

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven 2022

# mondial moments

fünf  
zehn  
jahre  
mondial



SIETAR DEUTSCHLAND

28. Jahrgang · € 11,50



Der Blick ins Wolkenmeer aus dem Flugzeug, am Zugfenster vorbeischnellende Formen und Farben oder das manchmal tiefe Grau des Urbanen beim Blick aus der Tram – diese Momentaufnahmen des Unterwegsseins festzuhalten und zu zeigen, darin bestand die Idee der **mondial**-Titelillustrationen von 2008 bis 2012. Der Bildausschnitt konzentrierte sich auf das Ganze, auf eine Umgebung, die sich nicht verorten lässt und damit überall hätte sein können. Seit 2013 wird der Blick der Reisenden auf allgegenwärtige Details des Unterwegsseins gelenkt.

# Wir freuen uns über 15 Jahre mondial

## Liebe\*r Leser\*in,

Du hältst gerade das 23ste **mondial**-Journal in Händen. Der Vorstand von SIETAR Deutschland und die **mondial**-Redaktion dachten sich, es ist Zeit – im 15. Jahr! – einmal zurück zu blicken, eine Retrospektive zu wagen. Oder besser: in die interkulturelle Community hineinzublicken und zusammenzutragen, was uns in den letzten Jahren thematisch bewegte. Die Mitglieder, der Vorstand und die Regionalgruppenleiter\*innen von SIETAR Deutschland wurden gebeten Artikel und Beiträge zu nennen, die sie gerne in dieser Ausgabe versammelt sehen würden. Hier lest Ihr das Ergebnis.

Beim Zusammentragen und abermaligem Lesen der Beiträge finden wir es interessant zu sehen, wie ältere Artikel kaum an Aktualität verloren haben. Wir fragen uns, was sich in der Zwischenzeit (manchmal sind es zehn Jahre) getan hat: sei es in der Behördenkommunikation, der interkulturellen Arbeit in Kindergärten oder im Lösen von Lernblockaden, im Umgang mit Polarisierung oder in gesellschaftlichen Diskursen zu Social Justice und deren Wirkung im Alltag. Diese und viele andere Themen tragen so viele Facetten in sich, wir können sie als Essenzen bezeichnen, Dauerthemen und Erkenntnisse, die uns lange begleiten werden.

Leider können wir aus Platzgründen nur eine begrenzte Anzahl von Beiträgen in dieser Ausgabe zweitveröffentlichen. Und doch macht diese exemplarische Rück- und Innenschau deutlich, wie wichtig interkulturelles, menschliches Engagement auf sämtlichen Ebenen des Lebens und Arbeitens ist. Weltweit.

## Wir wünschen eine interessante Lektüre.

### Eure **mondial**-Redaktion

**Friederike von Denffer und Romy Paulig**

*PS: Doch es gibt auch Ausnahmen, Artikel, die neu sind bzw. Beiträge, die zum Standardrepertoire gehören. So zum Beispiel ein Beitrag auf Seite 47f., in dem es um Global Remote Events (GRE) in Wissenschaft und Hochschulbildung mit Schwerpunkt auf interkulturelle Aspekte geht. Oder die Liste der neu veröffentlichten Publikationen (Seite 43).*

# Inhalt

## mondial moments

- 4 15 Fragen ... an wen eigentlich? seit 2008**  
*Friederike von Denffer und Romy Paulig*
- 6 Es ist nicht alles Kultur, was stört – Behördenkommunikation aus linguistischer Perspektive**  
*Astrid Porila 2012*
- 10 Gemeinsam ein Waldsofa bauen ...**  
**Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesbetreuung**  
*Johanna Götz 2012*
- 13 Cross Cultural Kids – Ein Essay über Kinder zwischen den Kulturen**  
*Jochen Schuppener 2015*
- 15 Interview: Mindfulness mit Katrin Micklitz**  
*Friederike von Denffer 2015*
- 17 Kann ich dir vertrauen? ... Eine deutsch-chinesische Annäherung**  
*Barbara Geldermann 2016*
- 19 West-Eastern Divan Orchestra**  
*Romy Paulig 2016*
- 20 Im Gespräch bleiben – zum Umgang mit kollektiven Lernblockaden**  
*Kirsten Nazarkiewicz 2017*
- 23 Semra Sevin: Crossing Identities 2018**
- 26 Scham: Eine Ressource in interkulturellen postmodernen Arbeitskontexten**  
*Claude-Hélène Mayer und Elisabeth Vanderheiden 2019*
- 30 riptide\* A cosmopolitan perspective**  
*Nikola Hale 2020*
- 34 Der Tango Argentino – Motor eines sozialen Wandels**  
*Tamara Vogel 2020*
- 37 Wir alle haben rassistische Gehirnkapazitäten – Wie wir uns dem Rassismus in unseren tief gespaltenen Gesellschaften stellen können**  
*Interview mit Liya Yu 2020*
- 40 Stereotype im interkulturellen Training**  
**Drei Haltungstipps für Trainer\*innen**  
*Jessica Haß 2021*
- 44 Erzählkultur: Eine Geschichte über Gutes und Böses**  
*Erzählt von Lawrence Oduro-Sarpong 2021*
- 46 15 Jahre mondial in numbers**  
*Romy Paulig und Friederike von Denffer*

## SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

- 47 Global Remote Events (GRE) in Science & Higher Education (HE) with a Focus on Intercultural Aspects**  
*Renate Link*
- 53 Werkstattbericht BarCamp 2022**  
*Linda Hagen*
- 55 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 43 Neue wissenschaftliche Publikationen**  
*Romy Paulig*
- 55 Impressum**

# 15 Fragen ... an wen eigentlich?

## Mein deutsches Lieblingswort ist ...

Friederike von Denffer und Romy Paulig

»Diese Website würde ich der Welt empfehlen ...«, »Als König\*in von Deutschland würde ich ...« oder »Ich glaube an ...« – Wie würdest Du solche Sätze beenden? Von der ersten **mondial-Ausgabe** an stellte die Redaktion einer, manchmal zwei Personen 15 Fragen dieser Art. Seit 2008 gehören sie fest zum Repertoire von **mondial**.

Die 15 Fragen – genauer, die 15 angefangenen Sätze – wurden von Personen vervollständigt, die in mehreren kulturellen Räumen aufwuchsen und in Deutschland in einem internationalen Umfeld arbeiten, studieren oder zur Schule gehen. Sie sind in ihrem nicht-privaten Leben nebenbei interkulturell, wenn man so will, und eines verbindet (fast) alle: Sie sind keine Professionals auf dem Gebiet der interkulturellen Kommunikation. Kurzum: Sie sind mehrkulturell aufgewachsen, leben in Deutschland und befinden sich arbeits- oder ausbildungsmäßig in einem internationalen Umfeld. Auf die 15 Fragen antworteten u. a. Studierende internationaler BWL-Studiengänge, Schüler\*innen bilingualer Schulen, junge und ältere Personen aus den Bereichen Entwicklungszusammenarbeit, Tanz und Choreografie, IT, Gastronomie, Musik, Journalismus, Hochschullehre, Bundesverdienstkreuzträger\*innen und ein tibetischer Lama. Von den 15-Fragen-Protagonist\*innen erhalten wir persönliche Einblicke in ihre interkulturelle (und auch deutsche) Lebenswelt. Sie reden über ihre Sprachen, Heimatgefühle, Identitäten, ihre Zukunfts- und Berufswünsche – letztere aus der Sicht, als sie 13 Jahre alt waren. Sie sagen uns, was sie ärgert oder glücklich macht.

Heimatlich verbunden fühlen sie sich mit Mexiko, Bulgarien, Kamerun, Vietnam, Botswana, Kanada, Schlesien, Ägypten, den USA, Indonesien, Österreich, Portugal, dem Rheinland, Indien, Russland, der Schweiz, der Türkei und Tibet. Auch teilten die 23 Interkulturalist\*innen mit uns, was sie als Königin oder König von Deutschland ändern würden: z. B. Glücksforschung und Selbstverwirklichung zu Pflichtfächern in Schulen machen, als Königin mit dem König Fahrrad fahren – aber mit Pausen, die Monarchie abschaffen, die Medien und deren Berichterstattung ausgewogener und pluralistischer gestalten, viele Spielplätze für Kinder bauen.

Von den jüngsten (9 Jahre) bis zu den ältesten Interviewees erfuhren wir auch, welche Menschen sie gerne einmal kennenlernen würden. Auf der Wunschliste standen: Barack und Michelle Obama, Marcel Reich-Ranicki, Rihanna, Bob Dylan, Fatih Akin, Dieter Hildebrand, die Mitglieder des G7/G8-Gipfels, Voltaire, Shams von Täbris, die Königin Silvia von Schweden, Michael Jackson, Ani DiFranco, Simone Biles, den Bösewicht von »How to train your dragon«, Meghan Markle, den Dalai Lama, Angela Merkel, Roger Waters, Madonna, Alexander McQueen u.w.m. Manche möchten gern ehrliche, verantwortungsbewusste und fröhliche Menschen aus der ganzen Welt kennenlernen – oder einfach sich selbst.

»Alaaf«

»lebendig«, wahrscheinlich weil mein bulgarischer Vorname (Jivka) übersetzt in Deutsch lebendig bedeutet.

»Spielverderber« – ich kannte das Wort lange Zeit nicht in anderen Sprachen und fand es deshalb besonders. »Unbeschwert« finde ich auch ein schönes deutsches Wort, ich kenne dafür keine äquivalenten Wörter in anderen Sprachen.

»Spielplatz« und »flic-flac«

Geheimratsecken

»Friede«, or more precisely »Friede sei mit dir« (Peace be with you). I am a Catholic Christian and in the church we say it to everyone around to bless and share peace with each other and I do like this a lot. Also, I always feel that Germans are very calm and reliable, giving me a peaceful vibe.

»Liebe«

»spielen«

»Leidenschaft«

»Sommer«

»Sehnsucht«, weil es dieses Wort in der Direktheit nur auf Deutsch und Portugiesisch gibt

»Hervorragend« und »ach so«. »Hervorragend«, weil ich denke, dass es genau das darstellt, was ich an der deutschen Sprache mag, nämlich, dass man sich die Bedeutung von jedem Wort quasi bildlich vorstellen kann. Und »ach so«, weil ich es gerne benutze.

## Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit Heimat ...

Den Duft einer Almwiese im späten Frühjahr oder Fröhsommer und den Geruch von heraufziehendem Schneefall aus den Bergen im Winter. Den Geschmack von Bergquellwasser – einfach unbeschreiblich, wie wunderbar Wasser schmecken kann.

everything with Feta cheese, we really love adding it to our dishes.

Herbsturlaub. Wenn ich heute durch den Wald bei meinem Heimatdorf spaziere, nehme ich den gleichen Geruch wie damals in Schlesien wahr, als ich als Kind in den Wäldern gespielt habe.

den Geruch von frisch gegrillter Paprika aus Omas Garten, den Duft der selbst gepflückten reifen rosa Tomaten und Pfirsichen und den Duft von frisch gebackenem Brot.

den Geruch von frisch produzierten Maistortillas.

schwarzen Tee mit Zitrone und Zucker, früher in Russland ebenso wie heute in Potsdam.

Granatapfel, Zitrone, Petersilie, reife Tomate.

Mottenkugeln (der Geruch hängt auch noch nach Jahrzehnten in indischen Büchern) und Gewürze (wie im Essen meiner Kindheit)

Maple syrup, smell of sizzling bacon, blueberry.

Der Geruch, der entsteht, wenn es nach mehreren warmen Tagen zum ersten Mal regnet. Das erinnert mich immer an schöne Momente in meiner Kindheit.

## Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst ...

Ein Nickerchen, das gibt mir das Gefühl, richtig angekommen zu sein

Ein großes Festival für alle, bei dem wir uns viel zu erzählen und Spaß haben – bis in die frühen Morgenstunden

I have a long conversation with my family and we try to catch up for all the months we didn't see each other.

Auf jeden Fall trommle ich alle zusammen, die ich kenne, und dann gehen wir gemeinsam essen

Umarmen, erzählen, zuhören, Mokka trinken

Ein endloses gemeinsames Frühstück in der Küche, sprechen, erinnern, schmieden Pläne und verwerfen sie ...

Als Erstes bin ich immer durch die Straßen gelaufen, um nachzusehen, was sich in der Zwischenzeit so alles verändert hat. Es gibt heute viel mehr Geschäfte als früher und auch Läden aus anderen Ländern. Alles ist insgesamt schöner und bunter geworden und nicht mehr so trist wie damals.

Kuscheln, ich umarme meine Brüder und Schwestern ganz lange

Have a GROUP hug, a big hugging session with all my family members and friends

... viele Einkäufe, schon in Deutschland – ich muss immer viele Süßigkeiten und Geschenke mitbringen, vor allem etwas von Haribo und Kosmetikprodukte.

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

Astrid Porila

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

Dennoch sind die Probleme in der Kommunikation zwischen Behörden und Klient\*innen bzw. Nichtmuttersprachler\*innen aktuell geblieben: Die beiden beteiligten Seiten leiden aneinander. Klient\*innen fühlen sich oft schlecht informiert, von oben herab behandelt, verdächtigt oder gar schikaniert, sie haben häufig Angst vor der Kommunikation mit Behörden. Angst haben auch die Behördenmitarbeitenden. Sie beklagen sich über die Aggressivität der Klient\*innen, über ihr Basarverhalten und ihre überzogenen Ansprüche.

Besonders unbeliebt, bezeichnenderweise bei beiden Parteien, sind die Einwanderungsbehörden (je nach Kommune auch als Ausländerbehörde bezeichnet). Das Bild dieser Institutionen ist aus der Sicht vieler Klient\*innen von einer eifrigen Suche nach Gründen

für ablehnende Entscheidungen geprägt. Sicher, es handelt sich um Eingriffsbehörden, in denen oft unangenehme Entscheidungen getroffen werden (müssen). Sozialwissenschaftler\*innen bescheinigen diesen Institutionen jedoch die Grundeinstellung, Zuwanderung als Problem zu sehen, das im Dienste der Gesellschaft bearbeitet werden muss (Riehle 2001). Dadurch werden auch die Menschen, die Anträge stellen, als Probleme verstanden und zu Bearbeitungsobjekten degradiert. Der Umgangston ihnen gegenüber lässt sich als »forsch, rustikal und knapp« (Freuding/Schultheis-Wurzer 2000: 16) beschreiben. Für die Klient\*innen bedeutet der Besuch von vornherein Stress. Ebenso gestresst sind die Sachbearbeit\*innen. Für die städtischen Bediensteten steht die Arbeit in der Einwanderungsbehörde auf der untersten Stufe der Popularitätsskala.

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

Üblicherweise werden solche Weiterbildungsangebote mit einer Befragung der Zielgruppe zu ihrer Sicht auf den Trainingsbedarf eingeleitet. Dabei zeigt sich, dass eine Weiterbildungsmaßnahme zum Einwanderungs- und Bleiberecht einem Kommunikationstraining oft vorgezogen werden würde. Werden Kommunikationsprobleme mit nicht-deutschen Klient\*innen eingesehen, werden die Gründe dafür vorrangig in fehlenden Deutschkenntnissen und in abweichenden kulturellen Gepflogenheiten gesucht. Geht man von diesen Ergebnissen aus, scheint der Lernbedarf auf den ersten Blick mit einem Trainingskonzept, das allgemein sensibilisiert und ausgewählte kulturspezifische Bausteine bietet, gedeckt zu sein. Meist basieren solche Maßnahmen auf einem der Kulturdimensionen-Modelle, stellen die »vier Seiten einer Nachricht« vor und lie-

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

# Gemeinsam ein Waldsofa bauen ... Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesbetreuung

Johanna Götz

Die Besonderheit der interkulturellen Arbeit im Kindertagesstättenbereich ist die persönliche Nähe zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Familien. Es geht um die Bedürfnisse, das Wohlergehen und das Vorankommen des Kindes. Dadurch gibt es immer eine starke emotionale Komponente, die im Falle einer gelungenen Erziehungspartnerschaft besondere Chancen bietet, aber auch die Gefahr von Missverständnissen birgt.

Die Kinder selbst kommen sehr offen in die Einrichtung, lernen voneinander, nehmen das andere gern auf und bereichern einander mit ihrer Verschiedenheit. Sie (er)leben die Vielfalt emotional und ernsthaft. Es ist ihre Lebenswelt und Perspektive.

In der Zusammenarbeit mit den Eltern kommen emotionale und ganz persönliche Themen zur Sprache – Vorstellungen der Familien von Erziehung, die eigene Sozialisation, Werte, die Eltern und Erziehende dem Kind mitgeben möchten. Über das gemeinsame Interesse, dem Kind das Beste mitzugeben, kommen sich Eltern und Betreuende innerhalb kürzester Zeit sehr nahe. Hier ist Professionalität besonders dann gefragt, wenn man in einem solchen Austausch an die eigenen Grenzen stößt (vgl. auch Nicklas 2006).

Erfahrungen in der Arbeit in Kindertagesstätten haben gezeigt, dass seitens der Familien ein zunehmender Bedarf an Beratung und Vermittlung besteht, nicht nur in pädagogischen, sondern auch in vielen alltagspraktischen Fragen wie Gesundheit, Ernährung, Umgang mit Behörden etc. Einige Kommunen reagieren darauf mit der Einrichtung von Familienzentren und Familientreffs.

Im Kontext einer KiTa-Gruppe spielen sich zwei Stränge interkultureller Sozialisation ab: Die Bewusstheit der Vielfalt und Unterschiedlichkeit kann als Bereicherung erlebt werden, aber auch als

Ursprung von Konflikten. Konfliktbegleitung und -lösung werden innerhalb der Kindergruppen im Freispiel und auch unter Begleitung der pädagogischen Fachkraft

gelernt und geübt. Jedes Kind

ist in seiner Einzigartigkeit ein Teil der Gruppe, in der es die gesellschaftliche Sozialisation ungeachtet seines Hintergrunds erlebt und verinnerlicht. Dieses gesellschaftlich geprägte Verhalten führt später nicht selten zu Konflikten in den Familien, die unter Umständen andere, kulturell verankerte Erwartungen an ihre Kinder haben (vgl. auch Hormel/Scherr 2006).

In der interkulturellen Früh- und Grundschulpädagogik spielen direkte



# Cross Cultural Kids

## Ein Essay über Kinder zwischen den Kulturen

Jochen Schuppener

### Was bedeutet Cross Cultural Kids?

Der Begriff der Third Culture Kids – der inzwischen mehr und mehr Menschen vertraut ist – beschreibt »Kinder, die ihre Eltern in eine andere Kultur begleiten«, so die Soziologin Ruth Hill Useem, die diesen Begriff erstmals Ende der 1950er-Jahre prägte. Ursprünglich hatte man dort die »Gastkultur« kennengelernt. Sie fanden sich in beiden Kulturen zurecht, fühlten sich aber keiner wirklich voll zugehörig. Vielmehr entwickelten sie eine Art dritte Kultur, die Elemente aus beiden Kulturen integrierte. Insbesondere waren das Kinder von Missionar\*innen, Entwicklungshelfer\*innen, Botschaftsangehörigen, Militärbediensteten und Geschäftsleuten.

Die Definition von Dave Pollock und Ruth Van Reken – »[...] eine Person, die einen bedeutenden Teil ihrer Entwicklungsjahre außerhalb der Kultur ihrer Eltern verbracht hat [...]« (vgl. Abb. rechts) – verdeutlicht, dass dies auch Menschen einschließt, deren Eltern nicht zu diesen Berufsgruppen gehören.

Van Reken entfernt sich dann von dem Begriff Third Culture Kid, bedient sich des Begriffs Cross Cultural Kid (CCK) und führt das Wort »interagieren« ein. Ihre Definition lautet: »Eine Person, die eine signifikante Zeit ihrer Entwicklungsjahre (unter 18) in zwei oder mehreren Kulturen lebt oder mit ihnen interagiert.« (Ruth Van Reken: Third Culture Kids: Growing Up Among Worlds, überarbeitete Auflage von 2009) Jetzt wird klar, dass der Kreis der Cross Cultural Kids deutlich größer ist als ursprüngliche von Hill Useem beschrieben.

In diesen Kreis gehören folgende Personen:

- Kinder mit Eltern aus zwei Kulturen,
- Migrant\*innen (z. B. Kinder ehemaliger Gastarbeiter\*innen, Aussiedler\*innen, Arbeitsmigrant\*innen),
- Kinder »ausländischer« oder internationaler Schulen,
- Personen, die flüchten mussten,
- Kinder aus Grenzgebieten,
- international adoptierte Kinder,
- Kinder ethnischer Minderheiten,
- innerstaatliche TCKs.

Zweifelsohne können all diese Menschen aufgrund ihrer eigenen Bi- oder Multikulturalität einen signifikanten Beitrag für das Leben und Zusammenleben in einer globalisierten Welt leisten. Ob sie jedoch ihr Potenzial entdecken, hängt von verschiedenen Faktoren ab.

### Eine Frage der Zugehörigkeit

Ein ganz anderer Blick auf diese Personengruppen ist hier wichtig: Im Falle ethnischer Minderheiten stellt sich nämlich die Frage, ob sie im Land bevorzugt oder benachteiligt wurden? Für adoptierte Kinder stellen sich häufig Identitätsfragen in größerer Intensität: Warum haben mich meine leiblichen Eltern weggegeben? Bin ich wirklich gewollt? Wo gehöre ich wirklich hin? Je nach Herkunftsland und Bildungsstand erleben Migrant\*innen mehr oder weniger viel Achtung und Wertschätzung. Geflüchtete Menschen mussten

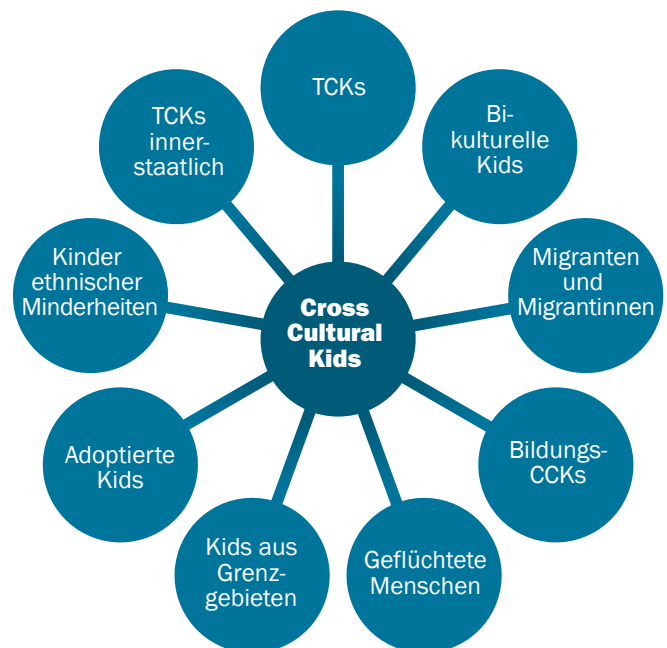


Abbildung von Van Reken während der Euro TCK Conference in Friesland, BRD, 2013. Übersetzt und adaptiert von Jochen Schuppener.



# Interview

# Mindfulness

**Katrin Micklitz, MSt in Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT) der University of Oxford, UK, spricht mit mondial über Mindfulness und gibt Achtsamkeitstipps für den Alltag. Sie ist selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach mit den Schwerpunkten Führungskräfteentwicklung und Mindfulness.**

**Guten Tag Frau Micklitz, gern möchten wir etwas über Mindfulness und Achtsamkeit erfahren. Aber zunächst eine Frage: Haben Sie heute schon eine Achtsamkeitsübung gemacht?**

Ja, ich meditiere jeden Morgen. Vorher habe ich mir noch einen sogenannten Dharma Talk angehört, von Joseph Goldstein. Das ist ein kleiner Vortrag zu bestimmten Themen in der Meditation.

**Und zu welchem Thema war der heute?**

Heute ging es um bestimmte Meditationshindernisse. Es ist ja nicht so, dass wir da in einem Zustand absoluter Glückseligkeit sitzen. Unser Geist ist sehr aktiv während so einer Meditation. Es gibt fünf große, sogenannte Meditationshindernisse. Eines ist Sehnsucht nach Sinnesfreuden – also dass du da sitzt und denkst: »Wenn ich jetzt einen Kaffee oder ein Brötchen hätte oder schwimmen gehen oder was Schönes erleben könnte.« Dann gibt es die Sorgen, Sorgen wie Geld verdienen. Dann gibt es den Zweifel – »Mache ich das richtig? Was bringt das überhaupt?«.

Dann Schläfrigkeit oder Müdigkeit, die immer wieder kommt. Oft ist man einfach müde. Aber hier ist Müdigkeit als ein Hindernis gemeint. Und zum Schluss die Aversion. Aversion – Widerwehr. Widerwille. Widerstand. Die Hindernisse, die bei der Meditation aufkommen, sind einfach auch Hindernisse, die dich im Leben begleiten, die einfach generell präsent sind.

**Was ist Mindfulness?**

Man kann nicht nur sagen »Mindfulness«. Das ist wie, wenn ich erklären sollte, was Liebe ist. Es umfasst einfach sehr viel. Die gängige Definition ist: Mindfulness ist ein offenes Gewahrsein dessen, was im gegenwärtigen Moment passiert, ohne zu werten. Das heißt, eine Fähigkeit des Geistes mitzubekommen, was in jedem Moment passiert und das mit einer Haltung von Offenheit,

Neugier und Wohlwollen oder Freundlichkeit. Mindfulness ist eine Haltung und eine Praxis. Wir entwickeln die Haltung, indem wir Mindfulness praktizieren, z.B. durch Meditation.

**Und wo sehen Sie eine Überschneidung mit interkultureller Kommunikation?**

Es ist ja so: Etwas passiert und wir zeigen eine Reaktion darauf. Meist sind wir dabei sofort in der Wertung drin. Sofort. Das geht in Millisekunden. Entweder mag ich es oder ich mag es nicht. Und ganz oft – was in interkulturellen Konflikten passiert – ist es so, dass ich etwas nicht mag, dass mich etwas stört. Und die Frage ist immer nur: Wie können wir diesen Raum öffnen, um aus dieser Bewertung rauszukommen, um einfach mal nur wahrzunehmen, was gerade ist? Achtsamkeit sagt da einfach: Okay, ich nehme das wahr, ohne zu verurteilen. Das heißt nicht, dass ich die ganze Situation toll finde, sondern ich nehme erst mal nur wahr, was passiert, was meine Reaktion darauf ist. Und das nehme ich offen und neugierig auf.

**Offenheit und Neugier dienen dann sozusagen als eine Methode, einen inneren Stopp einzulegen ...**

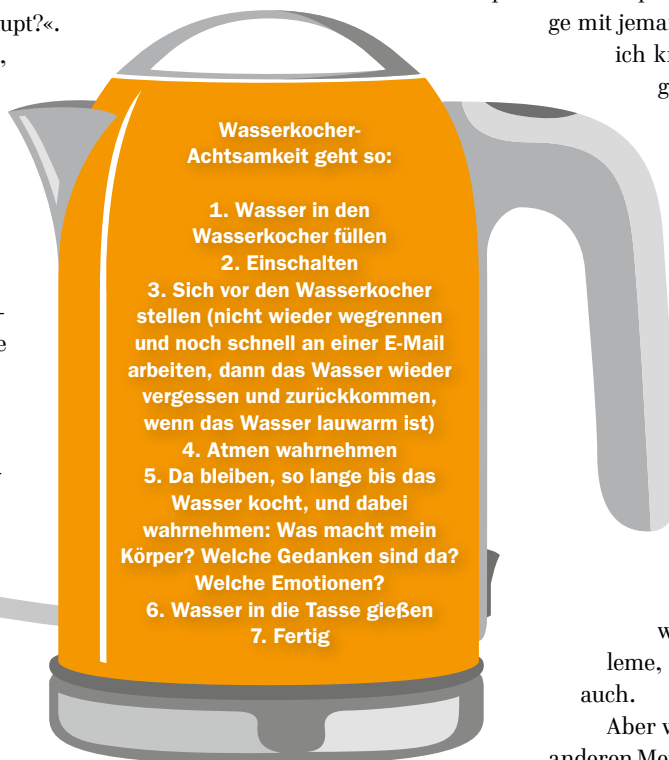
Genau. Man kann es sich so vorstellen, als ob wir uns wie Forschende selbst beobachten: Wir beobachten, was in uns, in unserem Körper, unserem Geist passiert.

**Ein anderer Begriff, der oft mit dieser Fähigkeit in Verbindung gesetzt wird, ist Empathie. Können Sie uns Empathie kurz erklären und demgegenüber abgrenzen?**

Da gibt es einmal Empathie und dann das sogenannte Mitgefühl, compassion. In Empathie sein heißt einfach, ich schwinde mit jemandem mit, ich trete in Resonanz, ich kriege mit, was beim anderen abgeht. Zum Beispiel sehe ich, da ist jemand traurig. Dann spüre ich auch etwas in mir, vielleicht auch eine Traurigkeit. Ich kriege es auf allen Ebenen mit, also nicht nur kognitiv, sondern eben auch körperlich, was da passiert.

Und dann gibt es das Mitgefühl. Mitgefühl ist sozusagen das, was danach kommt. Also Mitgefühl, ich bin in Resonanz mit jemandem, aber ich bin vor allem dessen gewahr, dass diese andere Person auch genauso ein menschliches Wesen ist, wie ich es bin, oder genauso Probleme, Kummer und Sorgen hat wie ich auch.

Aber wenn ich immer in Resonanz mit anderen Menschen bin, kann es sein, dass ich sehr schnell emotional ausbrenne. Wir brau-



# Kann ich dir vertrauen?

## 我可以信任你吗 *Wokeyi.xinren ni ma?*

Barbara Geldermann

### Eine deutsch-chinesische Annäherung

Die Indikatorfrage des World Values Survey<sup>1</sup> »Generally speaking, would you say that most people can be trusted or that you can't be too careful in dealing with people?« ist modern und brisant in Zeiten von Bank- und Wirtschaftskrisen, Terror und Krieg. Jedoch wird seit einiger Zeit zunehmend an der Validität und Reliabilität dieser generalisierten Indikatorfrage gezweifelt, wobei auf die von Kultur zu Kultur unterschiedliche Vorstellung von Vertrauen hingewiesen wird.

Was steckt hinter dem Begriff Vertrauen, einem Gefühl, das alltäglich unsere Entscheidungen beeinflusst und Grundvoraussetzung für jede erfolgreiche Beziehung, sei es wirtschaftlich, politisch oder privat, ist. Unterscheidet sich das Verständnis von Vertrauen kulturell? Da es in diesem Artikel um eine deutsch-chinesische Sicht geht, ist die Kernfrage: Existiert eine speziell chinesische Sichtweise von Vertrauen? Doch bevor wir uns dieser Sichtweise nähern, werfen wir zunächst einen Blick auf die eigene.

### Vertrauen aus deutscher Sicht

Die Verwendung des Begriffs Vertrauen ist in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen unterschiedlich. Grundlegend in der Soziologie ist die Definition von Niklas Luhmann. Demnach ist Vertrauen ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität und zudem eine riskante Vorleistung. Dort, wo die rationale Abwägung von Informationen – aufgrund unüberschaubarer Komplexität, wegen Zeitmangels zur Auswertung oder des gänzlichen Fehlens von Informationen überhaupt – nicht möglich ist, befähigt Vertrauen zu einer auf Intuition gestützten Entscheidung.<sup>2</sup>

#### Die Nachbarskinder

*Wer andern gar zu wenig traut, / Hat Angst an allen Ecken;  
Wer gar zu viel auf andre baut, / Erwacht mit Schrecken.  
Es trennt sie nur ein leichter Zaun, / Die beiden Sorgengründer;  
Zu wenig und zu viel Vertraun / Sind Nachbarskinder.<sup>3</sup>  
Wilhelm Busch (1832–1908)*



Zusammen essen und trinken, ein Beispiel für eine vertrauensfördernde Maßnahme.

Zu wenig Vertrauen führt nach Wilhelm Busch zu »Angst an allen Ecken«, und wer zu viel vertraut, »erwacht mit Schrecken«. Dieses Spannungsfeld von Vertrauen ist es, das uns als zentrales Element im menschlichen Leben und Arbeiten begleitet. Dafür gilt es, ein ausgewogenes Verhältnis zu finden. Gleichwohl: Ohne ein gewisses Maß an Vertrauen ist weder ein gesellschaftliches Miteinander noch eine Zusammenarbeit denkbar.

Unser Vertrauen variiert, je nachdem, ob wir in »vertrauter«

Umgebung im Wohnzimmer sitzen oder nachts in dunklen Ecken einer Großstadt unterwegs sind. Vertrauen wir einer Situation oder einer Person, dann gehen wir davon aus, dass der weitere Verlauf sich positiv entwickelt und wir noch eine Handlungsalternative haben. Das unterscheidet Vertrauen von Hoffnung. Vertrauen beschreibt auch die Erwartung an Bezugspersonen oder Organisationen, dass der weitere Verlauf auf gemeinsamen Werten oder Moral basiert. Das Fundament für Vertrauen ist Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit.

### Vertrauen aus chinesischer Sicht

Frau Ma, Unternehmerin aus China, befragt nach der aktuellen Vertrauenslage in China, sagt: »Erst Vorkasse, dann Vertrauen«. Guo Zengquan, Dolmetscher, meint, dass der Begriff *xinren* für Vertrauen aktuell in China nicht mehr ausreiche, sondern der Begriff *chengxin*, was soviel wie »aufrichtiges Vertrauen« bedeutet, diskutiert und verwendet wird.

Die zentrale Bedeutung für Vertrauen ist *xin*, das in Kombination mit weiteren Schriftzeichen jeweils unterschiedliche Bedeutungsnuancen des Vertrauens zum Ausdruck bringt.

In der heutigen chinesischen Vertrauensforschung sind die am häufigsten verwendeten Begriffe für Vertrauen *xinren* (Vertrauen), *xinyong* (Kredit- oder Vertrauenswürdigkeit) und *chengxin* (Aufrichtigkeit). Das Wort Vertrauen betont in China gemäß Lin und Li im Sinne von *chengxin* die Aufrichtigkeit und Integrität, im Westen eher die Vertrauenswürdigkeit (»credit«).<sup>4</sup> Hieran zeigt sich sehr schön, wie unterschiedlich der Schwerpunkt für gegenseitiges Vertrauen gelagert ist. In China ist die Veranlagung des Menschen entscheidend, ob man ihm vertrauen kann. Das heißt, ob es sich

um einen aufrichtigen Menschen handelt, oder nicht. Um das festzustellen, ist es wichtig den Menschen oder die Organisation zuerst näher kennenzulernen. Es gibt kein Vertrauen im Vorschuss.

### Annäherung

»Mache keinen Gebrauch von Leuten, an denen du zweifelst, und zweifle nicht an den Leuten, von denen du Gebrauch machst.«

(»Yi ren bu yong, yong ren bu yi.«)

Altes chinesisches Sprichwort

Die chinesische Vertrauensstruktur beruht auf persönlichem Vertrauen, in westlichen Gesellschaften vorwiegend auf der Gleichheit beider involvierter Parteien. Es ist deshalb aus chinesischer Sicht präziser, im Zusammenhang mit der chinesischen Vertrauensstruktur von beziehungs-basiertem Vertrauen (*guanxi xinren*) zu sprechen. Nur die gute Beziehung zwischen Personen garantiert den positiven Verlauf einer Zusammenarbeit. Im Westen beruht dagegen gegenseitiges Vertrauen auf einer Einhaltung von Gesetzen und Regeln, die Persönlichkeit spielt eine zweitrangige Rolle. Der Vertrag wird unterschrieben, in dem die gemeinsamen Regeln fixiert werden und dass diese Regeln eingehalten werden, darauf wird vertraut.

Für einen kultursensiblen Umgang ist es daher wichtig, die jeweilige Sichtweise von Vertrauen bei einer deutsch-chinesischen Zusammenarbeit einzubeziehen. Auf diese Weise kann auf beiden Seiten eine gute Vertrauensbasis entstehen.

### Literatur

1 [www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp](http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp) (Abrufdatum: 13.09.2016) 2 Luhmann, Niklas (1989): **Vertrauen: Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität**. Enke Verlag, Stuttgart 3 Busch, Wilhelm (2014): **Schein und Sein. Nachgelassene Gedichte**. Joachim, Lothar (Hrsg.), Nachdruck aus der Originalausgabe aus dem Jahr 1909. saxoniabuch, Dresden, S. 25 4 Lin Bin, Li Ping (2005): **Bijiao shiyu zhong de Zhong Xi xinrenguan** (Übers.: Chinesische und Westliche Ansichten zu Vertrauen aus einer vergleichenden Perspektive). In: *Journal of Sun Yatsen University (Social Science Edition)*, 45 (3), S. 101–107

### Autorin

**Dr. Barbara Geldermann** ist Sinologin und als zertifizierte Außenwirtschaftsberaterin für die Schwerpunkte »Greater China«, »Südostasien« und »interkulturelles Management« verantwortlich. Sie arbeitet als interkulturelle Trainerin und Referentin, seit 2011 als Dozentin für Intercultural Management an der HTW Berlin und seit 2015 an der Steinbeis Business Academy Berlin. **Kontakt** [www.china-transfer.com](http://www.china-transfer.com)

**Foto** B. Geldermann, Chongqing, 2013



Was heißt Vertrauen kulturell gedacht? Wie manifestiert sich eigentlich Vertrauen? Mit welchen Sprüchen, Gedichten sind wir aufgewachsen? »Kann ich dir vertrauen?« illustriert anschaulich chinesische und deutsche Sichtweisen, erschienen in **mondial 2016**, Seite 18f.

MENTORING PROGRAMM 2022 „GEMEINSAM WACHSEN“  
SIETAR DEUTSCHLAND

UNSERE MENTOR:INNIEN

UNSERE MENTEEES

BEWERBUNGSFRAGE BEHÖRDE

WIR BENÖTIGEN NOCH 1 MENTOR:IN,  
UM 5 TANDEMS AUF DEN WEG SCHICKEN ZU KÖNNEN

## Mentor\*in gesucht

Liebe Mitglieder von SIETAR Deutschland, für die nächste Mentoring-Runde »Gemeinsam Wachsen« sind dieses Jahr fünf Mentee- und vier Mentor\*innen-Bewerbungen eingegangen.

Wir freuen uns sehr, wenn sich in unserem Mitgliederkreis noch ein\*e Mentor\*in finden könnte, um allen fünf Bewerber\*innen ein Jahr Mentoring-Begleitung ermöglichen zu können.

Nicht nur die Mentees profitieren von dieser Personalentwicklungsmaßnahme. Erfahrungsberichte aus vorherigen Mentoring-Runden belegen, dass auch die Mentor\*innen durch den Austausch einen Perspektivwechsel, eine Bereicherung und erfrischende Denkanstöße erfahren.

Es wäre also klasse, wenn wir dich als Mentor\*in gewinnen können.

Bei Interesse oder Fragen zum Programm bitte bei Linda Hagen [hagen@sietar-deutschland.de](mailto:hagen@sietar-deutschland.de) melden.

Über Deinen Beitrag freuen wir uns sehr!

Herzliche Grüße  
Dein SIETAR Deutschland Vorstand



# West-Eastern Divan Orchestra

## Romy Paulig

Beruhend auf dem Vorbild ihrer eigenen tiefen Freundschaft gründen 1999 der amerikanisch-palästinensische Literaturwissenschaftler Edward Said und der israelische Dirigent Daniel Barenboim das West-Eastern Divan Orchestra.

Es setzt sich in gleichen Teilen zusammen aus jungen israelischen und arabischen Musiker\*innen. Drei Jahre nach seiner Gründung erhielt das Orchester 2002 dank der Unterstützung der Regionalregierung von Andalusien ein Zuhause in Sevilla. Die Tradition der Region steht für nachhaltige Koexistenz von Menschen muslimischen, christlichen oder jüdischen Glaubens in Europa und setzt sich in den Proben und Diskussionen des West-Eastern Divan Orchesters fort. Mit ihrem Konzert 2005 in Ramallah spielt das Orchester zum ersten Mal überhaupt in den Besetzten Gebieten. Als vier Jahre später erneut ein offener Konflikt in Gaza ausbricht, beginnt Barenboim die Konzerte mit einer gemeinsamen Erklärung des Orchesters: »Wir streben nach völliger Freiheit und Gleichheit zwischen Israelis und Palästinensern – das ist die Basis, auf der wir heute zum gemeinsamen Musizieren zusammenkommen.«

Die WEDO-Musiker\*innen verstehen sich nicht als politische Botschafter\*innen, sondern als beispielsetzende Kreative. Denn schließlich ist es ihr Traum als führendes Orchester im Nahen Osten den großartigen Talenten der Region die Chance zu bieten, mit ihrem Wirken zu glänzen. In diesem Sinne setzt das Orchester sein humanitäres Streben fort. Mit dem Orchester ist ein utopischer Plan humanistische Wirklichkeit geworden.

[www.daniel-barenboim-stiftung.org](http://www.daniel-barenboim-stiftung.org) und [www.west-eastern-divan.org](http://www.west-eastern-divan.org)

Foto Luis Castilla, 2010

*Im Ensemble lernen Musiker\*innen, auf die eigene wie auf die Stimmen der anderen zu hören. Auch wenn man nicht der gleichen Meinung ist – Aufgeschlossenheit, Respekt und Zuhören gehören zu ihrem Ethos. Wir, das Publikum, sollen unmittelbar an diesem Prozess des Zuhörens und Austauschs teilhaben. Erschienen in **mondial** 2016, Seite 8f.*



# Im Gespräch bleiben – zum Umgang mit kollektiven Lernblockaden

Kirsten Nazarkiewicz

Haben Sie heute schon mit jemandem gesprochen, der Ihre Perspektive, Position oder Werte infrage gestellt hat, gar das Gespräch gesucht? Hoffentlich. Nichts ist aktuell notwendiger, um gesellschaftlichen Spannungen zu begegnen. Dabei vermischen sich politische und kulturelle Prozesse, so sie je getrennt waren.

InterkulturalistInnen – und nicht nur sie – werden aktuell bei fast allen Seminaren und Settings vor Herausforderungen aus den Debatten der tagesaktuellen Ereignisse gestellt. Die politischen Diskurse sind inzwischen untrennbar mit der Thematik von Interkulturalität und interkultureller Kompetenz verknüpft und werden von Anwesenden und Sprechenden in und außerhalb von Veranstaltungen thematisiert sowie mit einer stark wertenden Selbstpositionierung konstatiert, als sei darüber kein Austausch mehr vonnöten.

## Gesprächsverweigerungen: Beispiele

Er spreche nicht mit ihr über ihren Sohn, sagte ein Schulrektor zur Mutter einer seiner Schüler. Bei der Mutter handelt es sich um eine deutsche Konvertitin, die einen Niqab trägt. Schließlich könne er nicht wissen bzw. sehen, ob sie wirklich die Mutter sei. Das gesamte Kollegium, einschließlich einer ebenfalls muslimischen, Kopftuch tragenden Lehrerin hatten ihn explizit in dieser Entscheidung gestützt. Neuerdings können sie sich dabei auch auf de Maizières Slogan »Wir sind nicht Burka« berufen.

Er komme nicht, meinte ein geflüchteter junger Mann anlässlich des integrativen Events »Gemeinsam Kochen«, das sei »Frauenarbeit«.

»Die kann man für nix gebrauchen«, äußerte eine Mitarbeiterin der öffentlichen Verwaltung im Pflichttraining des BAMF zur Förderung der interkulturellen Kompetenz und bezog sich dabei allgemein auf Menschen aus dem Ausland.

»Wohin geht die Welt jetzt, wie geht es weiter?«, fragte ein in Deutschland geborener Marokkaner. Er werde zunehmend ausgegrenzt, die Kollegen schauten ihn argwöhnisch an und verstummten, wenn er zu einem Gespräch dazustoße.

Die Liste ließe sich fortsetzen. Kennzeichnend ist, dass die Diskussionsbeiträge nicht als »Einzelmeinung« auftauchen und sofort Gegenreden evozieren. Ich möchte im Folgenden insbesondere auf diejenigen Aussagen eingehen, die diese Charakteristiken haben, etwas Vernichtendes in sich tragen, eine absolute Verständnisgrenze formulieren, eine Gesprächsverweigerung oder den Gesprächsabbruch markieren.\*

## Keine Ausnahmen mehr

Äußerungen wie diese wurden in den Supervisionen für interkulturelle Professionals lange als Ausnahmen charakterisiert, als »herausfordernde« und »störende« Interaktionssituationen. Zugegeben, die zunehmend geäußerten Verhärtungen sind bisweilen schwer zu ertragen, doch die Zeit, in der interkulturelle Veranstaltungen Ausnahmen waren und mehrheitlich Interessierte ansprachen, ist vorbei. Bei der interkulturellen Kommunikation und Kompetenz geht es inzwischen weniger um Missverständnisse, exotische Befremdungssimulationen oder folkloristische Aspekte, sondern darum, sich in einer globalisierten Gesellschaft mit grenzüberschreitendem Arbeiten in Unterschiedlichkeit zu begegnen, voneinander mehr zu erfahren und Spannungen überwinden oder ertragen zu lernen. Hier können wir InterkulturalistInnen Mittlernde und Rollenmodelle sein, schließlich vermitteln wir, dass Perspektivenvielfalt bereichernd ist und es viele Wahrheiten gibt. Und das gelingt nur im Dialog.

## Hier beginnt interkulturelles Lernen

Ich beschreibe interkulturelles Lernen stets als »Gesprächsarbeit« (Nazarkiewicz 2010). Unser dialogisches Tun besteht darin, eigene Vorannahmen und implizite Erwartungen bewusst zu machen, Perspektivenreflexion und -wechsel zu ermöglichen, weitere Blickwinkel zu initiieren und Verständniserweiterungen zu unterstützen. Dabei stößt man in der Regel auf individuelle wie kollektive Lernwiderstände (auch in sich selbst) sowie erwartbare Hürden, für die es durchaus Lösungen gibt (Nazarkiewicz 2013). Anders gesagt: Widerstände, Gegenreden und Ablehnungen sind zwar unangenehm, zeugen aber davon, dass genau hier eine Wertegrenze erreicht ist und interkulturelles Lernen für alle beginnt. Das nimmt die ModeratorInnen interkultureller Maßnahmen nicht aus. An diesen bedeutsamen Stellen wird nicht mehr additiv gelernt, sondern – sofern es gelingt – tatsächlich transformativ, also mit der Reflexion der geteilten Vorannahmen. Zu bedenken ist nämlich, dass es nicht allein um individuelle Kompetenzerweiterung geht, sondern um die Transformation kollektiver Ansichten und tradierter Deutungsmuster sowie ihre Übersetzung in neue Sinnverbindungen. Wenn man kulturelles Wissen als aus dem sozialen Umfeld stammenden Vorrat betrachtet (Motaba/Scheible 2007), der situativ und über Individuen dynamisch verteilt ist (Blommaert, Collins und Slembrouck 2005), ist es nicht auf (m)einen Kopf beschränkt.

# Semra Sevin: Crossing Identities

Emeh Jailani

**Semra Sevin komponiert anhand von reflektierenden Oberflächen, Folien und Projektionen mehrschichtige Bilder, die sich zu bewegen scheinen – so wie die menschliche Existenz. Damit porträtiert sie die vergängliche Schönheit von Vielfaltigkeit in einer aktuellen politischen Landschaft, die allzu oft von fremdenfeindlicher Rhetorik geprägt ist.**



Menschliche Identität bewegt sich wie jemand, der Karawanreisende durch die Wüste lenkt; wie jemand auf der Flucht, der alles riskiert, um das Mittelmeer zu überqueren; wie jemand, der zwischen seiner eigenen Geschichte und einer neuen Gesellschaft hin und her tanzt; oder wie jemand im Übergang vom Jugend- zum Erwachsenenleben, der den großen Sprung in das Unbekannte wagt. Identität ist eine Kraft, die bewegt, erforscht, überlagert, herausfordert, definiert, befähigt,

*As the offspring of immigration herself and as a cross-continental professional working in Berlin, Paris, Istanbul, NYC and L.A., Semra Sevin has learned that human identity is multi-dimensional and ever-changing. Sevin believes that if our effort is to better understand and respect each other, we need to foster at the core of every citizen values of humanism, diversity and inclusion, so that the »other« does not scare, but instead inspires. Sevin works with subjects relating to the theme of inclusion and diversity. She began working with marginalised people such as migrant children to now working with blind*

higt, zerbricht und wieder neu errichtet.

Die deutsche Fotografin Semra Sevin fängt diese Dynamik in der von Marisa Cai-chiolo im April 2018 kuratierten Ausstellung »The Relative Sharpness of Boundaries« der Galerie Building Bridges in der Bergamot Station in Los Angeles ein. Diese Ausstellung ist Teil des MOPLA, »Month of Photography Los Angeles« (monthofphotography.com). Mit ihrer vom Berliner Senat geförderten Serie »Crossing Identities« enthüllt Sevin Porträts von Kindern im Alter von 14 bis 18 Jahren von Zugewanderten erster Generation aus Berlin und L.A. – mehrschichtige abstrakte Bilder, entstanden durch ihre analoge Reflexionstechnik. Diese stellt diverse POVs (point of views) zeitgleich dar, um ultimativ die singuläre Sicht auf die menschliche Identität herauszufordern.

Als Tochter von Immigrant\*innen und professionelle Fotografin zwischen Berlin, Paris, L.A., Istanbul und New York tätig wurde Sevin klar, dass Identität nicht an eine bestimmte Geografie, Kultur oder

Religion gebunden ist. Denn Identität ist mehrdimensional und ständig im Wandel, was in unserer Geschichte schon immer als Katalysator für die Evolution von Gesellschaften, neuen Denkweisen und des Establishments gedient hat. Wiederum löst diese Evolution bisweilen Furcht in anderen aus. Für Sevin sind Humanismus, Universalismus und Toleranz die Schlüssel zum Verständnis unterschiedlicher Menschen untereinander und unserer sich im Wandel befindlichen Identitäten. Schlüssel, die für Sevin im Repertoire eines jeden Menschen gefördert werden sollten.

**Kontakt** [semrasevin.com](http://semrasevin.com)

**Foto:** Semra Sevin/Crossing Identities, Reflexion Portrait Gregor O2, Berlin, 2017



*»Das Andere soll uns inspirieren« Die Künstlerin Semra Sevin produziert abstrakte, mehrschichtige Bilder, konzeptionelle Bilder und Plastiken. Mehr von der Idealistin und Humanistin im Herzen auf [semrasevin.com](http://semrasevin.com) und in **mondial** 1/2018, ab Seite 23.*

*people in her newest project. »(In)Visible Differences« is an exploration of marginalised perceptions where visible differences are in fact invisible. 45 visually impaired individuals from continents like Europe, Africa and the USA are invited to engage in an empowering dialogue about perceptions of the »other«. Sevin explores the approach, questioning whether blind people or people with visual impairments are less vulnerable to prejudice through visible difference? Is there a message to those who are sighted? Sevin converts the audio into a file that will later be played through headphones in exhibi-*

*tions and is accessible via her YouTube channel »(In)visible Differences«. Numeric of selfies of the blind are fed to a 3D program, which creates arbitrary surfaces which are transferred into a haptic object which incorporates the interviewees favourite scent & surface resulting in an abstract touchable portrait. Recently a sculpture by Semra Sevin was inaugurated on Betty Hirsch Platz in Berlin, Germany. The sculpture, called »(In)Visible Differences« is two metre high stone consisting of five separate parts which is accessible and can be experienced by blind, visually impaired and sighted people.*

Foto: Semra Sevin/  
Crossing Identities,  
Reflexion Portrait  
Luzia 01,  
Berlin, 2017





Foto: Semra Sevin/  
Crossing Identities,  
Reflexion Portrait  
Jacqueline 02,  
L.A., 2017



Foto: Semra Sevin/  
Crossing Identities,  
Reflexion Portrait  
Kazimierz 02,  
Berlin, 2017



# Scham: Eine Ressource in interkulturellen postmodernen Arbeitskontexten

Claude-Hélène Mayer und  
Elisabeth Vanderheiden

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

## Scham und Beschämung

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

Scham wird als eine negative Emotion bezeichnet, die die negative Bewertung des Selbst im Kontext anderer zur Grundlage hat (Tracy/Robins 2004). Dabei zeigt sich, dass

das Erleben derartiger Gefühle am Arbeitsplatz dauerhaft zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann und daher beachtet werden sollte, um Gesundheit am Arbeitsplatz sicherzustellen oder positiv zu beeinflussen.

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

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

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

*Friedrich Nietzsche*

# 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 cities around the globe, connoisseur of the arts, expert in dining etiquette abroad and most of all, sophisticated. Writers on cosmopolitanism commonly begin their discussion by tracing the etymology to the Greek Cynics of the fourth century B.C., who coined the term, citizen (polites) of the world (cosmos). What does it mean today to be a citizen of the world? How can taking a new cosmopolitan perspective

## Notes

*\*In my childhood summers on Long Beach Island, we heard the word »riptide« for the dangerous undertow which could suck you out into the ocean. It seemed to be a perfect metaphor for the coronavirus. Now I stand corrected: this is actually called a »rip current«. But the feeling evoked by »riptide« fits better here! \*\*For the sake of simplicity, the term »intercultural« is used to describe border-crossing work of whatever kind of diversity. I am using »interculturalist« for practitioners and researchers actively exploring, investigating, training, teaching, coaching or consulting others in diversity-related areas. \*\*\*The term »multilogue« is used far too rarely, and it means an intentional »many-to-many« or multiple person conversation. \*\*\*\*VUCA stands for volatility, uncertainty, complexity and ambiguity; coined by Bennis and Nanus in 1987 at US Army War College. The global pandemic is a fitting example of a VUCA occurrence: an external event which came over us quickly, without advance notice, which was complex and for which we did not have a ready solution.*

## Author

**Nikola Hale**, Professor for Intercultural Management and Communication, HFU Business School at Furtwangen University, Global Collaboration Enabler, icUnlimited consultants, member of Scientific Advisory Board, SIETAR Germany. Global Conscious Practitioner advisory board, NextLeader coaching  
*Which identities do I choose to describe me today? global nomad, rhizomatic teacher, yogini, with early socialization influenced by the Society of Friends, Paolo Freire, critical pedagogy, Living Theater, Howard Solomon, Steve Molinsky, Richard Freeman, and other untold stories. Contact nikohale@t-online.de*

## References

Appiah, Kwame Anthony (2006): **Cosmopolitanism: Ethics in a World of Strangers**. Penguin, London • Appiah, Kwame Anthony (2004): *The Ethics of Identity: a Rooted Cosmopolitan*. Princeton University Press, Princeton • Delanty, Gerard (2009): **The Cosmopolitan Imagination: the renewal of critical social theory**. Cambridge University Press, Cambridge • Eze, Michael Onyebuchi (2017): **I am because you are: cosmopolitanism in the Age of Xenophobia**. Palgrave MacMillan, London • Hale, Nikola (2012): **»The Cultural Intermezzo«**. In: CULTUS Journal, Iconesoft Edizioni, Bologna • Harari, Yuval Noah (April 20, 2020): **»Will Coronavirus change our attitudes to death? Quite the opposite.«** The Guardian. Available at: <https://www.theguardian.com/books/2020/apr/20/yuval-noah-harari-will-coronavirus-change-our-attitudes-to-death-quite-the-opposite> • Mansour, Javidan et al. (2013): **»The Global Mindset of Managers«**. In: *Organizational Dynamics*, April, 42 (2): p. 145-155 • Pearce, W. Barnett (1989): **Communication and the Human Condition**. Southern Illinois University Press, Carbondale • Sandel, Michael J. (13 April 2020): **»Are We All in This Together? The pandemic has helpfully scrambled how we value everyone's economic and social roles.«** New York Times. Available at: <https://www.nytimes.com/2020/04/13/opinion/sunday/covid-workers-healthcare-fairness.html> • Sobré-Denton, Miriam/Nilanjana Bardhan (2013): **Cultivating Cosmopolitanism for Intercultural Communication**. Routledge, London



*»The riptide of the global pandemic illuminates this reality: every step we take, or do not take, impacts everyone and everything else on our planet. ...« »The Riptide« was published in **mondial** 2020 on page 30.*

# mondali Welt Kultur Kalender 2023

**mondali** ist deine bunte Kollektion von Fest- und Feiertagen verschiedener Länder und Kulturen weltweit.

**mondali** ist deine Entdeckungstour: Interessante Infos zu jedem Event laden dich zu einer imaginären Weltreise ein.

**mondali** lässt Wandschmuck und Textkunst zu einem echten Hingucker vereinen. Für deine eigenen vier Wände, dein Office oder den langen Flur.

Die  
Geschenk  
Idee



**mondali-kalender.de**

# 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 wieder 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 44-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 vergan-

genen 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 Folgezeit unterstützte der Gesellschaftstanz die Herausbildung einer kulturellen argentinischen Identität.

## **»Ich liebe es, wenn der Mann führt«**

Ghidone fasziniert insbesondere die Rolle der Frau im Tango: »Eine Tangotänzerin ist nicht irgendeine Frau. Sie ist mutig und hat keine Angst vor dem Mann. Diese Haltung begeistert mich.«

Argentinische Feministinnen hinterfragen allerdings immer mehr die Strukturen des Tangos, die sie größtenteils als

# 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 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.

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

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 Demokratiegesellschaften zu entwickeln, die erklärt, wieso politische und soziale Spaltung existiert und wie wir sie angehen können. Dies tue ich in meinem neuen Buch »Vulnerable Brains: The Neuropolitics of Divided Societies«, das nächstes Jahr bei Columbia University Press erscheint.

**Als interkulturelles Journal nehmen wir das Zusammenleben und -arbeiten von Menschen verschiedener kultureller Herkunft in den Fokus. Können Sie uns den Begriff »Anxiety Cultures« näher erläutern? Auch gerne im Zusammen-**

# Stereotype im interkulturellen Training

## Drei Haltungstipps für Trainer\*innen

Jessica Haß

**Interkulturelles Training in der Krise – das Konzept der Interkulturalität ist in den letzten Jahren zunehmend in die Kritik geraten. Besonders aus Sicht von Ansätzen wie Diversity oder Antirassismus wird häufig der Vorwurf geäußert, interkulturelle Trainings beförderten Stereotype, anstatt sie zu bekämpfen. In der Tat scheinen insbesondere kulturspezifische Trainings dem Anspruch von Auftraggeber\*innen bzw. Teilnehmenden gerecht werden zu müssen, schnelle Orientierung zu vermitteln. So balancieren interkulturelle Trainer\*innen ständig auf einem schmalen Grat zwischen notwendiger Komplexitätsreduktion und Kulturalisierung. Insbesondere die häufig im Training zur Anwendung gebrachten Konzepte der Vergleichenden Kulturforschung von Hofstede, Thomas & Co. sind Gegenstand der Kritik, weil sie stereotype Sichtweisen auf andere Kulturen erzeugen und verfestigen können. Wie können wir als Interkulturalist\*innen mit Stereotypen im Training besser umgehen?**

Können wir einen so komplexen Gegenstand wie Kultur überhaupt beschreiben, ohne zu stereotypisieren? Jürgen Bolten gibt bereits 2001 als Antwort auf die eigene Frage: Es geht natürlich nicht – und fordert ein Neu-Denken, das die kulturwissenschaftliche Paradigmenverschiebung der letzten Jahrzehnte in interkulturelle Trainings übersetzt (vgl. Bolten 2016). Im Folgenden möchte ich einige Gedanken dazu mit Ihnen teilen.

Darstellungen, die der Komplexität ihres Gegenstands nicht gerecht werden können, sind erkenntnistheoretisch unbefriedigend. Aber nicht nur das: Wie uns die Sozialpsychologie lehrt, können Stereotype auch großen Schaden anrichten. Sie können uns hemmen, in unserer Leistung beeinträchtigen und schlimmstenfalls in Diskriminierung und Rassismus münden.

Ein interkulturelles Training soll Trainees, die sich beispielsweise auf eine Entsendung ins Ausland vorbereiten, eine Orientierung an die Hand geben. Kulturbeschreibungen mit klaren Zuordnungen stiften ein Gefühl der Orientierung – keine Frage. Solche Kulturbeschreibungen sind perspektivengebundene Konstruktionen, die kulturellen Gruppen oder Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu diesen Gruppen Merkmale zuschreiben – also notwendigerweise stereotypisieren. Eine der Kernfunktionen von Stereotypen ist es, die Komplexität der Außenwelt zu sortieren. Ganz ohne Stereotype funktionieren also

weder unsere Wahrnehmung noch unsere Kommunikation.

Wenn Kulturbeschreibungen (z. B. auf der Ebene von Landes- oder Nationalkulturen) wirklich eine Orientierung sein sollen, würde es jedoch bedeuten, dass sich das Handeln von Individuen aufgrund der Beschreibung einigermaßen sicher voraussagen lässt – denn mit Individuen habe ich es im Alltag nun einmal zu tun. Das ist aber aus drei Gründen nicht der Fall:

1. Menschen gehören nicht nur einer einzigen Kultur an, sondern werden durch zahlreiche Kulturen beeinflusst. Und hier sprechen wir noch nicht einmal von den Folgen von Globalisierung, Migration und zunehmender Hybridisierung. Es ist viel simpler: Jede Gruppe, jedes Kollektiv, dem wir angehören, bildet zu einem gewissen Grad eine eigene Kultur aus. Unternehmens-, Vereins-, Familienkulturen usw. beeinflussen unser Wahrnehmen und Handeln und wir verhalten uns an den jeweiligen Kontext angepasst. National- oder Landeskultur spielt im Einzelfall oft eine untergeordnete Rolle.
2. Menschen werden durch ihre Kultur(en) beeinflusst, aber nicht determiniert. Wir sind Individuen und können uns auch kulturellen Normen entgegengesetzt verhalten. So wie unsere Kulturen uns beeinflussen, wirkt unser individuelles Handeln auf unsere Kulturen zurück. So wird Kultur jeden Tag neu ausgehandelt und ist ständig im Wandel.

3. Handeln ist in konkrete situative Kontexte eingebettet, die komplex sein können und sich nur schwierig voraussagen lassen. Dazu zählen u. a. auch Machtgefälle zwischen Akteur\*innen, die die Handlungsoptionen im Einzelfall stark einschränken können.

Ein interkulturelles Training, das ganz frei von Stereotypen ist, mag es nicht geben. Doch können wir den Grad der Stereotypisierung auf einem möglichst niedrigen Level halten. Der Schlüssel dazu lautet in erster Linie: Haltung.

### Mut zu Komplexität

Menschliches Handeln ist komplex. Lassen Sie sich nicht dazu verleiten, zu stark zu simplifizieren. Das Orientierungsgefühl, das durch vermeintlich eindeutige Zuschreibungen gestiftet wird, ist trügerisch. Komplexität zuzulassen, bedeutet, den Trainees etwas zuzumuten, aber auch, ihnen etwas zuzutrauen. Ihre Teilnehmenden bewältigen das, denn sie bewegen sich selbst tagtäglich in der VUCA-Welt.

Scheuen Sie sich nicht davor, mit einem auf Mehrfachzugehörigkeiten bezogenen Kulturbegriff zu arbeiten, der dynamische Wandelprozesse und Hybridisierungen einbezieht. Klaus P. Hansen (2009) bietet hier mit dem Begriff der Multikollektivität ein gut verständliches Konzept an. Die Arbeit damit sollte jedoch idealerweise mehr als ein Lippenbekenntnis sein. Immer wie-

# Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Alkin, Ömer/ Geuer, Lena (Hg.) (2022):  
**Postkolonialismus und Postmigration**  
Münster: Unrast  
ISBN: 978-3-89771-096-2. € 18,00

Conti, Luisa (i. Vorb.):  
**Inklusion durch Dekonstruktion: der dialogische Ansatz zur Verwirklichung von Inklusion im pädagogischen Bereich**  
Jena: Habilitationsschrift, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Ernst, Julian/ Trompeta, Michalina/ Roth, Hans-Joachim (2022):  
**Gegenrede digital: Neue und alte Herausforderungen interkultureller Bildungsarbeit in Zeiten der Digitalisierung. Digitale Praktiken der Gegenrede bezogen auf Feindseligkeiten und soziale Ungleichheiten im Netz**  
Wiesbaden: Springer VS  
ISBN: 978-3-658-36539-4. € 64,99

Fäser, Anne/ Bystron, Daniela/ Brücke-Museum/ Stiftung Deutsches Technikmuseum Berlin/ Stiftung Stadtmuseum Berlin (Hg.) (2022):  
**Das Museum dekolonisieren? Kolonialität und museale Praxis in Berlin**  
Schriftenreihe: Edition Museum, Band 66  
Bielefeld: transcript  
ISBN: 978-3-8376-6427-0. € 39,00  
Online-Ausgabe ISBN: 978-3-8394-6427-4

Hall, Stuart (2022):  
**Vertrauter Fremder – ein Leben zwischen zwei Inseln**  
Übersetzt von Ronald Gutberlet, unterstützt vom Stuart-Hall-Editorial-Board (Victor Rego Diaz, Natascha Khakpour, Jan Niggemann, Ingo PohnLauggas und Nora Rätzhel)  
Hamburg: Argument/InkriT  
ISBN: 978-3-86754-112-1. € 22,00

Hendrich, Andrea (2022):  
**Kinder mit Migrations- und Fluchterfahrung in der Kita**  
München: Ernst Reinhardt Verlag  
ISBN 978-3-497-03155-9. 24,90 €

Mecheril, Paul/ Rangger, Matthias (Hg.) (2022):  
**Handeln in Organisationen der Migrationsgesellschaft. Differenz- und machtheoretische Reflexionen einer praxisorientierten Fortbildungsreihe**  
Wiesbaden: Springer VS  
ISBN: 978-3-658-18999-0. € 34,99

Morning, Ann Juanita/ Maneri, Marcello (2022):  
**An Ugly Word: Rethinking Race in Italy and the United States**  
New York: Russell Sage Foundation  
ISBN: 978-0-87154-678-4. € 51,35  
Online-Ausgabe ISBN: 978-1-61044-913-7

Randjelovi, Isidora/ Gerstenberger, Olga/ Fernández Ortega, José/ Kosti, Svetlana/ Attia, Iman (2022):  
**Unter Verdacht – Rassismuserfahrungen von Rom:nja und Sinti:zze in Deutschland**  
Wiesbaden: Springer VS  
ISBN: 978-3-658-37022-0. € 49,99

Saf, Sarah (2022):  
**Interkulturelle Konfliktkompetenz in der Migrationsgesellschaft: Modelle und Methoden für die Praxis**  
Illustriert von: Dian Gohring  
Mit einem Vorwort von: Naika Foroutan  
Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht  
ISBN: 978-3-525-70319-9. € 28,00

von Schlippe, Arist/ el-Hachimi, Mohammed/ Jürgens, Gesa (2022):  
**Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision**  
Reihe: Systemische Therapie und Beratung  
Heidelberg: Carl Auer Verlag GmbH  
ISBN 978-3-89670-873-1. € 29,95

Vey, Judith/ Gunsch, Salome (Hg.) (2021):  
**Unterbringung von Flüchtenden in Deutschland: Inklusion, Exklusion, Partizipation?**  
Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
ISBN: 978-3-8487-7721-1. € 54,00



# Erzählkultur aus Ghana – eine Geschichte über Gutes und Böses

Erzählt von Lawrence Oduro-Sarpong



Lawrence Oduro-Sarpong,  
Foto © privat, 2021

Mit dem lebendigen Geschichtenerzählen ist Lawrence Oduro-Sarpong in der Hafenstadt Tema in Ghana aufgewachsen. Bei Besuchen bei seinen Großeltern auf dem Land in Juaso kamen nach dem Abendessen alle zusammen und die älteren Geschwister, Cousinen, Tanten, Onkel, Großeltern erzählten den Kindern Geschichten.

Mündliche Volkserzählungen als Teil der oralen Wortkunst in afrikanischen Ländern werden oft inszeniert; traditionell mit Instrumenten, Liedern, Kleidung, Klatschen und Pantomime begleitet. Die Zuhörer\*innen werden in Form von Anfangs- und Schlussformeln, Zwischenrufen und Fragen oder Ermuntern der Erzähler\*innen in die Performance mit einbezogen. Am Ende der Geschichten oder Fabeln steht eine Moral oder Erkenntnis. Die Geschichten sollen Kindern helfen, sich auf ihre Zukunft vorzubereiten. Deswegen zeigen sie nicht nur die schönen Seiten des Lebens.

*Es gab einmal einen Mann in einem Dorf namens Opoku. Opoku war Bauer. Er hatte die Angewohnheit, egal ob man ihn mit »Guten Morgen« oder »Guten Tag« oder »Guten Abend« begrüßte, immer zu antworten: »Wenn du Gutes tust, tust du es für dich selbst. Wenn du Böses tust, tust du es für dich selbst.« Das war seine Standardantwort. Einige fanden das gut, einige nervte das.*

*Und es gab eine Frau. Sie hieß Araba. Von Beruf war sie Bäckerin. Frau Araba war genervt von Opokus immer gleichen Antworten. Sie entschied sich, etwas zu unternehmen, und schenkte dem Bauern drei Brote. Opoku nahm die Brote gerne an. Denn wenn er auf seiner Plantage arbeitete, nahm er normalerweise immer etwas mit, um sich dort ein Essen zu kochen. Obst oder Gemüse erntete er dann vor Ort. Salz und Wasser nahm er zum Beispiel mit zu seiner Farm. Oft machte er sich Kochbananen oder Spinatsauce. An*

*diesem besagten Tag dachte er, weil er ja diese drei Brote geschenkt bekommen hatte: »Mensch, wie gut, dann brauche ich heute mein Mittagessen nicht extra zu kochen.«*

*Als Opoku seine wohlverdiente Pause machen wollte, tauchten drei Brüder auf. Sie waren auf Durchreise. Man konnte sehen, dass sie sehr lange gereist und sehr müde waren. Sie sahen ausgehungert aus und fragten auch nach Wasser und Essen. So, wie Opoku war, hatte er Mitleid mit ihnen; Opoku sagte: »Okay, ihr seid zu dritt und ich habe diese drei Brote heute geschenkt bekommen. Eigentlich wollte ich davon essen, aber ich habe heute ja schon gefrühstückt und ihr habt, so wie es aussieht, vielleicht tagelang nichts gegessen. Also gebe ich euch diese drei Brote, jeweils einen Laib für jeden.« So verzichtete der Bauer auf sein Mittagessen.*

*Die drei Männer zogen fort und auf dem weiteren Weg fing nach ungefähr zwanzig*



# Fünfzehn Jahre mondial, das sind:

Das SIETAR Journal  
für interkulturelle  
Perspektiven in  
gedruckten  
Exemplaren:

23.000

960

Seiten informative Texte,  
Interviews, Umfragen und  
Wissenswertes aus der  
interkulturellen Community.

Autor\*innen, die einen oder  
mehrere Artikel zu inter-  
kulturellen Fragestellungen  
beigetragen haben:

220

73

Menschen, die uns ihre Meinung bei einer  
unserer Straßenumfragen mitgeteilt haben

Eine mondial-Ausgabe  
umfasst Ø 40 Seiten,  
Ø 18.000 Wörter und

Ø 130.000

Zeichen

15

Jahre mit mindestens einem großem Redaktions-  
treffen pro Jahr – live und in Farbe, unzähligen Stunden  
an Telefonaten, Videocall-Sessions, Mails,  
Messenger-Nachrichten und viel Herzblut.

# Global Remote Events (GRE) in Science & Higher Education (HE) with a Focus on Intercultural Aspects

Renate Link

Before the outbreak of COVID-19 and also in the first few months of the pandemic, the vast majority of conferences in science and HE was either cancelled or postponed. During that period, only few virtual conference tools were available and even as these were becoming more widespread, a number of scientific or educational conference organisers was still taking a sceptical view of GRE and/or did not have any experience with staging these. However, during the ongoing pandemic, videoconferences have become more habitual and more refined virtual conference platforms have been developed so that even the most doubtful and reluctant congress organisers and attendees have had to admit that there are situations without any alternatives to online events. »When the alternative is postponement, the decision to go remote seems like a far better alternative« (Vazquez 2021: 1).

This article will provide an overview of the main characteristics and elements of GRE with a focus on their intercultural aspects – both from a host's perspective and from a delegate's stance.

## Methods

The data used for demonstration and visualisation was pulled from multiple sources. Existing data on in-person conferences were sourced from the Internet, a GRE database was curated by the author, data from conference and respective scientific society websites and Google search were collected. Data on intercultural expectations, preferences and differences were sourced by an accompanying pilot online survey conducted by the author with 110 respondents from 30 different countries.\*

As the majority of responses in this pilot survey could be retrieved from Europe, North America and – to a minor extent – Asia, a geo-cultural approach with an emphasis on those three major (sub-) continents was chosen for assessing the data. (Fig. 1)

## Assumptions

The pilot survey conducted was targeting the cross-cultural aspects of hosting and attending GRE. As most likely experienced by most virtual delegates and also confirmed by a British survey participant, for example, »not meeting face to face can lead to (cultural) misunderstandings« and it can be »difficult to break the ice online«.

One hypothesis by the author in this regard was that there are similarities to already existing research findings on virtual meetings in our multicultural world (e. g. Ibele 2017; Foster 2020), but also more pronounced intercultural challenges in the case of GRE owing to their specifics: »But technology complicates the picture: it both de-sensitizes us to the cultural differences we've got to deal with, while at the same time amplifying them. For example, to assume that we're all operating with the same set of expectations just because we are all communicating on the same technology platform would be a big mistake. And while technology has gotten very good at making the virtual meeting experience as frictionless as possible, that only

means that cultural differences are even less hidden in virtual meetings. Therefore, virtual meetings actually require us to be even more aware of, and skilled at managing, cultural differences, if our virtual meetings are to succeed.« (Foster 2020: 2)

Furthermore, when creating the questionnaire, it was also assumed that especially the first, the sixth and the eighth of Erin Meyer's eight cultural dimensions (2016) referring to collaboration across cultures have an impact on GRE, namely the dimensions of communicating, trusting and scheduling.

With regard to communicating, Meyer, like Hall and other earlier interculturalists, distinguishes among low- and high-context cultures, i. e. cultures with either more direct or indirect or – in other words – either more explicit or implicit communication styles. Consequently, participants of GRE from high-context cultures might be labelled as passive or shy by rather low-context participants of GRE as reading facial expressions on the screen, which is even difficult for member of low-context cultures in »real« settings, can easily go totally unnoticed in a virtual setting. By contrast, the average GRE delegate from high-context country might sometimes be even more overwhelmed by the more talkative and dominant communication style of a colleague from a low-context culture than during in-per-

Origin of Survey Participants

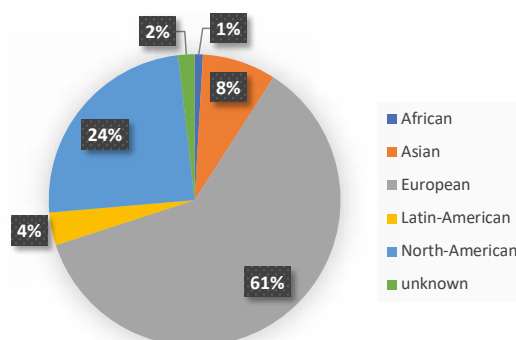


Figure 1: Origin of survey participants (Source: own survey)

# Werkstattbericht BarCamp 2022

Linda Hagen

**SIETAR Deutschland startete das Jahr mit einem wunderbaren Highlight. Am 4. und 5. Februar öffneten sich die Türen zum virtuellen BarCamp 2022, bei dem wir trotz Winter und Corona-Müdigkeit über 50 interessierte Teilnehmer\*innen begrüßen konnten.**

The graphic features the SIETAR Deutschland logo on the left, which includes the text 'SIETARDEUTSCHLAND Society for Intercultural Education, Training and Research'. The central text reads 'Self – Group – Global RESPONSIBILITY comparative, intercultural and transcultural considerations'. On the right is a circular diagram with three concentric rings labeled 'GLOBAL', 'GROUP', and 'SELF'. The center contains the word 'VerANTWORTung' in German, with 'Responsibility' and 'Responsabilidad' above it, and 'Ответственность' and 'مسؤولية' below it. Arrows indicate a clockwise flow between the rings. At the bottom, it says 'SIETAR Deutschlands virtual BarCamp 2022'.

Um einen möglichst großen Nutzen aus dem BarCamp zu ziehen, haben wir ein aktuelles Thema gewählt, das uns alle auf die eine oder andere Weise betrifft: **Verantwortung!** Inwieweit übernehmen wir Verantwortung für uns, andere und die Welt? Wer hat welche Verantwortung für wen und wo, und welche Antworten geben die verschiedenen Kulturen auf diese Fragen unserer Zeit?

Mit Hilfe des Formats BarCamp und der interaktiven Plattform Howspace konnten wir die Teilnehmer\*innen an der Gestaltung der Veranstaltung aktiv beteiligen und Community-Gefühl bieten.

Zum BarCamp waren Referent\*innen aus der ganzen Welt geladen. Dies ermöglichte einen kulturellen Austausch quer über den Globus: von Nord- und Südamerika bis Indonesien, vom Vereinigten Königreich bis Togo.

Die Veranstaltung eröffnete Christina Röttgers, SIETAR-Mitglied und Leiterin der Regionalgruppe Köln-Rhein-Ruhr. Sie beleuchtete das BarCamp-Thema Verantwortung und sich daraus ergebende Fragen aus einem philosophischen Blickwinkel heraus, der auch ethisch-kulturelle und soziologisch-politische Aspekte berücksichtigte.

Die zweite Keynote kam von Dr. Juliana Murniati aus Indonesien, die interkulturelle Kompetenz und Psychologie an der Fakultät Psychologie Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya lehrt. In ihrer Keynote stellte sie das indonesische Verständnis von Verantwortung vor. In Indonesien wird Verantwortung als soziale Aufgabe verstanden, die

sich auf gegenseitige Hilfe und Solidarität konzentriert. Dies ist ein indonesischer Kulturstandard, der auch andere Formen der Verantwortung entsprechend beeinflusst. Sie betrachtete diese Variante vor dem Hintergrund von Krisensituationen, wie z. B. der Corona-Pandemie, und ging dabei ebenso auf die Dimensionen Machtdistanz und Führung ein, die die soziale Verantwortung beeinflussen.

Der dritte Hauptredner war aus den USA »angereist«: Prof. Abdullahi Ahmed An-Na'im. Er ist ein international anerkannter Wissenschaftler auf dem Gebiet des Islam und der Menschenrechte sowie der Menschenrechte in kulturübergreifender Perspektive. Er unterrichtet Kurse in internationalem Recht, Rechtsvergleich, Menschenrechten und islamischem Recht. Seine bewegende Lebensgeschichte hat ihn dazu motiviert, sich in seiner Forschung intensiv mit den Themen Konstitutionalismus in islamischen und afrikanischen Ländern, Säkularismus und Islam und Politik zu beschäftigen. An-Na'im leitete verschiedene Forschungsprojekte, die sich mit Strategien zur Förderung von Reformen durch internen kulturellen Wandel befassen. In

seiner Grundsatzrede sprach er über Selbstverantwortung und Selbsthilfe, die das Kernkonzept und die Methodik der Selbsttransformation und Selbstbefreiung darstellen. Laut Abdullahi Ahmed An-Na'im sind Staaten aufgrund der strukturellen Grenzen des sogenannten Völkerrechts nicht in der Lage Menschenrechte zu schützen. Das Einzige, was ein Staat tun kann, ist, sich um die Wahrung der Bürgerrechte von Bürger\*innen und Einwohner\*innen nach innerstaatlichem Recht zu bemühen, während die Menschenrechte allen Menschen aufgrund ihrer Menschlichkeit zustehen.

Um die Inhalte des BarCamps besser verarbeiten zu können, wurde in den Pausen ein abwechslungsreiches Programm angeboten. Hierzu gehörten unsere Yogatrainerinnen Philippine Huiskamp und Šárka Vescio, die uns durch Achtsamkeitsübungen und einfache Yogaübungen in Schwung brachten. Dazwischen gab es virtuose Einlagen von Andreas Hermeyer auf dem Akkordeon und Rezan Morad aus Kurdistan auf der Oud (u.a.), die uns entspannten und erfrischten. Trotz virtueller Übertragung begeisterte diese fantastische Musik die gesamte BarCamp-Gemeinschaft.

## BarCamp Sessions

In verschiedenen Sessions wurden die folgenden Themen beleuchtet und diskutiert:

- Dr. Heike Brugger vom Fraunhofer Institut begleitete uns durch das Thema Klimawandel: Wie viel Zeit haben wir noch? Sie gab uns einen Überblick über die aktuellen Emissionszahlen und die Entwicklung des weltweiten Energiebedarfs und stellte uns die Meilensteine der (europäischen) Energiepolitik vor, um uns bewusst zu machen, was in der Politik passiert. Sie erläuterte die technischen Herausforderungen, was das generationenübergreifende Konzept der Freiheit bedeutet und warum es zentral für die Klimakrise ist. In der Diskussion überlegten wir: Wie können wir Verantwortung übernehmen und unserer Verantwortung gerecht werden?
- Zhenan Li, interkultureller Trainer, Gründer und Geschäftsführer der CDB Bildungsconsulting GmbH, stellte das Konzept Verantwortung der chinesischen Bildungskultur und im chinesischen Bildungssystem vor.
- Kirsten Wächter, die Wirtschaftsenglisch und interkulturelle Kommunikation unterrichtet, behandelte in ihrem Beitrag das Thema »Die sich verändernde Rolle und Verantwortung von interkulturellen Trainern im 21. Jahrhundert«.
- Still I Rise mit Mike Fisher, dem Education Manager von Still I Rise. Still I Rise hat in seiner Präsentation gezeigt, wie man Verantwortung übernehmen kann, indem man sich für gefährdete Kinder und Geflüchtete in Refugee Camps einsetzt, sie schützt und ausbildet.
- Eine andere Perspektive auf das Thema Verantwortung brachte Vera Friedlmeier mit ihrem Vortrag über Verantwortung im Kontext internationaler Unternehmen in das BarCamp ein. Ihre Studie zeigte, dass nicht jede\*r das Gleiche mit bestimmten Unternehmenswerten verbindet und es vor diesem Hintergrund sehr wichtig ist, durch die Entwicklung von Leitbildern ein gemeinsames Verständnis zu erreichen.
- Joanna Sell bereicherte das BarCamp mit ihrem Beitrag Storytelling practices at the individual, collective and global level. Sie arbeitet als interkultureller Coach, Trainerin und Moderatorin, die Menschen dazu einlädt, die Zusammenarbeit über Grenzen hinweg durch Geschichtenerzählen und Geschichtenhören zu verbessern.

Der Höhepunkt war die Abendveranstaltung am ersten BarCamp-Tag. Hier wurden wir von der Organisation »Über den Tellerrand« unterstützt, die uns einen unvergesslichen, fantastischen Abend bescherte, bei dem wir völlig vergaßen, dass wir an einer virtuellen Veranstaltung teilnahmen. »Über den Tellerrand« ermutigt und befähigt Menschen mit und ohne Fluchterfahrung in interkulturellen Communities in über 30 Städten, ihr eigenes Umfeld aktiv zu gestalten und Begegnungen auf Augenhöhe zu ermöglichen, wie zum Beispiel über gemeinsames Kochen. Bei unserer Veranstaltung lernten wir nicht nur ein leckeres neues Rezept – Fasolia (ein syrisches Gericht mit grünen Bohnen) – kennen, sondern erfuhren auch viel über die syrische Küche und Alltagspraxis. Das gemütliche Beisammensein, der bewegende, tiefgründige Austausch über unterschiedliche kulturelle Verhaltensweisen, Prägungen, das Thema persönliche, gruppenbezogene und globale Verantwortung in Bezug auf die verschiedensten Themen ließen den Bildschirm verschwinden und schufen bei einem leckeren Essen und einem guten Wein eine wunderbare Nähe.

Am nächsten Tag ging es neben den Keynote-Speakern mit spannenden Sessions weiter:

- Dr. Noglo aus Togo von der Organisation Bilimon zeigte uns wie es der Organisation Bilimon gelingt, junge Menschen zu befähigen,

Verantwortung für ihr eigenes Leben zu übernehmen, mit allen Konsequenzen für die Gemeinschaft und die Gesellschaft.

- Prof. Dr. Maria Begoña Prieto Peral sprach über das Thema Freiheit, Resilienz und globale Verantwortung in Zeiten der Krise. In ihrem Beitrag zeigte sie uns, wie Krisen uns interkulturell sowohl fördern als auch herausfordern und uns zu globalen Werten und Handlungen motivieren.
- Katarina Lerch brachte einen Beitrag über interkulturelles Training und Vielfalt ein, der bei den Teilnehmer\*innen ebenfalls sehr gut ankam.
- Katharina Lefringhausen stellte das RAAS-Projekt vor, bei dem SIETAR UK interkulturelle Trainings für Flüchtlingshelfer\*innen anbietet.
- Gitta Peyn, internationale Referentin über Dynamik und Formen von Konfliktsystemen im Rahmen des Komplexitätsmanagements, entwickelte zu den Themen Verantwortung, Komplexität und Konflikt ein Referenzsystem für internationale Kommunikation und referierte über verschiedene Komplexitätsebenen.

**Nach den spannenden Vorträgen und Diskussionen der eineinhalb Tage sind wir zu folgendem Fazit gekommen: Gemeinsam, weltweit, jede\*r so wie sie\*er kann, unterstützt durch ein Netzwerk von Wegbegleiter\*innen, nicht als einzelne Opfer, sondern als Gemeinschaft mit vielen Talenten, sollten wir Verantwortung übernehmen! Nicht nur für unsere Gruppen, sondern weltweit!**

Zufrieden blicken wir auf eine wunderbare, gelungene Veranstaltung mit tollem Feedback zurück. Wie nicht anders zu erwarten, regte das BarCamp dazu an, bestimmte Themen auch über die Veranstaltung hinaus zu verfolgen, wie z. B. das Thema Diversität und die Charta der Vielfalt; zu prüfen, ob das Projekt RAAS, das in Großbritannien und der Schweiz bereits umgesetzt wurde, auch in Deutschland etabliert werden kann.

Wir können nur etwas bewegen, wenn wir aktiv sind.

### SIETAR BarCamp-Organisationsteam

Agnieszka Vojta, Ghotai Sardehi Nurzei, Heike Abt, Marie-Kristin Gottlieb, Chiara Marchi und Linda Hagen



Alle Abbildungen (c) Linda Hagen, SIETAR Deutschland e.V., 2022

[www.sietar-de-barcamp2022.de](http://www.sietar-de-barcamp2022.de)

# SIETAR Deutschland Regionalgruppen

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

Der Arbeitskreis **Jobintegration in Hamburg** wird geleitet von Erika Shishido-Lohmann und Ute Lorenzen. Kontakt: [ak-ioe@sietar-deutschland.de](mailto:ak-ioe@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
BERLIN/BRANDENBURG

## Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Stefanie Vogler-Lipp und  
Corinne Wilhelm  
[regioberlin@sietar-deutschland.de](mailto:regioberlin@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
FRANKFURT-RHEIN-MAIN

## Regionalgruppe Frankfurt/ Rhein-Main/Unterfranken

Prof. Dr. Renate Link und  
Dr. Pritima Chainani-Barta  
[regiofrankfurt@sietar-deutschland.de](mailto:regiofrankfurt@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
HAMBURG-NORD

## Regionalgruppe Hamburg/Nord

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



REGIONALGRUPPE  
KÖLN-RHEIN-RUHR

## Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

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



REGIONALGRUPPE  
MÜNCHEN

## Regionalgruppe München

Susanne Doser  
[regiomuenchen@sietar-deutschland.de](mailto:regiomuenchen@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
OSTWESTFALEN-LIPPE

## Regionalgruppe Westfalen

Ghotai Sardehi-Nurzai  
und Mechthild Müller  
[regiowestfalen@sietar-deutschland.de](mailto:regiowestfalen@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
STUTTART

## Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause  
[regiostuttgart@sietar-deutschland.de](mailto:regiostuttgart@sietar-deutschland.de)



REGIONALGRUPPE  
SÜD-BADEN

## Regionalgruppe Südbaden

Dr. Peter Weber  
[regiosuedbaden@sietar-deutschland.de](mailto:regiosuedbaden@sietar-deutschland.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](http://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](mailto:denffer@mondial-journal.de) **Redaktion** Romy Paulig · Chem-  
nitz · [paulig@mondial-journal.de](mailto:paulig@mondial-journal.de) · Christiena Kirchhoff · Warstein · [kirchhoff@sietar-deutschland.de](mailto:kirchhoff@sietar-deutschland.de) **Mitwirkende** Barbara Geldermann · Johanna Götz · Linda Hagen · Nikola  
Hale · Jessica Haß · Renate Link · Claude-Hélène Mayer · Kirsten Nazarkiewicz · Lawrence Oduro-Sarpong · Astrid Porila · Jochen Schuppener · Semra Sevin · Elisabeth Vanderheiden  
· Tamara Vogel · Liya Yu **PR und Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de) **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de) **Satz  
und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · [biermann@potsdam.de](mailto:biermann@potsdam.de) · **Druck** K+L PrintMedia GmbH Berlin · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057  
Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheber:innenrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copy-  
rights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor:innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen  
schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter:innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · [www.mondial-journal.de](http://www.mondial-journal.de)  
**Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Photo by gozhlukuf on Unsplash

## SIETAR weltweit

### SIETAR in Europa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Weitere SIETARs sind in Gründung.**

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

## Andere nationale SIETARs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Supranationale SIETARs

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

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

**SIETAR Southeast Asia** [sietarsea.org](http://sietarsea.org)

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