

mondial2016

Themenheft Integration

Back to the Roots

Hätte die Spezies Mensch ohne Erfahrungsaustauschgar Überlebenschancen gehabt? · Seite **4**

Café Waldluft, Raving Iran und My Escape

Das Genre Dokumentarfilm widmet sich dem Themenkomplex Flucht und Utopie · Seite **6**

Folgen einer tiefen Freundschaft

Verständigung mit orchestralem Wohlklang · Seite **8**

Was ist eigentlich Integration?

Bemerkenswerte Antworten aus akademischer und alltäglicher Sicht Seite **10**

Kommunikation & Konflikt

Ein Gespräch mit Friedrich Glasl Seite **16**



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

was wäre wohl gewesen, wenn die Spezies Mensch nicht die Fähigkeit zum (kulturellen) Austausch genutzt hätte? Dieser spannenden Frage zur Menschheitsgeschichte geht ein Paläoanthropologe in dieser Ausgabe von **mondial** zum Thema Integration und Migration nach.

Was das Thema für die Menschen heutzutage ausmacht, erfahren wir von Passanten in Köln, die Nina Stojan in einer Blitzumfrage mit der Frage konfrontierte, was für sie denn Integration sei. Inhaltlich abgerundet wird das Heft durch den umfassenden Beitrag in unserer Wissenschaftsrubrik. Wir konnten Schahrzad Farrokhzad, Professorin für Interkulturelle Bildung in sozialen Organisationen, dafür gewinnen, genau den Artikel für **mondial** zu verfassen, den es aus akademischer Perspektive braucht. Sie beleuchtet und würdigt kritisch, sei es den derzeitigen Diskurs, ein differenziertes Konzept von Integration oder auch den juristischen Aspekt und seine Auswirkungen.

Auch der neu gegründete SIETAR-Arbeitskreis »Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten« widmet sich dem Themenkomplex. Auf den SIETAR-Seiten erfahren Sie zudem »Gute Gründe«, SIETAR-Mitglied zu sein oder zu werden. Außerdem wendet sich Derek Tronsgard, Mitglied des Vorstands und zuständig für PR und Öffentlichkeitsarbeit, in einem Brief an Sie persönlich.

Vielleicht ist Ihnen aufgefallen, dass diese Ausgabe etwas schmaler als die bisherige ist. Der Grund: Es ist eine Zweiteilung von **mondial** geplant, analog und digital. Damit das realisierbar wird, haben wir und der SIETAR-Vorstand uns heuer für diese **mondial**-Miniausgabe entschieden. Garniert ist dieses Heft mit unseren Klassikern wie den »15 Fragen an ...« oder den »Multikulti-Geschichtn«. Bei Letzteren geht es um einen zünftigen Grillabend – seien Sie gespannt!

Wir wünschen Ihnen eine Happy Season und wie immer viel Freude bei der Lektüre.

Ihre Redaktion

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

Gesellschaft Integration im Alltag:
beruflich, privat, in den Medien.

- 3 Was ist für Sie Integration?** Ein spontanes Stimmungsbild aus Köln *eingefangen von Nina Stojan*
- 4 Es begann im Kopf.** Bereits vor zwei Millionen Jahren machten sich Vormenschen auf den Weg, die Welt zu erobern. *der Paläoanthropologe Friedemann Schrenk im Interview mit Hubert Filser*
- 6 Von bayerischer Bergidylle, iranischen DJs und überfüllten Booten** Dokumentarfilm als Medium der Integration *Chris Kitty Telscher*
- 8 Notabene ... West-Eastern Divan Orchestra** *Romy Paulig*

Wissenschaft Integration frisch aus der Empirie.
Akademisch-wissenschaftliche Sichtweisen.

- 10 Integration – eine mehrperspektivische Betrachtung eines umstrittenen Konzepts** Über Normalitätskonstruktionen bis hin zur juristischen Verankerung *Schahrzad Farrokhzad*
- 15 Neue wissenschaftliche Publikationen**
zusammengestellt von Romy Paulig und Jasmin Bahr

Praxis Integration und Vertrauensaufbau in der interkulturellen Kommunikation in Training, Beratung, Coaching.

- 16 »In vielen Konflikten ist das eigentliche Problem, die Kommunikation überhaupt wiederherzustellen«**
Ein Gespräch mit dem Konfliktberater Friedrich Glasl
Andrea Cnyrim
- 18 Kann ich dir vertrauen? – Wo keyi xinren ni ma?**
Eine deutsch-chinesische Annäherung *Barbara Geldermann*

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk
interkultureller Professionals

- 20 Lasst uns öfter sprechen!**
SIETAR-Vorstandsmitglied Derek Tronsgard
- 22 Jobintegration von MigrantInnen und Geflüchteten**
Der SIETAR-Arbeitskreis stellt sich vor
- 22 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**

mondial Klassiker

- 24 15 Fragen an den Gitarristen Loomis Green**
- 26 Multikulti-Geschichtn**
- 27 Impressum**

Ein Gespräch mit dem Konfliktberater Friedrich Glasl

»In vielen Konflikten ist das eigentliche Problem, die Kommunikation überhaupt wiederherzustellen«



Kultur – Konflikt – Kommunikation: Das waren die Themen des SIETAR Deutschland Forums 2016 in Bonn. Als Highlight zum Thema Konflikt bereicherte Prof. Dr. Dr. h. c. Friedrich Glasl das Forum – als international renommierter Konfliktforscher, Organisationsentwicklungsberater, Mediator und Mediationsausbilder, aber auch Konfliktberater – nicht nur durch seine begeisterte und brillante Keynote im bis auf den letzten Sitzplatz gefüllten Gobelinsaal des Bonner Rathauses. Es war vor allem seine Präsenz in den Workshops und in zahlreichen tiefgehenden Einzelgesprächen mit den Forumsteilnehmern, die sein leidenschaftliches Wirken für einen besseren Umgang mit Konflikten in der Welt spürbar und für die Forumsteilnehmer/-innen erlebbar machte. Auf dem Abschlusspodium zog er mit SIETAR Deutschland Bilanz zu den Fragen, die uns zurzeit unter den Nägeln brennen.

Für mondial sprach Andrea Cnyrim mit Friedrich Glasl über letzte Chancen, sein wirksamstes Instrument bei Konflikten und darüber, was wir selbst tun können, um Konflikte zu verringern.

Herr Glasl, als Wissenschaftler und als Praktiker haben Sie Ihr Leben dem konstruktiven Umgang mit Konflikten verschrieben. Wie kam es dazu?

Das hat Wurzeln in meiner Kindheit. Ich bin 1941 in Wien geboren und habe noch Erinnerungen an die letzten Kriegswochen. Hier reifte der Vorsatz: »Das darf sich nicht wieder ereignen!«. Später war ich einer der ersten Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen in Österreich. Dabei ging es mir nicht nur darum, mich niemals selbst mit Blut zu beflecken. Ich wollte aktiv etwas tun, um Krieg zu vermeiden, und auch befrieden. So engagierte ich mich in der Friedensbewegung – und dann wurde das zum Beruf.

Viele von uns kennen Ihre Arbeit auf der Ebene von Firmen und Organisationen und wenden Ihre Modelle und Ihre sehr praxistauglichen Erkenntnisse im Unternehmenskontext schon lange erfolgreich an. Wenn wir uns heute in der Welt umschauen, betreffen uns gravierende Konflikte mit sehr hoher Gewaltbereitschaft nach einer zumindest für uns längeren friedlicher Zeit wieder auf der Mega- bzw. Supraebene. Kann man Ihre Erkenntnisse auch dafür verwenden?

Ja sicher. Und das habe ich auch in den letzten 50 Jahren immer wieder getan. Mein Schwerpunkt war zwar tatsächlich die Mesebene der Organisation. Aber ich wurde auch in vielen politischen Krisen als Berater hinzugezogen, ob im Nordirlandkonflikt, zu Zeiten von Glasnost und Perestroika am Ende der Sowjetunion, Sri Lanka oder im Ukraine-Konflikt und vielen anderen. In vielen Fällen konnte ich wirklich helfen. Und zwar genau mit denselben Methoden*, die Sie schon kennen. Es funktioniert auf allen Ebenen des Konflikts und in allen Krisensituationen: zwischen Individuen, in Gruppen und auch zwischen Staaten.

Aus welchen Konfliktsituationen haben Sie selbst am meisten gelernt, Herr Glasl?

Am meisten habe ich in den allerersten Jahren gelernt. Da musste ich alles erst entwickeln. Es gab ja in dieser Zeit kaum Ansätze, auf die ich zurückgreifen konnte. Mein Gebiet war ein völlig neues Feld. Über die Jahre habe ich dann vor allem auch gelernt, die Moden und Methoden im Management und der Organisationsentwicklung mit dem Konfliktmanagement besser zu verbinden. Eine Methode, die wunderbar in einer Situation funktioniert hat, kann in einer anderen völlig versagen. Damit muss man lernen umzugehen. Hier habe ich immer Wert auf schnelle Erkennbarkeit gelegt.

Innovations sprünge in meiner Arbeit habe ich häufig in Situationen erlebt, in denen die Beteiligten die Aussicht auf eine Lösung schon abgeschrieben hatten. Ich erinnere mich an einen besonders verfahrenen Konflikt in einem Montessori-Gymnasium in den Niederlanden, bei dem ein Mordvorwurf gegen den Ko-Rektor im Raum stand. Der Konflikt war schon auf der Eskalationsstufe 7** gelangt. Innerhalb eines Jahres hatte ich nicht nur die Kommunikation wiederhergestellt, sondern einen echten Entwicklungssprung mit den Parteien erreicht. Aber es hatte wirklich auf der Kippe gestanden. Das war die letzte Chance. Im Ergebnis habe ich statt des Zusammenbruchs einen Durchbruch erreicht.

Gab es auch Momente, in denen Sie selbst und ganz persönlich durch Ihre Arbeit in Gefahr geraten und Bedrohungen ausgesetzt gewesen sind?

Ja, die gab es. Auch Anschläge auf mich und meinen niederländischen Kollegen in Nordirland. Aber das konnte mich nicht davon abbringen, diesen Weg weiterzugehen.

Was ist Ihr wirksamstes Instrument in ganz und gar verfahrenen Situationen? Kann man denn Konfliktparteien noch erreichen, die sich selbst schon aufgegeben haben?

Da wirkt die Methode der »unerwünschten Zukunft«. Damit habe ich erstaunliche Ergebnisse erzielt. Wenn es gelang, mit den Beteiligten – und auch bei noch so verfeindeten Parteien – so zu sprechen, dass sie sich selbst bewusst wurden, was geschehen wird, wenn die Situation weiter eskaliert, also welche Folgen ihr Handeln im Fall der Verschlimmerung nicht nur für sie selbst, sondern in letzter Konsequenz für alle haben wird, dann konnte ich sie wieder an den Tisch holen und mit ihnen eine Lösung erarbeiten. Das funktioniert, wenn das Vermeiden der ganz sicher eintretenden Konsequenzen dann zu einem gemeinsamen Ziel wird, auf das man mit konkreten Maßnahmen und Schritten hinarbeiten kann. Aber das erfordert, dass man mit allen Parteien reden kann. In vielen Konflikten ist das eigentliche Problem, die Kommunikation überhaupt wiederherzustellen, mit akuten Gewaltereignissen umgehen zu können und die Wunden zu heilen. Die anderen Ziele sind dann, einerseits kurativ und langfristig die Krise beizulegen und andererseits präventiv dafür zu sorgen, dass man Krisensignale durch eine gute Diagnose früher erkennt und auch auf Anzeichen von Eskalation achtet.

Gibt es etwas, das jeder von uns tun könnte, damit es weniger Konflikte gibt?

Das ist ein langwieriger Weg. Wir können alle mit dem Wissen um die Grammatiken und Dynamik von Konflikten helfen, Krisen im Kleinen und im Alltag zu vermeiden. Je mehr Menschen um die Dynamik von Konflikten wissen, je mehr Bewusstsein dafür da ist, welche Gefahren von ihnen ausgehen und wie man ihnen bege-

nen kann, desto größer wird unser aller Chance auf eine friedlichere Zukunft. Wir handeln aber leider viel zu oft unter unserem Entwicklungsniveau, auf einer Stufe, die wir bereits zurückgelegt haben: Vierzigjährige denken und handeln wie Pubertierende! Das ist schade.

Und jetzt stehen wir vor der Aufgabe, die Teufelskreise, in denen Konflikte und Krisen sich drehen, erst gar nicht entstehen zu lassen oder sie zu durchbrechen, sobald wir sie irgendwo in unserer Umgebung erkennen. Denn das große Ganze und das Unmittelbare in unserer direkten Umgebung, auf das wir alle jederzeit Einfluss haben, hängen zusammen. Das fängt schon bei einer scheinbar harmlosen abwertenden Bemerkung an; der Betroffene gibt das zurück plus ein bisschen mehr – und schon drehen wir am Teufelskreis mit und werden von ihm gedreht.

Der einzige Weg ist deshalb: Selbststeuerung, Kontrolle über uns selbst! Genau darum geht es im erfolgreichen Konfliktmana-

gement immer. Und da helfen ganz simple Taktiken, die wir alle eigentlich schon kennen, wie zum Beispiel erst einmal abzuwarten, bevor wir es dem anderen zurückgeben, Zeit und Kontrolle über uns selbst zurückzugewinnen und einen kühlen Kopf zu bewahren.

Vielen Dank für dieses Gespräch.

** Etwa die Konfliktbehandlung mittels Indikatorenkompasses, Bestimmung von Konfliktypus und Eskalationsstufe sowie Auswahl der Interventionsstrategie, u. a. Moderation, verschiedene Formen von Mediation, von Schieds- oder Gerichtsverfahren etc.; Konsens über unerwünschte Zukunft, GRIT-Technik.*

*** Eskalationsstufe 7 ist die Stufe der »begrenzten Vernichtungsschläge« im 9-stufigen Eskalationsmodell nach Glasl. Sie gliedert sich zwischen Stufe 6 »Drohstrategien« und Stufe 8 »Zersplitterung«. Stufe 9 zieht die Konfliktparteien »gemeinsam in den Abgrund«.*

Prof. Dr. Andrea Cnyrim lehrt und forscht im Bereich der Interkulturellen Kommunikation an der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Kompetenzentwicklung, Verhandlung, Konfliktmanagement sowie Mehrsprachigkeit, interkulturelle und kommunikative Stile und auch interkulturelle Öffnung. Sie ist Mitherausgeberin der SIETAR-Schriftenreihe »Beiträge zur interkulturellen Zusammenarbeit«. Seit 1992 ist sie als freiberufliche interkulturelle Trainerin, Coach sowie in der interkulturellen Beratung tätig und konnte zahlreiche Praxiserfahrungen sowohl in renommierten Unternehmen unterschiedlichster Branchen als auch in NGOs und im öffentlichen Sektor sammeln. 2016 erschien ihre Business Toolbox Interkulturelle Kompetenz im Stark-Verlag.

Mehr Informationen und Kontakt www.cnyrim.net und www.trigon.at



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

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

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



Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

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



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

Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** einmal jährlich · **Inhalt** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion.
Chefredaktion Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz paulig@mondial-journal.de · Johannes Klemeyer · Stuttgart · johannes.klemeyer@crossculture-academy.com **Autorinnen und**

Autoren Nina Stojan · Hubert Filser · Chris Kitty Telscher · Romy Paulig · Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad · Jasmin Bahr · Prof. Dr. Friedrich Glasl · Prof. Dr. Andrea Cnyrim · Dr. Barbara Geldermann · Johannes Klemeyer **Lektorat** Romy Paulig · Chemnitz · info@texte-und-transkripte.de · Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de **Anzeigen** Derek Tronsgard · Frankfurt/M. · tronsgard@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben, liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autoren bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Haltenden. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · www.mondial-journal.de · **Klimaneutral gedruckt**

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

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

SIETAR España (Spain) www.sietar.es

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Ireland www.sietarireland.net

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

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at

SIETAR Polska (Poland) www.sietar-polska.pl

SIETAR Switzerland www.sietar.ch

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

Andere nationale SIETAR

SIETAR Arabia www.sietar-me.org

SIETAR Argentina www.sietarargentina.org

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

SIETAR India www.sietarindia.org

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

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