

mondial

Themenheft Globale Einheit – Lokale Vielfalt

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

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

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

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



Liebe interkulturell Interessierte,

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

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

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

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

Ihre **mondial**-Redaktion

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

@work

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

Fragen über Fragen ...

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

Bücher & Bühne

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

Akademisches Viertel

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

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

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

- 51 Impressum**

Diversity Management: Mehr als eine Modeerscheinung

Helga Eberherr, Mitte Juli 2020

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

Diversity Management auf dem Vormarsch

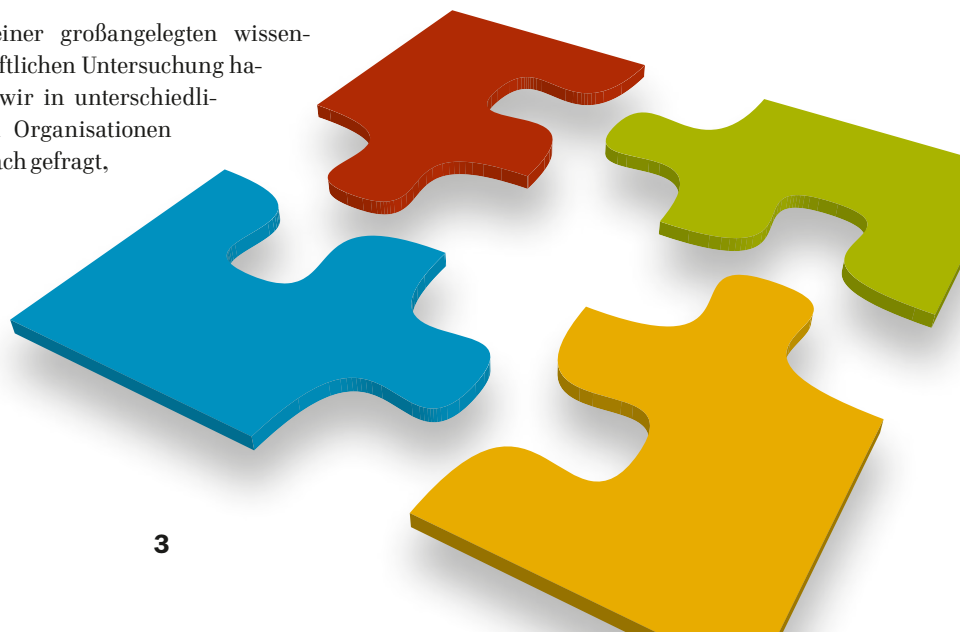
Ein Blick auf die Entwicklungslinien dieses »Shooting Stars« unter den Managementkonzepten ist für eine differenziertere Einordnung sowie eine notwendige Kontextualisierung erhellend. In wissenschaftlichen Fachdiskussionen besteht Einigkeit darüber, dass Diversity Management weder auf einen Ursprungsansatz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

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

Diversity Management führt langfristig zu mehr Effizienz

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

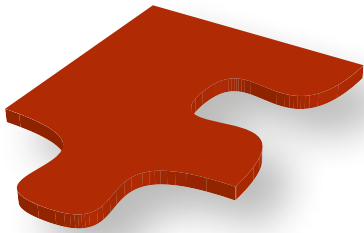
was die Treiber für diese Entwicklung sind und welchen Stellenwert die untersuchten Organisationen Diversity Management geben (Amstutz et al. 2018). Das Gesamtsample bestand aus dreizehn Organisationen, davon sechs aus dem For-Profit- und sieben aus dem Non-Profit-Sektor mit Niederlassungen in Deutschland,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



Eine vergleichende Analyse des Antwortverhaltens der Befragten in den For-Profit-Organisationen im Unterschied zu den Non-Profit-Organisationen zeigt hier interessanterweise keine signifikanten Unterschiede.

Was sind die Treiber für Diversity Management?

Welche Gründe lassen sich identifizieren, die erklären können, weshalb Diversity Management in Organisationen weitrei-



chend Fuß fassen konnte? Gesetzlichen Regulativen und Vorgaben kommt in allen untersuchten Organisationen eine treibende Rolle zu. Neben gesetzlichen Verpflichtungen zeigen auch internationale Verflechtungen sowie transnationale Förderstrukturen Wirkung. Jene Organisationen etwa, die sich an internationalen Ausschreibungsverfahren beteiligen (in diesem Sample insbesondere die Organisationen der Wohlfahrt und der Unternehmensberatung), werden über Ausschreibungskriterien angehalten, ihre Diversity-Strategie darzustellen. Öffentlich-normative Vorstellungen wirken ebenfalls als Treiber, da Organisationen auch entlang moralisch-ethischer Verpflichtungen ihre Legitimität sicherstellen müssen. Dies gilt sowohl für For-Profit- als auch für Non-Profit-Organisationen, wiewohl sich die Bewertungsmaßstäbe jeweils unterscheiden, entlang derer verantwortliches unternehmerisches Handeln gemessen wird. Es kann hier etwa an diskriminierende Werbekampagnen gedacht werden, an aggressive Wettbewerbspraktiken oder auch riskante Finanzgeschäfte mit Spendengeldern. Die zunehmende Bedeutung von Preisen und Zertifizierungen im Bereich Diversity

(etwa auch im Sinne eines Employer Brandings) ist hier ebenfalls zu nennen. Diversity Management stellt Organisationen ein umfangreiches Handlungsrepertoire zur Verfügung, gesellschaftlichen Erwartungen und organisationalen Anforderungen zu begegnen. Organisationen beschäftigen sich mit Diversity Management nicht nur, um möglichst effizient den Organisationszweck zu erfüllen, sondern um ihre externe und interne Legitimität sicherzustellen. Die Institutionalisierung von Diversity Management kann auch als Reaktion verstanden werden, den in ihren organisationalen Umwelten wirksamen Regeln und Erwartungen gerecht zu werden. Organisationen demonstrieren dadurch, verantwortungsvolle Akteur*innen in dem für sie relevanten Umfeld zu sein (vgl. Amstutz et al. 2018).

Erste Schritte zu einer Organisationsveränderung

In der Management- und Beratungsliteratur steht mittlerweile ein umfangreicher Wissenskanon zur systematischen Entwicklung und Implementierung von Diversity Management zur Verfügung. Eine fundierte Ist-Analyse der Organisation und ihrer Umwelt ist eine zentrale Voraussetzung für die Entwicklung einer umfassenden und tragfähigen Diversity-Strategie. Diversity Management zu implementieren ist immer auch ein komplexer Lern- und Veränderungsprozess für eine Organisation.



Die Ergebnisse der vorgestellten Untersuchung machen einmal mehr deutlich, dass Diversity Management kein »One size fits all«-Konzept darstellt, sondern für jede Organisation der spezifische Kontext, die konkreten Rahmenbedingungen sowie

die konkreten Handlungsbedarfe ermittelt werden müssen. Zentrale Fragen, die in den Fokus der Analyse rücken sollten, sind etwa Fragen nach dem organisationalen Selbstverständnis der Organisation. Welche Bedeutung haben Prinzipien von Gerechtigkeit und Teilhabe? Welche Gruppen sind in der Organisation nicht entsprechend repräsentiert, sollten dies jedoch sein? Dies sind nur einige zentrale Fragen, die den Ausgangspunkt für einen gelingenden Veränderungsprozess im Sinne eines strategischen Diversity Managements einleiten. Der Erfolg zeigt sich daran, inwieweit es gelingt, strukturelle sowie kulturelle Veränderungen in die Kernaktivitäten aller Geschäftsbereiche der Organisation zu integrieren.

Autorin

Dr.in Helga Eberherr ist Soziologin, Gender- und Diversitätsforscherin. Sie forscht und lehrt am Studiengang Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit der FH Campus Wien sowie am Institut für Gender und Diversität in Organisationen an der WU Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte hat sie im Bereich der Organisations-, Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung. Sie beschäftigt sich mit Fragen der Reproduktion und des Wandels sozialer und organisationaler Ungleichheitsverhältnisse.

Kontakt helga.eberherr@fh-campuswien.ac.at

Literatur

Amstutz, Nathalie/Eberherr, Helga/Funder, Maria/Hofmann, Roswitha (2018) (Hrsg.): **Geschlecht als widersprüchliche Institution. Neoinstitutionalistische Implikationen zum Gender Cage in Organisationen.** Nomos, Baden-Baden • Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (2012) (Hrsg.): **Diversität und Diversitätsmanagement.** Facultas WUV, Wien • Eberherr, Helga (2020): **Diversity nutzen – Zum Nutzen von Diversity. Begründungs- und Legitimationsdiskurse im organisationalen Vergleich.** In: Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hrsg.): **Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?! Barbara Budrich, Opladen/Berlin/Toronto, S. 23–38**

Vielfalt: lokal und global

2 × 3 Fragen an Organisationen

Friederike von Denffer und Romy Paulig, Ende Juli 2020

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

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

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



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

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

Selver Erol, Leitung Integrationsbüro Kreis Offenbach:

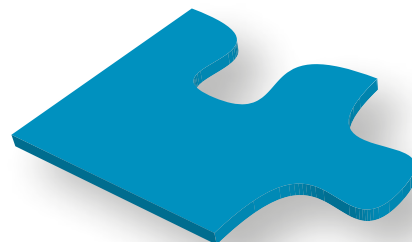
1 Was braucht es für ein gelungenes Diversity Management?

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

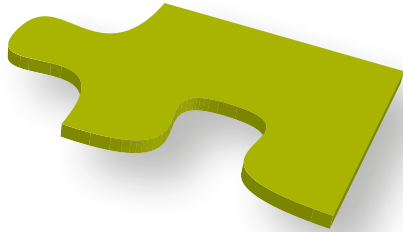
Ressourcen. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind Kooperationen und eine enge Vernetzung innerhalb des eigenen Hauses sowie zu relevanten Partnern. Wir haben dazu beispielsweise das kreisweite Integrationsforum etabliert, bei dem mehrmals im Jahr alle Integrationsstellen aus den Kommunen zusammenkommen.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

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

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



Schwerbehindertenvertretung, wird der Ansatz weiterentwickelt. An dieser Stelle ist auch die Entstehung oder Weiterentwicklung von Integrations- und Vielfaltsstrategien in einzelnen Kommunen zu nennen. Darin werden die gesamten Zugangsbarrieren unter die Lupe genommen.



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

Diversity Management ist kein Allheilmittel für die Verwaltung, bringt aber mehr Effizienz und Kreativität in Arbeitsprozesse. Durch den ressourcenorientierten Ansatz und wertschätzenden Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden übernimmt Diversity Management einen Antidiskriminierungsauftrag. Es kann

nach innen und außen wirken, das heißt, die Beschäftigten werden durch die Förderung ihrer Kompetenzen gestärkt. Dadurch wird die Unternehmenskultur nachhaltig positiv beeinflusst. Der Kreis wird so als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger können besser innerhalb der Verwaltung abgebildet werden. Somit können Angebote, Informationen und Dienstleistungen zielgruppenspezifischer erfolgen. Das Motto »Wertschöpfung durch Wertschätzung von Vielfalt« fasst dies sehr gut zusammen.

Für Diversity Management gibt es keine Schablonen. Jede Institution muss ihre eigene Herangehensweise finden. Dabei ist Fingerspitzengefühl erforderlich, denn es besteht auch das Risiko, Stigmatisierungen zu verstärken. Der Prozess braucht Zeit, da eine Kommunikationskultur entstehen soll. Bei unterschiedlichen Ansichten kann dies durchaus auch länger dauern. Es können immer wieder Konflikte und Widerstände auftreten. Deswegen ist eine gesunde Konflikt- und Fehlerkultur essenziell.

Diversity Management kann die gesellschaftliche Ungleichheit und soziale Schief-lagen nicht ausgleichen.

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

In der Kreisverwaltung Offenbach hat die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren zugenommen. Die Internationalität der Region spiegelt sich inzwischen auch in der Verwaltung wider. Wir haben beispielsweise diese Zielgruppe in Stellenausschreibungen explizit angesprochen. Regelmäßig werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung in interkultureller Kompetenz geschult. Auch für die Nachwuchskräfte gibt es ein entsprechendes Angebot. Darüber hinaus halten wir zielgruppenspezifische Angebote und Dienstleistungen vor. Dies reicht von mehrsprachigen, barrierefreien Informationsblättern bis hin zur Unterstützung bei Verständigungsschwierigkeiten, wo Behörden-Lotsinnen und -Lotsen vermitteln oder übersetzen. Vielfalt ist Bestandteil des Leitbilds unseres Hauses und auch in den kreisstrategischen Zielen festgeschrieben.



Accenture ist ein weltweit führendes Beratungsunternehmen, das ein breites Portfolio von Dienstleistungen sowie digitale Expertise in den Bereichen Strategy & Consulting, Interactive, Technology und Operations anbietet. Es setzt seine umfassende Erfahrung und spezialisierten Fähigkeiten in mehr als 40 Branchen ein – gestützt auf das weltweit größte Netzwerk aus Centern für Advanced Technology und Intelligent Operations. Mit 509 000

Mitarbeiter*innen ist Accenture in über 120 Ländern tätig. Accentures Hauptsitz in Deutschland ist in Kronberg im Taunus bei Frankfurt am Main.

Hanjo Seibert, Managing Director – Compliance und Financial Crime Practice Lead für die DACH-Region bei Accenture:

1 Was braucht es für ein gelungenes Diversity Management?

Ich denke, es braucht im ersten Schritt das Bewusstsein, dass zu Diversity viele Bereiche gehören. Es ist eben nicht nur das Geschlecht als Dimension von Vielfalt. Wir bei Accenture zählen als Dimensionen genauso dazu: verschiedene Generationen, unterschiedliche kulturelle und ethnische Hintergründe, die sexuelle Orientierung

und das Leben mit Behinderung. Für mich sind mindestens die folgenden Kriterien sehr wichtig für ein gelungenes Diversity Management in einem Unternehmen:

- Nachhaltigkeit: Diversity-Prinzipien und Mehrwerte sollten im Unternehmensleitbild und in der Unternehmensstrategie verankert sein sowie in der Kultur aktiv gelebt werden.
- »Tone from the Top«: Es ist unheimlich wichtig, dass das Management die Wichtigkeit für Diversity-Themen klar kommuniziert und einen offenen Umgang

und Dialog zu diesen Themen aktiv fördert.

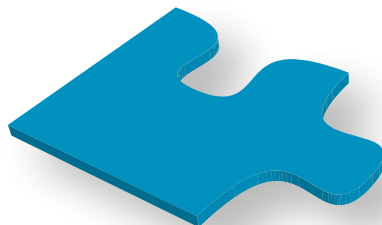
- Transformation auch bei Kund*innen: Gerade für uns in der Unternehmensberatung ist es wichtig, dass unsere eigene Diversity-Transformation (oder besser gesagt Evolution) von einer Transformation auf Kund*innenseite gespiegelt wird. Je mehr Auftraggebende diverse Projektteams einfordern, desto schneller und nachhaltiger wird die industrieübergreifende Entwicklung im Diversity Management sein.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



Anzeige



mondali Wandkalender 2021

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

mondali-kalender.de



Kann digitalisierte Arbeit Chancengleichheit erhöhen und Diskriminierung abbauen?



Daniela Rastetter, Mitte Juli 2020

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

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

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

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

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

Sollte Digitalisierung eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewir-

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

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

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

Führt Digitalisierung zu verbesserten Beschäftigungschancen für benachteiligte Gruppen?

Die Vertragsformen digitalisierter Arbeit reichen von unbefristeten Vollzeitanstellungen bis zur Soloselbstständigkeit, die häufig bei sog. Netzarbeiter*innen (Online-Tätigkeiten als – meist – Selbstständige oder – seltener – Angestellte) anzutreffen ist. Dabei nehmen bei digitalisierter Arbeit Vertragsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses zu. Netzarbeiter*innen und Freelancers sind (häufig) nur kurzfristig für ein Unternehmen tätig oder arbeiten für mehrere Unternehmen gleichzeitig. Beim sog. Crowdfunding werden die Arbeitsaufträge über Internetplattformen vermittelt. Dabei handelt es sich um einfache Tätigkeiten wie das Ausfüllen von Umfragen, aber auch um komplexe Aufgaben wie Designgestaltung oder Softwareentwicklung. Ar-

mit Beeinträchtigungen ist auch die größer werdende Gruppe der psychisch Kranken zu berücksichtigen, die häufig nicht in der Lage sind, soziale Interaktionen an regulären Arbeitsplätzen zu bewältigen und sich den standardisierten Abläufen in Organisationen zu unterwerfen. Für sie sind an ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitsplätze zu Hause geeignet, bei denen sie ihre Arbeitszeiten und Pausen selbst gestalten und soziale Kontakte an ihre Wünsche anpassen. Die Kehrseite der Medaille ist die damit einhergehende Isolation. Gerade Menschen mit psychischen oder körperlichen Einschränkungen brauchen häufig Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Schwerbehindertenbeauftragten. Das mobile Arbeiten wird also zusätzliche Möglichkeiten für einige Personen mit Beeinträchtigungen schaffen, aber nicht für alle. Voraussetzungen für das Gelingen der Arbeit von zu Hause sind

2008). Interessanterweise betrachten sich Personalverantwortliche häufig als gute Entscheider*innen, auch wenn dies nicht stimmt. Dies bezeichnet man als »Illusion der Validität«, also als falsche Überzeugung, richtige Urteile zu fällen. Je klarer die Beurteilungskriterien sind, je besser diese an die tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsplatz angepasst sind, je strukturierter die Verfahren ablaufen und je reflektierter die Personalverantwortlichen selbst gegenüber Diskriminierung eingestellt sind, desto geringer ist die Gefahr der Diskriminierung. In der Praxis dominiert jedoch immer noch das unstrukturierte Einstellungsinterview mit vagen Kriterien, die häufig ad hoc geändert werden. Die Frage liegt also nahe, inwiefern digitale Such- und Auswahlinstrumente typische menschliche Urteilsfehler reduzieren. Im Bereich der Personalsuche ist das sog. Active Sourcing im Kommen: Geeignete

beitsrechtliche Schutzinstrumente werden damit abgebaut, sodass sich die Frage stellt, ob diese neuen Arbeitsformen »gute Arbeit« im Sinne der Qualität der Arbeit darstellen. Die Einkommensverhältnisse dieser Tätigkeiten sind sehr unterschiedlich; so können Designer*innen oder IT-Spezialist*innen mit spezifischen Kenntnissen den Preis für ihre Arbeit wie andere Selbstständige frei verhandeln, während einfache Arbeiten im Netz sehr schlecht honoriert werden.

Neue Arbeitsformen wie Netzarbeit und Crowdfunding können jedoch erweiterte Erwerbsbeteiligungschancen für Personen mit erschwerten Arbeitsmarktzugang bieten, z. B. für Personen mit Beeinträchtigungen (z. B. Leimeister et al. 2016). Flexibilität und räumliche Unabhängigkeit stellen gerade für jene Personen bedeutende Vorteile dar, die nur schwierig reguläre Arbeitsplätze finden oder ohne digitalisierte Arbeitsformen arbeitslos wären. Dies sind neben Personen mit Behinderungen häufig auch solche, die durch Care-Aufgaben wenig mobil sind oder angesichts ihres Wohnorts beträchtliche Pendelzeiten in Kauf nehmen müssten, um an ihren Arbeitsort zu gelangen. Bei den Personen

eine gute Internetverbindung und ein ergonomischer Arbeitsplatz. Eine weitere Voraussetzung ist ein regelmäßiger Kontakt zum Unternehmen und zu Vorgesetzten und Kolleg*innen je nach den Bedürfnissen der/des Beschäftigten. Regelmäßige virtuelle Meetings und Online-Besprechungen mindern die Gefahr der Isolation. Bei Soloselbstständigen und Freelancern muss die soziale Absicherung verbessert werden – eine Aufgabe, die von politischer Seite bereits erkannt wurde.

Kann digitalisierte Personalrekrutierung Diskriminierung reduzieren und Gleichstellung fördern?

Traditionell sind die Suche und Einstellung neuer Arbeitskräfte anfällig für Diskriminierung, da Stereotype und Vorurteile gegenüber unbekannten Menschen, also externen Bewerber*innen, besonders stark wirken. Man weiß aus zahlreichen Studien, dass Urteilsverzerrungen durch Vorurteile und Stereotype vor allem dann vorkommen, wenn die Personalauswahlprozesse sehr unstrukturiert ablaufen, also etwa in Einstellungsinterviews (z. B. Highhouse

Arbeitskräfte werden in sozialen Netzwerken, etwa bei Xing oder LinkedIn, gemäß ihren Kompetenzprofilen gesucht und kontaktiert. Dabei besteht die Chance, Personen zu finden und anzusprechen, die sich möglicherweise nicht von selbst beworben oder das Stellenangebot nicht entdeckt hätten. Voraussetzung ist allerdings, dass technikaffine Arbeitssuchende überhaupt ein Profil anlegen und ihre Kompetenzen selbstbewusst benennen. Außerdem müssen die Anforderungsprofile selbst frei von Verzerrungen sein. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat eine große Studie in Auftrag gegeben, die Diskriminierungsrisiken durch Algorithmen untersucht, also durch Entscheidungsregeln, die vorhandene Daten automatisch verknüpfen und bewerten, um daraus Personalentscheidungen abzuleiten (ADS 2019). Diskriminierungsgefahren bestehen beispielsweise, wenn Algorithmen bewirken, dass Stellenangebote nur bestimmten Gruppen angezeigt werden, etwa weißen Familienvätern zwischen 25 und 40. Andere Gruppen wären dann faktisch von der offenen Stelle ausgeschlossen. Ein weiteres Beispiel der Antidiskriminierungsstelle:

Ein Algorithmus korreliert Kinderzahl und Geschlecht mit Daten der bisherigen Einstellungspolitik. Wenn Mütter bisher kaum oder nur in Teilzeit bei der Personalauswahl berücksichtigt wurden, wird dieses Muster fortgeschrieben und Mütter werden als ungeeigneter eingestuft als andere. Die Gefahr, alte Muster zu reproduzieren und nicht innovativ zu wirken, ist mit digitalisierten Methoden also groß, lässt sich aber verringern, wenn bewusst Tools entwickelt werden, die unterrepräsentierte Arbeitnehmer*innengruppen ansprechen oder kritisch auf Stereotype hin geprüft werden.

Auf der positiven Seite entstehen durch Digitalisierung mehr Optionen für Arbeitssuchende, um auf sich aufmerksam zu machen. Dies war früher nur durch das Stellengesuch in Printmedien, die Initiativbewerbung oder die Suche über persönliche Netzwerke möglich. Heute werden Personenprofile angelegt, die kreativ und eigenständig gestaltet und von sehr vielen Arbeitgeber*innen gesehen werden können. Bei der nachfolgenden Bewerbungsunterlagenprüfung wird der potenziell fehleranfällige Mensch ausgeschaltet, wenn Bewerbungen online automatisch verarbeitet werden. Dabei werden die Eingaben der Bewerber*innen mit den Anforderungsprofilen abgeglichen und daraus eine Empfehlung geeigneter Kandidat*innen abgeleitet. Beim klassischen Unterlagenscreening durch Menschen sind in dieser Phase viele Diskriminierungsgefahren zu beobachten: Unterlagen werden oberflächlich und unter Zeitdruck durchgesehen, die Vielzahl an Informationen kann nicht objektiv bewertet und verglichen werden. Enthalten die Unterlagen Fotos, kommen weitere Urteilsfehler ins Spiel. Beurteilende schließen vom Äußeren schnell auf Eigenschaften und vergleichen diese mit ihren persönlichen Vorstellungen der*des idealen Kandidat*in (Lowman et al. 2019). In der Phase des Bewerbungsunterlagencreenings kann die digitalisierte Bewertung deshalb große Verbesserungen für Gleichstellung bringen. Die Qualität der digitalisierten Bewerbungsunterlagenichtung hängt aber von der Qualität des Programms ab. Sind Vorurteile oder für den Arbeitsplatz irrelevante Merkmale in das Programm – das ja immer von Menschenhand gemacht wird – eingeflossen,

schadet Digitalisierung mehr als sie nützt, da sie eine Scheinobjektivität vermittelt.

In der darauffolgenden Phase der Personalauswahl werden häufig eignungsdiagnostische Verfahren wie Assessment Center, kognitive Tests oder Wissenstests eingesetzt. Ihre Online-Versionen haben Vorteile für mobilitätseingeschränkte Personen, weil die Tests ortsunabhängig durchgeführt und sogar an die individuellen Bedarfe, z. B. bei Seh- oder Höreinschränkungen, angepasst werden können. Voraussetzung ist der technische Zugang zu den Tests mit einer stabilen Verbindung, was für manche Bevölkerungsgruppen ein Problem darstellen könnte.

In der Regel ist der letzte Schritt im Bewerbungsverfahren das persönliche Gespräch, und in diesem dominieren wieder menschliche Urteilsprozesse, die den bekannten, gut untersuchten Verzerrungsrisiken unterliegen, u. a. Sympathie- und Ähnlichkeitseffekte (der beurteilenden Person sympathische bzw. ähnliche Personen werden als geeigneter eingestuft als andere). Interessanterweise plädieren die meisten Autor*innen dafür, dass die Letztentscheidung nicht automatisch geschehen darf, obwohl die umfangreichen Fehlermöglichkeiten durch Menschen bekannt sind. Dabei spielt die Überlegung eine Rolle, dass das gegenseitige Kennenlernen und die Klärung von Fragen nicht automatisiert ablaufen sollen. Jedoch können diese in der Tat wichtigen Bestandteile einer Bewerber*innenauswahl dem eigentlichen Entscheidungsprozess nachgelagert stattfinden.

Fazit

Wie gezeigt bietet Digitalisierung große Chancen für die Förderung von Gleichstellung und die Verringerung von Diskriminierung, da sie unter günstigen Voraussetzungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert, was insbesondere Frauen zugutekommt. Für Menschen mit Beeinträchtigungen ergeben sich verbesserte Erwerbsmöglichkeiten, da sie aufwändige Arbeitswege sparen und ihre Arbeitstätigkeit nach ihren Bedürfnissen organisieren können. Bei der Suche und Einstellung von Personal vermindern digitale Instrumente die typischen mensch-

lichen Urteilsfehler und erhöhen damit die Chancen von benachteiligten Gruppen auf eine Einstellung.

Diese technisch bedingten Möglichkeiten müssen jedoch durch politische und betriebliche Regelungen sowie eine gesellschaftliche Werteentwicklung so abgesichert werden, dass sie realisiert werden können. Das heißt, digitale Einstellungsverfahren müssen diskriminierungsfrei konstruiert und in der Praxis eingesetzt und digitalisierte Arbeit kontinuierlich in Richtung Barrierefreiheit weiterentwickelt werden. Geschlechterarrangements müssen hinsichtlich gleichberechtigter Aufteilung der Haus- und Care-Arbeit verändert und der Gender Pay Gap reduziert werden, damit Homeoffice zu mehr geschlechterbezogener Chancengleichheit führt.

Autorin

Prof. Dr. Daniela Rastetter ist Professorin für Personal und Gender und Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbereich Sozialökonomie, der Universität Hamburg. Ihre Arbeitsbereiche sind: Frauen in Führungspositionen, Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich, Mikropolitik, Gleichstellung und Diversity Management, digitalisiertes HRM.

Kontakt daniela.rastetter@uni-hamburg.de

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019): **Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen**. Berlin • Highhouse, Scott (2008): **Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection**. In: *Industrial and Organizational Psychology* 1 (3), S. 333–342 • Leimeister, Jan Marco/Zogaj, Shkodran/Durward, David/Blohm, Ivo (2016): **Systematisierung und Analyse von Crowd-sourcing-Anbietern und Crowd-Work-Projekten**. In: Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 324, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_324.pdf • Lott, Yvonne (2016): **Fördert die Digitalisierung Geschlechtergleichheit?** In: Mitbestimmungs-Report 24, S. 7–8 • Lowman, Graham H./Harms, Peter D./Mills, Maura J. (2019): **The Influence of Job Candidates' Physical Appearance on Interview Evaluations**. In: *Journal of Personnel Psychology* 18 (2), S. 55–70 • ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) (2017): **Digitalisierung und Arbeitsqualität: Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor**. Abrufbar unter: innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++592fd69d086c2653a7bb5b05/download/digitalverdi_web.cleaned.pdf

Der Corona-Effekt: Ein Virus verändert die Welt

Michelle Caroline Speth, Mitte Juli 2020

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

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

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



**THANK YOU FOR PRACTICING
SOCIAL DISTANCING**



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

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

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

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

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

1. Global weitgehend gleiches Verarbeitungsgeschehen

Auch wenn die betrachteten Länder in ihrer Kultur sehr unterschiedlich sind, so lassen sich ähnliche Reaktionen der Menschen auf die Bedrohung feststellen: Zunächst werden Gefahren eher heruntergespielt oder nur vage als Bedrohung angesehen und konkrete Gegenmaßnahmen erst später getroffen.

2. Fundamentales Trauma ausgelöst durch die Pandemie

Die Corona-Pandemie ist Gesprächsthema Nummer eins. Die Heterogenität der Informationen aus der ganzen Welt sorgt für Verunsicherung. Das Grundvertrauen, dass die Medizin das Geschehen im Griff hat, ist erschüttert. Bedrohungsgefühle und paranoide Befindlichkeit machen sich breit und halten auch im Alltag der Menschen Einzug. Freund*innen, Bekannte, Kolleg*innen oder auch Fremde stehen bei scheinbar alltäglichen Begegnungen unter Generalverdacht: Könnten sie das Virus eingeschleppt haben?

3. Traumatisierung und Bearbeitung finden in fünf Phasen statt

Die Infizierung der Kultur mit dem Coronavirus läuft in fünf Phasen ab. 1. Inkubation: Zu Beginn war die Krise noch weit weg. Die Menschen schwankten zwischen Erregung und Bagatellisierung. 2. Panik und Agieren: Durch das Näherkommen des Coronavirus schlug die Reaktion in Angst und Kampf-Flucht-Reflexe um. Menschen reagieren mit Aktionismus oder auch Apathie. 3. Isolation und Depression: In fast allen Ländern der Welt haben die Regierungen Maßnahmen zur sozialen Distanzierung eingeführt, die zur Verlangsamung der Infektion führten. Es zeigen sich gemischte Reaktionen in den unterschiedlichen Ländern und Gesellschaften. 4. Neubesinnung: Die Phase bietet unerwartete Freiräume und neue Perspektiven. Familien rücken enger zusammen. Viele nutzen die Zwangspause für liegengebliebene Projekte oder neue Geschäftsstrategien. 5. Normalisierung: Bisher gibt es dazu keine ausgewerteten Erfahrungen. Auch das, was als normal oder »New Normal« angesehen wird, unterliegt bisher keinem einheitlichen Verständnis.

4. Auswirkungen auf den Konsum

Das Konsumverhalten der Menschen wurde durch die Corona-Krise nachhaltig beeinflusst. Während sich in der Inkubationsphase noch keine nachhaltige Kaufzurückhaltung zeigt, demonstriert Phase zwei u. a. anhand der breitflächigen Hamsterkäufe eine Veränderung der Bedürfnisse. Größere Anschaffungen gehen zurück, geschlossene Geschäfte und eingeschränkte Freizeitmöglichkeiten in der Isolationsphase sorgen für einen Mangel an Konsummöglichkeiten. Erst in der letzten Phase lässt sich eine Rückkehr zu den normalen Konsumgewohnheiten erwarten (concept m 2020).

So viele Parallelen sich im Rahmen der Krise kulturübergreifend aufzeigen lassen, so viele Unterschiede in Bezug auf den Umgang mit der Pandemie lassen sich auch ausmachen. Gemäß dem Modell nach Hofstede (Hofstede 1980) lässt sich ein Bezug zwischen Tendenzen kultureller Werte und Verhaltensweisen aufzeigen, die sich auch im Rahmen der Corona-Krise offenbaren. Beispielfhaft werden vier Dimensionen erläutert.

a) Machtdistanz

In Ländern mit hoher Machtdistanz werden tendenziell Maßnahmen der Regierung von der Gesellschaft nicht infrage gestellt oder es wird nicht gewagt, diese öffentlich zu kritisieren. Im Rahmen der Corona-Krise wird dies u. a. bei der Pressefreiheit deutlich. Die Regierung in China scheint Informationen über das Ausmaß der Pandemie zurückzuhalten und unabhängige Berichte zu verhindern. Auf der anderen Seite wird aus China berichtet, dass man in der erzwungenen Homeoffice-Situation erstmals eine neue Selbstständigkeit gegenüber den Arbeitgeber*innen einübt (concept m 2020). Einige Regierungen sammeln sensible Daten oder bestrafen die Verbreitung »falscher« Informationen zur Corona-Krise. Brasilien und die USA prangern die Medien für die aus ihrer Sicht verbreitete Hysterie an. In Ländern mit niedriger Machtdistanz, wie Deutschland, würden die Leute aufbegehren gegen eine Einschränkung ihrer persönlichen Freiheiten. Hinzu kommen Bedenken bezüglich des Datenschutzes, wie nicht zuletzt die viel diskutierte Corona-Warn-App der Bundesregierung verdeutlichte (Reporter ohne Grenzen 2020).

b) Individualismus – Kollektivismus

Im Kampf gegen das Coronavirus greifen die USA als Anführer des Indexes zu dem aus ihrer Sicht Naheliegenden: Sie bewaffnen sich, um sich gegen die von Donald Trump als »chinesisches Virus« betitelte Pandemie zu verteidigen. In kollektivistischen Gesellschaften, wie sie bspw. in vielen südeuropäischen oder lateinamerikanischen Ländern zu finden sind, sind die Menschen von Geburt an in starke zusammenhaltende Gruppen integriert, die ihnen das ganze Leben lang Schutz für ihre Loyalität gewähren. Der Begriff der Kernfamilie umfasst dabei deutlich mehr Personen als in Deutschland. Die physikalische Größe des Raums wird gerade in solchen Kulturen ganz unterschiedlich erlebt, d. h. der Interaktionsabstand und der damit verbundene Stellenwert des persönlichen Schutzraums des Einzelnen, dem in Zeiten von »Social Distancing« eine ganze neue Bedeutung zukommt, werden zum Teil anders wahrgenommen und verstanden als in individualistischen Gesellschaften; so auch der deutschen.

c) Unsicherheitsvermeidung

In Kulturen mit einer hohen Unsicherheitsvermeidung tendieren Personen dazu, Risiken und unerwartete Situationen zu meiden. Dadurch lässt sich erklären, welche Maßnahmen seitens der Regierung zu Corona-Zeiten in manchen Ländern möglich sind und in manchen nicht. In Israel bspw. wurde der Ausnahmezustand ausgerufen. Geheimdienste können so Überwachungstechnologien einsetzen, die sonst zur Terrorbekämpfung eingesetzt werden. In Japan wiederum, Spitzenreiter dieser Dimension, gehörte der Mundschutz schon vor der Corona-Pandemie zum Alltag. Auch Deutschland hat einen hohen Wert in dieser Dimension. Der ausgeprägte Individualismus ebenso wie die hohe Machtdistanz verhindern jedoch das Durchsetzen vergleichbarer Maßnahmen. Stattdessen versuchen Menschen tendenziell, Unwägbarkeiten durch akribisches Analysieren und Planen vorhersagbar und durch Regeln und alternative Pläne kontrollierbar zu machen. Sicherheitsvorschriften werden eher eingehalten als ignoriert. Beobachtungen

belegen jedoch auch, dass die Distanzierungsregeln für manche Anreiz sind, selbst die Rolle des Hilfssheriffs zu übernehmen. Der Hamburger Soziologe und Polizeiforscher Rafael Behr warnt vor einem negativen Trend: »Die Denunziationsbereitschaft wird ebenso zunehmen wie die Solidarität. Es kann gut sein, dass eine Art informelle Moralüberwachung entsteht, die sich jetzt schon punktuell zeigt. Das vergiftet soziale Beziehungen und Zivilisationsregeln.« (Siemens 2020)

d) Langzeitorientierung – Kurzzeitorientierung

Deutsche, die zu den Kulturen mit einer hohen Langzeitorientierung zählen, wollen tendenziell eher wissen, wie die eigene Zukunft aussieht, und nach Möglichkeit vorausplanen: Versicherungen werden abgeschlossen, Rentenpläne geschmiedet und: Toilettenpapier gehortet. Frankreich und Spanien, ebenso wie fast alle afrikanischen und lateinamerikanischen Länder, gelten als gegenwartsorientiert. Was zählt, ist das »Hier und Jetzt«.

Fazit

Die Situation bedingt es, dass eine langfristige Planung aktuell nur begrenzt möglich ist. Manche Kulturen, aber auch manche Individuen, können besser mit dieser Situation umgehen, manche schlechter. Die Pandemie selbst macht keinen Unterschied zwischen Nationalität oder Herkunft. Sie überwindet Grenzen und behandelt alle gleich. Menschen weltweit leisten Verzicht, sind aber auch zugleich gezwungen, sich an die neue Situation anzupassen. Die unfreiwillige Auszeit vom bisherigen sozialen und beruflichen Alltagsbetrieb bedingt in allen Ländern erhebliche Einschränkungen, aber auch neue Freiräume und Spielräume, bei denen die Zeit zeigen wird, wie der Change-Manager Corona die Kulturen dieser Welt verändern wird.

Autorin

Michelle Caroline Speth ist Dozentin für Marketing, Kommunikation und Eventmanagement an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) sowie Doktorandin an der Justus-Liebig-Universität Gießen und widmet sich im Rahmen ihrer Dissertation gemeinsam mit dem German Convention Bureau dem Thema »Storytelling im Standortmarketing«. Sie berät Kund*innen aus der Praxis und bietet Workshops und Trainings zu Kommunikation und Marketing an.

Kontakt michellespeth@outlook.de

Literatur

Cisco System GmbH (2019): **Cisco Digital Readiness Index 2019**. Abrufbar unter: www.cisco.com/c/dam/global/de_de/solutions/executive-perspectives/digital-readiness-index-2019.pdf • concept m (2020): **Corona – Wie der Virus die globale Kultur infiziert**. Abrufbar unter: conceptm.eu/corona-wie-der-virus-die-globale-kultur-infiziert/. Köln • Hofstede, Geert (1980): *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications, Beverly Hills • Kumbrock Christel/Derboven, Wibke (2009): **Interkulturelles Training**. Springer, Heidelberg • Reporter ohne Grenzen (2020): **Pressefreiheit in der Corona-Krise**. Abrufbar unter: www.reporter-ohne-grenzen.de/themen/pressefreiheit-in-der-corona-krise/ • Siemens, Ansgar (2020): **Verstöße gegen Corona-Regeln. Wenn Menschen ihre Nachbarn anschwärzen**. In: Spiegel vom 01.04.2020 • Statistisches Bundesamt (2020): **Corona-Krise: Experimentelle Daten zeigen aktuelles Kaufverhalten**. Abrufbar unter: www.destatis.de/DE/Service/EXDAT/_inhalt.html

Exklusiv für SIETAR-Mitglieder
150 € Rabatt bis zum 31.12.2020



IKUD
Seminare

Prozessbegleiter*in für Diversity Management & Interkulturelle Öffnung

- Aktiv interkulturelle Öffnungsprozesse begleiten
- Ganzheitliche Organisationsentwicklung im Hinblick auf Aspekte der Vielfalt kennenlernen
- Personalmanagement interkulturell ausrichten
- Praxisbezug: Jede*r entwickelt ein Diversity-Konzept
- Kleingruppen mit max. 14 Teilnehmer*innen
- Experten-Know-How: Erfahrenes Trainerteam mit mehr als 15 Jahren Trainingserfahrung

Nächste Termine:

Sequenz 1: 30.11.2020 - 12.03.2021

Sequenz 2: 05.05.2021 - 03.09.2021

Dauer: je 8 Tage

- Akkreditiertes Weiterbildungsinstitut
- Umfangreiche virtuelle Begleitung: E-Learning-Plattform
- Weiteres umfangreiches Seminarprogramm mit Interkulturellen Trainings, Train the Trainer-Kursen, Seminaren zu Diversity u.v.m.

Informationen, Beratung und Anmeldung

IKUD® Seminare

Groner-Tor-Straße 33

37073 Göttingen

Fon + 49 (0)551 | 38 11 27 8

Fax + 49 (0)551 | 38 11 27 9

www.ikud-seminare.de

info@ikud-seminare.de



Anzeige

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

Virtuelles Stimmungsbild

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

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

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

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

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

»Die Corona-Maßnahmen polarisieren enorm, wodurch der Solidaritätsgedanke grundsätzlich untergraben wird. Persönlich spüre ich das als Vater zweier Kinder im Kita-Alter bei der Kinderbetreuung. Die Politik offenbart ihre Ferne zum modernen Familienleben und ihre Nähe zu starken Lobbys. Wer finanziell (!) systemrelevant ist, schreit am lautesten und bekommt Gehör. Mir fehlen die Zeit und Kraft zu schreien oder darüber nachzudenken, wie ich andere unterstützen kann. Unterstützung erhalte ich zum Glück von meinem Vorgesetzten – entgegen der Firmenvorgabe! Das freut mich sehr und macht Mut, auch wenn Zeit und Kraft dadurch nicht mehr werden.« *Sven, 39, Geoökologe aus Dresden, Anfang Mai*

»Einerseits fällt mir kaum aktive, intendierte internationale Solidarität auf, was auch daran liegen mag, dass das Thema alle übrigen eher an den Rand drängt oder vertagen lässt. Andererseits gibt es Zufallswirkungen, von denen einzelne durchaus affirmativ betont werden dürfen: Waffenstillstand für die Menschen im Jemen! Und: Endlich sinkender Erdölverbrauch weltweit, sogar schon mit leichter Reduktion der Fördermengen! Möglicherweise sogar »Marktbereinigung« bei überflüssigen Airlines.« *Bernhard, 61, Eisenbahner aus Köln, Mitte April*

»Als Ärztin erlebe ich Solidarität in der Corona-Zeit vor allem in der Klinik. Geplante Patienten werden abbestellt, zum Selbstschutz und um Betten für Covid-19-Patienten freizuhalten. Da ziehen alle Abteilungen an einem Strang, Wirtschaftlichkeit rückt in den Hintergrund. Das ist sonst leider selten im Gesundheitswesen. Patienten aus Italien werden aufgenommen und behandelt, Ärzte werden in spanischen Partnerkliniken eingesetzt. Das bedeutet für mich ein solidarisches Miteinander.« *Doreen, 40, Ärztin aus Leipzig, Mitte Mai*

»Ich arbeite als Hörakustikmeisterin hauptsächlich mit älteren Menschen zusammen, die durch die Pandemie ganz besonders dem Corona-Risiko ausgesetzt sind. Auch wenn es uns hart trifft, dass ein Großteil unserer Kundschaft ausbleibt, freut es mich, dass diese Menschen der Risikogruppe auf sich achten. Stattdessen kommen inzwischen immer öfter jüngere Angehörige, kaufen Batterien oder lassen Hörgeräte im Auftrag ihrer Großeltern, Eltern und Nachbar*innen bei uns reinigen. Ich finde es schön, dass diese kleinen Gesten unserer Gesellschaft gerade tragen, und hoffe, dass sich dieser Zusammenhalt in die Zeit nach der Pandemie weiterträgt.« *Viktoria, 25, Hörakustikmeisterin aus Bonn, Mitte Mai*

»Die Hilfsbereitschaft untereinander ist groß und die meisten Menschen, die wir beim Einkaufen oder Spaziergehen treffen, gehen besonnen mit dieser Ausnahmesituation um. Wir haben unsere Hilfe auch in der Nachbarschaft angeboten, doch vielen fällt es schwer, sie anzunehmen. Uns fehlen natürlich auch die Treffen mit Familie und Freunden. Doch wir können die Maßnahmen der Regierung nachvollziehen und versuchen, dort zu helfen, wo es Engpässe gibt, zum Beispiel indem wir die lokale Gastronomie oder Sportvereine unterstützen.« *Gotthard & Erika, 67 & 66, Ehepaar, beide in Rente aus Chemnitz, Anfang Mai*

»Mir fällt aus meinem persönlichen Umfeld ein, dass ich zurzeit jeden Morgen Yoga mache, mit ein paar Freund*innen per Skype. Und eine Freundin von mir hat einen Freund, der Inder ist – der macht jetzt immer Yoga mit uns, via Skype. Er ist in Indien auch im Lockdown und hat nichts zu tun und freut sich dann immer, wenn wir zusammen Yoga machen. Da ich ihn jetzt jeden Tag seh, ist dadurch irgendwie eine Freundschaft entstanden – über die Kontinente hinweg und durch Corona quasi. Das ist für mich schon auch sowas wie internationale Solidarität, weil wir uns halt jeden Tag sehen und gegenseitig unterstützen – also fragen, wie es uns geht und wie es so läuft und wie die aktuelle Lage im jeweiligen Land ist und so.« *Laura, 26, aus Frankfurt, studiert Psychosoziale Beratung und Recht, Ende April*

15 Fragen an Gilles

Ende März 2020

Hallo! Ich bin Gilles, werde bald 35 und komme ursprünglich aus Kamerun. Ich habe schon früh angefangen, mich für Deutschland zu interessieren – seit meiner Kindheit kenne ich den Begriff »Made in Germany«, er steht für die hoch angesehene Qualität aus Deutschland. Noch dazu war mein Vater Fan der deutschen Fußballnationalmannschaft, insbesondere von Lothar Matthäus. Aus diesen Gründen wollte ich schon immer mehr über Deutschland erfahren. Also habe ich mich nach meinem Abitur aus Neugier und der Überzeugung, hier eine gute Ausbildung zu bekommen, entschlossen, meine Ausbildung in Deutschland fortzusetzen.

2008 bin ich dann nach Deutschland gekommen und habe an der Philipps-Universität in der schönen Stadt Marburg Informatik studiert. Für ein Studium ist Marburg meiner Meinung nach die ideale Stadt in Deutschland, gerade für internationale Studierende. Dort habe ich viele großartige Menschen kennengelernt. Inzwischen arbeite ich seit einigen Jahren als Informatiker bei einem großen Dienstleister im Raum Stuttgart und wohne zurzeit in Heilbronn, wo ich immer noch versuche, mich richtig einzuleben.

Ansonsten liebe ich es, Musik zu hören und zu tanzen, ich bin ein Manga-Fan und treibe gerne Sport. Neue technische Innovationen, insbesondere im Bereich von Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), Robotik und Augmented Reality (AR), interessieren mich sehr.

1. Mein deutsches Lieblingswort ist ...

Hmmm ... schon eine schwierige Frage. Mir fallen genau zwei Wörter ein: »hervorragend« und »ach so«. Hervorragend, weil ich denke, dass es genau 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.

2. Mein französisches Lieblingswort ist ...

natürlich »Amour«, weil es doch die Sprache der Liebe ist. Nein, ich habe eigentlich gar kein Lieblingswort auf Französisch, nur eins, das mich immer gewundert hat, ist »anticonstitutionnellement«. Es ist auch das längste französische Wort.

3. Mein Lieblingswort in Ngiemboon ist ...

Kamerun ist die Heimat von über 230 nationalen Sprachen. Meine heißt Ngiemboon, eine der gesprochenen Sprachen meiner Region Bamoutos in Kamerun. Mein Lieblingswort ist »á sakóo« – es kann verwendet werden, um zu fragen, wie es jemandem geht oder wie die Feldarbeit läuft.

4. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ...

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



Gilles in Neckarsulm im chinesischen Restaurant »Ewiges Glück«, August 2019 · Foto © privat

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

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

6. Als König von Heilbronn würde ich ...

die Stadt lebendiger machen mit mehr internationalen kulturellen Veranstaltungen und vor allem guten Discos und coolen Clubs und Restaurants. Heilbronn weniger zu »halb Bronx« und mehr zu Geilbronn machen. Und ich würde den Leuten gern mehr Gründe geben, draußen etwas zu unternehmen und die Schönheit der Region zu genießen.

7. Wenn ich Deutschland mit Kamerun vergleiche, dann ...

fällt mir ein, dass die Welt nicht einfach zu verstehen ist. Hier gibt's viel zu viel unbegründeten Stress und in Kamerun viel Freude und Spaß am Leben. Obwohl das Leben in Kamerun sehr hart sein kann. Ich weiß auch um das enorme Potenzial, das in Kamerun und den Menschen steckt. Und wir haben mindestens zwei Gemeinsamkeiten: Wir sind genauso fleißig wie die Deutschen und essen auch gerne Kartoffeln.

8. Ich glaube an ...

Freundschaft und Familie. Es sind die Menschen, mit denen wir unsere Zeit verbringen, die das Leben schöner und lebenswert machen. Also, wir sollten mehr Zeit mit Leuten verbringen, die uns lieb und teuer sind. Und das ist keine Erkenntnis aus der Corona-Krise.

9. Zu arbeiten bedeutet für mich ...

Wenn die Arbeitsatmosphäre passt, ist alles perfekt. Also keine einfache, routinierte Arbeit. Am besten in der IT mit neuen Technologien und in einer Branche, in der ich immer herausgefordert werde.

10. Was ich schon immer gerne mal machen wollte ...

Japan und seine Kultur aus der Nähe kennenlernen. Ich bin schon lange ein Manga-Fan und daraus hat sich eine Art Faszination für die japanische Kultur entwickelt.

11. Diese Website würde ich der Welt empfehlen ...

Keine Ahnung, welche ... vielleicht die hier: www.covidvisualizer.com. Sie ist sehr gut gemacht und hilft, sich einen Überblick über die aktuelle Lage der Pandemie zu verschaffen.

12. Als 13-Jähriger wollte ich gerne werden ...

ein Superheld mit Superkräften: cool wie Luffy, entschlossen wie Naruto, intelligent und reich wie Lionman; die Kraft besitzen, die Zeit zu stoppen und zu manipulieren. Ja, meine Träume sind meistens sehr schön und farbenfroh.

13. Glücklich macht mich ...

schöne Momente in guter Gesellschaft zu verbringen, wie bei einem Filmabend oder einfach bei einer abenteuerlichen Wanderung.

14. Mich ärgert im Moment ...

die schreckliche politische und wirtschaftliche Lage in meinem Heimatland. Wie ein berühmter kamerunischer Sänger sagt: »Wenn Sie Kamerun verstehen, dann wurde es Ihnen nicht gut erklärt.«

15. Diese Menschen möchte ich gerne kennenlernen ...

Angela Merkel. Ja, ich bin fasziniert von ihrer Führungskraft und ihrer politischen Erfahrung, sie ist für mich einfach eine großartige Frau. Sundar Pichai, der aktuelle CEO von Alphabet Inc. und Google, weil er aus meiner Sicht das Beispiel für Bescheidenheit ist, und natürlich Rihanna, mit der ich gerne ein Abendessen haben würde. Ja, ich träume gern.

Exklusiv für SIETAR-Mitglieder
150 € Rabatt bis zum 31.12.2020



IKUD
Seminare

„Ausbildung zum interkulturellen Trainer (m/w/d) in 5 Modulen“

- Zertifizierte und renommierte Ausbildung mit Entwicklung eines eigenen Trainings
- Programm- und Materialentwicklung speziell für interkulturelle Trainer*innen
- Kleingruppen mit max. 14 Teilnehmer*innen
- Experten-Know-How: Erfahrenes bikulturelles Trainerteam mit mehr als 15 Jahren Trainingserfahrung
- Bereits mehr als 750 Absolvent*innen

Nächste Termine mit Start in 2020:

Sequenz 1: 25.09.2020 - 12.12.2020

Sequenz 2: 30.10.2020 - 13.02.2021

Dauer: je 11 Tage plus E-Learning

- Akkreditiertes Weiterbildungsinstitut
- Aufnahme in Trainer*innen-Netzwerk
- Neu: Viele virtuelle Lernelemente & E-Learning
- Weiteres umfangreiches Seminarprogramm mit Interkulturellen Trainings, Train the Trainer-Kursen, Seminaren zu Diversity u.v.m.

Informationen, Beratung und Anmeldung

IKUD® Seminare

Groner-Tor-Straße 33

37073 Göttingen

Fon + 49 (0)551 | 38 11 27 8

Fax + 49 (0)551 | 38 11 27 9

www.ikud-seminare.de

info@ikud-seminare.de



Anzeige

Lemonade

Sarah E. Braun, Anfang Mai 2020

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

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

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

Beyoncé sagt weiter:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beyoncé innerhalb ihres Albums. Sie hat Limonade gemacht, weil sie anerkannt hat, dass das, was sie und viele Generationen vor ihr bekommen haben, bittere Zitronen waren.

*Sie reicht sich selbst.
Und damit ist sie mehr als genug.*

Ich als Schwarze Frau kann diesen Ansatz nur bewundern. Ich habe ihn selbst angewandt. Und merke selbst, welch sprengende, befreiende und manchmal auch beängstigenden Kräfte dieser Prozess lostritt.

LIMONADE zu machen, ist nicht einfach, wenn man das Rezept selbst herausfinden muss. Aber es wird immer einfacher, wenn es schon ein paar gute Rezepte gibt, an denen man sich orientieren kann.

Billy Holiday spricht in ihrem Song »Strange Fruit« von einer seltsamen Frucht, die da an den Bäumen hängt, einem schwarzen Körper, der von *weißen* Menschen dort aufgeknüpft wurde. Beyoncé knüpft dort an. Sie ist Nachfahrin dieser seltsamen Früchte, trägt ihre Geschichten in sich und macht sie stark, süß und unabhängig von *weißen* Vereinnahmungsversuchen. Beyoncé sagt über ihre Großmutter:

*You broke the cure.
Du brachst den Fluch.*

Du gabst das Rezept weiter an deine Tochter und diese gab es weiter an ihre Tochter. Mit diesem Album bricht Beyoncé einen Fluch. Sie macht uns zu ihren Brüdern und Schwestern und gibt uns weiter, was ihre Großmutter sie gelehrt hat.

*Du reichst.
Du bist süß.
Genug.*

Eine feministische und zutiefst humanistische Botschaft, die es verdient, benannt und gefeiert zu werden.

»Lemonade« von Beyoncé erschien 2016 bei Columbia Records. Es ist Beyoncé's zweites Visual Album und wurde zusammen mit einem einstündigen Kurzfilm veröffentlicht. Zwischen den einzelnen Songs zitiert Beyoncé Gedichte der somalisch-britischen Lyrikerin Warsan Shire aus deren Debütband »Teaching my mother how to give birth« (2011).

*»ich werde trotzdem
afrikanisch
sein
auch wenn ihr
mich gerne
deutsch
haben wollt
und werde trotzdem
deutsch sein
auch wenn euch
meine schwärze
nicht paßt«*

May Ayim

Autorin

Sarah E. Braun ist eine afro-deutsche Künstlerin und Aktivistin. Sie ist aktiv in verschiedenen politischen Strukturen und kulturellen Einrichtungen. Der Fokus ihrer Arbeit in beiden Bereichen liegt darauf, migrantische und Schwarze Perspektiven sichtbar zu machen und zu stärken. Ein Zitat aus May Ayims Gedicht »Grenzenlos und Unverschämt« (1990) fasst ihre Haltung zur »Migrationsdebatte« oder auch der Rassismuskrise gut zusammen. Sarah ist es ein Anliegen, die verschiedenen Diskurse intersektional zu denken und somit eine Stärkung und einen Schulterschluss aller marginalisierten Gruppen zu unterstützen.

Kontakt sarahelisabeth@posteo.de

Die Torte ist weg!

Entdecken und erzählen mit textfreien Bilderbüchern

Romy Paulig, Ende Juli 2020



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

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

Kinderbuchillustrator Thé Tjong Khing

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

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

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

Wimmel- und Bilderbücher aus interkultureller Perspektive

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



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

den, welche Sprache(n) sie nutzen oder auch mischen. Kein Text legt die Sprache fest und doch »wimmelt« es in ihnen nur so von Geschichten. Kinder werden so auf vernünftige Weise zum genauen Hinsehen und Formulieren animiert. Deshalb sind Wimmelbücher auch bestens zur frühen Sprachförderung geeignet. Sie regen automatisch eine Sprechfreude bei Kindern an,

*»Ein literarisches
Unikum, weil man es
sofort nach Beendigung
rückwärts liest, um
nachzuprüfen, ob
wirklich alles mit rechten
Dingen zugegangen ist.«*

*Andreas Platthaus,
Frankfurter Allgemeine Zeitung*

die sich von Erwachsenen auf Sprachebene gut begleiten lässt. Das ist sehr hilfreich, denn in diesem frühen Alter sind Kinder ausschließlich Hörende und erwerben alle sprachlichen Fähigkeiten über die Beziehung zu Personen. Zudem entsteht so durch Bücher beim Zusammen-Entdecken und daraus entstehendem dialogischen Vorlesen ein verbindendes Element.

Kommen Texte in Bilderbüchern vor, nehmen unter den Kinderbüchern mehrsprachige Bilderbücher einen wichtigen Platz ein, denn sie symbolisieren in gewisser Weise die Gleichwertigkeit von Sprachen, da sie Wege zu demselben Ziel darstellen – nämlich zum Verständnis der Geschichte. Werden zudem unterschiedliche Erstsprachen aller Kinder regelmäßig, zum Beispiel mithilfe mehrsprachiger Kinderbücher, in den Kindergartenalltag geholt, fühlen sich nicht nur die jeweiligen Kinder gesehen und gewertschätzt. Auch für alle anderen Kinder ist dies Anlass, sich mit Sprache auseinanderzusetzen. Weiterhin fördert ein solcher Ansatz die Neugier und die Lust auf Sprache ganz allgemein.

Gleichzeitig sind mehrsprachige Bilderbücher auch für die Eltern-Kind-Beziehung oder Elternarbeit der Kita wichtig. Einerseits ermöglichen sie Müttern und

Vätern, mit ihren Kindern zusammen zu lesen und Bücher zu entdecken. Andererseits können Betreuungseinrichtungen mithilfe mehrsprachiger Kinderbücher die Eltern, die eine andere Sprache als Deutsch zur Muttersprache haben, durch Vorlesetätigkeiten, Ländertage oder längere Sprachprojekte ins Gruppengeschehen einbeziehen. Alles in allem kann es so Einrichtungen gelingen, die Mehrsprachigkeit der Kinder und ihrer Familien als Ressource wertzuschätzen.

Die Torte ist weg!

von Thé Tjong Khing,
erstmalig erschienen 2006 im Moritz-Verlag
ISBN: 978-3-8956-5173-1. Vom Verlag
empfohlenes Alter: ab 2 Jahren

Die **mondial**-Redaktion bedankt sich herzlich beim Moritz-Verlag und Frau Lang für die freundliche Bereitstellung der Abbildungen.

Zusammengestellt von Romy Paulig M. A.

(Interkulturelle Kommunikation und BWL), Mitglied der **mondial**-Redaktion. Sie ist freiberufliche Lektorin und Autorin sowie Profi für auditive Textarbeit (Transkription und Untertitelung). Sie hat ein Faible für Kulturen und Printmedien und zusammen mit Friederike von Denffer und Dirk Biermann den **mondial**-Weltkulturkalender ins Leben gerufen.

Kontakt paulig@mondial-journal.de

Quellen

Bremer Institut Bilderbuchforschung (2013–2019):

Mit Bilderbüchern in die Lesewelt 1–5. Abgerufen unter: www.bibf.uni-bremen.de/index.php/publikationen/mit-bilderbuechern-in-die-lesewelt • EeneMeeneKiste, Interkulturelles Kinderbuchprojekt (2011): **Broschüre Interkulturelle Bilderbücher**

im Kinder(gruppen)alltag. Abgerufen unter: www.eene-meene-kiste.de/ • Merkel, Johannes (2006):

Bilderbuch, Kunst und Literatur. Plädoyer für eine Ästhetik der Brauchbarkeit. In: KIND-BILD-BUCH Zeitschrift des BIBF – Bremer Institut Bilderbuchforschung, S. 34–38 • Verband binationaler Familien und Partnerschaften Iaf e. V., Landesgeschäftsstelle NRW (2012): **Broschüre Interkulturelle Kinderbücher: Erläuterungen und Empfehlungen.** Abgerufen unter: www.mehrsprachigvorlesen.verband-binationaler.de • Moritz-Verlag (o.J.): Bilderbücher ohne Text:

Die Torte ist weg von Thé Tjong Khing. Abgerufen unter www.moritzverlag.de/Alle-Buecher/Bilderbuecher-ohne-Text/Die-Torte-ist-weg.html

Empfehlungen zu Bilderbüchern

Zusammengestellt aus den Broschüren »Mit Bilderbüchern in die Lesewelt 1–5«. Weitere umfangreiche Bilderbuchempfehlungen sind beim interkulturellen Kinderbuchprojekt EeneMeeneKiste (www.eene-meene-kiste.de) und beim Verband binationaler Familien und Partnerschaften (www.mehrsprachigvorlesen.verband-binationaler.de) zu finden.

Textfreie Bilderbücher

Häschen in der Grube Isabel Kreitz
Aladin Verlag 2014 · ab 5 Jahren

Der faule Freund Ronan Badel
Peter Hammer Verlag 2015 · ab 2 Jahren

Wo bist Du? Fani Marceau & Joëlle Jolivet
Aladin Verlag 2015 · ab 2 Jahren

Ein Jahr im Wald Emilia Dziubak
ArsEdition Verlag 2016 · ab 3 Jahren

Krokodrillo Giovanna Zoboli & Mariachiara di Giorgio · Bohem 2017 · ab 5 Jahren

Mehrsprachige Bilderbuchgeschichten

Wer ruft denn da? Who's Making that Noise? Qui fait ce bruit? Bu Kimin Sesi? Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch
Heike Hengstler · Hueber Verlag 2010 · ab 4 Jahren

Das Allerwichtigste Deutsch und Türkisch
Antonella Abbatiello · Hueber Verlag 2010
ab 3 Jahren

Traumberufe In Deutsch-Italienisch, Dt.-Polnisch, Dt.-Portugiesisch, Dt.-Russisch und Dt.-Türkisch erhältlich · Cai Schmitz-Weicht & Ka Schmitz · Viel & mehr e. V. 2014 · ab 4 Jahren

Bilderbuchgeschichten über Vielfalt

Krah! Leo Timmers · aracarí Verlag 2013
ab 3 Jahren

Alle da! Unser kunterbuntes Leben
Anja Tuckermann & Tine Schulz · Klett
Kinderbuch Verlag 2014 · ab 4 Jahren

Das wasserscheue Krokodil
Gemma Merino · NordSüd Verlag 2015
ab 4 Jahren

Als die Raben noch bunt waren
Edith Schreiber-Wicke & Carola Holland
Don Bosco Verlag 2015 · ab 3 Jahren

Der Tango Argentino – Motor eines sozialen Wandels

Tamara Vogel, Mitte Juli 2020



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

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

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

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

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

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

Der Tango als Unterstützer der Herausbildung einer kulturellen argentinischen Identität

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

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

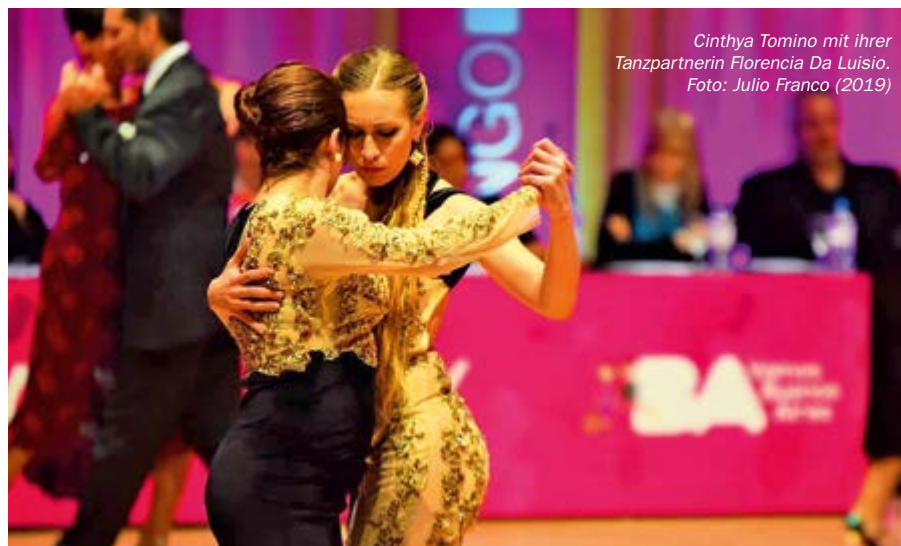
zeit unterstützte der Gesellschaftstanz die Herausbildung einer kulturellen argentinischen Identität.

»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 patriarchalisch empfinden. Diese Entwicklung zeichnet sich insbesondere seit 2015 mit dem Aufkommen der feministischen Bewegung »Ni una menos« (deutsch: »Nicht eine weniger«) ab, die gegen die Gewalt gegen Frauen kämpft und sich inzwischen in ganz Lateinamerika ausgebreitet hat. Sie fordern einen kulturellen Wandel, der ebenfalls die lang tradierte heteronormative Tanzkultur des Tangos und die damit einhergehenden etablierten Geschlechterrollen betrifft. Im traditionellen Tango fordert der Mann die Frau zum Tanzen auf, was häufig in Form eines leichten Nickens mit dem Kopf, dem sogenannten »cabeceo«, von der anderen Seite des Raumes aus geschieht. Auf der Tanzfläche bekräftigt er dann seine Kontrolle mit einer Abfolge von meist schnellen, dominanten Bewegungen.

Andrea Ghidone sieht die Verbindung zwischen gesellschaftlichen Machtstrukturen und den Geschlechterrollen innerhalb des Tangos weniger problematisch:



Cinthy Tomino mit ihrer
Tanzpartnerin Florencia Da Luisio.
Foto: Julio Franco (2019)

»Wir sollten uns auf das konzentrieren, was wirklich entscheidend ist: Die psychische und körperliche Gewalt gegen Frauen muss aufhören! Davon abgesehen finde ich jedoch nicht, dass wir alle Gepflogenheiten des Tangos infrage stellen müssen. Ich liebe es, wenn der Mann führt und ich nicht ständig darüber nachdenken muss, wo ich als Nächstes hingehen soll. Dann fühle ich mich frei.«

Tangotänzen fernab der typischen Geschlechterrollen

»Es fasziniert mich immer wieder, wie selbstverständlich meine Tango-Schülerinnen von einem auf den anderen Moment die Rollen beim Paartanz wechseln können: Während sie gerade noch gefolgt sind, übernehmen sie kurz darauf die Führung«,

sagt Cinthy Tomino. Sie hat lange als Tangolehrerin und Turniertänzerin in Buenos Aires und auch zweitweise im Ausland gearbeitet. Inzwischen ist sie in ihre Heimatstadt Colón, die rund drei Autostunden von der argentinischen Hauptstadt entfernt ist, zurückgekehrt. Dort lehrt sie Kindern und Erwachsenen in einem Kulturhaus das Tangotänzen. Das Besondere: Die 29-Jährige möchte die strikten Geschlechterrollen des Gesellschaftstanzes auflösen und jeder*in die Möglichkeit geben, die Rolle einzunehmen, in der er*sie sich am wohlsten fühlt. Die Idee dazu entstand mehr aus Zufall denn Intention. Als sie und ihre Tanzkollegin Florencia Da Luisio lange Zeit keinen Tanzpartner finden konnten, beschlossen sie kurzerhand, gemeinsam als Paar zu tanzen. Anfänglich sahen wir uns mit viel negativer Kritik bis hin zu Beleidigungen



Fotos: Nacho Lunadei (2019)





Fotos: Julián Miconi (2018)



konfrontiert. Es gab auch immer wieder Spekulationen bezüglich unserer sexuellen Orientierung. Aber das war uns relativ egal. Wir wollten zeigen, dass Tangotanzten auch fernab der typischen Geschlechterrollen möglich ist«, erinnert sich Tomino. »Mir persönlich gefällt es zu führen. Das habe ich auf diese Weise entdeckt. Nur so habe ich das Gefühl, mich einhundertprozentig künstlerisch ausdrücken zu können. Florencia hingegen bevorzugt es zu folgen. Daher sind wir als Tanzpaar eine perfekte Kombination.«

»Der Tango ist als Gesellschaftstanz ein wichtiger sozialer Indikator«

Auch in ihrer Tanzschule wollen die Argentinierinnen ihren Schüler*innen beide Seiten des Paartanzes vermitteln. Insbesondere für die Frauen in der Region sei dies die

Lösung für ein lange bestehendes Problem gewesen. So gebe es dort nur wenige Männer, die Tango tanzen, sodass bei den Milongas, den Tango-Tanzveranstaltungen, viele Frauen gar nicht erst die Möglichkeit bekamen, das Tanzparkett zu betreten.

»Der Tango ist als Gesellschaftstanz ein wichtiger sozialer Indikator. Er spiegelt einerseits die Gesellschaft wider, entwickelt sich andererseits aber auch immer weiter. Ich denke, dass es zuerst eine Veränderung im Tanz gibt, die in der Folge auf die Gesellschaft übergeht«, glaubt Tomino. Damit meine sie jedoch nicht die Musikrichtung Tango. Denn während der Tangotanz fortwährend Modifikationen erfährt, gab es in den letzten Jahren nur wenige neue Kompositionen, sodass auch von modernen Orchestern meist nur alte Songs gecovered werden. Und diese Songtexte stehen immer wieder in der Kritik, da sie teilweise Gewalt

gegen Frauen zu dulden scheinen. So auch beispielsweise das von Cacho Castaña geschriebene und komponierte Lied »Si te agarró con otro, te mato« (»Wenn ich dich mit einem anderen erwische, töte ich dich«), das in den 1970er-Jahren ein Erfolg war.

Mich inspiriert es immer wieder zu sehen, dass meine jungen Schüler*innen den Tango vollkommen anders betrachten. Das schließt auch das Schönheitsideal der Tangotänzerin mit ein. Als ich im Alter von acht Jahren mit dem Tangotanz anfang, musste jedes Mädchen die passenden Tanzschuhe haben, um überhaupt am Unterricht teilnehmen zu können. Heute kostet ein paar solcher Schuhe die Hälfte des monatlichen Grundgehalts. Das können sich viele nicht leisten. Bei uns spielt es keine Rolle, welche Schuhe oder Kleidung die Tänzer*innen tragen. Wir möchten Schönheit nicht durch das äußere Erscheinungsbild, sondern durch die Tanzbewegungen ausdrücken. In diesem Sinne hat es also schon eine Weiterentwicklung gegeben«, sagt Cinthya Tomino.



Foto: Nacho Lunadei (2019)

Autorin

Tamara Vogel ist freie Journalistin zu den Themen Politik und Auslandsberichterstattung mit dem Schwerpunkt Lateinamerika und soziale Bewegungen. Sie hat ein Masterstudium der Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin absolviert und Journalismus am Deutschen Journalistenkolleg studiert.

Kontakt tamaravogel.com,
journalism@tamaravogel.com

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das deutsch-vietnamesische Handbuch zur Gesundheit von Kindern

Ein Beitrag zur Integration

Friederike von Denffer, Mitte Juli 2020



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

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

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

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

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

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



Brasilianische Touristin auf der ca. 120 Kilometer südlich von Salvador da Bahia (Brasilien) gelegenen kleinen Insel »Ilha da Boipeba«. Sie hat es sich in der Mittagshitze im kühlenden Meer bequem gemacht und liest einen Zeitungsartikel mit dem Titel »Marihuana in den Köpfen der Jugend«



*Sonntagsvergnügen der »Cariocas« (Bewohner*innen Rio de Janeiro) am Strand von Copacabana vor dem Beginn der Corona-Pandemie.*

Fotograf Andreas Weiser

Freizeit: What people do

Von vielen seiner zahlreichen Reisen rund um den Erdball, vor allem aber nach Brasilien, hat Andreas Weiser Tausende Fotos mitgebracht, die etwas vom Leben



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

Ein Jugendlicher aus Boipeba trainiert am Strand Capoeira.



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

riptide*

A cosmopolitan perspective

Nikola Hale, April 2020

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

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

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

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

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

the sidewalk, I arrive at a supermarket. Slipping on my mask, I realize that here, too, I don't know which behaviors are expected in this store, and familiar feelings arise. The ambiguity reminds me of the mantra I often repeat from organizational behavioralist 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 approach to intercultural work inform reconciliation of the dilemmas which have crept into our field?

Since Diogenes declared himself a cosmopolitan in the 4th century B.C., thinkers have pondered what it means to be a world citizen. Cosmopolitanism proposes that we belong to a global community of people that transcends local attachments and cultural identities. Since the post-modern cultural turn starting at the end of the 1960's, writers have deliberated on how we view »culture«. Is it a thing or a process or both? Is »identity« based on primary socialization or is it a fuzzy hybrid composite? Is transcultural the same as intercultural? As such, numerous thinkers have also explored the concepts of a new cosmopolitanism, what cosmopolitan communication can mean, and how cosmopolitan perspectives can add value to intercultural communication. This essay touches upon three of these thinkers: Kwame Anthony Appiah, W. Barnett Pearce and Miriam Sobré-Denton, and shares some proposals from my experience in intercultural and interdisciplinary collaboration.

Why bother with cosmopolitanism?

The pandemic has woken many of us up and while many people suffer alienation and frustration, others are already experimenting with new paradigms of organizational and learning environments. I propose we design a new non-alienated life. This will require curiosity and the humility to admit we don't know the answers yet. When Anita Dube, the curator of the Art Biennale held in Kerala in 2018-19, entitled the exhibition »Possibilities for a Non-alienated Life«, she designed this show to offer radical new propositions about modern culture and society by including what some would call »subaltern« contributors as artists, partners and visitors. (»Subaltern« sounds so pejorative; Dube used it herself in the catalogue.)

A new cosmopolitanism can provoke radical new propositions about intercultural communication on personal, organizational and global levels. Cosmopolitanism has been described by different authors as a concept, a mindset, a perspective and an approach, et al. I offer this definition-in-progress:

»A new cosmopolitan perspective offers the intercultural discipline a fluid, dynamic and enabling approach for understanding Self and the cultural Other, for considering alternative views, for communicating with each other in multilogues, and for transcending the tensions of polarities such as same or different, universal or specific, global or local, in order to enable collaboration in a disrupted environment.« (Hale 2020)

However, a radical new proposition cannot be developed by one person alone, since that would negate the entire concept of enabling a cosmopolitan perspective in intercultural communication. We need to multilogue*** with each other to design plausible ways of collaborating in diversity. In what Gerard Delanty calls our »post-western world« (Delanty 2009: 9), we need to learn from formal scholars outside of Europe to infuse our conversations with global varieties of cosmopol-

itanism. In no way comprehensive, this is a list of just some thinkers we could explore: Sami Nair, Edward Said, Amin Maalouf, Fujuki Kurasawa, Homi Bhabha, and perhaps more known writers, Wolfgang Iser, Ulrich Beck, Steven Best, Ken Wilber, and we need other voices not heard from other genders working on cosmopolitanism! Practitioners are invited to contribute how they would inject insights from these and other non-European thinkers into our development of a new cosmopolitan perspective for intercultural collaboration.

Taking perspectives from a new cosmopolitanism for our intercultural work can remind us of what we have in common, such as feelings of alienation outside our comfort zones, exhilaration at discovery of new insights we were previously too full of ourselves to notice, and joy in rediscovering what is essential to us. The global pandemic has enabled us to see what we were doing to the environment more clearly, just as the cleaner water in Venice now shows us the fish and swans who have reclaimed the canals. We can now identify subtle sounds on the quiet streets, such as tunes of the songbirds who have returned to the cityscape. Ultimately, a new cosmopolitan investigation of the liminal spaces and border crossings we are now experiencing will empower us. We will be able to comprehend and be enriched by claims of legitimate difference, such as how we »do« freedom, trust, respect, appropriateness, privacy, power, gender, etc. in the multiple collectivities we belong to.

How can cosmopolitanism(s) inform our self-development and the ongoing re-design of intercultural contributions?

The competences required in the new normal include dealing with ambiguity, building self-resilience to carry on, and communicating in inclusive ways which share voice and agency among all actors. If we are not only willing to listen, but want to be connected to cultural Others, then cosmopolitanism can provide us with a foundation of values and attitudes to work from. The first contemporary writer on cosmopolitanism I would like to mention is an analytic philosopher at Princeton, Kwame Anthony Appiah, who posits that a person can be a »rooted cosmopolitan« (Appiah 1996), connected to their local particular attachments and simultaneously at home in other contexts. Appiah's first strand in his understanding of cosmopolitanism reveals itself in our global pandemic. We have a »universal concern« and a »responsibility to others« who are not members of our family, clan, or citizenship (Appiah 2006: xiii). In his second strand he insists upon »respect for legitimate difference« (ibid.) As we explore this respect with our trainees, we need to ask ourselves: do we also feel and show this respect to our colleagues who have different cognitive styles, professional disciplines, academic backgrounds, gender, sexual identity and orientation, generation, and politically-based histories? A sankalpa (Sanskrit for affirmation, intention) I set for myself at age 19 in Mexico and only now can share with anyone is, »claim your difference«. Our unique difference is where we can draw our power and passion to create. Sharing this deep power in our self-work and group work, we can co-create radical new responses. We can learn to reduce our egos, dial up the reticent voices, dial down the dominant ones, and mentor each other. Appiah's two strands gift us with a worldview of being simultaneously similar and different, and a reminder of our responsibility to each other.

What are indicators of Cosmopolitan Communication?

What can cosmopolitanism contribute to our understanding of intercultural collaboration? There is no one model of cosmopolitan communication, no universal diagnostic tool, no best set of categories or dimensions, and no binary polarities in a cosmopolitan perspective. Merely possessing knowledge about other contexts is insufficient for us to collaborate happily; we also need to remain curious about what the cultural Other wants and needs. Willingness to stay in conversation long enough to achieve mutual understanding is required. And yet, knowledge, curiosity and openness are still not enough; we also need to let go of our illusions of control over the outcome. Most essential of all, we need to grasp ubuntu, the belief in our interdependence on each other for the very appreciation of our existence (Eze 2017). Through recognizing the essence of you inside me and my essence as a human being in you, we will feel safe and respected and validated in our quest for collaboration.

What are cosmopolitan communicative competences?

They are situational, performatory and multilogic. We develop communicative competences in dialogue or multilogue, in the situation we share with that other, and in the actions we are performing together. The best practices which ensue are not directly transferrable to the next hybrid setting; the process of discovery is iterative for every collaborative project we participate in. Through self-reflection and group reflection, allowing commonalities and diversities to be revealed, we enter the encounter without assuming we know the solution, even if we have immense similar experience. Using the cosmopolitan perspective of respect for difference and distance, together with responsibility for the other, we experience self-transformation.

The late W. Barnett Pearce, a scholar and practitioner at Fielding Graduate University, proposed that cosmopolitan communication transcends barriers to cooperation by acknowledging that everyone is both similar and different. »Cosmopolitan communication results from a commitment to find ways of achieving coordination without denying the existence of humanity of ›other‹ ways of achieving coherence.« (Pearce 1989: 169) His lifework on communication provides us with a sophisticated, yet accessible set of tools, techniques and concepts in CMM, the »coordinated management of meaning« (Pearce 189: xvii). CMM supports cosmopolitan communication as we move through evolutionary phases in the evolution of communication in multicultural environments from what he called monocultural, ethnocentric, modernistic to, ultimately, cosmopolitan communication.

Pearce elaborates in this way: »Monocultural communicators« project their communication preferences onto cultural others through their assumption that everyone should be treated as similar. »Ethnocentric communicators« treat those from their in-group as similar to themselves and those in their outgroup as different. Pearce sees »modernistic communication« as illustrated by actors who treat everyone as different. In contrast, he describes »cosmopolitan communication« as a vision of coordinating meaning which will enable collaboration between actors, who are both similar to

me and simultaneously different from me. Pearce's concepts dovetail with Appiah's two strands in proposing a new cosmopolitanism in which we can move beyond the dichotomies of the past decades of essentialism and arrive at a new approach towards working in ambiguity and »new normals.«

Finally, it was a treat to discover the last two researchers to be showcased here: Miriam Sobré-Denton and Nilanjana Bardhan, whose research needs more profound exploration than this short essay can possibly offer. Their invaluable textbook provides a multi-modal approach to a new cosmopolitan pedagogy by »defining, critiquing and operationalizing cosmopolitanism.« (Sobré-Denton 2013: 162) They add value to our understanding of cosmopolitanism, tracing how it has been reframed from the formerly elitist Eurocentric orientation towards an approach which offers application to our daily operations. Audre Lorde is cited with words which powerfully resonate for me: »Difference must not be merely tolerated, but seen as a fund...from which our creativity can spark...within the interdependence of mutual non-dominant differences lies that security which enables us to descend into the chaos of knowledge and return with true visions of our future...« (Lorde in Sobré-Denton: 42–43).

Let us return to the initial inquiry into how a cosmopolitan perspective can support us as interculturalists in re-imagining our fields of influence in post-lockdown societies. The focus of our intercultural work needs to be on competences necessary for the VUCA**** world of unpredictability. With hybrid socio-cultural identities and loyalties to multiple heritages, we provide a path to clarity with diverse perspectives. On a good day, we interculturalists are aware of the blinders we are wearing, but might have unintentionally allowed the information overload these days to hijack our brains. Have we turned into human DOINGS, as opposed to human BEINGS, who no longer take enough time to be with ourselves and be with each other? In order to remain relevant, we need to cultivate the practices of witnessing the disruptions of the VUCA environment and redesigning what the environment needs from us today.

There are huge gaps now exposed which need to be re-imagined, not just quickly filled up thoughtlessly. Our challenge is to rethink our society with more participation for marginalized groups, and incorporate voices not heard in the past and voices never heard in former spheres of power. The concepts of cosmopolitan communication, the cultural commonalities and responsibility for each other and a deep recognition of the value and creative power of our differences, mean shifting our paradigms. Regardless of how you experience this period of social distancing, closed public spaces and forbidden group gatherings, 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. I wear my mask to protect you; you wear yours to protect me.

I invite you to take a cosmopolitan perspective of »same, same and different« in your intercultural work and in your daily practice of what you love to do: climbing, yoga, running, writing, cooking, reading, or others. Our practice doesn't manifest itself the same way every day. Just as the asanas in yoga are expressed differently every time we get on the mat, our own practice can be light and breezy one day, ambitious and serious the next, jumpy and boisterous the following day, and perhaps on Friday, meditative and introspective.

But you have to show up on the mat every day. Just like in life; you have to show up. To be alone, or to multilogue with your cultural Others. The interactions will be different every day. But will also feel similar. I see you. Do you see me?

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.

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



Intercultural Business Trainer/ Moderator (IBT/M)

Europe's most renowned, challenging, and demanding intercultural train-the-trainer programme

- Do you **aspire to be as good as you can be** as an intercultural trainer and moderator?
- Do you have a **thirst for knowledge** and a **love of growing** as a trainer/moderator?
- Do you have a **deep appreciation** for other cultures and normalities?

Then IBT/M is for you. It's a lot of fun but it's not a picnic!

14 face-to-face classroom days in 6 modules over 6 months.

Experience first-hand multiple training techniques: Pre-module **by web sessions, peer coaching, e-learning and project work!** You'll need a high level of energy and commitment, as well as the desire to try things out hands-on and to learn from feedback.

Beware: Anyone hoping to simply sit and passively tank up information has come to the wrong place.

Still interested? Our past participants love the programme. We are happy to put you in touch with them. Just ask!

Live Online Trainer/Moderator (LOT/M)

Acquire the skills and knowledge you need to develop and conduct Live Online Trainings and Workshops!

- Would you like to learn how to **deliver online trainings and workshops** effectively and efficiently?
- Would you like to learn to **adapt your trainer and facilitator style** to go live online?
- Do you sense an **ambition and curiosity** to enjoy delivering live online training and workshops?

The LOT/M training is unique with its **14 live modules, numerous e-learning units, online peer coaching and project work** as well as online group mentoring and a certification weekend

Based in Germany? As we are a **state registered, accredited training centre**, you may well be entitled to up to **100% state funding for the IBT/M programme and for the LOT/M programme! Including:**

Bildungsgutschein, Qualifizierungschancengesetz, Bildungsprämie, Baden-Württemberg Bildungsprämie, Bayerischer Bildungsscheck, Förderung im Land Brandenburg, Bremen Weiterbildungsscheck, Hamburger Weiterbildungsbonus, Hessen Qualifizierungsscheck, Mecklenburg-Vorpommern Bildungsscheck, Niedersachsen Bildungsprämie, Nordrhein-Westfalen Bildungsscheck, Rheinland-Pfalz Quali-Scheck, Saarland kdW, Sachsen Weiterbildungsscheck, Sachsen-Anhalt Weiterbildung DIREKT

Contact: Gary Thomas
+49 5251 875432, thomas@international-hr.de
www.international-hr.com

Anzeige

Notabene ...

Kimberlé Crenshaw und Intersektionalität

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

Critical Race Theory

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

Intersektionalität als Methode

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

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

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

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

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

strategische Infrastruktur. Sie dient gleichermaßen dem Verständnis wie der Auflösung bestehender Benachteiligungen.

Gerechtigkeitstheoretischer Ursprung

Als Juristin kritisierte Crenshaw 1979 die US-amerikanische Rechtsprechung grundlegend mit ihrem Artikel »Demarginalizing the intersection of race and sex« und stieß damit eine Debatte an, die erst heute ihre volle Wirkung zeigt. Sie trug maßgeblich dazu bei, die Belange der Schwarzen Community in Wissenschaft und Gesellschaft zu etablieren. Als Zivilrechtlerin befasste sie sich mit vielen Fällen, in denen Schwarze Frauen vor Gericht rassistische Diskriminierung erfahren haben oder diese nicht als solche anerkannt wurde. Besonders in Anbetracht der Ereignisse in den USA, der anhaltenden Polizeigewalt gegenüber Schwarzen Menschen, aber auch rassistischer Übergriffe anderswo sind Crenshaws Analysen aktueller und ihre Kritik notwendiger denn je. Die Kritik am bestehenden Recht und dessen normativen Grundlagen ist der Ausgangspunkt intersektionaler Bestrebungen.

CRT in der interkulturellen Kommunikation

Obgleich Crenshaw aus einer rechtswissenschaftlichen Tradition schreibt, haben ihre Überlegungen den Einzug in nahezu alle wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bereiche geschafft. Intersektionalität ist nämlich eine Methode, ein Blickwinkel und ein theoretisches Konstrukt, das sich sowohl in allen wissenschaftlichen als auch gesellschaftlichen Bereichen anwenden lässt. Sie ermöglicht es, die indi-

viduelle Lebenslage einer Person in ihrer Komplexität zu verstehen. Die Anwendung dieser Theoriebrille gleicht einer systematischen Analyse einzelner Faktoren, deren Wechselwirkungen und den letztendlichen Konsequenzen für die Lebenssituation der Betroffenen. In einem diversen Umfeld sind wir tagtäglich herausgefordert, andere Personen zu verstehen, obgleich sie andere Erfahrungen haben. Der

*»When there's
no name for a
problem, you can't
see a problem.
When you can't see
a problem, you can't
solve it.«*

Kimberlé Crenshaw (2016)

intersektionale Ansatz ermöglicht es uns, eine systematisierte Analyse von Personen und ihren Erfahrungen sowie ihrer gesellschaftlichen Positionierung vorzunehmen. Er dient nicht zuletzt der Selbstreflexion und eigenen Verortung innerhalb von Gruppen, Strukturen und Machtverhältnissen. Eben aus diesen Gründen eignet er sich auch besonders für die interkulturelle Arbeit von Berater*innen bei der Erarbeitung von Integrationsprogrammen oder strategischen Gesamtkonzepten für Organisationen.

Zusammengestellt von Marco Werner (Anfang Juli 2020), der Politikwissenschaften und Soziologie in Stuttgart und Bordeaux studierte. Mittlerweile lebt und arbeitet er in Berlin. Als freischaffender Autor und Erzieher ist er an der Schnittstelle von Politik und Pädagogik sowie Theorie und Praxis tätig.

Kontakt werner@mondial-journal.de

Literatur, Multimedia und Initiativen

Auma, Aisha-Maureen (2019): **Kimberlé Crenshaws**

Einfluss auf mein gerechtigkeitsstrategisches

Denken. Aufgerufen unter: www.gwi-boell.de/2019/04/15/kimberle-crenshaws-einfluss-aufmein-gerechtigkeitsstrategisches-denken •

Crenshaw, Kimberlé (2018): **Intersectionality.** Aufgerufen unter: <https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/> • Crenshaw, Kimberlé (1989): **Demarginalizing the Intersection of Race**

and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist

Politics. Aufgerufen unter: chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf • Gillborn, David (2015): **Intersectionality, Critical Race Theory, and the Primacy of Racism: Race, Class, Gender and Disability in Education.** Aufgerufen unter: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1077800414557827>

• Gunda-Werner-Institut für Feminismus (o. J.):

Intersektionalität. Aufgerufen unter: www.gwi-boell.de/de/intersektionalitaet • Gunda-Werner-Institut für Feminismus (2019): **Intersektionalität – eine**

kurze Einführung. Aufgerufen unter: www.gwi-boell.de/de/2019/04/12/intersektionalitaet-eine-kurze-einfuehrung • Crenshaw, Kimberlé (2016): **The**

urgency of intersectionality. TED Talks. Aufgerufen unter: www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o&feature=emb_title • Feminismus Backstage:

Intersektionalität. Aufgerufen unter: <https://soundcloud.com/boellstiftung/feminismus-backstage-002-intersektionalitaet> • Initiative Intersektionale

Pädagogik: Aufgerufen unter: www.i-paed-berlin.de/de/Aktuell/

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

Gert Jan Hofstede, early June 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Status-power dynamics

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

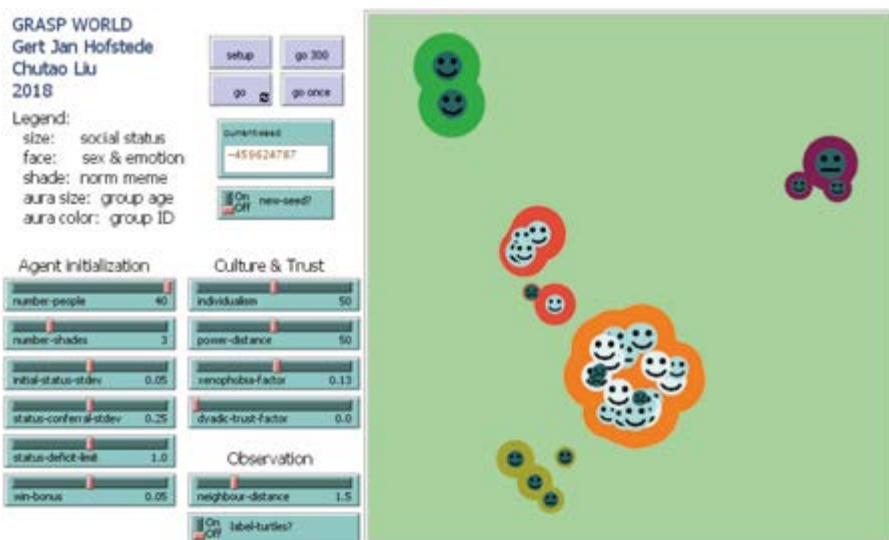
A: »Hallo, Guten Morgen, wie geht's dir?«

B: »Ausgezeichnet, und Ihnen?«

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

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

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



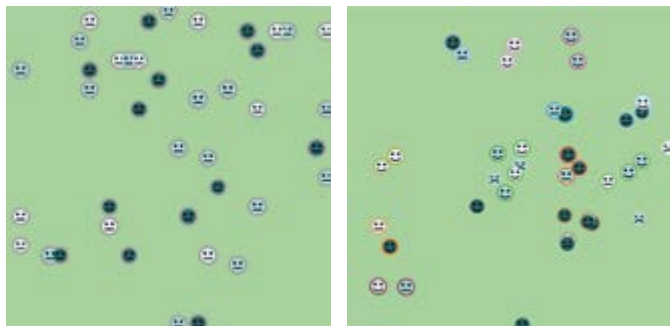


Figure 2: GRASP world at start-up (left) and the same run after one time step (right). There are 40 agents in this model run, divided into three shades that represent social identities. The agents are otherwise all identical except for small random status differences. At start-up, their mouth shows that they are all in neutral mood. The lack of a coloured aura around them shows they are not in a group. After time step 1, many are in a group, sharing a narrow coloured aura indicating their group.

ral to determine mutual relationships (G.J. Hofstede 2013; Kemper 2011). We spend our lives offering and claiming status. Every action, even if it seems to be purely instrumental, has a status-power side to it. Whenever the total of claims exceeds the total of conferrals, there is »not enough love to go round« and there might be trouble. People will be motivated to start using power. For instance, if B in our story had expected to be addressed as »Sie« by A, then B might have pretended not to hear.

In conclusion, Kemper's big conceptual trick is to make status the universal relational currency. He sees all social niceties as conferrals of status: friendship, attention, respect, ... We can »pay attention« just like we can »pay money«. Status is both something that we give and receive, and something that we »have« as a result. In the former case we can say that a person is nice (conferring status), or vain (claiming too much status) or blunt (not reciprocating status conferrals). In the latter case we say that such-and-such a person »has high social status«, »is handsome«, »is held in high esteem«, or »is famous«.

Power is the flip side of status. People use it when they fail to receive the status they think they deserve. It can range from B giving a »cold shoulder« to A, to actual fighting. Where status conferrals invite friendly answers, the use of power invites resentment. Within certain limits that vary between societies, the use of power can also be seen as appropriate and provide status. This leads to complex culture-dependent status-power dynamics in societies (G.J. Hofstede 2013; Kemper 2011).

In GRASP world, status conferrals are random. In each exchange, agents expect to receive as much status as they confer. If they receive much less than they give (leading to anger equal to their »status-deficit«), they pick a fight. Their power is proportional to their anger as well as to their current status.

Leaving a group is the essential step

A second foundational idea in GRASP world is that leaving a group is the most basic step in social structure. Consider an analogy with physics. In a solid, no atom leaves the group (usually called the object or the crystal). In a liquid, atoms or molecules move around cohesi-

vely. In a gas, they move around freely. A collectivistic, hierarchical society behaves like a solid, whereas an individualistic, egalitarian society behaves like a gas.

In GRASP world, the motivation for leaving a group depends on whether agents are happy with the amount of social status they have received from one of their group members during their last interaction. If an agent has incurred an insult, that is to say received less status than its »status-deficit-limit« in the last exchange, then it picks a »fight«. In GRASP world this fight is abstract, just like the status conferrals. A fight means the agent does an exchange of power with a group mate. Agents with higher social status are more likely to win, and winning a fight gives additional social status, while losing a fight costs social status. As a result, fights tend to create a steeper status division among the agents. One could think of it as a pecking order.

Culture

A third element in GRASP is the agents' shared culture. Notably, the agents have a Hofstede score on Individualism (IDV) and one on Power Distance (PDI). I assume that the readers of *mondial Journal* are familiar with these terms from Hofstede's work (G. Hofstede/G.J. Hofstede/Minkov 2010); if not, there are brief tutorials on www.geerthofstede.com. Culture determines whether agents motivated to leave will actually do so. If they are of a collectivistic culture, and/or if they are of a hierarchical culture and of subordinate social status, social structure will be more like a solid to them, and they will be inhibited from leaving. The agents' culture is not visible to other agents. This is different for two other social attributes, as we shall see.

Social identity

A fourth element is that agents have visible social identity, shown as the shade of their avatar (figure 1). This is a fixed attribute on one scale, with 1 to 9 possible values. They could stand for any visible distinction. If there are two shades, they could represent genders; if there are more, they could represent fashion styles, religions or ethnicities. Whether the shades affect the dynamics depends on a cultural factor: »xenophobia factor«. The higher this factor, the more likely agents of different identities are to misunderstand one another's status conferrals for lower ones, and to get angry. Xenophobia factor resembles society-level neuroticism, which correlates with Hofstede's Uncertainty Avoidance (UAI) and Masculinity (MAS) dimensions (G. Hofstede/McCrae 2004).

Moral circle

An agent's »moral circle« is the group of agents with which it is in status-power relationships (Hofstede/Hofstede/Minkov 2010; G.J. Hofstede 2009). It is a publicly visible attribute shown as a coloured circle (»aura«) around the agent, that can change during a model run. An aura grows during the first twenty time steps that an agent spends in a group. Whether agents will assemble in groups of mixed social identity and social status, or in homogenous groups, is an emergent attribute of a model run; it »just happens«. So GRASP world allows us to study self-organisation of moral circles in a society. In GRASP, the agents have only one moral circle at a time; this is a simplification.

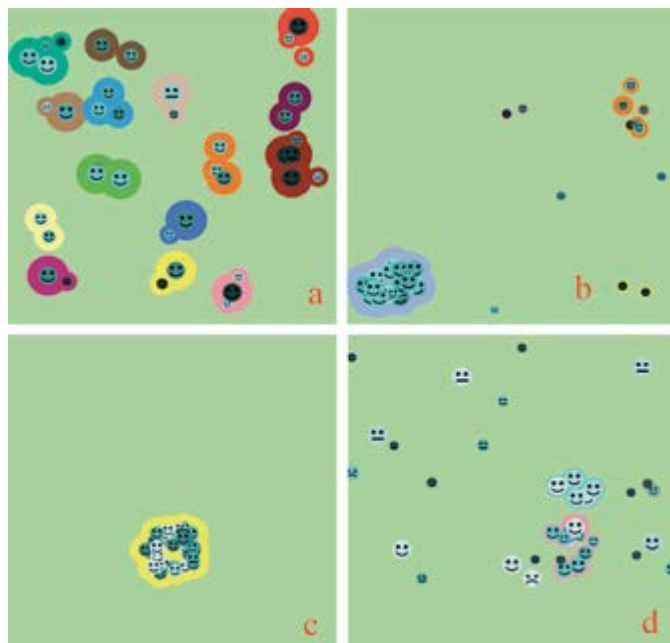


Figure 3: Different patterns emerging in different cultures after 300 time steps. 3a: Collectivistic, large power distance. Agents stay in the group in which they started; the lower-status ones may be unhappy. 3b: Individualistic, large power distance. The have-nots are left out. 3c: individualistic, small power distance, no xenophobia: everybody comes and stays together. 3d: as in 3c, but high xenophobia. No group lasts for long; elite groups fare a little better.

A demo

A GRASP world run starts with each agent on its own (figure 2, left side). The researcher can choose how many agents there will be, how many social identities and other parameter values. Agents then join in dyads or larger groups, exchanging status conferrals and perhaps power conferrals. Groups that have too many angry agents will dissolve. Over many time steps, various patterns can emerge, depending on the model settings. Figure 1 shows one of these patterns.

It is actually better if you see the patterns form and change under your nose. The model will run on any ordinary PC. If you'd like to try this for yourself, you can do the following:

1. Download Netlogo (Wilensky 1999)
2. Download GRASP world (G.J. Hofstede/Liu 2019)
3. Play around with the simulation, changing parameters and seeing what happens

I would be happy if watching simulated runs reminded you of being a fly on the wall at a school playground or at a reception, or watching an evolving political landscape in which party affiliation over the years is shown as group membership.

Varying culture in GRASP world

The merit of GRASP world becomes apparent when we run exactly the same simulation, with exactly the same agents, only with changed parameters. Then, the dynamics change. Consider figure 3 where we varied the culture sliders.

- The situation in figure 3a reflects many non-Western countries around the world. At the outset, agents join groups that are like the

tribes into which they were born and never leave them. If they had all started in the same group, they would also have stayed there.

- Figure 3b is reminiscent of class societies, with »haves« of higher social status sticking together and »have-nots« making temporary associations.
- Figure 3c is reminiscent of North-West European countries, particularly in times when there are no fights. This can happen in good times, for instance after winning some international contest; or in times when the group faces a common threat.
- In prosperous times in situations such as 3c, people can become complacent. Status claimed can start to outweigh status conferred, and there can be a feeling that social cohesion is falling. Then, the situation can verge to situation 3d: everybody is in frequent conflict about little things and groups are short-lived, most of all for the have-nots.

A different set-up of GRASP world is used in figure 4. Here, there are only two social identities. It could mimic any binary configuration: Catholics versus Protestants, Ossis versus Wessis, men versus women, blue versus red shirts. When there is xenophobia, they self-organize into homogenous groups.

Mixing cultures

GRASP world allows for all kinds of extensions. I explored some of these (but haven't yet published them at the time of writing). They show recognizable patterns. Figure 5 shows one example that can be interesting to interculturalists. It has two cultures rather than one. Here, a population of (grey) agents from a hierarchical, medium collectivistic culture meets a population of »Western« (white) agents that are egalitarian and individualistic. In the example, both are xenophobic. The left screen shows the starting point: all agents are alone, and in their half of the world. The pattern is that the white agents move around like crazy, founding and leaving one group after the other, while the dark ones tend to stay in their in-groups on the left-hand side of the world. Over time, a status division builds up across the agents. In figure 5, some low-status grey agents moved to the white group on the right, while white agents of all statuses tried living in the group on the left. When the simulation is seen running, it is reminiscent of poor migrant workers scratching a living in the West, versus maverick colonials of varying social status living here and there in post-colonial societies.

This ends the demo. I'll now turn briefly to the theory behind it, and to the applications.

Background

This is not the place to recap the literature, but some readers might like to know a bit more.

Sociality

My goal in life has been to understand human beings and their social lives, in a generic way, much as one can understand ants, dogs, or chimpanzees. In contemporary terminology, I can say that I was interested in human sociality. Sociality is a word used by Antonio Damasio, who argues that it is as old as social bacteria, and present in all social creatures (Damasio 2018). Wikipedia defines it in a biological way:



Figure 4: »Happy segregation« pattern after 300 time steps. Xenophobia factor is high, individualism and power distance are intermediate. The society self-segregates. Agents of the same social identity get along well, as can be seen from the smiling faces. In the example, one unhappy low-status migrant finds itself unable to leave its inhospitable group.

»Sociality is the degree to which individuals in an animal population tend to associate in social groups (gregariousness) and form cooperative societies«. The site continues: »The highest degree of sociality recognized by sociobiologists is eusociality. A eusocial taxon is one that exhibits overlapping adult generations, reproductive division of labour, cooperative care of young, and—in the most refined cases—a biological caste system.« Obviously, this definition holds for humans. Sociality is not new, however; primitive organisms such as slime moulds (auf Deutsch: Schleimpilze) have sociality, and many species of social animals are eusocial.

Artificial sociality

Artificial sociality is my attempt to capture human sociality in agent-based models. The concept arose in the nineties (Gilbert/Conte 1995), but was swept away by the World Wide Web. It is still important. I believe that, however incredibly varied and complex our human behaviour and societies are, our sociality is rather simple in its essential rules, when you take a biologist's distance from everyday life. I also believe that culture has, over millions of years, become essential in human evolution for modifying our sociality, adapting it to the life circumstances of peoples.

Implications

GRASP world can be put to several purposes.

Policy support

Model makers such as myself can use a model such as GRASP world as one of the elements in models that do have content. These

could be models of companies, watersheds, countries, factories, cities – any socio-ecological-technical system that is complex and for which policy has to be made. In today's world there is never just one faction that decides, and there is never just one criterion. Balances always have to be struck between economy, ecology, one group's interests, another group's interests. Whether popular support can be found, or resistance, can decide the fate of policy. This is true at local level just as it is true for big issues such as climate change or fighting a pandemic.

For instance, COVID-19 initially spread faster in individualistic countries after escaping from China; playing with the dynamics in GRASP world runs with the settings of figure 5 can explain why. Individualistic cultures simply lead to more moving around, more switching between groups. Of course, if one really wanted to use GRASP world for thinking about how to fight a pandemic, the current version would be no more than a first starter; social roles and content of actions would be needed.

Showing how things just happen

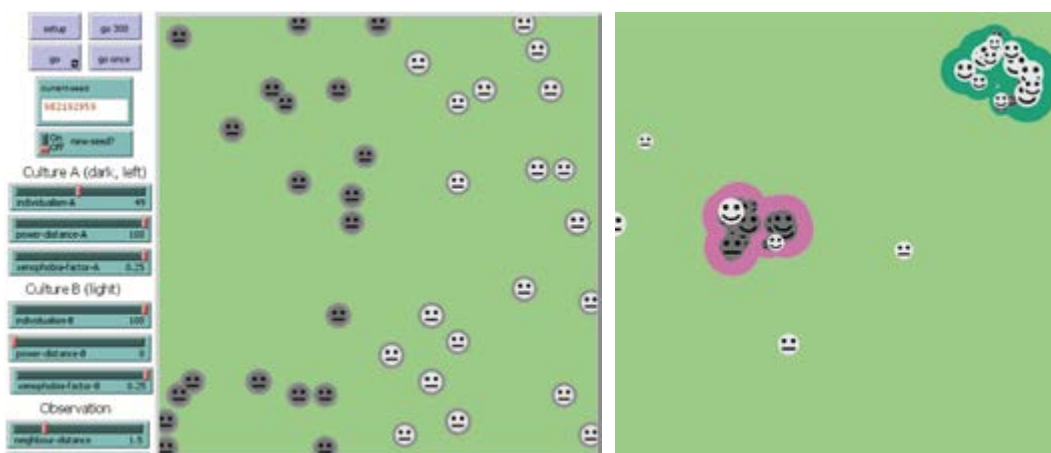
A second purpose is to show how things just happen. In jargon: to communicate »emergence« or »self-organisation«. One can use GRASP world with policy makers or stakeholders, perhaps even with participants in cross-cultural training sessions. GRASP world visually demonstrates how a social system can show certain patterns without anyone being in control. This can be useful for seeing why moral circles develop in a certain way.

The patterns resulting from GRASP world actually resemble country-level ways in which society tends to organize itself. This is shown by Figure 3. They could also be applied to moral circles such as public bodies or companies. For instance, in organisational development, one could ask who leaves the organization, and who stays behind? Such dynamics can lead to a certain organisational culture after some time. Again, GRASP world cannot deal with these issues unless extended; in this case, with interpersonal differences between the agents.

Disentangling moral circle, social identity, culture

GRASP world distinguishes moral circles from social identity from culture. This makes it useful for disentangling these concepts in

Figure 5: Two populations interact that have both a different culture and different appearance. Grey agents (culture A) are medium-collectivistic and hierarchical. White agents (culture B) are individualistic and egalitarian. The right-hand picture shows that, after 2,100 ticks, there is a group of egalitarian agents with a few hierarchical have-nots (top right), a group of hierarchical agents (centre left), and some egalitarian loners.



the minds of trainees. Culture is implicit, whereas the other two are explicit. Moral circle membership is potentially anonymous and more transient than social identity: every operational group acts as a moral circle, for instance a crowd of people in public transport asked to keep their distances. That is true whether these people are from the same social identity or not. Conversely, a social identity always acts as a moral circle with its status-power dynamics. As a result, changing one's social identity can be costly.

There is potential for conflict between the implicit unwritten »Software of the mind« of culture and the explicit membership of moral circles. What if our moral circles transcend cultural boundaries? Marriage, emigration, or new jobs often involve entry into new moral circles that might be culturally different from what we were used to.

In practice, the distinction between a moral circle, a social identity and a cultural group can be hard to make. Think of regions within a country, for instance, or religious communities. They tend to have their own subculture, and some function as moral circles in certain areas of life. One thing is clear though. In a world where moral circles extend beyond the village of our childhood, we must learn to understand our cultural selves if we want to avoid conflict and frustration.

This is where GRASP world can help. It shows segregation, or integration, right under the viewer's nose. A few suggestions:

- Culture comparison. Run a model repeatedly, keeping the random seed constant (See figure 1: set »new-seed?« off. This will guarantee that the runs are identical at time zero), setting the culture sliders to the Hofstede culture values from various countries.
- Social identity effect. Run the same model varying only the number of shades and the xenophobia-factor.
- For the bold: make changes to the Netlogo code of GRASP world along your own line of thinking, and investigate what happens.

During training in intercultural skills, facilitators can use the model with groups of trainees, varying social identity aspects and culture aspects, watching what happens to the moral circle patterns in GRASP world, and having a discussion with a group of trainees on the meaning of the resulting patterns and real-world analogies.

Concluding remarks

The merit of GRASP world is that it is an intellectual device with which one can reflect on how societal patterns are caused. It shows that exactly the same population can develop in a different direction depending on its culture. This happens without memory or ideology. There is no other motor than the propensity to leave one's group. It is thus a sparse explanation of societal structure.

A lot of things are happening in the area of artificial sociality, and many researchers in various fields are involved. GRASP world is just one of many initiatives. I expect this area to grow enormously during this century, as institutions, companies and countries realise that policy cannot be well supported through models that omit sociality.

To create these models that include artificial sociality, a fusion is needed between the methodical dedication and precision of computer modellers, the insights of social scientists, and the purposeful re-

al-world vision of policy makers. Cross-cultural trainers could have a role to play, since they tend to have insight into the patterns that develop in groups of people depending on their cultural make-up.

Humanity used to be powerless against the forces of nature. It was natural to try and extricate ourselves from nature's grasp. In recent centuries, we have acquired huge power to control our destinies and conquer natural forces. What we have yet to do is to try and understand, then manage, our own nature as a eusocial species. This is where artificial sociality is needed.

Acknowledgements

I am grateful to Claudia Harss, who made very useful comments to an earlier version of this text.

Author

Prof. Dr. Ir. Gert Jan Hofstede is professor of »Artificial Sociality« at Wageningen University, the Netherlands. He is an active researcher, a committed teacher, and – at least that is what people tell him – an inspiring teacher. He is the founder of Sillico Centre Wageningen (»Let's meet in Sillico!«), and an advocate of agent-based modelling as a means of clarifying the complexity and dynamics of socio-ecological and socio-technical systems.

Contact gertjan.hofstede@wur.nl

Literature

- Damasio, António Rosa (2018): **The Strange Order of things: Life, Feeling, and the Making of Cultures**. Pantheon, New York • Gilbert, Nigel/Conte, Rosaria (1995): **Artificial Societies: The Computer Simulation of Social Life**. University College London Press, London • Hofstede, Geert/Hofstede, Gert Jan/Minkov, Michael (2010): **Cultures and Organizations, software of the mind**. McGraw-Hill, New York (Auf Deutsch: Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. 2017, CH Beck) • Hofstede, Geert/McCrae, Robert R. (2004): **Personality and culture revisited: Linking traits and dimensions of culture**. In: Cross-cultural Research, 38 (1), pp. 52–88 doi:10.1177/1069397103259443 • Hofstede, Gert Jan (2009): **The Moral Circle in Intercultural Competence: Trust Across Cultures**. In D. K. Deardorff (Ed.): *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Sage, Los Angeles, CA, pp. 85–99 • Hofstede, Gert Jan (2013): **Theory in social simulation: Status-Power theory, national culture and emergence of the glass ceiling**. Paper presented at the Social Coordination: Principles, Artefacts and Theories, Exeter. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84894173186&partnerID=MN-8TOARS> • Hofstede, Gert Jan (2019). **GRASP agents: social first, intelligent later**. In: *AI & Society*, 34 (3), pp. 535–543. doi:<https://doi.org/10.1007/s00146-017-0783-7> • Hofstede, Gert Jan/Liu, Chutao (2019): **GRASP world**. [https://www.comses.net/OpenABM/Computational library](https://www.comses.net/OpenABM/Computational%20library/). Retrieved from <https://www.comses.net/codebases/f1089671-38da-4cca-88c5-711e936b2a-da/releases/1.0.0/> • Hofstede, Gert Jan/Liu, Chutao (2020): **To Stay or Not to Stay? Artificial sociality in GRASP world**. In: Harko Verhagen/Melania Borit/Giangiacomo Bravo/Nanda Wijermans (Eds.): *Advances in Social Simulation*. Springer, Cham, pp. 217–231 • Kemper, Theodore D. (2011): *Status, Power and Ritual Interaction: a Relational Reading of Durkheim, Goffman and Collins*. Ashgate, Farnham • Wilensky, Uri (1999): **NetLogo: Center for Connected Learning and Computer-Based Modeling**. Northwestern University, Evanston, IL. Retrieved from <http://ccl.northwestern.edu/netlogo/>

Growing Pains: Intercultural Encounters and Self Awareness

Jason Chan, mid-March 2020

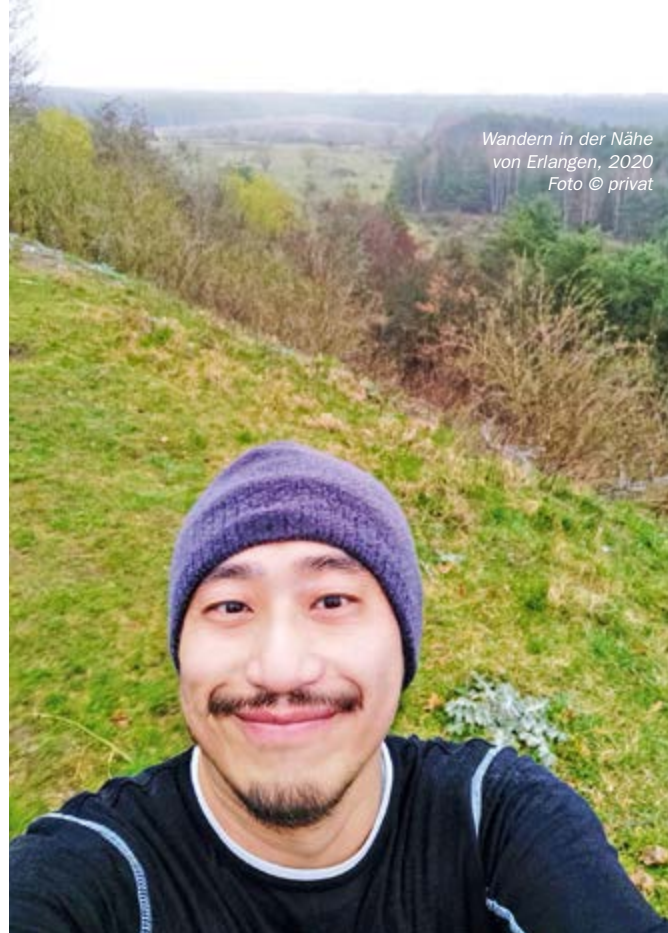
Geert Hofstede, famed intercultural scholar, recently passed away in February 2020 at the age of 91. His work has been used by students and professionals in the area of cultural studies across the world. In this age of globalization, where cross-cultural understanding is ever more important for social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

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

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

Journey to the West

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



Wandern in der Nähe
von Erlangen, 2020
Foto © privat

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

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

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

and emotional being in half. On the one hand, I feel more Chinese, and am more proud of my Chinese heritage than ever before, but on the other, I'm often ashamed of what I perceive now as archaic and senseless Chinese behaviors, such as hyper-emotionality and lack of linear thinking in arguments, and the reliance on unsubstantiated word of mouth information.

Conclusion

Although my personal experience as a young immigrant to Canada from Hong Kong and later on as an expatriate in Germany closely reflect Hall's view that, in order to truly understand one's own culture one must examine it through an outsider's lens. It is important, however, to stress that one must first be in the possession of open-mindedness, and in addition, be in the luxurious position of being rid of external influences, in order to benefit fully from intercultural experiences (Zimmermann 2010). As previously stated, self-reflection is a slow, gradual, and often painful process. It was through self-reflection, away from my own cultural influence and that of my peers that I came to question a lot of the cultural practices, behaviors, and values of my own culture. We often blindly accept our cultural patterns to be the status quo, because they are generally invisible to us within our own cultural context (Jones 2013). As an increasing number of people are relocating for personal, professional, political, and socio-economical reasons globally, these intercultural encounters can potentially enhance mutual global understanding by opening up previously undiscovered worlds for people (Cushner 2018). Given the presence of a positive and accepting attitude, these encounters can not only lead to more than spiritual and intellectual growth, but also to a sense of connectedness with something greater than oneself and one's material surroundings.

References

- Adler, Peter (1975): **The transitional experience: An alternative view of culture shock**. In: *Journal of Humanistic Psychology*, 15 (4), p. 13–23 • Cushner, Kenneth (2018, August 22): **How Student Travel Can Enhance Intercultural Development**. Retrieved February 3, 2020, from: http://blogs.edweek.org/edweek/global_learning/2018/08/how_student_travel_can_enhance_intercultural_development.html • Hall, Edward T. (1959): **The Silent Language**. Anchor/Double-day, New York • Jones, Rodney H. (2013): **The paradox of culture in a globalized world**. In: *Language and Intercultural Communication*, 13 (2), p. 237–244. Available at: <https://doi.org/10.1080/14708477.2013.770869> • Montuori, Alfonso/Fahim, Uurusa (2004): **Cross-cultural encounter as an opportunity for personal growth**. In: *Journal of Humanistic Psychology*, 44 (2), p. 243–265. Available at: <https://doi.org/10.1177/0022167804263414> • Nesbit, Paul L. (2012): **The Role of Self-Reflection, Emotional Management of Feedback, and Self-Regulation Processes in Self-Directed Leadership Development**. In: *Human Resource Development Review*, 11 (2), p. 203–226. Available at: <https://doi.org/10.1177/1534484312439196> • Zimmermann, Kristin (2010): **Intercultural competence as a success factor of virtual multicultural teams: a case study on the team effectiveness of global HR teams**. Master's Thesis at Department of Communication, Intercultural Communication, University of Jyväskylä, Finland. Available at: <https://tinyurl.com/trzkfb6>

Author

Hong Kong born and Canadian raised, **Jason Chan** has been engaged in the area of English teaching and intercultural training in Hong Kong and Germany for the past 15 years. Currently he is an adjunct instructor of English and cultural studies at local higher education institutions in Germany, where he resides with his family. Always up for new challenges, he is at the moment pursuing his EdD with the University of Glasgow. **Contact** jason.chan@hotmail.de

Anzeige

Über 750 Teilnehmer/innen haben bereits unsere Hochschul-Zertifikatskurse erfolgreich absolviert!

- Interkulturelle Kompetenz
- Interkulturelle/r Trainer/in
- Interkulturelles Coaching
- Interkulturelle Mediation

Die Kurse werden im Rahmen der Wissenschaftlichen Weiterbildung der Universität Jena angeboten: www.interculture.de/wiss-weiterbildung

21. Interkulturelle Sommerakademie online: 11.-16.09.2020

interculture.de

Jena • Hamburg • Berlin

Wir stehen für die Gestaltung
nachhaltiger Beziehungen.
Global und lokal.



Wir alle haben rassistische Gehirnkapazitäten

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

Interview mit Liya Yu im Juni 2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

mokratiegesellschaften 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 Zusammenhang von »Political Brain« – einem Terminus, der in Ihren Aufsätzen oft zu finden ist.

Wir leben in Zeiten von weltweiten Ängsten und Unsicherheiten. Unsere gesellschaftlichen und globalen Probleme sind hochkomplex und oft unüberschaubar. Das führt bei vielen Menschen – ungeachtet ihrer Herkunft oder ihres kulturellen Hintergrunds – zu Ängsten. Ja, auch oder sogar besonders bei Menschen, die AfD wählen.

Doch hier ist es wichtig zu unterscheiden, wie Ängste rassifizierte und kulturelle Minderheiten in der deutschen Gesellschaft besonders treffen: Minderheiten leben hier nicht nur täglich mit einem mulmigen »Anxiety«-Gefühl, sondern sie haben oft eine blanke Furcht davor, wie Diskriminierung und Rassismus ihr physisches und mentales Wohlbefinden, ihre Bildung und Karriere, ihre materielle Existenz und ihre Familien beeinflussen und schlimmstenfalls zermalmen können. Diese Furcht hat einen tief einschneidenden Einfluss darauf, wie wir als Minderheiten durchs Leben schreiten, wie wir träumen, wie wir zur Gesellschaft beitragen, wie wir unsere doppelten kulturellen Identitäten ausleben, wie unsere Stimmen (oft nicht) gehört werden, wie wir politisch, medial und kulturell unterrepräsentiert werden.

Ich denke, dass die Civil-Rights-Bewegung und die Black-Lives-Matter-Proteste momentan wieder zeigen, dass die USA zumindest in ihrem Rassismus-Diskurs Deutschland voraus sind. In Paris demonstrieren jetzt Französinen und Franzosen gegen den Tod Adama Traorés, der vor vier Jahren ums Leben kam (Anm.

Ich denke, dass die Civil-Rights-Bewegung und die Black-Lives-Matter-Proteste momentan wieder zeigen, dass die USA zumindest in ihrem Rassismus-Diskurs Deutschland voraus sind.

d. Red.: Adama Traoré starb 2016 bei einer Polizeikontrolle in einer Pariser Vorstadt, während er brutal zu Boden gedrückt wurde). Warum brauchte es vier Jahre und eine Anti-Rassismus-Bewegung aus den USA, dass Franzosen nun *en masse* auf die Straßen ziehen? In Deutschland werden bei Maischbergers Talkrunde in der ARD nur weiße Menschen eingeladen, um über Rassismus gegen Schwarze zu sprechen. Und alle finden das selbstverständlich (unter Druck wurde in letzter Minute eine Schwarze US-Amerikanerin in die Runde aufgenommen, jedoch keine Schwarzen Deutschen)! Als Frau Maischberger von Schwarzen und anderen rassifizierten Deutschen auf Social Media deshalb kritisiert wird, bedient sie sich herablassender Sprache, die diese Menschen wie ungezogene Kinder für ihre Kritik rügt. Das ist peinlich und absolut unangebracht.

Anstatt sich den USA überlegen zu fühlen, sollte Europa einen harten und selbstkritischen Blick in den Spiegel werfen und sich fragen, was es in den letzten Jahrzehnten bezüglich der Anerkennung und Bekämpfung von strukturellem Rassismus verpasst hat. Europa muss sich fragen, wie weit es wirklich will, dass marginalisierte Gruppen volle Repräsentation als Europäer*innen bekommen. Wir wollen ohne Furcht leben können, wollen uns als volle Menschen und Europäer*innen menschlich verwirklichen können.

Da reicht es aus Sicht des »Political Brain« nicht aus, einfach zu sagen, dass man Rassismus schlimm findet, und dann hat sich die Sache erledigt. Ich erinnere mich an einen deutschen Philosophen, der meiner Argumentation mit »Wir wissen doch alle, dass Rassismus moralisch falsch ist, wozu also noch die kognitive Basis dazu erläutern?« konterte. Ich argumentiere, dass alle von uns Gehirnfähigkeiten haben, die zu Ausgrenzung und Diskriminierung führen. Wenn Menschen sich dieser nicht bewusst sind und sich dann dazu noch in politischen, medialen und kulturellen Machtpositionen befinden, können sie wirklichen Schaden anrichten. Öffentliche Amtsträger*innen, Politiker*innen, Richter*innen, Polizist*innen, Lehrer*innen, Professor*innen, Chefredakteur*innen – all diese Menschen haben eine besondere Verantwortung, weil sie ein diverses Deutschland zu repräsentieren haben. Wir müssen offen über unsere kognitiven Vorurteile und unterbewussten stereotypischen Vorstellungen sprechen, ohne gleich angeprangert und beschämt zu werden. Gleichzeitig müssen wir eine neue neuropolitische Solidarität schaffen, die uns alle zusammenbringt und nicht noch weiter spaltet.

»Anxiety Cultures« gab es schon immer. Rassismus auch. Wie hat sich die Situation durch die Covid-19-Pandemie verschärft, auch im Hinblick auf anti-asiatischen Rassismus?

Leider formen sich schon sehr früh stereotypische Vorstellungen in uns. Das ist einerseits dadurch bedingt, dass unsere Sprache und Kultur von diesen Stereotypen durchzogen ist und marginalisierte Deutsche unweigerlich, selbst schon im Kindergarten, mit impliziten und expliziten Vorurteilen in ihrer Umgebung, in Kinderbüchern und später selbst in Lehrplänen kämpfen müssen. Ich glaube, vielen Menschen, die nicht Zielscheiben solcher Vorurteile sind, ist gar nicht bewusst, wie sich Stereotypisierung und Rassismus durch alle Ebenen unserer Gesellschaft ziehen.

Besonders für Asiat*innen ist es oft eine Herausforderung, antiasiatischen Rassismus als solchen von den Medien und den politischen Eliten in Deutschland

und Europa anerkannt zu bekommen. Vor der Covid-19-Pandemie haben Asiat*innen natürlich auch schon mit täglichem Rassismus kämpfen müssen, sei es in der Schule, an der Uni oder am Arbeitsplatz. Vor allem asiatische Frauen sind starker sexueller Belästigung und sogar Gewalt ausgesetzt (beim Menschenhandel, aber auch in der Dienstleistungsbranche), da wir als schwach, unterwürfig und charakterlos gesehen werden – also als Objekte, die einfach zu dominieren sind.

Ich kenne keine Asiatin in Deutschland – weder ihre Eltern noch sie selbst und sei es mit westdeutschem oder ostdeutschem Hintergrund –, die nicht von klein auf und auf täglicher Basis mit Vorurteilen und Herabsetzungen konfrontiert ist. Wie oft habe ich bei so einer Behauptung gesagt bekommen (selbst von hochgebildeten, linksliberalen Deutschen!), dass ich übertreibe. Deshalb bin ich froh, dass ich diesen Menschen mit meiner internationalen Forschung kontern kann, sonst würde ich an dieser gespaltenen Realität und dem nicht enden wollenden Rechtfertigungsdruck in Deutschland seelisch zugrunde gehen.

Und zwar stellt sich erst einmal heraus, dass Stereotypisierung von Asiat*innen sehr wohl besteht, aber in zwiespältiger Form (Susan Fiskes Labor an der Princeton University hat dies entdeckt), d. h., wir werden einerseits als kompetent, gut in Mathe und fast wie hocheffiziente Maschinen eingestuft, jedoch werden uns menschliche Individualität, Kreativität und Wärme abgesprochen. Auch jüdische Menschen sind oft von diesem sogenannten »Envy« (Neid-Stereotyp) befallen. Das daraus resultierende sozialpolitische Verhalten ist Aggression. Historisch gesehen gibt es dazu genügend Belege, auch in Deutschlands Geschichte der Judenverfolgung. Viele jüdische Deutsche waren vor 1933 in angesehenen Berufen tätig, die Neidstereotypisierung ihnen gegenüber sehr stark vorhanden.

Man nennt diese Art der Ausgrenzung, die Asiat*innen erfahren, auch mechanistische Dehumanisierung, d. h., wir werden als kalte Maschinen ohne Emotion und Wärme eingestuft. Das führt dazu, dass wir uns mehr als andere Gruppen menschlich beweisen müssen. Auch ich

als politische Philosophin und in meiner literarischen Arbeit fand es immer schwierig, gegen dieses dehumanisierende Stereotyp anzukämpfen – zu erklären, dass ich eigentlich nicht sehr gut in Mathe bin und sehr wohl Individualität, Kreativität und menschliche Komplexität besitze. Dass eine asiatisch aussehende Deutsche wie ich mich sehr wohl in der deutschen Philosophie, Literatur und Vergangenheitsbewältigung auskennt. Dass ich im öffentlichen Diskurs mitbestimmen will, was es heißt, Mensch zu sein.

Während der Covid-19-Pandemie ist diese Art der Dehumanisierung besonders belastend, weil asiatisch gelesene Deutsche mit einem gefährlichen, tödlichen und entmenslichenden Virus gleichgesetzt werden. Selbst asiatischen Deutschen, die lange nicht mehr oder noch nie in China waren, wurden im Januar schon Arzttermine verwehrt. Sie wurden auf offener Straße beleidigt, in der Schule als »Corona« gehänselt und körperlich angegriffen. Als Deutschland im Januar und Februar noch wenige Fälle hatte, stürzten sich Medien auf Angstmache und schadenfreudige China-Berichterstattung – anstatt die deutsche Regierung und Bevölkerung rational auf die Pandemie vorzubereiten und sich zum Beispiel der eigenen Verwundbarkeit bewusst zu werden und PPE (Anm. d. Red.: Personal Protective Equipment) vorrätig aufzukaufen (was im Februar verpasst wurde).

Die Auswirkungen dieser subtilen Ausgrenzung auf täglicher Basis sind für die Betroffenen auf jeden Fall absolut schädlich, auslaugend und schmerzhaft.

Andere Gruppen, wie zum Beispiel Schwarze, arabische und türkisch gelesene Menschen, werden animalistisch dehumanisiert, d. h., sie werden oft mehr als wilde Tiere denn als gebildete und kulturell entwickelte Menschen wahrgenommen. Dies kann dazu führen, dass zum Beispiel Schwarzen und arabischen Schüler*innen in Schulen weniger eine Karriere in den Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften nahegelegt wird. In den USA widerfährt Schwarzen, dass sie oft nur als athletisch begabt angesehen werden. Des Weiteren führt diese Art der Dehumanisierung auch zu heftigeren Folgen, wie zum Beispiel der Schmerzverleugnung im medizinischen Kontext oder hemmungsloserer Polizeigewalt gegen Schwarze.

Nochmals: Den Menschen, die all dem erwidern, dass dies ja alles nicht so schlimm ist, weil bei subtilen Vorurteilen und unterbewusstem Rassismus keiner sofort geschlagen wird und man nicht gleich »Ausländer raus!« hört, möchte ich als Philosophin der Sozialen Neurowissenschaften nahelegen, dass jeglicher eklatante Rassismus immer subtil und klein anfängt und wir deshalb auch diese Formen sehr ernst nehmen müssen. Die Auswirkungen dieser subtilen Ausgrenzung auf täglicher Basis sind für die Betroffenen auf jeden Fall absolut schädlich, auslaugend und schmerzhaft.

Ich will in meiner politischen und literarischen Arbeit darauf aufmerksam machen und eine neue menschlichere Sprache finden, wie wir unsere eigenen ausgrenzenden Hirnfähigkeiten ansprechen und damit umgehen können – für eine solidarischere und friedlichere Gesellschaft in den jetzigen tief gespaltenen Zeiten.

Autorin

Dr. Liya Yu ist in Hunan, China geboren und in Deutschland aufgewachsen. Als Stipendiatin der Studienstiftung des deutschen Volkes studierte sie an der University of Cambridge (Großbritannien) und promovierte später an der Columbia University in New York. Sie war zudem als Politikwissenschaftsdozentin an der University of Virginia tätig. Ihr Buch »Vulnerable Brains: The Neuropolitics of Divided Societies« erscheint 2021 bei Columbia University Press. Sie schreibt momentan an »Lotte in Peking« (Roman). Dr. Liya Yu lebt in Berlin.

Kontakt liyayuwest@icloud.com



Geert Hofstede passed away

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

Cross-cultural understanding

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

Geert's early career

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

The pioneering IBM project

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

Geert turns to culture

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

The rest is history

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

Moral

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

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

The meaning of life

written by Gert Jan Hofstede, mid-March 2020

My father died happy

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

His life had been meaningful

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

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

What is the meaning of life?

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

Evolution and the meaning of life

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

Corona and community: divided we stand, united we fall

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

Corona and culture

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

Corona and dimensions of culture

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

Moral

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

Obituary written by Gert Jan Hofstede, son of Geert Hofstede

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

Picture © Guy Ackermans, 2019



SIETAR ist **S**ozial

SIETAR ist **I**nspirierend

SIETAR schafft **E**nergie

SIETAR ist **T**olerant

SIETAR ist **A**ktiv

SIETAR **R**eflektiert



www.sietar-deutschland.de

SIETAR-Regionalgruppen »go virtual«

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

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

Wieso jetzt also »go virtual«?

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

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

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

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

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

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

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

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

Start der 2. Auflage des Mentoringprogramms von SIETAR Deutschland

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

Start der 2. Auflage des Mentoringprogramms von SIETAR Deutschland

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

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

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



Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

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



Regionalgruppe Frankfurt/ Rhein-Main/Unterfranken

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



Regionalgruppe Hamburg/Nord

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



Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

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



Regionalgruppe München

Anna Schwark
regiomuenchen@sie-
tar-deutschland.de



Regionalgruppe Westfalen

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



Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause
regiostuttgart@
sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Südbaden

Dr. Peter Weber
regiosuedbaden@
sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

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

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

ihren Erfahrungen im Programm berichten und Fragen stellen können.

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

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

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

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



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

SIETAR Deutschland e.V.

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

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

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

SIETAR Deutschland e.V.

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

www.sietar-deutschland.de

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

Teilnahme an den
Weiterbildungen von
SIETAR Deutschland zu
Mitgliederkonditionen

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

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

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

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

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

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

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

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

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



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

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

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

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

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



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



Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich
Inhalt Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfasser*innenmeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz · paulig@mondial-journal.de · Luisa Steiner · Bonn · steiner@mondial-journal.de · Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Marco Werner · Berlin · werner@mondial-journal.de · Christiena Kirchhoff · Warstein · kirchhoff@sietar-deutschland.de **Mitwirkende** Sarah E. Braun · Jason Chan · Helga Eberherr · Gilles · Nikola Hale · Gert Jan Hofstede · Christiena Kirchhoff · Monika Krause · Romy Paulig · Daniela Rastetter · Michelle Speth · Tamara Vogel · Andreas Weiser · Marco Werner · Liya Yu **Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · info@texte-und-transkripte.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de · Jane Barry und Andrew Swift (englisches Korrekturat) **PR und Anzeigen** Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheber*innenrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor*innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter*innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 www.mondial-journal.de **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Photo by Lianhao Qu on Unsplash

SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

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

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

SIETAR Polska (Poland) www.sietar.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

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

Weitere SIETARs sind in Gründung.

Aktuelle Informationen finden sich

auf der Website von SIETAR Europa.

Andere nationale SIETARs

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

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

SIETAR Brasil www.sietar.com.br

SIETAR Chile www.sietarchile.org

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR Mexico www.sietarmexico.org

SIETAR Russia www.sietarrussia.ru

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

SIETAR Australasia www.sietaraustralasia.org

SIETAR Europa www.sietareu.org

SIETAR Southeast Asia sietarsea.org

Young SIETAR www.youngsietar.org

