

# mondial

**Fokus Nordeuropa 3** Deutsche Erwartungen – Schwedische Erfahrungen **8** Von Köln nach Kopenhagen – Eine trinationale Familie migriert nach Dänemark **10** Die Mobilität von Talenten und der Wandel beim Universitätspersonal – Verändern sich europäische Universitäten schnell genug? **12** Skandinavien und die nordischen Länder – Ein Versuch, auf Ähnlichkeiten, Unterschiede und Irrtümer neugierig zu machen **15** Inspiration aus Skandinavien oder Entsorgungspädagogik? – Ein Blick auf das deutsche Schulsystem **18** Dialog: Die Kunst des Brückenbauens – Standpunkte zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen **24** 'Beer people' on the go! – Ein Kunstwerk von Dolores Florés **29** Mehrsprachigkeit an deutschen Schulen – Sind Lehramtsstudierende von heute auf ihr mehrsprachiges Tätigkeitsfeld von morgen vorbereitet? **32** Grenzenlos lachen – Über die Wehlfat eines kleinen Friedenssymbols **34** Die Schule treibt es bunt – Der kulturell fixierte pädagogische Blick auf einem nicht inklusiven Bildungssystem **36** FORUM 2010 schärft Bewusstsein für achtsamen Umgang mit Vielfalt **38** 15 Fragen an Interkulturalisten **40** Gastlichkeit – Ein aufgeschlossenes Konzept, um dem Anderen zu begegnen? **43** Neue wissenschaftliche Publikationen





# Editorial

## Inhalt

### Liebe Leserinnen

und liebe Leser, ein paar Tage lang war es still am nordeuropäischen Himmel. Eyjafjalla, der isländische Vulkan hat erreicht, was in unserer globalisierten Welt undenkbar schien: Von einem Tag auf den anderen hat er Vieles entschleunigt. Während sich die Medien überschlugen, kehrte an internationalen Drehkreuzen eine ungewohnte Stille ein. Die staunenden Blicke gen Himmel galten nicht den fehlenden Kondensstreifen, sondern dem tiefen Blau, das Manche für sich wieder entdeckten.

Entdecken Sie in der vorliegenden Ausgabe von mondial Gemeinsamkeiten und Unterschiede der nordischen Länder. Mal sind die Beiträge aus historischer Sicht geschrieben, mal geben sie uns einen ganz persönlichen Einblick. Sie zeigen Bilder auf, Erwartungen und Irrtümer. Und sie beschäftigen sich natürlich mit globalen Themen wie dem Schul- und Bildungssystem.

Doch während die Ergebnisse der PISA-Studie für uns in Deutschland eher zum Weinen waren, gibt es eine Seminarform, die es grenzüberschreitend auf unsere Lachmuskeln abgesehen hat. Mehr darüber lesen Sie in der Rubrik »Themen«.

Im »Dialog« diskutieren diesmal Alexander Scheitza und Juliana Roth aktuelle Fragen zur interkulturellen Trainingspraxis. Im spannenden Duell stellen sie uns ihre praktische und wissenschaftliche Sicht dar. Steigen Sie in die Diskussion ein und geben Sie uns Feedback. »Beer People on the go« ist der Titel unserer Fotostrecke. Die Künstlerin Dolores Flores zeigt darin verschiedene Perspektiven einer aus Papiermanschetten gefertigten Gesellschaft.

In unserer Rubrik »Veranstaltungen« berichten wir ausführlich über das SIETAR Forum 2010 in Bonn und das interdisziplinäre Forschungskolloquium im Rahmen des Kulinaristik-Forums Rhein-Neckar in Ludwigshafen.

**Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.**

**Ihr Redaktionsteam Friederike von Denffer,  
Isabelle Klarenaar und Carola Hodyas**

*Gerichte und Gerüchte wurden recherchiert und zusammengestellt von Alexander Scheitza, Carola Hodyas und Dirk Biermann.*

## Fokus Nordeuropa

- 3 Deutsche Erwartungen – Schwedische Erfahrungen**  
*Katrin Ehrhardt de Carrión und Julia Steffl*
- 8 Von Köln nach Kopenhagen** Eine trinationale Familie migriert nach Dänemark  
*Musa Dağdeviren*
- 10 Die Mobilität von Talenten und der Wandel beim Universitätspersonal** Verändern sich europäische Universitäten schnell genug?  
*David Hoffman*
- 12 Skandinavien und die nordischen Länder** Ein Versuch, auf Ähnlichkeiten, Unterschiede und Irrtümer neugierig zu machen  
*Liane Steiert*
- 15 Inspiration aus Skandinavien oder Entsorgungspädagogik?** Ein Blick auf das deutsche Schulsystem  
*Rainer H. Lehmann*

## Dialog

- 18 Die Kunst des Brückenbauens** Standpunkte zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen  
*Juliana Roth und Alexander Scheitza*

## Themen

- 24 »Beer people« on the go!** Ein Kunstwerk von Dolores Flores
- 29 Mehrsprachigkeit an deutschen Schulen** Sind Lehramtsstudierende von heute auf ihr mehrsprachiges Tätigkeitsfeld von morgen vorbereitet?  
*Katja Schnitzer, Matthias Bergdolt, Marc Zurell*
- 32 Grenzenlos lachen** Über die Wohltat eines kleinen Friedenssymbols  
*Niccel Steinberger*
- 34 Die Schule treibt es bunt** Der kulturell fixierte pädagogische Blick in einem nicht inklusiven Bildungssystem  
*Clemens Dannenbeck und Carmen Dorrance*
- 36 FORUM 2010 schärft Bewusstsein für achtsamen Umgang mit Vielfalt**

## Serie

- 38 15 Fragen an Interkulturalisten**
- 43 Neue wissenschaftliche Publikationen**

## Aktuell

- 40 Gastlichkeit** Ein aufgeschlossenes Konzept, um dem Anderen zu begegnen?  
*Andrea Cnyrim*
- 37 SIETAR Veranstaltungen**
- 41 SIETAR Veranstaltungen**
- 42 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 43 Impressum**

# Dialog

## Die Kunst des Brückenbauens

### Standpunkte zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen

**Es diskutieren:** die Kulturwissenschaftlerin Prof. Dr. Juliana Roth, Ludwig-Maximilians-Universität München, Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Theorien und Methoden des interkulturellen Lernens, Ethik in der interkulturellen Kommunikation, Entwicklung interkultureller Curricula, Kommunikation zwischen Ost und West in Europa, und Dipl. Psych. Alexander Scheitza, Trainer und Berater für interkulturelle Zusammenarbeit, ehemaliger Vorsitzender von SIETAR Deutschland und Co-Autor eines Handbuchs über Methoden zur Entwicklung interkultureller Kompetenz, das voraussichtlich Ende 2010 erscheint.

#### 1. Wieviel interkulturelle Theorie braucht ein interkultureller Trainer?

**Roth:** Interkulturelle Trainer kommen heute ohne eine sich stets erneuernde theoretische Grundlage nicht aus. Die Globalisierung, mit ihren schier endlosen Grenzüberschneidungen und Vernetzungen, hat alles, was mit Kultur zu tun hat, in der wissenschaftlichen Theorie und im realen Leben enorm verändert. Es sind Kontexte von Interkulturalität entstanden, die sich in ihrer Komplexität und Dynamik von jenen der 1950-80er Jahre grundlegend unterscheiden. Diese stellen alle, die sich heute mit dem interkulturellen Feld beschäftigen, vor ganz andere Herausforderungen, als die damaligen Gründungsväter, welche US-Diplomaten und Geschäftsleute auf den Umgang mit ›Franzosen‹, ›Deutschen‹ oder ›Japanern‹ vorbereiteten.

Wenn man von der theoretischen Fundierung interkultureller Trainings spricht, so meint man an erster Stelle die grundlegenden Begriffe und Konzepte, von denen in jedem Training mal offen, mal verdeckt, gesprochen wird: Kultur, Differenz, Identität, interkulturelle Kompetenz, Kulturschock, Stereotype usw. Darüber hinaus gibt es die darüber liegenden Themen wie interkulturelles Lernen, kulturelle Dimensionen oder Ethnozentrismus. Alle diese Grundpfeiler des interkulturellen Wissens haben in den letzten Jahrzehnten substantielle Veränderungen erfahren. Manche wurden weiterentwickelt, andere komplett neu postuliert. Verursacht – besser gesagt erzwungen – wurden die Veränderungen durch die neuen Koordinaten des globalen Alltags, zum Beispiel die erhöhte Mobilität von Menschen, die mediale Vernetzung und die Veralltäglichung kultureller Fremdheitserfahrungen. Wenn interkulturelle Trainer heute ihre Teilnehmer ›dort

abholen, wo sie sind‹, müssen sie die Veränderungen der Lebenswelten und der darauf aufbauenden Kulturtheorien zur Kenntnis nehmen.

Wie breit soll nun das theoretische Hintergrundwissen sein? Sicherlich soll diese Grundlage reale Ausmaße haben. Interkulturelle Trainings sind keine geisteswissenschaftlichen Veranstaltungen, in welchen Trainees mit langen Vorträgen aus den Kulturwissenschaften und der Sozialpsychologie versorgt werden sollen. Besonders Klienten aus der Industrie wären damit überfordert und hätten das Gefühl, dass man ihnen die Zeit raubt und sie nichts dabei lernen. Ich erinnere mich an den Vortrag einer besonders erfahrenen Trainerin, die in einem großen Münchner Unternehmen eine entscheidende Position in Sachen Interkulturelles inne hatte. Sie verglich darin das theoretische Wissen mit einem unsichtbaren Auffangnetz, das im Hintergrund den Trainer bei der Vorbereitung des Trainings und besonders bei seiner Durchführung abstützt, ohne die Teilnehmer direkt damit in aller Ausführlichkeit zu konfrontieren.

Ich glaube, dass diese Vorstellung ein guter Ansatzpunkt ist. Die Vorteile liegen auf der Hand: Der Trainer muss weniger dozieren. Er kann sich im Trainingsprozess freier und kreativer voranbewegen, er kann sich auf den Kundenbedarf flexibel einstellen und kompetent auf kritische Einwände reagieren. Besonders in Situationen, in denen die Abfolge des vorbereiteten Materials verlassen werden muss, ist die Stütze durch das theoretische Korsett unerlässlich: Zum Beispiel kann man hinter ›naiven‹ Teilnehmerfragen wie »Warum sind Russen so unfreundlich?« oder »Warum sagen Chinesen nie die Wahrheit?« schnell den theoretischen Bezug erkennen, in diesem Fall zur Wahrnehmung und zum Perspektivenwechsel. Von Vorteil ist es, hier

gleich mit einer passenden Aktivität intervenieren zu können, zum Beispiel mit einer Gruppenarbeit über Stereotype, einer Wahrnehmungsübung, einer Bild- oder Textarbeit. Ohne das unsichtbare Wissensnetz würde man riskieren, nicht nur die Kontrolle über den Lernprozess, sondern auch die Trainees emotional zu verlieren, oder gar als unprofessioneller ›Stammtisch-unterhalter‹ oder ›Rezeptverteiler‹ schlecht beurteilt zu werden.

Auf keinen Fall sollten wir Angst vor zu viel Theorie haben. Denken wir an den bekannten Spruch: ›There is nothing more practical than a good theory‹. Als Beispiel für eine gute Kombination aus moderner und überschaubarer Kulturtheorie und vorzüglich didaktisierten Übungen möchte ich das Buch von Boyacigiller/Goodman/Philips ›Crossing Cultures: Insights from Master Teachers‹ (Routledge: 2003) empfehlen.

**Scheitza:** Ein interkultureller Trainer braucht meines Erachtens kein ausgewiesener Kulturtheoretiker zu sein. Er oder sie sollte sich aber mit Theorien von Kultur und interkultureller Kommunikation und Interaktion auseinandergesetzt haben. Darüber hinaus sind aber auch Methoden-Know-how und didaktisches Wissen wichtig, zum Beispiel darüber, wie man komplexes theoretisches Wissen in geeigneter Form an den Mann oder die Frau bringt.

Personen, die sich vorrangig wissenschaftlich mit Kultur und interkulturellen Begegnungen beschäftigen, können leicht vergessen, dass die Aufgabe eines Trainers, Coaches oder Beraters nicht die Vermittlung einer ›reinen Lehre‹ ist. Als Vermittler interkulturellen Know-hows sind sie Dienstleister für Personen und Organisationen. Sie müssen daher vor allem auch deren konkrete Handlungskontexte kennen und verstehen. Es geht darum, die Besonderheit der Kontaktsituationen ihrer Kunden zu erfassen.

Die Kunst besteht darin, Brücken zu bauen zwischen den Herausforderungen der Praxis und dem theoretischen Wissen über Kultur, über die Bruchstellen und Chancen interkultureller Begegnungen sowie über die Möglichkeiten, Lernprozesse in Gang zu setzen. In gewissem Sinne müssen interkulturelle Trainer Forscher sein, um die Herausforderungen, vor denen ihre Trainingsteilnehmer stehen, vor und während eines Trainings in Erfahrung zu bringen. Zusammengefasst: Interkulturelle Theorie ist wichtig, aber vor allem kommt es auf deren konkrete Umsetzung an. Diese muss für jedes Training neu entwickelt werden. Eine allgemeintheoretische ›Überladung‹ kann unter Umständen den Blick auf einen konkreten Trainingsbedarf trüben.

## 2. Wie sollen interkulturelle Trainer mit dem Vorwurf umgehen, dass sie einen seit langem überholten Kulturbegriff benutzen?

**Scheitza:** Ich bin mir nicht sicher, ob die Behauptung in dieser Allgemeinheit richtig ist. Dass Menschen durch Kultur nicht wie eine Münze geprägt oder wie eine Software programmiert sind, hat sich mittlerweile auch unter Praktikern herumgesprochen. Viele interkulturelle Trainer haben sich schon im Rahmen ihres Studiums recht intensiv mit Kulturbegriffen auseinandergesetzt.

Der Druck, ständig Aufträge zu akquirieren und durchzuführen, mag bei manchen aber möglicherweise dazu geführt haben, aktuelle akademische Debatten nicht weiter verfolgt zu haben.

**Roth:** Der Vorwurf ist außer Zweifel, zumindest in der ethnologisch-soziologischen Diskussion – und das spätestens seit dem Buch von Tommy Dahlen von 1997. In die Kritik eingeschlossen sind auch diejenigen, die sich wissenschaftlich mit Interkulturalität beschäftigen; da reicht die bisweilen vernichtende Kritik der Arbeit von Alexander Thomas zur interkulturellen Handlungskompetenz von 2002 oder das vielbeachtete Buch von Joana Breidenbach ›Maxikulti‹ von 2008. Mittlerweile ist diese Vorstellung sogar stereotypisiert und wird als solche nicht mehr hinterfragt. Als Beleg dafür können die Einsichten des Münchner Ethnologen Martin Sökefeld dienen. Es hat bis jetzt wenig geholfen, dass mein Kollege Alois Moosmüller und ich bereits etliche differenzierte Arbeiten um den Kulturbegriff in der interkulturellen Kommunikation veröffentlicht haben und in diesem Sinne auch lehren. Für mich geht es nicht darum, den Vorwurf zu hinterfragen, sondern damit umzugehen.

**Scheitza:** Selbstverständlich sollten Trainer und Trainerinnen Kultur als offen, dynamisch und vielschichtig betrachten. Inwiefern man ein solch komplexes Verständnis von Kultur in einem interkulturellen Training tatsächlich zum Thema macht, ist eine andere Frage. Ich halte es für sehr sinnvoll, die Inhalte eines Trainings an den interkulturellen Entwicklungsstand der Teilnehmer anzupassen. Um Teilnehmer für den Einfluss von Kultur auf das Erleben und Verhalten von Menschen zu öffnen, wird man mitunter zunächst mit einem eher einfachen Kulturbegriff operieren. Dieser kann dann im weiteren Verlauf eines Trainings erweitert und differenziert werden. Die Aneignung von Kultur in seiner ganzen Komplexität als aktiven und situationsabhängigen Konstruktionsprozess darzustellen, wäre ungefähr so, als wollte man einem Schüler in den ersten Wochen seines Physikunterrichts gleich die Relativitätstheorie vermitteln.

**Roth:** Ich bin absolut einverstanden mit dem Vorschlag, die Einführung in die Komplexität von Kultur ›klein‹ anzufangen und erst nach und nach in die Differenzierung zu gehen. Auf diese Weise bin ich selbst immer vorgegangen, sei es in Trainings oder in Weiterbildungsveranstaltungen – weswegen ich weiß, dass man auch gegenüber dem Anbieter durchaus couragiert auftreten kann. Übrigens entgeht man mit dem sorgsamem Umgang mit ›Rezeptwissen‹ dem Risiko von Vorwürfen wie ›Sie haben aber gesagt, die Chinesen seien auf Harmonie und Gesichtswahrung bedacht und das traf auf unsere Verhandlungen gar nicht zu‹ oder ›Sie haben über die untergeordnete Rolle der Frau in arabischen Gesellschaften gesprochen, aber bei den Verhandlungen in Syrien waren zwei sehr harte Unterhändlerinnen dabei‹. Die gestaffelte Einführung der Lerner in die Komplexität von Kultur und kultureller Differenz gehört auch zu den Prinzipien unseres Programms in interkultureller Kommunikation an der Ludwig-Maximilians-Universität.

**Scheitza:** Ein Problem ist sicher, dass viele Auftraggeber interkultureller Fortbildungen die Hoffnung haben, mit einer ein- oder zweitägigen Fortbildung alle Probleme in der interkulturellen Zusammenarbeit zu lösen. Das ist allerdings nicht möglich. Trainer, die sich aus nachvollziehbaren Gründen auf solche Formate einlassen, sollten selbstverständlich ihren Kunden die Einschränkungen und Reduzierungen, denen solche Veranstaltungen unterliegen, offen und unmissverständlich kommunizieren.

**Roth:** Für mich hängt das Problem der Anbieter von ›Kultur-light-Veranstaltungen mit der fehlenden Kontrolle über die trainerische Berufstätigkeit zusammen. Es fehlen ein Berufsverband, ein mit Kriterien unterlegtes Berufsbild, ein ethischer Kodex und eine offensive ›bereinigende‹ Positionierung des öffentlichen Images des interkulturellen Trainers. Das würde der Gruppe der seriösen Trainer, die Sie ansprechen, gewiss zu Gute kommen – übrigens auch unseren Absolventen, die nach dem Abschluss in den Trainerberuf gehen möchten.

### 3. Wie sollen Trainer mit dem Vorwurf umgehen, dass sie Stereotype über verschiedene Kulturen vermitteln?

**Scheitza:** Als Psychologe ist mir hier eine Begriffsklärung wichtig: Stereotype sind Annahmen und Vermutungen zu den Eigenheiten eines Objektes. Stereotype haben eine ganz zentrale Orientierungsfunktion. Unser Wahrnehmungsapparat und unser Gehirn sind viel zu schlecht darin, alle in einer Situation enthaltenen Informationen aufzunehmen und nach Stimmigkeit und Handlungsrelevanz zu überprüfen. Ohne auf Stereotype zurückzugreifen – also in verallgemeinernden Kategorien zu denken – könnten wir gar nicht überleben. Neben dieser Orientierungsfunktion dienen Stereotype auch dazu, Identität herzustellen. Wir schreiben ›den Anderen‹ bestimmte Eigenschaften zu, um zu zeigen, dass wir anders sind. Hier werden Grenzen zwischen Eigen- und Fremdgruppe gezogen. Unterschiede werden größer gemacht als sie sind, es entstehen Zerrbilder.

So ›menschlich‹ Stereotype auch sind, es ist unbestritten, dass sie interkulturelle Begegnungen sehr stören können, weil man einem Gegenüber durch die Zuschreibung verallgemeinerter Attribute seine Individualität nimmt. Dies führt fast zwangsläufig zu Ablehnung und nicht selten in eine Konfliktspirale hinein. Sich im Rahmen von interkulturellen Fortbildungen mit Stereotypen zu beschäftigen, ist daher sehr wichtig.

Ich bin nicht glücklich damit, den Begriff Stereotyp auch für die kulturellen Werte- oder Handlungsorientierungen in der Tradition von Hofstede, Trompenaars oder der GLOBE-Studie zu verwenden. Hier handelt es sich nämlich nicht um Stereotype im Sinne von verallgemeinerten Zerrbildern, sondern um Mittelwerte, die aus empirischer Forschung hervorgegangen sind. Meines Erachtens sind dies zwei grundverschiedene Dinge. Wenn man nicht grundsätzlich die empirische, vergleichende Sozialforschung in Frage stellt, handelt es sich bei ihren Ergebnissen um auffindbare, in gewissem Sinn ›reale‹ Unterschiede. Stereotype sind hingegen Konstruktionen von Menschen und die-

nen, wie gesagt, der Regulierung von Identität. Da sowohl diese ›objektiven‹ als auch diese ›subjektiven‹ Unterschiede interkulturelle Kontakte belasten können, sollten sie auch beide in interkulturellen Trainings behandelt werden. Zum einen geht es also darum, Handlungspräferenzen vorzustellen, die tendenziell, also in Bezug auf den Mittelwert, in Kultur A nachweislich etwas anders sind als in Kultur B. Wenn ich die Ergebnisse der entsprechenden Untersuchungen in Trainings darstelle, benutze ich den Begriff des Prototyps und versäume nie, auf die Unterschiede innerhalb von Kulturen sowie die situationsbedingten Einflüsse auf Verhalten hinzuweisen. Zum anderen geht es in interkulturellen Trainings aber auch darum, Herkunft und Funktionsweise von Stereotypen aufzudecken. Die Teilnehmer sollen lernen, eigene Stereotype zu erkennen und kritisch zu hinterfragen, aber auch Strategien zu entwickeln, wie sie sich gegen die Stereotypisierung von anderen wehren und sich ihre Individualität zurückerobert können, so dass sie beispielsweise nicht nur als ›typischer Türke‹ oder ›typischer Deutscher‹, sondern als individuelle Person gesehen werden.

**Roth:** Der Vorwurf der Stereotypenverbreitung hängt mit dem vorhergehenden Vorwurf zum veralteten Kulturbegriff zusammen. An erster Stelle denkt man dabei an die Verbreitung von ›Rezeptwissen‹ wie »Franzosen reden beim Essen nie über Geschäfte. Sprechen Sie beim Mittag nicht über Geschäftliches« oder »Russen sind familienorientiert. Sie können die russischen Partner nach ihren Familien fragen«. Diese ›how-to-do‹ Ratschläge sind heute erstens selten korrekt, und zweitens für den Trainer sehr riskant – denn sie schaffen Erwartungen, die sich in der Realität selten erfüllen. Wie es dann um die Kreditibilität des Trainers und dessen weitere Aufträge steht, kann man sich leicht vorstellen.

**Scheitza:** Ich kenne keine Trainer, die derart leichtgewichtig und leichtsinnig interkulturell arbeiten. Der Vorwurf selbst scheint mir ein Stereotyp zu sein. Und dadurch, dass man ihn publiziert, wird er nicht wahrer.

**Roth:** Auch die Arbeit mit den Ergebnissen von empirischen, quantitativen Studien wie die Studie Hofstedes oder die GLOBE-Studie – die Studie von Trompenaars beruht nicht auf Empirie, sondern auf Spekulationen – ist gegen den Vorwurf der Stereotypenverbreitung nicht gefeit. Zum einen spiegeln die Daten naturgemäß den Stand der Kultur zum Zeitpunkt der Datensammlung, sie sind nicht gedacht, den kulturellen Wandel zu erfassen. Und gerade in unserer Zeit hat sich so viel geändert; Menschen aus Osteuropa, Russland, China oder Japan können heutzutage mit den spärlichen Daten über Kollektivismus, Familienorientierung usw. kulturell nicht durchdrungen werden. Nicht dass die Ergebnisse solcher Studien negiert werden, sie haben durchaus ihre Berechtigung, zur Kenntnis genommen und mitreflektiert zu werden – allerdings als das, was man ›sophisticated stereotypes‹ nennt. Denn sie sind ebenfalls Aussagen über Gruppen – auch wenn empirisch erhoben – und spiegeln als

solche, Gruppenorientierungen wider, die nicht auf den einzelnen Menschen übertragen werden sollten.

**Scheitza:** Ich merke, dass wir sehr vorsichtig mit den Begriffen umgehen müssen, die wir verwenden. Darauf, dass ich den Begriff ›Stereotyp‹ – egal ob ›sophisticated‹ oder nicht – in Bezug auf Unterschiedsdimensionen unpassend finde, habe ich schon hingewiesen. Vorsicht scheint mir auch beim Begriff ›Gruppenorientierung‹ geboten, denn dieser kann leicht als ›Orientierung‹ einer Gruppe missverstanden werden. Gemeint sind hier aber empirisch gewonnene Durchschnittswerte.

**Roth:** Problematisch sind die Ergebnisse solcher Studien auch aus einem weiteren Grund: Ihr Menschenbild geht von dem ›reinen‹ Deutschen, Russen, Japaner aus und kann die heutige Hybridität der Kulturen nicht fassen. Wie ist der chinesische Professor zu behandeln, der zehn Jahre in Harvard geforscht hat und jetzt einem großzügigen Angebot nach Peking gefolgt ist? Oder der indische Manager, der in England studiert hat? Und noch schwieriger – der deutsch-türkische Ingenieur, der in den USA studiert hat und nun im multikulturellen Team in Frankreich arbeitet? Solche Leute gibt es zunehmend mehr und sie erscheinen mit einer immer größer werdenden Dichte an den globalen Schnittstellen, an welchen auch die interkulturellen Trainer tätig sind.

**Scheitza:** Da stimme ich mit Ihnen vollkommen überein: Es ist auch mein Eindruck, dass durch die Migrationsbewegungen und die Globalisierung der letzten Jahrzehnte die Bandbreite kultureller Handlungsorientierungen zugenommen hat und Mischformen unterschiedlichster Art entstanden sind. Forschungen, die diesen Eindruck bestätigen oder die Varianzen statt Mittelwerte in den Blick nehmen, stehen noch aus. Hier werden empirische Studien sehr benötigt.

#### 4. Sind heutzutage eher kulturspezifische oder kulturallgemeine Trainings wichtiger?

**Roth:** Ich habe den Eindruck, dass in der Industrie mehr kulturspezifische Trainings bestellt werden. Es hat sich etabliert, dass deutsche Partner bei internationalen Geschäften – sei es bei Mergern, bei Akquisitionen oder im Export – für die Kultur der Partner ›fit‹ gemacht werden wollen. Das sagt aus, dass es bereits eine Gewöhnung an die Notwendigkeit einer ›soften‹, interkulturellen Unterstützung gibt. Damit geht aber auch etwas weniger Gutes einher: Man gewöhnt sich daran, dass Trainings lediglich den Bedarf an stark verkürztem ›Rezeptwissen‹ abdecken – und das schadet dem Ansehen der interkulturellen Arbeit sehr.

Aus meiner Sicht sind heute kulturallgemeine Trainings wichtiger, vielleicht mit einigen landeskundlichen Informationen über die Zielkultur. Zum einen entspricht das dem modernen Ansatz des kulturellen Lernens: ›Learning about the self and not about the other‹. Zum zweiten bedient es besser die heutige globale Realität der schnell wechselnden Interaktionen. Ein Manager hat heute mit einer Menge an verschiedenen fremden Part-

nern zu tun, manchmal sogar gleichzeitig oder kurz hintereinander; ein Lehrer wechselt jede Stunde zu einer kulturell anders zusammengesetzten Klasse; ein Sprachtrainer begegnet in jedem Integrationskurs Lernern mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund. Wenn ich kulturallgemeine theoretische Grundlagen lerne und mir meine eigene Kultur bewusst mache, werde ich wohl in den unterschiedlichsten Kombinationen besser funktionieren können. Das Wissen aber, dass man mir heute über China vermittelt, wird mir morgen bei der Versetzung nach Schweden oder übermorgen nach Ägypten nicht viel nutzen.

**Scheitza:** Hier passt das bekannte Diktum von Kant: ›Gedanken ohne Inhalt sind leer, Anschauungen ohne Begriffe sind blind‹. Die Zeit, in der kulturspezifische und kulturallgemeine Trainings streng voneinander abgegrenzt wurden, ist meines Erachtens vorbei. Kulturinformationen zu vermitteln, ohne auf die Dynamik von Interaktions- und Kommunikationsprozessen einzugehen, ist so, als würde man allein über das Erlernen von Vokabeln eine fremde Sprache lernen wollen, ohne sich mit Grammatik oder dem Wann und Wie der Sprachverwendung zu beschäftigen. Wenn man sich andererseits nur in der Darstellung und Vermittlung abstrakter Prozesse ergeht, wird man zu Recht von den Teilnehmern einer Fortbildung als weltfremd gesehen werden und nur mäßigen Applaus ernten.

Ich stimme aber mit Ihnen überein: Von den Auftraggebern interkultureller Trainings wird häufig konkretes Handlungswissen nachgefragt. Wenn der Kontakt zu einem Trainer oder einer Trainerin gesucht wird, so gilt häufig ›je konkreter, desto besser‹. Dieses Bedürfnis nach den Zauberformeln für interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit ist verständlich. Jedoch tut jeder Trainer gut daran, zwischen Bedürfnis und Bedarf zu unterscheiden und den Kunden von der Unsinnigkeit eines solchen Vorhabens zu überzeugen. Die Vermittlung kulturspezifischer Inhalte birgt tatsächlich zwei große Gefahren: Erstens werden einer Person die vermittelten prototypischen Inhalte in Reinform vermutlich gar nicht begegnen – letztlich erfordert jede Situation ein eigenes Rezept. Zweitens wird dem Trainer möglicherweise am Ende einer solchen Veranstaltung zurückgemeldet, dass man sich dieses Wissen auch hätte anlesen können. Und das stimmt ja auch: Kulturspezifisches Wissen kann man durch Bücher oder computerbasierte Lernprogramme wie einen Culture Assimilator effizient erwerben.

Ich denke, die meisten Trainer sind sich auch dieser Problematik bewusst. Der Trainer, der lediglich Rezeptwissen anbietet, ist meines Erachtens eine Schimäre. Ich habe im Laufe meiner Trainertätigkeit mit vielen Kollegen zusammengearbeitet und dieser Typus ist mir nicht begegnet. Gut angenommen werden meines Erachtens Fortbildungsprogramme, die kulturallgemeine und kulturspezifische Elemente miteinander verknüpfen. So kann man beispielsweise in einem Grundlagenmodul allgemeine Mechanismen interkultureller Kommunikation behandeln und diese dann in kulturspezifischen Aufbaumodulen mit den für eine bestimmte Kultur typischen Inhalten füllen.



## 5. Sollten Trainer bei kulturspezifischen Trainings authentische, nachhaltige Erfahrungen in der jeweiligen Kultur besitzen?

**Scheitza:** Trainer ohne gelebte Erfahrung mit der Kultur, um die es im interkulturellen Training geht, haben in der Tat ein Problem. Eine Trainingsgruppe wird es bemerken, wenn ein Trainer sein Kulturwissen nur aus der Lektüre von Büchern gewonnen hat und es nicht durch plastische Beispiele und Anekdoten mit Leben füllen kann. Man wird den Trainer oder die Trainerin für weniger kompetent halten, auch wenn er oder sie inhaltlich gar nichts Falsches von sich gibt. Es geht hier also nicht um richtig oder falsch, sondern um Glaubwürdigkeit.

Allerdings ist ein reicher, »gelebter« interkultureller Erfahrungsschatz auch keine Garantie für ein gutes kulturspezifisches Training. Mitunter besteht sogar die Gefahr, dass man die eigenen Erfahrungen bedenkenlos in andere Handlungskontexte überträgt. Wichtig ist also, dass ein Trainer seine eigenen Kulturerfahrungen reflektiert und dadurch den Abstand gewinnt, den man braucht, um über Muster und Dynamiken einer interkulturellen Begegnung reden zu können. Da in kulturspezifischen Trainings immer auch kulturallgemeine Aspekte behandelt werden, sind Grundkenntnisse über die Dynamik interkultureller Begegnungen unabdingbar.

Eine Möglichkeit, in einem Training authentische Kulturerfahrungen und kulturallgemeines Wissen zu verknüpfen, besteht darin, im Trainer-Team mit einem Kollegen oder einer Kollegin zu arbeiten. Eine solche Rollenaufteilung, bei der ein Trainer für die gelebte Erfahrung steht und der andere für die eher allgemeine Betrachtung interkultureller Kommunikations- und Interaktionsabläufe, wird von den Teilnehmern einer Trainingsveranstaltung meist als sehr hilfreich und angenehm empfunden.

**Roth:** Ich bin völlig einverstanden und möchte nur einen kleinen Zusatz machen. Ich würde zu den Anforderungen, die Sie oben stellen, die starke kulturelle Eigensensibilisierung hinzufügen. Wie zum Beispiel Psychoanalytiker, die im Verlauf ihrer Ausbildung sich selbst einer Analyse unterziehen müssen. Das ist die einzige Garantie, dass man sich in seine Patienten oder Klienten versetzen und die geeigneten Inhalte und Instrumente für die Arbeit mit ihm wählen kann.

## 6. Was können die Ziele interkultureller Trainings sein?

**Roth:** Diese Antwort hängt mit der Antwort auf eine frühere Frage zusammen. Auf jeden Fall gilt: Ein gutes, kulturtheoretisches Fundament, das nicht überdimensional ist und auf die konkrete Arbeitspraxis ausgerichtet ist. Lehrer, zum Beispiel, müssen sehr viel über Machtdistanz, Stereotype und Kommunikationstechniken mitbekommen, dagegen weniger über den »Kultureisberg« oder Kulturschock. Ein weiteres oberrangiges Ziel aus meiner Sicht ist die vertiefte Eigensensibilisierung der Teilnehmer und die Erziehung zum Perspektivenwechsel, zur Wahrnehmungserweiterung und zur Ethnozentrismuskontrolle. Das sind alle-

samt sehr anspruchsvolle Ziele, für welche die Besteller interkultureller Trainings meist wenig Verständnis haben. Ist es doch viel einfacher und überschaubarer, eine Maßnahme wie »Erfolgreiche Verhandlungen mit Franzosen«, »Fit für Russland« oder gar »Dubai-Training« zu bestellen.

Bleiben kulturallgemeine Kompetenzen dann Idealziele? Ich denke, Trainer sollten dafür kämpfen, sie in Realziele zu verwandeln – und ich sage das mit dem klaren Bewusstsein um das harte Geschäftsrisiko, dem jeder Trainer ausgesetzt ist.

**Scheitza:** Ich denke, dass das, was Sie Eigensensibilisierung nennen, ein zentrales Ziel interkultureller Trainings ist. Ich möchte es ergänzen durch Fremdsensibilisierung. Das heißt, dass die Teilnehmer eines Trainings auch in der Lage sein sollten, die Motive und Interessen zu erkennen, die möglicherweise hinter dem Verhalten eines Interaktionspartners stehen. Und, dass sie ein Bewusstsein dafür entwickeln, was ihr eigenes Verhalten auf der anderen Seite bewirkt. Im Grunde geht es um eine Stärkung der Fähigkeit zur Selbst- und Fremdreflexion.

Der Weg hierhin führt meines Erachtens über ein Wechselspiel von Verunsicherung und Versicherung. Interkulturelles Lernen findet dann statt, wenn gewohnte Denk- und Handlungsweisen in Frage gestellt und dann durch reifere Modi abgelöst werden. Der erste Teil dieses Prozesses ist also in gewissem Sinne dekonstruktiver Art. Hier geht es darum, die Fortbildungsteilnehmer an die Grenzen ihrer aktuellen Kompetenz zu führen. Dies muss mit viel Fingerspitzengefühl und natürlich ohne Bloßstellung geschehen, denn die mit diesem Prozess einhergehende Unsicherheit kann Ängste und Widerstände auslösen. Nach dieser Infragestellung des Gewohnten werden neue Wahrnehmungs-, Interpretations- und Handlungsweisen verankert. Wichtig scheint mir, dass die Trainingsteilnehmer bei diesem Entwicklungsprozess eine aktive Rolle einnehmen. Was man sich selbst an neuen Einsichten erarbeitet hat, wirkt wesentlich nachhaltiger als das, was man »nur« erklärt bekommt.

Das, was Sie zuvor als Rezeptwissen bezeichnet haben, möchte ich aber nicht völlig unter den Tisch fallen lassen. Natürlich ist es zum Beispiel für einen Polizeibeamten sehr wichtig zu wissen, wie er bei einer Hausdurchsuchung bei einer muslimischen Familie mit dem Koran umgeht, der im Regal steht und eigentlich von ihm nicht angefasst werden dürfte. Wenn er in einem solchen Fall weiß, was eher ein »Do« und was ein »Don't« ist, kann er die Reaktionsweisen der anderen Seite besser einschätzen und angemessener handeln.

## 7. Brauchen wir Qualitätsmerkmale für interkulturelle Trainings und Maßnahmen zur Qualitätssicherung?

**Roth:** Ich bin überzeugt, dass ein Berufsbild mit Qualitätsstandards notwendig ist. Tatsächlich ist dies eine schwierige Angelegenheit. Doch ohne Qualitätsstandards riskiert man, immer nur als graue Eminenz im Hintergrund gesehen zu werden. Es bedarf eines selbstbewussten Auftretens in der Öffentlichkeit, um auch bei den gesellschaftlich wichtigen Aufgaben von Integration

und Zusammenleben in der multikulturellen Gesellschaft berücksichtigt zu werden.

Ich denke an die Parallele zum Übersetzerberuf. Ich bin auch beeidigte Gerichtsdolmetscherin in Bayern. Dafür musste ich mich einer mehrteiligen Prüfung unterziehen. Selbst für die Zulassung zur Prüfung musste ich mich bewerben, und für diese Bewerbung gab es wiederum festgelegte Kriterien. Durch diese Prozedur sind alle beeidigten Dolmetscher in Bayern gegangen. Daneben gibt es eine große Menge Leute, die sich Dolmetscher nennen und ohne jegliche Zertifizierung arbeiten. Die Unklarheit über Qualitätsstandards und das Fehlen einer Berufsvereinigung bringen es mit sich, dass der Markt der Trainerausbildung floriert, ohne dass klar ist, was die Angebote beinhalten und welche Qualifikationen erlangt werden. Ich kenne Leute, die von Ausbildung zu Ausbildung eilen und die entsprechenden Zertifikate sammeln, um ihre Akquise zu erleichtern. Für die Besteller von Trainings wären Qualitätsstandards ebenfalls eine große Hilfe und Orientierung auf der Suche nach qualifizierten Kräften. Schließlich ist es doch in Deutschland so, dass sich nur bestimmte Leute ›Installateur‹, ›Tischler‹, ›Elektriker‹ usw. nennen dürfen – während die meisten Männer der Meinung sind, dass sie diese Arbeiten auch selbst verrichten könnten.

**Scheitza:** Die Frage nach den Qualitätskriterien für interkulturelle Trainings und nach den Möglichkeiten der Qualitätssicherung ist während meiner Zeit in den Vorständen von SIETAR Deutschland und SIETAR Europa immer wieder gestellt worden. Ich habe dazu eine sehr ambivalente Haltung: Einerseits tummeln sich dadurch, dass sich Jeder interkultureller Trainer nennen und somit interkulturelle Fortbildungen anbieten kann, sicher auch schwarze Schafe auf unserer interkulturellen Weide. Inhaltlich, methodisch oder didaktisch schlechte interkulturelle Trainings schaden nicht nur dem durchführenden Trainer, sondern werfen ein schlechtes Licht auf eine ganze Profession. Von daher kann man mit einiger Berechtigung Maßnahmen der Qualitätssicherung fordern. Andererseits weiß ich nicht, wie ein solcher Prozess aussehen könnte. Interkulturelle Trainer haben es mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen und Handlungskontexten zu tun. Ein landeskundlicher Vortrag oder simplifizierende Darstellung von Kultur stellt sicher nicht die ›hohe Kunst‹ interkultureller Fortbildung dar. Unter gewissen Umständen können aber auch solche Maßnahmen durchaus angemessen sein. Wie soll man entscheiden, was allgemein, gut und sinnvoll ist? Mir missfällt darüber hinaus auch der Gedanke, dass einige wenige Personen Standards formulieren und sich so zu den Gralshütern interkulturellen Lernens machen.

## 8. Wie sieht die Zukunft der interkulturellen Weiterbildung aus?

**Roth:** Ich denke, dass in Deutschland in den nächsten Jahren die Trainings für die innergesellschaftliche kulturelle Diversität – Stichwort ›multikulturelle Gesellschaft‹ – zunehmen werden und die Nachfrage nach Trainings in der Industrie abnehmen wird. Der Bedarf an interkultureller Kompetenz wird für viele Berufs-

sparten und Tätigkeitsbereiche steigen, zum Beispiel bei medizinischem Personal, in der Verwaltung, Lehre, Sozialarbeit, in Universitäten, Kindergärten usw. Es ist nur eine Frage der Zeit, wann diesem Bedarf auch institutionell und finanziell Rechnung getragen wird. Die große Nachfrage von Sprachtrainern, die Deutsch in Integrationskursen unterrichten, nach interkultureller Weiterbildung, sowie die politischen Bemühungen um die interkulturelle Qualifikation der Lehrer sind ernstzunehmende Zeichen.

Dabei wird es sich vermutlich mehr um Weiterbildungen als um Trainings handeln – wobei die Grenze zwischen den beiden Arten von Lernveranstaltungen sehr schwammig ist. Meist hat sie mit den Unterschieden in Dauer und theoretischer Tiefe zu tun.

Im allgemeinen denke ich, dass interkulturelle Trainer und Weiterbildner auch in Zukunft viel zu tun haben werden – vorausgesetzt, sie verschaffen ihrer Beschäftigung das dazugehörige Prestige, indem sie sich organisieren, ihr Berufsbild, Kompetenzstandards und ethische Richtlinien festlegen und öffentlich präsent werden.

**Scheitza:** Nachdem es politischer Konsens geworden ist, dass wir in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft leben und uns den damit verbundenen Herausforderungen aktiv stellen müssen, finden interkulturelle Trainings in der Tat nicht mehr nur in der Wirtschaft, sondern in den unterschiedlichsten Bereichen gesellschaftlichen Lebens statt.

Veränderungen sehe ich aber nicht nur in Hinblick auf die Zielgruppen interkultureller Fortbildungen. Interkulturelle Qualifizierung wird immer weniger nach dem Gießkannenprinzip durchgeführt werden, bei dem Angebote nur recht grob auf Bedarfe ausgerichtet werden. Ich gehe davon aus, dass Fortbildungen immer kontextspezifischer ausgerichtet sein werden. Viel konkreter werden sie auf die Bedingungen und Möglichkeiten des Handelns eingehen. Am effektivsten sind hier letztendlich sicher Einzelcoachings. Ich gehe daher davon aus, dass die Bedeutung von Coachings bei der interkulturellen Qualifizierung weiter zunehmen wird.

Immer mehr scheint mir auch erkannt zu werden, dass die interkulturelle Weiterbildung von Personen häufig nicht ausreicht, um Veränderungen im gewünschten Maße zu bewirken. Wir werden daher auch eine stärkere Verzahnung von interkulturellen Fortbildungen mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung erleben. Auf interkulturelle Trainer und Berater warten hier noch viele spannende Aufgaben.

**Der Dialog zwischen Juliana Roth und Alexander Scheitza ist aus einer eMail-Diskussion über die Vermittlung interkultureller Kompetenzen entstanden. Die Fragen entwickelten die Diskutanten selbst.**

### Kontakt

*Prof. Dr. Juliana Roth, J.Roth@ikk.lmu.de*

*Dipl. Psych. Alexander Scheitza, scheitza@radius-team.com*



# Neue wissenschaftliche Publikationen

Alvarado Leyton, Christian; Erchinger, Philipp (Hrsg.) (2010):  
**Identität und Unterschied. Zur Theorie von Kultur, Differenz  
und Transdifferenz.**

Bielefeld: transcript. ISBN 978-3837611823, Euro 29,80

Bauer, Gerd-Ulrich (Hrsg.) (2009):  
**Standpunkte und Sichtwechsel: Festschrift für  
Bernd Müller-Jacquier zum 60. Geburtstag.**

München: Ludicium Verlag. ISBN 978-3891299975, Euro 45,00

Busch, Dominic; Mayer, Claude-Hélène;  
Boness, Christian Martin (Hrsg.) (2010):  
**International and Regional Perspectives on Cross-Cultural Mediation.**

Frankfurt am Main u.a.: Peter Lang Verlag.

ISBN 978-3631596449, Euro 42,80

Gieseke, Wiltrud; Robak, Steffi; WBau, Ming-Lieh (Hrsg.) (2009):  
**Transkulturelle Perspektiven auf Kulturen des Lernens.**

Bielefeld: transcript. ISBN 978-3837610567, Euro 25,80

Gresh, Alain; Radvanyi, Jean; Rakacewicz, Philippe;  
Samary, Catherine; Vidal, Dominique (Hrsg.) (2009):  
**Atlas der Globalisierung. Sehen und verstehen, was die Welt bewegt.**

Berlin: taz verlags- und vertriebs GmbH

ISBN 978-3937683256, Euro 23,00

Gröschke, Daniela (2009):  
**Interkulturelle Kompetenz in Arbeitssituationen:  
Eine handlungstheoretische Analyse individueller  
und kollektiver Fähigkeiten.**

Mering: Rainer Hampp Verlag. ISBN 978-3866184114, Euro 27,80

Haas, Helene (2009):

**Das interkulturelle Paradigma.**

Passau: Verlag Karl Stutz. ISBN 978-3888491825, Euro 29,80

Hamburger, Franz (2009):

**Abschied von der interkulturellen Pädagogik.**

**Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte.**

Weinheim: Juventa. ISBN 978-3779912293, Euro 19,50

Hiller, Gundula Gwenn; Vogler-Lipp, Stefanie (Hrsg.) (2009):

**Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen:  
Grundlagen, Konzepte, Methoden.**

Wiesbaden: VS Verlag.

ISBN 978-3531172330, Euro 34,95

Moosmüller, Alois (Hrsg.) (2009):

**Konzepte kultureller Differenz.** Münster: Waxmann.

ISBN 978-3830922186, Euro 24,90

Rüsen, Jörn; Laass, Henner (Hrsg.) (2009):

**Humanism in Intercultural Perspective.**

Experiences and Expectations. Bielefeld: transcript.

ISBN 978-3837613445, Euro 34,80

Theunert; Helga (Hrsg.) (2008):

**Interkulturell mit Medien. Die Rolle der Medien**

**für Integration und interkulturelle Verständigung.**

kopaed verlagsgmbh (München). ISBN 978-3867360494, Euro 16,80

## 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) **mondial** (vormals SIETAR Journal, ISSN 1860-9619) er-  
scheint zweimal jährlich im April und Oktober. Redaktionsschluss ist sechs Wochen vor Erscheinungsdatum. **Inhalt**  
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung ihrer Verfasser/innen wieder und spiegeln nicht notwendigerweise  
die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · [denffer@mondial-journal.de](mailto:denffer@mondial-journal.de) · Carola Hodyas/Alexander  
Scheitza · Saarbrücken · [mondial@sietar-deutschland.de](mailto:mondial@sietar-deutschland.de) **Lektorat** Isabelle Klarenaar · Bonn · [isabelle.klarenaar@fh-koeln.de](mailto:isabelle.klarenaar@fh-koeln.de)

**Anzeigen** 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** GS Druck und Medien  
GmbH Potsdam **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 68 · 14057 Berlin · Tel. 030-30 10 81 08 · Fax 030-30 81 97 44 **Copyright** Die Redaktion ist be-  
strebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben, liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor-  
(inn)en bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter/innen. **Illus-  
trationsfotos** fotolia.com · istockphoto.com **Vorschau auf die kommende Ausgabe: mondial 2/10** Themenschwerpunkt: Feste und Feiern · Erscheinungsdatum: Oktober  
2010 **Redaktionsschluss** 15. August 2010 · Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. **ISSN 1867-0253**

Sie können **mondial** auch abonnieren: [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de)

#### **SIETAR im Internet**

##### **SIETAR in Europa**

**SIETAR Bulgarien** [sietarbg.sietarglobal2008.org](http://sietarbg.sietarglobal2008.org)

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

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

**SIETAR Österreich (Austria)** [sietar.wu-wien.ac.at](http://sietar.wu-wien.ac.at)

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

**SIETAR Türk (Turkey)** [www.sietar-turk.com](http://www.sietar-turk.com)

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

##### **Andere nationale SIETAR**

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

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

**SIETAR Indien** [www.sietar-europa.org/sietars\\_india.htm](http://www.sietar-europa.org/sietars_india.htm)

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

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

##### **Supranationale SIETAR**

**Global SIETAR** [www.sietar.org](http://www.sietar.org)

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

**SIETAR Europa** [www.sietar-europa.org](http://www.sietar-europa.org)

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