

mondial

Themenheft Globale Einheit – Lokale Vielfalt

»Du spannst Gold aus diesem harten Leben, extrahierst Schönheit aus dem Zurückgelassenen.« Beyoncé über ihre Großmutter in Lemonade **Seite 18**

»... auf jeden Fall absolut schädlich, auslaugend und schmerzhaft.« Liya Yu im Interview über Folgen subtiler und offener Diskriminierung **Seite 43**

»How will interculturalists participate in building new societies during and after the global pandemic?«, fragt Nikola Hale in Riptide **Seite 30**

»Wie sie von einem auf den anderen Moment die Rollen beim Paartanz wechseln können«, das fasziniert Cinthya Tomino bei ihren Tangoschüler*innen in Colón **Seite 22**



Liebe interkulturell Interessierte,

wo sollen wir anfangen? Im Februar trafen wir uns zur Redaktionssitzung in Magdeburg. Zwei **mondial**-Ausgaben galt es zu konzipieren, eine für den Frühling und eine für den Herbst. Ein inhaltliches Traumpaar war das Ergebnis: Globale Einheit & Lokale Vielfalt – ein Themen-Duo, das sich über das Jahr 2020 mit zwei Ausgaben hätte erstrecken können. Doch ab März justierten wir wöchentlich neu. Alles anders.

Sie werden sehen, wir haben den Entstehungszeitpunkt der Artikel gekennzeichnet. Es entstanden fortlaufend neue Bezüge, neue Zeitrechnungen: Vor Wuhan, vor teilweisem Shutdown bzw. Schulschließungen, während »Homeschooling« und Homeoffice, vor der Ermordung George Floyds, nach den Black-Lives-Matter-Protesten. Und sie reißen nicht ab.

Globale Einheit – Lokale Vielfalt: Die vielfältigen Artikel, Interviews und Fotoreportagen der diesjährigen **mondial**-Doppelausgabe beziehen sich entweder darauf, was Menschen (in dieser globalisierten Welt) gemeinsam haben, und gehen der Frage nach, was als global einheitlich bzw. über Grenzen hinweg gelten könnte: struktureller Rassismus, Gender Equality, Digitalisierung des Lernens und Arbeitens, die Liebe zum Tangotanz ... Oder sie fokussieren auf das Lokale, genauer auf die Vielfalt, die sich im Lokalen findet, und wie sich diese darstellt oder anfühlt: beim Managen von Diversity in Behörden, in Form vietnamesisch-deutscher Ratgeber, im Freizeitvergnügen an der Copacabana.

Wir hoffen, Sie, liebe Leser*innen, freuen sich genauso wie wir über diese **mondial**-Doppelausgabe, und wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre. Bleiben Sie gesund!

Ihre **mondial**-Redaktion

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

@work

- 3 Diversity Management: Mehr als eine Modeerscheinung**
Helga Eberherr
- 5 Vielfalt – lokal und global: 2×3 Fragen an Organisationen**
Romy Paulig und Friederike von Denffer
- 8 Kann digitalisierte Arbeit Chancengleichheit erhöhen und Diskriminierung abbauen?** *Daniela Rastetter*
- 11 Der Corona-Effekt: Ein Virus verändert die Welt**
Michelle Caroline Speth

Fragen über Fragen ...

- 14 Ein Stimmungsbild zur erlebten Solidarität während der Coronavirus-Pandemie**
*Eingefangen vom **mondial**-Redaktionsteam*
- 16 15 Fragen an Gilles**

Bücher & Bühne

- 18 Lemonade** *Sarah E. Braun*
- 20 Die Torte ist weg** Entdecken und erzählen mit textfreien Bilderbüchern *Romy Paulig*
- 22 Der Tango Argentino – Motor eines sozialen Wandels**
Tamara Vogel
- 25 Neue wissenschaftliche Publikationen**
Zusammengestellt von Romy Paulig
- 26 Das deutsch-vietnamesische Handbuch zur Gesundheit von Kindern** Ein Beitrag zur Integration
Friederike von Denffer
- 28 Freizeit: What people do** *Fotografiert von Andreas Weiser*

Akademisches Viertel

- 30 Riptide: A cosmopolitan perspective** *Nikola Hale*
- 34 Notabene ... Kimberlé Crenshaw und Intersektionalität**
Marco Werner
- 36 Status makes the world go round: Artificial sociality in GRASP world** *Gert Jan Hofstede*
- 41 Growing pains: Intercultural encounters and self awareness** *Jason Chan*
- 43 Interview mit Liya Yu: Wir alle haben rassistische Gehirnkapazitäten** *Friederike von Denffer und Romy Paulig*

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

- 46 Geert Hofstede passed away** *written by Gert Jan Hofstede*
- 48 SIETAR-Regionalgruppen »go virtual«** *Monika Krause*
- 48 Start der 2. Auflage des Mentoringprogramms von SIETAR Deutschland** *Christiena Kirchhoff*

- 51 Impressum**

Diversity Management: Mehr als eine Modeerscheinung

Helga Eberherr, Mitte Juli 2020

Ein Unternehmen, das sich als modern und innovativ positionieren möchte, wird Zeit und Geld in die Entwicklung von Diversity Management investieren. Doch was verbirgt sich hinter diesem globalen Trend? Handelt es sich nur um eine der vielen Modeerscheinungen, die rund um Führungstheorien oder im Personalmanagement immer wieder beobachtet werden können? Eine vergleichende Untersuchung zu Bewertungen und Einschätzungen dazu zeichnet ein differenzierteres Bild.

Diversity Management auf dem Vormarsch

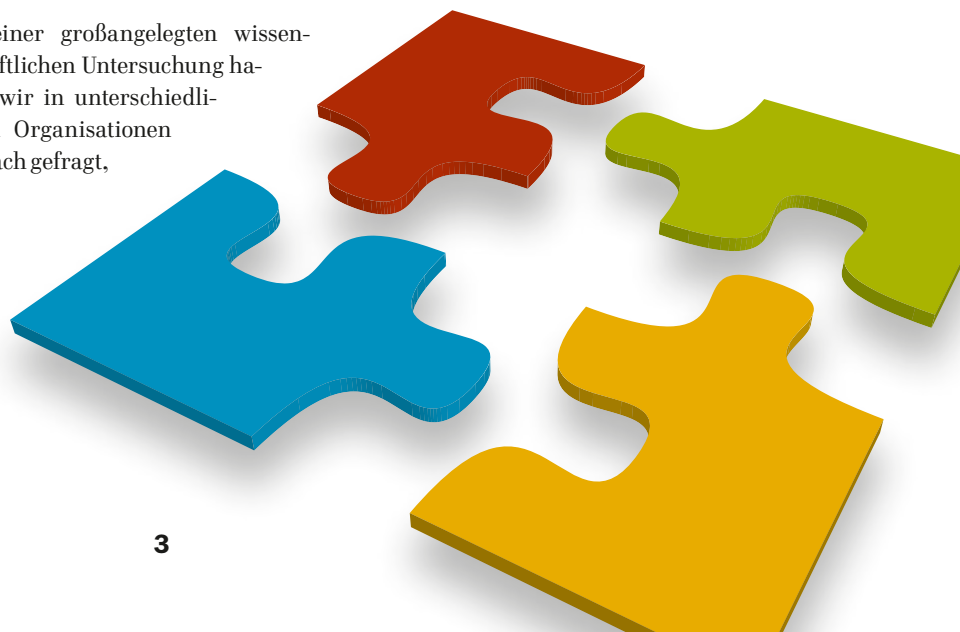
Ein Blick auf die Entwicklungslinien dieses »Shooting Stars« unter den Managementkonzepten ist für eine differenziertere Einordnung sowie eine notwendige Kontextualisierung erhellend. In wissenschaftlichen Fachdiskussionen besteht Einigkeit darüber, dass Diversity Management weder auf einen Ursprungsansatz zurückzuführen ist noch damit einheitliche Konzepte bezeichnet werden. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht zielt Diversity Management auf eine funktionale Nutzung von Diversität ab, die zu einer verbesserten Realisierung betriebswirtschaftlicher Ziele führen soll. Der konkrete betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Zusammenhang dominiert diesen Strang des Verständnisses von Diversity Management. Diversity Management wird daher als multidimensionaler Managementansatz aufgefasst, der gezielt Vielfalt von Mitarbeiter*innen sowie für die Organisation relevante Anspruchsgruppen wahrnimmt, fördert und nutzt (Bendl et al. 2012). In einer etwas anderen Ausrichtung wird Diversity Management eher als organisationale Strategie verstanden, ethisch-moralische sowie rechtliche Ziele zu erreichen. Dazu zählen etwa die Förderung sozialer Gerechtigkeit, die Verbesserung von Teilhabechancen unterschiedlicher Gruppen sowie der Abbau von Diskriminierungen. Über die jeweilige

Gewichtung in der Ausrichtung entscheidet primär die Ziel-Mittel-Beziehung, die wiederum abhängig ist von der Organisationsform, wie etwa For-Profit- oder Non-Profit-Organisation (Eberherr 2020). Diversity als Managementkonzept, das sich in Europa in der Anfangsphase der 2000er-Jahre insbesondere in Konzernstrukturen etabliert hat, verbreitet sich in der letzten Dekade auch zunehmend in Bildungsorganisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft sowie im öffentlichen Sektor. Flankiert wird diese Entwicklung auch durch eine Reihe gesetzlicher Bestimmungen sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene, wie etwa die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie.

Diversity Management führt langfristig zu mehr Effizienz

In einer großangelegten wissenschaftlichen Untersuchung haben wir in unterschiedlichen Organisationen danach gefragt,

was die Treiber für diese Entwicklung sind und welchen Stellenwert die untersuchten Organisationen Diversity Management geben (Amstutz et al. 2018). Das Gesamtsample bestand aus dreizehn Organisationen, davon sechs aus dem For-Profit- und sieben aus dem Non-Profit-Sektor mit Niederlassungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die betreffenden Organisationen sind in den Bereichen Technologie-Industrie, Unternehmensberatung, Wohlfahrt und Umweltschutz tätig. Die Auswertung der Online-Befragungen von rund 700 Beschäftigten in den dreizehn Organisationen spricht eine deutliche Sprache: Diversity Management ist als organisationale Strategie in den Organisationen angekommen. Die Frage, ob die Befragten Diversity Management eher als Modeerscheinung beurteilen würden, wird von der überwiegenden Mehrheit verneint. Die Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass Diversity Management langfristig zu mehr Effizienz im Unternehmen beitrage sowie notwendig sei, um der gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens gerecht werden zu können.



Vielfalt: lokal und global

2 x 3 Fragen an Organisationen

Friederike von Denffer und Romy Paulig, Ende Juli 2020

Vertreten durch »Diversity Management«, »Diversity & Inclusion (D&I)« oder »Diversity Talent Management« begegnet uns Vielfalt in etlichen Gewändern und findet Einzug in Fachmedien, auf Konferenzen oder auf Websites diverser regional agierender Institutionen, Unternehmen, Verbände und globaler Organisationen.

Ein Blick auf die deutsche »Charta der Vielfalt« verrät, dass Diversity ganzheitlich und mehrdimensional verstanden werden kann. Es geht darum, sich um die gelebte Vielfalt und deren aktive Wertschätzung zu bemühen. Dabei können folgende Vielfaltsdimensionen herangezogen werden: Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität. Vielfalt ist auch hier zu finden: Ausbildung, Auftreten, Berufserfahrung, Elternschaft, Freizeitverhalten, Familienstand, Gewohnheiten, geografische Lage.

Wird eine organisationale Dimension hinzugezogen, wie Funktion/Einstufung, Arbeitsinhalte/-feld, Abteilung/Einheit/Gruppe, Dauer der Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Arbeitsort und Managementstatus, wird es noch »diverser«. Wie gelingt es nun globalen Unternehmen und lokalen Institutionen, eine wertschätzende Organisationskultur zu schaffen, und welchen Einfluss hat dies auf die Zusammenarbeit? Lesen Sie dazu die Antworten des Kreises Offenbach als Vertreter einer lokalen Institution und von Accenture als Vertreter einer globalen Organisation.



Der Kreis Offenbach ist Teil der pulsierenden Metropolregion FrankfurtRheinMain, die von Urbanität bis hin zu unberührter Natur alles auf engstem Raum bietet. Die 13 kreisangehörigen Kommunen überzeugen mit einer Vielzahl von attraktiven Standortfaktoren. Die Internationalität und die Weltläufigkeit der Menschen, gepaart mit Heimatverbundenheit, schaffen eine ganz besondere Lebensqualität. Der Kreis Offenbach hat 350 000 Einwohner*innen (Stand: 2019). Partnerschaften pflegt der Kreis Offenbach mit Städten und Regionen auf drei Kontinenten. Die älteste

Partnerschaft besteht mit der Stadt Kiryat Ono in Israel. Die Provinz Parma in Italien – der jüngste Partner –, der Kreis Radomsko in Polen und die Stadt Usak in der Türkei sind die europäischen Partner des Kreises. Das Waukesha County im US-Bundesstaat Wisconsin und die Stadt Liaocheng in China verbinden den Kreis Offenbach über den europäischen Kontinent hinaus.

Selver Erol, Leitung Integrationsbüro Kreis Offenbach:

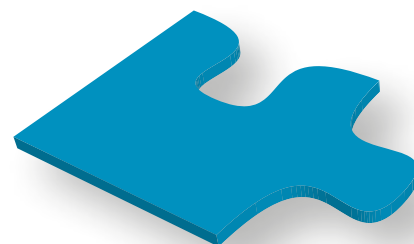
1 Was braucht es für ein gelungenes Diversity Management?

Gesellschaftliche Vielfalt als Ressource mit Mehrwert und Innovationskraft ist eine Chance für jede Organisation, aber gleichzeitig auch eine große Herausforderung. Es ist ein fortlaufender Prozess, der immer wieder anzupassen ist. Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Diversity Management ist, dass es auf allen Ebenen mit Leben gefüllt wird. Mit Workshops können alle Beschäftigten eingebunden werden. Das erfordert klare Verantwortlichkeiten sowie personelle, finanzielle und zeitliche

Ressourcen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind Kooperationen und eine enge Vernetzung innerhalb des eigenen Hauses sowie zu relevanten Partnern. Wir haben dazu beispielsweise das kreisweite Integrationsforum etabliert, bei dem mehrmals im Jahr alle Integrationsstellen aus den Kommunen zusammenkommen. Wir arbeiten gemeinsam an unterschiedlichen Themen und tauschen uns zu aktuellen Entwicklungen aus. Zudem sind wir auch auf Landesebene gut vernetzt, als Beispiel ist das WIR-Netzwerk zu nennen.

In den letzten Jahren hat sich der Begriff der Interkulturellen Öffnung etabliert, den wir als Integrationsbüro in unserer Arbeit auch nutzen. Der Schwerpunkt

liegt dabei auf dem Abbau von Zugangsbarrieren und der Stärkung von Teilhabe für Menschen mit Migrationsgeschichte. Interkulturelle Öffnung ist inzwischen Bestandteil eines Diversity Managements. Gemeinsam mit bestehenden Strukturen, die benachteiligte Zielgruppen im Blick haben, beispielsweise Gleichstellungsstelle oder

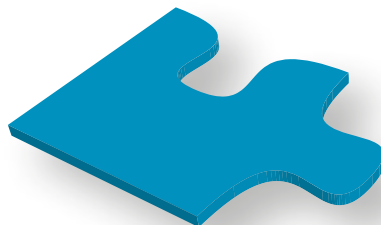


- d. »Rolemodels«: Aus meiner Sicht braucht es mehr Vorbilder, die zeigen, dass es auf vielen verschiedenen Wegen möglich ist, beruflich erfolgreich zu sein.
- e. Durchhaltevermögen: Man muss auch auf Diversity achten, wenn es anstrengender wird. Vielfalt ist kein »Schönwetterthema«. Umgekehrt muss das Aufkommen von (gefühlten) Ungerechtigkeiten ernst genommen und adressiert werden. Es darf also kein Aushebeln von Meritokratie zugunsten von Diversity geben.
- f. »Offene Arme«: Ich glaube, wir (alle) müssen besser werden, einander zuzuhören und aufeinander einzugehen. Nur wenn wir alle offen auf die Menschen links und rechts von uns zugehen, schaffen wir es, nachhaltige Diversität zu erreichen – und beizubehalten!

2 Was kann Diversity Management (leisten)? Was nicht?

Es wurde schon sehr viel Gutes zum Thema Ergebnisverbesserung durch Diversity beziehungsweise »How to build a winning team« gesagt und geschrieben. Hinzufügen möchte ich dem lediglich, dass aus meiner Sicht ein gutes Diversity Management einer jeden Person das Gefühl eines Zuhauses (»Sense of belonging«) gibt.

Was Diversity Management aus meiner Sicht nicht leisten kann und auch nicht sollte, ist eine Herstellung der Gleichheit. Die Diversität, also die Unterschiedlichkeit, steckt ja schon direkt im Wort »Diversity«.



Ziel sollte es also sein, Gleichberechtigung zu schaffen, in der die Eigenschaften und Stärken einer jeden Person herausgehoben und geschätzt werden.

Ich bin der Überzeugung, dass Menschen, die sich wohlfühlen, auch produktiver arbeiten. Und was ein gutes Diversity Management leisten kann, ist, dass alle Menschen – egal wie divers und unterschiedlich – sich wohlfühlen.

3 Woran spüren Sie, dass Diversity in Ihrer Institution gelebt wird?

Sehr gute Frage! Wie darin schon formuliert – mir geht es hier sehr um das »Gefühl«. Das ist schwer in Worte zu fassen und ergibt sich für mich fast wie das Gefühl, wenn man zum ersten Mal in einer neuen Stadt ist. Leider ist das nur schwer mess- und kommunizierbar. Es beinhaltet für mich aber all die Punkte von oben.

Mit Blick auf Accenture bin ich stolz, sagen zu können, dass wir viele Themen schon umgesetzt haben und an vielen Maßnahmen arbeiten, das Bewusstsein für Diversity & Inclusion (D&I) weiter zu för-

dern. Zum Beispiel haben wir eine dedizierte Diversity-Abteilung, die direkt an die Geschäftsleitung berichtet, wir sehen ein sehr starkes Engagement unseres globalen Vorstands und haben mit Julie Sweet eine großartige CEO, die dieses Thema klar als eine der wichtigen Säulen für uns als Unternehmen unterstrichen hat. Wir achten auf D&I-Metriken schon im Recruiting, erweitern unsere Optionen zur Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung (Ort und Zeit) wie auch der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf. Wir bieten genderunabhängige Mentoring- und Coaching-Programme, bieten verschiedenen weiblichen Rolemodels eine Bühne und ermöglichen global wie lokal regelmäßigen aktiven Austausch zu unterschiedlichen D&I-Themen.

*Herzlichen Dank an Alexander Scheitza und Christiena Kirchoff, die die **mondial**-Redaktion darin unterstützten, Kontakte zum Kreis Offenbach und zu Accenture herzustellen.*



Anzeige



mondali Wandkalender 2021

Der interkulturelle Wandkalender mit zwölf farbenfrohen Motiven und jeder Menge interessanter Informationen zu jedem einzelnen (Feier-)Tag des Jahres.

mondali-kalender.de



Kann digitalisierte Arbeit Chancengleichheit erhöhen und Diskriminierung abbauen?



Daniela Rastetter, Mitte Juli 2020

Digitalisierung wird in der Arbeitswelt immer mehr Arbeits- und Entscheidungsschritte übernehmen und dadurch Arbeitsprozesse und -inhalte verändern, zugleich erhöhen sich dadurch Anforderungen an IT-Kompetenz und Vernetzung. Dies kann zu neuen Ungleichheiten, aber auch zu neuen Beschäftigungschancen und mehr Chancengleichheit führen. Infolge der Corona-Krise wird der Prozess der Digitalisierung deutlich beschleunigt. Unter digitalisierte Arbeit fallen alle Arbeitsprozesse, bei denen kleinere oder größere Anteile digital gestaltet sind. Die Frage, wie sich digitalisierte Arbeit auf Chancengleichheit und Diskriminierung auswirkt, soll anhand von drei Handlungsfeldern beleuchtet werden, die für diese Frage unmittelbare Relevanz besitzen: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Beschäftigungschancen für benachteiligte Gruppen sowie Vor- und Nachteile digitalisierter Personalanwerbung und -auswahl.

Gap), weil innerhalb eines Paares meistens die geringer verdienende Frau Abstriche in Kauf nimmt, um die Verluste im Haushalt niedriger zu halten.

Umgekehrt hat eine durch digitale Medien unterstützte Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung das Potenzial, die seit der Industrialisierung bestehende duale Zuordnung des Privaten zum Weiblichen und des Öffentlichen zum Männlichen zu verringern. Durch Digitalisierung

Wirkt sich Digitalisierung positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus?

Vor allem jüngere, gut ausgebildete Arbeitskräfte stellen höhere Anforderungen an die Berücksichtigung ihrer Work-Life-Balance und ihrer Arbeitszeitwünsche als früher. Die Vielzahl an Maßnahmen bezüglich Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg nach Elternzeit usw. wird durch Digitalisierung erweitert, weil durch die technologische Entwicklung mobiles Arbeiten und virtuelle Kommunikation immer einfacher und besser werden. Durch die Corona-Krise wurde die Arbeitsform des Homeoffice stark ausgebaut, die in vielen Fällen auch nach der Krise Bestand haben wird, da die Unternehmen laut Umfragen überwiegend positive Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gemacht haben. Dadurch wird die starke Dominanz der Präsenzkultur – die Anwesenheit im Betrieb zählt als Erfolgsfaktor – zurückgedrängt und Arbeiten von überall aus zur Normalität (Lott 2016).

Sollte Digitalisierung eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewir-

ken, hilft dies vor allem Frauen, die infolge tradierter Geschlechterrollen mehr Vereinbarkeitskonflikte erleben als Männer und mehr Sorge- und Familienarbeit leisten. Dass dieses Ziel nicht automatisch erreicht wird, zeigt die Situation in der Corona-Krise: Wenn die Betreuung der Kinder und die Pflege von Angehörigen nicht gesichert sind, übernehmen mehr Frauen als Männer im Homeoffice die traditionellen Rollen der Kinderbetreuung und der Pflegearbeit und reduzieren ihre Arbeitszeit, mit allen Nachteilen bezüglich Einkommens und Alterssicherung. Die zu beobachtende Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements im Zuge der Corona-Krise macht deutlich, dass Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit und von angemessenen Tätigkeiten für Frauen und Männer mit technologischen Entwicklungen verwoben sind. Technik ist mit Männlichkeit assoziiert, technische Berufe sind männlich dominiert. Gesellschaftliche Normen wie die Zuständigkeit von Frauen für Haus- und Erziehungsarbeit ändern sich langsamer als die Rahmenbedingungen, die diese Normen aufweichen. Negativ wirkt zudem das ungleiche Einkommen von Frauen und Männern (Gender Pay

und Entgrenzung verschwimmen diese Trennungen, und die häusliche Sphäre wird zunehmend zum integralen Bereich verschiedener Arbeitsformen: Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Hausarbeit. Um diese Entwicklung förderlich für Chancengleichheit zu gestalten, braucht es jedoch Neuaushandlungen der Geschlechterarrangements. Nur wenn diese zu gleichberechtigter Zuständigkeit für Haus- und Sorgearbeit führen, trägt die Digitalisierung der Arbeit zum Abbau von Benachteiligungen für Frauen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter bei.

Voraussetzung für ein positives Szenario ist, dass das Homeoffice möglichst selbstbestimmt gestaltet werden kann, also wenig digitale Überwachung, Zeitdruck oder ständige Erreichbarkeit vorliegen (ver.di 2017). Auf der individuellen Seite werden vermehrt Selbstkompetenzen wie Selbstdisziplin, gutes Zeitmanagement und Abgrenzung zwischen den verschiedenen Rollen verlangt, um Selbstaussbeutung zu verhindern und die Gesundheit nicht zu gefährden.

Der Corona-Effekt: Ein Virus verändert die Welt

Michelle Caroline Speth, Mitte Juli 2020

Bagatellisierung, Hamsterkäufe, Schockstarre: Als Ende 2019 die ersten Meldungen über eine unbekannte Lungenerkrankung in China auftauchten, war niemandem klar, dass sich wenige Wochen später das Leben in fast allen Ländern der Welt verändern würde. Nach anfänglicher Verharmlosung schlug die Reaktion nahezu überall auf der Welt in Panik und Aktionismus um. Während in Deutschland der gesteigerte Absatz an Toilettenpapier, Teigwaren und Hygieneartikeln sogar zu Engpässen führte, hamsterten die Menschen in Frankreich und Italien klischeegetreu Rotwein, US-Amerikaner*innen kauften Waffen und die Niederländer*innen standen vor ihren Coffeeshops Schlange. Was einerseits nach lustigen Klischees klingen mag, ließ sich in vielen Ländern zugleich statistisch belegen (Statistisches Bundesamt 2020).

Das einleitende, wenn auch stereotypisierende Beispiel zeigt: Im Umgang mit der Corona-Krise zeigen sich weltweit grundsätzlich ähnliche Emotionen und Verhaltensweisen. So sehr sich einige Aspekte des emotionalen Ausdrucks in sämtlichen Kulturen gleichen, so gibt es doch unterschiedliche Standards, damit umzugehen (Ger-

fordert, fordert und eröffnet neue Möglichkeiten zugleich. Vom Homeoffice über das Homeschooling bis hin zu den digitalen Treffen mit Freund*innen: Dinge, die früher kaum oder gar undenkbar waren, bekommen in vielen Gesellschaften nun Raum, Zeit und auch die notwendigen Ressourcen geschenkt.



**THANK YOU FOR PRACTICING
SOCIAL DISTANCING**



ring 2016: 462). Die Gleichförmigkeit lässt sich nicht zuletzt darauf zurückführen, dass die Pandemie alle beeinflusst und damit an den Grundfesten der menschlichen Natur rüttelt (Kumbruck/Derboven 2009: 56).

Das bekannte Modell der Maslowschen Bedürfnispyramide beschreibt, welche konkreten Bedürfnisse Menschen haben und wie sie sich entwickeln. Das Fundament bilden biologische Bedürfnisse wie Hunger, Durst und körperliches Wohlbefinden, gefolgt von Sicherheits- und sozialen Bedürfnissen. Wachstumsmotive, die sich u. a. im Streben nach Erfolg und Wertschätzung manifestieren, werden erst wach, wenn die ersten drei Ebenen der sogenannten Defizitbedürfnisse befriedigt sind (Gerring 2016: 425).

Noch im Januar 2020 konnten es sich vermutlich viele Menschen in Deutschland leisten, sich der persönlichen Selbstverwirklichung zu widmen. Nur wenige standen auf der Stufe der sozialen Bedürfnisse. Wer hätte gedacht, dass nur einige Monate später viele zum Teil mehrere Stufen nach unten fallen und sich statt persönlicher Entfaltung dem Horten von Grundnahrungsmitteln und Hygieneartikeln widmen. Dem Wunsch, Freund*innen und Familie in die Arme zu schließen, steht scheinbar konträr die Abhängigkeit von der digitalen Welt gegenüber: Überall finden sich Menschen vor ihren Bildschirmen wieder und versuchen, über eine der vielen Online-Meeting-Plattformen mit ihrem Gegenüber Blickkontakt zu halten. Die plötzliche Notwendigkeit der Digitalisierung über-

Die Corona-Krise ist ein Experiment, das nicht nur den privaten, sondern auch den beruflichen Alltag in kürzester Zeit verändert hat. Haben viele Firmen bisher dezentrales Arbeiten nur geübt oder sogar kritisch hinterfragt, so stellen viele Betriebe und ihre Belegschaft nun fest, dass das Arbeiten im Homeoffice zwar beidseitiges Vertrauen fordert, aber durchaus funktionieren kann; von den Herausforderungen der Kinderbetreuung einmal abgesehen. Die Umsetzbarkeit bedingt jedoch zugleich eine vorhandene technische Infrastruktur und Ausstattung, den sicheren Umgang und Austausch von Daten sowie personelle Ressourcen, von denen nun vor allem eins verlangt wird: Digitalkompetenz. Im internationalen Vergleich rutscht dabei auf einmal der Digital Readiness Index der einzelnen Länder ins Visier: Deutschland liegt 2019 beim digitalen Reifegrad hinter dem Spitzenreiter Singapur auf Platz 14. Welche Auswirkungen das Jahr 2020 in Bezug auf die Digitalisierung und damit zwangsweise verbunden auch die Unternehmenskulturen international haben wird, wird sich zeigen (Cisco Systems GmbH 2020).

Eine Studie, die Anfang März in China, Italien, Deutschland und den USA vom psychologischen Forschungsinstitut concept m unter dem Titel »Corona – Wie das Virus die globale Kultur infiziert« durchgeführt wurde, gibt erstmals Orientierung über den in allen Ländern ähnlichen Phasenablauf der Verarbeitung der Krise und identifiziert zugleich vier übergreifende Befunde (concept m 2020).

Alles anders – mit der Covid-19-Pandemie. Lokal wie global. Auch so etwas wie eine Straßenumfrage. Also hat sich das Redaktionsteam um Jonas Keil, Romy Paulig, Luisa Steiner und Marcus Werner auf virtuellem Wege umgehört und Stimmen aus nah und fern im Zeitraum von April bis Juni 2020 eingefangen. Im Mittelpunkt der Befragung standen das alles bestimmende Thema, die Corona-Pandemie, und das spürbare gesellschaftlich wie politisch solidarische Miteinander, das sich vor allem während der Zeit der ersten Lockdowns und regionaler Quarantänemaßnahmen zeigte.

Virtuelles Stimmungsbild »Inwieweit erleben Sie (keine) Solidarität während der Coronavirus-Pandemie?«

»Als Redaktions-Mitarbeiterin in einer Fachzeitschrift für Verbände erhalten wir täglich unzählige Pressemitteilungen von Branchen, Berufs- und Gesellschaftsgruppen im Ausnahmezustand: Mediziner*innen, die um Kapazitäten ringen; Studierende, die um ihre Bildung bangen; Unternehmer*innen, die in Zahlungsnöten sind; Kulturschaffende, an denen die Isolation nagt. Ich werde jeden Tag von neuen Nachrichten überrascht, welche Probleme die Krise gerade wirklich für alle mit sich bringt. Umso schöner ist es, dass immer häufiger Zusammenschlüsse von Organisationen entstehen, die gemeinsam Hilfe anbieten oder Lösungen erarbeiten. Das macht Mut und zeigt, dass Herausforderungen gerade in einer Krise durch Kooperationen und gegenseitige Unterstützung gemeistert werden können.« *Steffi, 25, Redakteurin aus Bonn, Mitte Mai*

»Ich bin bereits jetzt überrascht und gleichermaßen schockiert, wie normal sich dieser ›Ausnahmezustand‹ hier in Deutschland anfühlt. Einerseits bin ich froh über die schnelle Anpassung. Andererseits glaube ich, dass die Solidaritätsbekundungen und Aktionen dadurch auch bald verschwinden werden und alle zur Tagesordnung übergehen.« *Sebastian, 30, Grafiker aus Jena, Anfang Juni*

»I would say that at when it comes to solidarity during COVID-19 there have been some examples of solidarity at the local and global level. At the local level there have been a number of grassroots initiatives like looking out for your elderly neighbours (i.e. offering to go buy groceries for them etc to limit their exposure). Restaurants have also showed some solidarity with medical workers by sending them meals to boost their morale and I think in the US some local discounters were also giving them discounts and free meals. There have also been larger community-level actions to ensure that less fortunate people are not left behind. Food drops, pick-up points for free meals, and community pantries have been some important symbols of solidarity. At the global level while it appeared to be kind of every man for himself in the beginning, international cooperation slowly and eventually took place. Germany was sending medical equipment to Italy and offering air lifts to fly in European patients to be treated in German hospitals. Taiwan was sending half a million masks to Spain.« *Will, 26, aus Tübingen, Ende Juni*

»We are currently feeling the connectivity and mutual dependency which the individualistic nature of capitalism usually forces us to ignore. We are now seeing the pre-existing inequalities in our divided societies a little bit clearer. We call for solidarity because we realize that ›they‹ could be ›us‹. But if we fail to challenge the roots of these injustices, if we confine solidarity to national borders and personal comfort zones, our calls will only remain meaningless echoes.« *Dshamilia, 26, Student*in aus Kairo, Mitte Mai*

Lemonade

Sarah E. Braun, Anfang Mai 2020

»Lemonade«, Visual Album Beyoncés bestehend aus zwölf Songs, die in einen rund einstündigen Film eingebettet sind, ist ein so gar nicht kommerzielles Dance-Pop-Album, wie man es erwarten würde. Über den privaten Beziehungsschmerz hinweg spricht sie hier über einen Schmerz ganz anderer Natur. Rassismus, wie offen oder verdeckt er auch vorkommen mag, ist tief in unseren gesellschaftlichen Strukturen verwurzelt. Ungeachtet ihrer Stellung als anerkannte Pop-Ikone bleibt Beyoncé eine Schwarze Frau. Und Schwarz zu sein, bedeutet gewollt oder nicht, politisch zu sein, stark zu sein, sich zu behaupten bis über die eigenen Grenzen hinaus.

Ihr Album »Lemonade« erschien am 23. April 2016. Der Name dieses Albums bezieht sich auf ein Rezept ihrer Großmutter. Dieses lautet wie folgt:

*»Nimm einen Becher Wasser,
ein halbes Pfund Zucker,
den Saft von 8 Zitronen.«*

Beyoncé sagt weiter:

*Großmutter, die Alchimistin.
Du spannst Gold aus diesem harten Leben,
extrahierst Schönheit aus dem Zurückgelassenen.*

Also sinngemäß: Wenn das Leben dir Zitronen gibt, mach Limonade daraus. Es ist wohl wichtig zu erläutern, was es in diesem Fall – im Fall der Großmutter und auch im Fall von Beyoncé – bedeutet, Zitronen zu bekommen.

Es geht hier weniger um eine individualistische Auseinandersetzung mit den Herausforderungen des Lebens. Diese Herausforderungen haben wohl alle Menschen gemein. Es geht mehr um den sozialen Hintergrund, die Diskriminierungserfahrungen und die rassistischen Strukturen, mit denen Schwarze Menschen grundsätzlich konfrontiert sind. Die Zitronen sind also oft nicht nur sauer. Es sind bittere, zerstörerische Formen des Rassismus, mit denen PoC leben und umgehen müssen.

Dass Beyoncé ihr Album nach dem fertigen Produkt der süßen, erfrischenden Limonade benannt hat, impliziert also schon eine erfolgreiche Auseinandersetzung mit den Strukturen, die das Leben für Schwarze Menschen, speziell für Frauen sauer/bitter machen.

Ihr Album wird damit ein Stück Schwarze Geschichte. Es ist Zeugnis ihrer Selbstermächtigung als Schwarze Frau. Immer wieder behandelt sie Themen wie Wut oder das Gefühl, nicht auszureichen. Zwei Dinge, die aus meiner Perspektive als Woman of Color sehr gut nachvollziehbar sind. Es wird einem innerhalb einer zutiefst rassistischen Gesellschaft oft suggeriert, nicht auszureichen. Auch in Deutschland ist das nicht anders.

Beyoncé findet auf diesem Album – innerhalb ihrer Musik, ihrer Texte und vor allem auch ihrer Visuals – immer wieder höchst kreative und poetische Übersetzungen für diesen Zustand. Ein beeindruckendes Beispiel dafür ist der Song »Hold Up«. Dieser beginnt – schaut man ihn mit den Visuals – mit den Zeilen:

*I tried to change
I tried to be soft ...*

*I tried to be.
Ich versuchte zu sein.*

Während Beyoncé dies sagt, ist sie unter Wasser. Sie bekommt also keine Luft. Im weiteren Verlauf des Songs öffnet sie die Türen des Gebäudes, in dem sie sich vorher noch unter Wasser befunden hat. Mit ihr brechen Wassermassen die Stufen hinunter, die sie dem*der Betrachter*in zugewandt hinunterschreitet. Dieses Bild hat einen befreienden Charakter. Die Künstlerin setzt sich selbst frei. Sie öffnet eine Tür und entfesselt ihre ganze Kraft.

Das Motiv lässt sich gut auf das Gefühl übertragen, das Schwarze Menschen (ich kann hier nur von eigenen Erfahrungen und Berichten von einigen PoC ausgehen) haben, wenn sie sich frei machen von den äußeren Erwartungen, den Erwartungen ihrer *weißen* Beobachter*innen.

Deshalb hat das Album eine solche Schlagkraft entfaltet. Es setzt neue Maßstäbe, was Selbstbestimmung, Schwarz-Sein und Ästhetik angeht. Eine Schwarze Frau erzählt ohne Scham von ihrer Wut, ihren Unzulänglichkeiten und ihrer Stärke. Es ist ihr egal, wie bedrohlich das wirken mag. Wie wütend. Oder wie verletztlich.

Das »Nicht-Ausreichen« formulieren. Und dann: loslassen. Das »Nicht-Ausreichen« durchbrechen, indem man neue, eigene Maßstäbe setzt. Denen man auch gerecht werden kann. Das lehrt uns

Die Torte ist weg!

Entdecken und erzählen mit textfreien Bilderbüchern

Romy Paulig, Ende Juli 2020



»Die Torte ist weg!« ist ein rasantes Verfolgungsjagd-Bilderbuch, das Seite um Seite ganz ohne Text auskommt und doch so viel zu erzählen hat, gleich in welcher Sprache. Es besteht aus vielen verschiedenen Erzählsträngen und gibt dabei keine Geschichte vor. Es lassen sich einzelne Figuren entdecken – Mama Schwein, Herr Hund, ein Dinosaurier –, durch das Buch verfolgen und ihre Geschichte erzählen. Oder auch nicht – denn jede großformatige Doppelseite ist ein Erlebnis für sich und bietet genügend Erzählstoff für Kinder (und Erwachsene). Dabei lässt das Wimmelbuch »Die Torte ist weg!« die Freiheit, welche Altersgruppe etwas Interessantes entdeckt und in Worte fasst – seien es Gleichaltrige in einer Kitagruppe, jüngere und ältere Geschwisterkinder, ein Kind mit einem Erwachsenen oder das Kind für sich. Die Älteren spinnen vielleicht einen roten Faden zu einem der Charaktere oder verknüpfen ihn in erhöhtem Schwierigkeitsgrad sogar mit den Geschichten anderer Figuren. Jüngere benennen vielleicht, was sie sehen, entdecken Farben, üben das Zählen oder formulieren sogar erstmalig Sätze und beginnen zu beschreiben. Vielleicht lassen sich auch Gefühle in den Figuren erkennen und eine ganz eigene Dramaturgie erzählen? Der

Autor Thé Tjong Khing hat jedenfalls viele Raffinessen eingebaut, die es in mehrmaliger Betrachtung zu entdecken gilt.

Kinderbuchillustrator Thé Tjong Khing

Thé Tjong Khing (*1933), ein niederländischer Illustrator, aufgewachsen in Indonesien in einer chinesischen Großfamilie, gewann dreimal den Goldenen Pinsel, die höchste niederländische Auszeichnung für Kinderbuchillustrator*innen: 1978 für die Illustrationen zu Miep Diekmanns »Rolle Rolle Rad«, 1985 für Els Pelgroms »Die wunderbare Reise der kleinen Sofie« und 2003 für »Hetwoordenboek van vos en haas« aus der mit Sylvia Vanden Heede geschaffenen »Fuchs und Hase«-Reihe. Aber auch mit seinen Büchern zu verschwundenen Torten wurde er sehr erfolgreich.

Aus dem ersten Band »Die Torte ist weg!« (2006) ist sogar eine ganze Reihe an textfreien Wimmelbüchern entstanden: »Picknick mit Torte« (2008), »Geburtstag

mit Torte« (2010) und »Kunst mit Torte« (2017). Dabei hat sich »Die Torte ist weg!« als Longseller entpuppt. 2008 war er für den berühmten Hans-Christian-Andersen-Award nominiert. Im September 2010 erhielt er den Max-Velthuis-Preis für sein Lebenswerk. Die Jury begründete ihre Wahl mit der großen dynamischen Schaffenskraft, die Thé Tjong Khings Werke auszeichne. Seine Illustrationen seien bemerkenswert lebhaft und anmutig und hätten durch ihre ganz eigene Handschrift einen großen Wiedererkennungswert, weshalb sie sehr bekannt und überall beliebt seien.

Wimmel- und Bilderbücher aus interkultureller Perspektive

Aus interkultureller Perspektive nehmen Wimmelbücher wie die Tortenbuch-Reihe eine ganz besondere Stellung ein. Da in ihnen kein einziger Buchstabe oder Schriftzeichen vorkommt, sind sie allsprachlich, d. h. für alle Kinder auf der Welt verständlich. Betrachtende Kinder und Erwachsene können beim Erzählen also selbst entschei-



»Guck mal! Die Schweine sind aufgeregt! Guck, die Ratten rennen einfach weg. Mit der Torte! Da sind ja auch zwei Frösche! Oh, da ist eine Schlange! Guck, Entenbabys! Ganz viele! Ich zähl mal.«

Der Tango Argentino – Motor eines sozialen Wandels



Tamara Vogel, Mitte Juli 2020

Kaum ein anderes kulturelles Phänomen ist so eng mit Argentinien verbunden wie der Tango. Doch der Gesellschaftstanz gerät aufgrund seiner tradierten Geschlechterrollen und patriarchalischen Strukturen immer mehr in die Kritik. Während die Tangotänzerin Andrea Ghidone von dem klassischen weiblichen Part des Paartanzes schwärmt, setzt sich die Tangotänzerin Cinthya Tomino für eine Auflösung der strikten Rollenverhältnisse ein.

Die Avenida Corrientes wird gerne als »Broadway von Buenos Aires« bezeichnet. Hier befinden sich viele der majestätischen Theater der Stadt. In den 1930er- bis 1950er-Jahren symbolisierte die Straße den Ort der Blütezeit des Tango Argentino. Und genau hier trat Andrea Ghidone mit ihren Shows »Madame Tango« und »Tango en Rose« auf, bei denen sie vor und hinter den Kulissen die Fäden zog: Die 41-Jährige hat nicht nur die Drehbücher verfasst, sondern auch die Produktion und die Hauptrolle der Stücke übernommen.

Das Musical »Madame Tango« erzählt durch Tango-Tanzeinlagen, Gesang und kurze Sprechtexte der Protagonistin eine unkonventionelle Liebesgeschichte. Im Vordergrund steht die Rolle einer starken

Frau. Ghidone sagt: »Madame Tango handelt davon, wie sich eine Frau in einem von Männern dominierten Umfeld ihren Platz erkämpft.« Das Stück gehörte im vergangenen Jahr 22 Wochen lang zu den erfolgreichsten Shows der Stadt und zählte 45 000 Zuschauer*innen.

Ghidones Faszination für den Tango begann bereits in Kindertagen, als sie ihre Eltern beim Paartanz beobachtete. In ihrem Heimatland Uruguay tanzte sie hauptsächlich Milonga, eine Art Vorläuferin des Tango Argentino. Doch nach ihrem Umzug in die argentinische Hauptstadt Buenos Aires vor zwölf Jahren kam sie immer mehr mit dem Tango in Berührung, der sie schließlich in seinen Bann zog. »Wenn der Tango dich erst einmal packt, lässt er dich

nicht mehr los. Und auch du lässt ihn nicht mehr los, weil er deiner Seele und deinem Körper guttut«, schwärmt Ghidone.

Der Tango als Unterstützer der Herausbildung einer kulturellen argentinischen Identität

Der Tango Argentino entstand Ende des 19. Jahrhunderts am Río de la Plata, als europäische Einwanderer*innen nach Buenos Aires strömten. Die meisten gehörten zur Arbeiterklasse und lebten in Armenvierteln. Dies spiegelt sich auch in den Liedtexten wider, die von Heimweh, Trauer und Liebeskummer handeln. Musikalisch ist der Tango eine Fusion aus europäischen und afrikanischen Elementen mit indigenen Einflüssen.

Schnell verbreitete sich der Tango auch im Rotlichtmilieu. Erst nach seinem Siegeszug in Europa, insbesondere in Paris, wurde er in Argentinien gesellschaftsfähig. Dazu trug auch der Sänger und Komponist Carlos Gardel entschieden bei. In der Folge-

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Alaoui, Fatima Zahrae Chrifi/
Ghabra, Haneen Shafeeq/Abdi, Shadee/
Calafell, Bernadette Marie (Hg.) (2020):
**Negotiating Identity and
Transnationalism: Middle Eastern
and North African Communication
and Critical Cultural Studies**
Critical Intercultural Communication
Studies, Band 24 · New York: Peter Lang
ISBN: 978-1433-1576-15. € 89,95

Costadura, Edoardo/Ries,
Klaus/Wiesenfeldt, Christiane (2019):
**Heimat Global – Modelle, Praxen
und Medien der Heimatkonstruktion**
Edition Kulturwissenschaft
Bielefeld: transcript Verlag
ISBN: 978-3-8376-4588-0. € 49,99

Friese, Heidrun/Nolden, Marcus/Rebane,
Gala/Schreiter, Miriam (Hg.) (2020):
**Handbuch Soziale Praktiken
und Digitale Alltagswelten**
Wiesbaden: Springer VS
ISBN: 978-9-6580-8460-8. € 59,99

Hellinger, Jan-Christoph (2020):
**Cosmopolitan Responsibility:
Global injustice, relational equality,
and individual agency**
Berlin: de Gruyter
ISBN: 978-3-11-060078-0. € 69,95

Jessen, Rike (2020):
**Humor und Lebenszufriedenheit im
Deutsch-Dänischen Kulturvergleich**
Reihe Psychologie
Baden-Baden: Tectum Verlag
ISBN: 978-3-8288-4454-4. € 26,00

Linnemann, Maja (2020):
**Letzte Dinge: Tod und
Bestattungskultur in China**
Esslingen: Drachenhaus Verlag
ISBN: 978-3-9433-1448-9. € 24,00

Moosmüller, Alois (Hrsg.) (2020):
**Interkulturelle Kompetenz:
Kritische Perspektiven**
Münchner Beiträge zur Interkulturellen
Kommunikation · Band 30 · Münster:
Waxmann
ISBN: 978-3-8309-4245-0. € 36,90

Müller, Sandra (2020):
**Führung und Projekterfolg mit US-Ge-
schäftspartnern**
Wiesbaden: Springer Gabler
ISBN: 978-3-6582-8281-3. € 37,99

Popescu-Willigmann, Silvester/Remmele,
Bernd (Hg.) (2019):
**»Refugees Welcome« in der
Erwachsenenbildung: Adressaten-
gerechte Programmgestaltung
in der Grundbildung**
Bielefeld: wbv-Media
ISBN: 978-4-7639-5978-5. € 34,90

Ringeisen, Tobias/Genkova, Petia/
Leong, Frederick T. L. (i. Vorb.):
**Handbuch Stress und Kultur:
Interkulturelle und kulturvergleichende
Perspektiven**
Springer Fachmedien: Wiesbaden
ISBN: 978-3-6582-9233-1. € 79,99

Schmidt, Charlotte (2020):
**Mabrūk 2.0 – Glückwünsche in
arabischen Facebook-Postings: Eine
netnographische Gattungsanalyse**
Berlin: Frank & Timme
ISBN: 978-3-7329-0637-6. € 59,80

Schweitzer, Friedrich/ Wolking, Lena/
Boschki, Reinhold (2020):
**Interkulturell-interreligiöse sensible
Bildung in Kindertageseinrichtungen:
Ergebnisse der wissenschaftlichen
Begleitung von Praxisprojekten der Stif-
tung Kinderland Baden-Württemberg**
Münster: Waxmann
ISBN: 978-3-8309-4101-9. € 36,90

Spieldenner, Andrew R./Toyosaki, Satoshi
(Hg.) (2020):
Intercultural Health Communication
New York: Peter Lang
ISBN: 978-1433-1565-33. € 124,95

Straub, Jürgen (2020):
**Psychologie als Sozial- und
Kulturwissenschaft: Grundzüge
einer handlungstheoretischen
Kulturpsychologie**
Gießen: Psychosozial-Verlag
ISBN: 978-3-8379-2846-4. € 49,90

Tagsold, Christian (i. Vorb.):
**Japan in Düsseldorf:
Geschichte und Struktur der Diaspora
Kultur- und Sozialwissenschaftliche
Japanforschung 4**
Berlin: De Gruyter Open
ISBN: 978-3-11-066238-2. € 29,80

Das deutsch-vietnamesische Handbuch zur Gesundheit von Kindern

Ein Beitrag zur Integration

Friederike von Denffer, Mitte Juli 2020



Im Dezember 2019 erschien der allererste deutsch-vietnamesische Ratgeber und Sprachführer zur Kindergesundheit. Umfassend und übersichtlich informiert er über alle wichtigen Aspekte der Kinderheilkunde und Vorsorge sowie die Grundlagen des deutschen Gesundheitssystems. Das Buch entstand in enger Zusammenarbeit mit einem ärztlichen Fachbeirat.

»Doch ursprünglich stand eine ganz andere Idee im Vordergrund«, erzählt uns die Ideengeberin und Autorin Hanh Nguyen-Schwanke. Im Rahmen ihrer Vorlesetätigkeit für Kinder in der Kita, unter anderem beim jährlichen Vorlese-

tag der Stiftung Lesen, kommt sie mit Vätern, Müttern und den Erzieher*innen ins Gespräch: Immer wieder – und dies recht offen – unterhielt man sich über Fragen zur Gesundheit im Kindesalter. Kinder wären öfter krank, und unter anderem Eltern mit vietnamesischer Herkunftsgeschichte manchmal schlechter informiert, oftmals fehle Wissen über das deutsche Gesundheitssystem und die Sprachbarriere mache ihnen zu schaffen.

Dies war der Anlass für Hanh Nguyen-Schwanke, ein Glossar oder eine Art Sprachführer zusammenzustellen, der Grundwissen über die Abläufe im medizinischen Sektor darstellt (Besuch bei der

Kinderärztin/beim Kinderarzt, der Weg ins Krankenhaus, freie Arztwahl etc.). Daraus ist ein knapp 180 Seiten umfassendes Nachschlagewerk entstanden mit Formulierungshilfen beim Arztbesuch und Antworten auf verschiedene Fragen der Schwangerschafts- und frühkindlichen Vorsorgeuntersuchungen, das das deutsche Gesundheitssystem erklärt und Anleitung in Notfällen gibt.

Das kultur- und sprachensible Praxisbuch gibt den Eltern die Möglichkeit nachzufragen, ärztliche Anordnungen zu hinterfragen und eine zweite Meinung einzuholen. »Das verleiht auch Selbstbewusstsein«, sagt Hanh Nguyen-Schwanke.



Szene an einem Sonntagnachmittag in São Paulo auf einem berühmten, quer durch die Innenstadt verlaufenden und »Minhocão« genannten, 2,8 Kilometer langen Teil einer Stadtautobahn. Jeden Sonntag wird dieses als Hochbahn gebaute Stück Schnellstraße für den Autoverkehr gesperrt und dient dann als äußerst beliebtes Naherholungsgebiet mitten in der Betonwüste São Paulos.

Ein Jugendlicher aus Boipeba trainiert am Strand Capoeira.



und den verschiedenen Kulturen der Menschen erzählen, die ihm im Laufe der letzten vier Jahrzehnte begegnet sind. Andreas Weiser ist freiberuflicher Musiker, Autor und Journalist. Neben zahllosen CD-Produktionen, Tournéeen im In- und Ausland, Hörspiel- und Filmmusiken, Hörspielen, Radiofeatures, Hörbüchern und Dokumentarfilmen, die er im Laufe von fast 40 Jahren realisiert hat, fotografiert er leidenschaftlich gern. **Kontakt** www.weiserarts.com, www.photocircle.net/de/fotografen/425/andreas-weiser

riptide*

A cosmopolitan perspective

Nikola Hale, April 2020

The global pandemic has sucked the security out of our daily experience and the certainty about everything we took for granted. Just as a dangerous riptide* lurks invisibly under the waves, the outbreak of the virus in Wuhan was observed first here in Europe as something which wouldn't affect us. We ignored the clues, as our powerholders did, for political or other reasons, until it was too late. Now we see that this riptide has squelched human activities to varying degrees in every corner of the earth. The spread of economic disparity and impact on climatic change which we have allowed our governments and industries to accelerate has finally become nakedly apparent.

What remains is what we do with the huge gap this riptide created. Waiting the lockdown out is a luxury that only a powerful minority can afford. Diverse responses to the pandemic have appeared around the world; what we have in common are the confusion and anxiety in the curtailing of many human activities and, simultaneously, the birth of promising new ways of working and being with each other. The historian at the Hebrew University in Jerusalem, Yuval Noah Harari, claimed recently in *The Guardian*: »... the dominant cultural reaction to COVID-19 isn't resignation—it is a mixture of outrage and hope.« Are you still carrying the illusion that we can »get back« to what was previously normal? Or are you rushing ahead nervously as possible to re-imagine your future? The lockdown and social distancing already ARE our »next normal«, at least for now.

How will interculturalists** participate in building new societies during and after the global pandemic? A new cosmopolitan perspective can support us in reviewing our paradigms, rethinking our value to society and redesigning our influence. This shift requires a reset of our self-image as interculturalists in the disrupted world of blended environments, combining the physical and virtual.

How can we write in early 2020 without reflecting on the pandemic and its impact on our interactions across cultural borders?

I returned to the lockdown in Germany from an extended retreat in India, where I become aware, every time I visit, of my inability to always decode what's going on. Now walking down the empty streets of my city, social dancing around the people who approach me on

the sidewalk, I arrive at a supermarket. Slipping on my mask, I realize that here, too, I don't know which behaviors are expected in this store, and familiar feelings arise. The ambiguity reminds me of the mantra I often repeat from organizational behaviorist at Thunderbird School of Management, Mansour Javidan: »Having a global mindset means being comfortable with being uncomfortable in an uncomfortable environment.« (Javidan 2013: 145) Just as we explored liminality when crossing cultural borders, as discussed in the 2012 *Cultural Intermezzo* article in the bibliography, we can learn from our thoughts and behaviors in the liminal space which the corona virus has pushed on us. Isn't learning how to thrive in the ambiguity of the unknown exactly what we explore in our intercultural discipline?

The media has exposed us to the many faces: from the migrant workers outside of New Delhi, trying to walk home to Uttar Pradesh, to the impossibility of social distancing in the sprawling refugee camp of Zaatari, to the nightmare of victims' bodies left on the street in Guayaquil, and to the various reactions to first responders and medical workers worldwide. The bored cocooners who fled New York City to their mansions in the Hamptons remind me of the wealthy Florentines who escaped the Pest in the 14th century to a villa in Fiesole; they binged on their stories each night the way we binge on Netflix.

A political philosopher at Harvard, Michael J. Sandel, wrote in the *New York Times*: »The coronavirus pandemic has forced us to reconsider which social and economic roles matter most.« Are we truly all in this together, as »cosmopolites«, world citizens, or do some people seem to matter less? Using the wokeness which is beginning to manifest, we see it is time to use this new-found momentum to create radical contributions to the post-lockdown societies.

What comes to your mind when you hear »cosmopolitanism«?

When I asked my friends and colleagues what the term connoted for them, one friend said: »a middle-aged or millennial couple sipping cocktails in a bar«. Another shared her view: A cosmopolitan is a person who is worldly, well-read, widely traveled, at home in capital

Notabene ...

Kimberlé Crenshaw und Intersektionalität

Intersektionalität ist ein Kernelement der Critical Race Theory und wurde erstmals 1989 von Kimberlé Crenshaw als solches definiert. Der Begründung des Begriffs gehen mindestens 20 Jahre feministischer Diskurse voraus. Darin haben sich maßgeblich Schwarze und lesbische Frauen* eingemischt, um ihre gesonderte Position innerhalb des Diskurses zu verdeutlichen. Schwarze, Nicht-weiße und Frauen* aus der Arbeiter*innenschicht fühlten sich vom Feminismus der zweiten Welle nicht angemessen repräsentiert. Seit 1990 etablieren sich intersektionale Ansätze sowohl in den Fachbereichen Erziehungswissenschaften, Sozial- und Kulturwissenschaften als auch in der Ethnologie. Um das Jahr 2010 hat sich der Begriff Intersektionalität in den und außerhalb der Hochschulen und Universitäten durchgesetzt.

Critical Race Theory

Bereits vor über 30 Jahren begründete die Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Williams Crenshaw zusammen mit anderen Wissenschaftler*innen die Critical Race Theory (CRT). Angelehnt an die Kritische Theorie befasst sie sich mit rassistischen Strukturen in unserer Gesellschaft und den Mechanismen der Macht, die diese begünstigen. Besondere Bedeutung kommt hierbei der Kategorie *race* zu. Auf eine direkte Übersetzung des Begriffs ins Deutsche wird bewusst verzichtet. Im deutschen Sprachgebrauch wird *race* daher häufig mit Hautfarbe gleichgesetzt. CRT geht davon aus, dass Unterschiede aufgrund der Herkunft gesellschaftlich konstruiert, manifestiert und forciert werden. Neben offensichtlichen Benachteiligungen werden auch weniger sicht- und messbare Anfeindungen als rassistische Normalität erfasst. Die CRT selbst beschreibt sich nicht nur als wissenschaftliches Fachgebiet zwischen Zivilrecht und Ethnologie, sondern auch als Bewegung. Ihre Forderungen schließen sowohl wirtschaftliche, soziale, rechtliche als auch persönliche Belange der Schwarzen Community ein. Das Konzept ermöglicht, globale Ungleichheitsstrukturen zu erfassen, und beleuchtet sowohl die Heterogenität als auch die geteilten Aspekte von Gruppenidentitäten.

Intersektionalität als Methode

Um die immer komplexer werdende Gesellschaft zu verstehen, verwendet Crenshaw die Merkmale »[...] Race, Class, Gender und Ability«. Crenshaw entwickelte das Konzept aus der Notwendigkeit heraus, die Lebenslagen von Schwarzen Frauen zu beschreiben. Sie forschte zu häuslicher Gewalt und Missbrauch von Betroffenen in Wohngruppen in Los Angeles.

Neben ihrer Diskriminierung als Frauen werden sie zusätzlich auf systematische Art und Weise rassistisch benachteiligt. Dies führt zu verminderten Chancen am Arbeits- und Immobilienmarkt. Während sie also geschlechtsspezifisch von Gewalt und Misshandlung betroffen sind, wirken zusätzlich rassistische Strukturen ihrer Integration ins soziale Leben entgegen. Die hohe Arbeitslosigkeit, vor allem in Schwarzen Communities, erschwert den Zugang zu Ressourcen wie Wohnraum oder Hilfe von Freund*innen. Dieses Beispiel zeigt sehr anschaulich, wie Mehrfachdiskriminierung wirkt und auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen Möglichkeiten untergräbt.

Intersektionalität ist ein Werkzeug, »a lens, a prism, for seeing the way in which various forms of inequality often operate together and exacerbate each other.« (Crenshaw 2018: 0. S.)

Crenshaw verbildlicht ihre Theorie deshalb mit einer Straßenkreuzung. Hier laufen bis zu vier Straßen aufeinander zu. Gleichermaßen verhält es sich mit Diskriminierung, so Crenshaw. Ein Mensch kann aus verschiedenen Richtungen, das heißt, aus unterschiedlichen Gründen diskriminiert werden. Rassismus, Sexismus, Antisemitismus oder Ableismus sind mögliche Richtungen, aus denen Menschen diskriminiert werden können. Jede Person vereint sozusagen mehrere Merkmale in ihrer Identität.

Wenn es auf dieser Kreuzung zu einem Unfall kommt, ist nicht festzustellen, wer ihn verursacht hat. Vielmehr ist es ein Zusammenwirken des Verkehrs und seiner einzelnen Teilnehmer*innen. Übertragen wir dieses Beispiel, können wir sagen, dass beispielsweise sexuelle Übergriffe auf Women* of Color oder Schwarze Frauen* häufiger stattfinden als auf weiße Mitmenschen. Dies ist statistisch bewiesen. Das Merkmal Hautfarbe unterscheidet sie von den restlichen Betroffenen. Es handelt sich somit nicht nur um ein Sexismus-, sondern auch ein Rassismus-Problem. Sie kreuzen sich an der Stelle, an der Schwarze oder Frauen* of Color Diskriminierung erfahren. Wir sprechen deswegen von Mehrfachdiskriminierung. Durch diese spezielle Position sind sie häufiger Abwertung, Gewalt oder anderen Formen der Diskriminierung ausgesetzt. Zusätzlich ist die Schuldzuweisung aufgrund der komplexen Lage erschwert. Wie der Straßenverkehr ist auch Gesellschaft ein interdependentes System, das nach bestimmten Regeln funktioniert. Um neue Wege zu bestreiten, schlägt Crenshaw die Critical Race Theory und Intersektionalität vor. Eine Befürworterin – Maisha-Maureen Auma – bezeichnet den intersektionalen Ansatz darum als neue, gerechtigkeits-

Status makes the world go round: Artificial sociality in GRASP world

Gert Jan Hofstede, early June 2020

Have you ever been at a reception and wondered why groups form and dissolve the way they do? Or have you watched children on a playground playing, quarrelling, and regrouping? Or perhaps wondered why political landscapes are so different across countries?

Then you may want to take a look at GRASP world (figure 1). This is a model of what I call artificial sociality. I'll explain the background and applications after the demo.

The acronym **GRASP** stands for Groups, Rituals, Affiliation, Status, Power. I consider these to be basic attributes of human sociality (G.J. Hofstede 2019). In figure 1:

G: Agents assemble in groups. Each group is indicated by the colour of its aura. The aura grows as the group members stay together longer. They can leave groups and join new ones. Agents also have two social characteristics that do not change during a model run. One is their social identity, indicated by avatar shade. There can be 1 to 9 shades. The other is their culture, indicated by interface sliders. Culture is common to all agents.

R: Agents exchange niceties (»status conferrals«). When that fails, they fight (»power exchange«). They may leave a group.

A: Agents do not stay alone. If they have left their group, they will join a random agent (or group) in the next time step.

S: In each time step, an agent interacts (»exchanges status conferrals«) with a member of its group. How much status an agent currently has, is shown in its size. Status is publicly visible.

P: If an agent feels insulted by having received too little status, it starts a fight (»power exchange«). The winner gains status, the loser loses status.

Culture, from a GRASP perspective, is in the small print of these rules: the thresholds for the actions I mention above vary with an agent's culture. Social identity is modelled by avatar shade. Misunderstandings between social identities are proportional to »xenophobia factor«. GRASP world is surprisingly simple. There is artificial sociality, nothing else. No content, no language, no memory. All that the agents do is find a group, stay there if they like it, and leave if a) they don't like it, and b) they feel free to go. It really is like a reception, a playground, or a political landscape.

Status-power dynamics

In GRASP world, the agents spend their time exchanging social niceties, or »status«. For instance, agent Angela meets agent Boris:

A: »Hallo, Guten Morgen, wie geht's dir?«

B: »Ausgezeichnet, und Ihnen?«

This could constitute a mutually satisfactory status exchange. A is nice to B, and B is nice in return. These two agents will probably stay together. If B's answer had been a cold silence, then A would have had a motive to leave. A social nicety is called a »status conferral«. In GRASP world, the agents do not actually say anything. They just give a certain random amount of social status to one another. The receiving agent compares that with what it expects.

The thesis of US sociologist Kemper, whose work I use for the status dynamics, is that status is the world's relational currency. Where money is humanity's recent invention for transferring economic value between people and memorising it over time, status is sociality's million-year old currency for transferring and remembering relational value. In other words, everyone always uses status worthiness, status expectations, status claiming and status confer-

Figure 1: GRASP world (G.J. Hofstede/Liu 2019; G.J. Hofstede/Liu 2020). A model run after 300 time steps. There are 40 virtual people (»agents«), identical except for three social identities (avatar shades). The culture sliders show medium individualism, medium power distance and high xenophobia factor. Agents have won or lost social status depending on the outcome of power moves. The various groups have self-organised into similar social identity (colour) and social status (avatar size). Agents have auras around them that indicate how long they have been in their present group. Their mouth indicates whether they are currently happy in their group.



Growing Pains: Intercultural Encounters and Self Awareness

Jason Chan, mid-March 2020

Geert Hofstede, famed intercultural scholar, recently passed away in February 2020 at the age of 91. His work has been used by students and professionals in the area of cultural studies across the world. In this age of globalization, where cross-cultural understanding is ever more important for social and economic survival, Hofstede's work will likely to endure. In this short essay, I aim to present and discuss my views on a statement made by another noted scholar—Edward Hall—on the topic of cultural understanding.

Peter Adler (1975) argues that intercultural experiences can be an opportunity for personal growth. Such encounters place us squarely at the center in situations where our understanding of self and our world views are severely challenged. Although intercultural encounters can be potential sources of personal growth, they often take their toll on the individual in that as much as self-awareness may be an achievement, the self-reflection that follows can be a painful process (Nesbit 2012).

Hall (1959) states that »culture hides much more than it reveals, and strangely enough what it hides, it hides most effectively from its own participants« (p. 39). With this statement, Hall expresses his belief that people do not often look at their own cultural patterns through the critical lens that a third party might do and that people are often not aware of patterns that are deeply embedded in themselves and in their social environments. Hall (1959) laments that the real challenge lies not in understanding foreign cultures but one's own; an observation based on his extensive experience of studying and lecturing on the issue of cultural difference. He further asserts his belief that the best and most effective way to learn about oneself is to learn about other cultures and the ways in which they differ (Hall 1959). It is by confronting and contrasting these differences that one gains a deeper understanding of the motivations behind one's perception of the world (Montuori/Fahim 2004).

Journey to the West

It can be difficult to step outside one's comfort zone; often such strides are made involuntarily and without careful planning, which is certainly the case with my personal cultural awakenings. I would describe the journey to understand my own culture as a two-step process, analogically the »primer« stage and the application stage. In the process of painting, a primer is a preparatory coating put on



Wandern in der Nähe
von Erlangen, 2020
Foto © privat

materials prior to the application of paint, ensuring a better adhesion of the paint to the surface materials.

My cultural primer, was the period from childhood to young-adulthood spent in Toronto, having emigrated there from Hong Kong. The two decades in Toronto were my first immersed contact with a Western society and were essential in prompting my questioning of traditional Chinese values and cultural practices. I saw, through a semi-Western tinted lens, what I considered as an adolescent to be the absurdity of valuing professions such as medicine, law, engineering, and accounting over what were and are still considered as less important occupations, such as those in the liberal arts. This revelation did not come easily and was not considered normal by my peers who shared my Chinese background. In hindsight, I realized that I was only able to 'break off' from the influence of my peers because of my love for film. My passion for cinema led me to meet people outside of the immigrant circle, at a time where staying within one's cultural herd was the norm.

Though in the primer stage I was already skeptical of traditional Chinese notions instilled in me, the application stage of my cultural awakenings came later, where I really began to truly reflect and question the nuances of ingrained Chinese thinking. The last 15 years I've spent in Germany with my German spouse has been a difficult reflective period in my life. Void of the influence of my Chinese family and peers, I transitioned to an almost meditative state, constantly comparing, reviewing, and reflecting on Chinese and German cultural practices. This experience has been painful, in that it creates a sense of bipolarity; far more than pulling me out of my comfort zone, the German period has at times split my mental

Wir alle haben rassistische Gehirnkapazitäten

Wie wir uns dem Rassismus in unseren tief gespaltenen Gesellschaften stellen können.

Interview mit Liya Yu im Juni 2020

Rassismus gegen Asiat*innen gab es schon lange, doch im Jahr 2020 kommt er im Zuge der Covid-19-Pandemie ans helle Tageslicht. Asiatische Deutsche leben in Unsicherheit und Furcht vor verbalen und physischen Angriffen. mondial hat mit Forscherin und Autorin Liya Yu gesprochen, die uns aus der Perspektive der politischen Neurowissenschaft neue Denkanstöße zum aufstrebenden autoritären Populismus und Rassismus gegen Asiat*innen, Schwarze Menschen und andere marginalisierte Gruppen gibt.

Ihre wissenschaftliche Forschung fußt auf der Sozialpsychologie und der Neuropolitik. Können Sie uns insbesondere die neuropolitische Perspektive erläutern? Was kann man durch diese »Brille« sehen?

Ich setze mich als politische Philosophin mit Grundfragen unserer liberalen Demokratien auseinander: Was verbindet unterschiedliche kulturelle und ethnische Gruppen in einer Gesellschaft, was reißt sie auseinander? Wie können wir in hyperdiversen Gesellschaften gemeinsam nationale und globale Herausforderungen – von wirtschaftlicher Ungleichheit bis hin zu Klimawandel, strukturellem Rassismus und der Coronakrise – bewältigen, trotz unterschiedlicher politischer Überzeugungen? Wie können wir die momentane politische Zerrissenheit unserer Gesellschaften in diesem Kontext verstehen und angehen?

Als ich mir diese Fragen während meiner Jugend in Deutschland, China und dann in Großbritannien an der University of Cambridge stellte und in die Antworten vieler zeitgenössischer Politikwissenschaftler*innen und Medienkommentator*innen hineinschaute, war ich

enttäuscht, weil ich sah, dass üblicherweise nur sehr vage Vermutungen und subjektive Behauptungen über unsere kognitiven politischen Fähigkeiten aufgestellt wurden – und die oft vielleicht gar nicht stimmen. Kann man Toleranz allein durch Wertebildung beibringen? Sind Menschen von Natur aus liberale Wesen? Handele ich niemals rassistisch und ausgrenzend, nur

Wir alle haben Tendenzen, andere Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Andersartigkeit auszugrenzen – so haben sich unsere Gehirne evolutionär leider entwickelt.

weil ich selbst glaube, kein Rassist zu sein? Warum sahen so wenige den Aufstieg des autoritären Populismus der letzten Jahre voraus?

Da wurde mir bewusst, dass wir als politische Wissenschaftler*innen eigentlich herzlich wenig davon wissen, was wirklich in unseren Gehirnen vor sich geht, wenn wir anders aussehende Menschen und »Fremde« wahrnehmen. Ich begann während meiner Zeit an der Columbia University, mit Forscher*innen der Sozialen Neurowissenschaften zusammenzuarbeiten, und entwickelte eine neue neuropolitische Theorie zu den obigen Fragen.

In diesem neuropolitischen Theorieansatz geht es hauptsächlich darum zu verstehen, wie wir im Gehirn ticken, wenn wir Menschen anderer kultureller, ethnischer und politischer Gruppen wahrnehmen. Die soziale Psychologie und Neurowissenschaft deckt oft unterbewusste Vorurteile und Diskriminierungen auf der Hirn- und Verhaltensebene auf, die uns sonst mit bloßem Auge oder bei ausdrücklicher Nachfrage verwehrt wären. Wir alle haben Tendenzen, andere Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Andersartigkeit auszugrenzen – so haben sich unsere Gehirne evolutionär leider entwickelt. Doch nur wenige geben dies offen zu, selbst Menschen die sich als moralisch »gut« empfinden oder sich mit linksliberalen Werten identifizieren. Es geht mir also darum, eine realistischere politische Theorie für unsere heutigen liberalen De-



Geert Hofstede passed away

Geert Hofstede passed away on 12 February 2020, at the age of 91 years. He was ready to go, and surrounded by his family.

Cross-cultural understanding

Geert is one of the scholars from the 20th century whose work will endure. It is being used by tens of thousands of students and professionals across the world. In this age of a shrinking planet, cross-cultural understanding is important for survival, as he says with understatement.

Geert's early career

As a son, co-author and user of his work, I have a privileged perspective. I remember his days in the textile industry in the nineteen sixties. Trained as an electrical engineer, he turned towards the people. As a personnel manager, he carried out fieldwork there. It resulted in a PhD thesis »The game of budget control« (1967 – it fetches 900 citations in Google Scholar). It was only afterwards that he joined the Personnel Research department of IBM international. There, it was by sheer vision and gumption that he realised the data's importance, obtained unpaid leave, and embarked on his pioneering journey.

The pioneering IBM project

Under Geert's impulse, IBM collected opinion survey data from across over 50 countries. They were about mundane matters such as salary, tenure, working relationships. What Geert discovered is that it did not matter much whether a respondent was white- or blue-collar, male or female, new or ancient. What did matter was from which country they came.

Geert turns to culture

He got a job at a management school in Lausanne and repeated his surveys on the international MBA students there. It yielded the same cross-national patterns. He then put in almost ten years of study. At their end, he offered his fat manuscript to sixteen publishers, who all refused it. Then he tried Sage, and got another refusal letter, followed from an acceptance letter from the highest boss – a woman. She came up with the catchy title »Culture's Consequences« (1980).

The rest is history

The story of Geert's work on culture confirms how true Thomas Kuhn's ideas about the structure of scientific revolutions are: Geert's theories, once anathema, are now mainstream or even »old school«. The developments also confirm some of Geert's own findings: in societies that have a »market« structure (in Geert's jargon: individualistic, egalitarian, masculine, short-term oriented, indulgent cultures), fighting about Hofstede's merits and staking grand claims is now a favourite pastime for some. My opinion on this is that reading his works is a better way of spending one's time.

Moral

All in all, Geert's story is one of remarkable perseverance, acuity of vision, cross-disciplinary endeavour and serendipity.

Fortunately, many others have thought to extend or build upon his work. This is how it should be. We need to move on in our 21st century – but Geert's messages should be in our backpacks.

The meaning of life

written by Gert Jan Hofstede, mid-March 2020

My father died happy

My father Geert died on 12 February this year, at age 91. He had lived through a difficult year. He'd drawn a bad lot: a debilitating disease gradually robbed him of the use of his hands, his legs, his other muscles, his speech. Yet, he died a happy man.

His life had been meaningful

Why? I think it is because he found his life to have been meaningful. He'd left a contribution to the world at large, and he was on good terms with all his family. He also received loving care from health

workers in his last months, and the doctor helped him retain agency by shortening his suffering at his wish.

What is the meaning of life?

There is so much talk about the meaning of life. To me, it is simple. The meaning of life is what you mean to those around you. Who these people are and what this meaning could consist of, are endlessly complicated, fascinating, evolving issues. This is what education, politics, art, humanities, social sciences and evolutionary biology are about.

Evolution and the meaning of life

Yes, also evolutionary biology. There is a direct line between what serves survival of our communities and what we consider to be good, worthy or ethical. Biology may not be on our mind, but it is in our mind. We may not be thinking about the survival of our species when we do good. Some things that we do with good intentions could actually damage survival; there will be selective pressure against these practices.

Corona and community: divided we stand, united we fall

Let's take another example. Just after my father's death, the Corona pandemic took centre stage. It throws a new light on familiar phenomena. In particular, it tightens the link between morals and species survival. Practices are good if they boost our collective survival, in a literal sense. The new slogan is: »divided we stand, united we fall«. Millions of people in hundreds of countries follow it, even celebrate it.

Corona and culture

The way in which communities organize practices is cultural. That is how it should be. One size does not fit all. Leadership, paradoxically, only works if it follows what people expect and accept. That is why some countries have draconic measures in place while others rely on self-policing of citizens. In a crisis, leadership has to bend to the vox populi.

Corona and dimensions of culture

Do Geerts dimensions of culture have something to say on pandemic control? It's too early to say something definite. It does seem that the 6th dimension, indulgence versus restraint (actually discovered by Michael Minkov in WVS data), plays a role. The countries with flatter-then-exponential curves, so far (see <https://ourworldindata.org/coronavirus>), are all at the restrained end of that dimension. They are also all long-term oriented in culture, which probably helps them being flexible in the face of a new threat. Of course, historically, a restrained, long-term oriented culture could be a carry-over from earlier epidemics.

Moral

Corona is a lottery. Whatever lot we draw this time, we'll all die one day. Let's give our lives meaning by being good to our local community and to the world at large. Then we can die happy when the time comes.

Obituary written by Gert Jan Hofstede, son of Geert Hofstede

Published on: <https://geerthofstede.com/geert-hofstede-passed-away-1928-2020-obituary/> · <https://geerthofstede.com/boss-blog-8-the-meaning-of-life/>

Picture © Guy Ackermans, 2019



SIETAR ist **S**ozial

SIETAR ist **I**nspirierend

SIETAR schafft **E**nergie

SIETAR ist **T**olerant

SIETAR ist **A**ktiv

SIETAR **R**eflektiert



www.sietar-deutschland.de

SIETAR-Regionalgruppen »go virtual«

Monika Krause, verantwortlich für die SIETAR-Regionalgruppen im Vorstand (krause@sietar-deutschland.de)

Die Regionalgruppen von SIETAR Deutschland sind Anlaufstellen zur Vernetzung und zum persönlichen Kennenlernen der Mitglieder und Interessent*innen einer jeweiligen Region. Es gibt derzeit acht Regionalgruppen: Hamburg/Nord, Berlin/Brandenburg, Westfalen, Köln/Rhein/Ruhr, Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken, München, Stuttgart und Südbaden. Die meisten Regionalgruppen bieten Veranstaltungen viermal im Jahr zu wechselnden Themen im Präsenzformat an.

Wieso jetzt also »go virtual«?

Es fing ganz plötzlich an – wenige Tage nach dem Beginn der coronabedingten Empfehlung der Bundesregierung, auf Großveranstaltungen und persönliche Zusammenkünfte zu verzichten, stand ein Regionalgruppentreffen der Gruppe Berlin/Brandenburg an. Hin- und hergerissen zwischen »doch stattfinden lassen« und »absagen« kristallisierte sich spontan die Idee heraus, das Treffen in den virtuellen Raum zu transportieren. Dieses erste virtuelle Treffen war geprägt von einem starken Bedarf der Teilnehmenden nach Austausch über die aktuelle Situation und die damit verbundene Herausforderung, Trainings von Präsenz- auf Onlineformate zu verlagern.

Ende März folgte dann die RG Rhein/Ruhr mit dem Thema »Interkulturelle Trainings und Beratung in Zeiten von Corona – was tun? Ein beruflicher Blick nach vorne!«. Damit wurde schnell klar, dass der Verein eine wichtige Funktion in dieser von

Unsicherheit geprägten ersten Phase des Lockdowns erfüllte. Der Austausch über finanzielle Hilfen und Unterstützungsmöglichkeiten stand an erster Stelle, aber auch die Möglichkeit einer emotionalen Bindung und des Zusammenhalts unter den Mitgliedern in dieser schwierigen Situation, die vor allem freiberufliche Trainer*innen vor große Herausforderungen stellt.

Die Stuttgarter Gruppe bot dann mit dem Thema »Intercultural meets virtual – Interkulturelle Kommunikation in virtuellen Teams« ein nicht coronabezogenes Thema an. Die anderen Regionalgruppen folgten und verlegten ihre geplanten Präsenztreffen sehr erfolgreich in den virtuellen Raum.

Da die Zahl der Teilnehmenden stetig wuchs und das Onlineformat an Popularität gewann, war schnell der Gedanke geboren, die virtuellen Treffen auch über die jeweilige Region hinaus anzubieten.

Die Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken hatte dann die zündende

Idee, die Zeit des Corona-Lockdowns gezielt und strukturiert für eine neue Reihe zu nutzen und den SIETAR-Mitgliedern und Interessent*innen aktuelle Themen und hochkarätige Referent*innen virtuell zu präsentieren. Sie konzipierte mit »moving online« ein sehr erfolgreiches Format, das bald sogar die 100-Teilnehmer*innen-Marke sprengte – eine nie da gewesene Resonanz auf ein Regionalgruppentreffen. Referent*innen waren z. B. Prof. Jürgen Bolten, Prof. Michele Gelfand, Prof. Helen Spencer-Oatey, Prof. Ulrich Kühnen und Dr. Nadine Binder sowie Dr. Milton Bennett. Da die virtuellen Treffen dieser Reihe auf Englisch stattfanden, zogen sie auch international Teilnehmende an, beispielsweise von SIETAR Switzerland oder SIETAR UK. Daraufhin initiierte der Verein die Möglichkeit, die Veranstaltungen auf dem YouTube-Kanal von SIETAR Deutschland e. V. im Livestream mitzuverfolgen und aufzuzeichnen (abrufbar unter: tinyurl.com/y2gtsbdd). Sie bilden eine wichtige Ressource zu aktuellen Diskussionen interkultureller Themen.

Für Mitglieder und Interessent*innen besteht die Möglichkeit, sich in den Verteiler der verschiedenen Regionalgruppen aufnehmen zu lassen. Nebenstehend die Kontaktdaten mit den jeweiligen Ansprechpartner*innen:

Start der 2. Auflage des Mentoringprogramms von SIETAR Deutschland

Christiena Kirchoff, verantwortlich für das SIETAR-Mentoringprogramm im Vorstand (kirchoff@sietar-deutschland.de)

Start der 2. Auflage des Mentoringprogramms von SIETAR Deutschland

Im zweiten Halbjahr 2020 ist der Startschuss für das neue SIETAR-Deutschland-Mentoringprogramm geplant! Das einjährige Programm bietet jungen bzw. unerfahrenen SIETAR-Mitgliedern die Möglichkeit des Austauschs und der Unterstützung durch Mitglieder mit mindestens zehn Jahren Be-

rufserfahrung in Form einer Mentoringbeziehung. Mentor*in und Mentee schließen dabei zunächst eine Vereinbarung ab, die die Ziele der Mentoringbeziehung sowie die Regelmäßigkeit und die Art des Austauschs definiert. Die Gespräche können per E-Mail, Telefon, Skype oder anhand des Zoom-Conferencing-Tools von SIETAR Deutschland e.V. (nach vorheriger Terminvereinbarung)

erfolgen. Empfohlen wird, dass sich Mentor*in und Mentee ca. einmal im Monat austauschen. Während der gesamten Dauer des Mentoringprogramms steht ein Koordinationsteam den Teilnehmenden unterstützend per E-Mail oder telefonisch zur Seite. Darüber hinaus findet ca. einmal im Quartal ein Online-Get-Together statt, bei dem alle Mentor*innen sowie Mentees von



Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Dr. Katharina Maak,
Stefanie Vogler-Lipp
und Anna Misztella
regioberlin@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Frankfurt/ Rhein-Main/Unterfranken

Dr. Rudolf Camerer
und Antje Boijens
regiofrankfurt@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner
und Timo Tekhaus
regiohamburg@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Christina Röttgers
und Jacky Crawford
regiorheinruhr
@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe München

Anna Schwark
regiomuenchen@sie-
tar-deutschland.de



Regionalgruppe Westfalen

Ghotai Sardehi-Nurzai
und Mechthild Müller
regiowestfalen@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause
regiostuttgart@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Südbaden

Dr. Peter Weber
regiosuedbaden@
sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten. Regionalgruppen treffen sich regelmäßig, meist an Abendterminen. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referent*innen regen die Diskussion an. Möchten Sie an einem Treffen teilnehmen, eine nächste Veranstaltung organisieren oder eine Regionalgruppe gründen? Gerne können Sie Kontakt mit Gaby Hofmann in der Geschäftsstelle von SIETAR Deutschland e.V. aufnehmen.
Tel.: 0621-717 90 02 oder hofmann@sietar-deutschland.de

ihren Erfahrungen im Programm berichten und Fragen stellen können.

Dieses Jahr startet das Programm verspätet in die Gestaltungsphase. Das liegt zum einen an coronabedingten Verzögerungen in der Vorbereitung, vor allem aber daran, dass sich bereits sehr viele Mentees, jedoch bisher nur sehr wenige Mentor*innen beworben haben.

Sollten Sie Interesse haben, als Mentor*in eine*n Mentee für ein Jahr zu begleiten, freuen wir uns sehr über Ihre Bewerbung. Hierfür schauen Sie am besten auf unserer Website vorbei: www.sietar-deutschland.de. Unter dem Reiter »Arbeitskreise« finden Sie Infos zum Men-

toringprogramm sowie einen kurzen Fragebogen, der, ausgefüllt und per E-Mail versandt, als Bewerbung völlig ausreicht. Einsendeschluss ist der 14. September. Wir freuen uns über jede Teilnahme!

Übrigens finden Sie im Newsbereich unserer Website auch inspirierende Erfahrungsberichte von Teilnehmenden des Programms aus dem letzten Jahr: Anna Schwark (Mentee) und Cornelia Schultheiss (Mentorin) sowie Wiebke Homborg (Mentee, im Foto links) und Sabine Horst (Mentorin, im Foto rechts) beschreiben dort, wie das Mentoring für sie abgelaufen ist, was sie daraus mitnehmen und warum sich die Teilnahme lohnt.



Foto @ Wiebke Homborg, August 2019,
aufgenommen zur Interkulturellen
Sommerakademie in Jena

SIETAR Deutschland e.V.

ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR Deutschland e.V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder. Dabei gibt **SIETAR Deutschland e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

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

SIETAR Deutschland e.V.

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

www.sietar-deutschland.de

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

Teilnahme an den
Weiterbildungen von
SIETAR Deutschland zu
Mitgliederkonditionen

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

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

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

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

Aktuelle Informationen
zu interkulturellen Veranstaltungen,
Themen, Gesuchen aus dem
elektronischen Newsletter
»SIETAR Bote«

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

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

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

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



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

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

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

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

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



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



Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich
Inhalt Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfasser*innenmeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz · paulig@mondial-journal.de · Luisa Steiner · Bonn · steiner@mondial-journal.de · Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Marco Werner · Berlin · werner@mondial-journal.de · Christiena Kirchoff · Warstein · kirchoff@sietar-deutschland.de **Mitwirkende** Sarah E. Braun · Jason Chan · Helga Eberherr · Gilles · Nikola Hale · Gert Jan Hofstede · Christiena Kirchoff · Monika Krause · Romy Paulig · Daniela Rastetter · Michelle Speth · Tamara Vogel · Andreas Weiser · Marco Werner · Liya Yu **Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · info@texte-und-transkripte.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de · Jane Barry und Andrew Swift (englisches Korrektortat) **PR und Anzeigen** Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de · **Druck** 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 Urheber*innenrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor*innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter*innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 www.mondial-journal.de · **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Photo by Lianhao Qu on Unsplash

SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

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

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

SIETAR Polska (Poland) www.sietar.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

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

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

Andere nationale SIETARs

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

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

SIETAR Brasil www.sietar.com.br

SIETAR Chile www.sietarchile.org

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR Mexico www.sietarmexico.org

SIETAR Russia www.sietarrussia.ru

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

SIETAR Australasia www.sietaraustralasia.org

SIETAR Europa www.sietareu.org

SIETAR Southeast Asia sietarsea.org

Young SIETAR www.youngsietar.org

