



Interkulturelle Kommunikation

**Theoretische Einführung und Sammlung
praktischer Interaktionsübungen**

5. überarbeitete und erweiterte Auflage

Helga Losche, Stephanie Püttker



Gelbe Reihe : Praktische Erlebnispädagogik



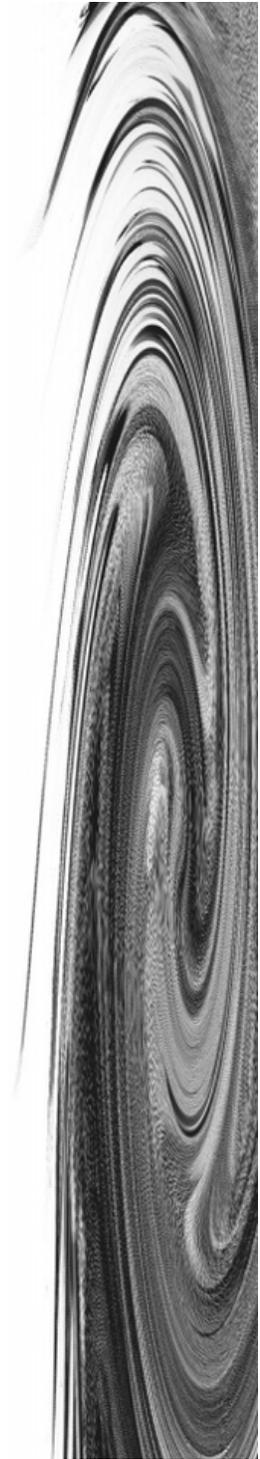
Interkulturelle Kommunikation

**Theoretische Einführung und Sammlung
praktischer Interaktionsübungen**

5. überarbeitete und erweiterte Auflage

Helga Losche, Stephanie Püttker


ziel
Gelbe Reihe : Praktische Erlebnispädagogik



Dieser Titel ist auch als Printausgabe erhältlich
ISBN 978-3-940 562-28-9

Sie finden uns im Internet unter
www.ziel-verlag.de

Wichtiger Hinweis des Verlags: Der Verlag hat sich bemüht, die Copyright-Inhaber aller verwendeten Zitate, Texte, Bilder, Abbildungen und Illustrationen zu ermitteln. Leider gelang dies nicht in allen Fällen. Sollten wir jemanden übergangen haben, so bitten wir die Copyright-Inhaber, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Inhalt und Form des vorliegenden Bandes liegen in der Verantwortung der Autoren.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-944 708-16-4

Verlag: ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH
Zeuggasse 7 – 9, 86150 Augsburg, www.ziel-verlag.de
5. überarbeitete und erweiterte Auflage 2009

Grafik und Petra Hammerschmidt, ***alex media***
Layoutgestaltung: Zeuggasse 7, 86150 Augsburg

Bildnachweis: Adrian Schaffrath, Jürgen Sandmann, Shutterstock

Gesamtherstellung: Friends Media Group GmbH
www.friends-media-group.de

© Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert

oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

eBook-Herstellung und Auslieferung:
HEROLD Auslieferung Service GmbH
www.herold-va.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einleitende Gebrauchsanweisung

Teil I: Interkulturelle Kommunikation

1. Kultur und Interkulturelles Lernen

1.1 Wer oder was bestimmt Kultur?

1.2 Warum machen die das ganz anders als wir?

- Kulturkreise
- Kulturstandards
- Kultur: die „kollektive Programmierung des Geistes“
- Definition von Interkultur

1.3 Wie lernt man Kultur?

2. Herausforderungen in der interkulturellen Begegnung

2.1 „Störfall“ Kommunikation

- Reden ist nicht nur zweideutig ...
- Sprachgebrauch vermittelt eigenkulturelle Standards
- Fremdsprache: „He's got a hand like a foot.“
- Lass mich hören wie Du sprichst...
- Kommunikationsstrategien
- Körpersprache: Ganz ohne Worte ...

- Soziale Beziehungen
- Verständigung und Verstehen

2.2 Interaktionsfall/en

- Wahrnehmung
- Wahrnehmungsvereinfachungen
- Weitere Wahrnehmungsverzerrungen
- Angst

3. Internationale Teamarbeit – interkulturelle Zusammenarbeit

Gruppe oder Team? Multikulturell und virtuell?

3.1 Herausforderungen in der Zusammenarbeit internationaler Teams

3.2 Die Säulen effektiver internationaler Teamarbeit

- Gemeinsames Ziel und Verständnis vom Ziel
- Prozesse und Kommunikation abstimmen
- Gegenseitiges Vertrauen

3.3 Von multikultureller Teamarbeit zu interkultureller Zusammenarbeit

- Wird unter Teamarbeit überall das gleiche verstanden?
- Die kulturelle Herkunft als Basis für Missverständnisse auch in der internationalen Teamarbeit
- Kulturell unterschiedliche Konfliktstrategien

3.4 Wichtige Inhalte für die Entwicklung internationaler Teams

4. Interkulturelle Interaktions- und Kommunikationskompetenz

- Was sollte man können?
- Was ist unter „interkultureller Kommunikations- und Interaktionskompetenz“ zu verstehen?

- Wie wird man interkulturell sozial kompetent?

5. Interkulturelle Interaktionsübungen

- Kultur spielend lernen?
- Die Auswahl der Übungen
- Übungen sind nicht interkulturell
- Was sollte die Leitung können?
- Hinweise zum Gebrauch der Übungsanleitungen

Teil II

Interkulturelle Interaktionsübungen

Danksagung

Ahnengalerie

Alle in einem Boot

Assoziationen

Bei den Dardanianen

Blickkontakt

Blinde Raupe

Blindes Quadrat

Brückenbau

Double

Entscheidung

Farbe bekennen

Fingerskala

Flirten

Fremdes Land

Geschwistersuche

Heiteres Begrifferaten
Hörspiel
Ihre Hoheit und Gefolgsleute
Infokarussell
Internationaler Café-Klatsch
Interview
Kuchentheke
Kulturelle Statue
Magischer Stab
Memory
Multistan
Namensbalken
Neuland
Ohne Worte
Peter und Hans
Plagiat
Plane falten
Reisemesse
Schon gehört?
Spinnennetz
Sprachlos
Sprachmelodie
Stadtführung
Standpunkte
Steckbrief
Strukturierte Kontroverse
Telefonieren
Typisch
Übersetzung
Verbal kopieren

Vertrauenspendel

Völkerball

Wer war's?

Wichtelfeedback

Wörtlich genommen

Wurzeln schlagen

Zeitkapsel

Zu Gast bei den Albatrossen

Zwei mal Vier

Anmerkungen

Literaturverzeichnis

Die Autorinnen

Vorwort

*Nur eins habe ich gelernt.
In meinem Vaterlande heißt es gewöhnlich:
„Lass dich nicht biegen, und wenn es dabei auch zum Bruche kommt.“
In China dagegen gerade umgekehrt:
„Lass dich biegen, aber lass es nicht zum Bruche kommen.“
(Sir Robert Hard nach A. Thomas in Schroll-Machl, 2007)*

„Die Fähigkeit, zu kommunizieren bestimmt die Qualität der Beziehung von Menschen. Kommunikation hat viele Seiten: verbal, nonverbal, durch Gestik und Mimik, tasten, fühlen, spüren und Sprache“¹. Dass die Kommunikation zwischen Menschen mit so unterschiedlichen kulturellen Ausgangspositionen wie im obigen Zitat von Sir Robert Hard äußerst kompliziert sein kann, lässt sich leicht erahnen. Damit steht auch die Qualität der Beziehungen auf dem Spiel. In der heutigen globalisierten Welt wird es mehr und mehr zu einer neuen Pflichtdisziplin, sich in interkultureller Kommunikation zu schulen, denn Beziehungen mit mehreren Kulturkreisen werden langsam Alltagsnormalität. Und: Obwohl es sich oft schon so „normal“ anfühlt, steckt gerade dahinter die Gefahr, unbemerkt über kulturelle Missverständnisse in der Kommunikation zu stolpern, da die Dynamik einer Kultur sehr nachtragend und oft unbewusst funktioniert.

Es ist uns ein Anliegen, dass unser Buch als ein Baustein in der „Aufdeckung“ dieser Missverständnisse dient.

Mit dieser neuen Auflage wollen wir Menschen sowohl aus pädagogischen Bereichen wie auch aus der Wirtschaftswelt

ansprechen. Alle Gruppenleiter, Trainer, Lehrer ...– kurz: alle, die mit multikulturellen Gruppen zu tun haben sollen eine praktische Handreichung hinterlegt mit theoretischem Basiswissen in unseren Übungen finden.

Die „neuen“ Übungen in dieser Auflage sind keine Neuheiten an sich, sondern es befinden sich z.B. Klassiker aus der Erlebnispädagogik wie die Problemlösungsaufgabe „das Spinnennetz“ darunter. Die spezielle Perspektive allerdings, der interkulturelle Blickwinkel, unter der diese Übungen und Auswertungen beschrieben werden, mögen für den ein oder anderen noch nicht bekannt sein. Die bereits in vorheriger Auflage beschriebenen Übungen sind größtenteils aktualisiert, bzw. nach neuen Erfahrungen angepasst worden. Alle Übungen sind selbst erprobt und immer wieder anders gespielt worden.

Wir möchten bereits an dieser Stelle darauf hinweisen, dass trotz unserer universalen Anleitungen jede Gruppe aus verschiedenen Menschen in Interaktion besteht und ein jeweils eigenes System bildet. Daher bedarf es grundsätzlich immer der Sensibilität und Empathie der Übungsleitung, um einschätzen zu können, wann welche Übung wie und mit wem zielführend ist und wann vielleicht eher sogar kontraproduktiv.

„Interaktion“ findet eben auch statt zwischen der Übungsleitung, den TeilnehmerInnen, der Situation, der Laune, dem Können, dem Vorwissen. Die Anleitungen sollten daher als Anregungen verstanden werden und nicht als fertige Rezeptur.

Unser Verständnis von interkulturellen Übungen beinhaltet u.a., dass sie Möglichkeiten für jeden einzelnen bieten sollten, auf den anderen zuzugehen ohne sich dabei selbst zu verlieren. Das heißt z.B. für eine bikulturelle Gruppe sollte es Herausforderungen für beide

Kulturangehörigen geben und sich nicht nur eine Seite auf die andere zubewegen.

Erlebnispädagogik

Im klassischen Sinne der Erlebnispädagogik kommen wir damit dem Prinzip des Erweiterns der Komfortzone nahe: Nur wenn ich mich hin und wieder am Rand meiner Komfortzone (der Zone des Bekannten, Wohlfühlens, Gewohnten,...) aufhalte und mich dosiert in die Stresszone (der Zone des Neuen, Ungewohnten, Verunsichernden...) bewege, begeben sich in die Zone des Lernens und kann damit meine Komfortzone und meine (interkulturelle) Handlungskompetenz erweitern.

Während Erlebnispädagogik ursprünglich in der Jugendarbeit ihren Ausgang nahm, hat sich diese in der Zwischenzeit als Erfahrungslernen (experiential learning, action learning, outdoor training) besonders im Bereich der Teambildung und -entwicklung schon längst im Personaltraining der Unternehmenswelt durchgesetzt. Unserer Meinung nach ist solches Erfahrungslernen auch gerade für das hochaktuelle Thema der „internationalen Teamarbeit“ eine sehr effektive Methode, die Qualität der Teamarbeit zu steigern. Das gilt besonders auch für „virtuelle“ – d.h. über den Erdball verteilte – Teams, denn gerade diese brauchen Möglichkeiten, sich von Angesicht zu Angesicht leibhaftig zu erleben, um dann auch effektiv virtuell zusammenarbeiten zu können. Es reicht nicht aus, nur die allgemeinen Stereotypen und Vorurteile der jeweiligen Kulturen theoretisch zu kennen, um multikulturelle Teamarbeit zu verbessern. Kulturen sind keine statischen Container, sondern dynamisch und ihre Menschen können nicht in feste kulturelle Schubladen geschoben werden. Im interkulturellen Kontext ist es nötig, eine neue und eigene Teamkultur zu entwickeln, in der Empathie und

gemeinsam erarbeitete Kommunikationsregeln und -abläufe etabliert werden. So werden die Vorteile der spezifischen individuellen Ressourcen auf der Basis von Wertschätzung genutzt, anstatt die verschiedenen kulturellen Wurzeln abzuschneiden, trocken zu legen.

Diese Art von Teamwork kann nicht nur theoretisch gelernt werden. Die Mitarbeiter müssen konkrete Erfahrungen sammeln, wie miteinander arbeiten in der jeweiligen Kombination funktioniert und was jedes einzelne Teammitglied tun kann, um die Zusammenarbeit zu verbessern. Die erlebnispädagogischen Problemlösungsaufgaben bieten genau dafür Möglichkeiten an und geben viel Raum für „Aha-Erlebnisse“.

Helga Losche/Stephanie Püttker

Einleitende Gebrauchsanweisung

Wahrscheinlich arbeiten Sie mit Menschen aus anderen Ländern.

Sicher arbeiten Sie mit Inländern.

Vielleicht haben Sie auf das Reizwort „interkulturell“ reagiert.

Vielleicht aber auch mehr auf „Interaktion“, „Kommunikation“ oder „Übungen“.

Vermutlich suchen Sie etwas „für die Praxis“.

Eventuell ja auch ein wenig (oder mehr) Theorie.

Für all diese Fälle sind die folgenden Seiten geschrieben.

Wenn Sie zu blättern beginnen, interessieren Sie sich vielleicht zunächst für die Übungen. Spielerisch anmutende Interaktionsübungen machen Laune.

Also warum nicht mit den Übungen beginnen?

Sie sollen den Zugang zu einem Thema erleichtern, das mittlerweile alle Bereiche des Miteinanders in unserer Gesellschaft durchzieht: Bildung, Gesundheit und Soziales, Personalentwicklung ebenso wie den Ein- und Verkauf von Gütern oder Dienstleistungen, Beratung wie Vortrag, um nur einige Beispiele zu nennen.

Der theoretische Hintergrund ist zu verstehen als Hilfestellung, die Erfahrungen einzuordnen, zu verarbeiten und zu erweitern. Da der vorliegende Rahmen allerdings nur eine äußerst komprimierte Darstellung zulässt, entstanden dadurch zwangsläufig Auslassungen.

Für alle, die sich noch eingehender mit dem Thema befassen wollen, finden sich daher am Ende des Buches ausführliche Literaturangaben. Für all jene, denen der Theorieteil eher zu umfangreich ist, sei auf die schwarz umrandeten Kästchen im Text hingewiesen: darin befinden sich die jeweils wichtigsten Statements. Und für jene, die sich vielleicht Appetit auf die Theorie holen wollen, beinhalten die grauen Kästchen vorwiegend Beispiele zur Materie.

Auch in diesem Text hat – mangels besserer Alternativen – das große „I“ Einzug gehalten. Das macht manchen Satz vielleicht etwas anstrengender, wird aber (hoffentlich) den vielen LeserInnen, TrainerInnen, TeilnehmerInnen besser gerecht.

Damit wäre aber auch schon das Wichtigste zum Text gesagt. Jetzt liegt es bei Ihnen, wie Sie in Interaktion treten – mit dem Text, den Übungen und vor allem Ihren TeilnehmerInnen.

Für Erfahrungen mit den Übungen und dem Thema sowie Anregungen dazu, sind wir immer dankbar.



1. Interkulturelle Kommunikation

1. Kultur und Interkulturelles Lernen

„Von den Fremden nimmt man (also) zunächst nur ein Bild wahr, das sich zusammensetzt aus vielfältigen Vorannahmen und Eindrücken, aus den Phantasien über die fremde Kultur. Deshalb verweist jede Auseinandersetzung mit Fremden unausweichlich zurück auf die eigene Kultur. Will ich das Fremde verstehen muss ich zuallererst mich selbst, meine eigene Kultur und meine eigene historische und soziale Situation verstehen und begreifen. Gerade das aber macht die Auseinandersetzung mit Fremden so schwierig, weil die Wahrnehmung des fremden auf das engste verflochten ist mit der eigenen Geschichte.“²

1.1 Wer oder was bestimmt Kultur?

Wie umfassend und zugleich uneinheitlich „Kultur“ verstanden wird, zeigt sich in wissenschaftlichen und Alltagsdefinitionen gleichermaßen. So wird „Kultur“ zum Beispiel gleichgesetzt mit

- Kunst, Theater, Literatur, Malerei,
- Verhaltensregeln und „Benimm“,
- „Zivilisation“ (welche man selbst hat, die anderen aber nicht) oder:
- „Stark vereinfacht: Die Art und Weise wie wir hier die Dinge tun.“³

Aber auch die Wissenschaft ist noch zu keiner einheitlichen Definition gelangt. In einem entsprechenden Vergleich unterschieden Kulturanthropologen über 150 verschiedene Definitionsversuche zum Begriff „Kultur“.⁴

„Kultur“ wird nach wie vor je nach wissenschaftlicher Ausrichtung und Absicht anders definiert. Wichtig ist daher, dass eben diese jeweilige Absicht und Vorstellung von Kultur präzisiert und damit die Verständigungsgrundlage deutlich wird.

Bis in die späten sechziger Jahre hinein wurde Kultur eher als enger Oppositionsbegriff benutzt: Kultur vs. Natur oder vs. Massenkultur. Erst danach ging man dazu über, den Kulturbegriff zu erweitern und Kultur als eine soziale Praxis zu sehen: als einen Zusammenhang lebensweltlicher Orientierung (Schütz/Luckmann) oder als Wissensvorrat, aus dem sich Kommunikationsteilnehmer mit Interpretationen versorgen (Habermas)⁵.

Kultur ist ein Orientierungssystem

Ausgehend von der Austauschforschung⁶ soll Kultur auch hier als solch ein *Orientierungssystem* verstanden werden, Kultur als ein dynamisches Netzwerk und nicht als statischer Container⁷. Der Psychologe Alexander Thomas definiert *Kultur* als

„... ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein spezifisches Handlungsfeld für die sich der jeweiligen Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen und schafft damit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung.“⁸

Kulturstandards

Verschiedene Fachleute haben daran gearbeitet, Möglichkeiten zu finden, mit denen sich Kulturen vergleichen lassen. Bei der Erforschung der jeweiligen kulturspezifischen Orientierungssysteme entwickelte z.B. A. Thomas die „*Kulturstandards*“, unter die sich alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns subsumieren lassen, „die von der Mehrheit der Mitglieder einer Kultur als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden.“⁹ Kulturstandards bestimmen demzufolge Essgewohnheiten ebenso wie Arbeitsverhalten, das politische System wie religiöse Gebräuche, Erziehungsregeln wie Sprachverhalten, sinnliche Wahrnehmungen wie deren verbale Definition, Werben um das andere Geschlecht wie Beerdigungsrituale, Bekleidung wie Nahrungsmittel.

Kulturstandards beschreiben dabei diese Charakteristika auf generalisiertem Niveau als ein Orientierungssystem – sie beschreiben keine Individuen. Es gibt einen Normbereich, den „Standard“, der ein bestimmtes Verhalten als kulturelle Tendenz in ihrem höchsten Ausmaß beschreibt. Keiner verinnerlicht aber wohl alle kulturellen Standards in Reinform und man hält sich daher viel mehr im Toleranzbereich auf. Die Grenzen zu Verhaltensweisen von Angehörigen anderer Kulturen sind daher fließend.¹⁰

Kulturen schaffen spezifische materielle und immaterielle Ausdrucksformen

Was aber, wenn in einer multikulturellen Begegnung, d.h. zwischen verschiedenen Kulturen, *unterschiedliche Standards* des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns aufeinander treffen? Wenn das eigenkulturelle Orientierungssystem eben *keine Orientierung* hinsichtlich Erwartung, Interpretation und

verhaltens-/begegnungssteuernden Reaktionen mehr bietet? Und vor allem: wann und wie kann aus „multikulturell“ „interkulturell“ werden?

Was, wenn *Multikulturalität*¹¹ zu einem zwangsläufigen Merkmal vieler Gesellschaften wird oder doch zumindest starken Einfluss ausübt? Ist dies nicht bereits geschehen und inzwischen eine Tatsache? Die Globalisierung ist in vollem Gange: Expandierende internationale Wirtschafts- und Handelsbeziehungen, zunehmende Verquickung unterschiedlicher Nationen auf diplomatischer und militärischer Ebene, internationale Kontakt- und Austauschprogramme privater und wissenschaftlicher Art, ein ständig expandierender Tourismus, rapide sich ausweitende Daten- und Informationsnetze, ganz zu schweigen von einer Migrationsbewegung unanschätzbaren Ausmaßes. Das heißt: in zahlreichen Lebenswelten ist Multikulturalität bereits aktuelle Realität und nicht mehr wegzudenken.

Unter der bezeichnenden Überschrift „Wie ein Märchen“ berichtete das Magazin „Der Spiegel“¹² schon vor Jahren über eine afrikanische Asylbewerberin, die sich als Oberhaupt der Ashanti durch ihren eigenen Stamm verfolgt sah. Als sakrale Fürstin sollte sie neben weltlicher Politik auch kultische Opferzeremonien an die Götter zelebrieren. Selbst jedoch als Christin erzogen, verweigerte sie sich der zwangsweisen Unterrichtung und floh außer Landes. Dem Glauben des Stammes zufolge ließen die vernachlässigten Riten großes Unheil erwarten. Da eine neue Fürstin jedoch erst nach dem Tode der alten berufen werden konnte, fürchtete die junge Frau um ihr Leben.

Das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge lehnte ihren Antrag wegen mangelnder Glaubwürdigkeit ab, was auch höchst richterlich bestätigt wurde. Ihre Unglaubwürdigkeit wurde begründet mit unterschiedlichen Angaben zu Daten und chronologischen Details.

Unterschiedliche Standards erschweren die Verständigung zwischen verschiedenen Kulturen und werden oft als Bedrohung der eigenen angesehen. Zwar gibt es einen gewissen Toleranzbereich innerhalb dessen Verhaltensweisen und Einstellungen hingenommen werden, außerhalb dieser Grenzen jedoch abgelehnt und sanktioniert werden.

Eigene Kulturstandards, wie die hier zur Bestimmung der Glaubwürdigkeit herangezogenen, stehen u.U. im Gegensatz zu den fremden:

Unsere Art der Zeitrechnung mittels Tages- und Monatskalender, ständiger Berieselung durch die Medien, die jede Sendung mit unzähligen Hinweisen auf Tag und Uhrzeit versehen, unsere „Manie“ die Uhrzeit modisch am Handgelenk zur Schau zu tragen contra die Bestimmung von Zeit durch einen anderen Lebensrhythmus, durch natürliche oder außergewöhnliche Ereignisse in „unzivilisierten“ Gesellschaften.

Die häufigen Gegensätzlichkeiten zwischen verschiedenen Normen lassen Verunsicherung und damit rasch Ablehnung und Verurteilung aufkommen, ein Mechanismus, der angesichts der Orientierungsfunktion von Kulturstandards verständlich ist.

Kulturen sind wandelbar und beeinflussen sich gegenseitig

Trotzdem fordert Kultur, wie jedes gesellschaftliche Produkt, ständige Anpassungs- und auch Veränderungsbereitschaft aus sich heraus. Innovative *intra*kulturelle Schübe¹³ nehmen hier genauso Einfluss, wie die Übernahme fremdkultureller Handlungen und Symbole.

Die mittlerweile gerne akzeptierte ausländische Küche, der beliebte Döner Kebab, die oft beklagte Amerikanisierung unserer Sprache und Lebensweise, längst gängige Kleidungsstücke wie Jeans, Sari oder Poncho, viel besuchte Yoga- oder Meditationskurse sind Auswirkungen interkultureller Kontakte.

Gleiches gilt aber auch für die Zerrissenheit von Arbeitnehmern und Familien mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer ursprünglichen Werte, Normen und Ideale und den Anforderungen ihrer „zweiten Heimat“.

Unterschiedliches Rollenverständnis von Geschlechtern, Generationen, Amtsträgern trägt ebenso zur allgemeinen Desorientierung bei wie unterschiedliche Anlage, Ausführung und Interpretation von gesellschaftlichen, politischen und religiösen Standards die in alle praktischen Lebensbereiche hineinwirken.

Sinn von Kultur

Ge- und erlebte Zugehörigkeit zu einer Kultur verleiht Orientierung in einem komplexen gesellschaftlichen Gefüge und macht damit erst handlungsfähig. Kultur typisiert Situationen und Probleme ebenso, wie ihre Lösungsmöglichkeiten. Sie verleiht kulturelle Identität und schafft daher ein Identitätswohlgefühl. Sie ermöglicht Kommunikation und Routinehandlungen, die unbewusst ablaufen und somit unsere Aufmerksamkeitsspanne freigeben, um uns gleichzeitig auf anderes zu konzentrieren. Sie gibt unserem Handeln eine Plausibilität und einen Sinn: Kultur hilft uns, die enorme alltägliche Komplexität des Lebens zu reduzieren.

Veränderung durch Übertragung

Sie steht immer auch im Zusammenhang mit ihrer natürlichen Umwelt¹⁴ und lässt aus dieser heraus bestimmte notwendige Standards entstehen, so dass die Übertragung von Symbolen und Handlungen aus einer Kultur in eine andere immer auch eine entsprechende Veränderung bzw. Adaption an die Gegebenheiten erfahren muss. Anders ausgedrückt, *Inhalte und Ideen von Symbolen und Handlungen können nicht automatisch übertragen werden.*

So lässt nicht jede türkische Frau mit Ablegen des Kopftuches ihre islamische Erziehung zurück, kann Yoga ohne die entsprechende östliche Philosophie zu einer eher körpergymnastischen Übung werden und „mexikanische“ Küche hier zwangsläufig nur eine milde Variante sein, da unser Verdauungssystem anderen Notwendigkeiten unterliegt als in einem heißen Land.

Jede Übertragung bedingt eine zwangsweise Verformung und damit Anpassung an das vorhandene System, womit sich zugleich die Inhalte verändern. Es entsteht etwas Neues und damit auch die Fortschreibung von Kultur.

Kulturelle Identität

Der Verlust „kultureller Identität“ ist eine immer wieder aus verschiedenen Lagern dringende Warnung. Schnell gleichgestellt mit „nationaler Identität“ und – versteckt – mit persönlicher Identität, droht das beliebte Schlagwort zur rechts- wie linksextremen, politischen wie pädagogischen Keule zu geraten. „Identität“ wird gehandelt wie „eine Eigenschaft, die Menschen bei der Anpassung an eine fremde Kultur behindert, oder ein legitimer Besitz, der Menschen geraubt wird.“¹⁵

Dementsprechend werden Konzepte zur Wahrung oder Beeinflussung von „Identität“ vertreten:

*„Stabilisierung“ zur Erhaltung,
„Restaurierung“ zur Rückkehrförderung,
„Veränderung“ zur Integration.¹⁶*

Identität ist kein Persönlichkeitsmerkmal, sondern eine Haltung

In jedem Fall wird von einer fest umreibaren kulturellen Identität mit klar differenzierbaren Attributen ausgegangen. Identität in ihrem ursprünglichen, psychologischen und soziologischen Sinne war jedoch immer schon nur ein Konstrukt zur Beschreibung der Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt.

„Identitätsbildung“ ist einem fortwährenden Wandel unterworfen, ist Vermittlung zwischen Individuum und Gesellschaft. Identität ist kein Persönlichkeitsmerkmal, das einmal erreicht unveränderlich ist, sondern eine Haltung, die in jeder Interaktionssituation neu gewonnen und behauptet werden muss.¹⁷

Dies trifft auch zu für kulturelle Identität, die sich laut Raveau auf einer synchronen Ebene durch biogenetische, territoriale, linguistische, religiöse, ökonomische und politische Indikatoren ausmachen lässt, in einer diachronen Dimension zusätzlich durch eine gemeinsame Vergangenheit und Zukunft. Die damit kollektiven Erfahrungen und die Schaffung eines gemeinsamen Mythos legen den Grundstein für eine gemeinsame Identittsbasis.¹⁸

Im Gegensatz hierzu steht eine nationale Identität, die durch oft willkürliche (kriegerisch erzwungene) Staatsgrenzen gekennzeichnet ist und ihre Inhalte u.a. aus (politischen) Systemen, Institutionen, Symbolen und Rechtsansprüchen zieht.

Gefährdung durch andersartige Lösungsstrategien

„Identität“, „Identitätssuche“ als Synonym für den Wunsch nach Einheit mit sich selbst in einer Gesellschaft, die gekennzeichnet ist durch eine ständig zunehmende Pluralisierung ihrer Lebenswelten, die immer mehr Individualität fordert und doch zugleich verhindert, muss durch jede weitere Infragestellung ihrer vermeintlichen Wahrheiten noch weiter verunsichert werden. Jede Konfrontation mit anders gearteten Lösungen gleicher oder ähnlicher Problemstellungen bedeutet eine Infragestellung der eigenen Strategie.

Je größer die eigene grundsätzliche Unsicherheit ist, je gefährdeter das Erreichen des verfolgten Zieles scheint, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit der Ablehnung des Andersartigen.

Die Ausgrenzung soll dann letztlich der inneren Stabilität dienen, sei es auf individueller, nationaler oder kultureller Ebene.

Identität: Gleichbleiben in und durch Veränderung

„Identität“ zu „haben“, eine „gesicherte“ Position einzunehmen und um jeden Preis zu verteidigen, wirkt häufig als verlockende Lösung, angesichts eines beständigen Wandels. „Diese Illusion spiegelt die

Belastung des Individuums durch die Flexibilität und Dynamik (der Gesellschaft – d. Verf.) und sein Bedürfnis nach Entlastung. Ein gesellschaftlich zu verstehender Identitätsbegriff hat aber notwendigerweise die Dynamik der Gesellschaft in sich.“¹⁹

Ein dynamischer Identitätsbegriff zielt ab, auf eine „Kontinuität in der Diskontinuität“, auf ein „Gleichbleiben in und gerade durch die Veränderung“.²⁰ Diese bedeutet für die jeweilige Minderheit, „Neues aufzunehmen und an Altem festzuhalten“, und für die Aufnahmegesellschaft das gleiche: „Sie können ihre Identität nur erhalten, wenn sie subjektiv und objektiv die Realität der Multikulturalität wahrnehmen und akzeptieren können.“²¹

1.2 Warum machen die das ganz anders als wir?

„Unterschiede zu erkennen, das ist die Voraussetzung zur zwischenmenschlichen Kommunikation“²²

Kultur lässt sich offensichtlich nicht nur im Singular betrachten. Unterschiedliche Kulturen stellen den Einzelnen und ganze Gesellschaften vor schwerwiegende Verständigungsprobleme.

Wie aber Unterscheidungen treffen?

Gibt es klare Abgrenzungen zwischen den einzelnen Kulturen und nach welchen Kriterien sollen Zuordnungen vorgenommen werden?

Und vor allem: wie hilfreich kann eine derartige Kategorisierung unterschiedlicher Kulturen in der Praxis überhaupt sein?

Kulturkreise

Im Alltag wird häufig oberflächlich zwischen so genannten „Kulturkreisen“ unterschieden. Der „europäische“ wird einem „amerikanischen“, „asiatischen“ und „afrikanischen“ gegenübergestellt – eine Einteilung die angesichts einer immer größeren Vielfalt von Nationen, die einander begegnen, sich als zunehmend unzureichend erweist. Schon unsere unmittelbaren östlichen „europäischen“ Nachbarn sind für uns oft nur schwer einschätzbar, um wie viel verwirrender noch sind die unterschiedlichen Reaktionen und Verhaltensweisen von verschiedenen asiatischen oder afrikanischen Kulturen. Offenbar reicht es nicht, einem Asiaten aufgrund seiner Physiognomie bestimmte Attribute und Verhaltensweisen zuzuordnen. Nicht alle Asiaten lächeln ständig (japanisch).

Welche Orientierungsmöglichkeiten bleiben also? Gibt es Unterscheidungsmerkmale oder Typologien, die eine Antizipation und damit Einstellung auf das zu erwartende Verhalten eines fremdkulturellen Gegenübers ermöglichen und damit auch die Reduktion von Missverständnissen, Unsicherheit, Angst, Abwehr?

Kulturstandards

Bei der Begegnung mit einer fremden Kultur werden zunächst die bisherigen Erfahrungen, Einsichten, Erkenntnisbestände, internalisierten Werte und Beurteilungsmaßstäbe herangezogen und zur Orientierung genutzt. Das folgende Beispiel zeigt, dass das nicht unproblematisch ist:

„Wenn man in Deutschland einen Fremden ohne Not anspricht, schaut er einen verstört an, so als wäre man verrückt. Die Leute reagieren dann ganz anders als in den USA. Ich habe mein Verhalten im Umgang mit den

Deutschen geändert: Früher habe ich bekannte Gesichter auf der Straße mit „hallo“ begrüßt, habe meinen Bekannten zu gewunken oder ihren Namen gerufen, doch die Deutschen mögen das nicht. Deutsche sind sehr auf ihre Privatsphäre bedacht und schließen sich gegen andere ab. Nur wenn Deutsche ein echtes Interesse an einem haben, stellen sie Fragen und sind gesprächsfreudig, ansonsten kommt kein Gespräch zustande. Freunde haben mir erzählt, dass Deutsche uns Amerikaner für oberflächlich halten, und ich fand das zuerst sehr ungerecht, weil ich mich nicht für oberflächlich halte. Aber jetzt, nachdem ich schon eine Weile hier bin, verstehe ich, warum sie das sagen: Amerikaner sagen oft: ‚Ich rufe dich wieder an!‘ oder: „Wir gehen zusammen aus“. Aber das ist nicht tatsächlich so gemeint. Amerikaner meinen, dass sie das sagen müssen, denn es gehört sich so, aber es bedeutet nichts, wird nicht ernst genommen und ist lediglich als freundliche Geste gedacht.“²³

Antizipation, Regulation und Wertung von Verhalten

Der hier zum Tragen kommende „Kulturstandard“ der „interpersonalen Distanzregelung“ lässt einen unterschiedlichen Umgang damit bei Amerikanern und Deutschen erkennen. *Kulturstandards* sind für Alexander Thomas die Eckpfeiler des kulturellen Orientierungssystems“ ... für Gruppen, Organisationen und Nationen typische Orientierungsmaßstäbe des Wahrnehmens, Denkens und Handelns. So wie ein Standard angibt, wie ein Gegenstand normalerweise beschaffen zu sein hat, wie ein häufig vorkommendes Ereignis

normalerweise abläuft, so legt ein Kulturstandard den Maßstab dafür fest, wie Mitglieder einer bestimmten Kultur sich zu verhalten haben, wie man Objekte, Personen und Ereignisabläufe zu sehen, zu bewerten und zu behandeln hat.“ Weicht ein Ereignis „unter Berücksichtigung gewisser Toleranzgrenzen davon ab, wird es als fremd, anomal, provokant u.ä. empfunden und bewertet“²⁴

Offenbar folgt die US-amerikanische Kultur hier (im Unterschied zur deutschen) anderen Vorschriften, Regeln und Maßstäben bezüglich der Ausgestaltung einer interpersonalen Begegnungssituation. „Die in einer solchen Situation auftretenden dialektischen Spannungen zwischen Ich – Du, Eigeninteresse – Fremdinteresse, vertraut – fremd sowie die wahrgenommenen Interaktionsbarrieren, also die interpersonale Distanz, sind kultur-spezifisch reguliert.“²⁵

„Distanzminimierung“ ist für Amerikaner geboten, sobald sie in Interaktion mit einem anderen treten. Für Deutsche hingegen gilt dann die Regel der „Distanzdifferenzierung“, d.h. es wird unterschieden zwischen unbekanntem, nur flüchtig bekanntem und sehr gut bekannten Personen.²⁶

Kulturstandards gewährleisten Verhaltenskonformität

Jede Gesellschaft ist auf ein gewisses Maß an Verhaltenskonformität angewiesen, die von den mehr oder minder strikt eingehaltenen Kulturstandards gewährleistet wird. Sie bestimmen Art und Weise der Handlungen und ermöglichen eine Voraussehbarkeit der Handlungen, was unter Umständen lebensnotwendig sein kann, wie zum Beispiel im Straßenverkehr.

Kulturstandards unterliegen, bedingt durch verschiedene gesellschaftliche Ebenen und Subkulturen, auch

innergesellschaftlichen Unterschieden. So sehr sie sich in ihren Zielen, Ideen, Methoden und Wertungen jedoch auch unterscheiden mögen, kann man dennoch meist Tendenzen zu gemeinsamen wesentlichen Strukturprinzipien der jeweiligen Kultur erkennen.

Kulturstandards sind dynamisch

Kulturstandards sind trotzdem nicht als unveränderlich zu verstehen. Gesellschaftlicher Wandel drückt sich auch und gerade in Veränderungen der Kulturstandards aus. Neben innergesellschaftlichen Veränderungen, die hier ihren Niederschlag finden, tragen eben auch interkulturelle Überschneidungen zur Veränderung von Kulturstandards bei.

Auch der Verbindlichkeitsgrad von Standards unterscheidet sich im Vergleich unterschiedlicher Länder zum Teil beträchtlich.

Kein Rezept, sondern Orientierung

Hier sei nochmal darauf hingewiesen, dass das Konzept der Kulturstandards zur Betrachtung und Unterscheidung von Kulturen also nicht als Verhaltensrezeptologie verstanden werden sollte, sondern vielmehr als Orientierungsleitfaden durch die Vielfalt kultureller Organisationsformen.

Kulturstandards werden durch Sozialisation und Enkulturation in einer Art und Weise internalisiert, dass uns ihre Existenz in der Regel erst in der interkulturellen Begegnung auffällt, wenn sie zu Stolpersteinen der Interaktion werden. Da sie der Regulation und Einschätzung eigenen und fremden Verhaltens dienen, fühlen wir uns desorientiert