

mondial Jahresedition

Willkommen, Bienvenue, Welcome, ... Kulturvielfalt, Kulturanst und Negative Integration • Interview: Mehrsprachigkeit in Kindergärten – Ein Indikator für Willkommenskultur • Neue Arbeitsmigration nach Deutschland • Verrückte Kategorien! Ein Vorschlag, Migrationsforschung zu entmigrantisieren **Grundlagen interkulturellen Wissens** Die Vielfalt der Kulturen und

die Einheit der Menschheit. Universalien und Kosmopolitismus • Neue wissenschaftliche Publikationen • Erinnerung an die Anfänge der Interkulturellen Kommunikation: in memoriam David S. Hoopes • Rezensionen **Interkulturelle Praxis** Rückkehr in ein fremd gewordenes Land: Vom anspruchsvollen Prozess des Re-Entry deutscher Auslandsentsandter und ihrer Familien • Interkulturalität im Diversity Management • Von nichts kommt nichts: Akquiseansätze für Trainerinnen und Trainer **Europa** Europa am Scheideweg – Vom guten Umgang mit der Macht • Kulturhauptstädte Europas 2014: Umeå und Rīga **Film ab! Spielfilme und Interkulturelles** Lost in Translation? Zum Phänomen der Nulltranslation bei englischsprachigen Filmtiteln • Film ab! Und guten Appetit. • Ein Filmrezept: Tampopos Nudelsuppe **SIETAR intern** SIETAR FORUM 2014 in Jena • Alle Regionalgruppen im Überblick • Interkulturelle Veranstaltungen 2014 • Global Reach of Bias' Power: Workshopbericht vom SIETAR Europa Kongress 2013 • Management Studies und Interkulturalität – eine schwierige Beziehung? • 15 Fragen an Interkulturalisten • Bilder von: Familiar Facades • **mondial**-Gewinnspiel



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

mit großen Lettern werden Reisende in den Ankunftshallen aller Flughäfen begrüßt: »Willkommen, Bienvenue, Welcome, ...«. Dies sollte auch für Menschen gelten, die nach Deutschland einwandern, um hier zu leben und zu arbeiten. Das hochaktuelle Thema Willkommenskultur ist deswegen nicht nur an erster Stelle in der vorliegenden **mondial**-Ausgabe platziert, sondern auch der Schwerpunkt des diesjährigen SIETAR Forums vom 2. bis 4. Oktober in Jena. Das vielseitige Programm des Forums umfasst rund vierzig Vorträge und Workshops aus der Perspektive von Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung. Das Besondere: Für jeden Tag sind gemeinsame Treffen mit allen Teilnehmenden geplant, um die Fäden zusammenzuziehen und Best Practices zu formulieren.

WissenschaftlerInnen der Ludwig-Maximilians-Universität München haben für **mondial** Rezensionen verfasst. Diesmal handelt es sich um zwei Handbücher über interkulturelles Management bzw. Kommunikation. Wir hoffen, Sie profitieren von diesem Service, ebenso wie von den Akquisetipps für Selbstständige, denn »von nichts kommt nichts«.

Im Frühjahr 2014 fanden die Europawahlen statt. Dieses Ereignis nehmen wir zum Anlass, um uns den Ursprüngen der europäischen Idee zu widmen und zu sehen, wo wir heute stehen.

Umeå und Riga liegen im Norden Europas und wurden zu den Kulturhauptstädten 2014 ernannt. Diese Initiative der Europäischen Union soll dazu beitragen, das kulturelle Erbe in Europa herauszustellen und ein besseres Verständnis der Bürger Europas füreinander zu ermöglichen.

Ansonsten haben wir Filme und Kulinarisches vermengt und heraus kam ein Rezept für eine köstliche japanische Nudelsuppe. Falls Sie dieses Experiment wagen, teilen Sie uns gerne Ihr Ergebnis mit. Anfang Oktober, am Eröffnungstag des SIETAR-Forums, wird auch SIETAR etwas Großartiges mitzuteilen haben. Nämlich die mutige Gewinnerin oder den mutigen Gewinner unseres **mondial**-Gewinnspiels!

Wir drücken die Daumen für den Überraschungspreis und wünschen viel Freude bei der Lektüre.
Ihre Friederike von Denffer, Romy Bauer und das Team von mondial

Willkommen, Bienvenue, Welcome, ...

Das Willkommenheißen und die Etablierung von Willkommenskultur ist ein hochaktuelles Thema unserer Gesellschaft. Im Kern geht es um unsere tatsächliche innere Einstellung gegenüber Vielfalt und Neuem sowie darum, Begriffe und Positionen neu zu denken. Die gesellschaftlichen Bereiche Sprache bzw. Bildung und Erziehung sowie Arbeitsmarkt bilden wichtige Pfeiler in der Entwicklung zu einer noch offeneren Gesellschaft. Dem Komplex Willkommenskultur widmen wir unser diesjähriges SIETAR FORUM in Jena.

4 Kulturvielfalt, Kulturangst und Negative Integration

Klaus J. Bade

7 Interview mit der Sozialwissenschaftlerin Clara Epping

Mehrsprachigkeit in Kindergärten:

Ein Indikator für Willkommenskultur

9 Neue Arbeitsmigration nach Deutschland

Tobias Stapf

12 Verrückte Kategorien! Ein Vorschlag, Migrationsforschung zu entmigrantisieren

Sanna Schondelmayer

Grundlagen interkulturellen Wissens

Als geisteswissenschaftlich-intellektuelle Verortung interkultureller Kommunikation sollen Grundlagen interkulturellen Wissens dienen. Überlegungen zu gesellschaftlichen Zusammenhängen und Fragen zu Vielfalt der Kulturen und Menschen sind Ausgangsbasis für jede Praxis interkultureller Arbeit.

15 Die Vielfalt der Kulturen und die Einheit der Menschheit

Universalien und Kosmopolitismus

Christoph Antweiler

18 Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Bauer

19 Erinnerung an die Anfänge der Interkulturellen Kommunikation:

In memoriam David S. Hoopes

Juliana Roth

20 Rezensionen

Praxishandbuch Interkulturelles Management

Der andere Weg: Affektives Vermitteln interkultureller

Kompetenz von Peter M. Haller und Ulrich Nägele

Marc Hermeking

Interkulturelle Kommunikation

von Stefan Müller und Katja Gelbrich

Jana Möller-Kiero



Interkulturelle Praxis

Interkulturelle Praxis – interkulturelles Leben: Wie werden interkulturelle Themen praktisch angewendet? Konkrete Ergebnisse aus der Forschung geben aufschlussreiche Antworten, wie Menschen in interkulturellen Bezügen leben und arbeiten. Tipps und Tricks zur Professionalisierung im Verkauf interkultureller Trainings und Beratungen werden gegeben und Einblicke in Unternehmen mit heterogener Belegschaft gewährt.

22 Rückkehr in ein fremd gewordenes Land:

Vom anspruchsvollen Prozess des Re-Entrys deutscher Auslandsentsandter und ihrer Familien
Christine Pander

26 Interkulturalität im Diversity Management

Albert Kehrer

28 Von nichts kommt nichts:

Akquiseansätze für Trainerinnen und Trainer
Anja Gnädig

Europa

Im Frühling dieses Jahres fanden die Europawahlen statt. Parallelen zur europäischen Historie werden gezogen, um die Gegenwart analysieren zu können. Die Frage nach Macht ist – wie fast immer – dabei zentral. 2014 benennt die europäische Kommission Umeå und Rīga zu Kulturhauptstädten. Wir haben uns abseits von Touristenpfaden einmal umgesehen.

29 Europa am Scheideweg Vom guten Umgang mit der Macht

Peter Schäfer

32 Kulturhauptstädte Europas 2014: Umeå und Rīga

Romy Bauer

Film ab! Spielfilme und Interkulturelles

»There is something about Mary«, aber wer ist denn gleich »Verrückt nach Mary«? In einer Studie wurden eintausend Filmtitel auf ihre Übersetzung hin untersucht. Hier sind die Ergebnisse. Es gibt gute und schlechte Filme. Manche festigen Klischees, andere räumen damit auf. Manche sind komisch, andere melancholisch. Und erstaunlich viele sind appetitlich. Itadakimasu!

34 Lost in Translation? Zum Phänomen der Nulltranslation bei englischsprachigen Filmtiteln
Regina Bouchehri

38 Film ab! Und guten Appetit.
Friederike von Denffer und Jasmin Bahr

40 Ein Filmrezept: Tampopos Nudelsuppe

SIETAR intern

SIETAR ist das Netzwerk interkultureller Professionals. Regelmäßig finden Welt- oder Europa-Kongresse statt. Auf den biennial stattfindenden Foren in Deutschland wird zu aktuellen Themen konferiert. Die Regionalgruppentreffen als Highlight einer solchen Community bieten die Gelegenheit, sich persönlich zu treffen und auszutauschen.

41 SIETAR FORUM 2014 in Jena: Willkommenskultur in Deutschland – Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung

42 Alle Regionalgruppen im Überblick
Regionalgruppe Nord am Zahn der Zeit

43 Interkultureller Veranstaltungskalender 2014

44 Global Reach of Bias' Power Workshopbericht vom SIETAR Europa Kongress 2013 in Tallinn, Estland
Eliza Skowron und Maria Prahl

46 Management Studies und Interkulturalität – eine schwierige Beziehung?
Bericht zur EURAM-Konferenz 2014 in Valencia, Spanien
Juliana Roth

mondial Klassiker

49 15 Fragen an Interkulturalisten

50 Bilder von: Familiar Facades
Hülya Özsari-Wöffler

58 mondial-Gewinnspiel

59 Impressum

Kulturvielfalt, Kulturangst und Negative Integration

Klaus J. Bade

Die Bevölkerungen der nationalen Wohlfahrtsstaaten Europas altern und schrumpfen. Der demografische Wandel setzt Arbeitsmarkt und Sozialsysteme unter Druck. Reformen in Arbeits-, Sozialrecht und Sozialpolitik allein genügen nicht. Auch Einwanderung ist nötig.

In den meisten europäischen Einwanderungsländern haben sich in den letzten Jahrzehnten Einwanderungsgesellschaften herausgebildet. Die Einwanderungsgesellschaft ist kein Zustand, sondern ein eigendynamischer Sozial- und Kulturprozess. Mehrheits- und Einwandererbevölkerung wachsen in diesem Prozess zusammen und differenzieren sich dabei stets weiter aus. Das verändert Strukturen und Lebensformen von Grund auf.

Unübersichtlichkeit ist deshalb das wichtigste Kennzeichen dieses Sozial- und Kulturprozesses. Er ist vielen Zeitgenossen schon deswegen unheimlich, weil er sich eigendynamisch entfaltet und nicht mehr abgebrochen werden kann. Das stiftet oft Unsicherheit bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Die Einwanderungsgesellschaft ist deshalb keine fröhliche Rutschbahn in ein buntes Paradies mit immerwährenden Straßenfesten zum Empfang von immer neuen Zuwanderern. Sie ist ein mitunter anstrengender Erfahrungs- und Lernprozess, der auch Ängste und Aggressionen freisetzen kann.

Im günstigen Fall ergibt sich dabei eine neue kollektive Identität, getragen von einem solidarischen Wir. Im ungünstigen Fall ergeben sich u. U. übergangsweise Identitätskrisen, gesellschaftliche Konfliktpotenziale, Stellvertreterkonflikte und identitäts-

Die Einwanderungsgesellschaft ist keine fröhliche Rutschbahn.

sichernde Ersatzdiskurse zwischen Wir und Ihr anstelle der nötigen Diskussion um eine neue kollektive Identität.

Umfragen zeigen: Jüngere Menschen aus der Mehrheitsbevölkerung akzeptieren kulturelle Vielfalt und kulturellen Wandel heute weithin als Struktur der Normalität. Radikalisierte fremdenfeindliche und zuweilen auch gewaltbereite jüngere Menschen

bestätigen als Ausnahmen nur die Regel dieser friedlichen Akzeptanz. Bei Älteren gibt es oft eine niedrigere Schwelle zur Kulturangst. Sie findet zum Beispiel Ausdruck in dem Alarmruf, man fühle sich als Fremder im eigenen Land. Sie spricht auch aus der klaren Dominanz der Älteren im Publikum einschlägiger Präsentationen. Das gilt zum Beispiel für die nostalgiekulturpessimistischen Sarrazin-Lesungen, bei denen das Rentnerpublikum geradezu szenetypisch ist (Gutsch 2014; Bade 2014a).

Das alles ist aber nicht nur eine Generationenfrage. Umfragen beleuchten insgesamt eine paradoxe Spannung in der Einwanderungsgesellschaft; denn mit der Akzeptanz der kulturellen Vielfalt wächst auch die Angst davor: Auf der einen Seite steht die wachsende Zahl der Kulturoptimisten oder doch Kulturpragmatiker, auf der anderen Seite die schrumpfende, aber oft umso lauter protestierende Zahl der Kulturpessimisten. Die einen reden von kultureller Bereicherung, die anderen fürchten den kulturellen Untergang der Nation und Europas.

Zu den Bemühungen um Selbstdeutungen und Brückenschläge zählen Versuche, den Kultur- und Sozialprozess der Einwanderungsgesellschaft ebenso auf den Begriff zu bringen, wie die sich darin ausformenden neuen kollektiven Identitäten. Hierher gehören auch die Diskurse um einen ideologiekritisch gegen den Strich gebürsteten, transnational und transkulturell erweiterten Heimatbegriff.

Sie suchen Antworten auf die mentale Erfahrung von Heimat- oder Ortlosigkeit im eigenen Land, aber auch in Europa insgesamt, wozu sich ein ganzes Literaturgenre herausgebildet hat (Mak 1996). Es geht dabei auch darum, eine neue übergreifende und gemeinsame Heimat denken zu lernen, unter deren Dach sich die unterschiedlichsten oft mehrfach in sich gebrochenen kulturellen Heimaten (im Plural) entfalten können.

Die verdrängte Selbstbeschreibung der Einwanderungsgesellschaft wird den zögerlichen Altdeutschen zunehmend von der neu-deutschen Einwandererelite abgenommen. Das gilt zum Beispiel für Soziologen und Politologen wie Naika Foroutan und Aladin El-Mafaalani, für Dichter und Schriftsteller wie Zafer Şenocak und Feridun Zaimoğlu oder für *Public Intellectuals* wie den Orientalisten und kulturwissenschaftlichen Publizisten Navid Kermani.

Die Forschungsgruppe um die Migrationssoziologin Naika Foroutan an der Humboldt-Universität zu Berlin spricht von Hey-

Interview mit der Sozialwissenschaftlerin Clara Epping

Mehrsprachigkeit in Kindergärten: Ein Indikator für Willkommenskultur

Willkommenskultur als die Fähigkeit einer Gesellschaft, sich gegenüber Vielfalt aller Art zu öffnen, kann und muss sich auch im Umgang mit den jüngsten Mitgliedern der Gesellschaft zeigen. Über Elemente einer Willkommenskultur im Kindergartenalltag haben wir mit Clara Epping gesprochen, die für ihre Dissertation in deutschen Kindergärten geforscht hat. Sie hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, wie Kinder und Erzieherinnen mit unterschiedlichen Sprachen umgehen und welche Mittel sie einsetzen, um sich untereinander zu verständigen. In zwei Kindergärten hat sie dazu teilnehmende Beobachtungen, Interviews und Gespräche mit den Erzieherinnen und Videoaufnahmen von Kind-Kind-Interaktionen durchgeführt.

Haben Sie einen persönlichen Bezug zum Kindergarten?

Wie sind Sie auf das Thema gekommen?

Zuhören, Verstehen, Verständigung – das sind Themen, die mich schon immer fasziniert haben. Und im Ausland habe ich die Erfahrung gemacht, dass Kinder einen unverkrampfteren, ganzheitlicheren Zugang dazu haben. Während eines europäischen Freiwilligendienstes in einem zweisprachigen Kindergarten in Ungarn konnte ich erleben, wie die Kinder ganz unterschiedlich damit umgegangen sind, dass ich sie zunächst nicht verstanden habe. Das fand ich so spannend, dass ich dem weiter nachgehen wollte und davon ausgehend mein Dissertationsprojekt entwickelt habe. In den Kindergärten in Deutschland hat mich vor allem die Diskrepanz zwischen der Vielfalt an mitgebrachten Sprachen und der Unsicht- und Unhörbarkeit dieser Sprachen in den Einrichtungen erstaunt. Die Kinder bringen so viel mit – eigentlich eine großartige Ressource – warum wird diese nicht (pädagogisch) mehr genutzt?

Mehrsprachigkeit als Ressource ist das große Thema.

Worin besteht genau die Ressource?

Vereinfacht könnte man sagen: Je mehr Sprachen ein Mensch spricht, desto mehr Kommunikationsmöglichkeiten hat er.

Aber man kann das Thema natürlich auch noch differenzierter betrachten. Aus einem wirtschaftlichen Blickwinkel könnte man etwa die besseren bzw. vielfältigeren Berufschancen, die mit Mehrsprachigkeit einhergehen können, betonen. Dabei stellt sich natürlich immer die Frage, welche Sprachen »wirtschaftlich verwertbar« sind. Das führt dazu, dass einige Sprachen ein höheres Ansehen haben wie z. B. Englisch, Chinesisch, Französisch. Im Kindergartenkontext ist Deutsch als Bildungssprache der Schulen eine für sehr

wichtig erachtete Sprache, die von Eltern und Erzieherinnen und Erziehern gefördert wird. Dieser Fokus auf die deutsche Sprache geht dann manchmal zulasten der anderen Sprachen.

Eine entwicklungspsychologische Sichtweise würde dagegen auf die kognitiven Kompetenzen zielen, die durch Mehrsprachigkeit gefördert werden, etwa die Flexibilität und das metasprachliche Bewusstsein.

Aber vor allem: Die mitgebrachten Sprachen der Kinder sind Fähigkeiten, über die die Kinder im Moment verfügen. Verschiedene Sprachen innerhalb der Kindertageseinrichtung anzuerkennen und als Kompetenz zu werten, ist deshalb auch gut, weil es die Stärken der Kinder in den Blick nimmt und sie nicht über ihre eventuell noch vergleichsweise geringen Deutschkenntnisse definiert. Das ermutigt sie und sie fühlen sich angenommen und willkommen.



Was hat Mehrsprachigkeit mit Willkommenskultur zu tun?

Kulturelle und sprachliche Heterogenität ist in Deutschland, vor allem in den Großstädten, eher die Regel als die Ausnahme. So zeigen Zahlen des statistischen Bundesamtes, dass 2011 bereits ein gutes Drittel der Kinder unter fünf Jahren einen sogenannten Migrationshintergrund hat. Viele Familien mit Migrationshintergrund sprechen (auch) eine andere Sprache als Deutsch. In den Kindertageseinrichtungen kommen so Kinder unterschiedlicher Familiensprachen zusammen. Jeder Kindergarten muss einen Weg finden, mit der Mehrsprachigkeit bzw. Verschiedensprachigkeit der Kinder umzugehen. Daran, inwieweit es gelingt, sprachliche Vielfalt zu akzeptieren und in den Kindergartenalltag zu integrieren, zeigt sich auch die Willkommenskultur der Einrichtung insgesamt.

ligten. Mut, auf altbewährtes und damit sicheres Terrain zu verzichten. Mut, Unsicherheit und Nichtverstehen auszuhalten.

Welche Empfehlungen haben Sie an eine geglü ckte Ressourcennutzung von Sprache an die Kindergärten?

Zentral sind Unterstützung und Information der pädagogischen Fachkräfte, um ihre Unsicherheiten zu reduzieren und die Umsetzung theoretischer Überzeugungen zu stärken. Mehrsprachigkeit sollte weniger als Problem und Gefahr, als Defizit an Deutschkenntnissen, sondern tatsächlich als zu aktivierende Ressource betrachtet werden. Ein wichtiger Ansatz ist die Förderung sogenannter »quersprachiger« Kompetenzen bei allen Kindern zusätzlich zur Förderung der Landessprache: Kinder sollen darin unterstützt werden, unterschiedliche Sprachen und Register zu erkennen, zu unterscheiden und auch selbst zu benutzen und so metasprachliche Kompetenzen erwerben. Durch den spielerischen Gebrauch verschiedener Sprachen können Verständigungsformen entstehen, in die Elemente aller lebenspraktisch relevanten Sprachen einfließen. Neben den Sprachen der Familien können dafür auch die mitgebrachten Sprachen der Erzieherinnen genutzt werden. Warum sich nicht z. B. auf Türkisch begrü ßen, auf Russisch bedanken und ein spanisches Lied singen? Das sind nur Kleinigkeiten, sie können aber einen Unterschied machen. So erzählt eine Erzieherin, die etwas Italienisch gelernt hat, von einem schü chternen italienischen Krippenkind, das sich nach einer spontanen Begrü ßung in der Familiensprache sofort willkommen gefü hlt hat.



Willkommenskultur kann sich an ganz unterschiedlichen Elementen des Kindergartenalltags zeigen: an mehr- und anderssprachigen Büchern und Materialien, am offenen Interesse an den Sprachen der Kinder, an der Selbstverständlichkeit, mit der alle Sprachen im Kindergartenalltag Platz finden. Es gibt schon so viele gute Ideen – bei den Erzieherinnen und Erziehern, den Eltern, den Kindern, in der Forschung, bei allen, die sich für den Kindergarten interessieren und engagieren. Oft fehlt es tatsächlich nur am Geld und an den (gesetzlichen und gesellschaftlichen) Rahmenbedingungen.

Vielen Dank für das Interview.

Clara Epping, M. A., hat an der Ludwig-Maximilians-Universität München Psycholinguistik, Interkulturelle Kommunikation und Europäische Ethnologie studiert. Ihre Dissertation zur sprachlichen Interaktion im multikulturellen Kindergarten hat sie 2013 ebenfalls an der Ludwig-Maximilians-Universität München eingereicht. Zurzeit entwickelt sie zusammen mit dem Starkmacher e.V. in Mannheim das Projekt »sICHtbar – mit neuen Medien kulturelle Grenzen überwinden und Integration fördern«. **Kontakt** Clara.Epping@ikk.lmu.de

Die Neue Arbeitsmigration nach Deutschland

Tobias Stapf

Seit einigen Jahren ist eine neuartige Entwicklung in der EU-Binnenmigration zu beobachten. Immer mehr Menschen machen sich aus dem Süden Europas als Arbeitsmigranten/-innen auf den Weg nach Deutschland. Spanier/-innen stellen dabei eine der Migrantengruppen mit den höchsten Zuwachsraten von bis zu 30 % dar (Destatis 2012). Diese neue Entwicklung verdient Aufmerksamkeit, auch weil sie eine überproportionale und weitestgehend positive mediale Reaktion hervorgerufen hat. Wir bezeichnen dieses Phänomen hier als »Neue Arbeitsmigration«, da es im Vergleich zur Migration der Gastarbeiter/-innen u. a. aus dem Mittelmeerraum in die Bundesrepublik während der 1960er und 1970er Jahre deutliche Unterschiede gibt.

Die »Neue Arbeitsmigration« ist zum einen bedingt durch die langfristig angespannte Situation auf den Arbeitsmärkten in den Mittelmeerländern, insbesondere durch die hohe Jugendarbeitslosigkeit – deren Quoten lagen 2013 in Griechenland bei 59,2 %, in Spanien bei 54,3 %, in Italien bei 41,6 % und in Portugal bei 26,3 % (Eurostat 2013). In einer Umfrage unter 23- bis 26-jährigen Spaniern/-innen gaben 31,5 % der Befragten Deutschland als das Land an, in dem es am einfachsten sei, einen Arbeitsplatz zu finden. Mit 19,1 % war das Vereinigte Königreich das am zweithäufigsten genannte Land (Fundación Pfizer 2013). Zum anderen wird der Fachkräftemangel eine immer größere Herausforderung für deutsche Unternehmen. Daher sind in den letzten Jahren auch immer mehr Fachkräfteinitiativen¹ entstanden, die explizit das Ziel verfolgen, Auszubildende und Fachkräfte² aus den Mittelmeerländern anzuwerben.

Eine umfassende Studie klärt auf

Während über diese Fachkräfteinitiativen in den Medien äußerst rege berichtet wird, fehlte es bisher an wissenschaftlichen Arbeiten, die die »Neue Arbeitsmigration« ausführlich analysierten. Diese Forschungslücke wurde Anfang 2014 durch eine Studie des

Verrückte Kategorien! Ein Vorschlag, Migrationsforschung zu entmigrantisieren

Sanna Schondelmayer

In Deutschland wird Einwanderung (noch immer) nicht als Normalität, sondern als Sonderfall wahrgenommen, und bestimmte mobile Subjekte werden durch ausländerrechtliche Bestimmungen, aber teilweise auch diskursiv in Medien und politischen Konzepten an den Rand der Gesellschaft gedrängt. Sowohl hinsichtlich des Grenzübertritts als auch der Rechte und Möglichkeiten im Land selbst gibt es verschiedene Kategorien von Migrant_innen, verschiedenste Aufenthaltstitel und in medialen Darstellungen und populären Diskursen je nach Herkunftsland, Bildungsgrad und Geschlecht der sich bewegenden Menschen sehr unterschiedliche Bilder und Zuschreibungen. Es gibt Ausländer_innen, die ohne weitere Restriktionen Staatsgrenzen passieren können, und andere, die z. B. als Flüchtlinge, saisonale Arbeitsmigrant_innen oder Bildungsmigrant_innen bezeichnet werden und verschiedensten Restriktionen unterworfen sind; sie haben unterschiedlich eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, zu staatlichen Sozial- und Transferleistungen oder zum Recht auf Familiennachzug. Alle Bezeichnungen bleiben jedoch hinter der Heterogenität der damit Bezeichneten (oder auch nicht Bezeichneten, aber dennoch Grenzen überschreitenden Menschen) zurück. Im Folgenden soll der Fokus daher einmal nicht auf die Migrationsbewegungen selbst, sondern die sich mit ihr befassende Wissenschaft, die Migrationsforschung, gerichtet und wissenschaftskritisch reflektiert werden, wer die Subjekte und Orte sind, die beim Sprechen über Migrant_innen und Migration in der Regel ins Blickfeld geraten.

Zweiteilung der Gesellschaft?

Begrifflichkeiten kritisch reflektiert

Wer nimmt in der Migrationsforschung wen, wo, wann und mit welchen Begrifflichkeiten in den Blick? Mit welchen (sozialen) Bezeichnungen respektive Etiketten werden die beforschten Subjekte und Räume gefasst und an welche theoretischen Konzepte angebunden? Stellt man sich diese wissenschaftskritischen Fragen, wird schnell deutlich, dass selbst kritische Migrationsforschung häufig ihren Fokus auf bestimmte, gesellschaftlich marginalisierte Gruppen und Orte richtet und somit eine Zweiteilung der Gesellschaft in »normale« sesshafte Bürger_innen und von der Norm abweichende mobile Subjekte – Migrant_innen – fortschreibt. Die Unterteilung von Menschen in Migrant_innen und Nichtmigrant_innen – darauf haben in den letzten Jahren etliche Kolleg_innen bereits hingewiesen – ist für viele der in der Migrationsforschung betrachteten Fragestellungen eine unterkomplexe Kategorisierung (siehe z. B. Römhild 1998, 2013; Hess 2007, 2009).

Fragen von Milieu, Alter, Geschlecht, (strukturellem) Rassismus und individuell divergierenden Handlungsmotiven und -maximen bleiben dabei unbeachtet. Diese Reduktion auf nur eine Differenz unterschiedlicher Zugehörigkeiten innerhalb einer Gesellschaft, die aber allen anderen vorangestellt wird, ist in ihrer Eindimensionalität völlig unzulänglich, um angemessene Erkenntnisse über ein gesellschaftliches Miteinander bzw. auch über gesellschaftliche Ein- und Ausschlüsse zu erhalten. Des Weiteren hinkt eine Migrationsforschung, die ein mobiles Individuum nur in

Die Vielfalt der Kulturen und die Einheit der Menschheit

Universalien und Kosmopolitismus

Christoph Antweiler

Menschliche Beziehungen sind heute weltweit durch eine Art »städtischen« Umgangs gekennzeichnet. Derzeit lebt zwar erst gut die Hälfte der Menschen in Städten; strukturell gesehen lebt aber fast die ganze Menschheit urban. Die meisten Menschen dieser Welt begegnen heute an einem normalen Tag mehr Fremden als die meisten prähistorischen Menschen in ihrem ganzen Leben. Wir leben in einer von Menschen gebauten Umwelt dicht zusammen mit vielen anderen Menschen, die uns fast alle *dauerhaft fremd* bleiben. Die Vernetzung macht die Menschheit zunehmend zu einer Art globalen Stamms. Die mögliche Fernwirkung eigenen Handelns impliziert Verpflichtungen gegenüber Menschen außerhalb der eigenen Lebenswelt. Eine Ethik der reinen pluralen Koexistenz ist angesichts der globalen Verflechtungen und auch der weltweiten Auswirkungen menschlichen Handelns nicht mehr möglich. Wenn die Welt zur Stadt wird, brauchen wir eine »Ethik in einer Welt der Fremden« (Appiah 2007). Seit der Antike suchen kosmopolitische Ansätze nach Möglichkeiten, Lokales und Globales zu verbinden: Das Ziel ist »Weltbürgertum«.

Dieser Beitrag argumentiert für eine empirische und moderat universalistische Perspektive auf Kultur und Kulturen. Ein Ansatz, der kulturelle *Diversität* in den Mittelpunkt rückt, stellt unsere Welt präziser dar als Ansätze, die auf kulturelle *Differenz* fixiert sind. Empirische Befunde zu kulturübergreifenden Gemeinsamkeiten werden hier mit neueren Positionen eines planetar orientierten Kosmopolitismus verbunden. Es geht darum, die Menschenwelt weniger auf den Globus zu beziehen, womit eher Grenzen und Differenzen betont werden, sondern eher auf den Planeten, was den Blick für Gemeinsames öffnet.

Kultur ist mehr als Differenz: unser gemeinsamer Nenner

Kultur wird heute vor allem im Plural buchstabiert. Dies gilt gleichermaßen für die mediale Öffentlichkeit wie die Kulturwissenschaften (Aleksandrowicz 2011). Gegen jeden Universalismus, der immer verdächtig ist, ein verkappter Eurozentrismus zu sein, werden vielfache Identitäten betont. Die Massenmedien (und auch die Eliten vieler Gemeinschaften) präsentieren die Welt als Mosaik kultureller Fragmente. Kulturrelativismus ist »in«. Dem steht die These gegenüber, dass es keine Grenzen zwischen Kulturen gebe bzw. diese Grenzen bloß konstruiert seien. Kulturen werden als Flüsse charakterisiert und mit der Metapher der »kulturellen Landschaft« (*ethnoscape*) umschrieben. Beide Thesen sind überzogen. Tatsächlich sind Kulturen keine Container, aber sie sind eben auch keine unbegrenzten Haufen oder offenen Landschaften. Trotz aller »Fuzzyness« (Bolten 2013: 6 ff.) und auch angesichts ihrer Vernetzung sind sie Systeme menschlicher Kollektive. Sozial eingebettete Akteure machen Grenzen zwischen eigenen und anderen Kollektiven und diese gemachten Grenzen konstituieren Kollektive (Antweiler 2014 als Übersicht).

Ein breites kulturvergleichendes Herangehen könnte die derzeit in den Kulturdebatten gängigen Extreme vermeiden. Zwischen und auch in (!) den rund 7000 Kulturen der Menschen (Zahl der Sprachen als Indikator) existiert eine enorme Bandbreite der Variationen. Trotz unterschiedlichster Lebensweisen gibt es aber auch viele grundlegende Phänomene, die wir in allen Gesellschaften finden. Diese kulturübergreifenden Gemeinsamkeiten werden »Kulturuniversalien« genannt. Beispiele sind Inzestverbot und Regeln der Gastfreundschaft. Kulturuniversalien heißen so, weil sie auf der Ebene von Gesellschaften, *nicht* auf der von Individuen angesiedelt sind. Im Unterschied zu Spe-

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Bauer

Albers, Meike Michele (2014):

Japanische Unternehmen in Deutschland: ein Aufeinandertreffen verschiedener Kulturen
München: Iudicium, zugl.: Dissertation
ISBN: 978-3-86205-285-1, € 32,00

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2014):

Vielfältiges Deutschland: Bausteine für eine zukunftsfähige Gesellschaft
Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung
ISBN: 978-3-86793-506-7, € 28,00

Burkhardt, Armin/Zhao, Jin /Zhu, Jianhua (2014):

Alltags- und Fachkommunikation in der globalisierten Welt: Eine Annäherung
Deutsche Sprachwissenschaft international
Frankfurt: Peter Lang, ISBN: 978-3-631-64734-9, € 64,95

Didier, Aliénor (2014):

Fernsehformat-Adaption interkulturell: Theorieansätze und empirische Untersuchungen, am Beispiel des R.I.S.-Formats, dem »europäischen CSI«, in Italien, Frankreich und Deutschland
Saarbrücker Beiträge zur Vergleichenden Literatur- und Kulturwissenschaft, Würzburg: Königshausen & Neumann
Zugl.: Dissertation, vgl. auch Jahresedition **mondial** 2013
»Fernsehformatadaption: Die Lizenz zum Kopieren.«, S. 40-43
ISBN: 978-3-8260-5360-3, € 49,80

Frintrup, Andreas/Flubacher, Brigitte (2014):

Diversity Management in der Personalauswahl: Kulturelle Vielfalt in Unternehmen und Behörden ermöglichen
Berlin, Heidelberg: Springer, ISBN: 978-3-6424-1433-6, € 24,99

Jammal, Elias (2014):

Kultur und Interkulturalität: Interdisziplinäre Zugänge
Wiesbaden: Springer VS, ISBN: 978-3-6580-5283-6, € 39,99

Kleiner, Tuuli-Marja (2014):

Vertrauen in Nationen durch kulturelle Nähe?: Analyse eines sozialen Mechanismus
Wiesbaden: Springer VS, zugl.: Dissertation
ISBN: 978-3-6580-2674-5, € 39,99

Krüger, Brigitte/Stillmark, Hans-Christian (Hrsg.) (2013):
Mythos und Kulturtransfer. Neue Figurationen in Literatur, Kunst und modernen Medien
Metabasis, 9, Bielefeld: transcript
ISBN: 978-3-8376-2530-1, € 39,99

Morikawa, Takemitsu (Hrsg.) (2014):

Die Welt der Liebe: Liebesemantiken zwischen Globalität und Lokalität
Kulturen der Gesellschaft: Bd. 7
Bielefeld: transcript, ISBN: 978-3-8376-2052-8, € 34,99

Pelizäus-Hoffmeister, Helga (2014):

Der ungewisse Lebensabend?: Alter(n) und Altersbilder aus der Perspektive von (Un-)Sicherheit im historischen und kulturellen Vergleich
Wiesbaden: Springer VS, ISBN: 978-3-658-03136-7, € 34,99

Saucedo Añez, Patricia Carolina (2014):

Lateinamerikanische Medien in Deutschland: Medienkonsum und -produktion von Migranten
Internationale und interkulturelle Kommunikation, 9
Berlin: Frank & Timme, zugl.: Dissertation
ISBN: 978-3-7329-0024-4, € 29,80

Thomas, Alexander (2014):

Wie Fremdes vertraut werden kann: Mit internationalen Geschäftspartnern zusammenarbeiten
Wiesbaden: Springer Gabler, ISBN: 978-3-658-03234-0, € 34,99

Yildirim-Krannig, Yeliz (2014):

Kultur zwischen Nationalstaatlichkeit und Migration: Plädoyer für einen Paradigmenwechsel
Kultur und soziale Praxis, Bielefeld: transcript, zugl.: Dissertation
ISBN: 978-3-8376-2726-8, € 26,99

Yousefi, Hamid Reza (2013):

Interkulturelle Kommunikation: Eine praxisorientierte Einführung
Darmstadt: WBG, ISBN: 978-3-5342-6260-1, € 39,90



istockphoto © Grafissimo

Erinnerung an die Anfänge der Interkulturellen Kommunikation: In memoriam David S. Hoopes

Juliana Roth

Der Name von David Hoopes (1928–2014) ist aufs Engste verbunden mit den Anfängen der Interkulturellen Kommunikation in den USA. Hoopes gehört zu der kleinen Gruppe von innovativen Pädagogen und Psychologen, die bereits in den 1960er Jahren damit begannen, interkulturelle Lernmaßnahmen – zunächst für Austauschstudenten, später für weitere Zielgruppen – zu konzipieren und durchzuführen. Die von ihm, häufig in Zusammenarbeit mit anderen Interkulturalisten der ersten Stunde, entwickelten Konzepte und Lernformate haben bis heute ihre Gültigkeit nicht verloren und bilden weiterhin die Grundlagen aller interkulturellen Ausbildungen – selbst wenn man sich der geistigen »Autorenschaft« von Hoopes nicht immer bewusst ist.

Hoopes war (Mit-)Begründer der wichtigsten Institutionen des interkulturellen Feldes in den USA. 1966 entwickelte er den »Intercultural Communication Workshop«¹, das erste konzeptuell fundierte Lernprogramm, das damals für Gaststudenten an US-amerikanischen Universitäten angeboten wurde. Das Programm vereinte theoretische Elemente mit strukturiertem Erfahrungslernen und wurde in der direkten Begegnung zwischen »Einheimischen« und »Fremden« durchgeführt – beides in heutigen interkulturellen Trainings eine Normalität, damals jedoch eine pädagogische Innovation.

Den Höhepunkt erreichte der Workshop in den 1970er Jahren. Für dessen Begleitung gründete Hoopes die Reihe »Readings in Intercultural Communication«², in der interkulturelle Forscher, Pädagogen und Trainer zum damaligen Wissenstand im Bereich der Interkulturalität publizierten. Aus dieser Initiative entstand 1976 der Anstoß zur Gründung von SIETAR International als Vereinigung der professionell arbeitenden Interkulturalisten.

Im Jahr darauf begannen David Hoopes und Dan Landis mit der Herausgabe des »International Journal of Intercultural Research«³, das bis heute den Mittelpunkt für theoretisch arbeitende Interkulturalisten bildet. Zur Unterstützung der damals beginnenden Forschung gründete Hoopes 1980 zusammen mit Margaret Pusch eine weitere wichtige Instanz des interkulturellen Feldes, nämlich den auf Interkulturelles spezialisierten Verlag »Intercultural Press«, dessen Repertoire eine Vielzahl einschlägiger Publikationen umfasst.

Von besonders nachhaltiger Bedeutung ist Hoopes' Beitrag zum interkulturellen Lernen. Dieses fasst er auf als einen pha-

senstrukturierten Prozess, der im Stadium des Ethnozentrismus beginnt und mit dem gekonnten Umgang mit kultureller Differenz endet. Sein daraus 1981 entstandenes Kultur-Lernmodell⁴ stellt für Trainer und Ausbilder bis heute eine stabile Basis für die Bestimmung von Lernzielen und die Auswahl von Lerninhalten und -methoden dar.

Zum Grundlagenwissen heutiger Interkulturalisten gehören auch seine Erkenntnisse zum Verhältnis zwischen Theorie und sozialer Praxis. Von der Interkulturellen Kommunikation forderte er eine ausgewogene Verbindung zwischen beiden, denn sie sei – anders als viele geisteswissenschaftliche Disziplinen – weniger als Ergebnis intellektueller Neugier, sondern vielmehr als Reaktion auf praktische Bedarfe entstanden und sei daher konzeptuell auf die Verknüpfung der beiden Felder angewiesen. Für Theoretiker bedeute das die Forderung nach steter Rückkopplung an die gesellschaftliche Realität, für die Praktiker die Warnung vor der Vernachlässigung der Anbindung an die Theorie.

Der Beitrag von David Hoopes für das interkulturelle Lernen und insbesondere sein Engagement für die Institutionalisierung des interkulturellen Feldes sollten den europäischen Interkulturalisten, die bis heute das Niveau seiner organisatorischen Leistung nicht erreicht haben, ein Beispiel sein.

Dieser Nachruf wurde verfasst von Prof. Dr. Juliana Roth, Kulturwissenschaftlerin an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Vorstandsmitglied von SIETAR Deutschland e. V. Kontakt www.uni-muenchen.de, www.sietar-deutschland.de

Endnoten & Quellen

- 1** Hoopes, David S. (1975): *What is an Intercultural Communication Workshop?* In: ders. (Hrsg.): *Readings in Intercultural Communication*. Society for Intercultural Education, Training and Research, Pittsburgh, S. 2–9; Pusch, Margaret D. (2004): *Intercultural Training in Historical Perspective*. In: Landis, Dan/Bennett, J. M./Bennett, M. J. (Hrsg.): *Handbook of Intercultural Training*. Sage, Thousand Oaks, S. 13–36.
- 2** Hoopes, David S. (Hrsg.) (1970): *Readings in Intercultural Communication*. Vol. 1. Regional Council for International Education, Pittsburgh.
- 3** Seit 1997 wird das Journal durch die »International Academy for Intercultural Research« herausgegeben.
- 4** Sandhaas, Bernd (1989): *Models, Methods and Basic Elements of Intercultural Learning*. In: Funke, Peter (Hrsg.): *Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective*. Günter Narr, Tübingen, S. 81–107.

Rezensionen

Praxishandbuch Interkulturelles Management Der andere Weg: Affektives Vermitteln interkultureller Kompetenz

Von Peter M. Haller und Ulrich Nägele

Rezensiert von Marc Hermeking

Interkulturelles Management ist ein weitläufiges Themengebiet und die Anzahl an wissenschaftlichen Lehrbüchern und rezeptartigen Wegweisern hierzu ist inzwischen kaum noch überschaubar. Dem wird mit dem Praxishandbuch aber nicht einfach ein weiteres Werk hinzugefügt, sondern es ist vielmehr eine Art Praxis-Kompodium entstanden, das von zwei interkulturellen Praktikern auf der Grundlage ihrer langjährigen Berufs- und Lebenserfahrung geschrieben wurde. Als zentrales Ziel streben die Autoren dabei affektive Vermittlung an, oder genauer: eine emotional positive Haltung gegenüber dem Anderssein zu vermitteln.

Zum Aufbau des Buches: Das Buch ist übersichtlich aufgeteilt in zehn Kapitel, wobei die ersten vier Kapitel eher Grundlagen der Interkulturellen Kommunikation betreffen – beispielsweise Hofstede's Indizes und Ich- versus Wir-Kulturen in Kapitel drei –, die letzteren sechs Kapitel dienen hingegen als fundierte Ratgeber für interkulturelle Trainer/-innen sowie internationale Projektmanager/-innen. Auf den ersten Blick scheint dies ein Widerspruch zu



sein, denn Einsteiger in das Themengebiet des interkulturellen Managements werden wohl nicht den Ehrgeiz hegen, interkulturelle Trainings zu gestalten und interkulturelle Trainer/-innen keine Grundlagen Interkultureller Kommunikation mehr benötigen. Diese inhaltliche Quasi-Zweiteilung entspricht allerdings dem gewissen – natürlich weitaus nicht vollständigen – Kompodium-Charakter des Buches, das damit einer breiten Zielgruppe interkultureller Praktiker aus verschiedensten beruflichen Bereichen und mit unterschiedlicher interkultureller Vorerfahrung dienen kann.

Zur Zielgruppe des Buches: Im Grunde wird jeder, der sich beruflich mit kulturellen Unterschieden befasst bzw. befassen muss, irgendwo in diesem Buch interessante Hinweise und Hilfestellungen finden: So mögen z. B. Lehrer kulturelle Prägungen

ihrer Schüler angesichts deren Zeitverhaltens oder Konfliktumgangs in Kapitel drei erkennen oder in Kapitel vier Geschäftsleute hilfreiche Informationen zum Verhandlungsstil ihrer Kunden aus den USA, Japan, Russland und vielen weiteren Ländern erhalten. Größten Nutzen wird das Buch aber für interkulturelle Trainer/-innen, Coaches und Moderatoren/-innen haben, die in den Kapiteln fünf bis neun viele praktische Informationen und Tipps zur Gestaltung von Trainings und Gruppenarbeiten, zahlreiche Rollenspiele sowie reale Fallbeispiele zu verschiedenen Kulturen finden. Eigene Praxiserfahrungen der Autoren fließen dabei in Wort und Bild reichhaltig mit ein. Abschließend wendet sich Kapitel zehn an internationale Projektmanager/-innen und liefert interkulturell relevante Tipps für alle Projektphasen.

Fazit: Sofern man nicht bereits über eine größere Menge an Fachliteratur zu dem Thema verfügt, ist dieses Handbuch mit verständlicher Sprache, klarer Gliederung und vor allem mit seinem starken und anschaulichen Praxisbezug nicht nur für interkulturelle Trainer/-innen eine nützliche Ressource. Mit seinem dünnen Paperback-Einband eignet es sich ggf. auch als Reisebegleiter.

Praxishandbuch Interkulturelle Kommunikation.

Der andere Weg: Affektives Vermitteln interkultureller Kompetenz.

Von Peter M. Haller und Ulrich Nägele

2013, Springer Gabler, Wiesbaden, 336 Seiten

ISBN: 978-3-658-00328-9, Euro 39,99

Rezensent

Dr. phil. Marc Hermeking, Dipl.-Kfm., ist Lehrbeauftragter an der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie freier Dozent an diversen Hochschulen und Bildungsakademien. Seine Lehrschwerpunkte sind interkulturelle Marketingkommunikation sowie Technologieexport in fremde Kulturen.

Kontakt Marc.Hermeking@t-online.de

Interkulturelle Kommunikation

Von Stefan Müller und Katja Gelbrich

Rezensiert von Jana Möller-Kiero

Einmal mehr ein vielversprechendes Handbuch über Interkulturelle Kommunikation, diesmal – wie sich auf den zweiten Blick herausstellt – aus einer weitgehend marketing- und betriebswirtschaftlich orientierten Perspektive heraus geschrieben, das unter Bezug auf Edward T. Halls Gleichsetzung von Kultur mit Kommunikation, den sowohl kompetenz(en)- als auch verkaufsfördernden Anspruch erhebt, einerseits Wissen über »kulturspezifische Signale« bzw. Kommunikationsformen und andererseits »Grundlagen der interkulturellen kommerziellen Kommunikation« vermitteln zu wollen (S. VII). Entsprechend wird im Werk der beiden Wirtschaftswissenschaftler Stefan Müller und Katja Gelbrich davon ausgegangen, dass, je unterschiedlicher Kulturen sich darstellen, umso störungs- und/oder konfliktanfälliger verläuft der interkulturelle Kontakt zwischen Angehörigen dieser Kulturen.

Rückkehr in ein fremd gewordenes Land

Vom anspruchsvollen Prozess des Re-Entrys deutscher Auslandsentsandter und ihrer Familien

Christine Pander

Weltbürger, Kosmopoliten, Mobilitätszioniere: Diese Bezeichnungen haben Strahlkraft und gehören sowohl zum erklärten Ziel vieler Selbstbilder der Moderne als auch zur Erwartungshaltung einer Gesellschaft in Bewegung. Jahr für Jahr zieht es Tausende Arbeitnehmer für ein zeitlich begrenztes Leben ans andere Ende der Welt. Die Möglichkeit, dem Alltag zu entfliehen und Erfüllung in der Ferne zu suchen, gehört nicht mehr nur zum imaginären, selbstgesponnenen Ideal vieler Lebensentwürfe, sondern auch zu den Manifesten beruflicher Anforderungen der Gegenwart. Das spiegelt sich auch in vielen Stellenanzeigen wider: Auslandserfahrung und interkulturelle Kompetenz sind gefragt wie nie.

Während die meisten Arbeitgeber erkannt haben, wie wichtig interkulturelle Trainings zur Vorbereitung auf die Auslandseinsätze sind, scheint aber die Rückkehr als finale Phase der Entsendung noch immer keine ausreichende Relevanz für die Unternehmen zu haben. Welch hohe sozialen Kosten die temporäre Migration jedoch insbesondere für ausreisende Familien mit sich bringen kann, veranschaulicht meine in der Europäischen Ethnologie verortete Dissertation »Rückkehr in ein fremd gewordenes Land. Erfahrungen deutscher Familien nach einem Auslandseinsatz«. Die Akteure dieser empirischen Studie sind als »Mobilitäts-Praktiker« der Gegenwart zu begreifen, anhand deren Erfahrungen nachgezeichnet werden kann, wie weit die gesellschaftlichen, politischen und bisweilen auch die wissenschaftlichen Debatten mancher »Globalisierungsexperten« auf der Makroebene und die erfahrene Realität der Akteure dieser Studie auf der Mikroebene auseinanderklaffen.

Forschungsinteresse und Studiendesign

Für die qualitative empirische Studie sind 14 deutsche Familien anhand von teilstrukturierten, leitfadensorientierten Interviews zu ihren Erfahrungen im Ausland und im Speziellen zur Rückkehr befragt worden. Anschließend wurden die Gespräche tran-

skribiert und ausgewertet. Ziel dieser nicht repräsentativen Studie war es aufzuzeigen, warum die Rückkehr nach Deutschland eine besondere Herausforderung darstellen kann, welche Faktoren diese im positiven wie im negativen Sinne beeinflussen können und welche Rolle dabei dem individuellen Rüstzeug der Rückkehrer zukommt. Um die Situation der Familien bei der Rückkehr analysieren zu können, war es essentiell, das Leben der Familien vor, während und auch nach der Entsendung in den Erhebungen zu reflektieren.

Die Kriterien, die die Interviewpartner erfüllen mussten, waren eng umschrieben: Die Akteure sollten in Deutschland geboren sein, als Wirtschaftsexpats, Entwicklungshelfer, Lehrer oder Kulturmanager in außereuropäischen oder den östlichen Ländern Europas gelebt und gearbeitet haben, und sie sollten mit der festen Intention ausgereist sein, nach einer begrenzten Zahl an Jahren wieder nach Deutschland zurückzukehren. Gesucht wurde außerdem nach Rückkehrerfamilien, die zum Zeitpunkt der Befragung seit mindestens einem Jahr wieder in Deutschland lebten, um sie nicht in der akuten Zeit des Eingewöhnens mit einem Interview zu »überfallen«.

Insgesamt kamen so Erfahrungen von 14 Familien zur Auswertung: darunter Wirtschaftsentsandte deutscher Unternehmen, Entwicklungshelfer, Kulturmanager und Lehrer, die für mindestens zwei bis fünf Jahre ins außereuropäische Ausland oder die östlichen Länder Europas entsandt waren. In der Studie werden sie anhand von einzelnen Portraits vorgestellt. Allen Paaren ist gemein, dass sie entweder bereits als Familie in die Zielländer ausgereist sind oder die Entsendung bewusst für die Familiengründung nutzten. Vertreten sind sowohl Paare, die zum Zeitpunkt der Ausreise über »Beziehungskapital« durch eine über mehrere Jahre gewachsene Partnerschaft verfügten, als auch jüngere Paare, die in den Gastländern zum ersten Mal einen gemeinsamen Hausstand gründeten. Die Mehrheit der Befragten hat bis zum Zeitpunkt der Ausreise noch keine Erfahrungen mit

Interkulturalität im Diversity Management

Albert Kehrer

Auch wenn ein Unternehmen nicht im Ausland produziert oder Produkte verkauft, ist Diversity Management ein wichtiger Managementansatz. Das große Thema, auf welches sich die meisten Unternehmen dabei stürzen, ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Dadurch wird vielfach Frauenförderung mit Diversity Management gleichgesetzt, obwohl hier nur ein kleiner Teilbereich von Diversity angesprochen wird. Bei Diversity Management geht es grundsätzlich darum, die Vielfalt der Belegschaft anzuerkennen und zu fördern. Dadurch entsteht ein Mehrwert für das Unternehmen, der sich in gesteigerter Produktivität, höherer Mitarbeiterbindung und Zugang zu neuen Kunden und Märkten zeigt. Dies gelingt allerdings nur, wenn die Maßnahmen in ein nachhaltiges Personalmanagementprogramm integriert sind und man aus wirklicher Überzeugung wertschätzend mit den Mitarbeitenden umgeht.

Wie spielen nun interkulturelles Management und Diversity Management zusammen? Diversity Management strebt nach einem Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entwickeln können, ungeachtet ihres Alters, ihrer Fähigkeiten, ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Identität und ihrer Religion. Interkulturalität ist also ein Teil von Diversity, der bei genauer Betrachtung letztendlich in jedem Unternehmen von großer Bedeutung ist.

Aus meiner Sicht spielt Interkulturalität im Wesentlichen bei vier Aspekten eine Rolle:

- 1 ins Ausland entsendete Mitarbeitende (Expatriates),
- 2 von ausländischen Tochter- und Schwesterunternehmen nach Deutschland gesendete Mitarbeitende (Inbounds),
- 3 Menschen mit Migrationshintergrund sowie
- 4 aus dem Ausland rekrutierte Fachkräfte

Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

Ich greife die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund heraus, da sie vom interkulturellen Management bisher nicht bzw. nicht in genügendem Maße berücksichtigt wird. Meist sind Unternehmen lediglich an der Durchführung interkultureller Trainings

zur Vorbereitung von Expatriates oder Inbounds interessiert.

Wenn es um kulturelle Unterschiede geht, erscheint die Gruppe der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund vielen als nicht relevant. In vielen Köpfen steckt immer noch die Vorstellung, dass in Deutschland Lebende sich an die hiesigen Gegebenheiten anzupassen haben und in Deutschland Geborene grundsätzlich »deutsch« sind. Doch diese Annahme geht bekanntermaßen fehl, denn uns prägt nicht nur das Land, in dem wir leben, sondern auch die Herkunftskultur unserer Eltern. Menschen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland mit einem Bevölkerungsanteil von zwanzig Prozent keine zu vernachlässigende Gruppe.

Die Aufgabe des Diversity Managers müsste sein, mittels intensiver Kommunikation über kulturelle Unterschiede aufzuklären. Als sehr hilfreich haben sich in diesem Zusammenhang Netzwerke von Mitarbeitenden (sog. Mitarbeiternetzwerke) verschiedener Herkunft gezeigt, mittels derer Diversity Manager Wissen über die Bedürfnisse verschiedener Gruppen direkt von »Betroffenen« erhalten.

Mitarbeiternetzwerke und Diversity Management

In Netzwerken schließen sich Gleichgesinnte zusammen, um sich gegenseitig zu unterstützen. Diese Gruppen werden in der Regel nicht vom Unternehmen initiiert, sondern entstehen an der Basis. Am Anfang sind ihre Ziele nach innen gewandt und dienen einem Sicherheitsgefühl und gegenseitigem Bestärken in einer Welt von Diskriminierung und unsichtbaren Karrierebarrieren. So haben sich vor allem Frauen sowie Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender in unternehmensinternen Netzwerken zusammengeschlossen, aber auch Menschen mit Migrationshintergrund wie z. B. im »Daimler Türk-Treff«. Je nach Mitgliederzahl und Reifegrad durchlaufen die Netzwerke eine sehr spezifische Entwicklung.

Wenn Unternehmen diese Vereinigungen rechtzeitig strategisch in ihr Diversity Management einbinden und eine enge Verzahnung suchen, können beide Seiten profitieren. Netzwerke können als zusätzliche Ressourcen für die Erstellung interner und externer Kommunikationsunterlagen, als Unterstützer bei der Weiterentwicklung der Strategie sowie als Inputgeber für Trainings und andere zielgruppenspezifische Maßnahmen dienen. Arbeitgeber können durch Zusammenarbeit die Entwicklung zur sogenannten Business Resource Group unterstützen (s. Abb.). Dann entstehen Initiativen, z. B. um den Markt im Herkunftsland zu bearbeiten, die Community mit speziell zugeschnittenen Produkten zu bedienen oder für das Personalmarketing und die Personalgewinnung zu nutzen. Viele gute Initiativen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds oder der Kundenansprache kommen aus den Netzwerken. Es gibt eigene Talentpools, die bei der Besetzung von Stellen im Ausland hilfreich sind. Hier entstehen Produktideen, ebenso wie soziales Engagement von Unternehmen z. B. zur Bildung von Frauen mit Migrationshintergrund – Ideen, die den Unternehmen langfristig Vorteile bringen.

Mitarbeiternetzwerke funktionieren am besten, wenn die Mitglieder sich in regelmäßigen Abständen persönlich treffen. Je nach Entwicklungsphase sind das nur Stammtische oder auch Treffen mit Fachvorträgen oder Projektmeetings, weil das Netzwerk eine Veranstaltung (z. B. um über seine Kultur aufzuklären) plant.

Akquisemasätze für Trainerinnen und Trainer

Anja Gnädig

»Wer aufhört zu werben, um Geld zu sparen, kann ebenso seine Uhr anhalten, um Zeit zu sparen.« Dieser Satz von Henry Ford kann aktueller nicht sein und auf die Betrachtung von Akquiseaktivitäten erweitert werden.

Im Bereich interkultureller Trainings gibt es ein großes Angebot und vielfältige Art und Weisen der Kompetenzvermittlung. Lehrt man am besten im klassischen Awareness-Training, über spezifische Projektbetreuung oder durch Einbettung interkultureller Themen z. B. in Führungstrainings? Um sich als Trainer zu behaupten, ist sowohl die Differenzierung von Wettbewerbern entscheidend als auch die Kontrolle über die eigene betriebswirtschaftliche Situation. Dennoch kann sich selbst in der Vertriebsmentalität ein kultureller Unterschied verbergen. Manchen Menschen bestimmter Kulturen fällt es einfacher, sich darzustellen und Stärken zu betonen. Nicht selten habe ich in Gesprächen gehört: »Ich bin doch Trainer, kein Vertriebler.« Wenn die Prioritäten derart gesetzt werden, ist sicherlich ein Anschluss an ein Unternehmen mit existierender Vertriebsstruktur der Schlüssel, auch wenn die Marge abgegeben wird. Für alle Trainer mit Interesse an vertrieblicher Arbeit sollen hier einige Ansätze aufgezeigt werden.

Nur wenige starten ihre Trainertätigkeit mit grundsätzlichen ökonomischen Überlegungen. Wie viele Tage im Jahr mögen Sie fakturieren? Wie viele Angebote müssen verschickt sein, damit dies aufgeht? Wer ist eigentlich meine genaue Zielgruppe? Wo erreiche ich diese? Wie hebe ich mich von Mitbewerbern ab? Wie gestalte ich den Preis? Wie führe ich die Verhandlung?

Für eine ganzheitliche Betrachtung des Vertriebsprozesses lohnt sich der Zoom auf Aktivitäten in 1:n, 1:1 sowie Kundenbindung.

Unter 1:n sind alle Aktivitäten zu betrachten, die die Zielgruppe als Menge ansprechen. Darunter fallen Überlegungen eines Messe- oder Social-Media-Auftrittes, das Streuen von Fly-

Von nichts kommt nichts.

ern, Kooperationen, aktives Networking, aber auch Kaltakquise per Telefon. In Abhängigkeit zur Zielgruppe und eigener Präferenzen mag der Marketingmix sehr unterschiedlich aussehen. Doch in der Praxis erfährt diese Form der Akquise, entweder aus Gründen der Komfortzone oder der Zeit, den größten Gegendruck. In wirtschaftlich stabilen Zeiten ist der Fokus sicher vernachlässigbar. Zum Aufbau einer Präsenz bzw. zur Sicherung der Buchungssituation ist ein Augenmerk auf diese Tätigkeiten gewiss von Vorteil.

1:1 bildet dagegen alle Fähigkeiten zur Gesprächsführung, die einen einzelnen interessierten Kunden zum gebuchten Training begleiten. Wer fragt, führt! Clever ist, den ersten Gesprächsteil mit offenen Fragen zum Verständnis der Kundensituation zu verbringen. Nur wer versteht, was der Kunde wann braucht, wer über Höhe und Freigabe des Budgets entscheidet, kann den Kunden den Schmerz fehlenden Trainings spüren lassen und damit die Verkaufargumentation nicht nur über den Preis führen.

Im Bereich der Kundenbindung und Trainingsnachbetreuung reichen die Aktivitäten von Newslettern bis hin zum Aufbau eines Blogs. »Aus den Augen, aus dem Sinn« lässt sich so vermeiden. Stammkunden bilden das Fundament und erleichtern die Vertriebsarbeit auch durch Referenzen.

Autorin

Anja Gnädig (Dipl.-Kauffr.) arbeitete nach Auslandsaufenthalten in China, USA und Irland acht Jahre im Vertrieb und Marketing bei Oracle. Seit 2009 arbeitet sie als International Business Consultant und begleitet globale Unternehmen. Ihre Überzeugung: Interkulturelles Know-how bietet ökonomischen Vorteil. Außerdem gründete sie eine Firma in der Relocation-Betreuung von Expatriates. Seit November 2013 ist sie im Vorstand von SIETAR Deutschland e. V.

Kontakt www.cultics.com · anja.gnaedig@cultics.com

Europa am Scheideweg

Vom guten Umgang mit der Macht

Peter Schaefer

Jede Seele, die einmal der Wahrheit ins Gesicht sah und sie zu leugnen versucht, mordet sich selbst.

Aus »Danton« von Romain Rolland

Es ist sicher ungewöhnlich, einen Kommentar zu den Europawahlen mit einem Verweis auf Meister Eckhart zu beginnen. Dennoch möchte ich kurz auf das Leben und Werk dieses Kirchenlehrers aus Erfurt eingehen. Eckhart, den viele auch als Mystiker betrachten, hat in seinen Schriften die Wichtigkeit einer tiefen spirituellen Praxis betont. Er sprach von der Verbindung zu Gott, die in jedem Menschen bestehe, und betonte, dass sich ein wahrer Christ vor allem bemühen müsse, seine kleinlichen Interessen zu überwinden, um die Erhabenheit der gesamten Schöpfung betrachten zu können. Nach einer solchen Ablösung von kurzfristigen und materiellen Zielen ist der Mensch dann in der Lage, einen Platz in der Gesellschaft zu finden, ihr in Demut zu dienen und Gutes zu tun.

Ein weiterer wichtiger Europäer war Thomas Morus, der noch vor seiner Ernennung zum Lordkanzler von England 1516 den philosophischen Roman *Utopia* veröffentlichte, in dem er eine ideale Gesellschaft beschrieb und die Eroberungssucht der Adligen in Europa kritisierte. Anstatt Kraft und Ressourcen auf prestigeträchtige, aber eben kostspielige Eroberungen zu verschwenden, sollten doch besser die vorhandenen wirtschaftlichen Strukturen verbessert werden, und zwar vor allem durch eine effiziente und transparente Ausführung der Tätigkeiten nach dem Rotationsprinzip. Alle Mitglieder von Utopia sollten abwechselnd Bauern, Handwerker und Verwalter sein und die höheren Ämter sollten von jenen bekleidet werden, die sich als besonders fähig erwiesen hatten.

Das postdemokratische Europa vor der Reifeprüfung

Beide Denker habe ich erwähnt, weil ich die Hoffnung nicht aufgeben möchte, dass sich unsere europäischen Eliten in diesen kritischen Zeiten, die der britische Soziologe Anthony Giddens als »Reifeprüfung für Europa« bezeichnet hat (vgl. Giddens/Miebach 2014), von ihren Ideen inspirieren lassen werden. Nach nunmehr fast sechs Jahren Dauerkrise hat die Begeisterung für das europäische Projekt bei vielen Bürgern nachgelassen. Voraussichtlich wird die Wahlbeteiligung bei den Europawahlen nur etwa 40 Prozent betragen; und das obwohl die großen europäischen Parteien zum ersten Mal seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon Kandidaten aufgestellt

haben, die im Falle eines Sieges gute Chancen haben, Präsident der Europäischen Kommission zu werden. Ein Recht darauf haben sie jedoch nicht, denn der Präsident wird nicht direkt durch die Bürger gewählt, sondern auf Vorschlag des Europäischen Rats durch das Europäische Parlament.

Allein diese komplizierte Konstruktion zeigt schon, woran es in Europa hakt. Die europäischen Institutionen sind nicht bürger-nah, sondern zutiefst postdemokratisch. Die gewählten Vertreter haben keine echte Macht gegenüber Nationalstaaten und großen Wirtschaftsverbänden und Volksabstimmungen sind verpönt. Dies ist besonders im Verlauf der Eurokrise sichtbar geworden, als viele Probleme im Sinne der Starken, nicht aber der Mehrheit gelöst worden sind. Als sich die Finanzkrise zur Staatsschuldenkrise entwickelte, haben sich die europäischen Eliten auf eine Austeritätspolitik geeinigt, welche die Kosten der Krise in Form sinkender Sozialleistungen, höherer Privatkreditzinsen und gestiegener Staatsschulden letztendlich den einfachen Bürgern und Steuerzahlern aufbürdete. Das ist auch nicht weiter verwunderlich, wenn man bedenkt, dass die europäischen Institutionen erst vor Kurzem von Transparency International als undurchsichtig und wegen zu komplizierter Antikorruptionsvorschriften als anfällig für Korruption eingestuft worden sind (vgl. Transparency International 2014). Der Politikwissenschaftler Fritz Scharpf hat zudem moniert, dass die Art und Weise, wie die Europäische Union konstruiert ist – bei vielen Entscheidungen gilt das Einstimmigkeitsprinzip –, oft dazu führt, dass viele Entscheidungen an den eher liberalen Europäischen Gerichtshof abgegeben werden. Dies erschwere starke Entscheidungen zugunsten der Bürger z. B. im Arbeitsrecht und Tarifrecht und ist der Grund dafür, weshalb sich viele die erprobten Institutionen des Nationalstaats bzw. diesen selbst zurückwünschen (vgl. Scharpf 2008).

Dynamiken wie im alten Rom

Wir erleben eine Entwicklung, in der es den Eliten gelungen ist, alte Vorurteile dazu zu benutzen, die Völker Europas zu entzweien. Man denke nur etwa an die giftigen Bemerkungen über hohe griechische Pensionen oder die fragwürdige Steuermoral der Italiener. Darüber wird oft vergessen, dass der Rest Europas mehr oder weniger stillschweigend dazu gezwungen wird, sich an Deutschlands seit Einführung der Hartz-IV-Gesetze umstrittenes Sozialmodell anzupassen und dass auch die Bankenkrise mehr oder weniger zugunsten französischer und deutscher Banken gelöst worden ist.

Der jetzige Zustand ist aber nicht nur wegen seiner Intransparenz und Korruptionsanfälligkeit fraglich, sondern auch weil er an

Kulturhauptstädte Europas 2014

Romy Bauer

Seit 1985 vergibt die Europäische Union jedes Jahr den Titel »Kulturhauptstadt Europas«. Dabei handelt es sich um eine der erfolgreichsten und bekanntesten Kulturinitiativen der EU. Das Veranstaltungsprogramm, auf dessen Grundlage eine oder mehrere Städ-

Umeå

Umeå (u:meo:) liegt im Norden des Königreiches Schweden, das bereits seit 1995 Mitglied der Europäischen Union, jedoch nicht der Eurozone ist.



Umeå – Stadt der Birken

Umeå – eine kleine, aber eine der am schnellsten wachsenden Städte Schwedens – wird im Volksmund auch die »Stadt der Birken« (Schwedisch: Björkarnas stad) genannt. Grund hierfür sind die über 3000 dieser schnellwachsenden Gehölze, die überall in der Stadt zu finden sind und ihr als Feuerschutz dienen.

Gepflanzt wurden die 3000 Laubbäume im Jahre 1888, nachdem eine riesige Feuersbrunst weite Teile der Stadt zerstört hatte. Um das Übergreifen der Flammen auf anliegende Häuser zu verhindern, beschloss man, weitläufige Birkenalleen als Feuerschneisen anzulegen. Damit erhielt die Stadt einen effektiven natürlichen Schutz gegen weitere Brände, der auch noch schön anzusehen ist.

Aufgrund der nördlichen Lage Umeås schlagen die Birken erst Ende Mai aus und verlieren ihre Blätter schon wieder Ende September.

te von einem unabhängigen Gremium ernannt werden, muss eine starke europäische Dimension aufweisen, Menschen aller Altersgruppen vor Ort einbinden und zur langfristigen Entwicklung der Stadt beitragen. Bis 1998 wurde der Titel jedes Jahr nur an eine Stadt vergeben, ab 1999 konnten sich bis zu fünf Städte über die Ernennung freuen. Um die neuen EU-Mitglieder schnell einzubinden, werden seit 2009 immer zwei Kulturhauptstädte benannt – eine aus den alten und eine aus den neuen Mitgliedsstaaten.

Wir haben uns aufgemacht, Wissenswertes über Umeå und Rīga zusammenzutragen, und dabei von 3000 Birken, acht Jahreszeiten, traditionellen Vierzeilern und einem 600 km langen Weg erfahren.

8 Jahreszeiten

Umeå – das Tor nach Lappland

Neben der »Stadt der Birken« trägt die Universitätsstadt Umeå noch einen weiteren Beinamen: das Tor nach Lappland. Lappland oder Sápmi gilt als Siedlungsgebiet der Samen. Die Samen bezeichnen sich selbst als Sámi (»Sumpfleute«) und sind seit 2000 in Schweden als nationale Minderheit anerkannt. Von den insgesamt ca. 140 000 Samen in Fennoskandinavien leben ca. 20 000 in Schweden, in Umeå selbst schätzungsweise nur 500. Gleichwohl dürften bei der Bewerbung Umeås um den Titel der Kulturhauptstadt Europas 2014 nicht zuletzt auch die samischen Einflüsse ausschlaggebend gewesen sein.

Die Einbindung samischer Kultur ist am deutlichsten daran spürbar, dass sich das Konzept der Bewerbung bzw. die gesamte Veranstaltungsplanung an den acht Jahreszeiten der Samen orientiert:

Die acht Jahreszeiten verdeutlichen für die Samen das Wechselspiel der Natur und legen den Fokus auf das, was im jeweiligen Stadium der Natur wichtig ist. Diese andere Art, die Jahreszeiten mit der Natur zu verknüpfen, ist nicht vielen Einwohnern der Stadt und Provinz Umeås geläufig. Somit wird durch das Kulturhauptstadtjahr der Austausch kulturellen Wissens also nicht nur zwischen Touristen und der Lokalbevölkerung, sondern auch innerhalb der Umeåner Lokalbevölkerung gefördert.

Dass das Samische sichtbar wird, dass an ihren Feiertagen die samische Flagge gehisst wird oder dass es Hinweisschilder auf Samisch gibt – das hofft derweil Ella-Carin Blind, eine Koordinatorin des Kulturhauptstadtjahres. Eigentlich ist sie Mitarbeiterin des samischen Interessenverbandes SSR, der seinen Sitz in Umeå hat. Weitere Einrichtungen mit Bezug auf die Kultur der Samen sind das Zentrum für samische Studien an der Universität Umeå oder die seit zwölf Jahren stattfindende samische Woche mit Konzerten, Ausstellungen und Seminaren.

Lost in Translation?

Zum Phänomen der Nulltranslation bei englischsprachigen Filmtiteln

Regina Bouchehri

Titelidentitäten, Titelanalogien, Titelinnovationen, Titelvariationen oder im Zweifelsfall sogar eine Kombination mehrerer dieser Strategien im Rahmen von Hybridformen – die Möglichkeiten der Titeltranslation sind durchaus vielfältig. Doch seit einigen Jahren geht der Trend beim interkulturellen Transfer englischsprachiger Filmtitel in Deutschland ganz klar in eine Richtung: Titelidentitäten. Seit den 1990er Jahren ist die Beibehaltung des englischen Originaltitels eindeutig die am häufigsten verwendete Transferstrategie und wird etwa bei der Hälfte aller Titel angewendet.

Worin aber liegen die Ursachen für diesen Trend, der sich übrigens nicht allein auf Deutschland beschränkt, sondern in ähnlicher Weise zum Beispiel auch in Frankreich (vgl. Bouchehri 2012: 228 ff.) zu beobachten ist?

Der Weg des geringsten Widerstands

Einer der Gründe für die Beliebtheit von Titelidentitäten liegt sicherlich darin, dass diese Transferstrategie besonders einfach ist. Schließlich besteht die Übersetzungsleistung bei diesem Verfahren lediglich darin zu überprüfen, ob sich der Titel für eine Übernahme in die Zielsprache eignet. Dies sollte allerdings nicht unterschätzt werden, da es hier einige Faktoren im Hinblick auf die zielkulturelle Adäquatheit des Titels zu überprüfen gilt: Entspricht der Titel in Form und Funktion den Konventionen der Zielkultur? Ist der Titel für einen zielkulturellen Rezipienten auch bei geringen Fremdsprachenkenntnissen verstehbar? Oder wichtiger noch: Lässt er sich ohne allzu große Probleme halbwegs korrekt aussprechen?

Folgt man dem Ansatz des Translationswissenschaftlers Erich Prunč, der Translation definiert als »konventionalisierte, interlinguale, transkulturelle Interaktion« (Prunč 2000: 10), stellt auch Titelidentität einen Translationsakt dar. Dennoch ist der translatorische Aufwand für dieses Verfahren, das Prunč als »Nulltranslation« bzw. als »Translationsverzicht« (Prunč 2000: 20 ff.) bezeichnet, in jedem Fall geringer als bei den anderen vorgestellten Transferstrategien.

Titel made in Hollywood

Viel wichtiger aber ist, dass auch aus ökonomischer Sicht einiges für Titelidentitäten spricht. Denn: Filme, vor allem Kinofilme sind teuer. Das betrifft insbesondere die großen amerikanischen Hollywood-Blockbuster, die zum Teil mit immensen Summen von bis zu 500



1. Titelidentität

Beibehaltung des Ausgangssprachlichen Originaltitels für ein übersetztes Werk

<i>12 Years a Slave</i>	<i>12 Years a Slave</i>
<i>Django Unchained</i>	<i>Django Unchained</i>
<i>Pulp Fiction</i>	<i>Pulp Fiction</i>
<i>Basic Instinct</i>	<i>Basic Instinct</i>
<i>Pretty Woman</i>	<i>Pretty Woman</i>
<i>Wild at heart</i>	<i>Wild at heart</i>
<i>Lost Highway</i>	<i>Lost Highway</i>

2. Titelanalogie

(wörtliche) Übersetzung des Ausgangssprachlichen Titels in die Zielsprache

<i>Great expectations</i>	Große Erwartungen
<i>Husbands and wives</i>	Ehemänner und Ehefrauen
<i>I never promised you a rose garden</i>	Ich habe dir nie einen Rosengarten versprochen
<i>In the heat of the night</i>	In der Hitze der Nacht

Film ab! Und guten Appetit.



Friederike von Denffer und Jasmin Bahr

Erstaunlich in wie vielen Kinofilmen kulturelle Diversität, Migration, Fremdheit, verschiedene Sprachen, Dialekte oder Perspektiven eine (Haupt-)Rolle spielen. Und dann gibt es Filme, in denen sich Menschen über die Zubereitung und das Verspeisen von Suppen, Salaten, Aufläufen, Braten, Kuchen, Törtchen, Schokolade und dergleichen austauschen, näherkommen oder zerstreiten, Läden und Restaurants öffnen oder wieder schließen. Und es gibt Filme, in denen ist beides zu finden: Blinis Demidoff und Baba au Rhum in Dänemark, Schokoladenspezialitäten während der Fastenzeit, ein griechischer Gewürzladen in Konstantinopel oder Nudelsuppenzubereitung eingebettet in eine japanische Western-Persiflage.

Hier haben wir eine kleine kulturelle Kostprobe arrangiert.

Zimt und Koriander

Politiki kouzina • 2003 Griechenland

Regie: Tassos Boulmetis • Drehbuch: Tassos Boulmetis
mit Georges Corraface, Ierkolis Michaelidis,
Renia Louizidou, Stelios Mainas

Fanis, ein Dozent für Astrophysik in Athen, wuchs im früheren Konstantinopel auf, aus dem er und seine griechische Familie Anfang der 1960er vertrieben wurden. Sein Großvater Vassilis, Besitzer eines Gewürzgeschäfts, blieb jedoch. Als Fanis ein kleiner Junge war, teilte er mit ihm sein Wissen über das Leben und das Essen. Von ihm erhielt Fanis anhand von Gewürzen erste Lektionen in Astronomie.

Als Vassilis schwer erkrankt und Fanis ein letztes Mal zu ihm reist, erinnert er sich an seine Kindheit im heutigen Istanbul, seine erste Liebe und die Weisheiten, die er von seinem Großvater mit auf den Weg bekommen hat. Dabei stellt er fest, dass ihm die Würze im Leben fehlt.

Der Film widmet sich in den drei Kapiteln »Die Vorspeisen«, »Das Hauptgericht« und »Die Nachspeisen« der Türkei-Griechenland-Problematik anhand einer Familientragödie.

Der Film erhielt beim 4. Nürnberger türkisch-deutschen Filmfestival im Jahr 2005 den »Öngören-Preis« für Demokratie und Menschenrechte. Das Filmfestival präsentiert jedes Jahr Spiel-, Kurz- und Dokumentarfilme aus Deutschland und der Türkei, die dem Publikum einen einzigartigen Überblick über das aktuelle Filmschaffen beider Länder bieten. Der »Öngören-Preis« wird jährlich vergeben.



Ein Filmrezept: Tampopos Nudelsuppe

Lassen Sie sich nicht von der langen Zutatenliste abschrecken, dieses Rezept ist schnell und einfach nachzukochen.

Zutaten für 6 Personen

Für die Brühe: 1 kg dünne Rippe vom Schwein • 1 Suppenhuhn • 3 Stangen Lauch • 1/2 Sellerieknolle • 4 Möhren • 2 EL Salz

Für die Suppenwürze: 1 EL Sesamöl • 3 feingehackte Knoblauchzehen • 3 zerbröselte getrocknete Chilischoten • 4 EL Sojasauce • 6 EL dunkle Misopaste

Für die Nudelsuppe: 500 g getrocknete chinesische Eier-Nudeln; wenn Sie keine bekommen können, nehmen Sie stattdessen frische Ramen-Nudeln • 1 Bund Frühlingszwiebeln • 1 Dose chinesische Bambussprossen • 1 geröstetes Noriblatt (Algen) • 18 Scheiben Schweinebraten (3 pro Person) • dunkles Sesamöl

Zubereitung

Die Brühe »Die Suppe ist das Leben in der Schale.« Um Huhn und Schwein den starken Eigengeschmack zu nehmen, das Suppenhuhn und die Schweinerippchen für eine Minute in kochendes Wasser geben, anschließend kalt abspülen.

Das Gemüse putzen, die Lauchstangen in der Länge halbieren, zusammen mit dem Fleisch in einen Topf mit vier Litern kaltem Wasser geben. Langsam zum Sieden bringen. Die Suppe sollte 4 bis 5 Stunden ganz leise vor sich hin köcheln, sie darf auf keinen Fall brodeln. Anfangs mit einem Schaumlöffel den schmutzig-braunen Eiweißschaum abschöpfen. Nach der Kochzeit die Suppe durch ein Sieb seihen und ggf. noch mal mit Salz abschmecken. Das Gemüse und die Schweinerippchen wirft man weg, das Hähnchenfleisch kann man z. B. für einen Salat verwenden.

Tipp: Sie können von der Brühe einen Rest übriglassen, ihn sehr stark reduzieren und dann in einem Eiswürfelbehälter einfrieren. So haben Sie immer konzentrierte Brühe zur Hand.

Die Suppenwürze Den Knoblauch und die Chilischoten im Sesamöl leicht anrösten. Die Sojasauce dazugeben, die Misopaste darin auflösen.

Die Nudelsuppe Die Nudeln nach Packungsvorschrift kochen. Die Schweinebratenscheiben zum Anwärmen kurz in die Suppe geben. Die Frühlingszwiebeln in schräge Röllchen schneiden, die Bambussprossen abgießen und abspülen, das Noriblatt in schmale Streifen schneiden.

Man gibt nun zuerst etwas von der Suppenwürze in eine Schale, gießt mit der Brühe auf, gibt Nudeln dazu und richtet die restlichen Zutaten (Nori, Narutomaki, Schweinebraten, Bambussprossen, in der Mitte Frühlingszwiebeln) auf der Suppe an. Darüber kommt noch ein kleiner Spritzer dunklen Sesamöls.

Gegessen wird natürlich mit Stäbchen, zwischendurch trinkt man einen Schluck Suppe direkt aus der Schale. Schlürfen ist, da ohnehin kaum zu vermeiden, ausdrücklich erlaubt. Dazu trinkt man Reiswein, den man sich allerdings nie selbst nachfüllt, sondern immer vom Nachbarn einschenken lässt.

Oishii desu ne? Lecker, oder?

Abdruck des Rezepts mit freundlicher Genehmigung von Michael Preidel, Weblog »esse est percipi«, www.qxm.de



»Meister, fängt man beim Essen mit der Suppe an, oder fängt man besser mit den Nudeln an?« **»Wir beginnen zunächst einmal damit, dass wir mit den Spitzen der Stäbchen die Oberfläche der Nudelsuppe berühren, als wollten wir sie zärtlich streicheln.«** »Wozu macht man das?« **»Das ist eine Liebeserklärung an die Nudelsuppe.«** *Dialog aus dem Film Tampopo*



SIETAR FORUM 2014

Jena, 2. bis 4. Oktober

Willkommenskultur in Deutschland Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung

sietar-events.de

Auf dem diesjährigen SIETAR FORUM stellen wir Ihnen neue Richtungen und Best-Practice-Beispiele der interkulturellen Arbeit vor. Drei Tage laden wir ein zur kritischen Diskussion über die Bedingungen einer Willkommenskultur sowie Wege und Formen von Integrationsprozessen in der deutschen multikulturellen Gesellschaft.

Das vielseitige Programm des Forums umfasst rund vierzig Vorträge und Workshops aus der Perspektive von Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung:

Wirtschaft: Neben Best-Practice-Beispielen aus Unternehmen zur Implementierung einer ganzheitlichen Willkommenskultur werden beispielsweise kommunale Strategien zur Gewinnung von hochqualifizierten ausländischen Fachkräften sowie Prozesse interkultureller Personalauswahl und Trainings zur Integration von multikulturellen Teams vorgestellt.

Keynote-Speaker ist unter anderem *Doris Eckert* aus dem Welcome Center Dresden, dessen Ziel es ist, Menschen willkommen zu heißen sowie ihre Zuwanderung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Gesellschaft: Der Begriff »Willkommenskultur« hat sich als fester Bestandteil der Diskussion um Zuwanderung und Integration etabliert, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des wachsenden Fachkräftemangels. Um aus Zuwanderern auf Dauer Einwanderer zu machen, bedarf es aber einer »Willkommens- und Bleibekultur«. Über deren praktische Umsetzung in den öffentlichen und privaten Einrichtungen referiert Keynote-Speaker *Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz*, ehemaliger Leiter der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in Nürnberg.

Der Keynote-Beitrag von Miguel Vicente widmet sich der Fragestellung, welche inhaltlichen Schwerpunkte und strukturellen

Veränderungen nötig sind, um eine kohärente und widerspruchsfreie Migrationspolitik zu entwickeln. Herr Vicente ist Landesbeauftragter für Migration und Integration am Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen von Rheinland-Pfalz. Sein Auftrag ist es, sich – in enger Zusammenarbeit mit den übrigen Ministerien – der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Integration von MigrantInnen anzunehmen.

Bildung: Ansprüche, mit denen fundiert ausgebildete interkulturelle TrainerInnen, Coaches und Consultants arbeiten, zielen heute in der Regel darauf, (inter)kulturelle Kontexte als äußerst dynamische und vielschichtige Handlungsfelder zu verstehen und verständlich zu machen. Erwartungen von AuftraggeberInnen, die Internationalisierungs- und Entsendungsprozesse realisieren möchten, sind häufig jedoch gegenteilig.

Der Keynote-Beitrag »Zooming: Zum Umgang mit *fuzzy concepts* in interkulturellen Trainings« von *Prof. Dr. Jürgen Bolten*, Leiter des Fachgebiets Interkulturelle Wirtschaftskommunikation (IWK) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, widmet sich der Problematik dieser Gratwanderung zwischen Kulturalisierung und potenzieller Verunsicherung der KlientInnen. Es werden darin methodische Ansätze skizziert, um das Dilemma für TrainerInnen aufzulösen.

Dies soll nur eine Kostprobe sein. Auf unserer laufend aktualisierten Homepage können Sie sich umfassend informieren.

Das SIETAR FORUM findet in der bekannten Universitätsstadt Jena statt. Wir freuen uns über die Atmosphäre des Fachgebiets Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, welches Interkulturalität unmittelbar erlebbar macht.

Melden Sie sich zum FORUM an und profitieren Sie vom Erfahrungsschatz und Know-how der interkulturellen Community. Herzlich Willkommen!

SIETAR intern

Regionalgruppe Nord am Zahn der Zeit

Das Neue und Ungewöhnliche der letzten vier Treffen der Regionalgruppe Nord war die Konzentration auf lediglich ein Thema: die Verbindung von interkultureller Praxis mit Achtsamkeitstechniken – eine ganzheitliche Art, bei der die eigene emotionale, körperliche und geistige Selbstwahrnehmung mit interkulturellem Fachwissen verbunden wird. So spürten die Teilnehmenden, wie die eigene Wahrnehmung funktioniert, übten Formate aus dem Ansatz des »Presencings« (Theorie U von Otto Scharmer), führten Dialoge miteinander, die auf der Ebene des empathischen Zuhörens basierten, und diskutierten immer wieder, wie diese Zugänge die interkulturelle Arbeit bereichern.

Von anderen Regionalgruppen wird das Thema bereits aufgenommen und SIETAR-Mitglieder reisen durch die Republik, um an diesen besonderen Veranstaltungen teilzunehmen.

Das weltweit
größte Netzwerk
interkultureller
Professionals:
SIETAR

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten. Regionalgruppen treffen sich regelmäßig, meist an Abendterminen. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referenten regen die Diskussion an. Neben dem fachlichen Erfahrungsaustausch dienen die Treffen auch dem Kennenlernen anderer Interkulturalisten der eigenen Region.

Möchten Sie an einem Treffen teilnehmen, eine nächste Veranstaltung organisieren oder eine Regionalgruppe gründen? Gerne können Sie Kontakt mit Gaby Hofmann in der Geschäftsstelle von SIETAR Deutschland e. V. aufnehmen. Sie kann Ihnen Fragen detailliert beantworten und Sie entsprechend unterstützen.

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

Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Anja Gnädig & Kathrin Micklitz
regioberlin@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Gesa Krämer & Kirsten Nazarkiewicz
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner
regiohamburg@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Sangita Popat
regiokoeln@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Mannheim/Baden/Rheinland-Pfalz

N. N. – Interessierte melden sich bitte bei der Regionalgruppe Stuttgart oder Frankfurt

Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause & Ulrike Schwegler
regiostuttgart@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Südbaden (Freiburg/Basel)

Jan Peschka
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Andreas Hauser
regiomuenchen@sietar-deutschland.de

Interkultureller Veranstaltungskalender 2014

SIETAR Veranstaltungen in Europa 2014

29. Oktober bis 1. November
Lille, Frankreich

SIETAR France Kongress

»Frontiers & Identities:
Navigating Worlds in Motion«
www.sietarfrancecongres.com

24. und 26. Oktober · Warschau, Polen

SIETAR Polska Kongress

»New Era of Expat«
www.sietarpolskakongres.pl

27. und 28. November · Wien, Österreich

Networking Inter Cultures – NIC-Konferenz 2014: »Wie politisch ist interkulturelle Bildung?«

www.intercultures.at

28. November · Wien, Österreich

SIETAR Österreich, Veranstaltungsreihe Culture Talks

Zu Gast: Milton Bennett
www.sietar.at/de/activities/veranstaltungen-2014

8. März bis 12. Oktober · Dresden

Sonderausstellung: »Das neue Deutschland – Von Migration und Vielfalt«

www.dhmd.de

25. März bis 29. Dezember · bundesweit
**Wanderausstellung: »Yes, we are open!«
Willkommen in Deutschland**

Koblenz: 3. Juli bis 13. August
Rostock: 15. Oktober bis 7. November
Hannover: 3. bis 29. Dezember
www.yes-we-are-open.info

4. bis 6. August · Berlin

20. Weltkongress des Internationalen Übersetzerverbands FIT: »Im Spannungsfeld zwischen Mensch und Maschine – Die Zukunft von Übersetzern, Dolmetschern und Terminologen«

www.fit2014.org

27. August bis 7. September · Jena

15. Interkulturelle Sommerakademie 2014

www.interculture.de/sommerakademie.htm

8. und 9. September · Nürnberg

Fachtagung: »Anerkennungskultur vor Ort – Bürgerbeteiligung interkulturell öffnen und stärken«

www.bamf.de

9. bis 12. September · Hildesheim

ICCPR 2014 – Achte Internationale Konferenz zum Thema Kulturpolitik und Forschung

www.iccpr2014.de

15. September bis 3. Oktober · bundesweit
Interkulturelle Woche 2014: »Gemeinsamkeiten finden, Unterschiede feiern«

www.interkulturellewoche.de

16. bis 19. September · Marburg

GAL-Kongress 2014: »Angewandte Linguistik in der Lehre, Angewandte Linguistik Lehren«

www.gal-ev.de

28. September bis 1. Oktober · Berlin
**Herbstakademie »Akkulturation
und Bildung. Methoden, Ergebnisse
und Transfer«**

www.svr-migration.de

6. bis 8. Oktober · Mannheim

5. Bundesfachkongress Interkultur: »Heimaten bewegen«

www.bundesfachkongress-interkultur-2014.de

4. und 5. November · Stuttgart

Global Connect 2014: Forum für Export und Internationalisierung

www.messe-stuttgart.de/global-connect/

14. und 15. November · München

Tagung: »Internationale Studiengänge zwischen Deutschland, Polen und Tschechien: Herausforderungen, Perspektiven und Interdisziplinäre Best Practices«

Podiumsdiskussion zum Thema
»Internationalisierung als Herausforderung
für nationale Bildungsinstitutionen«
(14. November)
www.edu.lmu.de/dp/tagung

13. bis 14. November · Berlin

Diversity-Konferenz 2014

www.diversity-konferenz.de

21. und 22. November · Berlin

EXPOLINGUA 2014 – 27. Internationale Messe für Sprachen und Kulturen

www.expolingua.com

Global Reach of Bias' Power

Is discrimination an issue in intercultural trainings?

Workshopbericht vom SIETAR Europa Kongress 2013 in Tallinn, Estland

Eliza Skowron und Maria Prahl

Unter diesem Titel führten Eliza Skowron und Sara Rodriguez, Trainerinnen bei Working Between Cultures, einen Workshop bei der SIETAR-Konferenz 2013 in Tallinn/Estland durch. Das Ziel war eine Einführung in den Anti-Bias-Ansatz. Die Teilnehmenden bildeten eine sehr heterogene Gruppe betreffend Herkunftsländer, Alter, Trainingserfahrung und Kenntnisstand zum Anti-Bias-Konzept. Sehr schnell stieg die Gruppe in tiefe Diskussionen über das Diskriminierungsmodell ein, berichtete über ihre Erfahrungen aus Trainings und teilte ihre Gedanken zu situativen Machtverhältnissen. In der Gruppe baute sich schnell Vertrauen auf und die Teilnehmenden erzählten unterschiedliche Erlebnisse, in denen sie diskriminiert worden waren oder auch unbewusst und ungewollt diskriminiert hatten. Das Thema der verinnerlichten Unterdrückung und Dominanz bewirkte bei vielen Betroffenheit, da sie sich sehr gut erinnern konnten, wie es sich anfühlt, in einer Form der Unterdrückung sozialisiert zu werden. Zum Schluss wurde die Beispielübung »Privilegiertest« durchgeführt, in der sich alle Teilnehmenden in eine Linie stellen und Fragen zu (unbewussten) Privilegien beantworten sollten. Für ein »Ja« wurde jede/r gebeten, einen Schritt nach vorne zu gehen, bei »Nein« stehenzubleiben. Jede/r ging im eigenen Tempo nach vorne und zum Schluss der Übung waren alle unterschiedlich positioniert und die Heterogenität der Gruppe wurde so auch zusätzlich erlebt.

Anti-Bias-Ansatz – was, wer, woher?

Bias bedeutet im Englischen ›Vorurteil‹, ›Voreingenommenheit‹, ›Befangenheit‹ oder auch ›Schieflage‹. Viel wichtiger und markanter ist es jedoch, wie Bias von Louise Derman Sparks und Carol Brunson-Phillips, den Autorinnen des Konzepts, definiert wird, wonach Bias »jegliche Einstellung oder Überzeugung, die Ursache und zugleich Rechtfertigung der unfairen Behandlung eines Individuums wegen seiner Identität sei« (Derman-Sparks 1989: 3, zitiert nach Trisch 2013: 39). Der Anti-Bias-Ansatz richtet sich also gegen alle Formen der Exklusion, Diskriminierung und Unterdrückung. Er wurde in den 1980er Jahren von der Anti-Bias Education Task Force am Pacific Oaks College in Kalifornien entwickelt, um Empathie bereits im Kindesalter zu stärken und der Weitergabe von Vorurteilen in der sozialen Interaktion entgegenzuwirken. In Südafrika wurde der Ansatz nach dem Ende der Apartheid weiterentwickelt und für die Erwachsenenbildung adaptiert. Mitte der 1990er Jahre gelangte das Konzept nach Deutschland.

Die sechs grundlegenden Annahmen des Anti-Bias-Ansatzes:

1. Jeder Mensch macht Erfahrungen mit Diskriminierung.
2. Jeder Mensch ist voreingenommen.
3. Intersektionale Diskriminierungen addieren sich nicht nur, sondern führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen.

4. Diskriminierung geschieht auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene. Das Zusammenspiel der drei Ebenen muss in den Blick genommen werden; keine Ebene kann singular betrachtet werden.
5. Wenn Akteure/-innen sich in einem situativen Machtverhältnis zueinander befinden (z. B. unterschiedliche Privilegien, Ressourcen, Fähigkeiten etc.), kann es schnell zu Diskriminierung kommen. Dies muss aber nicht zwangsläufig geschehen.
6. Alle Menschen befinden sich in verinnerlichten Machtverhältnissen zueinander.

Anti-Bias-Ansatz – wieso, weshalb, warum?

Eines der ursprünglichen Ziele bestand darin, eine Alternative gegenüber den »touristischen« und »farbblinden« Konzepten anzubieten. Im touristischen Konzept wird die Wissensvermittlung auf Traditionen, Feste, Musik oder typische Gerichte in einer fremden Kultur beschränkt. Dabei wird oft ein starres und homogenes Kulturkonzept herangezogen und Normen, die von den jeweiligen Mehrheits- oder Dominanzkulturen bestimmt werden, nicht hinterfragt (vgl. Trisch 2011: 40). Schwierig dabei ist, dass diese Herangehensweise nicht immer dazu führt, Menschen aus anderen Kulturen auf Augenhöhe zu sehen und besser zu verstehen. Oft werden hier die Unterschiede fokussiert und die Kultur in eine exotische Schublade gesteckt. Farbblinde Konzepte wiederum blenden in guter Absicht wirkmächtige Unterschiede zwischen den Angehörigen der Mehrheits- oder Dominanzkultur und den anderen aus und verfestigen diese dadurch erneut (vgl. Trisch 2011: 40).

Was will das Anti-Bias-Konzept erreichen?

Im Kern geht es darum, Diskriminierung zu reduzieren, die durch ethnozentrische Weltwahrnehmung und Vorurteile entstanden ist. Auf der einen Seite wird versucht, Mitglieder einer Dominanz- oder Mehrheitskultur in Selbstreflexion zu trainieren und ihre Empathie für ihr Gegenüber zu stärken. Auf der anderen Seite richtet sich der Ansatz an die Mitglieder in Minderheitskulturen, denn sie können sich nur dann gegen Exklusion wehren, wenn sie verstehen, wie diese funktioniert.

Herausforderungen des Ansatzes im interkulturellen Training

Oftmals werden von interkulturellen Trainern/-innen ein klassisches Dos-und-Don'ts-Training, Landeskunde, Konzentration auf Unterschiede und ein statisches Konzept von Kultur erwartet. Diskriminierung und unterschiedliche Machtverhältnisse zu thematisieren, kann schnell heikel werden, besonders wenn die Teilnehmenden in vielerlei Hinsicht privilegiert leben. Oft kommt es dann zu einem Schutzreflex, in dem sie sich rechtfertigen, die unterdrückte

Management Studies und Interkulturalität – eine schwierige Beziehung?

Bericht zur EURAM-Konferenz 2014 in Valencia, Spanien

Juliana Roth

Die Jahreskonferenzen der Europäischen Managementakademie (»European Academy of Management/EURAM«) gehören zu den wichtigsten und vielbeachteten Managementevents in Europa, da in den Vorträgen und Diskussionen neue richtungsweisende Ansätze und Ziele für die internationale Managementpraxis vorgestellt werden. Die diesjährige Konferenz von EURAM fand vom 4. bis 7. Juni in Valencia, Spanien, statt. Sie war dem Thema »Waves and Winds of Strategic Leadership for Sustainable Competitiveness« gewidmet. Die 1108 Teilnehmer kamen aus 49 Ländern, die 897 Beiträge wurden in 276 Sitzungen gehalten, die wiederum 14 parallelen Tracks zugeordnet waren.

Begründet war die Themenwahl mit den Widersprüchen, die in der krisengeplagten globalisierten Gegenwart zwischen der wirtschaftlichen Ideologie der Profitmaximierung und Wettbewerbsorientierung einerseits und dem gesellschaftlichen und politischen Streben nach Nachhaltigkeit und Langzeitperspektive andererseits existiert. Die erklärte Absicht der Konferenz war es, neue Führungsmodelle vorzustellen und entsprechend neue Kompetenzen für die Führungskräfte zu definieren.

Die Präsentationen mit Bezug zur interkulturellen Thematik waren den Tracks »International Management«/»Expatriate Management« und »Strategic Management« zugeordnet. Der knappe Raum hier erlaubt keine ausführliche Vorstellung der Vorträge und noch weniger eine kritische Stellungnahme. Genannt werden im Folgenden nur einige Haupttrends, die sich in den relevanten Bei-

trägen abzeichneten und für Interkulturalisten von Interesse sind.

Obwohl die thematische Ausrichtung der Konferenz den Bedarf an neuen Formen des strategischen Managements und an neuen Profilen der in vielen Kulturen agierenden Führungskräfte in den Vordergrund stellte, waren Kultur und kulturelle Differenz sehr selten ein Thema. Und dort, wo sie erwähnt wurden, wurden sie unhinterfragt als nationale Größen definiert. Dem Hofstede'schen Kulturmodell mit seinen mittlerweile auf sieben angestiegenen Dimensionen wurde weiterhin Gültigkeitsstatus verliehen. Die aktuelle Debatte der europäischen Interkulturalisten über die Neubestimmung des Kulturverständnisses als dynamisch und subjektiv sowie die Warnungen vor Überkulturalisierung stießen in Valencia auf keine Resonanz. In ähnlicher Weise wurde kulturelle Differenz behandelt, und zwar als eine unhinterfragte Größe, die sich beim Kontakt von Personen aus verschiedenen Nationen automatisch ergibt.

In den wenigen Beiträgen, in denen kulturelle Kompetenz angesprochen wurde, wurde sie ebenfalls als eine intuitive Größe behandelt. Die biografischen Lebenserfahrungen der Expatriates im internationalen Alltag wurden als entscheidende Faktoren für die Erlangung von interkultureller Kompetenz gesehen. Dies ist eine Sichtweise, die ganz im Gegensatz zu der im interkulturellen Feld etablierten Vorstellung steht, dass interkulturelle Kompetenz sich als Ergebnis interkulturellen Lernens erstellt und dass Letzteres als ein strukturierter und professionell geleiteter Lernprozess

SIETAR-Kongresse in Zahlen

Die SIETAR Europa-Kongresse finden alle zwei Jahre statt, ebenso, wie die SIETAR-Foren in Deutschland. Die beiden Veranstaltungen wechseln sich jährlich alternierend ab. Die größten Treffen interkultureller Professionals sind die Weltkongresse. Der letzte fand in Granada, Spanien, mit 800 Teilnehmenden statt.

285

2013 SIETAR Europa Kongress Tallin
Global Reach, Local Touch: How Streams of Culture are Shaping our Futures.

170

2012 SIETAR Forum Berlin
2012+38 Global Integral Competence: Mind, Brain, Culture and System

350

2011 SIETAR Europa Kongress Krakau
Interculturalism Ahead: Transition to a Virtual World?

stattzufinden hat. Folgte man der Logik der EURAM-Vorträge, wären der Einsatz von interkulturellen Trainern und Ausbildern und deren Professionalität ernsthaft infrage gestellt.

Wie sind diese Trends zu interpretieren? Als ein Ignorieren der Erkenntnisse anderer Disziplinen seitens der Managementstudien, als Zeugnis der geringen Tauglichkeit kultureller Konzepte für das Wirtschaftshandeln oder als Hinweis auf einen sich ankündigenden Paradigmenwechsel in der Auffassung von Kultur und Interkulturalität? Auf jeden Fall stellen sie die Interkulturalisten aus Wissenschaft und Praxis vor neue Herausforderungen bei der Suche nach passenden Tools für die Erfassung kultureller Aspekte im Führungsverhalten.

Dieser Kongressbericht wurde von **Prof. Dr. Juliana Roth** verfasst, Kulturwissenschaftlerin an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Vorstandsmitglied von SIETAR Deutschland e. V. Eine Auswahl von Originalartikeln bzw. Kongressbeiträgen mit einem auch entfernteren Bezug zur interkulturellen Thematik kann über die Autorin angefordert werden.

Kontakt j.roth@ikk.lmu.de, roth@sietar-deutschland.de
www.uni-muenchen.de, www.sietar-deutschland.de

800

145

2010 SIETAR Forum Bonn

Ressource Vielfalt?
Welten im Umbruch:
Vielfalt verstehen –
erhalten – gestalten

2008 SIETAR Weltkongress Granada, Spanien

Wie die Globalisierung
Kulturen beeinflusst
und wie Kulturen die
Globalisierung formen

Neuerscheinungen zur interkulturellen Kompetenz



Angesichts Fachkräftemangels und Globalisierung sind Unternehmen, Behörden und Institutionen zu interkultureller Öffnung aufgefordert. Dieses umfassende Handbuch zeigt, wie sich das effektiv realisieren lässt.

Elisabeth Vanderheiden / Claude-Hélène Mayer (Hg.)

Handbuch Interkulturelle Öffnung

Grundlagen, Best Practice, Tools

2014. 714 Seiten, mit 42 Abb. und 15 Tab., gebunden
€ 49,99 D / € 51,40 A
ISBN 978-3-525-40361-7

eBook: ISBN 978-3-647-40361-8

Melanie Maurus / Daniela Weis /
Alexander Thomas

Beruflich in Griechenland

Trainingsprogramm für Manager, Fach-
und Führungskräfte

Handlungskompetenz im Ausland
2014. 144 Seiten, mit 7 Cartoons von
Jörg Plannerer, kartoniert
€ 19,99 D / € 20,60 A
ISBN 978-3-525-49153-9

eBook: ISBN 978-3-647-49153-0

Alexander Thomas / Saskia Lackner

Beruflich in Österreich

Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte

Handlungskompetenz im Ausland
2013. 164 Seiten, mit 7 Cartoons von Jörg Plannerer, kartoniert
€ 19,99 D / € 20,60 A
ISBN 978-3-525-49152-2 | **eBook:** ISBN 978-3-647-49152-3



Anzeige

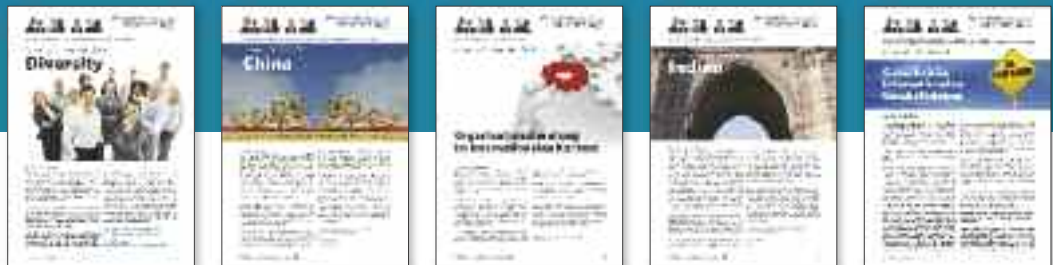
Vandenhoeck & Ruprecht
www.v-r.de

Schon dabei?

Werden Sie Mitglied von SIETAR Deutschland e. V. und profitieren Sie von folgenden Vorteilen:

- Zugang zum weltweiten SIETAR-Netzwerk
- ermäßigte Teilnahmegebühren für SIETAR-Veranstaltungen weltweit
- Mitteilung von Trainergesuchen, Stellenanzeigen und Fortbildungsmöglichkeiten
- regelmäßige Einladungen zu Tagungen, Workshops, Arbeitsgruppen und Regionaltreffen
- kostenloser Bezug von **mondial**, dem Magazin für interkulturelle Perspektiven, und des E-Journals »Wirtschaftsdialoge«, das virtuelle Sprachrohr des Wirtschafts-Arbeitskreises von SIETAR Deutschland
- Zusendung des elektronischen Bots mit Veranstaltungsankündigungen und aktuellen Informationen des Vereins
- günstige Versicherungstarife zur Vorsorge und Absicherung (bei Trainerversorgung e. V.)
- aktive Mitgestaltung des Vereins

Die Mitgliedschaft bei SIETAR Deutschland e. V. schließt automatisch die Mitgliedschaft bei SIETAR Europa ein. Wir freuen uns über Ihren Anruf: +49 (0)621-717 90 02 · www.sietar-deutschland.de

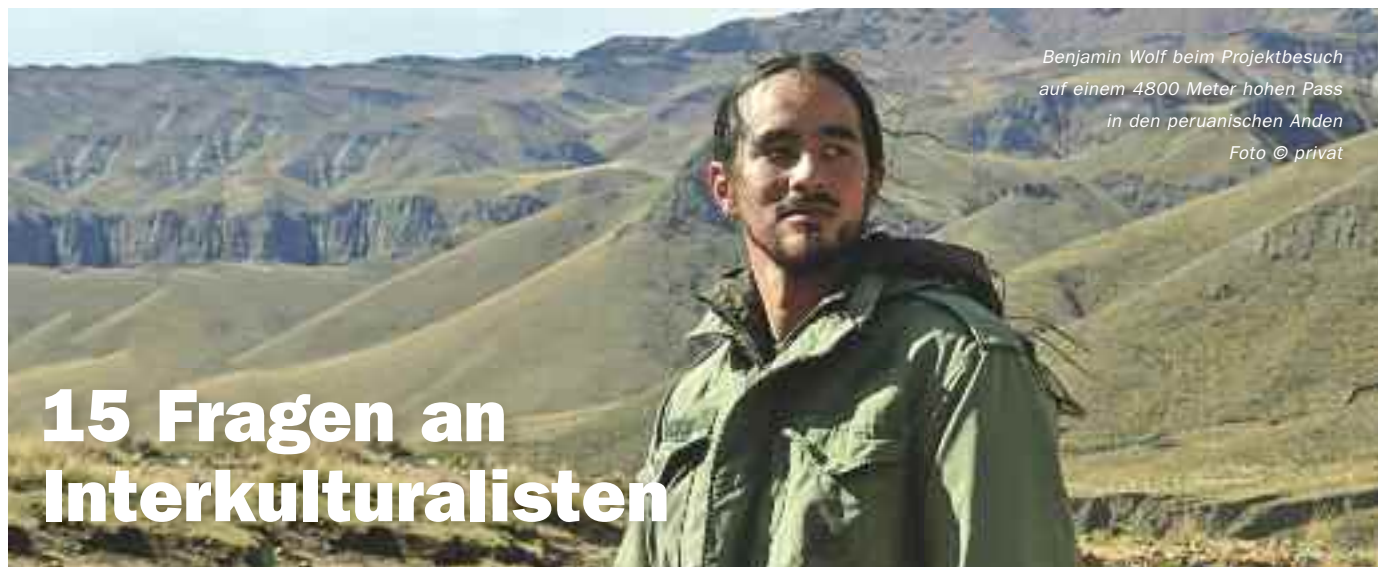


Neue Ausgabe der SIETAR Wirtschaftsdialoge: **Brasilien**

Das E-Journal »Wirtschaftsdialoge« ist das virtuelle Sprachrohr des Wirtschafts-Arbeitskreises von SIETAR Deutschland e. V. Getreu dem Motto »aus der Praxis für die Praxis« werden aktuelle Themen zu kultureller Diversität und zum interkulturellen Management aufgegriffen.

Brasilien ist das Sommer-Thema 2014 der Wirtschaftsdialoge:

- Spotlight: Die Fußball-WM in Brasilien. Aufbruch oder verpasste Chance?
- Markteintritt Brasilien – o jogo bonito (das schöne Spiel)
- Brasilianer und Deutsche: Wie gut man miteinander auskommen kann, wenn man in multikulturellen Teams zusammenarbeitet
- Wirtschaftsdialog mit Brasilianern – Projektmanagement-Ausdrücke für den Alltag
- Interview mit Michael Gabriel, Leiter der Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS) bei der Deutschen Sportjugend



Benjamin Wolf beim Projektbesuch
auf einem 4800 Meter hohen Pass
in den peruanischen Anden
Foto © privat

15 Fragen an Interkulturalisten

Benjamin Wolf ist Gründer und Geschäftsführer der Stiftung Stay. Seine These: Entwicklungshilfe ist nicht die Lösung, sondern das Problem.

Mit Mitte zwanzig zog es Benjamin Wolf für mehrere Monate ins Ausland, er reiste u. a. zu seinem deutschen Adoptivvater nach Indien und zu seinem leiblichen Vater nach Indonesien. Auf diesen Reisen fasste er den Entschluss, der erlebten Armut etwas entgegenzusetzen und aktiv zu werden. Seit dieser Zeit ist er, neben seinem ehrenamtlichen Engagement, systematisch und gezielt auf der Suche nach der besten Lösung bzw. dem »idealen Projekt«. Nur wenige Wochen nach seiner Rückkehr aus Asien reiste er deshalb gleich weiter nach Südamerika. Dort verbrachte er mehrere Monate in Ecuador, wo er sein erstes Projekt fand, für das er später vier Jahre als Projektleiter tätig war. 2006 gab Benjamin Wolf seine Festanstellung in einer Unternehmensberatung auf und gründete die Stiftung. Seine Vision war, auf die Kritik an der Entwicklungshilfe zu reagieren und neue, funktionierende Projekte zu kreieren, die sich sogar von selbst weiter verbreiten.

Die Stiftung Stay fördert heute 15 Projekte in neun Ländern. Getreu ihrem Leitspruch »Entwicklung, die bleibt« startete im Januar 2013 das nachhaltig ausgelegte Pilotprojekt Stay Alliance in Uganda. Das Ziel ist zu zeigen, dass reine Selbsthilfe der Einheimischen, ohne Einmischung von westlichen Experten die effizienteste, wirkungsvollste und dauerhafteste Form von Entwicklung ist. Die Stay Alliance ist selbststeuernd und finanziell selbsttragend konzipiert. Ihr Fundament sind einheimische Sozialunternehmer, über welche u. a. die Ausbildung lokaler Multiplikatoren wie Lehrer und Krankenschwestern gefördert wird.

Benjamin Wolf wurde 1975 in Darmstadt geboren und lebt heute mit seiner Familie in Stuttgart. Er studierte in Stuttgart Betriebswirtschaftslehre für Non-Profit-Organisationen und beschäftigt sich aktiv mit der Kritik an der etablierten Entwicklungshilfe.

Kontakt www.stay-stiftung.org, welcome@stay-stiftung.org

Besucheradresse: Stiftung Stay, Elisabethenstr. 11, 70176 Stuttgart,
Tel. 0711-658 16 84

1. **Mein deutsches Lieblingswort ist ...** Leidenschaft.
2. **Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ...** frische Erdbeeren mit Sahne.
3. **Wenn ich Familie/Freunde im Ausland besuche, mache ich zuerst ...** ein Nickerchen, das gibt mir das Gefühl, richtig angekommen zu sein.
4. **Dafür gibt es in Deutschland ein bisschen zu viel ...** verbissene Versuche, dem Leben rundum Perfektion und Garantien abzurufen.
5. **Als König von Deutschland würde ich ...** Glücksforschung und Selbstverwirklichung zum Pflichtfach machen.
6. **Meine Arbeit bedeutet für mich ...** diesen Teil meiner Energie und Lebenszeit für etwas wirklich Sinnvolles, für ein großes Ziel der Menschheit einzusetzen.
7. **Was ich schon immer gerne mal machen wollte, es aber bisher nicht geschafft habe ...** Rockstar werden.
8. **Was ich unbedingt noch wissen möchte ...** wie meine Kinder ihr Leben leben – und was wirklich bei unserem Pilotprojekt in Uganda herauskommt.
9. **Ich glaube an ...** das selbst unter widrigsten Umständen doch immer wieder hervorbrechende Gute in uns Menschen.
10. **Als 13-Jähriger wollte ich gerne werden ...** Erfinder oder Indianer.
11. **Diese Website würde ich der Welt empfehlen ...** www.killgooglefacebookamazon.org
12. **Glücklich macht mich ...** ein ruhiger Moment auf einem Felsen mit Blick auf das Meer.
13. **Mich ärgert im Moment ...** dass diejenigen Projekte viele Spenden erhalten und verwirklicht werden, die mit viel Aufwand und Werbung am lautesten schreien, und nicht die, die am wirkungsvollsten sind.
14. **Dieses Kompliment verunsichert mich ...** »Du könntest zu ›Schlag den Raab‹ oder ›Wer wird Millionär?‹ gehen!«
15. **Diesen Menschen möchte ich gerne kennenlernen ...** Judith Holofernes (die Sängerin der Band »Wir sind Helden«, Anm. der Red.).



Bilder von: Familiar Facades

Hülya Özsari-Wöffler

Ein Kunstwerk, das Asylsuchende multimedial und imposant im öffentlichen Raum in Erscheinung treten lässt.

Durch eine mediale und politische Brille gesehen werden bei Fragen der Migration viel zu selten Dialoge im Sinne einer gleichberechtigten Auseinandersetzung und eines Austauschs geführt, sondern Konzepte, Kategorien und Bilder geschaffen, die häufig von Rassismen und Stereotypisierung geprägt sind. Es sind verzerrte Bilder, in denen eine vermeintlich einheitliche deutsche Mehrheitsgesellschaft, einer einheitlichen Gruppe von »Migranten« gegenübersteht. Dem möchte Familiar Facades entgegenwirken, indem die Menschen zu Wort kommen, um die es eigentlich geht. Ihre persönlichen Geschichten lassen sie aus dem pluralen Begriff »Migranten« heraustreten.

Harald Geil, freischaffender Künstler aus Berlin, kreiert mit seinem Projekt Familiar Facades ein multimediales Kunstwerk, das Streetart, Fotografie, Video und Internet vereint. Der ursprünglich aus Bayern stammende Bildhauer, Schauspieler und Autor fotografiert dafür Asylsuchende und tapeziert deren Portraits auf Häuserwände. Ein per Smartphone oder Tabletcomputer scanbarer QR-Code auf jedem Bild führt zu einem Videointerview, das durch sein künstlerisches Konzept und offene Regie besticht. Die Asylsuchenden äußern sich hier zu dem, was ihnen wichtig ist. Ihre Themen sind Flucht, Menschenrechte, Perspektiven für ein neues Leben in Deutschland, Residenzpflicht, Abgrenzung im Gastgeberland.

In einem der persönlichen Videodokumente spricht die Menschenrechtsaktivistin Napuli Paul Langa aus dem Sudan auch über Vorurteile gegenüber Flüchtlingen ... »*Flüchtlinge*

kommen hierher, um dir den Job wegzunehmen. – Flüchtlinge kommen hierher, um dir deinen Lohn wegzunehmen. – Flüchtlinge kommen hierher, um Drogen zu verkaufen. – Flüchtlinge sind schmutzige Leute. – Flüchtlinge sind faul.« ... und mahnt, diese infrage zu stellen und mit den Menschen in Kontakt zu kommen. Zu hinterfragen sei auch der Begriff der Flüchtlinge, denn »wir sind alle Flüchtlinge und Fremde auf dieser Welt«. Dabei könne jeder Einzelne als Teil der Bevölkerung von heute etwas zur Veränderung der Realität auf der Welt beitragen und seine Stimme bei demokratischen Wahlen einbringen.

Noch findet das Projekt in Berlin statt. Augenöffnende Geschichten aber sind es wert, auch in anderen deutschen Städten erzählt zu werden, um aufzuklären und dafür zu sorgen, dass Menschen nach Verfolgung, Hunger, Krieg oder Armut auf eine bessere Lebensperspektive hoffen können.

Das Projekt im Web:

www.familiarfacades.de
www.facebook.com/familiarfacades
www.bildergeil.de

Autorin

*Hülya Özsari-Wöffler, Dipl.-Medienberaterin, studierte an der Technischen Universität Berlin Medienwissenschaften, Film und Theater. Sie ist Mitarbeiterin der Redaktion von **mondial**. Kontakt huelya.oezsari@gmail.com*

Fotos © Harald Geil

Harald Geil möchte mit Familiar Facades erreichen, dass Menschen wieder wie Menschen behandelt werden. Seine Lebensphilosophie hilft ihm dabei weiterzumachen:

**Versagen – Neuanfang – versagen – Neuanfang – versagen – Neuanfang
 Fallen, fallen, fallen – aufstehen, aufstehen, aufstehen
 Niemals aufgeben!**



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

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



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

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

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

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



Klimaneutral gedruckt.

Redaktionelle Notiz Um sich auf eine gendergerechte Schreibweise von Personenbezeichnungen zu einigen, die aber auch mit Sonderformen oder Doppelnennungen der maskulinen und femininen Form durchsetzte Texte vermeidet, hat das Team von **mondial** die Köpfe rauchen lassen und folgende Regelung formuliert, sofern Autoren nicht auf ihrer eigenen Schreibweise bestehen. In **mondial** sind grammatische maskuline Personenbezeichnungen immer dann geschlechtsabstrahierend als sogenanntes generisches Maskulinum zu lesen, wenn sie gleichermaßen Menschen aller natürlichen Geschlechter bezeichnen (können), obwohl auch diese Schreibweise nicht unumstritten und unmissverständlich ist.

Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e. V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** einmal jährlich im Sommer.
Inhalt Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Redaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktionelle Mitarbeit** Romy Bauer · Chemnitz · redaktion@mondial-journal.de · Prof. Dr. Juliana Roth · München · j.roth@ikk.lmu.de · **Mitwirkende dieser Ausgabe** Hülya Özsari-Wöffler · Jasmin Bahr · Francisco-Shu Kitaura **Lektorat** Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de · Romy Bauer · Chemnitz · redaktion@mondial-journal.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** · www.mondial-journal.de

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

SIETAR Bulgarien 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 Arabien www.sietar-me.org

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

SIETAR Indien www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

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