyptischen Stadt Sharm el-Sheik eine Pyramide aus Plastik gebaut. Dazu haben Fischer etwas mehr als einen Monat lang Plastikmüll aus dem Nil gefischt.

Die Initiative VeryNile wurde 2018 von ägyptischen Studierenden ins Leben gerufen. Zu Beginn standen vor allem Reinigungsaktionen mit Freiwilligen im Vordergrund, bei denen Abfälle aus dem Nil und am Flussufer entfernt wurden.

Doch daraus entwickelte sich in den letzten Jahren immer mehr. Inzwischen gibt es rund 20 Festangestellte im Team und VeryNile hat sich mit Umweltorganisationen im In- und Ausland vernetzt.

Ein spannendes Konzept hat die Organisation auch auf der rund zwei Kilometer langen Insel Qursaya etabliert, auf der sich die Zentrale befindet. Dort gibt es weder Autos, Hotels noch Schulen. Die ca. 5000 Bewohner*innen sind vom Hauptstadtgeschehen weitgehend isoliert und leben überwiegend von der Landwirtschaft, aber auch vom Fischfang.

Die Umweltschützer*innen haben nicht nur eine neue Einnahmequelle geschaffen, indem die Inselbewohner*innen für das Plastikfischen und die spätere handwerkliche Verarbeitung bezahlt

werden, sondern starteten auch lokale Bildungsprogramme, wie Alphabetisierungs- oder Englischkurse. Zusätzlich entstanden Arbeitsplätze in der Müllsortierung und -verarbeitung.

Bis dato konnten Arbeitsplätze für rund 60 Fischer geschaffen werden, die für jedes gesammelte Kilogramm Müll entlohnt werden. Zudem sind acht Frauen in der Upcycling-Werkstatt tätig. Dort verarbeiten sie recyceltes Plastik unter anderem zu bunten Taschen, Körben und Etuis. Darüber hinaus blickt VeryNile auf insgesamt ca. 5000 Freiwillige zurück, die sich bei der Initiative engagiert haben.

Zunächst waren jedoch viele der vom Fischfang lebenden Familien den jungen, akademischen Umweltschützer*innen eher skeptisch gegenüber eingestellt. »Es brauchte viel Zeit, lange Gespräche und eine langsam entstehende Zusammenarbeit, um das Vertrauen aufzubauen«, erinnert sich der 26-jährige Ali El-Demerdash, der als Projektmanager im VeryNile-Team tätig ist.

VeryNile wird neben Spenden und Recycling-Einnahmen auch vom ägyptischen Umwelt- und Jugendministerium finanziell unterstützt. Die autoritäre Regierung unter Präsident Abd al-Fattah as-Sisi zeigt sich in Sachen Umweltschutz zwar häufig kooperativ, nichtsdestotrotz sind die Meinungs- und Pressefreiheit in

dem nordafrikanischen Land stark eingeschränkt. Sogar vergleichsweise harmlose Kritik kann umgehend strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Inzwischen konnten durch das Engagement von VeryNile bereits etliche Tonnen Plastikmüll aus dem Nil entfernt werden. Doch das Ziel der Umweltorganisation ist noch lange nicht erreicht.

»Der Tag, an dem es keinen Plastikmüll mehr im Nil gibt, ist auch der Tag, an dem wir arbeitslos sein werden«, scherzt Ali. »Das ist eine Herausforderung, die von uns allen auf der Welt viel Einsatz fordert«, betont er.

Mehr Informationen unter:
www.verynile.org getreu dem Motto:
 »Cleaning the Nile, one Kilo at a time«



Tamara Vogel ist Referentin für Soziale Medien beim Deutschen Bundestag. Zuvor war sie als Videoredakteurin bei der Tageszeitung »Die Welt« tätig. Sie hat ein Masterstudium der

Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin absolviert und Journalismus am Deutschen Journalistenkolleg studiert.

Kontakt Instagram: @tamaravgl

Alle Fotos © Tamara Vogel, 2022

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Fellner, Astrid M./McFalls, Laurence (Hrsg.) (2023):
Memories of Diversity – Diversity of Memory
Mémoires de la diversité – Diversité de la mémoire
 Reihe: Diversity / Diversité / Diversität,
 Band 8, Münster: Waxmann
 ISBN 978-3-8309-4680-9. € 34,90

Fetscher, Doris/Groß, Andreas/Berkenbusch, Gabriele/von Helmolt Katharina (Hrsg.) (2022):
Critical Incidents neu gedacht
Theoretische und praktische Entwürfe
 Stuttgart: ibidem
 ISBN: 978-3-8382-1492-4. € 34,90

Feyza, Evrin/Meyer, Bernd (2023):
Sprachmittlung in öffentlichen Einrichtungen – Handreichungen für die Praxis
 Berlin et al.: Peter Lang
 ISBN: 978-3-6318-7016-7. € 29,95

Fischer, Eva-Maria (2023):
Kampf der Kulturen?
Warum ein simplizistisches Konzept so erfolgreich ist
 Baden-Baden: Karl Aber
 ISBN 978-3-495-99510-5. € 49,00

Gloy, Karen (2023):
Das Projekt interkultureller Philosophie aus interkultureller Sicht
 Würzburg: Königshausen & Neumann
 ISBN: 978-3-8260-7518-6. € 22,80

Gratzer, Wolfgang/Grosch, Nils/Präger, Ulrike/Scheibelhofer, Susanne (Hrsg.) (2023):
Musik und Migration – Ein Theorie- und Methodenhandbuch
 Reihe: Musik und Migration, Band 3
 Münster: Waxmann
 ISBN 978-3-8309-4630-4. € 69,90
 E-Book: Open Access, <https://doi.org/10.31244/9783830996309>

Hansen, Christina/Ricart Brede, Julia (Hg.) (2022):
Migration, das finde ich ...
Multidisziplinäre Perspektiven auf ein allgegenwärtiges Phänomen
 Göttingen: V&R unipress
 ISBN: 978-3-8471-1274-7. € 35,00

Henze, Jürgen/Kulich, Steve J./Wang, Zhiqiang (Hg.) (2023):
Deutsch-Chinesische Perspektiven interkultureller Kommunikation und Kompetenz
 Wiesbaden: Springer
 ISBN: 978-3-6584-0763-6. € 79,99

Hiller, Gundula Gwenn (2022):
Was wir von anderen Kulturen lernen können. Für neue Perspektiven auf uns und die Welt.
 Offenbach: Gabal
 ISBN: 978-3-96739-115-2. € 25,00

Kuhn, Berthold M./Margellos, Dimitrios L. (2022):
Global Perspectives on Megatrends
The Future as Seen by Analysts and Researchers from Different World Regions
 Stuttgart: ibidem
 ISBN: 978-3-8382-1563-1. € 24,90

Linnemann, Tobias (2023):
Bildet Scham? – Zusammenhänge von Scham und Bildungsprozessen von weiß-mehrheits-deutsch Positionierten bezüglich ihrer Involvement in rassistische Verhältnisse
 Exzellenzinitiative 2020 Logos Oekobuch
 ISBN: 978-3-8325-5299-2. € 47,00
 E-Book: OpenAccess <https://doi.org/10.30819/5299>

Schumacher, Svenja/Kempen, Regina/Hollands, Lisa (2023):
Interkulturelle Trainings – digital: Online- und Blended-Learning-Formate erfolgreich gestalten
 Göttingen: Hogrefe
 ISBN: 978-3-8017-3164-9 € 44,95

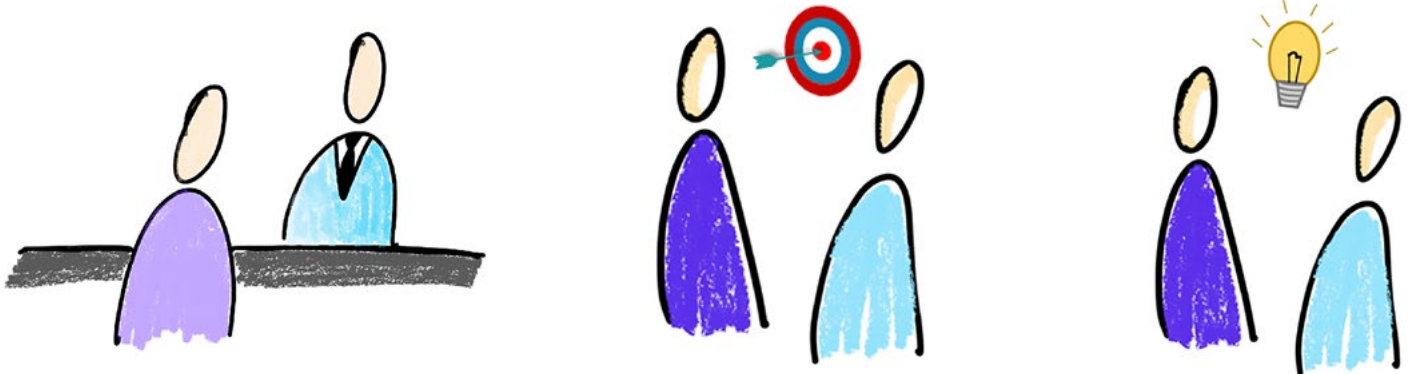
Sharon Macdonald (Hg.) (2023):
Doing Diversity in Museums and Heritage – A Berlin Ethnography
 Bielefeld: transcript
 ISBN: 978-3-8376-6409-6. € 35,00

Vu, Thu Trang/Vu, Dung/Nguyen, Thi Mai Lan (2023):
Emotionen in der interkulturellen Psychologie: Ein maschinell generierter Forschungsüberblick
 Wiesbaden: Springer
 ISBN: 978-3-6583-9458-5. € 37,99

Wang, Mengxing (2023):
Die Förderung interkultureller kommunikativer Kompetenz im aufgabenorientierten Deutschunterricht mit chinesischen Studierenden: Modelle und Herausforderungen
 Berlin, Heidelberg: Springer
 ISBN: 978-3-662-67102-3. € 64,99

»Das SIETAR-Mentoring hat sich für mich als Schatztruhe erwiesen« – Eindrücke aus dem SIETAR Mentoring-Programm

Linda Hagen



Im Sommer 2022 hat SIETAR Deutschland zur Teilnahme am Mentoring-Programm aufgerufen und in kürzester Zeit haben sich 14 Teilnehmende zusammengefunden.

Zu zwei intensiven Speed-Dating-Terminen konnten sich Mentor*innen und Mentees gegenseitig kennenlernen, um ihre Tandem-Präferenzen auszutauschen. Überraschenderweise kam es auf Anhieb zu sechs perfekten Matches. Kurz darauf sind unsere Tandems auf eine spannende Reise der gemeinsamen Weiterentwicklung gegangen. Hier ein paar Rückmeldungen über die Erfahrungen unserer Teilnehmer*innen:

Corinne (Mentee):

»I started working with my mentor immediately, we came up with a stretch goal in the very first session which we immediately broke down into manageable milestones. The plan is to create, practice and optimize five speeches about corporate communication – my specialism. I will perform each one five times before combining all five topics into an online course. Each speech draws attention to an intercultural topic.

The second 7 minute speech was about unconscious bias, Deutsche Börse wanted it as a 45 minute hybrid workshop. My mentor helped me to narrow down the focus to one specific element of unconscious bias – namely »language racism«.

for a bigger audience of finance professionals. This time a paid gig. Working with my mentor is insightful, productive and rewarding! I would recommend every SIETAR member to take part of this exceptional opportunity to grow professionally.«

Silke (Mentee):

»Ich bin unglaublich dankbar, dass ich die Gelegenheit hatte, als Mentee an diesem Programm teilnehmen zu können. Es hat mich beruflich, inhaltlich und sicherlich auch menschlich weitergebracht. Ich konnte das Chaos in meinem Kopf zum Thema interkulturelle Kommunikation ein wenig sortieren und hatte einen Mentor, der mir mit unglaublichem Wissensschatz und viel Geduld all meine Fragen beantwortet hat. Nach nun fast einem Jahr kann ich sagen, dass ich mich viel sicherer

fühle als noch im Herbst 2022. Viele Dinge, die ich schon lange mache, und Themen, die ich für meine Trainings aussuche, haben sich bestätigt. Das ist für mich sehr wertvoll.«

Phuong (Mentee):

»Meine Mentorin und ich haben uns regelmäßig getroffen und ich kann viel von unserem Austausch mitnehmen, sowohl für mich beruflich als auch persönlich. Das Tandem empfinde ich als sehr vertrauensvoll, impulsreich und sehr ressourcenorientiert. Ich freue mich sehr auf die nächsten Treffen mit ihr und den gemeinsamen Austausch.«

Peter (Mentor):

»Die Mentoring-Gespräche fand ich als Mentor anregend. Sie haben mich dazu animiert, State-of-the-Art im interkulturellen Training kritisch zu bewerten sowie mir Gedanken über die eigene Trainings-Praxis zu machen. Ich freue mich auf das kommende Mentoring-Jahr.«

Jutta (Mentorin):

»Als Mentorin muss ich nicht alles wissen, wir fragen uns gegenseitig.«

Kerstin (Mentee):

»Das SIETAR-Mentoring hat sich für mich als Schatztruhe erwiesen: Austausch über Inhalte und Didaktik, aber auch Unterstützung bei Themen, die auf den ersten Blick vielleicht nichts mit SIETAR und meiner beruflichen Tätigkeit zu tun haben, all das konnte sich entwickeln und besprochen werden. Dafür meinen herzlichen Dank an die tolle Organisation und an meine Mentorin. Es war und ist mir eine Freude, mir ihr im Austausch zu sein.«

Cornelia (Mentorin):

»Das Mentoringprogramm ist eine feine Sache, es macht Spaß, ist eine tolle »Erfrischung« für die eigene Arbeit und ist natürlich keine Einbahnstraße, sondern ein wirklich schöner, bereichernder Austausch.«

Tja, und das kann ich als Mentoring-Programm-Koordinatorin nur bestätigen. Es hat mir viel Spaß gemacht, unsere Tandems in ihrem Turnus zu begleiten und in regelmäßigen virtuellen Get-togethers ihr Feedback

zu erhalten und zu sehen, wie sie sich gemeinsam weiterentwickeln. Ich freue mich schon auf den Start der nächsten Runde. Der Aufruf wird nach der Sommerpause gestartet. Also, falls Du Interesse hast, Teil des Mentoring-Programms zu sein, stay tuned!

Linda Hagen ist Vorstandsmitglied von SIETAR Deutschland e.V., Ansprechpartnerin für das SIETAR Forum 2023, SIETAR Europa und das SIETAR Mentoring-Programm.

Kontakt hagen@sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten. Die Treffen finden regelmäßig statt. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referent*innen regen die Diskussion an. Termine und Themen sind auf der Homepage unter www.sietar-deutschland.de/regionalgruppen zu finden.

Arbeitskreis Integration und Organisationsentwicklung

wird geleitet von Erika Shishido-Lohmann und Ute Lorenzen
ak-ioe@sietar-deutschland.de

Arbeitskreis KI

Dr. Stephan Ruppert und Rudolf Bildhauer
ArbeitskreisKI@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Stefanie Vogler-Lipp, N. N.
regioberlin@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Prof. Dr. Renate Link und Dr. Pritima Chainani-Barta
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Hamburg

Erika Shishido-Lohmann, Nancy Bravo und Dr. Stephan Ruppert
regiohamburg@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Christina Röttgers und Dr. Anne Gellert
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe München

Susanne Doser, Jutta Deppner und Sabine Wagner
regiomuenchen@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Westfalen

Ghotai Sardehi-Nurzai, N. N.
regiowestfalen@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Stuttgart

Molly Ng und Nathalie Spreter
regiostuttgart@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Südbaden

Dr. Peter Weber
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

SIETAR FORUM 2023 – Megatrends: Erkenntnisse, Implikationen und Methoden in Bezug auf unsere interkulturelle Praxis. Ein Rückblick und Dankeschön

Die Welt verändert sich in großen Schritten! Globale, komplexe Trends von langer Dauer werden alle Lebensbereiche in der Zukunft beeinflussen und verändern. Virtuelle Welten entstehen, Avatare nehmen an Veranstaltungen teil und neue ökonomische Modelle führen zu Veränderungen in allen Branchen. Es gibt immer mehr woke und/oder ältere Menschen, alle sind informiert und auch vernetzt und New Work samt der voranschreitenden Individualisierung stellt Personalabteilungen, Hochschulen und auch die Gesellschaft vor Herausforderungen.

Das SIETAR Forum näherte sich den Megatrends auf drei Ebenen: **Research:** spannende Erkenntnisse aus der Forschung. **Education:** Implikationen und Ansätze für die Bildung, Weiterbildung und Fortbildung im Bereich Interkulturalität. **Practice:** Methoden und abgeleitete Trends für Personal- und Organisationsentwicklung, Seminare, Trainings, Coachings etc.

Vier Tage Forum mit Pre-Workshops, interessanten Vorträgen, Sessions und ganz viel Netzwerken

Das diesjährige Forum hat unsere Erwartungen übertroffen: Es war ein unglaublich spannendes, lehrreiches, geselliges, interessantes und lustiges SIETAR FORUM 2023 in Villingen-Schwenningen.

Es gab spannende Speaker, tolle Workshops und regen Austausch rund um das Thema Megatrends. Mit diesem Thema haben wir einen relevanten Fokus auf unsere Arbeit gerichtet. Das Interesse und die offen bekundete und sichtbare Begeisterung der Teilnehmenden hat es uns bestätigt.

Wir sagen Danke!

Danke an unser unermüdliches Orga-Team, welches uns monatelang unterstützt, vorbereitet und angepackt hat: Alejandro Pastor Lara, Linda Hagen, Heike Abt, Chiara Marchi, Ghotai Sardehi-Nurzai und Agnieszka Vojta. Wir danken unseren Sponsoren:

BDVT e.V. (Berufsverband für Training, Beratung und Coaching), GlobalPeopleTransitions (Angie Weinberger), avrami business communication (Evangelia Avrami), Assist GmbH (Gary Thomas), Institut für Persönlichkeit (Markus Brand). Unser Dank gilt

auch den inspirierenden Speakern, Coaches und Interkulturalist*innen, der Hochschule Furtwangen, Gaby Hofmann von unserer Geschäftsstelle und natürlich allen Teilnehmenden, die sich von teils weither aufgemacht haben (von Spanien, USA und den entferntesten Gegenden unserer Republik). Danke. Ihr habt unser Event erst zu dem gemacht, was es war!

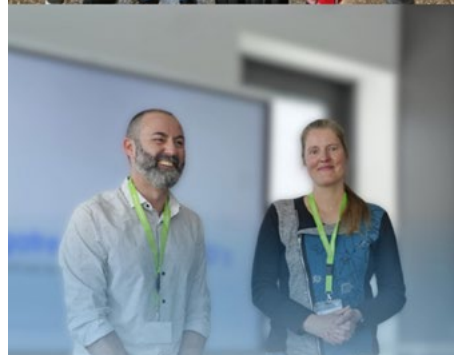
Ein persönlicher Rückblick einer Teilnehmerin

Wer könnte einen besseren Rückblick geben als die Teilnehmenden selbst?





Ein Event voller Begegnungen,
Austausch und Networking...



Ein Event voller spannender Inhalte,
Workshops zum Mitmachen und
aktuellste Trends und Themen.

Hier eine persönliche Zusammenfassung
von Wiebke Homburg:

Meine Highlights aus dem SIETAR Deutschland Forum

Sich in Präsenz begegnen!

Dies war die erste Konferenz in Präsenz mit meinen Interkulturalisten-Kolleg*innen seit sehr langer Zeit. Ich kann gar nicht sagen, wie sehr ich es genossen habe, alle persönlich zu treffen. Es war großartig, bekannte Kolleg*innen wiederzusehen und inspirierende neue Kontakte zu knüpfen. Die »After Work«-Gespräche mit dem tatkräftigen Organisationsteam: Alejandro Pastor, Agnieszka Vojta, Heike Abt, Linda Hagen, Chiara Marchi, Gho-tai Sardehi-Nurzai waren toll. Vielen Dank für eure Vision, eure Tatkraft und die unzähligen Stunden, die ihr für die hervorragende Organisation und die Bereitstellung der Räumlichkeiten an der HFU Business School aufgewendet habt.

Megatrends

Das Leitthema der diesjährigen Konferenz lautete »Megatrends« und es gab eine Vielzahl von Vorträgen, Präsentationen und Workshops zu einigen der brennendsten Themen der heutigen Zeit.

Hommagen an die Professoren

Alexander Thomas und Jürgen Bolten

Das interkulturelle Feld hat kürzlich zwei der einflussreichsten deutschen interkulturellen Forscher verloren, die beide einen großen Einfluss auf meine Arbeit hatten. Heike Abt, Barbara Nietzel und Agnieszka Vojta haben uns auf wunderbare Weise durch ihre wichtigsten Errungenschaften geführt und dabei

auch einige persönliche Geschichten erzählt, die unsere Herzen tief berührt haben.

Die Zukunft von SIETAR Deutschland

Während der Konferenz konnte ich den Spirit von SIETAR Deutschland aus vielen Blickwinkeln erfassen und ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen, aber auch für das große Potenzial gewinnen. Ich fühle mich inspiriert, mich stärker zu engagieren und diese Zukunft mitzugestalten.

Ich bin stolz darauf, Teil des SIETAR-Netzwerks zu sein, und freue mich darauf, mit ihm weiter zu wachsen. Wir sehen uns alle in Lille bei der SIETAR Europa-Konferenz!

Nach dem Forum ist vor dem Forum. Auch wir freuen uns schon aufs nächste Mal und gehen, inspiriert von diesem Austausch, nun weitere Projekte und Aufgaben an, darunter auch die Planung für das SIETAR FORUM 2025.

In der Zwischenzeit fiebern wir der SIETAR Europa Konferenz vom 22. bis 25.5.2024 in Lille, Frankreich, entgegen.

Herzliche Grüße, Dein SIETAR-Vorstand

Stephan Hild, Eva-Maria Hartwich,
Alejandro Pastor Lara,
Michelle Cummings-Koether,
Linda Hagen, Susanne Doser,
Vinita Balasubramanian



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

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

Teilnahme an den
Weiterbildungen von
SIETAR Deutschland zu
Mitgliederkonditionen

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

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

Zugang zu aktuellen
Trainer*innengesuchen und Stellen-
gesuchen und damit Chance auf
mehr Aufträge

Aktuelle Informationen
zu interkulturellen Veranstaltun-
gen, Themen, Gesuchen aus dem
elektronischen Newsletter
»SIETAR Bote«

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

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

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

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

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



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

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

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

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

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



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



Impressum

mondial

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

Redaktion Romy Paulig · Chemnitz · paulig@mondial-journal.de **Wissenschaftslektorat** Martin Zimmermann Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **Mitwirkende** Heike Abt · Joseline Amutuhare-Ondrusek · Vinita Balasubramanian · Mathilde Berhault · Michelle J. Cummings-Koether · Susanne Doser · Barbara Geldermann · Linda Hagen · Eva-Maria Hartwich · Stephan Hild · Gundula Gwenn Hiller · Danielle Hughes-Kistner · Raoul Koether · Zhihan Liu · Kirsten Nazarkiewicz · Barbara Nietzel · Alejandro Pastor Lara · Lena Piontek · Ronja Pralle · Studierende der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin · Simone Treiber · Tamara Vogel **PR und Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de **Druck** K+L PrintMedia GmbH Berlin · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheber*innenrechte 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 **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Friederike von Denffer

SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

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

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

SIETAR Polska (Poland) www.sietar.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

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

Weitere SIETARs sind in Gründung.
Aktuelle Informationen finden sich
auf der Website von SIETAR Europa.

Andere nationale SIETARs

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

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

SIETAR Brasil www.sietar.com.br

SIETAR Chile www.sietarchile.org

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR Mexico www.sietarmexico.org

SIETAR Russia www.sietarrussia.ru

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

SIETAR Australasia www.sietaraustralasia.org

SIETAR Europa www.sietareu.org

SIETAR Southeast Asia sietarsea.org

Young SIETAR www.youngsietar.org