

mondial

Interkulturelle Öffnung der Kommunen auf Verwaltungsebene 3

Interkulturelle Öffnung in der Migrationsgesellschaft: Herausforderung für Kommunen und Verwaltungen 6 Es ist nicht alles Kultur, was stört – Behördenkommunikation aus

linguistischer Perspektive 10 Ein kultursensibles Auge entwickeln – das Lehrgangssystem Culture Communication Skills® 12 »Vom Hamburger zum Staatsbürger« – die Einbürgerungsinitiative des Hamburger Senats 14 Ausgangslage interkultureller Öffnung in den ostdeutschen Bundesländern – Beispiel Brandenburg 16 Interkulturelle Kommunikation in kommunalen Kontexten – Analysen und Empfehlungen zu ihrer Verbesserung 19 Interkulturelle Organisationsentwicklung am Beispiel der Landeshauptstadt München 22 Stadtgesellschaft und Verwaltung – Migranten in die Chefetagen! 24 Auf den Punkt oder aneinander vorbei? Deutsche und chinesische Kulturkochbücher für Manager 29 CINEMA fairbindet 30 Fremde Freunde: Begegnungen über Grenzen hinweg gehören im Kinder- und Jugendtheater Schnawwl zur Kunst dazu 36 14 Fragen an Interkulturalisten



Editorial

Inhalt

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wie sieht eigentlich die praktische Seite interkultureller Öffnungsprozesse in Großstädten und kleineren Kommunen aus? Welche integrationspolitischen Konzepte stehen dahinter? Mit welchen Aufgaben und Veränderungen sehen sich die Akteure in Verwaltungen konfrontiert, wollen sie Menschen mit Migrationshintergrund als Beschäftigte gewinnen und Mitarbeiter kulturell sensibilisieren? Entlang dieser und anderer Fragen bewegen sich die Beiträge vorliegender **mondial**-Ausgabe mit dem Themenschwerpunkt **Interkulturelle Öffnung der Kommunen auf Verwaltungsebene**. Regional gesehen beginnen wir mit der Einbürgerungsinitiative im nördlichen Hamburg und enden mit der Organisationsentwicklung im südlichen München. Entlang der West-Ost-Achse reihen sich Einblicke in kleinere Kommunen wie Brandenburg, Duisburg-Essen und Mannheim mit einer Lagebeschreibung, Analysen und Empfehlungen sowie vollzogenen Paradigmenwechseln.

In der kommenden Ausgabe von **mondial** soll sich der Fokus dann auf die Auswirkungen interkultureller Öffnung auf zentrale Lebensbereiche richten: Welche konkreten Zielvorstellungen und Konsequenzen ergeben sich für die Arbeitsmarktintegration, Gesundheit oder Schule und Kita?

Die Beiträge aus der Rubrik Themen berichten vom einmaligen internationalen Jugendtheater Schnawwl und von der Vergabe des Preises CINEMA fairbindet.

Von »deutschen Maschinenmenschen« und »chinesischem Hokuspokus« ist in Management-Knigges zu lesen. Michael Poerner stellt in seiner Ausführung beides gegenüber und auf den Prüfstand.

Viel Freude beim Lesen,
Ihre Friederike von Denffer und das Team von mondial

Interkulturelle Öffnung der Kommunen auf Verwaltungsebene

- 3 Interkulturelle Öffnung in der Migrationsgesellschaft: Herausforderung für Kommunen und Verwaltungen**
Andrea Frieda Schmelz
- 6 Es ist nicht alles Kultur, was stört – Behördenkommunikation aus linguistischer Perspektive**
Astrid Porila
- 10 Ein kultursensibles Auge entwickeln – das Lehrgangssystem Culture Communication Skills®**
Markus Bassenhorst
- 12 »Vom Hamburger zum Staatsbürger« – die Einbürgerungsinitiative des Hamburger Senats**
Doris Kersten
- 14 Ausgangslage interkultureller Öffnung in den ostdeutschen Bundesländern – Beispiel Brandenburg**
Friederike von Denffer und Irene Helmes
- 16 Interkulturelle Kommunikation in kommunalen Kontexten – Analysen und Empfehlungen zu ihrer Verbesserung**
Karin Kolb, Jens Loenhoff und H. Walter Schmitz
- 19 Interkulturelle Organisationsentwicklung am Beispiel der Landeshauptstadt München**
Franziska Szoldatits und Hubertus Schröer
- 22 Stadtgesellschaft und Verwaltung – Migranten in die Chefetagen!**
Gerhard Mersmann
- 24 Auf den Punkt oder aneinander vorbei? Deutsche und chinesische Kulturkochbücher für Manager**
Michael Poerner

Themen

- 29 CINEMA fairbindet**
Martin Zimmermann
- 30 Fremde Freunde: Begegnungen über Grenzen hinweg gehören im Kinder- und Jugendtheater Schnawwl zur Kunst dazu**
Julia Dina Heße

Serie

- 36 14 Fragen an Interkulturalisten**
- 39 Neue wissenschaftliche Publikationen**

Aktuell

- 37 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 38 SIETAR Forum 2012 + 38**
- 39 Impressum**

Interkulturelle Öffnung in der Migrationsgesellschaft: Herausforderung für Kommunen und Verwaltungen

Andrea Frieda Schmelz

Interkulturelle Öffnung in Kommunen und Verwaltungen als Konzept des Umgangs mit Vielfalt in der Migrationsgesellschaft (siehe Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2011) ist heute zum Paradigma der integrationspolitischen Debatte in Deutschland geworden. Seit dem Nationalen Integrationsgipfel (2007) und der dazugehörigen Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans (2008) verpflichteten sich Akteure aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen wie Medien, Politik, Profit- und Non-Profitorganisationen selbst auf interkulturelle Öffnung als Schlüsselkonzept für das Zusammenleben in der Migrationsgesellschaft. Was steckt hinter diesem Konzept? Was sind die Voraussetzungen, Anforderungen und Realitäten seiner Umsetzung?

Seit dem Jahr 2005 werden im jährlichen Mikrozensus Daten zum Migrationshintergrund in Deutschland erhoben (vgl. Destatis 2011). Bundesweit leben heute mehr als 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, 96% von ihnen in den westdeutschen Bundesländern und Berlin. In vielen größeren Städten haben mehr als 30% der Einwohner migrantische Wurzeln. Unter den Vorschulkindern sind es des Öfteren bis zu zwei Drittel. Der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in größeren Städten und industriellen Ballungsgebieten ist sehr viel höher als etwa in ländlichen Regionen. Interkulturelle Öffnung und Diversitätspolitik sind keineswegs Herausforderungen, die nur prosperierende Großstädte angehen, sondern zunehmend auch in kleineren und mittleren Städten und Gemeinden die kommunalpolitische Agenda mitbestimmen. Aufgrund eines höheren Handlungsdrucks sind Großstädte wie beispielsweise München, Frankfurt, Berlin oder Stuttgart Vorreiter, wenn es um die interkulturelle Öffnung geht.

Unser Blick richtet sich in diesem Beitrag auf die Handlungspraxis interkultureller Öffnungsprozesse in Städten und Gemeinden, weil vor allem hier Integration stattfindet (Schmelz 2010).

Laut jüngster Studie zur kommunalen Integrations- und Diversitätspolitik unternehmen heute 60% der befragten Kommunen besondere Anstrengungen und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung (Gesemann et al. 2012). Allerdings bestehen besonders in kleineren und mittleren Städten noch gravierende Handlungslücken.

Kurze Geschichte der interkulturellen Öffnung: das Beispiel München

Die Debatte um die interkulturelle Öffnung nahm ihren Ausgangspunkt im Bereich der kommunalen sozialen Dienste und der sozialen Arbeit zu Beginn der 1990er Jahre (Gaitanides 2011). Eine Erfolgsgeschichte einer interkulturell geöffneten kommunalen Integrationspolitik hat die bayrische Landeshauptstadt München geschrieben. Als eine der ersten deutschen Großstädte hat München erkannt, welche kommunalen Aufgaben und Veränderungen sich aus der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und dem wachsenden Familiennachzug für die Kommunen ergaben. In besonderer Weise setzte sich das Jugendreferat für interkulturelle Trainings der Mitarbeiter ein und entwickelte systematisch den Ansatz der interkulturellen Orientierung und Öffnung weiter. Eine Schlüsselrolle übernahm das Fortbildungsprogramm »Interkulturelle Verständigung«, das interkulturelle Ansätze aus der Wirtschaft für die kommunale und soziale Arbeit adaptiert hat. Dieses Fortbildungsangebot wurde bald im gesamten Sozialbereich der Stadt durchgeführt und die gelungene interkulturelle Öffnung des Jugendamts auf die ganze Sozialverwaltung übertragen. Es deckte das gesamte Spektrum von Kinderkrippen und -tagesstätten bis hin zur Altenhilfe ab und richtete sich gleichermaßen an Beschäftigte der Basis und der Führungsebene (Handschuck/Schröer 2012, siehe auch Szoldatits/Schröer in diesem Heft). Aufgrund des interkulturellen Profils des Sozialreferats wurde hier im Jahr 2003 die »Stelle für interkulturelle

Es ist nicht alles Kultur, was stört – Behördenkommunikation aus linguistischer Perspektive

Astrid Porila

Bei einer Fragerunde zu Problemen in der Kommunikation mit Ausländern antwortete ein Behördenmitarbeiter: »Der Umgang macht natürlich keine Probleme. Wie wir mit denen fertig werden.« (Hoffmann 1982, 107). Das Gespräch fand vor dreißig Jahren statt, am Anfang der achtziger Jahre, im Rahmen einer damals einzigartigen Reihe von Kommunikationsseminaren für städtische Bedienstete. Das Zitat illustriert treffend die damaligen Verhältnisse zwischen dem deutschen Staat und seinen *ausländischen Nichtbürgern*. Ein solches Bekenntnis in aller Öffentlichkeit ist heute nicht mehr denkbar, denn seitdem hat sich in der deutschen Gesellschaft und in den deutschen Behörden vieles getan. Deutschland begreift sich allmählich als Einwanderungsland, in dem die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund mindestens als Mitbürger erwünscht ist. Die interkulturelle Öffnung hat auch die Behörden erreicht, die zudem seit geraumer Zeit eine neue Perspektive auf den Behördenbesucher als Kunden in ihre Praxis zu integrieren versuchen.

Dennoch sind die Probleme in der Kommunikation zwischen Behörden und Ausländern bzw. Nichtmuttersprachlern aktuell geblieben: Die beiden beteiligten Seiten *leiden* aneinander.¹ Die Klienten fühlen sich oft schlecht informiert, von oben herab behandelt, verdächtigt oder gar schikaniert, sie haben häufig Angst

vor der Kommunikation mit Behörden. Angst haben auch die Behördenmitarbeiter. Sie beklagen sich über die Aggressivität der Klienten, über ihr Basarverhalten und ihre überzogenen Ansprüche.

Besonders unbeliebt, bezeichnenderweise bei beiden Parteien, sind die Ausländerbehörden. Das Bild dieser Institutionen ist aus der Sicht vieler Klienten von einer eifrigen Suche nach Gründen für ablehnende Entscheidungen geprägt. Sicher, es handelt sich um Eingriffsbehörden, in denen oft unangenehme Entscheidungen getroffen werden (müssen). Sozialwissenschaftler bescheinigen diesen Institutionen jedoch die Grundeinstellung, Zuwanderung als Problem zu sehen, das im Dienste der Gesellschaft bearbeitet werden muss. (Riehle 2001) Dadurch werden auch die Klienten als Probleme verstanden und zu Bearbeitungsobjekten degradiert. Der Umgangston ihnen gegenüber lässt sich als »forsch, rustikal und knapp« (Freuding/Schultheis-Wurzer 2000: 16) beschreiben. Für die Klienten einer Ausländerbehörde bedeutet der Besuch dort von vornherein Stress. Ebenso gestresst sind die Sachbearbeiter. Für die städtischen Bediensteten steht die Arbeit in der Behörde auf der untersten Stufe der Popularitätsskala.

Behördenleitungen zahlreicher Städte sind sich dieser Problemlage bewusst, sodass an Behördenmitarbeiter gerichtete interkulturelle Kommunikationstrainings heute keine Rarität mehr darstellen.

Üblicherweise werden solche Weiterbildungsangebote mit einer Befragung der Zielgruppe zu ihrer Sicht auf den Trainingsbedarf eingeleitet. Dabei zeigt sich, dass Behördenmitarbeiter eine Weiterbildungsmaßnahme zum Ausländerrecht einem Kommunikationstraining oft vorziehen würden. Werden Kommunikationsprobleme mit nicht deutschen Klienten eingesehen, werden die Gründe dafür vorrangig in fehlenden Deutschkenntnissen und in abweichenden kulturellen

Vfg.	Datum/Nz.
1. <input type="checkbox"/> AV mit Vordruck III 327 informiert	
2. <input type="checkbox"/> Änderung am BSA eingeben; Eingabe prüfen, Daten auf Urbeleg anhängen	
3. <input type="checkbox"/> An Zahlst. Verw. (bei Änderung von Pers. Daten)	
4. <input type="checkbox"/> WV/ZdA	
den	I. A. (Anordnungsbeauftragter)

»Vom Hamburger zum Staatsbürger« – die Einbürgerungsinitiative des Hamburger Senats

Doris Kersten

Eine Referentin der Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration berichtet über gelebte Willkommenskultur in der Freien und Hansestadt Hamburg.

»Hamburg. Mein Hafen. Deutschland. Mein Zuhause.« Mit diesem Slogan wirbt die Stadt Hamburg seit November 2010 bei Bürgerinnen und Bürgern ausländischer Herkunft dafür, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen.

Ziel der Initiative ist es, bei dauerhaft hier lebenden Migrantinnen und Migranten das Interesse an einer Einbürgerung zu erhöhen und ihre Entscheidung, die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen, zu fördern.

Von den ca. 1,8 Mio. Hamburgerinnen und Hamburgern verfügen etwa 400 000 – also mehr als 20% – über einen Migrationshintergrund. Von diesen besitzen wiederum 236 000 nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Etwa 137 000 Personen erfüllen möglicherweise die Voraussetzungen für eine Einbürgerung, insbesondere hinsichtlich der schon absolvierten Aufenthaltsdauer.

Es gibt viele gute Gründe, sich einbürgern zu lassen. Verschiedene Aspekte sind zu beachten, jede Einbürgerungsbiografie ist individuell. Das Gefühl der Verbundenheit zu Deutschland steht als Entscheidungsmotivation häufig bei jüngeren Personen, die den Großteil ihres Lebens in Deutschland verbracht haben und ihren Lebensmittelpunkt auch weiterhin hier sehen, im Vordergrund. Die genossene Ausbildung, die berufliche Perspektive, das familiäre und soziale Umfeld und die eigene Identifikation sind dabei wichtige Faktoren. Bei der ersten und zweiten Generation von Zuwanderern ist eine schwächere Identifikation mit Deutschland zu beobachten. Die Verbundenheit mit dem Herkunftsland ist aufgrund des familiären Zusammenhalts stärker. Diese Menschen haben dieses Land als »zweite« oder »neue« Heimat kennengelernt. Dennoch entscheiden sich auch in dieser Gruppe viele für den deutschen Pass. Bei ehemaligen Flüchtlingen spielt die Empfindung der Dankbarkeit, in Deutschland ein angstfreies und sicheres Leben führen zu können, bei der Verbundenheit zu Deutschland eine wichtige Rolle.

Daneben gibt es eine Reihe pragmatischer Gründe, sich für die deutsche Staatsangehörigkeit zu entscheiden, insbesondere im Kontext Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Einige versprechen sich mit der Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit klare

Vorteile bei Bewerbungen, denn auch wenn der Name ein ausländischer bleiben sollte, lautet die Angabe im Lebenslauf zur Nationalität »deutsch«. Bei der Bewerbung um Studienplätze wird die deutsche Staatsangehörigkeit insbesondere bei Angehörigen von Drittstaaten als Vorteil angesehen, weil sie nicht in das begrenzte Kontingent von Stellen für Menschen mit nicht deutscher Nationalität hineinfallen. Im Falle eines Studiums sind auch Auslandssemester unproblematischer und spontaner plan- und durchführbar.

Freunde, Familienmitglieder, Bekannte und Nachbarn deutscher Herkunft spielen häufig eine sehr motivierende Rolle bei der Entscheidung für die deutsche Staatsangehörigkeit, da sie vorab für Aufklärung sorgen, Kontakt zu Behörden aufnehmen, die Einbürgerungsinteressierten begleiten. Für Optionspflichtige sind sie eine Bestätigung in der Wahl für den deutschen Pass. Die bereits erfolgte Einbürgerung von Freunden oder Familienmitgliedern motiviert häufig, diesen Schritt ebenfalls zu gehen, da ihnen die Vorteile vor Augen gehalten werden, z. B. die Visumfreiheit bei Reisen in bestimmte Länder.

Bei Menschen aus bestimmten Herkunftsländern (EU-Länder, die Schweiz und Länder, die eine Ausbürgerung nicht vorsehen oder bei denen eine Ausbürgerung als unzumutbar befunden wird) gilt die Hinnahme von Mehrstaatlichkeit. Für sie ist die Annahme der deutschen Staatsangehörigkeit sehr attraktiv, da sie keine Entscheidung gegen ihr Herkunftsland treffen müssen.

Den Schritt »vom Hamburger zum Staatsbürger« zu gehen, trauen sich manche Menschen aber nicht, weil sie ein langes und bürokratisches Verfahren scheuen. Andere sind unzureichend über das Einbürgerungsverfahren und die mit einer Einbürgerung verbundenen Vorteile informiert. Wieder andere sind bei den ersten Schritten auf Probleme gestoßen und haben das Vorhaben, Deutsche zu werden, deshalb nicht weiter verfolgt. Daher stehen eine gezielte Ansprache und konkrete Hilfestellung im Mittelpunkt der Kampagne.

Insgesamt 137 000 Hamburgerinnen und Hamburger ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die mindestens 16 Jahre alt sind und die zeitlichen Voraussetzungen für eine Einbürgerung erfüllen, erhalten seit Dezember 2011 nach und nach Post von Bürgermeister Olaf Scholz. Der Bürgermeister wirbt in einem persönlichen Schreiben für die Annahme der deutschen Staats-

Ausgangslage interkultureller Öffnung in den ostdeutschen Bundesländern – Beispiel Brandenburg

Friederike von Denffer und Irene Helmes

Auf den ersten Blick fallen die Zahlen ins Auge. Geringe Zahlen, denkt man an die Großstädte Berlin, Hamburg, München oder an andere Bundesländer: Weniger als fünf Prozent der in Ostdeutschland (ohne Berlin) ansässigen Menschen haben einen Migrationshintergrund – im Vergleich zu fast 19 Prozent deutschlandweit.¹ Die historisch bedingt unterschiedliche Zuwanderung nach Ost- und Westdeutschland in den vergangenen Jahrzehnten hat Konsequenzen. So auch für Brandenburg.

Denn: »Wo in anderen Teilen Deutschlands Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung bereits Normalität sind, muss Brandenburg sich noch stärker bemühen, sich attraktiver für Menschen mit Migrationshintergrund zu gestalten«, heißt es etwa seitens der Integrationsbeauftragten des Landes.² Die statistischen Trends scheinen eindeutig: Angesichts der demografischen Herausforderungen durch Abwanderung und Alterung bei gleichzeitig fortschreitender Internationalisierung der Wirtschaft sind gerade die ostdeutschen Länder auf Zuwanderer angewiesen. »Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, benötigen wir in Brandenburg eine »Willkommenskultur«, lautet die Folgerung in Potsdam.³

Aktuell sind Polen, Russland, die Ukraine, Vietnam und die Türkei die wichtigsten Herkunftsländer von Brandenburgern mit Migrationshintergrund.⁴ Trotz der bislang relativ geringen absoluten Zahlen sieht sich das Land also bereits heute mit einer beachtlichen kulturellen Vielfalt konfrontiert.

Bei den Bemühungen, interkulturelle Kompetenz und Inklusion in allen Bereichen und Ebenen zu fördern, soll die öffentliche Verwaltung des Landes eine Schlüsselstellung einnehmen. Sie ist nicht nur der bedeutendste Arbeitgeber in Brandenburg, sondern hat auch enorme symbolische Bedeutung.

Ansätze zur interkulturellen Öffnung

Bemühungen in dieser Richtung gibt es bereits seit Jahren. So beschloss die Landesregierung etwa 2002 in einem Handlungskonzept zur Integration, dass Zuwanderer in der Personalpolitik

des öffentlichen Diensts und bei den sozialen Diensten verstärkt berücksichtigt werden sollten.⁵

Auch die Kommunen entdecken das Thema: So hat die Stadtverwaltung Frankfurt/Oder im Jahr 2011 begonnen, Mitarbeitende interkulturell weiterzubilden.⁶ Fortbildungen dieser Art wurden auch schon in der Kreisverwaltung Königs Wusterhausen (einschließlich der Ausländerbehörde) sowie in der Polizeiwache Schönefeld durchgeführt.

Das Land Brandenburg setzt nicht zuletzt auf die positive Wirkung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Kommunale Integrations-, Ausländer- und Gleichstellungsbeauftragte sollen Strategien zur interkulturellen Öffnung vor Ort in den Städten und Landkreisen bekannt machen, so Kai Leptien, zuständiger Mitarbeiter für Integrationsmonitoring bei der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg.

»Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg«

Exemplarisch für die Bemühungen des Landes scheint das Projekt »Vorteil Vielfalt – Zukunft für Brandenburg« der Integrationsbeauftragten⁷ – im Rahmen des Bundesprogramms »XENOS – Integration und Vielfalt« von Dezember 2008 bis November 2011 mit Geldern des Europäischen Sozialfonds und des Bundesarbeitsministeriums sowie durch Landesmittel gefördert.

Ziel dieses Projekts war es, den brandenburgischen Arbeitsmarkt für Zugewanderte zu öffnen, die bislang nicht ausreichend als mögliche Fachkräfte berücksichtigt worden waren. Ein weiterer Fokus lag darauf, für interkulturelle Unterschiede im Arbeitsalltag zu sensibilisieren.

Eine relativ neue Aktion ist das IQ-Netzwerk Brandenburg. Seit Oktober 2011 hat dieses »Netzwerk Integration durch Qualifizierung« eine regionale Dependence im Büro der Integrationsbeauftragten.⁸ Von hier aus soll unter anderem die interkulturelle Kompetenz in Arbeitsagenturen und Jobcentern verstärkt werden. Auch Beratung zur Anerkennung im Ausland



Interkulturelle Kommunikation in kommunalen Kontexten – Analysen und Empfehlungen zu ihrer Verbesserung

Karin Kolb, Jens Loenhoff und H. Walter Schmitz

Im Frühsommer 2007 erhielten wir den Auftrag einer Großstadt in NRW für die Entwicklung einer neuen kommunalen Selbstpräsentation, durch die sie ihre positive Einstellung zu den in ihr lebenden Bürgern mit Migrationshintergrund, ihren ausländischen Investoren und ihren Besuchern erfolgreich und effektiv kommunizieren wollte. Neben dem Ausbau spezifischer Beratungsangebote für Migrantinnen und Migranten hatte die Stadt bereits eine Vielzahl integrationspolitischer Aktivitäten angestoßen, so z. B. die Einrichtung einer städtischen Koordinierungsstelle für Integration, die regelmäßige Ausrichtung feierlicher Einbürgerungsveranstaltungen, die Etablierung eines Stadtteilmanagements, um die konkreten Lebensbedingungen der Stadtteilbewohner zu verbessern, sowie die langfristige Umsetzung sozialraumorientierter Maßnahmen, um ethnischer und sozialer Segregation entgegenzuwirken. Zentraler Bestandteil der neuen Selbstbeschreibung sollte die Auffassung sein, dass kulturelle, ethnische und religiöse Vielfalt nicht als Bedrohung, sondern vielmehr als Ressource für die städtische Entwicklung genutzt und als Modell eines zivilgesellschaftlich verfassten Miteinanders entfaltet werden kann. Dabei sollten die Potenziale einer Stadt mit Bürgern unterschiedlicher Herkunft in Bezug auf ihre generelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz deutlicher herausgestellt werden, als dies bis dahin erfolgt war.

Angeleitet wurde das Projekt durch die folgenden drei Fragestellungen:

- Wie präsentiert sich die Stadt bisher hinsichtlich Fragen der Migration in den Massenmedien und/oder in institutionalisierten Kommunikationszusammenhängen und wie wird sie von Bürgern, relevanten Gruppen und Medien gesehen?
- Welches Wissen und welche Meinungsbildung über fremde kulturelle Lebensformen wurden bisher in Bezug auf ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz für die Stadt erzeugt?
- Wie kann auf der Grundlage des aktuellen Selbstbildes der Stadt die Zielvorstellung, sich als eine moderne und vor allem integrationsfreundliche Metropole – sowohl in der Innen- als auch

in der Außenwahrnehmung – zu präsentieren, langfristig kommunikativ begleitet werden?

Ziel des Projekts war die Erarbeitung von Empfehlungen, in welcher Weise und in welchen Darstellungsformen die Kommune ihr Verhältnis zur Integration ihrer ausländischen Einwohner kommunizieren sollte und welche Grundorientierung solche Selbstpräsentationen als Input institutioneller Veränderungen prägen sollte.

Ausgehend von der Frage, was in einer komplexen und durch kulturelle Heterogenität geprägten urbanen Gesellschaft »Integration« überhaupt heißen kann oder soll, stößt man zunächst häufig auf die weit verbreitete Vorstellung, dass sich Integration als möglichst lautlose Eingliederung der Zugewanderten in die Mehrheitsgesellschaft zu vollziehen habe. Ein solches, hier als »traditionell« bezeichnetes Integrationsverständnis schließt zudem die Forderung, mindestens aber die Hoffnung auf die Übernahme der in ihr gewachsenen Handlungsorientierungen und Wertmuster durch die Migranten ein. Werden zudem die Fragen der Integration und Migration gar als kompromisslose Assimilation an die Mehrheitsgesellschaft verstanden, bleibt die »aufnehmende« Gesellschaft strukturell vollkommen handlungsentlastet. Was zur Lösung möglicher Integrationsprobleme zu leisten ist, haben ausschließlich die Migrantinnen und Migranten zu erbringen. Integrationsprobleme lassen sich dann ausschließlich auf die unwilligen Migranten abwälzen, die das potenzielle Integrationsdesaster der »Parallelgesellschaften« zu verantworten haben.

Dieser Auffassung lässt sich aber ein anderes, um zahlreiche Dimensionen erweitertes und reflexives Integrationsverständnis entgegensetzen. Der dementsprechende Integrationsbegriff geht davon aus, dass ebenso wie die verschiedenen Handlungsorientierungen die verschiedenen Lebensstile und sozialen Milieus komplex differenzierter Gesellschaften auch Integrationsprozesse in etlichen Facetten und Spielarten kennen. Von *den* Ausländern und *der* Integration kann dann auch keine Rede sein.

Interkulturelle Organisationsentwicklung am Beispiel der Landeshauptstadt München

Franziska Szoldatits und Hubertus Schröder

Die kommunale Integrationspolitik der Landeshauptstadt München steht in einer bemerkenswerten Tradition. Als eine der ersten Großstädte der Bundesrepublik hat sie bereits zu Beginn der 1970er Jahre erkannt, welche Herausforderungen sich aus der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften und dem zunehmenden Familiennachzug für die Kommunen ergeben werden.

Von kommunaler Integrationspolitik zu strategischer Organisationsentwicklung

Das Stadtjugendamt hat Mitte der 1990er Jahre damit begonnen, interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiterschaft zu entwickeln und systematisch den Ansatz der interkulturellen Orientierung und Öffnung zu etablieren. Beispielhaft war die Entstehungsgeschichte des Fortbildungsprogramms »Interkulturelle Verständigung« (vgl. Handschuck/Klawe 2004), das Ansätze aus der Wirtschaft für die kommunale und soziale Arbeit adaptiert hat, das beteiligungsorientiert erarbeitet und ausprobiert wurde und das inzwischen mit seiner »Philosophie« die Fortbildungsgrundsätze der Stadt bestimmt. Die Erfahrungen und Erfolge interkultureller Öffnungsprozesse des Jugendamtes wirkten auf die gesamte Sozialverwaltung und wurden später stadtweit etabliert, was die Bildung der »Stelle für interkulturelle Arbeit« zur Folge hatte, die stadtweit federführend für Integrationspolitik zuständig ist und interkulturelle Öffnungsprozesse begleitet.

Die wichtigste Aufgabe der Stelle war es zunächst, die integrationspolitische Lücke zu schließen und ein aktuelles Integrationskonzept zu erarbeiten. Nach einem gemeinsamen Prozess mit allen Fachreferaten und einer intensiven Öffentlichkeitsbeteiligung wurde 2008 das »Interkulturelle Integrationskonzept der

Landeshauptstadt München« (Landeshauptstadt München 2008) vom Stadtrat einstimmig beschlossen. Damit liegt ein verbindlicher Rahmen mit einer klaren Zielsetzung, mit gemeinsamen Visionen und Grundsätzen, einer einheitlichen Definition von Integration, mit Beteiligungs- und Koordinationsstrukturen sowie mit eindeutigen Umsetzungsaufträgen vor (vgl. Sorg/Szoldatits 2009). Die Ressourcen für die Umsetzung wurden auf sechs zentrale Handlungsfelder gebündelt. Eines dieser Felder ist die »Interkulturelle Orientierung und Öffnung der Stadtverwaltung«.

Unter interkultureller Orientierung wird eine sozialpolitische Strategie verstanden, die Fragen der Anerkennung, der sozialen Gerechtigkeit, der Gleichstellung, der gesellschaftlichen Integration sowie der Teilhabe an Entscheidungsprozessen aufgreift. Interkulturelle Orientierung bedeutet eine sozialpolitische Haltung von Institutionen und Personen, die anerkennt, dass in jeder Gesellschaft unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen leben. Neben diesen sozialpolitischen Grundsätzen, die die Veränderung von Institutionen in der Einwanderungsgesellschaft erfordern, gibt es auch ganz praktische, für die Institution gewinnbringende Erwägungen: zum Beispiel die Kompetenzen neuer Mitarbeitergruppen für die Neuausrichtung von Organisationen zu nutzen, für neue Kunden- oder Nutzergruppen attraktiv zu sein oder dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Interkulturelle Öffnung meint die Umsetzung der interkulturellen Orientierung und zielt darauf ab, bestehende Strukturen kritisch zu analysieren, auf Zugangsbarrieren hin zu untersuchen und daraus Ziele sowie konkrete Maßnahmen abzuleiten. Sie ist auf allen Hierarchieebenen und in allen Arbeitsfeldern umzusetzen. Die Steuerungsverantwortung in Organisationen beinhaltet zu prüfen, ob alle Maßnahmen, Projekte und Einrichtungen Vielfalt berücksichtigen. Methodisch ist interkulturelle Öffnung durch Qualitäts-, Organisations- und Personalentwicklung umzusetzen.

Die Realisierung des interkulturellen Integrationskonzeptes wurde als Top-down-Prozess angelegt, da ohne die Unterstützung der Referatsspitze keine nachhaltige Veränderung möglich ist. Hierfür wurde den Referaten ein einheitliches Vorgehen vorgeschlagen, das jedoch an die Voraussetzungen in jedem Referat angepasst werden konnte. Zunächst hat die Stelle für interkulturelle Arbeit das Integrationskonzept in den Führungsgremien fast aller Referate präsentiert. Daran schloss sich ein Strategieworkshop an, der von der Stelle für interkulturelle Arbeit moderiert wurde und an dem alle Abteilungsleitungen teilgenommen haben. In diesen Workshops wurde zunächst eine Bestandsaufnahme durchgeführt, da davon auszugehen war, dass in jedem Referat bereits erste Ansätze, teilweise auch bewährte Strategien vorhanden waren. Anschließend wurden die wichtigsten Handlungsbereiche identifiziert und ein Umsetzungsfahrplan mit Zielen und Maßnahmen erstellt. Die Stelle für interkulturelle Arbeit berät, unterstützt und kooperiert bei den vereinbarten Maßnahmen. Sie ist für die Steuerung des Gesamtprozesses verantwortlich. Die Verantwortung für die Umsetzung des Integrationskonzeptes liegt bei den Referaten.

Stadtgesellschaft und Verwaltung – Migranten in die Chefetagen!

Gerhard Mersmann

Mannheim, ein Kind der frühen Aufklärung und des Prinzips der Toleranz, glänzte in seiner Geschichte immer dann, wenn die Verschiedenartigkeit seiner Einwohner kongenial zum Wirken kam. In der südwestdeutschen Stadt, in der sogar einmal das Flämische Amtssprache war, sprechen die heutigen Zahlen dafür, dass Multikulturalität und Toleranz der einzige Schlüssel sind, um Zukunft positiv zu gestalten.

Von den knapp 325 000 Einwohnern Mannheims sind insgesamt 124 000 Menschen mit Migrationshintergrund zu zählen, was mehr als 38 Prozent der Bevölkerung ausmacht. Der Anteil von Einwanderern beziffert sich auf gut 20 Prozent der Bevölkerung, also etwa 66 000 Einwohnerinnen und Einwohner. Diese wiederum kommen aus 170 verschiedenen Nationen.

Ausgehend von dem einfachen wie bestechenden Gedanken, dass die Integration der vorhandenen Potenziale bei der Gestaltung der Stadt von großer Hilfe ist, war es notwendig, auch in der Personalentwicklung einen Paradigmenwechsel vorzunehmen.

Strategie und antizyklische Innovation

Als im Jahr 2007 in Mannheim ein neuer Oberbürgermeister gewählt wurde, überraschte dieser die Öffentlichkeit mit einer groß angelegten Initiative der Neugestaltung von Stadt und Verwaltung. Zu einem Zeitpunkt, zu dem von großer Reformmüdigkeit gesprochen wurde, gingen er und seine Unterstützung an das kommunal bis zum heutigen Zeitpunkt wohl größte Reformprojekt der Republik und nutzten somit die ab 2008 einsetzende Weltfinanzkrise für eine antizyklische Innovation.

Leitmotiv war der Gedanke, dass eine Investition in Politik anhand ihrer angestrebten Wirkungen beschrieben werden müsse. Die entsprechenden strategischen Ziele, die in der Stadt Mannheim entwickelt wurden und seitdem den Kompass für die Politik dieser Kommune darstellen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Mannheim bietet mit einer ökologisch und sozial ausgewogenen Urbanität die Vorzüge einer Metropole auf engem Raum ohne die damit sonst verbundenen negativen Eigenschaften von Großstädten.

- Mannheim etabliert sich als Stadt der Talente und der Bildung und gewinnt mehr Menschen für sich.
- Mannheim gewinnt überdurchschnittlich Unternehmen und Gründungen.
- Mannheim ist Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen.
- Mannheim ist Vorbild für Bildungsgerechtigkeit in Deutschland.
- Mannheim ist in der Spitzengruppe der besonders stadtkulturell und kreativwirtschaftlich geprägten und wahrgenommenen Städte.
- Mannheims Einwohnerinnen und Einwohner sind überdurchschnittlich bürgerschaftlich engagiert und werden in besonderem Maße von der Stadt unterstützt.

Paradigmenwechsel in der Personalentwicklung

Die Beschäftigtenstruktur einer Großstadtverwaltung spiegelt den Stand dessen wider, was sich als Normalität der Integrationspolitik der vergangenen Jahrzehnte eingeschlichen hat. Die größten Gruppen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund finden sich in den gewerblich-technischen Berufen wieder, in den Labors von Museen oder im Lehrkörper von Musikschulen arbeiten sehr vereinzelt hochkarätige Spezialisten und in der Hierarchie sind sie auf den unteren Ebenen sporadisch, auf den höheren Direktionen fast gar nicht mehr vertreten.

Die Stadt Mannheim als Arbeitgeber von insgesamt 7000 Menschen macht da keine Ausnahme. Mit dem strategischen Ziel, ein positives Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen zu geben, und der intendierten Akquisition von Talenten stellt sich sofort die Frage nach der praktischen Konsequenz für die Stadtverwaltung.

In der Personalentwicklung und bei den Überlegungen zum Thema Integration ist es allgemein vonnöten, das alte Paradigma normativer Anforderungsprofile über Bord zu werfen. Selbstverständlich kann von Menschen in wichtigen Positionen die Beherrschung der wesentlichen Zivilisationstechniken verlangt werden. Ihre Fokussierung auf eine bestimmte Fachlichkeit steht ebenfalls außer Zweifel, geht es jedoch um die Art und Weise der Selbstorganisation, die Strukturierung der Sozialkontakte oder

Auf den Punkt oder aneinander vorbei? Deutsche und chinesische Kulturkochbücher für Manager

Michael Poerner

Sie wollten schon immer mal wissen, wie man am besten mit chinesischen Managern verhandelt? Was verbirgt sich eigentlich hinter dem sagenumwobenen chinesischen Gesicht? Und wären Sie nicht auch erstaunt, wenn man Ihnen vor einem Aufenthalt in Deutschland empfehlen würde, bei einem Geschäftsessen idealerweise nicht zu rülpsen?

Interkulturelle Ratgeber sind ein faszinierendes und unterhaltsames Thema, an dem man weder als Praktiker noch als Wissenschaftler vorbeikommt. In leicht verständlicher Sprache werden Unterschiede auf den Punkt gebracht und konkrete Tipps formuliert, wie man am besten damit umgehen sollte. Eigentlich eine gute Sache, oder?

Riskiert man einen Blick in Ratgeber für deutsche und chinesische Manager, wird das Kernproblem dieser Bücher schnell deutlich: Sie sind nur wenig fundiert und verwirren meist mehr, als sie Klarheit schaffen. Sie sind bestenfalls strukturierte Erzählungen, die sich inhaltlich stark gleichen und deren Informationsgrundlage nicht näher erläutert wird. Nur in den seltensten Fällen ist ein reflektierter Umgang mit Zugängen interkultureller Kommunikationsforschung zu erkennen. Unabhängig davon ob in deutscher oder chinesischer Sprache: Es handelt sich meist um fragwürdige Kulturrezepte, die auf einer Kombination persönlicher Erfahrung der Autoren und etablierter Stereotypen über die andere Nation beruhen.

Es ist leicht, diese Kulturkochbücher zu kritisieren und sich darüber lustig zu machen. Genau das soll aber an dieser Stelle nicht geschehen. Warum? Populäre Ratgeber sind keine wissenschaftlichen Arbeiten. Die Bücher sollen so oft wie möglich verkauft werden und müssen möglichst viele Leser ansprechen. Es ist sicher nicht einfach, dabei Erwartungen über »die Deutschen« und »die Chinesen« zu vermeiden. Und: Unabhängig davon, ob dieses Wissen fundiert ist oder nicht, so spiegelt sich darin doch

die allgemeine Auseinandersetzung über die jeweils andere Kultur. Populäre Perspektiven erreichen weit mehr Menschen als akademische Elitediskussionen und spielen daher auch bei der Gestaltung interkultureller Weiterbildung eine wichtige Rolle.

Interkulturelle Ratgeber sind also kein albernes Randphänomen, das nicht weiter ernst genommen werden muss. Es handelt sich um eine populäre und gewerbliche Variante interkultureller Kommunikationsforschung, die die Nachfrage nach interkultureller Expertise in einer globalisierten Welt bedient. Selbst wenn man es wollte: Schon wegen der begrenzten Ressourcen ist es kaum möglich, dieser Nachfrage akademisch gerecht zu werden. Das trifft auch für den chinesischen Kulturraum zu, der hierzulande als besonders fremd empfunden und dem traditionellerweise eine besondere Faszination entgegengebracht wird. Auf dem deutschen Buchmarkt erscheint jährlich mindestens ein Dutzend populärwissenschaftlicher Ratgeber unterschiedlichster Couleur, die sich mit den Besonderheiten chinesischer Geschäftskultur beschäftigen.

In China ist bekanntlich alles etwas größer: In den letzten Jahren sind Hunderte interkulturelle Leitfäden erschienen, in denen Unterschiede zur westlichen Business-Etikette thematisiert werden. Der Grund für dieses enorme Interesse ist einfach: Seit dem Beitritt zur Welthandelsorganisation 2001 expandieren chinesische Unternehmen weltweit und sind auch in Industriestaaten aktiv. Neben ökonomischen und juristischen Herausforderungen haben sie vor allem mit fremdsprachlichen und interkulturellen Problemen zu kämpfen – etwa in den Bereichen Personal und Marketing.

Wir werden uns diese deutschen und chinesischen Kulturkochbücher im Folgenden etwas genauer ansehen. Es spielt dabei keine Rolle, ob die darin enthaltenen Kulturrezepte vereinfachend, widersprüchlich oder stellenweise sogar falsch sind. Ent-

scheidend ist, dass sie uns einen Einblick ermöglichen, auf welche Weise in einem Land über ein anderes diskutiert wird: Welche Unterschiede spielen offenbar (k)eine entscheidende Rolle? Welche Strategien werden (nicht) vorgeschlagen, um damit zurechtzukommen? Finden sich Parallelen in Ratgebern des anderen Landes oder redet man vielleicht völlig aneinander vorbei?

Wer über wen und warum?

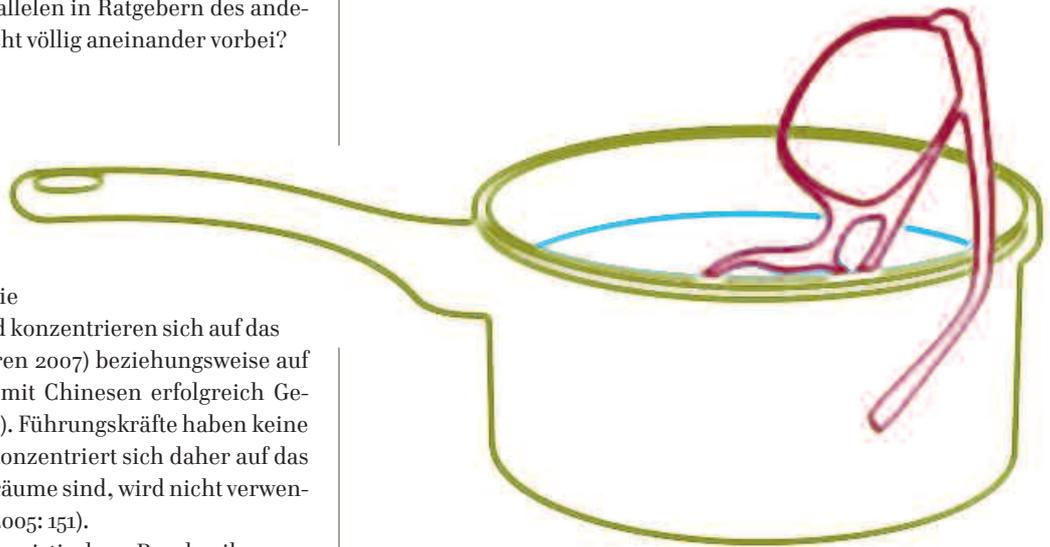
Interkulturelle Ratgeber für deutsche und chinesische Manager haben auf den ersten Blick nur sehr wenig gemeinsam. Deutschsprachige Ratgeber sind »aus der Praxis für die Praxis« (Lee 2006) geschrieben und konzentrieren sich auf das nötige »Business-Know-how« (Sieren 2007) beziehungsweise auf das, was man wissen muss, »um mit Chinesen erfolgreich Geschäfte zu machen« (Vermeer 2007). Führungskräfte haben keine Zeit, dicke Bücher zu lesen, man konzentriert sich daher auf das Wesentliche: »Stoff, aus dem die Träume sind, wird nicht verwendet« (Himmelmann/Hungerbach 2005: 151).

Das Spektrum reicht von essayistischen Beschreibungen persönlicher Erlebnisse bis hin zu Darstellungen kultureller Besonderheiten in bestimmten Situationen. Dazu zählen das erste Treffen und die Übergabe einer Visitenkarte ebenso wie Erklärungsversuche mysteriöser chinesischer Tricks bei einer Geschäftsverhandlung. Zwar tummeln sich auch ausgewiesene Kulturwissenschaftler auf diesem Markt. (Pohl 2008) Die große Mehrheit der Publikationen entfällt allerdings auf Berater, Journalisten und Geschäftsleute.

In China ist das etwas anders. Man findet nur mit Mühe Ratgeber, die sich ausschließlich damit beschäftigen, wie man mit Deutschen erfolgreich Geschäfte macht. Zwar gibt es auch praktische »Business-Ratgeber«, allerdings beschäftigen die sich vor allem mit Unterschieden zwischen einzelnen chinesischen Provinzen. Manchmal sind in diesen Ratgebern auch kurze Kapitel über verschiedene Länder der Welt enthalten. Insgesamt hält sich ihre Anzahl aber in engen Grenzen. Vermutlich sind bisher nicht mehr als eine Handvoll chinesischer China-Knigge erschienen.

Stattdessen ertrinkt man förmlich in allerlei Leitfäden zu »Internationaler Geschäftsetikette« (chin. *guoji shangwu liyi*) oder »Internationaler Geschäftsverhandlung« (chin. *guoji shangwu tanpan*), die sich mit Unterschieden zwischen China und dem Westen beschäftigen. Westen meint fast immer das angelsächsische Ausland beziehungsweise Eigenarten US-amerikanischer Geschäftskultur. Deutschland spielt dabei eigentlich keine Rolle und wird gemeinsam mit Frankreich, England oder Italien ganz am Ende auf einer bis zwei Seiten abgehandelt.

Das interessante an diesen Ratgebern ist, dass sie sich nicht nur an Manager richten. Die große Mehrzahl ist dem Selbstverständnis nach auch als Lehrwerk für Studierende international ausgerichteter Wirtschaftsstudiengänge konzipiert und sogar vom chinesischen Bildungsministerium zertifiziert. Die Leitfäden werden daher von Wissenschaftlern, Universitätsdozenten



oder von Regierungsstellen verfasst und weniger von sogenannten Praktikern.

Chinesische Ratgeber zu westlicher Geschäftsetikette sind deshalb deutlich allgemeiner und auch etwas umfangreicher als deutsche China-Ratgeber. Sie sind sprachlich nüchtern und bemühen sich, sachlich zu argumentieren. Sie beginnen meist mit Erläuterungen zur Globalisierung und der veränderten Situation Chinas in der Welt. Darauf folgen Erläuterungen über Dinge, die man im modernen Geschäftsleben beachten sollte – etwa körperliche Hygiene, angemessene Kleidung oder soziale Umgangsformen. Erst danach folgen Ratschläge zu bestimmten Interaktionssituationen mit westlichen Geschäftsleuten beim ersten Kennenlernen, während einer Verhandlung oder bei einem Geschäftsessen.

Container und Charakterzüge

Deutsche und chinesische Ratgeber beruhen auf dem gleichen Kulturverständnis und gehen auf die gleiche Art und Weise vor. Beide orientieren sich an der gängigen Vorstellung, wonach Kultur mit den Landesgrenzen eines Staats oder einer Ländergruppe gleichzusetzen ist: Kultur ist nach innen homogen, lässt sich am Beispiel einzelner Charakterzüge darstellen und trifft für alle zu, die in diesem Land oder Kulturkreis aufgewachsen sind. Beide Ratgeber konzentrieren sich auf die vermeintlich wichtigsten Merkmale dieser Kultur-Container.

In beiden Ratgebern wird versucht, die Komplexität interkultureller Begegnung auf ein Minimum zu beschränken. Mögliche regionale, soziale oder institutionelle Unterscheidungen werden ausgeklammert. Die Autoren beziehen sich entweder nicht oder nur selektiv auf interkulturelle Wissenschaft. Besonders beliebt sind Ergebnisse internationaler Umfrageforschung von Hofstede und Konsorten, die in der Regel eins zu eins übernommen wer-

Fremde Freunde: Begegnungen über Grenzen hinweg gehören im Kinder- und Jugendtheater Schnawwl zur Kunst dazu

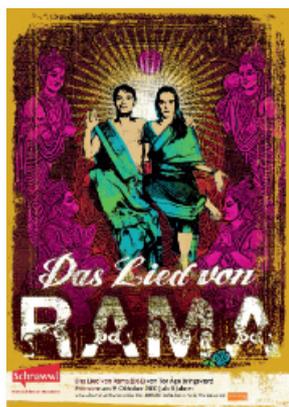
Julia Dina Heße

Der Schnawwl, Theater für junges Publikum am Nationaltheater Mannheim, ist das älteste kommunale Kinder- und Jugendtheater in Baden-Württemberg. Er verfügt über eine eigene Spielstätte und hat ein eigenes Ensemble aus sechs Schauspielern. Im Spielplan finden sich vor allem neue Stücke und Geschichten, die sich mit allem beschäftigen, was das Leben junger Menschen ausmacht, ihren Wünschen, Träumen und Ängsten. Das Publikum des Schnawwl kann mit dem Theater groß werden, denn das Ensemble spielt Stücke bereits für die aller-kleinsten Zuschauer ab einem Jahr, zeigt Bilder-, Märchen- und Erzähltheater, entwickelt eigene Stücke zu brennenden Themen, adaptiert Klassiker für jugendliches Publikum und stellt zeitgenössische Autoren vor.

In Kooperationen mit Künstlern aus aller Welt experimentiert das Ensemble mit grenzüberschreitenden Theaterformen: So entstanden in den letzten Spielzeiten neben einem Tanztheaterstück ein Figurentheaterstück mit einer Schweizer Puppenspielerin, ein Improvisationstheaterstück nach dem Konzept des norwegischen Theaters Isenkräm und ein deutsch-türkisches Musiktheater mit einem Komponisten aus Istanbul.

Jedes zweite Kind, das in Mannheim eingeschult wird, hat einen Migrationshintergrund. Daher interessieren sich die Künstler am Schnawwl auch stets für Geschichten aus anderen Ländern, beschäftigen sich mit fremden Kulturen und sind offen für Austausch und Begegnungen. Damit erfreut sich der Schnawwl auch außerhalb von Mannheim großer Beliebtheit und ist auf Bühnen und Festivals in der ganzen Welt, u. a. in Brasilien, Ägypten, Irland oder Litauen, zu Gast.

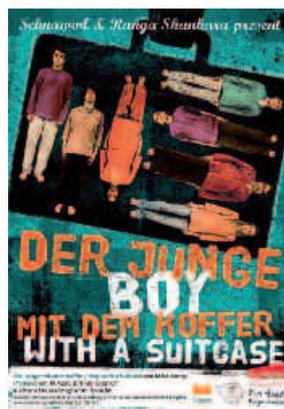
Im September 2009 startete eine von der Kulturstiftung des Bundes geförderte Zusammenarbeit zwischen dem Schnawwl in Mannheim und dem Ranga Shankara Theater im indischen Bangalore – beide durch Industriemigration stark geprägte Städte. Das Theaterprojekt Do I know U? erstreckte sich über gegenseitige Besuche mit Workshops und Gastspielen, bei denen sich die



Ensembles mit Theaterkultur, Arbeitstechniken und Lebenswelt der Partner vertraut machten. Als Abschluss und Höhepunkt entstand 2011 die Inszenierung »Der Junge mit dem Koffer« als Koproduktion, bei der deutsche und indische Künstler gemeinsam auf der Bühne standen. Außerdem brachte der Schnawwl zuvor unter der Mitarbeit einer indischen Choreografin und einer indischen Kostümbildnerin »Das Lied von Rama« – basierend auf dem alten indischen Mythos Ramayana – heraus.

Im April 2012 ist das deutsch-indische Ensemble mit »Der Junge mit dem Koffer« in vier Städten in Indien (Mumbai, Bangalore, Chennai, Pune) zu Gast, bevor die Koproduktion im Juli noch einmal in Mannheim und Stuttgart zu erleben sein wird.

Ebenso wie die beiden Hauptfiguren des gemeinsamen Stücks »Der Junge mit dem Koffer« haben alle Beteiligten dieser Theaterproduktion die halbe Welt durchquert und zwei Monate



benötigt, um über (kulturelle) Distanzen hinweg einen gemeinsamen Boden zu finden und ein Fundament zu legen, auf dem ihre Zusammenarbeit und ihre Freundschaft wachsen konnten. Sie alle starteten von unterschiedlichen Standpunkten, nicht nur geografisch, sondern auch künstlerisch, ästhetisch und sprachlich. Beide Theater haben sich während der Kooperation gegenseitig beeinflusst und konnten sich so inhaltlich und künstlerisch

weiterentwickeln. Keiner der Beteiligten möchte diese Erfahrung missen und alle freuen sich schon jetzt auf das große Wiedersehen bei der Tournee durch Indien im April 2012.

Autorin

*Julia Dina Heße, Öffentlichkeitsarbeit und Dramaturgie am Schnawwl in Mannheim, zusammen mit Andrea Gronemeyer und Gerd Taube Herausgeberin des Buches Kindertheater Jugendtheater. Perspektiven einer Theatersparte (2009), Alexander Verlag Berlin/Köln **Kontakt** Julia.Hesse@mannheim.de*

Boy with a Suitcase/Der Junge mit dem Koffer von Mike Kenny
alle Fotos © Christian Kleiner



Neue wissenschaftliche Publikationen

Bartmann, Sylke/Immel, Oliver (2011) (Hrsg.): **Das Vertraute und das Fremde. Differenz Erfahrung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs.** Bielefeld: Transcript.

ISBN 978-3-8376-1292-9, 29,80 Euro

Bosse, Elke/Kreß, Beatrix/Schlickau, Stephan (2011) (Hrsg.): **Methodische Vielfalt in der Erforschung interkultureller Kommunikation an deutschen Hochschulen. Hildesheimer Schriften zur Interkulturellen Kommunikation.** Frankfurt am Main: Peter Lang.

ISBN 978-3-631-60237-9, 49,80 Euro

Cnyrim, Andrea (2012): **Gastlichkeit als Gegenstand der akademischen Lehre. Ansätze, Erfahrungen und Perspektiven.** In: Wierlacher, Alois (Hrsg.): Gastlichkeit. Rahmenthema der Kulinaristik. Band 3 der Buchreihe Wissenschaftsforum Kulinaristik. Münster: Lit Verlag, S. 487–497.

ISBN 978-3-643-11442-6, 39,90 Euro

Dreyer, Wilfried/Hößler, Ulrich (2011) (Hrsg.): **Perspektiven interkultureller Kompetenz.** Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

ISBN 978-3-647-40332-8, 26,95 Euro

Nazarkiewicz, Kirsten/Krämer, Gesa (2012) (Hrsg.): **Handbuch Interkulturelles Coaching. Konzepte, Methoden, Kompetenzen kulturreflexiver Begleitung.** Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

ISBN 978-3-525-40340-2, ca. 49,95 Euro (in Druck)

Roth, Juliana/Köck, Christoph (2011) (Hrsg.): **Interkulturelle Kompetenz – Culture Communication Skills. Handbuch für die Erwachsenenbildung.** München: Bayerischer Volkshochschulverband (bv). Edumedia. Zweite, überarbeitete Auflage.

ISBN 978-386718-200-3, 19,95 Euro

Rösch, Olga (2011) (Hrsg.): **Interkulturelle Studien zum osteuropäischen Sprach- und Kulturraum. Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Band 7.** Berlin: Verlag News & Media.

ISBN 978-3-936527-29-2, 40,00 Euro

Rupp, Anne/Zelno, Anna/Dalipi, Merlinda/Scheitza, Alexander (2011) (Hrsg.): **Spanien von innen und außen. Eine interkulturelle Perspektive.** Schriftenreihe SIETAR Deutschland e. V. – Beiträge zur interkulturellen Zusammenarbeit. Münster: Lit Verlag.

ISBN 978-3-643-11351-1, 19,90 Euro

Vatter, Christoph/Lüsebrink, Hans-Jürgen/Mohr, Joachim (2011) (Hrsg.): **Interkulturelles Lernen im interregionalen Schüleraustausch zwischen Deutschland und Frankreich: Evaluationsergebnisse und didaktische Materialien des COMENIUS-Regio-Projekts ILIS. Saarbrücker Studien zur Interkulturellen Kommunikation (mit Schwerpunkt Frankreich und Deutschland).** St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.

ISBN 978-3-86110-499-5, 32,00 Euro

Weidemann, Arne/Straub, Jürgen/Nothnagel, Steffi (2010) (Hrsg.): **Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz an Hochschulen? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch.** Bielefeld: Transcript.

ISBN 978-3-8376-1150-2, 29,80 Euro

Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517 Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **mondial** (vormals SIETAR Journal, ISSN 1860-9619) erscheint zweimal jährlich im April und Oktober. Redaktionsschluss ist sechs Wochen vor Erscheinungsdatum. **Inhalt** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Redaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktionelle Mitarbeit** Astrid Porila ·

Chemnitz · porila@uni-hildesheim.de · Irene Helmes · München · irene_helmes@web.de **Lektorat** Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · www.dirkbiermann.net **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben, liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autoren bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Haltenden. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. **ISSN 1867-0253**



Die bisher erschienenen Ausgaben von **mondial** können Sie bei Gaby Hofmann unter office@sietar-deutschland bestellen.

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

SIETAR Bulgaria www.sietarbulgaria.org

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Ireland www.sietarireland.net

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

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

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

Andere nationale SIETAR

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

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

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

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