

**Europäisches Modularprogramm für Interkulturelles Lernen
in der Lehreraus- und -fortbildung**

E M I L

Interkulturelle Kompetenz in der Grundschule

Handbuch

Sofia 2006

Gefördert durch die Europäische Kommission im Rahmen von Socrates/Comenius 2.1.

Initiiert durch das Institut für Interkulturelle Kommunikation an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Inhalt

Vorwort (7)

I. Theoretischer Teil (11)

1. Kultur (12)

- 1.1. Verständnis von Kultur
- 1.2. Eigenschaften kultureller Systeme
- 1.3. Werte und Normen
- 1.4. Kulturmodelle
- 1.5. Kulturelle Fremdheit
- 1.6. Bedeutungen von Fremdheit
- 1.7. Umgang mit Fremdheit
- 1.8. Fremdheit als Lernchance

2. Kultur und Kommunikation (22)

- 2.1. Grundlagen der interpersonellen Kommunikation
- 2.2. Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation
- 2.3. Verbale und paraverbale Kommunikationssignale
- 2.4. Nonverbale Kommunikationssignale
- 2.5. Effektive interkulturelle Kommunikation

3. Kulturelle Filter (32)

- 3.1. Wesen menschlicher Wahrnehmung
- 3.2. Wahrnehmung in der interkulturellen Interaktion
- 3.3. Attributionen
- 3.4. Eigenschaften von Stereotypen
- 3.5. Funktionen von Stereotypen
- 3.6. Stereotypen in der interkulturellen Begegnung

4. Kulturgrammatik (42)

- 4.1. Das Konzept der Kulturgrammatik
- 4.2. Kulturdimensionen im Überblick
- 4.3. Zeit
- 4.4. Kontext
- 4.5. Raum
- 4.6. Individualismus - Kollektivismus
- 4.7. Machtdistanz
- 4.8. Handlungsorientierung

5. Interkulturelle Kompetenz (53)

- 5.1. Reflexion vom Ethnozentrismus
- 5.2. Kontrolle emotionaler Betroffenheit
- 5.3. Wahrnehmungspräzisierung
- 5.4. Kommunikationsbewußtheit
- 5.5. Perspektivenwechsel
- 5.6. Erweiterung der Handlungsrouninen

II. Übungsteil (61)

1. Kultur (62)

- 1.1. Was ist Kultur?
- 1.2. Die Vorstellung
- 1.3. Meine Familie
- 1.4. Sprichwörter
- 1.5. Die kulturelle Persönlichkeit
- 1.6. Gegen den Strich
- 1.7. Verkehrte Welt
- 1.8. Bilder der Fremdheit
- 1.9. Der fremde Blick
- 1.10 Journalistenbesuch
- 1.11 Die Party
- 1.12 Arztbesuch

2. Kultur und Kommunikation (75)

- 2.1. Gemeinsames Wissen
- 2.2. Wer bin ich?
- 2.3. Vier Ohren
- 2.4. Der Streit
- 2.5. Körpersprache
- 2.6. Die Parkbank
- 2.7. Skripten
- 2.8. Dialoge
- 2.9. Heimat
- 2.10 Habe ich richtig verstanden?

3. Kulturelle Filter (85)

- 3.1. Bilder
- 3.2. Farben
- 3.3. Innen und außen
- 3.4. Ballspiel
- 3.5. Piere und Anna
- 3.6. Wer ist das?
- 3.7. Das Meinungsspiel
- 3.8. Soziale Portraits
- 3.9. Mein Gegenstand

4. Kulturgrammatik (94)

- 4.1. Euro Talk Show
- 4.2. Die Enttäuschung
- 4.3. Pünktlichkeit
- 4.4. Rezepte
- 4.5. Taxi in Thessaloniki
- 4.6. Der Krankenbesuch
- 4.7. Der junge Kollege
- 4.8. Die Tochter des Kollegen

- 4.9. Besuch
- 4.10 Lehrer und Schüler

5. Interkulturelle Kompetenz (108)

- 5.1. Ethnozentrismus-Scout
- 5.2. Was schmeckt am besten?
- 5.3. Der Kreis
- 5.4. Mein Reiseleiter
- 5.5. Was sehe ich?
- 5.6. Versteckte Welten
- 5.7. Die Muslimin
- 5.8. Einerseits, andererseits
- 5.9. Verschiedene Perspektiven
- 5.10 Mehr als eine Variante

Vorwort

Dieses Handbuch ist entstanden als Ergebnis des Projekts "E M I L - Europäisches Modularprogramm für Interkulturelles Lernen in der Lehreraus- und -fortbildung", das durch die Europäische Kommission im Rahmen von Socrates/Comenius 2.1. gefördert wurde. Die Laufzeit des Projektes erstreckte sich über zwei Jahre, vom November 2004 bis Oktober 2006.

Die Inhalte des Handbuches wurden durch die Projektpartner aus Bulgarien, Deutschland, Griechenland, Großbritannien und der Türkei gemeinsam erarbeitet: Gönül Akcamete, Ana Dimova, Rebecca Fong, Penelope Harnett, Asker Kartari, Anastasia Kesidou, Plamen Makariev, Vassiliki Papadopoulou und Juliana Roth. Die endgültige Bearbeitung und die Redaktion der Texte hat Juliana Roth durchgeführt. Nähere Auskünfte über die Projektpartner, ihre Fachprofile und ihre Institutionen sind über die Projekt-Homepage www.emil.ikk.lmu.de zu erfahren. Über diese Homepage wird auch das Handbuch nach Oktober 2006 als Internet-Download zur Verfügung stehen; als Druckexemplar ist es über die Projektpartner erhältlich.

Das Handbuch geht davon aus, dass im europäischen Kontext interkulturelle Kompetenz eine der künftigen Schlüsselkompetenzen in der Grundschulpädagogik sein wird. Es stellt sich zum Ziel, einen Schritt in Richtung der Qualifizierung von künftigen und bereits praktizierenden LehrerInnen für den Unterricht in gemischtkulturellen Klassen zu leisten. Die Frage nach der Notwendigkeit dieser Qualifizierung stellt sich heute kaum mehr; alle europäischen Gesellschaften sind heute - in unterschiedlicher Art uns aus unterschiedlichen historischen oder politischen Gründen - multikulturell zusammengesetzt und Kindergarten und Grundschule sind im Leben eines Kindes die ersten öffentlichen Institutionen, in denen es die Gelegenheit hat, zu lernen, mit kultureller Vielfalt zu leben und umzugehen. Die Erzieher und die Lehrer haben dabei die Chance, aus der vielschichtigen "Vieltkulturalität" eine für alle verträgliche Multikulturalität zu machen. Es ist dies kein leichtes, aber durchaus realistisches Ziel - vorausgesetzt, es gibt interkulturell geschulte Pädagogen.

Das Handbuch ist für den Unterricht in interkultureller Kompetenz sowie zum Selbstlernen geeignet. Es ist in einen theoretischen und einen praktischen Teil unterteilt, die beide aufeinander abgestimmt sind. Im theoretischen Teil werden in fünf Kapiteln ausgewählte Grundlagenkenntnisse aus der Interkulturellen Kommunikation vermittelt, die für den kulturkompetenten Lehrer unerlässlich sind; der praktische Teil enthält Übungen, die die theoretischen Inhalte illustrieren oder zeigen, wie diese in der Lehrpraxis umgesetzt werden können.

Das Handbuch geht von einem kulturallgemeinen Ansatz aus und ist bestrebt, Unterstützung für den allgemeinen Umgang mit kultureller Vielfalt zu bieten. Damit wird der Realität des multikulturellen Schulalltags entsprochen. Kulturspezifisches Rezeptwissen ("Was mache ich mit meinen türkischen/pakistanischen/albanischen Schülern?") wäre eine viel zu punktuelle - und daher zu schwache - Stütze, denn in jedem neuen Schuljahr, in jeder Schule, in jeder Klasse und in jeder Schulstunde stehen heute Lehrer in Europa vor einer wechselnden kulturellen Vielfalt, die es in ihren vielen Facetten anzusprechen gilt.

Mit der Verfolgung des kulturallgemeinen Ansatzes richtet sich das Handbuch - wie auch die übrige Projektarbeit - an neueren lernpsychologischen Erkenntnissen aus dem Bereich des interkulturellen Lernens aus. Es zielt auf die Person des Lernenden - in diesem Fall des Lehrers - und seine persönliche Horizonterweiterung durch die Bewusstmachung des eigenen kulturellen

Handelns. Der Lerner lernt, sich als kulturelles Wesen zu begreifen, um sich in Situationen, die von kulturellen Unterschieden überformt sind, orientieren zu können. Die anderskulturellen Partner - hier die Schüler - variieren, wodurch sich immer neue Konstellationen von Unterschieden ergeben. Es liegt daher am konstanten Part, am Lehrer, sich in jeder neuen Situation adäquat orientieren zu können. Die Überzeugung dieses Ansatzes besagt, dass diese Fähigkeit nur mit der Arbeit an der eigenen kulturellen Persönlichkeit des Lerners erlangt werden kann.

Alle Projektpartner haben mit viel Engagement und Freude an der Erarbeitung des Handbuches mitgewirkt. Wir hoffen, dass unsere Arbeit auf Anerkennung stößt, und wünschen allen, die mit dem Handbuch arbeiten, viel Erfolg.

München, im Februar 2006

(handschriftliche Unterschriften aller Projektpartner)

Kontakte

Prof. Dr. **Gönül Akcamete**
Ankara Universität
Ankara, Türkei
E-Mail: akcamete@education.ankara.edu.tr

Prof. Dr. **Ana Dimova**
Konstantin Preslavski Universität Schumen,
Schumen, Bulgarien
E-Mail: anadimova@shu-bg.net

Ms. **Rebecca Fong**
University of the West of England
Bristol, Großbritannien
E-Mail: Rebecca.Fong@uwe.ac.uk

Dr. **Penelope Harnett**
University of the West of England
Bristol, Großbritannien
E-Mail: Penelope.Harnett@uwe.ac.uk

Prof. Dr. **Asker Kartari**
Ankara Universität
Ankara, Türkei
E-Mail: Asker.Kartari@media.ankara.edu.tr

Dr. **Anastasia Kesidou**
Aristoteles Universität Thessaloniki
Thessaloniki, Griechenland
E-Mail: akesidou@edlit.auth.gr

Dr. **Plamen Makariev**
Kliment Ohridski Universität Sofia
Sofia, Bulgarien
E-Mail: makariev@abv.bg

Dr. **Wassiliki Papadopoulou**
Universität Westmakedonien
Florina, Griechenland
E-Mail: vpapa@uowm.gr

Dr. **Juliana Roth**
Ludwig-Maximilians-Universität München
München, Deutschland
E-Mail: J.Roth@lrz.uni-muenchen.de

I. Theoretischer Teil

1. Kultur

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den kulturellen Aspekten des menschlichen Verhaltens. Es werden Auffassungen über Kultur sowie die wichtigsten Eigenschaften kultureller Systeme vorgestellt.

Weiterhin behandelt das Kapitel die wichtigsten Aspekte des Phänomens kultureller Fremdheit. Es geht um den spiegelbildlichen Bezug zwischen dem Eigenen und dem Fremden und die anschließende Wertschätzung der Perspektive des Außenbetrachters, ohne die die Konturen der eigenen Kultur kaum nachzuvollziehen wären. Denn erst die Begegnung und der Austausch mit kultureller Andersheit gibt uns die Chance, die Anteile der eigenen Kultur zu erkennen. Jede interkulturelle Begegnung schließt daher auch "das Vorhalten des fremden Spiegels" mit ein. Meist ist der fremde Blick Auslöser von emotionaler Betroffenheit und es gilt, damit umzugehen zu lernen.

1.1. Verständnis von Kultur

Am Anfang jedes interkulturellen Lernens steht die schwierige Frage "Und was ist Kultur?" Damit ist man mitten drin im Problem. Wie eine 'Brille', von der man kaum Notiz nimmt, prägt sie unsere Sicht auf die Welt. Sie funktioniert wie eine zweite Natur: Wenn wir mit Menschen zusammen sind, die unsere Kultur teilen, müssen wir über vieles nicht nachdenken; jeder hält die eigene Art für das Normale, oft sogar für das Überlegene.

So schwierig es auch sein mag, sich der eigenen Kultur bewusst zu werden, so führt auf dem Weg zur interkulturellen Kompetenz kein Weg daran vorbei. Nützlich sind dabei Konfrontationen mit 'kulturellen Regelverletzungen'. Diese helfen, das Gewohnte und Selbstverständliche ins Bewusstsein zu heben und fühlbar zu machen.

"Ihr macht hier ja tausend Sachen gleichzeitig", sagt der deutsche Tourist zu seinem italienischen Freund, wenn er zum wiederholten Mal beobachtet, wie bei ihm daheim der Fernseher läuft, die Kinder Krach machen, die Telefone klingeln und die Ehefrau aus der Küche nach Hilfe ruft. "Ach, wirklich? Vielleicht hast Du recht, ist doch normal, oder?", lautet dessen Antwort. Nach Deutschland gekommen, revanchiert sich der italienische Gast: "Ist es leise bei Euch, und abends ist kaum jemand auf der Straße." Nun ist der deutsche Gastgeber mit seiner 'Normalität' dran: "Stimmt, nicht so chaotisch wie bei Euch."

Das Beispiel zeigt - neben der bereits angesprochenen 'Kulturblindheit' - die Schwierigkeit der Bewusstmachung der eigenen Kultur: Weil das umfangreiche eigene 'kulturelle Wissen' aus lauter 'Selbstverständlichkeiten' besteht und dabei stark emotional besetzt ist, funktioniert es als eine Art unsichtbarer Filter, der nur bestimmte Reize aus der Außenwelt durchlässt - und uns nur jene Eindrücke registrieren lässt, die eine Abweichung von der eigenen Routine darstellen.

Eine Warnung: Dieser konstruierte deutsch-italienische Meinungs-austausch soll nicht unterstellen, dass 'alle Italiener laut' und 'alle Deutschen leise' seien. Gewiss trifft das für einen Großteil der beiden Gruppen zu, doch wird der Verlauf solcher Begegnungen auch von anderen Faktoren außer den kulturabhängigen Sicht- und Verhaltensweisen bestimmt, also etwa von den individuellen Eigenschaften beider Personen sowie von der Situation, in der sie sich begegnen. Treffen sich die beiden nicht als Freunde im Privaten, sondern als Verhandlungspartner in der

Firma, wird die Auseinandersetzung über laut und leise sicherlich einen anderen Verlauf nehmen.

1.2. Eigenschaften kultureller Systeme

a) Kultur ist Instinktersatz

Kultur ist gewissermaßen der Ersatz für die dem ‘Mängelwesen Mensch’ fehlenden Instinkte. Sie umfasst jene eingeschliffenen und wenig bewussten ‘Richtlinien’, die uns helfen, ohne viel Nachdenken Alltägliches zu regeln. Ohne sie wären auch die einfachsten Situationen nicht zu bewältigen und die Menschen wären nicht wahrnehmungs- und handlungsfähig. Kultur stellt eine ‘Landkarte der Bedeutungen’ bereit, welche die Dinge um uns herum verstehbar macht. Diese ‘Landkarte der Bedeutungen’ wird im alltäglichen Handeln erkennbar, weswegen Kultur häufig einem ‘mentalen Programm’ gleichgestellt wird.

Zum Vergleich kann man die Straßenverkehrsordnung heranziehen: So wie im Straßenverkehr eine Vielzahl von Regeln den sicheren Verkehrsfluss gewährleistet, nutzen Menschen ihre kulturellen Gewohnheiten, um den Ablauf sozialer Handlungen zu regeln - von der einfachsten Begrüßung bis hin zum komplexen nachbarschaftlichen Zusammenleben.

Vergessen wir aber nicht, dass der Kulturbegriff eine wissenschaftliche Abstraktion ist, die zur Beschreibung, Interpretation und Erklärung immer wiederkehrender Handlungen von Mitgliedern sozialer Gruppen dient. Brisant und problematisch ist es, wenn Kultur als stereotype Erklärungsquelle missbraucht wird: “Meine Nachbarn richten immer so übermäßige Hochzeiten aus; sie sind halt Türken.” Der Gebrauch solcher ‘automatischen’ und kurzschlüssigen Erklärungen gehört nicht zum kulturkompetenten Umgang mit Anderskulturellen.

b) Kultur ist erlernt

Jeder neugeborene Mensch kommt wie ein ‘unbeschriebenes Blatt’ auf die Welt: Im Verlauf der frühen Kindheit wird die gesellschaftliche Wirklichkeit mit ihrer spezifischen materiellen Welt, ihren sozialen Rollen, Beziehungen und Institutionen verinnerlicht und damit zur subjektiven Wirklichkeit der Einstellungen, Werte, Konzepte und Deutungsmuster. Das Individuum wird dank dieses Kultur-Lern-Prozesses, auch ‘Enkulturation’ genannt, zum gesellschaftlichen Wesen, das die kulturellen Zeichen seiner Umwelt unbewusst beherrscht und auf sie angemessen reagieren kann. Das Erlernte senkt sich in ihm ab und fortan kann die ‘Kultur’ in ihm nur noch indirekt in der ‘Ding-Welt’ oder durch die Kommunikation aufgespürt werden. Der “Kultur auf die Spur” zu kommen, ist keine leichte Aufgabe, und es bedarf spezifischen Wissens, um ihr gerecht zu werden.

Ein Kleinkind weiß nicht, wann, was und wie man isst; es bekommt einfach ‘das richtige Essen zur richtigen Zeit’ vorgesetzt. Dadurch lernt es, den Tag durch Mahlzeiten einzuteilen, und wird konditioniert, um diese Zeiten herum auch Hunger zu verspüren. Es versteht sich, dass es zwischen verschiedenen Kulturen oft kein Einverständnis darüber gibt, was ‘richtige’ Ernährung, Pflege und Umgang mit dem Nachwuchs ist. Kulturwechsler (Migranten, Entsandte, Diplomaten usw.) mit Kindern wissen genau, wie sie mit ihren mitgebrachten Methoden der Kindererziehung im Gastland allzu oft ‘gegen die Wand’ rennen - im Kindergarten, mit der Kinderfrau, mit den anderen Kindern und deren Eltern.

Die - biographisch gesehen - frühe Aneignung kultureller Grundannahmen und deren Umwandlung in eingeschliffene Handlungsroutinen und Selbstverständlichkeiten macht sie schwer fass- und nachvollziehbar. Dazu trägt auch die Art der Aneignung bei, denn die Eltern sind nur selten bewusste und verantwortliche 'Kulturlehrer'. Sie bringen vielmehr ihrem Kind die Art der Begrüßung oder den Umgang mit Geld so bei, wie sie es selbst praktizieren und für 'richtig' halten. Auf die Frage "Warum kann ich mein Taschengeld nicht sofort ausgeben?" gibt es so wenig eine sinnvolle Erklärung wie auf die Frage "Warum heißt es geschrieben und nicht geschreibt?" Der Vergleich mit dem Fisch, der nichts vom lebensnotwendigen Wasser weiß, in dem er schwimmt, veranschaulicht sehr gut das Problem der Unbewusstheit der eigenen kulturellen Prägung.

Der Mensch ist jedoch nicht nur Gefangener seiner Kultur: Sind die Grundlagen einmal angeeignet, beginnt man mit dem kulturellen Wissensvorrat auch spielerisch umzugehen. Je nach Situation und persönlicher Entscheidung können Teile zum Einsatz kommen oder auch nicht, können verändert oder beibehalten werden. Darin liegt die Chance des kulturellen Wandels.

c) Kultur ist ein Gruppenphänomen

Kultur hat immer mit einer Gruppe von Menschen zu tun. So wenig wie eine Sprache Sinn macht, die nur einen Sprecher hat, kann es die Kultur eines einzelnen Menschen geben. Kultur hat, wie Sprache, wesentlich mit Austausch von Bedeutungen zu tun, wofür mindestens ein Gegenüber benötigt wird.

Kultur prägt nur einen Teil der menschlichen Persönlichkeit. Es ist jener Teil, mit dem man 'so wie die Mitglieder seiner Gruppe' ist. Während die biologische Ebene am Verhalten eines Menschen leichter erkannt wird, fällt die Unterscheidung zwischen der individuellen und der kulturellen Ebene weitaus schwerer. Weil man sich seiner Kultur als Einzelperson bedient, kann man nur schwer einschätzen, ob es sich jeweils um die eigene persönliche Entscheidung handelt oder um eine Entscheidung, die die meisten Mitglieder der eigenen Kultur in der gleichen Situation so oder ähnlich treffen würden.

Heutige moderne Gesellschaften sind komplex und bestehen aus einer unüberschaubaren Vielfalt von sozialen Gruppen, Bereichen und Beziehungen. Jedes Individuum partizipiert an mehreren Sozialgruppen - Nation, ethnische Gruppe, Familie, Schule, Kirche, Arbeitsgruppe, Verein usw. - und verfügt über die Kenntnis der Verhaltensnormen jeder dieser Gruppen.

d) Kultur ist identitätsstiftend

Da im Prozess der Enkulturation die kulturellen Formen und Entscheidungen der Umwelt 'in Fleisch und Blut' übergehen, werden sie 'Teil von einem selbst', d.h. sie haben identitätsstiftende Funktionen. Die kulturelle Identität ist eine Gruppenidentität. Es geht zwar um Eigenschaften, über die man sich identifiziert, doch gehen diese nicht auf die Person, sondern auf ihre Zugehörigkeit zu einer kulturellen Gruppe zurück. Identität ist eine Kategorie, die stark emotional besetzt ist. Wenn Menschen gezwungen sind, in einer Umgebung zu funktionieren, die von der vertrauten eigenen abweicht - wo Mahlzeiten, Speisezetteln, Umgang mit der Zeit, Kollegialität, Intimität, Vertrauen usw. anders 'gespielt' werden - fühlen sie sich oftmals unwohl und haben das Gefühl, dass sie nicht mehr 'sie selbst' sind.

Man kann sich in solchen Situationen helfen, indem man die individuellen und kulturgeprägten

Teile seiner Identität reflektiert. Dabei muss man wissen, dass hier die Mitglieder 'individualistischer' Kulturen dazu neigen, ihre persönliche Identität zu betonen und kulturgeprägte Teile ihrer Identität fälschlich persönlich zuordnen. Sie erleben dann z.B. die ständige Nicht-Einhaltung von Terminen oder Verabredungen als persönlichen Angriff und nicht als das, was sie in den meisten Fällen sind, nämlich die Folge kulturell unterschiedlicher, also überindividueller Vorstellungen vom Umgang mit Zeit.

Wenn Kultur ein Gruppenphänomen ist und Menschen mehreren Gruppen angehören, dann wird verständlich, warum man von 'Patchwork-Identitäten' sprechen kann. Neben der nationalen Ebene ('deutsch') gibt es weitere Ebenen wie die regionale ('badisch'), die sprachliche ('deutsch'), die Ebene der Generationen ('Teens'), der sozialen Klasse ('Oberschicht'), des Berufs ('Ärzte') und andere mehr.

e) Kulturen sind offene Systeme

Wenn Kulturen sozial organisierte Systeme von Verhaltens- und Bedeutungsmustern sind, die der Orientierung dienen und als Reaktion auf die reale Außenwelt entstehen, dann ergibt sich daraus unmittelbar, dass sie veränderbar sind. Kulturen sind dynamisch und unterliegen einem ständigen Wandel. Einen Beleg für den Kulturwandel bilden die Bewohner der ehemaligen DDR, die vielen 'Wessis' heute als Angehörige einer Kultur erscheinen, die sich in wichtigen Teilen von der ihren unterscheidet - und das nach nur wenigen Jahrzehnten Prägung durch staatssozialistische Strukturen und Institutionen. Beleg für die Veränderung der eigenen Kultur findet jeder, der alte Filme anschaut, um festzustellen, dass nicht nur Kleidung, Möbel und Nahrung, sondern auch Vorstellungen von Sitte, Respekt, Freundschaft sowie Einstellungen zu Familie, Freizeit u.a. sich deutlich verändert haben.

Frühere Auffassungen sahen Kultur als etwas Einheitliches, Territoriales und Stabiles, das gewissermaßen als 'Paket' auftritt und von anderen Einheiten deutlich abgrenzbar ist. In den heutigen global verflochtenen Gesellschaften haben sich viele Koordinaten verändert, gerade auch durch die europäische Einigung. Wenn man heute an 'deutsch' und 'französisch' denkt, so geht man kaum mehr davon aus, dass an der deutsch-französischen Grenze schlagartig "die deutsche Kultur aufhört und die französische beginnt". Vieles ändert und beeinflusst sich gegenseitig, z.B. Essensgewohnheiten, Kleidung, Unterhaltung; anderes wie etwa Familienbeziehungen oder Bildungstraditionen hingegen weitaus weniger. Bei aller Angleichung und Dynamik darf man aber nie vergessen, dass unsere heutigen Gesellschaften weiterhin stark nationalstaatlich organisiert sind und dass Institutionen wie Schulen, Gerichte, Krankenhäuser, Verwaltungen durch ihre nationale Prägung für zahllose nationale Unterschiede sorgen.

1.3. Werte und Normen

Jede Kultur hat einen tiefen Kern, der aus historisch vermittelten Grundannahmen besteht, aus denen sich Werte und Normen, Ideen und Einstellungen ableiten, jene unsichtbaren Kulturteile, die als Orientierungen für das sichtbar wahrnehmbare Verhalten dienen.

Werte sind abstrakte Vorstellungen über wünschenswerte Zustände und über die Wege ihres Erreichens. Im anthropologischen Sinne sind es 'Sollte sein'-Aussagen, die außerhalb des Bewussten angesiedelt sind und erst über ihren Niederschlag in den sozialen Normen greifbar werden. Dabei gibt es keine 'positiven' oder 'negativen' Werte. Wenn in politischen

Diskussionen über 'Werte' gesprochen wird oder Unternehmen ihre 'Werte' vorstellen, so handelt es sich demgegenüber meist um Instrumentalisierungen des Wertebegriffes, meist zum Nutzen einer Person oder einer Firma.

Normen sind leichter zu greifen als Werte, da sie konkreter sind. Sie bauen auf den Werten auf und verdeutlichen sie als Aussagen über 'richtig' und 'falsch'. Darin liegt ihre verhaltenssteuernde Funktion: Wenn in einer kulturellen Gruppe Respekt für das Alter ein Wert ist, gilt meist die Norm "Man darf seinen Eltern nicht widersprechen". Wenn jüngere Kinder ihrem Großvater widersprechen, werden sie von den Eltern getadelt, wenn sie dasselbe im erwachsenen Alter tun, gelten sie als unhöflich und schlecht erzogen. Tritt das gleiche Verhalten in Gesellschaften auf, die vorrangig an der Erziehung ihrer Kinder zu Selbständigkeit und Unabhängigkeit interessiert sind, hat dies andere Konsequenzen. "Sich von den Erwachsenen alles gefallen lassen" ist dann 'falsch' und 'Kritik üben' ist 'richtig': Wenn dort etwa Jugendliche ihre Eltern kritisieren, werden sie meist positiv, als autonome und gleichberechtigte Partner wahrgenommen. Nicht die unbedingte Einhaltung der Normen einer Kultur macht einen zu ihrem Mitglied, sondern das Wissen um diese Normen und um die Folgen ihrer Verletzung.

Die Trennung der Kulturinhalte in sichtbare und unsichtbare hat große Bedeutung für jede Erfassung kulturbedingten Verhaltens: Sichtbares wird gedeutet und bewertet, indem man es auf nicht beobachtbare Werte, Normen und Einstellungen zurückführt. Genau das gleiche Verfahren wird auch beim Entschlüsseln von 'Kulturbotschaften' angewendet.

1.4. Kulturmodelle

Die Auffassung von Kultur als einem dreifach geschichteten Komplex von (1) unsichtbaren und direkt nicht wahrnehmbaren Grundannahmen, Werthaltungen und Normen, (2) von sichtbaren Handlungen und schließlich (3) von sichtbaren materiellen Gütern bildet die Grundlage für das bekannteste Kulturmodell, den 'Eisberg'. Die gleiche Idee bildet die Grundlage des anderen, ebenfalls sehr populären Kulturmodells, der 'Zwiebel'. Diese Modelle beruhen auf der Gegenüberstellung sichtbar - unsichtbar und auf der Annahme, dass zwischen den Elementen auf den verschiedenen Ebenen quasi automatische Beziehungen bestehen, z.B. in der Form: "Wenn in einer Gesellschaft Interdependenz ein zentraler Wert ist, dann ist zu erwarten, dass Kinder nicht zu Selbständigkeit erzogen werden und vermutlich kein regelmäßiges Taschengeld bekommen". Der Faden eines solchen Szenarios könnte mit einiger Wahrscheinlichkeit weitergesponnen werden zu Aussagen wie: "Dann darf man wohl ohne die Zustimmung der Eltern nicht heiraten" usw. Doch dabei ist Vorsicht geboten, denn dies sind allenfalls Vermutungen, die der Überprüfung in der Realität bedürfen.

Der 'kulturelle Eisberg' oder die 'kulturelle Zwiebel' sind immer noch die Lieblingsmodelle vieler interkultureller Trainer. In der Tat lassen sich damit viele kulturbedingte Ereignisse und Situationen erklären. Die ihm zugrundeliegende Auffassung von der Bestimmtheit des Individuums durch seine Kultur ist zwar als erste Orientierung gerade zu Beginn des Kultur-Lernens brauchbar, doch ist sie letztlich zu eindimensional und verkürzt. Kulturen sind keine Käfige und Menschen nicht ihre Gefangenen. Besonders in der heutigen Zeit und vor allem in multikulturellen Kontexten bedarf es daher der Ergänzung durch Ansätze, die die Offenheit und Wandelbarkeit menschlichen Handelns betonen.

Ein neueres Kulturmodell stellt daher Kultur als einen 'Rucksack' dar. Der Mensch heutiger

multikultureller Gesellschaften hat zwar das kulturelle Wissen seiner Gruppe als ‘Kulturgepäck’ dabei, doch sein Umgang damit ist flexibel und vor allem bestimmt er jeweils individuell und situativ den Umgang mit dem Inhalt seines ‘Kultur-Rucksacks’. Dieses Modell hebt den Zwang auf, von festen ‘kulturellen Portraits’ der ‘Franzosen’, ‘Italiener’ oder ‘Ägypter’ ausgehen zu müssen.

Die beiden Modelle stehen nicht notwendigerweise in Widerspruch zueinander. Es gibt verschiedene Situationen, die besser durch die Eisberg-Metapher, andere, die eher durch die Rucksack-Metapher erfasst werden können. In internationalen Kontexten erweist sich das Eisbergmodell als hilfreicher: Dort kann die Kontrastierung der beteiligten Nationalkulturen (‘Chinesen’ und ‘US-Amerikaner’) für das Erkennen der Konfliktursachen bereits ausreichend sein.

Für das in multikulturellen Kontexten handelnde Individuum hingegen bieten sich Ansätze an, die beide Kulturmodelle einbeziehen. Sie gehen von einem Akteur aus, dessen kulturelle Prägung aus zwei Teilen besteht: Der eine steuert das Verhalten in gemischt-kulturellen Kontexten auf dieselbe Weise wie in monokulturellen Kontexten, d.h. dieser Teil des ‘Kulturprogramms’ bleibt unverändert wirksam und produziert Verhaltensweisen, die z.B. als ‘deutsch’, ‘amerikanisch’ oder ‘japanisch’ wahrgenommen werden. Der andere Teil ist ein offenes System, das auf die Erfordernisse der jeweiligen Situation flexibel reagiert und das Verhalten in gemischtkulturellen Situationen anders steuert als in monokulturellen.

1.5. Kulturelle Fremdheit

Jede Ansprache von Kultur ist gleichzeitig eine Ansprache kultureller Fremdheit. “Kultur in ihrem weitesten Sinne ist das, was dich zum Fremden macht, wenn du von zu Hause fort bist,” besagt eine bekannte Kulturdefinition. Damit wird zweierlei klar: Erstens, dass mit Fremdheit nicht eine feste Eigenschaft, sondern die Kennzeichnung einer Beziehung gemeint wird. Fremdheit existiert nie an sich, sondern setzt immer einen Anderen voraus, der den Ersten als fremd empfindet. Daraus folgt, zweitens, dass die Verortung von Fremdheit den Blick des Betrachters auf die ‘Entdeckung’ der eigenen Kultur richtet. Das Erreichen der Sensibilisierung für die eigene Kultur, ein wichtiges Ziel auf dem Wege zur interkulturellen Kompetenz, ist ohne die Spiegelung durch den fremden Blick undenkbar.

Fremdheit beruht also auf Wechselseitigkeit. Sie lebt aus der Kontrastierung zwischen ‘uns’ und den ‘anderen’ und jede Nennung des ‘Fremden’ enthält eine Aussage über das ‘Eigene’. Wenige sind sich bewusst, dass wenn sie jemanden als ‘fremd’ bezeichnen, sie gleichzeitig etwas über sich selbst offenbaren. Denn das Empfinden von Fremdheit ist möglich erst, nachdem man einen (meist unbewussten) Vergleich mit sich selbst gemacht und eine Diskrepanz zum eigenen Verhalten festgestellt hat. Ändert sich die Vergleichsgrundlage, wird sich folgerichtig das Fremdheitsgefühl ändern. Das Wissen um die Relativität des Fremdheitsgefühls stellt eine wichtige Hilfe für den Prozess des interkulturellen Lernens dar: Der Lerner kann jede Feststellung von Andersartigkeit nutzen, um das eigene Register von Erwartungen und Zuschreibungen, die üblicherweise ‘automatisch’ hergestellt und verwendet werden, zu hinterfragen.

Das komplementäre Verhältnis des Eigenen und des Fremden erklärt, warum der Umgang mit Fremdheit emotional belastend verläuft: Er setzt die Bereitschaft voraus, sich selbst und die

gewohnte Welt in Frage zu stellen. Der fremde Blick tut weh: Schon das Sich-Einlassen auf die

fremde Außensicht erfordert Selbstüberwindung und emotionale Kontrolle. Das erklärt, warum die organisierten Lernarrangements zur interkulturellen Kompetenz im Erwachsenenalter (anders als beim intuitiv-spontanen Lernen bei Kindern) für die meisten Lerner als ein psychisch fordernder und stressvoller Prozess verlaufen - ein Umstand, dem Lehrer und Trainer im interkulturellen Bereich ethisch verantwortlich begegnen müssen.

Fremdheit hat eine psychische Funktion: Sie steht uns zur Seite, wenn wir die Unterscheidung zwischen *Ingroup* und *Outgroup*, d.h. zwischen der Innenwelt des Vertrauten und der Andersartigkeit der Außenwelt treffen wollen. Auch wenn diese Feststellung nicht sehr 'politisch korrekt' klingt, so kann man ihr nur schwer widersprechen. Das genaue Wissen darüber, 'zu wem ich gehöre' ist eine wichtige Voraussetzung für die Stabilität der sozialen und kulturellen Identität. Dieses Wissen ergibt sich auf Grund des Gegensatzes und der anschließenden Abgrenzung zum Anderen: Dies gilt gleichermaßen für ethnische Gruppen, Fußballfans oder Angehörige von Wirtschaftsunternehmen.

Angesprochen sind hier die Prozesse der Abgrenzung und Ausgrenzung, die aus anthropologischer Sicht als gesellschaftliche Stabilisierungsmechanismen gelten. Beide Prozesse begleiten jede interkulturelle Interaktion, wobei die Position des Einzelnen in Bezug auf die Grenze zwischen Innen und Außen ständig wechselt. So kann sich der bulgarische Fußballspieler in der deutschen Mannschaft im Trainingslager als Outsider positionieren, wenn er z.B. anderes Essen oder einen anderen Tagesplan verlangt. Wenn aber seine Mannschaft gegen einen internationalen Konkurrenten antritt, kann er schnell zum Insider avancieren, denn die Grenze zwischen Innen und Außen hat sich verändert und grenzt nun die Gegenspieler als 'Fremde' aus.

Die Präsenz kultureller Fremdheit in unserer unmittelbaren alltäglichen Lebenswelt sorgt für die ständige Dynamik der Abgrenzungs- und Ausgrenzungsprozesse. Interkulturell kompetent sein bedeutet in diesem Sinne, dass man die Bewegungen der Grenze zwischen Innen und Außen erkennt, die Dynamik von Gruppenbildungen und Allianzen verfolgt, nach den Gründen für die Bildung neuer Konstellationen fragt und deren Folgen für die Interaktionen der Gruppenmitglieder verdeutlicht. In anderen Worten: dass man die Dynamik der Fremdheitssignale verfolgen und angemessen interpretieren kann.

1.6. Bedeutungen von Fremdheit

Interessant ist das Schicksal der Wörter für 'fremd' und 'Fremdheit' in den verschiedenen Sprachen. Offensichtlich wird überall unterschiedlich über diese soziale Kategorien gedacht und gesprochen. Die deutsche Sprache verfügt über einen sehr reichhaltigen Wortschatz für die Benennung von Fremdheit, das Englische und das Französische kommen mit Variationen des 'Anderen' und des 'Ausländischen' aus. Abgesehen vom sprachlichen Ausdruck lassen sich aber die meisten Bedeutungen von Fremdheit einer der unten genannten fünf Gruppen zuordnen:

a) Fremd im Sinne von 'auswärtig und nicht dazugehörig' verweist auf eine Trennlinie, die sich räumlich genau bestimmen lässt. 'Fremd' in diesem Sinne sind Touristen, Wirtschaftsentsandte, im Auswärtigen Dienst Tätige, Austauschschüler und -studenten, d.h. all jene, die ihren Raum verlassen, um sich vorübergehend an einen anderen Ort zu begeben.

b) Fremd im Sinne von ‘attraktiv und exotisch’ bezieht seine Bedeutung aus dem Gefühl der Neugier und der Anziehungskraft des Unbekannten. Exotische Fremdheit zu erleben ist eine

häufige Motivation für das Reisen in ‘fremde Länder’: In der Regel hat man allerdings nicht die Absicht, sich auf diese Fremdheit ernsthaft einzulassen.

c) Fremd im Sinne von ‘noch unbekannt’ schließt den Wunsch und die Möglichkeit des Kennenlernens und der Integration ein. Hier geht es um Fremdheit, die ins Vertraute überführt werden kann: Das Erlernen fremder Sprachen oder die Erweiterung des Speisezettels durch neue Produkte und Kochtraditionen kann hier als Beispiel dienen.

d) Fremd im Sinne von ‘unbekannt und inakzeptabel’ schließt die Möglichkeit des Kennenlernens und der Integration aus. Eine derartige Qualität hat für die meisten Europäer die Fremdheit einiger ritueller Praktiken wie die vaginale Beschneidung, die Steinigung von Ehebrecherinnen oder die Ohrenverlängerung aus kosmetischen Gründen.

e) Fremd im Sinne von ‘unheimlich und bedrohlich’ ähnelt stark der zuletzt genannten Bedeutung, doch ohne die dort erkennbare moralische Emphase. Diese Bedeutung speist sich aus dem Gegensatz, der zwischen dem Vertrauten und dem Fremdartigen existiert. Sie kann sich eher auf Alltägliches beziehen, wie z.B. das Essen mit Fingern, die Nutzung der linken Hand anstatt von Toilettenpapier oder das rituelle Wodka trinken.

Für den Einfluss von Fremdheit auf die interkulturelle Begegnung sind zwei Aspekte am wichtigsten: das faszinierend-exotische und das bedrohlich-gefährliche Gesicht der Fremdheit. Beide sind in ihrer Wertigkeit völlig entgegengesetzt: Während die exotisierte Fremdheit als anregend und anziehend erlebt wird, wirkt die gefährliche Fremdheit wie eine Konfrontation mit dem Vertrauten, was zu einer Ablehnung beitragen kann. Eine solche Reaktion führt häufig zu Vorurteilen: Diebe, Lügner und Faulenzer sind dann immer die kulturell Anderen.

Wichtig ist der Zusammenhang zwischen Exotik, Bedrohung und physischer sowie psychischer Distanz. Fremdheit in ihrer anziehenden Form bezieht sich in der Regel auf Situationen der sicheren räumlichen oder emotionalen Distanz, wovon Touristen oder Besucher auf Zeit am meisten profitieren. Der Zauber erlischt, wenn die Fremdheit einem “auf die Pelle rückt”: Wenn man in Griechenland ein Haus gekauft hat und dann seinen Wohnsitz bei der Behörde anmelden will, wenn man am Ferienort erkrankt und ins Krankenhaus muss oder einfach einen Unfall auf der kalifornischen Autobahn hat und mit den lokalen Sheriffs verhandeln muss.

So wie Nähe und Distanz sich abwechseln können, kann man zwischen dem Zauber und Schauer des Fremden schwanken: Nur wenige sind sich bewusst, dass sie eine Verbindung zwischen diesen beiden Gesichtern der Fremdheit herstellen, wenn sie als Touristen die Menschen fremder Kulturen als spannend und interessant erleben, sie aber als Zuwanderer oder Asylanten ablehnend bis feindlich behandeln.

1.7. Umgang mit Fremdheit

Wenn Fremdheit ein allgegenwärtiges soziales und kulturelles Phänomen mit ernstzunehmenden Folgen ist, so ist die Entwicklung von Strategien für den angemessenen praktischen Umgang mit ihr um so wichtiger.

Stoßen Eigenes und Fremdes aufeinander, ist jedes zunächst um den Nachweis seiner 'Richtigkeit' bemüht: Was ist ein 'richtiges' Frühstück? Brötchen mit Butter und Marmelade zum

Filterkaffee, Espresso mit Croissants, gekochter Reis mit rohem Ei und Sojasauce oder einfach eine Tasse Kaffee oder ein Glas Cola? Wann ist die 'richtige' Zeit für ein Frühstück? Dasselbe gilt für alle Mahlzeiten, und hat man die Aufgabe, für ein gemischtes Arbeitsteam einen Speisezettel zu erstellen, müsste man sich eine Strategie zum alltäglichen Umgang mit den verschiedenen 'Richtigkeiten' überlegen. Doch während im Umgang mit Dingen das Aushandeln zwischen 'Richtigkeiten' noch irgendwie klappen kann, stößt das Abwägen zwischen unterschiedlichen Einstellungen und Werten meist auf heftige Gegenreaktionen - wenn nicht gar auf substantiellen Widerstand.

Der Beginn des kompetenten Umgangs mit kultureller Differenz setzt dort an, wo der relative Wert von 'Richtigkeiten' erkannt worden ist und eine praxisorientierte Strategie ins Auge gefasst werden kann. Voraussetzung dafür ist die möglichst neutrale Wahrnehmung der Fremdheitserlebnisse 'so wie sie sind' sowie die Identifizierung ihres Anlasses, ihrer Substanz und ihrer Konsequenzen: Im interkulturellen Lernen wird Fremdheit als eine strategische Größe, die es zu untersuchen und zu managen gilt, behandelt. Dieser pragmatische Umgang mit kultureller Fremdheit kann von den gesellschaftspolitischen Vorstellungen zur Völkerverständigung, die vom aufklärerischen Anspruch auf universelle Gleichheit der Menschen ausgehen und daher jedes Herausarbeiten von Differenzen moralisch verurteilen, um einiges abweichen.

Manche Autoren empfehlen heute eine neue Art des Umgangs mit Fremdheit: Ausgehend von den tiefen Veränderungen der europäischen Gesellschaften durch Migration und mediale Vernetzung raten sie zur Akzeptanz und Bewusstheit im Umgang mit Fremdheit. Die Nähe dieser letzteren Einstellung zu den pragmatischen Techniken im interkulturellen Lernen ist unverkennbar. Bedenken sollte man jedoch, dass für viele Menschen das ständige 'Aushalten' von Fremdheit ein Problem darstellen kann. Besonders scharf und empfindlich scheint Fremdheit in der unmittelbaren physischen Nähe zum eigenen Alltag erlebt zu werden - im Krankenhaus, im Pflegeheim oder in der Schule.

Der Grad der emotionalen Betroffenheit beim Erleben der Fremdheit scheint auch von der so genannten Kulturdistanz abhängig zu sein. Es gibt zwar keine Methoden, kulturelle Distanz objektiv zu messen, doch weiß jeder irgendwie, dass der Unterschied zwischen französischen und chinesischen Schülern größer ist als zwischen deutschen und niederländischen. Es handelt sich um die subjektive emotionale Entfernung zwischen Mitgliedern verschiedener Sozialgruppen, die nicht unbedingt national definiert sein müssen.

1.8. Fremdheit als Lernchance

Die negativen Wirkungen von Fremdheit als Ausgrenzung und Bedrohung sollten nicht ihre positiven Seiten überdecken. Die Erhaltung der Fremdheit und der sich daraus ergebende Zwang des Umgangs mit ihr zeigen deutlich ihre wichtige soziale Funktion. Das Wichtige dabei ist, dass die Art der Beziehungen zwischen Einheimischen und Fremden von Anfang an eine reflektierte und kontrollierte ist. Für beide Seiten bietet sich die Möglichkeit, im Verlauf des Kommunikationsprozesses ihre Beziehung und ihr Ausmaß an Fremdheit autonom auszuhandeln und zu steuern. Das reflektierte Erleben von Differenz erleichtert auch das Begreifen des eigenen kulturellen Selbst und die persönliche Öffnung für das kulturelle Lernen.

Die Strategie der Anerkennung von Fremdheit birgt eine entscheidende Chance. Sie fasst die

anfängliche Verunsicherung durch die Begegnung zweier 'Richtigkeiten' auf als einen Anstoß zu ihrer Überwindung. Die Konfrontation des Eigenen mit dem Fremden wird gesehen als motivierend für das Kennenlernen anderer Denk- und Handlungswelten. Das bekannteste Modell der interkulturellen Kommunikation, das Modell der 'Unsicherheitsreduktion', gründet auf dieser Vorstellung.

Die Vorstellung der Anerkennung von Differenz und ihrer Nutzung als Grundlage und Anstoß für das interkulturelle Lernen bildet auch die Basis des bekanntesten Kultur-Lern-Modells. Dieses geht aus von einer Abfolge von sechs Phasen: Leugnung, Abwehr, Minimierung, Akzeptanz, Adaption und Integration, die der Lernende im Prozess seiner persönlichen Entwicklung vom Ethnozentrismus zum Ethnorelativismus durchläuft. Jede Phase bezeichnet eine andere Einstellung zu den Unterschieden, die zwischen seiner und der fremden Kultur bestehen.

Es handelt sich hier um ein Idealmodell. Es will nicht sagen, dass jedes Individuum alle Phasen durchlaufen muss und kann. Besonders die letzte Phase wird als sehr problematisch gesehen, da das Individuum bei der Relativierung aller kulturellen Grundsätze Störungen durch Identitätsverlust erleiden kann und der Gefahr ausgesetzt ist, zum 'Charakterchamäleon' zu werden. Das Modell will auch nicht suggerieren, dass die Bewegung beim Lernen immer linear fortschreitend sein muss: Ernsthaftige Bedrohungen der Identität oder des eigenen seelischen Wohlbefindens können den Lernerfolg schnell 'zurückfahren'. Es ist auch möglich, dass man in manchen Kulturbereichen, z.B. bei Essen oder Kleidung, bereits sehr fortgeschritten ist, während in anderen Bereichen die Akzeptanz der Verhaltensweisen oder Wertvorstellungen begrenzt bleibt. Die Chance der verschiedenen Kulturelemente, in das eigene Verhalten integriert zu werden, kann mit Hilfe des Modells des kulturellen 'Eisbergs' recht gut erläutert werden: Während die Gewöhnung an materielle Dinge meist unproblematisch ist, sind die Widerstände bei der Übernahme fremder Verhaltensweisen, Einstellungen, Normen und vor allem Werte grundsätzlicher Natur.

2. Kultur und Kommunikation

In diesem Kapitel werden in Kürze die wichtigsten Charakteristika des interpersonellen Kommunikationsprozesses sowie ihre Variationen für den interkulturellen Fall behandelt. Zur Vorstellung kommen neben Beispielen für die Wirksamkeit verbaler und nonverbaler Signale auch Faktoren, die in der Interaktion mit anderskulturellen Menschen Einfluss auf den Kommunikationserfolg haben. Anschließend werden Techniken beschrieben, mit denen kommunikative Missverständnisse und Konflikte in interkulturellen Interaktionen erkannt und entschärft werden können.

2.1. Grundlagen der interpersonellen Kommunikation

Der Kommunikationsprozess zwischen zwei Personen lässt sich stark vereinfacht wie folgt darstellen: Wenn die Person A (Sender) mit der Person B kommuniziert, werden dabei ihre Gedanken, Ideen und Emotionen als Botschaft in Signale (Wörter, Gesten) umgesetzt, kodiert und an die Person B (Empfänger) übermittelt. Der Empfänger muss die Botschaft dekodieren und auf der Grundlage seines Hintergrundwissens deuten. Die Deutung ruft bei der Person B eine Reaktion in Form von Gedanken, Ideen oder Emotionen hervor, die wiederum in kodierter Form an die Person A (die damit zum Empfänger wird) 'gesendet' wird.

Die Kommunikation ist ein dynamischer Prozess, der als ein gegenseitiger und miteinander verwobener Austausch von Botschaften in beide Richtungen verläuft. Sowohl Person A als auch Person B senden ständig Signale aus, achten darauf, wie der Partner darauf reagiert, und reagieren auf die empfangenen Signale.

Um reibungslos zu funktionieren, benötigt dieser ständige Wechsel von Aktion, Reaktion und Gegenreaktion eine wesentliche Grundlage, nämlich ein gemeinsames soziales Wissen von Sender und Empfänger. Dies bedeutet, dass Botschaften in der Regel nur korrekt verstanden werden können, wenn sie von beiden Kommunikationspartnern in der gleichen Art - d.h. auf den gemeinsamen sozialen Kontext zurückgreifend - kodiert und dekodiert werden. Der Sinn von Kommunikationssignalen, die zwischen zwei IT-Experten, Pokerspielern oder 14jährigen Jugendlichen ausgetauscht und verstanden werden, kann allen, die außerhalb dieser sozialen Gruppen leben, unverständlich bleiben. Das Vorhandensein von einem gemeinsam geteilten Hintergrundwissen ist eine Voraussetzung für das Funktionieren einer jeden Kommunikation.

Eines der wichtigsten Kennzeichen der Kommunikation ist ihre Allgegenwart. Botschaften werden unablässig kommuniziert, nicht nur bewusst und nicht nur mit Worten, was Laien oft übersehen. Eine Beschränkung auf verbale Kommunikation gibt es allenfalls beim Telefongespräch, wo die Partner einander nur hören. Bei der Face-to-face-Kommunikation gehören zu den Signalen, die an den Partner gesendet werden und seine Reaktion hervorrufen können, genauso Gesten, Gesichtsausdruck, Redetempo, aber auch die Kleidung, sowie das gesamte Benehmen der Person. Sogar aus einer Gesprächspause können Informationen bezogen werden. In diesem Sinne ist Kommunikation ein permanenter Prozess.

Der Kommunikationspsychologe Paul Watzlawick spricht in diesem Zusammenhang davon, dass man "nicht nicht kommunizieren kann": Buchstäblich jedes Verhalten kann vom Partner auf die eine oder andere Weise gedeutet werden. Alle Signale wie Worte, Gesten, Intonation, Blicke usw. unterliegen der Wahrnehmungsverarbeitung und der Interpretation, selbst wenn wir dies nicht

wissen oder gar nicht wünschen.

Die Interpretation der empfangenen Signale erfolgt meistens auf mehreren Ebenen. Der Psychologe Friedemann Schulz von Thun unterscheidet vier Ebenen, auf denen eine Botschaft aufgenommen und interpretiert werden kann: die Informations-, die Appell-, die Beziehungs- und die Selbstoffenbarungsebene. Die vier Ebenen, metaphorisch auch "Ohren" genannt, können am Beispiel der folgenden Äußerung des Abteilungsleiters Herrn M. illustriert werden, der seine Mitarbeiterin Frau N. mit Händeschütteln und dem Satz begrüßt: "Danke, dass Sie diesmal die Unterlagen nicht vergessen haben, Frau N."

- a) Information: "Frau N. hat die Unterlagen heute dabei"
- b) Appell: "Versuchen Sie, in Zukunft immer alles dabei zu haben."
- c) Beziehung: "Ich bin der Vorgesetzte und darf Frau N. direkt tadeln."
- d) Selbstoffenbarung: "Ich verlange präzise Arbeit, doch Frau N. hält sich nicht daran und das ist enttäuschend".

Auf der Informationsebene werden konkrete Informationen übermittelt, die man dem Kommunikationspartner mitteilen will. In diesem Fall könnte diese Information die Anerkennung der Leistung der Mitarbeiterin sein. Auf der Appellebene soll mit dieser Aussage eine bestimmte Reaktion von Frau N. bewirkt werden: Sie soll sich auch in Zukunft mehr auf ihre Arbeit konzentrieren. Gleichzeitig liefert Herr M. Information über seine Beziehung zu Frau N. mit: Er ist der Chef und für ihn ist sie eine eher unzuverlässige Mitarbeiterin. Schließlich kann man aus seiner Äußerung auch auf seine persönlichen Vorlieben und Gefühle schließen, z.B. dass die Mitarbeiterin seinen Ansprüchen nicht genügt und er entsprechend von ihr enttäuscht ist.

Faktische Informationen und Handlungsappelle werden eher bewusst kommuniziert; Beziehungsinformationen sowie persönliche Gefühle, Vorlieben oder Einschätzungen in der Regel unbewusst 'mitgetragen'.

2.2. Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation

Im Falle der interkulturellen Begegnung verfügen die Partner per Definition über unterschiedliches Hintergrundwissen. In dem Maße, wie sie es schaffen, einen gemeinsamen Kommunikationskontext herzustellen, erhöhen sich die Chancen ihrer erfolgreichen Kommunikation. Denn je mehr Wissen die Kommunikationspartner teilen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Mitteilungen beim anderen korrekt ankommen und eine angemessene Reaktion hervorrufen. Die Art und Weise, wie Kommunikationsbotschaften vom Partner dekodiert und interpretiert werden, hängt eng mit der Wahrnehmung zusammen. Die Stereotypen, die die Partner voneinander haben, das eigene Weltbild und die eigene Sichtweise, aber auch die kulturspezifischen Vorstellungen über die Kommunikationsmittel und -weisen bilden eine Art WahrnehmungsfILTER. Dieser identifiziert diejenigen Botschaften, die aus Sicht des Empfängers für die Kommunikation wichtig sind und auf die er reagiert. Dieser Prozess verläuft in der Regel fließend, fast automatisch: Der Ablauf von 'Botschaft empfangen', 'Botschaft deuten', 'reagieren' findet in der Kommunikation permanent auf beiden Seiten statt und wird von den Kommunikationspartnern normalerweise nicht bewusst gesteuert. In einer Situation, in der Personen aus der gleichen Kultur miteinander kommunizieren, ist dies weniger ein Problem, denn

eventuelle Missverständnisse können erkannt und behoben werden. Für die interkulturelle Kommunikation hat die Unbewusstheit der eigenen Kommunikationsgewohnheiten eine viel größere Bedeutung. Denn die Vorstellungen, welche Botschaften tatsächlich wichtig sind, das Hintergrundwissen der beteiligten Personen, aber auch die Regeln, nach denen kommuniziert wird, können von Kultur zu Kultur vollkommen unterschiedlich sein.

Das oben vorgestellte Vier-‘Ohren’-Modell erlaubt weitere Einsichten in die möglichen Störungen einer interkulturellen Begegnung: Wird in einer Fremdsprache kommuniziert, können schon die Botschaften auf der Informationsebene verzerrt dekodiert werden. Für die Bedeutung der Vokabeln stehen zwar Lexika unterstützend zur Verfügung, doch ihr Nutzen hört sofort dort auf, wo Konnotationswissen vonnöten ist: Was ist zu verstehen, wenn die Nachbarin fragt “Kommst du heute vorbei?” Ist es eine Einladung zum Essen oder zum Tratsch, eine unverbindliche Äußerung oder Wunschbekundung, eine rhetorische Frage oder eine Kombination aus alledem? Doch abgesehen von Unsicherheiten und Konnotationsfällen - Botschaften auf der Informationsebene werden am ehesten bewusst ‘gesendet’ und ‘empfangen’. Viel problematischer gestaltet sich ‘die Ausstrahlung’ von kommunikativen Inhalten auf den übrigen drei Ebenen. Dafür haben die meisten Menschen - es sei denn sie haben Kommunikationstrainings absolviert - keine ‘Fühler’, weswegen sie die Informationen über Gefühle, Bewertungen, Appelle, Wünsche oder Hierarchievorstellungen in der Regel völlig unbewusst in eigenkultureller Gewohnheit kodieren. Erschwerend wirkt sich der Umstand aus, dass die Signale, mit denen die Inhalte auf der Appell-, Beziehungs- und Selbstoffenbarungsebene transponiert werden, aus wenig spektakulären, doch stark kulturspezifischen Kommunikationsteilen bestehen: Mal ist es ein Tonfall, mal eine längere Pause, mal ein schweifender Blick oder eine Anspielung auf aktuelle politische oder wirtschaftliche Nachrichten. Somit birgt das Wesen der menschlichen Kommunikation ein großes Missverständnispotenzial, das bei verschiedenenkulturellen Partnern deutlich in den Vordergrund tritt. Denn in der Regel kann man nicht davon ausgehen, dass die Partner die wesentlichen Signale vom ‘kommunikativen Begleitrauschen’ unterscheiden können bzw. diese auf allen vier Kommunikationsebenen richtig interpretieren.

2.3. Verbale und paraverbale Kommunikationssignale

Die verbalen Ausdrucksmittel zählen zu den vertrautesten Kommunikationssignalen. Für viele ist ‘kommunizieren’ gleichbedeutend mit ‘sprechen’ - eine zwar unzulässige Reduktion, doch gleichzeitig ein Beweis für die herausragende Bedeutung der Sprache im menschlichen Umgang. Jede nationale, regionale, soziale Kultur bedient sich einer Sprache, in welcher ihrer Mitglieder ihren Informationsaustausch pflegen.

Die verbalen Signale in einer Aussage beziehen sich auf die Wortwahl, die Befolgung von bestimmten kommunikativen Regeln (z.B. die richtige oder falsche Anrede, Gebrauch von Höflichkeitsformen) und auf die ‘sprachlichen Skripte’ (der Abfolge von bestimmten Äußerungen, z.B. wie man in einer Bäckerei ein Gespräch führt, um Kuchen zu kaufen, oder sich in einer fremden Stadt nach dem Weg erkundigt). Es ist wohl überflüssig, zu erklären, warum solche verbalen Signale sich in verschiedenen Sprachen gravierend unterscheiden können. Jeder, der schon einmal eine Unterhaltung in einer Fremdsprache geführt hat, weiß, wie schwierig es unter Umständen sein kann, die passenden Worte und Ausdrücke zu finden, um seine Gedanken korrekt ‘rüberzubringen’ - auch wenn man ‘die Sprache eigentlich kann’. Dieses Problem wird noch größer, wenn beide Partner eine für sie fremde Sprache, eine sogenannte *lingua franca*

dass die meisten Leute beim Sprachwechsel die Sprechgewohnheiten ihrer Muttersprache beibehalten.

Einige Beispiele: In den meisten fernöstlichen Kulturen gilt es als äußerst unhöflich, seine Kritik oder Ablehnung direkt zu äußern. Selbst eine einfache Verneinung einer Bitte oder einer Aussage könnte als persönliche Beleidigung empfunden werden. Statt dessen werden ausweichende Formulierungen vorgezogen, die dem Partner die Kritik oder Verneinung indirekt signalisieren sollen. Wenn aber der Kommunikationspartner mit diesen verbalen Regeln nicht vertraut ist, kann er schwere Enttäuschungen erleben. Reisende in Länder wie Japan, Thailand oder China berichten immer wieder von Situationen, in denen man als Tourist einen Einheimischen nach dem Weg fragt ("Gehe ich hier richtig, wenn ich nach X will?") und eine auf den ersten Blick bejahende, aber - wie sich später herausstellt - nicht der Wahrheit entsprechende Antwort bekommt. Einem Fremden die Auskunft verweigern (weil man z.B. den richtigen Weg selber nicht weiß) hieße, ihn zu beleidigen.

Ähnliche Irritationen im Sprachgebrauch können auch in weitaus ähnlicheren Kulturen, wie der deutschen und der US-amerikanischen entstehen: "You might want to look at your paper again" mag für einen Deutschen in der wörtlichen Übersetzung als eine höfliche Aufforderung klingen. In Wirklichkeit handelt es sich um eine gute Dosis Kritik bezüglich der Qualität der eingereichten Unterlage und die strikte Aufforderung zu ihrer Umarbeitung.

Die paraverbalen Signale wie Redetempo (spricht man schnell oder langsam), Intonation (spricht man fragend, zögerlich, kühl, abweisend, heiter), Redepausen (macht man viele Pausen oder spricht man, 'ohne Atem zu holen'), Wortwechsel ('fällt man dem Partner ins Wort') sind die automatischen Begleiter eines jeden Redeaktes. Sie verraten dem Partner viel über die Persönlichkeit des Sprechers, können aber unter Umständen auch irreführend sein - dann, wenn sie ohne Rücksicht auf fremdkulturelle Hintergründe gedeutet werden. So gilt es in Deutschland als äußerst unhöflich, den Gesprächspartner zu unterbrechen oder gleichzeitig mit mehreren Personen zu reden. In Italien ist 'überlappendes Reden' fast die Norm, so dass jemand, der auf eine deutliche Redepause wartet, um selber etwas zu sagen, schwer den Redeeinstieg schafft. Unter Umständen könnte er als schweigsam und distanziert eingeschätzt werden. In Finnland wiederum ist es üblich, beim Reden längere Pausen zu machen, die aber keine Aufforderung an den Partner darstellen, das Wort zu ergreifen. Auf diese Weise können Deutsche in Italien als redekarg und distanziert, in Finnland jedoch als Quasselstrippen gelten, die ihr Gegenüber ständig unterbrechen - nämlich immer dann, wenn eine Redepause eingelegt worden ist.

2.4. Nonverbale Kommunikationssignale

Entgegen der oben genannten populären Annahme der Gleichsetzung von 'kommunizieren' und 'sprechen' erfolgt der größere Teil des Austausches von Informationen mit nonverbalen Mitteln (zum Beispiel Gestik, Mimik, Blickkontakt, Körperhaltung). Nach Angaben verschiedener Forscher kann die nonverbale Bedeutungsvermittlung bis zu 85% der gesamten Information ausmachen! Selbst bei einem Telefongespräch, bei dem die Partner einander nicht sehen, spielen nonverbale Signale eine Rolle: Wenn man beim Sprechen lächelt und entspannt sitzt, ist dies für den Gesprächspartner 'irgendwie' hör- und spürbar. Das Gespräch 'fühlt sich anders an' als bei einem grimmigen Gesichtsausdruck und verkrampfter Körperhaltung (daher wohl die häufige Empfehlung an die Fachkräfte im Telemarketing, die einen sympathischen Eindruck beim Telefonieren vermitteln sollen, während des Redens zu lächeln und entspannt zu sitzen).

Da nonverbale Kommunikationssignale meistens völlig unbewusst gesendet werden, spiegeln sie stark den aktuellen psychischen und emotionalen Zustand der Person wider. Während Menschen ihre Ausdrucksweise und Wortwahl den Umständen relativ schnell anpassen können, kann die Körpersprache viel schwieriger gesteuert werden. Deswegen ist die nonverbale 'Sprache' in der Regel ein glaubwürdiger Indikator für Stimmungen oder Absichten des Gegenübers als etwa seine sprachlichen Beteuerungen. Wenn die nonverbalen Signale die verbale Aussage nicht unterstützen oder ihr gar widersprechen (zum Beispiel eine verkrampfte Körperhaltung und ein verbissenes Gesicht zu einer wohlmeinenden Äußerung), wird der Partner tendenziell der 'stummen Botschaft' des Körpers mehr Glauben und Beachtung schenken. Die nonverbale Kommunikation ist also nicht einfach eine Ergänzung oder Alternative zur Sprache, sondern ein wichtiges Medium für die Vermittlung von Werthaltungen, Einstellungen, Emotionen und anderen persönlichen Reaktionen. Genau wie die gesprochene Sprache kann sie kulturspezifische Besonderheiten aufweisen: Franzosen, Amerikaner, Deutsche, Japaner usw. bedienen sich bei der Kommunikation unterschiedlicher nonverbaler Codes. Diese Codes lassen sich grob klassifizieren in Gestik, Mimik und Kommunikationsdistanz.

Körperbewegungen, die als Gesten bezeichnet werden, können in rituelle (z.B. Händedruck zur Begrüßung oder das Anstecken des Ringes bei einer Hochzeit), begleitend-kommunikative (z.B. Schulterzucken bei Ratlosigkeit, Kopfschütteln bei Ablehnung) und unwillkürliche (z.B. Niesen oder Zwinkern) unterschieden werden. Obwohl ihre Intensität generell als Anzeichen der emotionalen Erregung gilt (je mehr und ausschweifender ein Mensch gestikuliert, desto aufgeregter ist er), kann ihre konkrete Gestaltung und Bedeutung sehr kulturspezifisch sein.

Rituelle Gesten dienen dem Ausdruck von bestimmten Absichten (zum Beispiel das Victory-Zeichen als Solidaritätsgeste) oder begleiten spezielle Handlungen. So ist das Händeschütteln das übliche Begrüßungsritual für Erwachsene in Deutschland. In Russland dagegen schütteln sich nur die Männer beim Begrüßen die Hände, eine Frau wird von einem Mann oder von einer anderen Frau durch einfaches Kopfnicken begrüßt. In Frankreich besteht die Begrüßungsgeste in zwei bis drei Küsschen, die dicht an der Wange des Partners in die Luft gegeben werden. Das französische Ritual setzt sich in Deutschland in den letzten Jahren immer mehr durch, allerdings nur im Freundeskreis - Geschäftsleuten bleibt nach wie vor das Händeschütteln vorbehalten.

Im Kontext der eigenen Kultur sind die Regeln, nach denen das Begrüßungsritual abläuft (Händeschütteln oder Küsschen? Wem gibt man zuerst die Hand? Wie lange muss die Hand geschüttelt werden? usw.) intuitiv bekannt. Im interkulturellen Kontext ist diese Selbstverständlichkeit nicht vorhanden und sorgt unter Umständen für Irritationen (wenn man versucht, dem Geschäftspartner ein Küsschen zu geben) oder gar ernstere Fehlinterpretationen (der Händedruck eines Japaners, der diese Art der Begrüßung von seiner Kultur her nicht gewöhnt ist, wird von Deutschen oft als zu schwach, also ein Zeichen für Charakterschwäche und Hinterhältigkeit gedeutet).

Zahlreiche Gesten folgen aber nicht vorgeschriebenen Abläufen, sondern begleiten die Kommunikation, wobei sie entweder eine klar definierte Bedeutung (wie Kopfnicken für Zustimmung) oder einfach aus dem Kontext der Kommunikation verständlich sind (wie unterstreichende Handbewegungen bei einem Vortrag). Dass diese Art der Gestikulation kulturabhängig ist, liegt auf der Hand. Man braucht nur ein Gespräch zwischen zwei Italienern und zwischen zwei Finnen zu beobachten und zu vergleichen. Sowohl die Intensität der Bewegungen als auch die Bedeutung einzelner Gesten kann erheblich voneinander abweichen

und in anderen Kulturen unverständlich sein. So ist in ganz Italien die Gestikulation beim Sprechen im Vergleich zu Deutschland nicht nur weitaus ausgeprägter, es existieren dort auch Gesten z.B. für 'Ich habe Hunger' (mit der Innenkante der flachen Hand leicht gegen den Bauch schlagen) oder 'Das ist fein' (mit dem ausgestreckten Zeigefinger mit drehender Bewegung leicht in die Wange bohren), die im deutschen Kontext einfach nicht vorhanden sind. Der wahllose Gebrauch von eigenkulturellen Gesten im fremdkulturellen Kontext birgt auch die Gefahr, dass diese dort eine ganz andere, manchmal sogar eine entgegengesetzte Bedeutung haben können. So bedeutet Kopfschütteln in Bulgarien 'ja' statt 'nein'; das OK-Zeichen (Zeigefinger und Daumen formen ein "O", während die anderen Finger ausgestreckt bleiben) wird in Griechenland mit sexueller Andeutung und in Japan mit Geld assoziiert.

Die dritte Kategorie beschreibt Gesten, die auf physiologischen Reaktionen beruhen und deshalb eigentlich unwillkürlich passieren (wie Niesen, Kratzen, Augenzwinkern usw.). Insofern sind sie kulturuniversell, da solche Reaktionen biologisch bedingt sind. Was aber höchst kulturspezifisch sein kann, sind die Deutungen ihrer Ausführung. Ein typisches Beispiel ist das laute Niesen, das in Deutschland meist als nicht störend angesehen wird; das angemessene Verhalten in diesem Fall ist (mit wenigen Ausnahmen, z.B. bei einem Konzert) ein darauf folgendes lautes Naseputzen im Taschentuch. In China gilt ein solches Verhalten nicht nur als unfein, sondern als höchst beleidigend für den Partner. Das Niesen sollte dort möglichst unterdrückt oder unauffällig geschehen, das Naseputzen diskret und von keinerlei Geräuschen begleitet sein.

Auch die Positionierung des Körpers bei direkter Kommunikation kann viel über die Person und vor allem über ihren Status und ihre Einstellung gegenüber den Kommunikationspartnern aussagen. So nehmen statushöhere Personen in der Regel öfter entspanntere Haltungen ein, die mehr Raum beanspruchen. Die Zuschreibung von Bedeutungen den verschiedenen Körperpositionen ist in jedem Kulturkreis relativ willkürlich, gilt aber gleichzeitig als die einzig mögliche und akzeptable Alternative. Überschneidungen mit anderen Kulturen sind dabei möglich, aber nicht immer vorhanden: So gilt es im arabischen Kulturraum als grobe Beleidigung, wenn man sich so hinsetzt, dass der Partner die Schuhsohlen sehen kann. Im europäischen und besonders im US-amerikanischen Kulturkreis passiert dies beim Beine übereinander schlagen sehr oft und wird meist von keinem der Beteiligten registriert. Eine Gesetzmäßigkeit, die die Körperhaltung betrifft, existiert jedoch offensichtlich in allen Kulturen: Das 'Spiegeln', also das Einnehmen einer Körperhaltung, die der des Partners ähnlich ist (beispielsweise: Beine übereinander schlagen, Arme verschränken, Kopf zurück werfen, wenn der Partner dies tut usw.), hat in der Regel den Effekt, dass man als sympathischer wahrgenommen wird.

Bei der Kommunikation mit anderen Menschen ist man immer bestrebt, das Gesicht des Gegenübers anzuschauen. Ist dies nicht möglich, wird die Situation meistens als unangenehm oder sogar bedrohlich empfunden. Der Gesichtsausdruck eines Menschen ist nicht nur ein kompliziertes Zusammenspiel vieler Muskeln, er spiegelt die Gedanken und Emotionen wider und liefert so Informationen über den Partner. Der mimische Ausdruck der fünf Grundemotionen (Ärger, Traurigkeit, Freude, Skepsis und Ekel) ist weltweit sehr ähnlich und wird von den Menschen, unabhängig von der Kultur, in der sie aufgewachsen sind, meistens zweifelsfrei erkannt. Die zulässige Intensität der Mimik (wie viel Gefühl darf man zeigen) und die Bedeutung einzelner mimischer Signale (Lächeln, Augenbrauen hochziehen, Augen zusammenkneifen) wird von Kultur zu Kultur allerdings sehr unterschiedlich gestaltet.

Selbst wenn ein Gesichtsausdruck klar erkennbar ist, wird er nicht immer korrekt gedeutet, da die diesbezüglichen kulturellen Konventionen sich erheblich unterscheiden können. Ein Lächeln wird zum Beispiel in Deutschland als Zeichen für Freude, Zufriedenheit, Selbstvertrauen, Sympathie gedeutet. Es kann aber auch Zweifel ('skeptisches Lächeln') oder Feindseligkeit ('böses Lächeln') ausdrücken. Auf keinen Fall wird es mit Traurigkeit verbunden. Das gleiche Deutungsschema gilt auch für die US-amerikanische Kultur, allerdings ist hier zusätzlich das 'Höflichkeitslächeln' außerordentlich verbreitet, das lediglich eine gute Kommunikationsatmosphäre signalisieren soll. Wird es irrtümlicherweise als Ausdruck für Sympathie und Freude gedeutet, entsteht das Vorurteil von der 'Oberflächlichkeit der US-Amerikaner, die ständig lächeln'. In Japan ist die Bedeutungspalette für Lächeln noch größer als in Deutschland und den USA: Dort steht das Lächeln generell im Zeichen der Gesichtswahrung und der Überzeugung, dass man eigene Emotionen nicht an anderen auslassen sollte. Auch wenn eine Person wütend, verwirrt oder traurig ist, wird sie lächeln, und zwar um so breiter, je intensiver ihre Emotionen sind. Für jemanden, der an das europäische Deutungsschema gewöhnt ist, kann es sehr verwirrend sein, wenn eine japanische Büromitarbeiterin, die gerade einen schwerwiegenden Fehler gemacht hat, als Reaktion darauf breit lächelt. Noch eine Variante der kulturspezifischen Bedeutung des Lächelns bietet der russische Kulturkreis: Hier ist Lächeln in erster Linie mit Freude und guter Stimmung verknüpft, es wird in der Regel nicht als Ausdruck von Höflichkeit oder Selbstvertrauen gebraucht. Es entsteht so der Eindruck der 'Grimmigkeit der Russen', weil die Menschen dort insgesamt 'seltener Anlass zum Lächeln' haben.

Eng verbunden mit dem Gesichtsausdruck sind die Augenbewegungen, sie gehören zu den wirksamsten nonverbalen Signalen. Die Blickrichtung, Häufigkeit und Dauer des Blickkontakts entscheiden oft über die Bewertung des Gesprächspartners und seiner Aussagen: Einem deutschen Lehrer, der ein deutsch-türkisches Kind auffordert, ihm in die Augen zu schauen, weil er den Verdacht hat, es lügt ihn an, ist wahrscheinlich nicht bewusst, dass der gesenkte Blick auch Respekt gegenüber älteren und statushöheren Personen signalisieren kann und dass der Schüler vermutlich - in wenig bewusster Weise - diese Kommunikationsgewohnheit aus seiner familiären Umgebung übernimmt.

Ein weiteres Beispiel betrifft die Rolle des Blickwechsels als Signal für den Sprecherwechsel, wie er in Deutschland üblicherweise benutzt wird: Derjenige, der gerade spricht, blickt seinen Zuhörer intensiver an, beendet den Satz und macht eine kurze Pause, in der der Partner mit seinem Redebeitrag beginnen kann. Dieser Ablauf funktioniert in vielen mediterranen Kulturen nicht: Hier überlappen sich die einzelnen Redebeiträge, so dass jemand, der auf den Blickkontakt und eine Redepause wartet, um selber etwas zu sagen, es riskiert, nur sehr selten zu Wort zu kommen.

Das Raum- und Distanzverhalten ist ein Element, das jede direkte Kommunikation in großem Maße beeinflusst, jedoch sehr selten bewusst erlebt wird. Es schließt die kulturellen Regeln und Konventionen ein, nach denen sich die Menschen in einer persönlichen Begegnung zueinander positionieren. Generell werden für die Kommunikation im nordamerikanischen, angelsächsischen, nordeuropäischen und deutschen Kulturräumen vier Kommunikationszonen unterschieden: intim, persönlich, sozial und öffentlich. Für jede dieser Zonen gibt es bestimmte Normen und Erwartungen bezüglich der Person des Gesprächspartners, seiner Verhaltensweise und der Inhalte der Kommunikation. Die Verletzung einer optimalen Distanz bzw. der Übergang zu einer engeren oder weiteren Kommunikationszone wird als unangenehm, irritierend oder bedrohlich empfunden.

Einen Sonderfall der nonverbalen Kommunikation, der sowohl mit der Gestikulation als auch mit der Kommunikationsdistanz in Verbindung gebracht werden kann, stellen körperliche Berührungen dar. Sie sind genauso wie die Gestik streng nach Status, Geschlecht oder Kultur geregelt und sagen eine Menge über die innere Haltung der kommunizierenden Personen aus. Die körperliche Berührung des Kommunikationspartners am Arm, an der Hand oder am Kopf kann je nach kultureller Einstellung zulässig oder nicht zulässig sein; dabei wird sehr stark zwischen gleichgeschlechtlicher Kommunikation und der Kommunikation zwischen Vertretern der verschiedenen Geschlechter unterschieden. Generell werden in der Forschung Kulturen, in denen intensive körperliche Berührungen an Armen oder Schultern während des direkten Gesprächs üblich sind, als 'touching-cultures', und Kulturen, in denen Körperkontakt beim Gespräch nur selten vorkommt, als 'non-touching-cultures' bezeichnet.

In dieser Klassifizierung würden Deutsche, Engländer, Holländer oder US-Amerikaner eher zu der letzteren Gruppe gehören. Allerdings muss dabei beachtet werden, dass die Konventionen, die den körperlichen Kontakt betreffen, nicht nur kultur-, sondern auch meistens geschlechtsspezifisch sind. Ein Beispiel hierfür ist der häufige Eindruck von Europäern, die in arabische Länder kommen, dass viele Araber homosexuell seien, da dort häufig junge Männer Hand in Hand durch die Straßen laufen. Diese Art von körperlicher Berührung ist jedoch im arabischen Kulturraum der gleichgeschlechtlichen Kommunikation vorbehalten und drückt dort innige, aber keinesfalls sexuell begründete Freundschaft aus. Das Hand-in-Hand-Gehen von einem Mann und einer Frau, die nicht verheiratet sind, ist dagegen in diesen Kulturen untersagt.

“Kleider machen Leute”: Die Art und Weise, wie jemand gekleidet ist, bestimmt oft den ersten Eindruck, den man von einer Person gewinnt - häufig wird sie darüber als glaubwürdig, sympathisch, zuverlässig oder als das Gegenteil davon eingeschätzt. Dabei kann sowohl die Angemessenheit der Kleidung (zu Geschäftsverhandlungen kleidet man sich anders als für einen Theaterbesuch) als auch der Grad ihrer Sauberkeit (gepflegt oder nachlässig), der Stil (topmodisch oder konservativ) und nicht zuletzt ihr Preis (teuer oder billig) auf den Kommunikationspartner wirken. Vorsicht ist geboten, wenn es um fremdkulturelle Kommunikationspartner geht: Das einzige Kriterium, das dann mit großer Sicherheit seine Gültigkeit behält, ist die Sauberkeit der Kleidung. Alle anderen können im Kontext einer fremden Kultur nicht mehr ohne weiteres eindeutig interpretiert werden. So ist beispielsweise eine Frau, die zu Geschäftsverhandlungen (nach deutschen Kriterien) zu 'aufgedonnert' (grelle Farben, kurzer Rock, stark geschminkt) erscheint, nicht unbedingt 'unseriös': In vielen osteuropäischen Ländern gilt ein solcher Kleidungsstil einfach als 'weiblich' und ist bei durchaus seriösen Direktorinnen und Leiterinnen großer Firmen anzutreffen.

Auch der Umgang mit Zeit und die Art der Zeitplanung sorgen für viele kommunikative Signale, die - wenn nach 'eigener Art' interpretiert - für interkulturelle Missverständnisse sorgen können. Zur Erinnerung: Jedem, der z.B. schon einmal in Italien mit italienischen Behörden zu tun gehabt hat, ist mit Sicherheit aufgefallen, dass das Zeitverständnis dort nicht dem deutschen entspricht: Personen kommen später und entschuldigen sich nicht für die Verspätung, ein Beamter kann gleichzeitig telefonieren, Kaffee trinken, und Ihr Anliegen anhören, die vereinbarten Termine werden einfach vergessen.

2.5. Effektive interkulturelle Kommunikation

Nach all diesen Informationen über die komplexen Elemente in der verbalen und nonverbalen

Kommunikation und über ihre Unterschiede im Kontext von verschiedenen Kulturen muss die Frage gestellt werden: Kann denn interkulturelle Kommunikation überhaupt erfolgreich verlaufen? Schließlich ist es schon schwierig genug, eine Fremdsprache so gut zu erlernen, dass man in ihr problemlos kommunizieren kann. Es muss doch noch weit schwieriger sein, die Bedeutung aller nonverbalen Signale einer, geschweige denn mehrerer oder gar aller fremden Kulturen zu lernen?

Tatsächlich ist das Erlernen fremdkultureller nonverbaler Kommunikationssysteme nur in einem begrenzten Umfang möglich. Es ist aber auch nicht unbedingt notwendig, um effektiv zu kommunizieren. Viel wichtiger ist die Kenntnis der möglichen Unterschiede in verbalen und nonverbalen Signalen, das Bewusstsein für die eigenen kulturellen Kommunikationsstandards (“Wie wirkt mein Verhalten auf andere?”) und die Sensibilität für die Reaktionen des Gesprächspartners, denn sie enthalten möglicherweise einen Hinweis auf Missverständnisse. Spezielle Kommunikationstechniken können dabei helfen, die Kommunikation effektiver zu gestalten. Zwar gibt es in der Kommunikation keinen ‘Königsweg’, der den Erfolg garantiert. Dennoch können die folgenden Tipps dazu beitragen, die interkulturellen Kommunikationsprobleme zu erkennen und zu minimieren.

a) Allgemeine Informationen sammeln

Wenn man die Möglichkeit hat, sich auf die Kommunikation mit jemandem aus einer anderen Kultur vorzubereiten, sollte man zumindest allgemeine Informationen über den Kommunikationsstil einholen: Ist die Kommunikation eher direkt oder eher indirekt? Gibt es bestimmte Tabuthemen, die man nicht ansprechen sollte? Wird mehr Wert auf Höflichkeitsformen gelegt oder auf präzise faktische Aussagen? Es geht dabei nicht um die Sammlung von Stereotypen, die die Sicht auf den Partner von vornherein festlegen sollen, sondern um die Vorbereitung auf eventuelle Besonderheiten, die möglicherweise bei der Kommunikation eine Rolle spielen können. Solche Informationen erhält man zum Beispiel aus Kulturführern für spezielle Länder, in kulturspezifischen Trainings, aber auch durch Kulturexperten (Menschen, die aus dieser Kultur stammen oder mit ihr vertraut sind). In vielen Fällen ist es auch hilfreich, den Gesprächspartner unmittelbar zu fragen, wie er die Situation sieht.

b) Aktiv zuhören

Selbst in der Kommunikation innerhalb der eigenen Kultur kann es vorkommen, dass die Menschen meinen, einander verstanden zu haben, sich aber in Wirklichkeit nicht oder falsch verstehen. In der interkulturellen Kommunikation ist diese Gefahr, wie wir gesehen haben, viel größer. Das aktive Zuhören hilft dabei, sicherzustellen, dass man die Informationen richtig, also im Sinne des Sprechers, und vollständig verstanden hat. Sie besteht darin, dass man sich durch Rückfragen immer wieder vergewissert, ob der Gesprächspartner mit der Deutung seiner Botschaften einverstanden ist und ihm gleichzeitig die Bereitschaft zeigt, ihn zu akzeptieren.

Für die Rückbestätigung der Informationen sind Fragen geeignet, die das Gesagte bzw. Verstandene paraphrasieren und zusammenfassen: “Habe ich richtig verstanden, dass Ihnen dieser Plan nicht sehr zusagt?”, “Warum genau meinen Sie, dass unser Treffen nichts bringen wird?”, “Ich hoffe, ich habe Sie richtig verstanden: Sie meinen, dass Ihre Frau nicht arbeiten sollte, weil die Kinder sie brauchen?”. Dabei sollte durch nonverbale Zeichen (Stimme,

Körpersprache) die Akzeptanz des Partners / der Respekt vor dem Partner (was aber natürlich nicht bedeutet, dass man mit allen seinen Aussagen einverstanden ist!) signalisiert werden.

Diese Methode ist schwierig anzuwenden, wenn der Gesprächspartner einen eher indirekten Kommunikationsstil gewöhnt ist und viel Wert auf 'Gesichtswahrung' legt: Dann kann es nämlich passieren, dass die direkten Fragen nach seinen Absichten und Meinungen aus Höflichkeit bejaht werden, ohne dass die wirklichen Intentionen dabei zum Ausdruck kommen.

c) Metakommunikation

Metakommunikation bedeutet, dass die Verständigung selber zum Thema des Gesprächs gemacht wird. Es ist dabei wichtig, den Partner nicht zu beschuldigen oder anzugreifen, sondern die eigene Einschätzung der Situation möglichst neutral vorzustellen. Man sollte darauf achten, Ich-Äußerungen statt Sie- oder Man-Äußerungen zu verwenden. Nicht "Wir reden hier dauernd aneinander vorbei" oder "Sie sagen ja nie, was wirklich Sache ist", sondern "Ich habe das Gefühl, dass ich Ihre Ausdrucksweise falsch verstehe. Ich dachte, Sie wären mit mir einverstanden, stelle aber fest, dass es wahrscheinlich doch nicht so ist. Ich glaube, das liegt daran, dass ich es nicht gewohnt bin, mit Menschen aus Ihrer Kultur zu kommunizieren. Können Sie mir das vielleicht näher erklären?" Auch hierbei ist es äußerst wichtig, dem Partner gegenüber Respekt zu signalisieren, beispielsweise durch Formulierungen wie "Es ist sehr wichtig für mich, dies zu verstehen", "Danke, dass Sie es mir erklären" und geeignete nonverbale Signale (Kopfnicken, Lächeln). Indem man die möglicherweise vorhandenen kulturellen Unterschiede thematisiert und den Partner um Erklärung bittet, zeigt man sein Interesse an der Kultur des Anderen einerseits und an einer effektiven gegenseitigen Verständigung andererseits.

Abschließend ist zu betonen, dass die interkulturelle Kommunikation nichts anderes bedeutet, als dass man mit Menschen zu tun hat, die durch ihre Herkunft und Erziehung abweichende Vorstellungen davon haben können, wie man ein Gespräch führt, wie man sich dabei verhält und was man erreichen will. Dies kann zu einem Kommunikationsproblem werden, welches aber durchaus zu lösen ist. Obwohl die Kommunikation in all ihrer Komplexität sehr störungsanfällig ist, sind die Menschen, die miteinander kommunizieren, doch meistens an einer Verständigung interessiert. Der gute Wille zur Kommunikation und die Sensibilität für die möglichen Differenzen bei der interkulturellen Kommunikation sind die wichtigsten Voraussetzungen, um sich gegenseitig zu verstehen.

3. Kulturelle Filter

Dieses Kapitel behandelt zwei Inhalte aus der Sozialpsychologie, die für das Verstehen des Ablaufs interkultureller Interaktionen von großer Bedeutung sind. Sie helfen zu verstehen, wie unsere Informationsaufnahme von den eigenen 'kulturellen Filtern' abhängt.

Zunächst geht es um das Wesen der menschlichen Wahrnehmung und darum, wie kulturelle Unterschiede den Wahrnehmungsprozess beeinflussen. Den zweiten 'Filter' mit maßgeblicher Bedeutung für die interkulturelle Begegnung stellen die Stereotypen dar. Sie werden hier unter dem Aspekt ihrer Entstehung, ihrer Eigenschaften und ihrer Funktionen vorgestellt.

3.1. Wesen menschlicher Wahrnehmung

Wahrnehmung ist ein hochgradig aktiver Prozess, auf dem die Erfahrung, Einordnung und Bewertung alles Erlebten und Beobachteten beruht. Besonders wichtig wird diese Einsicht im Falle der interkulturellen Begegnung, wenn Fremdes aufgenommen, verarbeitet und eingeordnet werden muss. In diesem Sinne ist ein geschulter Umgang mit der eigenen Wahrnehmung ein wichtiger Baustein für interkulturelle Kompetenz.

Unser Bewusstsein gaukelt uns vor, dass wir die Wirklichkeit so wahrnehmen, "wie sie eben ist". Im Normalfall des Alltags glauben wir, dass unsere Sinne die Realität 1:1 abbilden. Tatsächlich aber trügt uns unser Gefühl: Wir sehen Dinge, die gar nicht existieren, weil unser Wahrnehmungseindruck sehr von unserer früheren Erfahrung beeinflusst und damit stark subjektiv ist. Alle Reize, die auf die Wahrnehmungsorgane auftreffen, werden nicht einfach passiv und wertneutral aufgenommen, sondern vom Gehirn in einem komplexen Vorgang verarbeitet. Wie eingeschränkt unsere Wahrnehmung ist, zeigt der Vergleich mit der Tierwelt: Fledermäuse oder Wale sind in der Lage, sich mit Hilfe der Echo-Ortung zu orientieren, Bienen oder Schlangen registrieren Lichtfrequenzen, von denen wir nichts bemerken und Hunde unterscheiden Gerüche, deren Existenz uns völlig unbekannt ist. Die menschliche Wahrnehmungserfahrung gibt nur einen kleinen Ausschnitt der physikalischen Welt wieder.

Unsere eingeschränkte Wahrnehmung ist jedoch die Basis, auf der wir unsere menschliche Welt gründen. Dinge, die wir als 'laut' oder 'leise', als 'grün' oder 'rot', als 'duftend' oder 'übelriechend' usw. erleben und bezeichnen, stellen nur Ausschnitte messbarer Realität dar. Unsere Wahrnehmungen sind letztlich bloße Konstruktionen unseres Geistes, die keineswegs mit unserer Umwelt identisch sind - Konstruktionen allerdings, die uns eine hilfreiche Orientierung in unserer Umwelt ermöglichen und so unser Überleben sichern.

Der Mensch muss den Dingen eine Bedeutung verleihen, einen Sinn, Zweck und Platz in dieser Welt. Nur dann kann er sich in ihr zurechtfinden. Der Prozess der Bedeutungsverleihung wird im Rahmen des Wahrnehmens maßgeblich dadurch gesteuert, dass jeder Mensch im Verlauf seines Lebens bestimmte Wahrnehmungsschemata bzw. Kategorien erlernt, die er dann auf die Dinge seiner Umwelt anwendet und ihnen somit gleichzeitig einen bestimmten Sinn und Zweck zuordnet. Bei seiner Geburt hat er z.B. noch keinerlei Vorstellung davon, was ein Stuhl ist. Dass Erwachsene ihn mühelos erkennen können, liegt an der Tatsache, dass Menschen im Laufe ihres Größerwerdens erlernt haben, welche Merkmale den Stuhl als Objekt ausmachen.

Im Laufe unseres Lebens entwickeln sich diese Kategorisierungen in unterschiedliche

Richtungen. Es kommt zu variierenden Bedeutungszuweisungen für die Wahrnehmungsobjekte, und für jeden Menschen zu verschiedenen "Wirklichkeiten zweiter Ordnung". Derselbe Reiz kann manchmal sehr unterschiedlich interpretiert werden. Während der eine z.B. Jazzmusik liebt, findet sie ein anderer möglicherweise scheußlich, und während manche den Duft von Parfüm mögen, empfinden andere ihn als aufdringlichen Geruch.

Registrieren die menschlichen Sinnesorgane eintreffende Reize, nimmt das Gehirn die Informationen nicht vollständig oder wahllos auf. Es filtert die Reize durch einen Abgleich mit gespeicherten Kategorien, wobei bereits Bekanntes wiedererkannt und schließlich zu einer Gesamtwahrnehmung integriert wird. Stimmt ein Objekt in etwa mit einem Schema überein ("es hat vier Holzbeine und oben eine Holzplatte"), wird es als Stuhl erkannt. Wahrnehmung ist also ein selektiver Prozess, der es Menschen leicht macht, bereits Bekanntes erfolgreich einzuordnen.

Probleme bekommt das Wahrnehmungssystem allerdings, sobald es mit Unbekanntem konfrontiert ist. Eine Einordnung fällt dann schwer, ist manchmal gar unmöglich: Zu Ende gedacht, bedeutet das, dass nur das wirklich erkannt wird, was bekannt ist.

Deswegen muss man bei der Wahrnehmung mit der Voreingenommenheit des eigenen Filterungsapparats rechnen: Der Mensch tendiert dazu, Reize, die nicht seinen Erwartungen entsprechen, abzuwehren, umzudeuten oder gar nicht erst zu erkennen. Umgekehrt zeigt er auch die Tendenz, Reize zu bevorzugen, die seinen Erwartungen entsprechen. Insbesondere müssen Sie damit rechnen, dass Ihre Art und Weise, Informationen auszuwählen und zu verarbeiten, durch vielfältige Faktoren beeinflusst wird, wie z.B.

a) Natürliche Bedürfnisse:

Hunger und Durst können das wahrgenommene Aussehen von Lebensmitteln verändern.

b) Einstellungen, Interessen:

Bei einem passionierten Schachspieler stechen im Buchladen die Schachbücher besonders ins Auge.

c) Emotionale Nähe:

Einem geliebten Menschen sieht man ein Fehlverhalten eher nach als einem Unbekannten ("Liebe macht blind").

3.2. Wahrnehmung in der interkulturellen Interaktion

Wahrnehmung ist abhängig von der jeweiligen Lebensumwelt - sie ist kulturspezifisch. Im Vergleich von Kulturen kommt es vielfach zu Unterschieden bei der Wahrnehmung. Die Beispiele dafür sind so zahlreich, dass es schwer fällt, eine Auswahl zu treffen. Sie beziehen sich auf alle Kernbereiche des menschlichen Lebens - Schönheit, Intelligenz, Fürsorge, Gefahr, Disziplin, Kritik, Scham u.v.a.m. Bereits ein Durchklicken durch die internationalen Fernsehkanäle mit Blick auf das Aussehen der männlichen und weiblichen Nachrichtensprecher kann schnell Aufschlüsse über die unterschiedlichen Wahrnehmungen von Gepflegtheit, Seriosität und Kleidungsgeschmack liefern.

Die meisten Unstimmigkeiten in der Wahrnehmung interkultureller Situationen gehen zurück auf kulturelle Unterschiede: Ein und derselbe Akt kann von verschiedenen Teilnehmern völlig

unterschiedlich ‘gesehen’ werden. Z.B. kann das laute Lachen über einen Sturz auf der Straße als ‘Auslachen’ oder als ‘vom Schmerz Ablenken’ wahrgenommen werden. Verursacht werden solche Wahrnehmungsdifferenzen durch das Hineinwachsen in unterschiedliche kulturelle Kontexte. Die kulturspezifische Sozialisation eines Menschen bedingt eine Art Konditionierung auf bestimmte Wahrnehmungsarten und -vorlieben.

Das Thema Wahrnehmung im interkulturellen Vergleich gewinnt noch an Komplexität, wenn man bedenkt, dass zusätzlich alle Wahrnehmungsreize mit einem kulturspezifischen Symbolgehalt belegt sind, ganz gleich, ob es sich dabei nun um Dinge, Situationen oder Menschen handelt. Für die Praxis der interkulturellen Kommunikation bedeutet dies, dass Sie bei der Begegnung mit Kulturfremden damit rechnen müssen, dass deren symbolische Besetzung eines Objekts der Ihren völlig widerspricht. Dabei kann zudem ein einzelnes Ding noch mehrere Bedeutungen in sich vereinen.

Als Beispiel können Nahrungsmittel dienen. Sie tragen viele Bedeutungen in sich, die einem Kulturfremden oft nur unzureichend bekannt sind. Sie können zwar gegessen werden und dienen somit vorrangig der Erfüllung eines physiologischen Bedürfnisses, erfüllen aber darüber hinaus noch viele andere Funktionen. Wird ein Nahrungsmittel als Gabe gereicht, kann dies einem Gast freundliche Absichten signalisieren oder gar ein zukünftiges Bündnis. Über Nahrungsmittel lässt sich auch der soziale Status ausdrücken, wenn z.B. eine teure Einladung ausgesprochen wird. Als ‘Nationalgericht’ kann ein Nahrungsmittel auch Ausdruck einer ethnischen oder regionalen Zugehörigkeit sein (z.B. Weißwurst und Bier in Bayern).

Auch die Wahrnehmung von Farben kann interkulturell große Unterschiede aufweisen: grün kann als Farbe der Hoffnung, des Neides, der Ruhe, des Todes oder des Islam erkannt werden. Und was bedeutet die Farbe grün für Menschen, die in der Wüste leben?

3.3. Attributionen

Bei der Wahrnehmung von Interaktionen oder beim Beobachten von Verhalten und sozial bedeutsamen Ereignissen registrieren wir nicht nur einfach, was geschieht, sondern suchen immer auch eine Antwort auf die Frage, warum sich die Person so und nicht anders verhalten hat. Erst wenn wir eine Erklärung (Attribution) für das Handeln unseres Gegenübers gefunden, d.h. einen Sinn im Handeln des Partners ermittelt haben, ist das soziale Ereignis uns in seiner Ursache und Ausrichtung verstehbar und kann sinnvoll in die eigene Verhaltensstrategie eingebaut werden.

Jeder Mensch ist darauf angewiesen, sein eigenes Verhalten sowie das Verhalten anderer sinnvoll einzuordnen und ihm eine Bedeutung zuzuweisen. Nur so kann er sich in seiner sozialen Umwelt orientieren, z.B. Vorhersagen über zukünftiges Verhalten anderer erstellen und seine eigenen Verhaltensweisen sinnvoll ausrichten. Bei der Kommunikation ist es für ihn deshalb wichtig, dass er Ursachen für das Verhalten anderer richtig erklären kann.

Ursachenerklärungen können prinzipiell in zwei Richtungen erfolgen: Entweder erklären wir Verhalten personal oder situational, d.h. entweder suchen wir die Begründungen in den einer Person anhaftenden Eigenschaften (z.B. Charakter, physische und psychische Merkmale) oder in der aktuellen, situativen Konstellation. Wenn Sie sich z.B. als Lehrer die Frage stellen, warum eine Schülerin bei einer Prüfung ein schlechtes Resultat erzielt hat, so können Sie das z.B. durch ihre ‘Faulheit’ (eine vermutete Persönlichkeitseigenschaft) erklären oder weil Sie annehmen, dass

sie am Tag der Prüfung durch die äußeren Umstände abgelenkt war (eine situative Begründung).

Da Sinnkonstruktionen und Ursachenerklärungen kulturabhängig sind, kommt es bei interkulturellen Interaktionen zu Missverständnissen, weil die Beteiligten sich über die Ursachen des Verhaltens ihres Gegenübers nicht im Klaren sind oder es auf falsche Ursachen zurückführen. Wenn z.B. A und B mit Partnern aus Kulturen agieren müssen, in denen andere Begrüßungsformeln praktiziert werden (Arm hängen lassen, nur Augenkontakt/Arm ausstrecken, kein Augenkontakt), sind sie in Gefahr, das Verhalten des Gegenübers als Unhöflichkeit oder Ablehnung falsch zu attribuieren.

Das heißt: Wenn Personen in eine andere Kultur eintreten, so geraten sie zwangsläufig in Situationen, die auf mindestens zwei verschiedene Arten objektiv definiert werden können: aus dem eigenen Orientierungssystem und aus den im Gastland geltenden Normen heraus. Besonders am Anfang gehen Kulturwechsler dominant von den eigenen Standards aus und verkennen in der Regel die Intentionen ihrer fremdkulturellen Partner.

Die Ursachenerklärung im eigenen kulturellen Kontext erfolgt in der Regel als unbewusste Routine. Man fragt in Deutschland selten nach einer Erklärung für das Entgegenstrecken der rechten Hand bei einer Begegnung: Wenn Sie jemanden treffen, dann 'wissen' Sie, warum er Ihnen die Hand entgegenstreckt, Sie anlächelt, seinen Namen nennt, sich nach Ihrem Befinden erkundigt usw. Ihre Kultur stellt Ihnen Attributionen für eine Vielzahl von Verhaltensweisen bereits zur Verfügung, die Sie erlernt haben und nicht mehr hinterfragen.

Kommunizieren wir aber mit Menschen, die anderskulturelle Werte, Normvorstellungen, Kommunikationsregeln usw. erlernt haben, d.h. andere 'Normalitäten' kennen, dann müssen wir vielfach erleben, dass sie sich nicht so benehmen, wie wir es erwartet haben. Ihr Verhalten erscheint uns oft 'ungewöhnlich', sei es, dass das Gegenüber lacht, obwohl wir eine ernste Reaktion als normal erachten würden, oder auf überraschende Weise verärgert wirkt oder schweigt, obwohl Sie eine schnelle Antwort erwarten.

Es ist keineswegs einfach, zutreffende und angemessene Attributionen vorzunehmen. Gerade bei der interkulturellen Kommunikation fällt es schwer, das Verhalten anderer korrekt zu interpretieren und sogenannte 'isomorphe Attributionen' zu treffen, d.h. solche, mit denen es dem Fragenden gelingt, bei der Zuschreibung der Ursachen die gleichen Wirkfaktoren zu treffen, die die Person für sich selbst benennen würde. Attributionsfehler sind hier an der Tagesordnung und die Kommunizierenden schreiben demselben beobachtbaren Verhalten oft sehr unterschiedliche Ursachen und Begründungen zu - Fehlwahrnehmungen, die in manchmal harmlosen, manchmal aber auch kritischen Missverständnissen münden können. Dies lässt sich gut mit folgender Episode veranschaulichen:

1991 saßen in einem Stadtteil von Washington D.C. mit einem hohen Anteil hispanischer Bevölkerung junge Lateinamerikaner vor ihren Hauseingängen und tranken Bier, so wie sie es aus ihrer Heimat gewohnt waren. Dieses Verhalten wurde von anderen Anwohnern und der Polizei als unerwünschtes und sogar illegales 'Herumlungern' wahrgenommen, auch weil in Washington das öffentliche Trinken von alkoholischen Getränken untersagt war. Eine Polizeibeamtin versuchte deshalb, etwas gegen dieses Verhalten zu unternehmen, und forderte die Lateinamerikaner auf, sich von den Hauseingängen zu entfernen. Diese empfanden jedoch ihr eigenes Verhalten als völlig normal und weigerten sich, der Forderung der Beamtin

nachzukommen. Sie protestierten und traten dabei nahe an die Beamtin heran, ein Verhalten, das in Lateinamerika gegenüber einer Polizistin durchaus üblich ist. Die Polizistin deutete die körperliche Nähe jedoch als Bedrohung, zog ihre Waffe und schoss in die Luft. Die Ereignisse überschlugen sich und endeten in bürgerkriegsähnlichen Unruhen.

Bei der Suche nach Ursachenerklärungen sind wir immer geneigt, Verhalten zu bewerten. Wir sind dabei keineswegs neutral, sondern neigen dazu, uns selbst positiver und das Fremde negativer zu bewerten. Dass dadurch Fehleinschätzungen entstehen, liegt auf der Hand: Legen wir ein Verhalten an den Tag, das wir selbst als negativ einschätzen würden, entschuldigen wir uns gerne mit den Umständen der Situation. Verhalten wir uns positiv, führen wir dies eher auf unsere (guten) persönlichen Eigenschaften zurück. Der fundamentale Attributionsfehler bezeichnet das spiegelbildliche Vorgehen bei der Bewertung des Verhaltens Fremder: Deren (für uns) negatives Verhalten bringen wir mit ihren (schlechten) Persönlichkeitsmerkmalen in Verbindung, und deren für uns positives Verhalten relativieren wir durch Rückführung auf begünstigende Umstände.

Für das Zurechtkommen in interkulturellen Situationen ergibt dieses einen wichtigen Hinweis: Man sollte immer davon ausgehen, dass das Verhalten von Kulturfremden ein wenig schlechter bewertet wird. Deren Verhalten wirkt oft 'negativ', da es nicht den eigenen Vorstellungen entspricht und man ist seltener bereit, 'mildernde Umstände' zuzubilligen.

3.4. Eigenschaften von Stereotypen

“Italiener sind laut, Russen trinken viel Wodka, Amerikaner sind oberflächlich, Serben sind grausam, Araber unterdrücken ihre Frauen ...”

Die Reihe solcher alltäglicher Kurzinformationen, die wir alle als Teil unserer Lebenserfahrung kennen, ließe sich beliebig fortsetzen. Auch wenn wir uns wegen ihrer Pauschalität irgendwie unwohl fühlen, benutzen wir sie dennoch - z.B. wenn wir uns über die Zustände im Reiseland informieren wollen (“Spanier halten immer Siesta”) oder wir uns auf die Begegnung mit Gästen aus weniger bekannten Ländern vorbereiten (“Japaner lächeln fortwährend”).

Zum Ausdruck kommen solche Vorstellungen oft auch in Witzen: “Der Himmel auf Erden: Der Franzose ist Koch, der Engländer ist Polizist, der Deutsche ist Mechaniker, der Italiener ist Liebhaber und gemanagt wird das Ganze von einem Schweizer. Die Hölle auf Erden: Der Engländer ist Koch, der Deutsche ist Polizist, der Franzose ist Mechaniker, der Liebhaber ist Schweizer und gemanagt wird das Ganze von einem Italiener.”

Definieren kann man Stereotypen als generalisierte und weitgehend beständige Überzeugungen und Sichtweisen gegenüber Gruppen und einzelnen Mitgliedern dieser Gruppen. Sie sind in der Regel nicht während einer konkreten Begegnung entstanden, sondern gehen auf bereits bestehende Meinungen und Eindrücke zurück. Sie basieren somit nicht auf direkten Erfahrungen und sind nicht das Ergebnis frischer Eindrücke, sondern vielmehr ‘Fertigprodukte’, die sich auf Vergangenes und Überliefertes beziehen. Stereotypen zielen nicht nur auf Völker, sondern auch auf alle möglichen Gruppen innerhalb der Gesellschaft. Auch für sie haben wir ‘Schubladen’ parat: der ‘faule Student’, die ‘dummen Blondinen’, die ‘neunmalklugen Lehrer’, die ‘unflexiblen Alten’ usw.

Es handelt sich hierbei um eine alltägliche Erscheinung, die dem psychischen Bedürfnis der

Menschen entspricht, das alltägliche Geschehen rasch zu erfassen, zu vereinfachen und zu kategorisieren. Denn die Welt um uns herum ist zu groß, zu vielfältig und komplex, als dass wir sie jedes Mal neu und im Detail erfassen könnten: Um uns vor der Unsicherheit bei der Begegnung mit einer endlosen Menge von Informationen, Situationen und Menschen zu schützen, greifen wir zu bestehenden Kategorisierungen. Stereotypen helfen, die Komplexität der Umwelt zu reduzieren und fassbar zu machen.

Selbstverständlich können Stereotypen auch Realitäten wiedergeben. Die Gefahr ist jedoch groß, dass sie sehr oft unzutreffende Wahrnehmungsverzerrungen darstellen.

Die psychologische Bedeutung der Stereotypen als normale, unverzichtbare alltägliche Kategorisierungen und als Form der Informationsverarbeitung ist fast nur Fachleuten geläufig; meistens werden sie nur als gefährliche, negative Verallgemeinerungen gesehen und mit Vorurteilen gleichgesetzt. Diese Ambivalenz von Notwendigkeit und Schädlichkeit hat zwei gegensätzliche Sichtweisen bzw. pädagogische Zugänge hervorgebracht. Die ältere Schule hat vor allem die Unangemessenheit von Stereotypen kritisiert und es sich zum Ziel gesetzt, durch die Aufdeckung der Diskrepanz zwischen Stereotyp und Realität (durch Wissensvermittlung, konkrete Begegnung usw.) Fehlteile abzubauen. Die Erfahrungen hat jedoch gezeigt, dass solche aufklärerischen Versuche wenig fruchten und dass Stereotypen über lange Zeiträume erstaunlich stabil bleiben und trotz ihrer Fiktivität reale individuelle und soziale Funktionen und Wirkungen haben. Die neuere Schule stellt daher die Frage nach der Ermittlung der tatsächlich vorhandenen Stereotypen (Bestand, Entstehung und Verbreitung), nach ihren Funktionen (graduell abgestuft von positiv bis negativ) und vor allem nach dem angemessenen Umgang mit ihnen in den Mittelpunkt.

Für die Aufarbeitung von interkulturellen Situationen bedeutet das, dass die realistische Erkundung des Stereotypenbestandes des Gegenübers und der Einschätzung seiner Wirkkraft jeder Voraussage des zu erwartenden Verhaltens vorangehen muss.

Der Charakter der verschiedenen kategorialen Bilder weist einen qualitativen Unterschied auf. Manche wirken eher neutral ('der traditionsbewusste Engländer' 'der blonde Schwede') oder positiv ('der musikalische Italiener', 'der pünktliche Deutsche'), während andere offensichtlich negative Einschätzungen transportieren ('der geizige Schotte', 'der habgierige Jude'). Von den Stereotypen, die neutrale oder positive Bilder bezeichnen, hat man deswegen das 'Vorurteil' begrifflich abgetrennt. Auch bei Vorurteilen handelt es sich um vereinfachende und starre Generalisierungen, jedoch mit konstanter Tendenz zum Negativen und starker Emotionalität gegenüber anderen Gruppen und ihren Mitgliedern.

Ein Hinweis: Die Grenzen zwischen beiden Begriffen muss man jedoch als fließend verstehen. Auch in den scheinbar so 'neutralen' oder 'positiven' Stereotypen schlummern oft negative Bewertungen. Um diesen auf die Spur zu kommen, müssen wir die Bilder nur im Umkehrschluss deuten: Wenn wir etwa den Lateinamerikanern 'Lebensfreude' zuschreiben, dann sagen wir gleichzeitig auch, dass wir zwar nicht so lebensfreudig sind, aber auch nicht so 'verantwortungslos', 'pflichtvergessen', 'faul' usw.

Stereotypen sind ein Bestandteil jeder Kultur. Sie werden von den Mitgliedern einer Gruppe weitgehend geteilt und unterliegen, auch über längere Zeiträume hinweg, relativ wenig Veränderungen. Im Rahmen des kulturellen Lernens werden sie von Generation zu Generation

weitergegeben. Die Wege, über die diese vorgefertigten Bilder weitergegeben werden, sind vielfältig:

- a) Sozialisations-Vorbilder (z.B. Eltern, Lehrer, peer group), die den Heranwachsenden bereits sehr früh Sichtweisen gegenüber anderen vermitteln, was z.B. in direkter Form der Fall sein kann, wenn eine Mutter vor dem Umgang mit ausländischen Nachbarkindern warnt, oder in indirekter Form, wenn der Umgang mit bestimmten, abgelehnten Gruppen einfach gemieden wird.
- b) Sprache, in der sich vielfältig abwertende Ausdrücke, Metaphern oder Redensarten verbergen, die Stereotypen weitertragen. Beispiele im Deutschen sind u.a. 'etwas türken', 'sich auf französisch empfehlen', 'katholisch gucken', 'das kommt mit spanisch vor', 'Toben wie die Wilden' oder 'Hier sieht's ja aus wie bei den Hottentotten'.
- c) Medien, die bei der Vermittlung von stereotypen Bildern eine maßgebliche Rolle einnehmen. Zu nennen sind hier Bücher, Zeitungen und Zeitschriften, in denen z.B. Afrika kaum im Zusammenhang mit Modernität dargestellt wird, sondern eher nur mit Themen wie Entwicklungshilfe, Unterernährung, Aids o.ä. Auch Fernsehen und Film vermitteln wiederkehrende Bilder über andere, wenn z.B. in Werbungen mit nationalen Stereotypen gespielt wird oder in Nachrichtensendungen beim Thema 'Ausländer' immer wieder Kopftuch tragende Türkinnen als Hintergrundbild eingeblendet werden.

3.5. Funktionen von Stereotypen

Stereotypen und Vorurteile sind sehr beständig. Wir können sie nicht einfach ablegen, denn sie erfüllen für den Menschen vielfältige Funktionen:

a) Kognitive Funktion:

Dargestellt wurde bereits, dass die menschliche Informationsverarbeitung ohne typisierende Wahrnehmungsschemata nicht auskommt. Die Menge der einströmenden Reize muss selektiert und in Kategorien eingeordnet werden. Dies gilt auch bei der Wahrnehmung der sozialen Umwelt. Menschen in verallgemeinerte Kategorien zusammenzufassen, bedeutet für uns eine Möglichkeit, das Denken so ökonomisch wie möglich zu gestalten. Die realen oder angeblichen Merkmale, die wir hierbei den jeweiligen Gruppen zuschreiben (die Stereotypen), helfen uns, soziale Informationen zu organisieren, zu erinnern und wieder abzurufen. Ohne Stereotypen wären wir in unserem Alltag ohne Orientierung. Wenn Sie z.B. ein Kochrezept bräuchten und vor einer Gruppe von Männern und Frauen stehen, würden Sie sich wahrscheinlich direkt an eine der Frauen wenden, weil Sie gelernt haben, dass Frauen häufiger kochen als Männer. Die Ökonomie unseres Denkens verlangt, auf bestehende Bilder zurückzugreifen und Stereotypen von anderen zu übernehmen. Gäbe es sie nicht, müssten wir die Charakteristika eines jeden Gegenübers selbst erschließen, was ungleich mühsamer wäre.

b) Affektive Funktion:

Stereotypen und Vorurteile unterstützen die menschliche Psyche in dem Glauben an den eigenen (positiven) Selbstwert und dienen so als mächtiger Schutzmechanismus des Egos. Wir tendieren dazu, die Existenz eigener, unangenehmer Persönlichkeitsanteile nicht wahrhaben zu wollen wie z.B. Minderwertigkeitsgefühle oder aggressive Gefühle. Um unseren Selbstwert zu verteidigen

(wir wollen ja ‘gute Menschen’ sein), projizieren wir die inakzeptablen Bestrebungen unbewusst auf andere. Wir lenken also von uns ab und versuchen uns vorzumachen, all das ‘Böse’ bzw. all

die schlechten Eigenschaften seien nicht in uns zu finden, sondern bei anderen - ein Prozess, der von der Psychologie Aggressionsverschiebung genannt wird. Wir entlasten uns hierdurch selbst, befriedigen tatsächlich vorhandene Aggressionen und erhalten unseren Selbstwert bzw. erhöhen ihn sogar. Typischerweise verschieben wir unsere aggressiven Gefühle auf vermeintlich oder real schwächere Gruppen, die für uns den idealen Sündenbock darstellen. Manche Individuen neigen stärker dazu, negative Haltungen gegenüber anderen auszubilden: Wer im Laufe seiner Biographie bestimmte Konfliktpunkte nicht adäquat verarbeitet bzw. eine eher instabile Persönlichkeit entwickelt, ist anfälliger für stark vorurteilsvolle Haltungen. Ein Mensch mit einem ‘schwachen Ich’, wie man in der Psychoanalyse sagen würde, bildet eine geringere Frustrationstoleranz aus und ist weniger in der Lage, Konflikte rational einzuordnen und zu bewältigen.

c) Soziale Funktion:

Menschen streben danach, eine ‘soziale Identität’ auszubilden, d.h. sie wollen sich selbst einer bestimmten sozialen Gruppe zugehörig fühlen. Damit menschliche Gemeinschaften überhaupt eine Gruppenidentität (und die Individuen somit eine soziale Identität) entwickeln können, benötigen sie die kategoriale Ab- und somit Ausgrenzung von anderen Gruppen. Anders ausgedrückt, dienen uns Stereotypen und Vorurteile zur Grenzziehung zwischen Gruppen. Mit ihrer Hilfe können wir (angebliche) Merkmale der anderen Gruppe, aber auch unserer eigenen Gruppe genauer festlegen. Wenn wir z.B. als deutscher Lehrer von ‘fundamentalistischen Türken’ sprechen oder von den ‘faulen Schülern’, dann treffen wir nicht nur eine Aussage über andere, sondern beschreiben gleichzeitig auch die eigene Gruppe ‘Deutsche’ und ‘Lehrer’, die wir als ‘nicht fundamentalistisch’ oder ‘fleißig’ verstehen.

3.6. Stereotypen in der interkulturellen Begegnung

Im Rahmen von interkulturellen Begegnungen spielen stereotype Bilder eine große Rolle. Sie erfüllen die Rolle von Wahrnehmungsfiltren, die nicht nur unsere Einschätzung des Kommunikationspartners in problematischer Weise beeinflussen können, sondern auch unser Verhalten ihm gegenüber.

Bei Stereotypen kann man zwischen denen unterscheiden, die auf andere Gruppen abzielen - man spricht dann von Heterostereotypen - und den Bildern, die das Eigene beschreiben, die Autostereotypen (“Wir Deutsche sind...”, “Wir Handwerker sind...”). In der Regel fallen die Heterostereotypen bzw. die Bewertungen, die mit ihnen verbunden sind, negativer aus als die Autostereotypen. Sie drücken somit ein ethnozentrisches Weltbild aus, in dem das Eigene als normal und positiv, das Fremde eher als unnormal und negativ bewertet wird. So werden typischerweise z.B. Eigenschaften wie Aggression oder Unsauberkeit eher bei anderen Kulturen vermutet und kaum bei der eigenen Gemeinschaft.

Stereotypen sind im interkulturellen Kontakt sehr problematisch, denn sie nehmen in einer subtilen Weise Einfluss auf unser Handeln: sie machen es uns schwer, den Anderen in seiner individuellen Vielfalt wahrzunehmen, und verleiten uns dazu, seine Zugehörigkeit zu einer fremden Gruppe über zu bewerten. Die Gefahr ist groß, dass sich das Gegenüber nicht korrekt

wahrgenommen fühlt und verletzt wird. Um so mehr gilt dies, wenn die Betroffenen für die Bilder, die ihnen entgegen gebracht werden, eine sehr große Empfindlichkeit entwickelt haben, die Außenstehenden meist verborgen bleibt.

So wird eine in Deutschland lebende Äthiopierin vom deutschen Kollegen bedauert, weil die Situation in ihrem Heimatland ja wohl sehr schlimm sei, weil die Menschen dort Armut und Hunger leiden. Sie reagiert innerlich mit Wut: Immer verbinden die Deutschen ihr Land mit 'Armut' und 'Hunger'. Dabei ist sie selbst keineswegs in Armut großgeworden und überhaupt gibt es in Äthiopien auch reiche Menschen.

"Woher kommst Du?" wird der in Deutschland aufgewachsene junge Mann mit indischen Eltern von seiner deutschen Studienkommilitonin gefragt. "Köln", antwortet er. "Ja, schon, aber wo bist Du geboren?", fragt seine Kommilitonin weiter. "Köln," meint er wieder. "Ja, schon aber ..." stottert sie. "Indien, meine Eltern kommen aus Indien, aber ich bin hier geboren," sagt er laut und seufzt. Er denkt: "Manchmal bedaure ich es, so anders auszusehen: Niemand sieht einen Deutschen in mir."

Stellvertretend illustrieren die beiden Beispiele den Wunsch der Betroffenen, als komplexe Persönlichkeit wahrgenommen zu werden und nicht als eine Art 'kulturelles Abziehbild'. Um diesem Wunsch adäquater gerecht zu werden, können für die Praxis folgende Empfehlungen ausgesprochen werden:

- a) Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass niemand frei von Stereotypen und Vorurteilen ist - auch Sie nicht. Versuchen Sie deshalb, Bewusstheit über die Bilder zu erlangen, die Sie mit Ihrem Gegenüber verbinden. Dies wird dazu beitragen, Verletzungen zu vermeiden.
- b) Bemühen Sie sich um eine Haltung, die neugierig auf das Unerwartete im Anderen ist. Versuchen Sie Ihr Gegenüber in seinem individuellen Gewordensein zu entdecken, Informationen über seine aktuelle Situation, seine Motivationen und seine Biographie zusammenzutragen, um Ihre vorab bestehenden Generalisierungen zu relativieren.
- c) Seien Sie für den interkulturellen Kontakt darauf vorbereitet, dass man auch Ihnen mit stereotyp- und vorurteilsgeladenen Haltungen begegnet. Versuchen Sie Geduld für Ihre Kommunikationspartner aufzubringen und von einer allzu großen persönlichen Betroffenheit abzusehen. Jeder trägt seine eigene 'Kulturbrille'.

In Alltag und Praxis der interkulturellen Kommunikation besteht häufig die Überzeugung, dass sich Stereotypen und Vorurteile im Rahmen von internationalen Begegnungen 'von selbst' abbauen. Man glaubt, durch Austausch können sich gegenseitige Sympathie einstellen und somit falsche und negative Bilder auflösen. Diese Auffassung, die man wissenschaftlich die 'Kontakthypothese' nennt, findet ihre praktische Umsetzung vornehmlich in den verschiedensten Begegnungsprogrammen (z.B. Schüler- oder Jugendaustausch).

In der Realität jedoch bewahrheitet sich die Kontakthypothese meist nicht. Das Aufeinandertreffen von Personen verschiedener Gruppen führt sogar zu einer Verstärkung bestehender Vorurteile, indem zuvor diffus vorhandene Haltungen sich durch die Erfahrung der direkten Begegnung verfestigen. Hatte z.B. ein deutscher Schüler bereits einmal gehört, dass "Israelis oft streiten" und gerät er dann, während eines deutsch-israelischen Begegnungsprogramms, mit zwei israelischen Schülern in einen Konflikt, so kann es zu einer

‘Sich-selbst-erfüllenden-Prophezeiung’ kommen: Seine Erwartung bestätigt sich und zementiert ein nunmehr festgefügtes Bild (“Israelis streiten immer”).

Zu diesem Effekt trägt bei, dass eine in der Realität erlebte Abweichung von vorhandenen

Stereotypen weniger stark wahrgenommen wird als deren Bestätigung: Beim deutschen Schüler rücken im Kontakt also die ‘streitenden Israelis’ in den Vordergrund der Wahrnehmung, während die harmonischen Momente und Kontakte, die sich mit anderen israelischen Schülern ergeben haben, eher übersehen werden.

Selbstverständlich ist die Annahme der Kontakthypothese nicht völlig falsch, jedoch sollten bestimmte Voraussetzungen gegeben sein, um eine Aufweichung vorurteilsvoller Einstellungen zu unterstützen:

- a) Zwischen den Gruppen sollte ein zumindest ähnlicher ökonomischer und sozialer Status bestehen;
- b) Die Gruppen sollten im Rahmen ihrer Begegnung gemeinsame Ziele verfolgen;
- c) bestehende Einstellungen der Gruppenmitglieder dürfen nicht schon von vornherein sehr extrem und/oder negativ ausgeprägt sein;
- d) Die Kontakte zwischen den Gruppen und ihren Mitgliedern sollten einen engen Charakter haben und sich auf wichtige Verhaltensbereiche beziehen;
- e) Eine Integrationsleitfigur/Autorität sollte den Prozess der Annäherung zwischen den Gruppen lenken und ein positives soziales Klima herstellen.

4. Kulturgrammatik

In diesem Kapitel wird das Konzept der sog. ‘Kulturgrammatik’ sowie eine Auswahl von dazugehörigen Kulturdimensionen vorgestellt. Die Auswahl richtet sich nach den häufigsten Situationen, mit denen Lehrer im multikulturellen Schulalltag umgehen müssen. Die kulturellen Dimensionen besitzen ein analytisches Erklärungspotential: Mit ihrer Hilfe können Hypothesen für die Erklärung von Verhaltensweisen, die auf den ersten Blick problematisch erscheinen, erstellt werden.

4.1. Das Konzept der Kulturgrammatik

Eine wichtige Voraussetzung erfolgreicher interkultureller Kommunikation ist die Fähigkeit zum ‘Entziffern’ einer fremden Kultur, d.h. das Verstehen von Verhaltensweisen anderer, die auf den ersten Blick fremd sind. Die Frage, welche Hilfsmittel beim Entschlüsseln fremder Kulturen effektiv eingesetzt werden können, hat bereits die Anfänge der wissenschaftlichen Beschäftigung mit interkultureller Kommunikation bestimmt.

Mit dem Konzept der ‘Kulturgrammatik’ sollte Abhilfe geschaffen werden. Es stammt von Edward T. Hall, der mit der Aussage “if culture is learned, then this means that it can be taught” als erster den Weg zum konkreten Kulturlernen öffnete. Dabei griff er zurück auf die seinerzeit sehr populäre Sapir-Whorf-Hypothese zur engen Verbindung zwischen Sprache und Denken und fasste das Erlernen von Kultur als einen Vorgang auf, der analog zum Erlernen fremder Sprachen durchgeführt werden kann. So wie eine fremde Sprache mit Hilfe grammatikalischer Kategorien systematisch erlernt werden kann, gebe es auch die Möglichkeit der praktischen Übertragung und Aneignung von Kulturwissen - wenn dafür geeignete ‘kulturgrammatikalische’ Kategorien bestimmt werden könnten. Diese Grundüberzeugung Halls bildet bis heute die unausgesprochene Basis aller Programme des interkulturellen Lernens.

Die Praxis des interkulturellen Lernens der letzten fünfzig Jahre hat die Begeisterung der Anfangsjahre gedämpft. Es hat sich gezeigt, dass das adäquate Erkennen und Verarbeiten von kulturellen Zeichen ein Vorgang von hoher Komplexität ist. Die simple Anwendung ‘kulturgrammatikalischer’ Instrumente auf fremdkulturelle Realitäten führt nur teilweise zum Erfolg. Bei jedem Versuch, fremdes Handeln zu erfassen, verleitet uns der eigene Ethnozentrismus dazu, zuerst emotional auf Abweichendes zu reagieren.

Der Verwendung einer ‘Kulturgrammatik’ für die Erfassung kultureller Phänomene müssen einige Warnungen vorausgeschickt werden. Jeder Versuch, Kultur zu erfassen, zu erklären und zu lehren, muss von der Einsicht ausgehen, dass dieses mit dem Hall’schen Ansatz nur in Teilbereichen zu leisten ist. Auch wenn es um Inhalte geht, die seit langem zum Kernbestand interkultureller Fortbildungen gehören, müssen Lehrende und Lernende unbedingt berücksichtigen, dass die Nutzung einer ‘Kulturgrammatik’ bei der Analyse realen Verhaltens Risiken birgt. Sie verleitet zu Verkürzung, Vereinfachung, Generalisierung und zur unangemessenen Einordnung von Menschen in Schubladen. Die Kategorien der ‘Kulturgrammatik’ müssen immer differenziert, reflektiert und kritisch eingesetzt werden.

4.2. Kulturdimensionen im Überblick

Ähnlich wie eine Sprachgrammatik, deren Kategorien versuchen, die Strukturen von Sprache

erklär- und vergleichbar zu machen, beinhaltet die ‘Kulturgrammatik’ Kategorien (auch Dimensionen genannt), mit denen menschliches Handeln und Denken erfasst und verglichen wird. Diese Kategorien beziehen sich auf universelle, kulturübergreifende Bereiche menschlichen Lebens wie z.B. das Zusammenleben oder den Umgang mit Zeit. Diese Dimensionen der Kulturgrammatik unterstützen die Erhellung der Innenperspektive des Fremden, den Kulturvergleich und auch den Perspektivenwechsel.

Bei der Arbeit mit Kulturdimensionen befinden wir uns in einem Dilemma. Die Kenntnis der Kategorien und ihrer kulturspezifischen Ausprägungen erlaubt uns einerseits, Ausschnitte realen Verhaltens in ihrer Regelmäßigkeit zu erfassen und zu erklären. Werden andererseits die Kategorien zu starr angewendet, besteht die Gefahr, Menschen als Gefangene ihrer Kultur zu sehen. Kultur ist jedoch ein System von Bedeutungen, das immer wieder an die sich verändernden Bedingungen angepasst wird. Menschen sind von Kultur bestimmt, aber sie erschaffen sie gleichzeitig in jedem Augenblick selbst.

Habe ich beispielsweise eine japanische Gastdozentin vor mir, darf das generelle Wissen “Japaner sind kollektivistisch” lediglich im Sinne einer Hypothese benutzt werden, also in dem Sinne “Vielleicht antwortet sie deswegen nie auf direkt gestellte Fragen”. Erst ein sorgfältiges Hinschauen wird Auskunft darüber geben, ob es sich hier um ein kulturabhängiges oder individuelles Verhalten handelt. Ein weiterer Nachteil des Denkens in Kulturdimensionen besteht darin, dass diese in der Literatur oft durch prägnante Entweder-oder-Zuschreibungen dargestellt und zudem meist mit Nationen in Verbindung gebracht werden. Wenn wir ‘Kultur erlernen’, müssen wir jedoch immer den ‘großen’ - und letztlich nichtssagenden - Begriff Kultur aufbrechen und die verschiedenen Ebenen der ‘Patchwork-Identitäten’ (Nation, Ethnie, Religion, Region, Sprache, Geschlecht, Alter, soziale Gruppe, Beruf usw.) berücksichtigen.

Eine ‘Kulturgrammatik’ kommt in ihrer Struktur und Detailliertheit einer Sprachgrammatik nicht gleich. Unter dem Euphemismus ‘Kulturgrammatik’ wird vielmehr eine Ansammlung von verschiedenen ‘Kulturdimensionen’ verstanden, die aus unterschiedlichen theoretischen Rahmenkonzepten stammen und nur durch den anthropologischen Grundgedanken der Gemeinsamkeit menschlicher Probleme und der kulturellen Vielfalt ihrer Lösungen zusammengehalten werden. Dennoch bieten die Kulturdimensionen eine sinnvolle Möglichkeit, sich den verschiedenen Ausprägungen von Kultur analytisch zu nähern und sie schneller zu erfassen. Die Annahme der Kulturbedingtheit des Verhaltens muss dabei stets an der sozialen Realität überprüft werden. Die Kulturdimensionen stehen in Wechselwirkung zueinander und erscheinen hier nur wegen der analytischen und systematisierenden Betrachtung von Kultur voneinander getrennt. In der Lebenswelt sind die einzelnen Elemente nicht so einfach zu isolieren.

In diesem Kapitel werden sechs Kulturdimensionen vorgestellt. Sie sind eine Auswahl aus einer größeren Zahl von Dimensionen, die von verschiedenen Forschern erarbeitet worden sind. Die hier vorgestellten Dimensionen haben ihre empirische Relevanz für die Erfassung der schulischen interkulturellen Praxis bereits mehrfach bewiesen.

4.3. Zeit

Es gibt zwei verschiedene Arten, den kulturell varianten Umgang mit Zeit darzustellen. Die Kulturdimension ‘Zeit’, also kulturbedingte Vorstellungen von der Zeit, bezieht sich sowohl auf

die Orientierung auf Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft als auch auf den kulturspezifischen Umgang mit der Zeit als Organisations- und Kommunikationsfaktor.

Die erste bezieht sich auf die Makro-Kategorisierung des chronologischen Verlaufs: wenn Menschen in Kategorien von Gegenwärtigem, Vergangenem und Zukünftigen denken und diese unterschiedlich gewichten und bewerten. Idealtypisch kann man drei große Orientierungen unterscheiden:

a) Der eher gegenwartsorientierte Mensch lebt relativ zeitlos, er achtet wenig auf Traditionen und kümmert sich kaum um die Zukunft.

b) Menschen mit starker Vergangenheitsorientierung sind dagegen mehr damit beschäftigt, Traditionen in der Gegenwart zu erhalten und wiederzubeleben.

c) Sind Menschen eher am Zukünftigen orientiert, haben sie eine kommende Zeit im Visier und versuchen, diese zu realisieren.

Die Einstellung zur Zeit wird auch in der Sprache reflektiert. So gibt es Sprachen, in denen der Zeitrahmen in grammatikalischen Formen mit berücksichtigt wird, und wieder andere, in denen solche Formen unbekannt sind. In Deutschland und anderen Ländern Nordwesteuropas wird über Zeit oft wie über eine materielle Substanz gesprochen: Man kann Zeit gewinnen, verbringen, sparen oder verschwenden - "Zeit ist Geld". Damit ist das Bild verbunden, dass Zeit ein Band ist, das sich in die Zukunft erstreckt, und an dem man entlang schreiten kann, in die Zukunft nämlich. Die 'Zeitachse' wird in graphischen Darstellungen als Pfeil gezeichnet, was als 'natürlich' angesehen wird.

Die zweite Art ist mikroperspektivisch und bezieht sich eng auf das konkrete Alltagshandeln. Die geht davon aus, dass Menschen durch ihr zeitliches Tun vieles über ihre Einstellungen und Prioritäten verraten: "Zeit spricht" - so kann man die Aussagekraft von zeitlichen Konventionen zusammenfassen, die durch ihre Regelmäßigkeiten immer wieder erstaunen und zu langen Diskussionen einladen.

Die Uhrzeit eines Telefonanrufs kann z.B. etwas über die Dringlichkeit des Anlasses aussagen: Um drei Uhr nachts könnten eigentlich nur wirklich wichtige Gründe zum Telefonieren verleiten, ein Bericht über den gestrigen Kaffeeklatsch wird es sicher nicht sein. Auch Zeitabstände spielen eine Rolle: Wenn kurzfristig zur großen Geburtstagsfeier eingeladen wird, dann empfinden dies viele Menschen westlicher Kulturen als Beleidigung: "Da hat mich wohl jemand vergessen...". Während also die einen gerne planen und eine Einladung am liebsten Wochen im Voraus im Kalender notieren möchten, liegen für andere Terminabsprachen, die über eine Woche hinaus gehen, in weiter Zukunft und würden nie als verbindlich empfunden.

Auch die Vorstellung von 'Warten' ist in Zeitvorstellungen begründet. Ab wann definiert man einen Zustand überhaupt als Warten? Und wie lange wartet man auf eine andere Person? Sind fünf Minuten schon ein Problem? In Deutschland würden viele Leute annehmen, dass ab 15 Minuten eine kleine Entschuldigung fällig ist, und ab 30 eine größere. Unter dieser Voraussetzung stellt sich ein Gefühl von Beleidigtsein bei vielen spätestens ab 45 Minuten Wartezeit ein. Unter anderen Voraussetzungen ist Zeit so fließend, dass man von Minutengenauigkeit sowieso nie ausgeht; und die Besucher werden schon kommen, wenn alle so weit sind und keine gewichtigen Gründe, Regen vielleicht, sie abgehalten haben.

Beim Zusammentreffen unterschiedlicher 'Zeitsprachen' entstehen Konflikte. Wenn die Betroffenen bereits interkulturelle Kenntnisse haben, dann wissen sie vielleicht, dass eine Stunde Wartezeit kein Affront sein muss. Nur: das Gefühl, das über viele Lebensjahre im Einklang mit den kulturell bedingten Zeitkonventionen entwickelt wurde, ist trotzdem vorhanden. Dann weiß man zwar, dass ein anderes Zeitverständnis vielleicht keine Beleidigung sein muss, aber das begleitende Gefühl ist dennoch negativ.

Hall hat für den interkulturellen Vergleich mit Hilfe der Begriffe 'monochron' und 'polychron' eine Systematisierung der denkbaren Varianten der mikroperspektivischen Zeitvorstellungen entworfen. Diese Begriffe versuchen, zwei gegensätzliche, kulturell beeinflusste Formen des Umgangs mit Zeit zu erfassen: Es geht um den grundlegenden Unterschied zwischen 'Zeiteinteilen' und 'Zeiterteilen': Menschen, die die Zeit einteilen, verrichten jeweils nur eine Tätigkeit zur Zeit, organisieren alles 'eins nach dem anderen'; Menschen, die die Zeit erteilen, tun gewöhnlich mehrere Dinge gleichzeitig. Die Gegenüberstellung der Vorstellungen in der nachfolgenden Tabelle ist gewiss stark polarisiert, doch sie gibt die Möglichkeit, sich der Zeitproblematik zu nähern, indem man sie auf alltägliche Handlungen bezieht. Sie soll anregen, über mögliche Varianten zeitabhängigen Verhaltens nachzudenken, und bietet eine Grundlage für die Sensibilisierung für die eigenen Zeitvorstellungen.

Wichtig ist dabei, die Polarisierung nicht als 'entweder - oder' zu begreifen, sondern eben lediglich als Markierung der Enden einer gedachten Skala, auf deren Verlauf sich die ganze Vielfalt menschlicher Zeitinterpretationen befinden kann.

Monochrones Zeitverständnis	Polychrones Zeitverständnis
Mehrere Dinge / Geschehnisse werden nacheinander - möglichst in der Reihenfolge ihres Eintretens - behandelt.	Mehrere Dinge / Geschehnisse laufen parallel nebeneinander her.
Man konzentriert sich auf eine Sache und erledigt eins nach dem anderen. Gründlichkeit geht vor Schnelligkeit.	Mehrere Dinge können auf einmal erledigt werden, man arbeitet an allem gleichzeitig. Schnelligkeit geht vor Gründlichkeit.
Beispiel: <i>Die Angestellte kann den eintretenden Gast nicht gleich begrüßen, denn sie telefoniert gerade. Sie macht nur eine kurze Handbewegung, führt ihr Gespräch zu Ende und wendet sich dann dem Gast zu.</i>	Beispiel: <i>Die Frau, die die Flugtickets verkauft, telefoniert gleichzeitig mit einem Freund und bewundert das Baby der Kollegin.</i>
Pünktlichkeit ist ein hohes Ideal, denn Zeit ist knapp und muss eingeteilt werden.	Zeit ist lediglich ein Rahmen zur Orientierung und man kann gerne etwas später kommen als vereinbart.
Eine getroffene Verabredung findet in der Regel auch statt.	Eine getroffene Verabredung muss nicht unbedingt stattfinden.
Man lässt sich nicht gerne ablenken.	Man steht neuen Situationen offen gegenüber.
Man plant gerne im voraus (- Präzision), und das ist dann verbindlich.	Man legt sich nicht unbedingt fest und improvisiert (- Flexibilität), Pläne können immer geändert werden.

Gerade beim Thema 'Zeit' kommt schnell die Frage auf, welches Konzept wohl 'das bessere' ist. So wird das synchrone Zeitverständnis manchmal romantisierend als das 'natürlichere' und damit auch 'bessere' betrachtet. Doch es gibt keine begründete negative bzw. positive Wertung, was sich durch konsequente Verweise auf die Relativität der beiden Idealtypen verdeutlichen lässt. Auch das monochrome Zeitverständnis hat 'positive' Aspekte, ohne die viele Menschen unter den herrschenden Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht auskommen können und möchten. Im gelebten Leben vermischen sich beide Pole ohnehin und werden je nach Kontext unterschiedlich gewichtet. Ein einprägsames Beispiel: Eine Hausfrau und Mutter von drei Kindern würde mit einem rhythmischen Zeitverständnis ihren Aufgaben nicht gerecht werden können; dieselbe Frau wird dieses Verständnis in ihrem Berufsleben unter Umständen stärker ausleben wollen und müssen.

4.4. Kontext

Diese Dimension bezieht sich auf besonders wichtige Unterschiede in der Kommunikation. Jede Kommunikation findet in einem Kontext statt, der entweder als 'high' (dicht) oder 'low' (schwach) beschrieben wird und der die Art des gegenseitigen Austauschs entscheidend beeinflusst.

Ein dichter Kontext ist mit Informationen auf zahlreichen Ebenen aufgeladen, entweder in der Umwelt oder weil die kommunizierenden Individuen sie verinnerlicht haben. Informationen werden stark durch Körpersprache, Augenkontakt, Sprechstil, Symbole, sozialen Status oder den Gebrauch einer bestimmten Sprache übermittelt. Dadurch wird weniger über das gesprochene Wort mitgeteilt. Der verbale Ausdruck kann verhalten und knapp sein, vielleicht werden sogar bestimmte Worte ausgeklammert. Ein Beispiel ist der Gebrauch des Wortes 'nein', das in vielen Kulturen vermieden wird. Es kann als unhöflich gelten, schroff abzulehnen, und dennoch findet die Ablehnung statt: durch einen bestimmten Ton, durch ein verhaltenes 'vielleicht' oder 'noch nicht' oder durch ein Lächeln. Der Gesprächspartner, der mit dem dichten Kontext nicht vertraut ist, wartet auf das verbale Signal 'nein', das jedoch nicht kommt. Er versteht daher auch nicht 'nein' - ein frustrierendes Missverständnis. Im dichten Kontext ist jedoch eine klare Ablehnung geäußert worden.

Ein schwacher Kontext vermittelt dagegen wenig Information über die direkt geäußerten Worte hinaus. Mitzuteilendes wird explizit ausgedrückt und oft sogar wortreich erklärt. Klarheit und Direktheit sind in einem schwachen Kontext unbedingt notwendig: Man sagt, was man meint. Der Gesprächspartner, der mit dem schwachen Kontext nicht vertraut ist, fühlt sich 'totgeredet' und vielleicht beleidigt.

Schwacher Kontext	Dichter Kontext
Bedeutung wird mittels direkter, verbaler Kommunikation offenkundig ausgedrückt.	Bedeutung wird wenig offenkundig in den Kontext eingebettet.
Man bevorzugt direkte und knappe Äußerungen, die als 'offen' und 'ehrlich' empfunden werden.	Man bevorzugt indirekte Äußerungen und Andeutungen, die als 'höflich' und 'angemessen' empfunden werden.
Nonverbale Signale spielen eine untergeordnete Rolle.	Nonverbale Signale spielen eine wichtige Rolle.

Mitteilungen sind klar, nicht 'blumig' verschlüsselt und möglichst gut strukturiert.	Man schätzt eine kunstvolle, 'blumige' Ausdrucksweise mit vielen Geschichten oder bildhaften Beispielen.
Beim Gesprächspartner wird nicht viel Wissen über den Kontext vorausgesetzt, so dass vieles detailliert erklärt werden muss.	Es wird viel an Wissen über den Kontext des Gesprächspartners erwartet, so dass man nicht zu deutlich werden muss.

Auch wenn hier die Pole der jeweiligen Orientierung aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit einander gegenüber gestellt sind, schließen sie sich nicht völlig aus. Im realen Leben trifft man eher auf Mischungen der beiden Pole, in denen nur die eine oder andere Orientierung dominiert.

4.5. Raum

Wenn wir über 'Raum' sprechen, dann geht es vor allem um seine Bedeutung - ähnlich wie bei Zeit - als Organisations- und Kommunikationsfaktor. Dieser unterscheidet sich deutlich über kulturelle Grenzen hinweg, denn es ist bekannt, dass Menschen einen sehr spezifischen, kulturell stark variablen Umgang mit dem Raum haben, den sie nutzen, um kommunikative Signale zu setzen - über Sympathie, Distanz, Respekt, Ablehnung, Macht u.v.a.m. Oder anders ausgedrückt, jede Kultur verfügt über eine distinkte 'Raumsprache'.

Menschen haben ein hoch entwickeltes Gefühl für ihr Territorium. Die soziologisch wichtige Differenzierung in privat und öffentlich leisten sie über informelle kulturelle Übereinkünfte, die häufig mit Räumlichkeiten zusammenhängen: Was wird als öffentlicher, was als privater Raum definiert? Wie offen ist privater und öffentlicher Raum? Welches Verhalten wird in dem einen und in dem anderen als angemessen erachtet? Nach welchen kulturellen Regeln wird Raum im öffentlichen und im privaten Bereich 'ergriffen'?

'Schlange stehen' oder 'drängeln' - auch die Entscheidung darüber wird durch meist unbewusste, doch deutlich kulturspezifische 'Vereinbarungen' getroffen. Wer gewohnt ist, ruhig hinter dem Vordermann zu warten, wird in Bombay wohl an der Aufgabe scheitern, eine Fahrkarte zu kaufen. Macht es wirklich etwas aus, wenn nicht alle in der Reihenfolge ihres Eintreffens bedient werden oder in den Bus kommen?

Auch am Arbeitsplatz ist die Handhabung des Raumes von Bedeutung. Signalisieren Räume auch den Platz in der sozialen Hierarchie oder nicht? Gibt es einzelne, abgeschlossene Büroräume, oder ein Großraumbüro mit wenigen - wenn überhaupt vorhandenen - Trennwänden? Und für wen gelten welche räumlichen Zuordnungen? Sitzt der Vorgesetzte in der Nähe seiner Mitarbeiter oder gibt es eine räumliche Trennung?

Dem privaten Raum kommt höchst unterschiedliche Bedeutung zu. Muss er deutlich abgegrenzt werden oder ist der Übergang zum öffentlichen Bereich fließend? Wie weit reicht der private Raum und wie wird die Grenze bestimmt? In Deutschland gibt es z.B. zahlreiche Nachbarschaftsstreitigkeiten, die vor Gericht ausgetragen werden und bei denen es um die Frage der Territoriumsverletzung geht: durch herabfallende Äste, streunende Haustiere, Geräusche bei einer abendlichen Grillparty oder durch mangelnden Abstand des einen Gebäudes zum nächsten. Die Vorstellung eines privaten Raumes, in den man nur unter Einhaltung bestimmter Regeln eindringen darf, ist in vielen Kulturen eher absurd.

Auch innerhalb der eigenen vier Wände ist der Raum strukturiert und mit Bedeutungen versehen:

Der Platz des Vaters kann als quasi unantastbar gelten, aber auch die Zimmer der einzelnen Familienmitglieder. So gibt es Familien, in denen man vor dem Betreten eines Kinderzimmers anklopft - in anderen Gemeinschaften wiederum ist es kein Tabu, 'unangemeldet' in besetzte Toilettenräume zu gehen. Mancherorts gilt das eheliche Schlafzimmer als Tabu für Außenstehende, woanders ist es just der Ort, wo Gäste untergebracht werden.

Die Verortung von Menschen im zwischenmenschlichen Raum unterliegt ebenfalls unausgesprochenen kulturellen Regeln. Sie entscheidet z.B. über das individuelle Empfinden von Nähe und Distanz: So gilt in Deutschland beim höflichen Kontakt pauschal die Faustregel, dass eine Armlänge Abstand 'richtig' ist; Berührung ist meist nur bei engerer Freundschaft angemessen. In südamerikanischen Ländern kann es im Alltag viel 'enger' zugehen, und oft fasst man sich dabei an. In Kulturen, in denen Männer und Frauen getrennt voneinander leben, finden weniger Berührungen zwischen den Geschlechtern statt. Um so stärker sind die Berührungen dann innerhalb des gleichen Geschlechts (z.B. Hand-in-Hand-Gehen von Männern). Fühlt sich jemand bedrängt, wird er zurückweichen. Falls sein Gegenüber jedoch einen geringeren Abstand im Umgang gewohnt ist, wird er dieses Zurückweichen als kühl und distanziert empfinden und versuchen, die Distanz wieder zu verringern - den Gesprächspartner also erneut 'bedrängen'.

Die möglichen Varianten dieser Verhaltensweisen und Empfindungen können das Verhältnis zu Fremden massiv beeinflussen und die Kommunikation empfindlich stören.

4.6. Individualismus - Kollektivismus

Die überwiegende Mehrheit der Bewohner dieser Welt lebt in Gesellschaften, in denen das Gruppeninteresse über dem Interesse des Individuums steht. Diese werden als kollektivistische oder gemeinschaftsorientierte Kulturen bezeichnet. Die Kerngruppe, in die Menschen hineingeboren werden, ist die Familie. In den meisten kollektivistischen Gesellschaften besteht diese aus einer größeren Anzahl von Leuten, die eng zusammen leben: Eltern, Kinder, Großeltern, Onkel, Tanten, Hausangestellte und andere Hausmitbewohner. Diese Konstellation wird als Großfamilie bezeichnet. Kinder, die dort aufwachsen, lernen sich als Teil der Wir-Gruppe zu denken, und dies erscheint naturgegeben. Die Wir-Gruppe unterscheidet sich von den vielen anderen Gruppen der Gesellschaft, den Sie-Gruppen. Die Wir-Gruppe ist Hauptquelle der Identität und einziger sicherer Schutz des Einzelnen gegenüber den Widrigkeiten des Lebens. Das ist der wichtigste Grund, warum eine lebenslange Loyalität gegenüber der Wir-Gruppe entsteht und auch verlangt wird; diese Loyalität zu brechen ist eine der schlimmsten Taten, die jemand begehen kann. Zwischen Person und Wir-Gruppe entwickelt sich eine Abhängigkeitsbeziehung, die sowohl praktisch als auch psychisch ausgestaltet ist.

Eine Minderheit der Bewohner dieser Welt lebt in Gesellschaften, in denen das Interesse des Individuums das Gruppen-Interesse überwiegt. Sie werden als individualistische Kulturen bezeichnet. Hier werden Kinder in Familien geboren, die meistens nur aus zwei Elternteilen bestehen und vielleicht aus anderen Kindern; in vielen dieser Gesellschaften wächst der Anteil der allein erziehenden Erwachsenen. Andere Verwandte leben an ihren eigenen Orten, und man sieht sich relativ selten. Diesen Familientyp nennt man Kernfamilie.

Kinder, die dort aufwachsen, lernen rasch, von sich selbst als Ich zu denken. Dieses Ich, ihre persönliche Identität, unterscheidet sich vom Ich anderer Menschen. Diese anderen werden nicht als Gruppenmitglieder klassifiziert, sondern entsprechend ihrem individuellen Charakter.

Spielkameraden z.B. werden auf der Basis persönlicher Vorlieben gewählt. Der Zweck von Erziehung und Ausbildung ist, das Kind zu befähigen, auf eigenen Füßen zu stehen. Es wird erwartet, dass das Kind das elterliche Haus verlässt, sobald es dazu in der Lage ist. Nicht selten reduzieren die Kinder nach dem Verlassen des elterlichen Hauses die Beziehungen zu den Eltern auf ein Minimum oder brechen sie sogar ganz ab. Von jeder Person wird erwartet, dass sie auf sich selbst achtet und höchstens noch auf die engsten Familienangehörigen. Die Bindungen zwischen den Individuen einer Gruppe sind relativ lose.

Individualismus	Kollektivismus
Individuelle Interessen stehen über kollektiven Interessen.	Kollektive Interessen stehen über individuellen Interessen.
Ein übergeordnetes Ziel ist die Würde des Individuums.	Ein übergeordnetes Ziel ist die Stabilität der Gruppe.
Selbstverwirklichung wird belohnt.	Als Lohn gilt die Anerkennung durch die Gruppe.
Identität basiert auf dem Individuum.	Identität basiert auf dem sozialen Netzwerk.
Kinder lernen, in Ich-Begriffen zu denken.	Kinder lernen, in Wir-Begriffen zu denken.
Es existiert ein Recht auf Privatsphäre.	Mitglieder der Gruppe haben Zutritt zur Privatsphäre.
Persönliche Meinungen werden geäußert und respektiert, Offenheit wird als Aufrichtigkeit empfunden. Wer sich nicht äußert, gilt als schwach.	Geäußert werden Gruppenansichten; wer offen abweicht, gilt als illoyal oder sogar destruktiv.

Individualistische Orientierung ist vor allem in den reichen, urbanisierten und industrialisierten Gesellschaften zu finden, während Menschen in armen, ländlichen und wenig industrialisierten Ländern eher eine gemeinschaftsorientierte Kultur leben. Es liegt auf der Hand, dass bestimmte Werte, wie z.B. die Vermeidung offener Konflikte und die Erhaltung von Harmonie an eine gemeinschaftsorientierte Gesellschaft gebunden sind. Andere Ideale, wie Selbstverwirklichung und die Entwicklung eines starken Ichs, charakterisieren eine individualistische Kultur.

Eng verbunden mit der individualistischen bzw. kollektivistischen Orientierung ist die Ausgestaltung des Konkurrenzverhaltens. Wenn für die eigene Lebensqualität oder die anderer Menschen eine persönliche Erfolgsorientierung und materielle Ziele wichtiger sind als gute Beziehungen und Fürsorge, dann ist diese Kultur konkurrenzorientiert. Erfolg, Durchsetzungsvermögen und Wettbewerb haben eine hohe Bedeutung. Wenn ein ausgeprägtes Konkurrenzverhalten als positiv gesehen wird, dann entwickelt sich oft eine materialistische Orientierung: Eigentum und Geld besitzen einen vorrangigen Wert, und Eigenschaften wie Ehrgeiz, Größe und Erfolg werden als positiv angesehen. Auf der anderen Seite stehen Kulturen, in denen Charisma und Fürsorge eine große Bedeutung haben, in denen viel Wert auf Zusammenarbeit, Konsens, soziale Kontrolle und Intuition gelegt wird.

4.7. Machtdistanz

Als 'Macht' wird jene Kraft und Stärke bezeichnet, die Menschen in verschiedenen sozialen Kontexten über andere entfalten können. 'Mächtig sein' heißt Einfluss haben oder auch Herrschaft ausüben. Kraft und Stärke - und damit Macht - sind in allen Gesellschaften und Kulturen ungleich verteilt. Hierarchie bringt Ordnung in diese Verteilung, so dass mächtige

Menschen oben stehen und über die weniger Mächtigen Herrschaft ausüben. Die Existenz von Macht und Hierarchie ist universell.

Unterschiedlich ist jedoch das Ausmaß, in dem die mit weniger Macht ausgestatteten Mitglieder einer Gesellschaft akzeptieren und erwarten, dass Macht ungleich verteilt ist. Ungleichheit kann als selbstverständliche Tatsache angenommen werden oder sogar erwünscht sein; solche Kulturen haben klare Regelungen von Abhängigkeiten, die sowohl den Mächtigen als auch den Abhängigen Sicherheit geben. Ungleichheit kann jedoch auch als überflüssige oder kaum erträgliche Bedingung angesehen und entsprechend bekämpft werden. Auch in diesen Kulturen ist Ungleichheit faktisch gegeben, doch wird es als notwendig empfunden, diese durch rituelle, rechtliche oder politische Maßnahmen zu verringern.

Im ersten Fall ist die Distanz zwischen Mächtigen und Nicht-Mächtigen groß, die Hierarchie erstreckt sich über einen weiten Raum, und wird als natürlich empfunden. Im zweiten Fall ist der Abstand zwischen 'oben und unten' gering. Auch das wird als natürlich angesehen. Beide Fälle werden durch den Begriff 'Machtdistanz' charakterisiert. Diese kann groß oder gering ausfallen. Man könnte auch sagen, dass bei einer großen Machtdistanz die Akzeptanz von Macht hoch ist, bei einer geringen Machtdistanz ist sie schwach:

Geringe Machtdistanz	Große Machtdistanz
Ungleiche Machtverteilung sollte es so wenig wie möglich geben.	Ungleiche Machtverteilung wird sowohl erwartet als auch erwünscht.
System- oder Organisationswandel ist durch Änderung der Regeln zu erreichen.	System- oder Organisationswandel ist durch Austausch der Leute an der Spitze zu erreichen.
Status und hierarchische Position sind von geringerer Bedeutung.	Status und hierarchische Position haben eine wichtige Funktion.
Ungleichheit in Organisationen ist praktisch begründet.	Ungleichheit in Organisationen reflektiert die existentiellen Unterschiede zwischen 'oben' und 'unten'
Offene Darstellung von Privilegien und Statussymbolen stößt auf Missbilligung.	Offene Darstellung von Privilegien und Statussymbolen wird erwartet und kommt häufig vor.
Mächtige versuchen, eher weniger mächtig zu erscheinen.	Mächtige versuchen, so beeindruckend wie möglich zu erscheinen.
Kritik an Höhergestellten ist möglich.	Kritik an Höhergestellten ist nicht erwünscht.

Für das Verstehen kultureller Unterschiede in den Beziehungen zwischen Lehrern und Schülern ist die Dimension Machtdistanz enorm wichtig. 'Lehrer - Schüler' ist, ähnlich dem Paar 'Elternteil - Kind', ein archetypisches Paar mit objektiv ungleicher Machtverteilung, die sich schlicht aus der Rollenverteilung ergibt: Lehrer haben zweifelsohne mehr Wissen und die entscheidende Macht der Notengebung. Bemerkenswert ist es, wie in schulischen Settings mit geringer Machtdistanz - etwa in Schweden oder in den Niederlanden - die Lehrer dennoch große pädagogische Bemühungen an den Tag legen, ihre Machtposition herunter zu spielen. Die gesellschaftlichen Vorgaben bringen sie dazu, keinesfalls "autoritär" erscheinen zu wollen, denn dies würde als berufliche Unfähigkeit gedeutet. Für einen Lehrer aus Kulturen mit niedriger Machtdistanz gibt es daher kaum etwas Schwierigeres als in Kulturen mit großer Machtdistanz zu unterrichten: Dort muss er sich nämlich 'autoritär' geben, wenn er sich den Respekt der Schüler

verschaffen will. Die nachfolgende Tabelle gibt einige Gegenüberstellungen der Ausprägungen unterschiedlicher Machtdistanz mit Relevanz für den Schulalltag.

Wie bei allen anderen Kulturelementen auch geht es hier nicht darum, eine ‘bessere’ oder ‘schlechtere’ Seite zu identifizieren, sondern darum, die Pole der Ausprägungen sowie alle denkbaren Varianten dazwischen als gleichwertig nebeneinander existente Lebenseinstellungen zu erkennen und zu akzeptieren.

Geringe Machtdistanz in der Schule	Große Machtdistanz in Familie und Schule
Beziehungen sind nicht vom Status abhängig.	Respekt gegenüber Lehrern ist Grundtugend.
Schüler behandeln Lehrer als Gleiche.	Schüler behandeln Lehrer mit Respekt.
Es gibt ein Ideal von persönlicher Unabhängigkeit, das sich in ein Bedürfnis nach Freiheit transformiert.	Es gibt ein Muster von Abhängigkeit von Älteren und Höhergestellten, das alle menschlichen Kontakte durchdringt.
Schüler dürfen widersprechen; Schüler diskutieren / streiten mit den Lehrern, drücken Kritik und abweichende Meinungen aus.	Lehrern wird nicht öffentlich widersprochen; sie werden nicht kritisiert.
Schüler greifen in das Unterrichtsgeschehen ein und werden dazu angehalten, Fragen zu stellen, wenn sie etwas nicht verstehen.	Lehrer leiten den Unterricht; Schüler sprechen nur, wenn sie aufgefordert werden.
Der Unterricht ist schülerzentriert. Es werden Fakten vermittelt, die unabhängig von einzelnen Lehrern bestehen.	Der Unterrichtsprozess ist lehrerzentriert und personalisiert; der Unterrichtsstoff wird als persönliches Wissen des Lehrers angesehen.
Ausbilder / Betreuer sind Partner im Lernprozess.	Ausbilder / Betreuer verkörpern Modelle, die man nachahmt.
Menschen entwickeln ein ‘natürliches’ Unabhängigkeitsbedürfnis.	Menschen entwickeln ein ‘natürliches’ Abhängigkeitsbedürfnis.

4.8. Handlungsorientierung

Diese Kulturdimension berührt das Zentrum menschlicher Existenz, bei der es von Beginn an darum ging, mit den natürlichen Gegebenheiten fertig zu werden und sich mit der Umwelt auseinanderzusetzen. Einerseits gibt es die Angst, sich aktiv in den Lauf des durch Schicksal und Natur Bestimmten einzumischen, andererseits gilt das Gefühl der Bedrohung der menschlichen Existenz, wenn alles seinem freien Lauf überlassen wird. Verschiedene Kulturen haben eine sehr unterschiedliche Perspektive auf ihre Umwelt, und entsprechend unterscheidet sich das Verhalten ihrer Mitglieder in so grundlegenden Bereichen wie Leben und Tod, Ernährung, Krankheit, Fürsorge, Erziehung u.a.m.

Die jeweilige Einstellung gegenüber unserer Umwelt ist eng mit unserem Verhältnis zu Aktivität und Handlungsorientierung verwoben. Auch hier lassen sich zwei grundlegende Orientierungen polarisierend darstellen: die Sein- und die Tun-Orientierung.

Sein-Orientierung	Tun-Orientierung
Die Orientierung liegt im 'Jetzt-Sein' und weniger in der Aktion	Die Orientierung liegt in der Aktion und weniger im 'Jetzt-Sein'.
Handeln geschieht zur unmittelbaren Befriedigung der Bedürfnisse.	Handeln geschieht vor allem dem Erreichen höherer Ziele (z.B. Erhöhung des Lebensstandards der Familie).
Persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden haben hohen Wert. Gute Beziehungen sind wichtig: man arbeitet, um zu leben.	Leistungsideale und Belohnungssysteme haben einen hohen Wert. Man lebt, um zu arbeiten.
Motivation speist sich aus Faktoren, die mit der unmittelbaren Lebensqualität zu tun haben (Beziehungen zu Kollegen, Nachbarn, Mitbewohnern usw.).	Motivation speist sich aus leistungsbezogenen Faktoren (z.B. Karriere, Gratifikationen, materieller Wohlstand).

In Deutschland ist die Vorstellung stärker vertreten, dass wir für unseren Lebensweg eine große Eigenverantwortung haben. Man 'macht etwas' aus seinem Leben und auch seiner Umgebung, und ständiges Bemühen wird Erfolg haben. Diese Überzeugung ist so tief verankert, dass Abweichungen davon oft als Lethargie, Faulheit oder Willenlosigkeit, bestimmt aber als negativ angesehen werden.

Die umgekehrte Einstellung sieht die Lebenswege eher vom Schicksal bestimmt: Aus dieser Sicht erscheinen die aktiven Strategien gemäß dem Sprichwort "Jeder ist des eigenen Glückes Schmied" als naiv und unweise. "Der Mensch herrscht, Gott beherrscht" ist das Sprichwort, das die umgekehrte Lebenseinstellung nahelegt. Man regt sich wenig, wenn man auf den Lauf der Ereignisse kaum Einfluss hat, und konzentriert sich statt dessen auf das Zurechtkommen mit den Härten des Alltags. Die Vielschichtigkeit der möglichen Handlungsweisen, die sich aus den verschiedenen Orientierungen ergeben, macht deutlich, wie komplex sie miteinander verwoben sind.

5. Interkulturelle Kompetenz

In diesem Kapitel werden die bekanntesten Techniken der Bewältigung von interkulturellen Situationen zusammengefasst. Diese Techniken beziehen sich auf die Erweiterung und Vertiefung der persönlichen kulturellen Sensibilität, die als ein wichtiger Bestandteil der interkulturellen Kompetenz gesehen wird. Die Auffassung von interkultureller Kompetenz, von der hier ausgegangen wird, ist eine pragmatische: als eine Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung und Entwicklung von handlungswirksamen Orientierungsmustern.

Die Inhalte des Kapitels beziehen sich entsprechend nur auf Kriterien, die einen kulturanthropologischen und sozialpsychologischen Hintergrund haben. Unberücksichtigt bleibt hier die komplexe Debatte um interkulturelle Kompetenz in der pädagogischen Theorie und Praxis, die in großer Nähe zum gesellschaftspolitischen Diskurs um Interkulturalität und multikulturelle Gesellschaft ausgetragen wird und daher stark weltanschaulich und moralisch überformt ist.

5.1. Reflexion über Ethnozentrismus

Erfolgreich mit Kulturfremden umzugehen ist keine leichte Aufgabe: Da das eigene kulturelle Wissen tief in die Persönlichkeitsstruktur integriert ist, muss jeder Versuch, es in Frage zu stellen, auf Widerstände stoßen. Man trennt sich nicht gerne und freiwillig von seiner 'Kulturbrille' und gelegentlich tut es sogar weh, sich ihrer Bestandteile bewusst zu werden. Denn die eigene Kultur als 'selbstverständlich' und 'normal' bildet den 'natürlichen' Mittelpunkt der Welt, von dem aus alles eingeordnet, beurteilt und bewertet wird – eine Haltung, die als 'Ethnozentrismus' bezeichnet wird.

Die identitätsstiftende Funktion der Kultur und die sich daraus ergebende emotionale Grundlegung der eigenen Weltsicht erklären, warum der Ethnozentrismus eine übliche menschliche Qualität ist. Er ist entgegen manchen Annahmen nicht einfach auszulöschen - da helfen auch die umfangreichsten Kenntnisse fremder Kulturen nicht -, aber er kann durch Reflexion gemindert und gesteuert werden. Menschen, die interkulturelle Kompetenz anstreben, stehen daher vor der Herausforderung, ihren 'natürlichen Ethnozentrismus' in den Griff zu bekommen, wollen sie in interkulturellen Situationen angemessen und nicht per 'kulturellem Autopilot' reagieren.

Man kann vier Abstufungen ethnozentrischer Haltungen unterscheiden:

a) Der '*harte Ethnozentriker*' leugnet entweder die Existenz von kulturellen Unterschieden oder er akzeptiert sie, bewertet sie aber negativ. Nur seine eigene Kultur 'zählt', ist eine 'zivilisierte Hochkultur'. Ein Mensch, der von den geltenden Standards abweicht, wird als 'unnormale', 'schräg' oder gar 'krankhaft' wahrgenommen. Emotional empfindet er Misstrauen, Ablehnung, Abscheu, manchmal auch Ekel angesichts der Handlungen Anderskultureller. Sein Verhalten beim interkulturellen Umgang reicht von der rigiden Anwendung eigenkultureller Strategien über eine ignorante Ausgrenzung bis hin zu Diskriminierungen oder gar Gewaltanwendung.

b) Den '*negativen Ethnozentriker*' könnte man als das Spiegelbild des harten Ethnozentrikers verstehen. Im Denken dominiert die Ablehnung der eigenen und die Begeisterung für die fremde

Kultur, in der alles besser, schöner und attraktiver ist. In romantischer Verklärung sieht er das Leben dort als friedvoller und lebenswerter. Das Eigenkulturelle wird in ähnlicher Weise wie beim harten Ethnozentriker betont, jedoch mit umgekehrten Vorzeichen abgelehnt. Bewegt er sich in interkulturellen Kontexten, bemüht er sich mit aller Gewalt um die eigene Überanpassung an die Fremdkultur und an die fremdkulturelle Lebensart. Da dieses in der Regel von der mangelnden Reflexion seiner Herkunftskultur begleitet ist, bleibt sein Bemühen meist an der Oberfläche und ist langfristig zum Scheitern verurteilt.

c) Am häufigsten findet sich in West- und Nordeuropa wohl der *'heimliche Ethnozentriker'*. Er gibt sich weltoffen und akzeptiert die Vielfalt kultureller Unterschiedlichkeit. Er glaubt, sie berge keine Probleme, wenn man sich um 'Toleranz' bemüht. Dabei ist er fest davon überzeugt, dass er selbst auf keinen Fall ethnozentrisch ist. Seine 'tolerante' Grundhaltung versagt jedoch schnell, wenn er ernsthaft mit Menschen aus anderen Kulturen umgehen muss - als Arbeitskollegen, Nachbarn, Patienten oder Konkurrenten am Arbeitsplatz. Dann offenbaren sich seine ethnozentrischen Verhaltensweisen ganz 'automatisch' und er verhält sich so, wie es in seiner Kultur 'normal' ist.

d) Der *'reflektierte Ethnozentriker'* akzeptiert, dass alle Menschen mit ihrem Ethnozentrismus zu leben haben – auch er selbst. Er rechnet damit, dass Denken, Fühlen und Handeln von den Normalitätserwartungen der eigenen Kultur durchsetzt sind und hofft, ihnen in einem gewissen Maße im Rahmen von Reflexion und Innenschau auf die Spur zu kommen. Für ihn gilt es, anders als beim heimlichen Ethnozentriker, der sich zur unverbindlich-freundlichen Haltung gegenüber Fremden verpflichtet fühlt, realistische Gefühle - mal Akzeptanz, mal Nähe, mal Kritik - in den Kontakten mit Fremden zu entwickeln, wobei er sich und seine Wahrnehmung stets kontrolliert. Das Ziel dieser reflexiven Haltung ist, Schritt für Schritt Eigenschaften wie Offenheit, Ausdauer bei Unsicherheiten, Erweiterung der Aufnahmefähigkeit, seriöses Interesse für Unterschiede zu entwickeln. Eine wichtige Voraussetzung für die Einnahme der Haltung eines reflektierten Ethnozentrikers ist eine stabile eigenkulturelle Identität. Für die erfolgreiche Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen ist das Profil des reflektierten Ethnozentrikers am besten geeignet.

5.2. Kontrolle emotionaler Betroffenheit

Eine der größten Herausforderungen des interkultureller Umgangs besteht darin, dass er emotional oft sehr belastend ist. Sicherlich können Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen auch Spaß machen oder bereichernd und lehrreich sein, doch dieses trifft in der Regel nur auf Erst- oder Kurzbegegnungen zu.

Die Gründe für den stressreichen Umgang können vielerlei sein - mal weil die Fremden anders aussehen, eine andere Sprache sprechen, mal weil sie anders denken, fühlen oder sich anders verhalten. Die gewohnte Kommunikations- und Handlungssicherheit fällt ihnen gegenüber häufig aus - ein Orientierungsverlust, der psychisch nicht immer einfach zu verarbeiten ist. Man kann das Verhalten des Gegenübers viel schwerer vorhersagen oder erklären und man weiß deshalb nicht, wie man sich ihm gegenüber verhalten sollte. Als noch belastender werden oft die auf der emotionalen Ebene entstehenden Unsicherheiten und Ängste erlebt, die typischerweise im Folgenden bestehen:

a) Interkulturelle Begegnungen können das Selbstwertgefühl bedrohen, weil man glaubt, keine

Kontrolle über das Geschehen zu haben (“Was wird jetzt als Nächstes geschehen?”) oder sich selbst als inkompetent erlebt (“Wie soll ich mich hier richtig verhalten?”).

b) Man befürchtet negative Verhaltenskonsequenzen seitens der Kommunikationspartner. Weil man selbst unsicher ist, befürchtet man, vom Gegenüber im falschen Licht gesehen und entsprechend schlecht behandelt zu werden. Man hat auch geringeres Gespür dafür, ob der Andere einem wohl- oder übelgesonnen ist, was ausgeprägte Gefühle des Misstrauens hervorrufen kann.

c) Auch Befürchtungen, von Fremden in negativer Weise bewertet zu werden, kommen beim interkulturellen Umgang häufig vor. Es ist die Angst, als unsympathisch, als ‘lächerlich’ wahrgenommen, oder gar zurückgewiesen zu werden.

d) Aufgrund des Kontakts zu anderskulturellen Gruppen kann es zu der Befürchtung kommen, dass die eigene Gruppe diesen Kontakt sanktioniert: wenn etwa eine türkische Frau einen deutschen Mann heiraten will und dabei befürchtet, von der eigenen Familie abgelehnt zu werden.

Gerade wenn man sich für längere Zeit in einer anderen Kultur aufhält oder stets mit Kulturfremden arbeitet, können solche Unsicherheiten und Ängste sowie die kognitive Orientierungslosigkeit in ihrer Gesamtheit zu einer andauernden Stressbelastung führen. Dabei ist der Stresspegel periodischen Schwankungen unterworfen.

Menschen in solchen Situationen tendieren dazu, die Ursachen der erlebten Frustrationen entweder in sich selbst oder in der Unzulänglichkeit der anderen zu suchen. Manche erleben Gefühle des persönlichen Versagens und zweifeln dann an ihrem Selbstwert, was oft zu einem kommunikativen Rückzug oder zur vorzeitigen Heimkehr führen kann. Andere wieder suchen die ‘Schuld’ bei den Angehörigen der anderen Kultur, nehmen diese als inkompetent oder feindselig wahr und begegnen ihnen gegenüber dann oft mit Abschätzigkeit und Abwertung. Langfristig erhöht sich durch beide Reaktionen das Stressniveau eher, als dass es abgebaut würde.

Die wichtigste Technik, mit der Orientierungslosigkeit und den auftretenden Ängsten konstruktiv umzugehen, besteht deshalb darin, sie als normalen Bestandteil interkultureller Begegnung anzunehmen. Man braucht Geduld mit sich selbst und den fremden Partnern: Es ist dann eine Selbstverständlichkeit, dass sich Kommunikation und Handeln schwierig gestalten, wenn auf beiden Seiten unterschiedliche kulturelle Vorgaben vorhanden sind. Hilfreich ist das Wissen, dass beim interkulturellen Umgang mit stressreichen Belastungen zu rechnen ist und dass diese zur persönlichen alltäglichen Normalität gehören.

Eine wichtige Voraussetzung ist auch die Bewusstheit dafür, dass man die eigene Fertigkeit stärken kann, unklare, uneindeutige Situationen mit ungewissem Ausgang auszuhalten - auch solche, in denen man eine Ablehnung gegenüber fremdkulturellen Denk- und Verhaltensweisen verspürt; es ist dies eine Technik interkulturellen Umgangs, die als ‘Ambiguitätstoleranz’ bezeichnet wird. Die Fähigkeit der Ambiguitätstoleranz verlangt, Frustrationen ‘herunterzuschlucken’ und Unliebsames und Unangenehmes auch längerfristig aushalten zu können. Pragmatisch bedeutet dieses die Einnahme einer abwartenden und beobachtenden Haltung, anstatt übereilt und unangemessen zu handeln. Stark abzuraten ist von Überreaktionen, auch wenn das Verhalten des Gegenübers als negativ erscheint oder wenn man sich hilflos fühlt. Man sollte Zuversicht bewahren, dass Situationen sich schon noch klären werden: Wenn

Sachzwänge zum Handeln zwingen, sollte man spielerisch mehrere Lösungswege ausprobieren.

5.3. Wahrnehmungspräzisierung

Eine möglichst genaue Wahrnehmung von interkulturellen Situationen ist eine wichtige Voraussetzung für eine angemessene Einschätzung und eine zuverlässige Grundlage für erfolgreiches Handeln. Eine Möglichkeit für eine verbesserte Wahrnehmungsleistung besteht darin, die Fähigkeit zu erlernen, zwischen Wahrnehmungseindrücken zu unterscheiden, die beschreibender, interpretierender und bewertender Natur sind.

Unsere Wahrnehmung funktioniert derart, dass wir beim Beobachten immer nach Ursachenerklärungen (Attributionen) für das Beobachtete suchen. Diese erstellen wir meist auf der Grundlage unserer Vorerfahrungen, dabei interpretieren wir die Wirklichkeit "so wie wir sie sehen möchten" und verbinden dann die Interpretationen oft mit einer Bewertung, wenn wir unsere Sympathie oder Antipathie mit dem Beobachteten zum Ausdruck bringen. Interpretation und Bewertung erfolgen sehr schnell und unmittelbar: Jeder beobachtete Reiz wird sofort in unser ethnozentrisch geprägtes Sinngefüge eingepasst. Diese Eigenart unserer Wahrnehmung ist nicht unproblematisch, denn die Erklärungen, die wir uns 'zusammenbasteln', müssen keineswegs richtig sein.

Um vorschnellen Interpretationen und Bewertungen entgegenzuwirken, ist es hilfreich, sich im Rahmen des Wahrnehmungsprozesses zunächst besonders auf das zu konzentrieren, was wir tatsächlich beobachten können. Es empfiehlt sich hierzu, die Qualität der erlebten Wahrnehmungseindrücke bewusst zu machen und analytisch wie folgt zu unterteilen.

a) Beschreibung: "Was kann ich tatsächlich wahrnehmen?", "Was tun die Beteiligten genau?", "Was sehe ich genau?"

b) Interpretation: "Wie erkläre ich das beobachtete Verhalten?", "Welchen Hintergrund vermute ich?", "Warum und wieso geschieht dies oder das?"

c) Bewertung: "Wie bewerte ich das Verhalten?", "Finde ich das Verhalten (oder das, was geschieht) gut oder schlecht?", "Was empfinde ich?"

Das Ziel dieser bewussten analytischen Aufteilung ist es, den 'vorschnellen' Wahrnehmungsprozess 'abzubremsen'. Am wichtigsten ist dabei die Erstellung einer genauen Beschreibung, denn nur diese enthält die eigentliche Information über die Situation - und nicht unsere persönliche Färbung durch Interpretation oder gar Bewertung.

Zu empfehlen ist folgendes Vorgehen:

a) Fragen Sie sich, was Sie wirklich beobachten können. Sammeln Sie so viele 'Daten' wie möglich, wie z.B. "Ihre Augen wirken verengt, sie runzelt die Stirn".

b) Formulieren Sie für sich im Stillen, was Sie über die Gedanken und Gefühle Ihres Gegenübers denken: Hierdurch können Sie voreilige Interpretationen und Bewertungen leichter herausfiltern wie z.B. "Sie ist verärgert, weil ich unsere Verabredung abgesagt habe".

c) Überprüfen Sie, wenn möglich durch Nachfragen, ob Ihre Einschätzungen des Gegenübers zutreffen. Bleiben Sie dabei am besten bei Ihrer Wahrnehmung und vermeiden Sie Fragen, in denen Ihre Interpretationen und Bewertungen stark zum Ausdruck kommen könnten. Fragen Sie z.B. "Du wirkst ärgerlich, stimmt das?" und nicht "Warum bist Du sauer auf mich?" Viele Menschen werden Ihnen ihre Einschätzungen mitteilen, die Sie dann mit Ihren Vermutungen abgleichen können. Berücksichtigen müssen Sie hierbei aber, dass Ihnen nicht alle Menschen "die Wahrheit" sagen und ausweichend reagieren werden: Direktes und verbales Nachfragen gilt in vielen Kulturen als verpönt und bedrohlich. Manchmal können dann nonverbale Signale zur Deutung helfen.

d) Erst dann sollten Sie versuchen - vorsichtig und zögernd - das Verhalten der Beteiligten zu erklären. Hinterfragen Sie auch Ihre Interpretationen immer wieder von Neuem. Hierzu ist es für interkulturelle Kontexte oft hilfreich, andere Vertrauenspersonen um ihre Einschätzung zu bitten, die Ihr Gegenüber und dessen aktuelle Situation ebenfalls kennen. Alternativ können Sie auch den Kommunikationspartner selbst nochmals befragen, wenn die Gelegenheit günstig erscheint (z. B. wenn keine anderen anwesend sind oder eine entspannte Atmosphäre herrscht). Vielleicht müssen Sie dann, vor dem Hintergrund neu gesammelter Informationen, Ihre Schlussfolgerungen revidieren.

e) Das Gleiche gilt für den letzten Schritt: Seien Sie besonders bei interkulturellen Kontakten vorsichtig damit, endgültige Bewertungen für das Verhalten anderer vorzunehmen, z.B. "Sie ist ein viel zu empfindlicher Mensch!" Behalten Sie im Auge, dass Ihre Einschätzungen meist ethnozentrisch überformt sind, und bewahren Sie sich eine Bewertungsoffenheit! Hier z.B. "Ich empfinde ihren Ärger zwar momentan als übertrieben, aber vielleicht lassen sich Gründe dafür finden."

5.4. Bewusstheit der Kommunikation

Eine angemessene Einschätzung der interkulturellen Situation ist keine leichte Sache. Wie oben gezeigt, kann schon die adäquate Wahrnehmung einer Situation ein Problem sein; noch schwieriger kann die Einschätzung der Erwartungen des Gegenübers ausfallen. Um das Missverstehen weniger wahrscheinlich zu machen, sollte man eine Bewusstheit für den eigenen Kommunikationsstil entwickeln. Diese beinhaltet die folgenden drei Dinge:

a) Neue Kategorisierungsmöglichkeiten von Menschen in Betracht ziehen: Es ist eine grundlegende Eigenheit menschlicher Wahrnehmung, nicht nur Dinge, sondern auch Menschen in Kategorien einzuteilen und Stereotypen zu bilden. Die in einer Person vorhandenen Kategorisierungen beeinflussen die Art, wie Andere gesehen werden und wie man sich ihnen gegenüber verhält – ein Umstand, der Tür und Tor für Fehlinterpretationen öffnet. Zwar können Menschen die Herstellung und Nutzung von Kategorisierungen nicht vermeiden, man kann aber lernen, den Prozess bewusster zu erleben, und zwar im Sinne eines kontinuierlichen Selbstmonitorings, z.B. wenn man zu einer 'Vorwärtsverteidigung' greift: Man lernt, nicht weniger Kategorien zu bilden, sondern mehr! Wenn man eine Kommunikationspartnerin zunächst nur als 'Chinesin' und 'Frau' wahrnimmt, dürfte dies kaum ausreichen, ihr Verhalten hinreichend einzuschätzen. Bildet man jedoch mehr Kategorien und wendet diese in bewusster Weise an, gelingt dieses wahrscheinlich besser, etwa wenn das Gegenüber zwar als 'Chinesin' und 'Frau', zusätzlich aber auch als 'Akademikerin', "lange Jahre in Deutschland lebend" und 'Führungskraft' wahrgenommen wird.

b) Offenheit für neue Informationen: Achtsam zu sein bedeutet auch, wachsam und offen für die Aufnahme neuer Informationen zu sein. Denn in vertrauten Situationen weiß man eher, was zu erwarten und wie zu handeln ist. Es fällt deswegen relativ leicht, sich auf den Prozess der Kommunikation zu konzentrieren und selbst kleinste kommunikative Botschaften des Gegenübers wahrzunehmen. In unbekanntem Situationen wie den interkulturellen aber bleibt vieles im Dunkeln, weswegen die eigene Handlungssicherheit abnimmt und man für das eigentliche Geschehen automatisch weniger aufmerksam wird. Mal ist man irritiert vom Eindruck der Fremdheit, mal denkt man, ja nichts Falsches zu tun, mal konzentriert man sich ausschließlich auf die Sprache des Gegenübers - das Ergebnis von alledem ist die Ablenkung von so wichtigen Dingen wie z.B. den 'Hintergrundgeräuschen', den nonverbalen Signalen des Kommunikationspartners oder der Kontrolle des eigenen Verhaltens.

c) Bewusstheit dafür, dass es bei der Kommunikation mehr als eine Perspektive geben kann: Die Ablenkung der Aufmerksamkeit ist auch dafür verantwortlich, dass man oft gar nicht merkt, dass der Kommunikationspartner die Dinge aus einer anderen Perspektive betrachtet: Seine Anschauungen, Meinungen, Ideen usw. bleiben verschlossen, weil man wichtige kommunikative Nachrichten überhört oder übersehen hat. Für den interkulturellen Umgang bedeutet Achtsamkeit also auch, für potenziell unterschiedliche Perspektiven eine stetige Bewusstheit zu haben.

Insgesamt empfiehlt es sich für eine achtsame Kommunikation, den kommunikativen Prozess mit geschärfter Aufmerksamkeit und Konzentration - bezogen auf das eigene sowie auf das fremde Verhalten - zu erleben. Man sollte sich bemühen, die Sichtweisen, Bedürfnisse und Motivationen des Gegenübers und auch die eigenen akkurat und geduldig zu erfassen. Ein häufiger Fehler ist, blindlings und überhastet auf das Ziel der Interaktion 'loszustürmen'. Wenn man nur die eigenen Aufgaben im Auge hat, ist das interkulturellen Missverstehen vorprogrammiert, es zu beseitigen, benötigt später oft erheblichen Aufwand.

5.5. Perspektivenwechsel

Kompetentes Handeln beim interkulturellen Umgang beinhaltet die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, d.h. zum Erkennen und anschließenden Vergleich der eigen- und der fremdkulturellen Perspektive. Perspektivenwechsel beinhaltet folgendes:

a) Bewusstheit der eigenen Perspektive: Hier geht es um die Bewusstmachung der aktuellen Haltungen, Motivationen, Gedanken und Gefühle, die man selbst in die Kommunikation einbringt. Welche sind die kulturbestimmten Teile meines Handelns? Von welchen Werten, Einstellungen oder Normen wird mein Handeln bestimmt? Die Beantwortung solcher Fragen bedarf der Selbstdistanzierung oder der Gewöhnung an den 'Blick von außen': in jedem Augenblick sollte man bereit sein, sich aus der Sicht des Gegenübers zu spiegeln und sich dort in einer verzerrenden Verfremdung wahrzunehmen. Dass es sich dabei um eine stressreiche Erfahrung handelt, liegt auf der Hand.

b) Bewusstheit der Fremdperspektive: Für jede interkulturelle Interaktion ist anzunehmen, dass der Kommunikationspartner das jeweils Vorgefallene höchstwahrscheinlich anders wahrnimmt als man selbst - eine Einsicht, die intellektuell leicht akzeptiert wird, doch emotional nachzuvollziehen gar nicht so einfach ist: In der Stress-Situation des interkulturellen Austausches verleiten oft oberflächliche Gemeinsamkeiten (z.B. Auftreten, Kleidung, Akzessorien) der Kommunikationspartner zu der Überzeugung, dass sie uns auch in anderen Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen ähneln. Auch unser Ethnozentrismus hindert uns daran, vorhandene

Unterschiede zu entdecken, denn er legt nahe, nur die Sichtweisen der eigenen Kultur einzunehmen. Vorbedingung für das erfolgreiche Hineinversetzen in die Perspektive Ihres Gegenübers ist also, dass Sie mit dessen kultureller Unterschiedlichkeit rechnen. Die konkrete Erfassung der Perspektive eines spezifischen Kommunikationspartners erfordert beim direkten Kontakt immer die Anwendung von Achtsamkeit und Empathie. Zusätzliches Wissen über kulturelle Hintergründe hilft immens beim ‘Hineindenken’ in die potenziellen Sichtweisen des Partners. Doch hier ist Aufmerksamkeit angebracht: Man soll die Individualität eines Menschen niemals nur auf kulturelle Muster reduzieren.

c) Perspektivenausgleich: Die kulturell geprägten Sichtweise stellen nur einen Weg unter vielen dar. Wie ein Sachverhalt verstanden und bewertet wird und wie man damit umgeht, hängt von der jeweiligen Perspektive ab. Dies sollte man beim Umgang mit Kulturfremden bedenken und eine kulturellrelativistische Position einnehmen, selbst wenn die Einstellungen, Äußerungen oder Handlungsweisen des Partners sehr von den eigenen abweichen oder gar inakzeptabel sind. Wenn beide Kommunikationspartner nur auf den eigenen Standpunkten beharren, wird es schwierig, Kompromisse zu finden oder angestrebte Ziele zu erreichen. Sehr viel erfolgversprechender ist es deshalb, beim interkulturellen Umgang immer dafür Sorge zu tragen, dass die Perspektiven der Beteiligten in einem bewussten Prozess eingebracht, diskutiert und ausgehandelt werden können. Wenn man merkt, dass kulturell unterschiedliche Sichtweisen im Spiel sind, sollte man nicht zögern, diese anzusprechen. Selbstverständlich müssen dabei einige der oben erwähnten Techniken - wie Selbstdistanzierung, Kontrolle der emotionalen Betroffenheit, Erweiterung der Kategorisierungen usw. - berücksichtigt werden.

5.6. Erweiterung der Handlungsrouinen

‘Meisterschaft’ im Management interkultureller Begegnungen erlangt man dann, wenn man lernt, wie in einer bestimmten Situation adäquat und effektiv zu handeln ist. Diese Handlungskompetenz zu erreichen, bedeutet für den Lernenden die schwierigste Herausforderung. Im Rahmen unserer Sozialisation verankert sich Kultur gerade auf der Ebene des Verhaltens sehr tief. In der Regel bringt nur ein langwieriges ‘Versuch-und-Irrtum’-Lernen in der Praxis des interkulturellen Alltags die Souveränität im Handeln.

Auch wenn die Schwierigkeiten bei der Erlangung interkultureller Handlungskompetenz nicht zu leugnen sind, sollte man bestrebt sein, die Flexibilität des eigenen Verhaltens auszubilden und die eigenen Handlungsrouinen zu erweitern. Flexibel im Handeln zu sein bedeutet vor allem die Fähigkeit, je nach Situation von den eingeschliffenen Handlungsrouinen abrücken und sich auf neue, ungewohnte kommunikative Äußerungen einlassen zu können.

Geht es um die Veränderung von Handlungsrouinen, muss besonders die Bedeutung der sozialen Fertigkeit der Rollenflexibilität hervorgehoben werden, d. h. der Fähigkeit, abwechselnd und je nach Bedarf sowohl problemlösende als auch beziehungsbildende Rollen übernehmen zu können. Sich für alternative Rollenverständnisse öffnen zu können, ist eine wichtige Voraussetzung, um in interkulturellen Kontexten bestehen zu können.

Bei interkulturellen Begegnungen sind gegenseitige Anpassungen während der Kommunikation normal und notwendig: Würden beide Seiten auf ihren Gewohnheiten beharren, wäre eine Verständigung gar nicht möglich. Oft geschieht unsere Anpassung ganz automatisch, was jedoch nicht heißt, dass sie auch effektiv ist. Als negatives Beispiel hierfür kann die häufige Gewohnheit

deutscher Verwaltungsangestellter anführen, im Umgang mit ausländischen Klienten lauter zu sprechen und Aussagen zu wiederholen, was meist nur dazu führt, dass sie wieder nicht verstanden werden. Die bessere Möglichkeit, nämlich langsamer und deutlicher zu sprechen sowie möglichst einfache Worte zu wählen, rückt oft nicht ins Bewusstsein.

Eine häufige Frage hierzu lautet: "Warum soll gerade ich mich anpassen und nicht mein Kommunikationspartner (besonders wenn er als Ausländer in meinem Land lebt)?" Letztlich kann die Frage, inwieweit man sich anpassen soll, nur durch persönliche Entscheidung beantwortet werden. Grenzen der Anpassung werden insbesondere dann schnell erreicht, wenn unser Gegenüber ein Verhalten abverlangt, das unsere moralischen Standards stark verletzt. Sicher ist jedoch andererseits, dass diejenigen, die beruflich in einem interkulturellen Feld tätig sind, durch Anpassung vieles vereinfachen können: Ihre Absichten werden adäquater erkannt, ihre Ziele schneller erreicht und ihre Handlungen mit größter Wahrscheinlichkeit effektiver, kompetenter und zielgerechter vollzogen.

Nicht zu vergessen ist, dass eine sinnvolle Anpassung nicht in der Mimikry des fremdkulturellen Partners besteht, sondern darin, auf die kulturell geprägten Vorlieben des Kommunikationspartners eingehen und das eigene Verhalten je nach Situation an ihnen auszurichten. Es ist wie mit dem Schwimmen: Auch wenn der Mensch ein Landlebewesen ist, kann er schwimmen lernen, was ihm ermöglicht, sich für eine gewisse Zeit effektiv in einer anderen Lebensumgebung zu bewegen. Hierdurch verliert er nicht die Fähigkeit des aufrechten Gangs und läuft, sobald er wieder ans Ufer gelangt.

II Übungsteil

1. Kultur

1.1. Was ist Kultur?

Thema:

Unterscheidung zwischen dem populären und dem wissenschaftlichen Kulturbegriff

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen die folgenden Aufgaben:

- a) ihre eigenen Assoziationen mit dem Wort 'Kultur' zu sammeln,
- b) in der Presse Beiträge zu suchen, die das Wort 'Kultur' enthalten, sowie
- c) eine kleine Befragung auf der Straße zu Assoziationen mit 'Kultur' durchzuführen.

Aus den Ergebnissen der drei Quellen stellen Sie Listen von Nennungen zusammen, die Sie dann in Bezug auf Wertneutralität bzw. Wertfärbung differenzieren. Danach bekommen sie ein Blatt mit der folgenden kulturanthropologischen Definition:

“Kultur besteht aus expliziten und impliziten Denk- und Verhaltensmustern, die durch Symbole erworben und weitergegeben werden und eine spezifische abgrenzbare Errungenschaft menschlicher Gruppen bilden. Einzuschließen sind auch die in den geschaffenen materiellen Gütern zum Ausdruck kommenden Errungenschaften. Kernstück einer jeden Kultur sind die durch Tradition weitergegebenen Ideen, insbesondere Werte.”

(Aus: Alfred L. Kroeber, Clyde Kluckhohn: Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions. Cambridge, Mass. 1952, S. 181).

Sie werden gebeten, ihre Nennungen auf die Definition zu beziehen und herauszufinden, welche von ihnen dazu passen. Im Anschluss diskutieren sie den erweiterten Kulturbegriff, der als Grundlage der Bildungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz genutzt wird.

Hinweise:

Die Herausarbeitung des erweiterten Kulturverständnisses kann auch mit nur einer der genannten Aufgaben erfolgen. Die Entscheidung dafür hängt ab von der Organisation des Seminars und der zur Verfügung stehenden Zeit.

1.2. Die Vorstellung

Thema:

Kulturelle Eigensensibilisierung; Bewusstwerdung von Elementen der eigenen Kultur, die in die persönliche Identität integriert sind.

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt. Am besten funktioniert die Übung mit multikulturellen Gruppen von 10-12 Personen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende Aufgabe:

“Stellen Sie sich vor, Sie nehmen an einem internationalen Seminar teil, bei der es Teilnehmer aus der ganzen Welt geben wird. Die Veranstalter wollen am Anfang eine Kennenlern-Runde machen und haben jeden gebeten, drei Gegenstände mitzubringen, mit denen man sich selbst und sein Land vorstellt. Überlegen Sie, was Sie mitnehmen und wie Sie es vorstellen würden.”

Zur Vorbereitung werden 15 min. gegeben, danach beginnen die Präsentationen.

Hinweise:

Diese Übung erscheint nur auf den ersten Blick einfach. Damit sie ihr Ziel erreicht, muss man bereits am Anfang klar machen, dass die üblichen touristischen Souvenirs, die es in jedem Land zu Genüge gibt (Schlüsselanhänger mit der Akropolis, blaue Perlen gegen den bösen Blick, CD's mit Volksmusik o.ä.) nicht gewählt werden dürfen. Die vorgestellten Gegenstände sollten Teile der Alltagskultur sein, zu denen die Teilnehmer sich aber auch persönlich beziehen können. Ein Beispiel wäre die Vorstellung einer Packung Schwarzbrot von einem deutschen Teilnehmer, zusammen mit der Information, dass er selbst Schwarzbrot zum Frühstück mag und es beim Aufenthalt in den USA sehr vermisst hat.

Bei der Präsentation soll darauf geachtet werden, dass der persönliche Bezug unbedingt genannt wird. Wenn nötig, müssen vertiefende Fragen gestellt werden, wie “Warum haben Sie diesen Gegenstand gewählt?”, “Was sagt dieser Gegenstand über Sie und Ihre kulturelle Identität aus?”, “Würden Ihre Freunde diesen Gegenstand auch wählen?” usw.

Achtung: Bei größeren Gruppen muss die Zahl der ‘mitgebrachten’ Gegenstände reduziert werden. Bei monokulturellen Gruppen kann die Übung als Gruppenarbeit durchgeführt werden, wobei die ‘mitgebrachten’ Gegenstände zuerst in der Gruppe vorgestellt werden. Daraus wählt die Gruppe zwei Gegenstände, die nun zur Vorstellung im Plenum kommen.

1.3. Meine Familie

Thema:

Offenlegung kultureller Unterschiede; kulturelle Muster; Kulturwandel

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser geeignet für multikulturelle Gruppen

Anleitung:

Die Teilnehmer bilden nach Möglichkeit bi- oder mehrkulturelle Arbeitsgruppen aus drei bis vier Personen und tauschen sich zunächst allgemein über ihre Familiengeschichten aus. Dann nimmt jeder so viele Karteikarten einer bestimmten Farbe wie die Personen, die er zu seiner Familie (einschließlich sich selbst) zählt. Dann beschriftet jeder die Zettel mit den Namen und dem Verwandtschaftsverhältnis zu ihnen. Eine Hilfe dabei hat man, wenn man an das Szenario 'Hochzeit' denkt und dabei eine Einladungsliste von Verwandten zusammenstellen muss. Jeder ordnet seine Karten vor sich und vergleicht sie mit der Aufstellung der anderen Gruppenmitglieder. Die Ergebnisse werden diskutiert und im Plenum eingebracht: Interessant ist es, wenn Wiederholungen oder große Unterschiede sichtbar werden. Auch auf Bewertungen sollte geachtet werden, Kommentare wie etwa "Das ist aber eine große/kleine Familie" oder "Meine Freunde sind mir wichtiger als meine Familie" sind werterelevant, sie sollten festgehalten und später bei der Gesamtreflexion angesprochen werden.

Um weitere Einsichten in die Variationen der kulturellen Wertigkeit der Familie zu ermöglichen, werden die Teilnehmer gebeten, auf einer Skala von 1 bis 10 die Wichtigkeit ihrer Familie einzuschätzen. Man kann auch eine Liste mit Fragen formulieren und zur Diskussion stellen, z.B.:

- Wie häufig treffen Sie die verschiedenen Familienmitglieder?
- Wie häufig telefonieren Sie oder tauschen E-Mails mit ihnen?
- Von welchem Familienmitglied können Sie finanzielle Unterstützung erwarten, wenn Sie in Not geraten sind?
- Bei welchen Familienmitgliedern können Sie ohne Anmeldung übernachten?
- Wer war bei Ihrem ersten Schultag anwesend? Und bei der Abschlussfeier der Schule?

Es ist wahrscheinlich, dass Aussagen bezüglich vergangener Familienstrukturen ("Meine Großmutter hatte noch vier Geschwister") fallen; diese können vor dem Hintergrund des Themas des Kulturwandels diskutiert werden.

Hinweise:

Die Übung fällt dynamischer und spannender aus, wenn die Gruppe multikulturell ist und größere Unterschiede in den Ansichten schnell sichtbar werden. Bei monokulturellen Gruppen fehlt meist der Anstoß zu einer spannenden Diskussion; dies kann durch provokative Fragen nach der 'Verkehrte-Welt'-Technik sowie durch das Einbringen von gedruckten oder visuellen Quellen zur Familienstruktur in fremden Kulturen angeregt werden.

1.4. Sprichwörter

Thema:

Erkennen von kulturellen Werten; Verbindung Sprache - Kultur

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono-, besser aber für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Im ersten Schritt bekommen die Teilnehmer eine Liste mit Sprichwörtern aus verschiedenen Sprachen, wörtlich übersetzt in ihre Muttersprache. Manche Übersetzungen werden eigenartig klingen, doch das ist die zu erwartende Konsequenz der Übertragung kulturspezifischer sprachlicher Inhalte. Sprichwörtliche Redensarten spielen in der Regel auf tief verankerte Werthaltungen an, ein Grund, weshalb sie oft schwer zu übersetzen und nachzuvollziehen sind.

Eine Beispielliste wäre z.B.:

- Ordnung ist das halbe Leben. (Dt.)
- Wenn Du die Hitze nicht magst, geh' aus der Küche. (Amerik.)
- Schnelle Arbeit - Schande für den Meister. (Bulgar.)
- Kleider machen Leute. (Dt.)
- Mit Verwandten sing' und lach', aber nie Geschäfte mach'. (Dt.)
- Für ein Blümchen scheint die Sonne nicht. (Tschech.)
- Glücklich ist das Land ohne Geschichte. (Amerik.)
- Die Arbeit ist kein Wolf, wird nicht in den Wald weglaufen. (Russ.)
- Neun Hebammen - verkrüppeltes Kind. (Bulgar.)
- Nach den Kleidern empfängt, nach dem Intellekt verabschiedet man. (Russ.)
- Tu Dein Geld wo Dein Mund ist. (Amerik.)

Die Teilnehmer besprechen die Sprichwörter und versuchen, die darin enthaltenen Werte zu erkennen. Bei jenen, die Unverständnis auslösen, sollen die Gründe für das fehlende Verstehen diskutiert werden. Auch die Möglichkeit des Abgleichens mit Sprichwörtern aus der eigenen Sprache soll genutzt werden.

Im zweiten Schritt werden gemischtkulturelle Paare gebildet. Der erste Partner beginnt, eigene Sprichwörter, übersetzt in der gemeinsamen Sprache des Paares, zu nennen. Der zweite Partner hört zu, bis ein Sprichwort kommt, das für ihn völlig sinnlos und unverständlich klingt. Dann heißt es 'Stop' und der erste Partner muss unter Heranziehung von Zusatzinformation (Wer sagt es, wann sagt man es, was drückt man damit aus) verständlich und nachvollziehbar machen. Dabei versucht er, auf die im Sprichwort implizierten Werte zu kommen. Die gleiche Prozedur wiederholt sich mit dem zweiten Partner.

Hinweise:

Das wichtigste an dieser Übung ist, die Teilnehmer an die kulturelle Vielfalt der Werthaltungen heranzuführen und sie über Werte spekulieren zu lassen; eine stichhaltige und im anthropologischen Sinne korrekte Wertebestimmung kann bei einer kurzen Übung allerdings nicht erwartet werden.

1.5. Die kulturelle Persönlichkeit

Thema:

Bewusstheit und Reflexion der eigenkulturellen Identität; Flexibilisierung durch rationale Kontrolle

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Jeder Teilnehmer bekommt zwei leere Blätter, worauf er jeweils die fünf wichtigsten Qualitäten seiner Persönlichkeit aufschreibt. Auf jedem Blatt wird auch der Name des Teilnehmers eingetragen. Dann gibt jeder eines der identisch ausgefüllten Blätter der Seminarleitung ab. Danach beginnt die Diskussion, ausgehend von den folgenden zwei Fragen, die konkreten Teilnehmern gestellt werden:

- 1) Was würde Sie dazu bewegen, einen Kompromiss mit der Eigenschaft XXX (Seminarleiter wählt eine Eigenschaft aus dem Blatt des gefragten Teilnehmers) zu machen oder gar gegen sie zu handeln?
- 2) Welche der von Ihnen genannten Eigenschaften sind für Ihre Identität unverzichtbar?

Die Bearbeitung der ersten Frage sollte aufdecken, dass unter gewissen Umständen Menschen sich von ihnen sonst sehr wichtigen Ideen trennen können, d.h. dass sie keine unreflektierten Opfer ihrer Vorstellungen und imstande sind, sich rational zwischen Soll- und Ist-Lagen zu entscheiden.

Die Bearbeitung der zweiten Frage soll die Teilnehmer zu der Einsicht führen, dass nur wenige - wenn überhaupt welche - der eingangs als unverzichtbar erklärten Eigenschaften absolute und unzertrennliche Bestandteile ihrer Persönlichkeit sind. Die Schlussfolgerung sollte sein, dass es die wertvollste Qualität ist, eine Selbstdistanzierung anzustreben, um das eigene Verhalten rational und flexibel zu managen - anstatt auf einem Satz spezifischer Qualitäten zu beharren.

Hinweise:

Diese Übung ist intellektuell herausfordernd und bedarf großer Konzentration. Aus diesem Grund sollte die empfohlene Gruppengröße nicht überschritten werden. Es ist auch möglich, dass die Überlegungen sehr mühsam vorankommen: In solchen Fällen können Beispiele von hypothetischen Fällen gegeben werden, in denen Eigenschaften durch herausfordernde Umstände in Frage gestellt werden und zu einer rational begründeten Verhaltensänderung anleiten. So z.B. wenn 'Toleranz' durch "aggressives Verhalten gegenüber Schwachen und Kindern" oder 'Aufrichtigkeit' durch "Jemandem offen sagen, dass er todkrank ist" ins Wanken gebracht werden und einer situationsgerechten, konstruktiven Verhaltensweise weichen können.

1.6. Gegen den Strich

Thema:

Kulturelle Eigensensibilisierung; Erkennen von Handlungsrouninen und emotionales Nachvollziehen der Verbindlichkeit kultureller Normen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt. Die Übung funktioniert am besten mit monokulturellen Gruppen von 10-12 Personen.

Anleitung:

Diese Übung eignet sich für den zweiten oder dritten Tag eines mehrtägigen Seminars. Die Aufgabe wird am ersten Seminartag ausgeteilt: Sie fordert die Teilnehmer auf, im gewohnten Alltag eine Aufgabe zu erfüllen, von der die Seminarleitung sicher weiß, dass sie gegen kulturelle Routinen verstößt. In der deutschen Umgebung könnte das z.B. die Bitte sein, auf dem Nachhause-Weg auf dem Fahrradstreifen zu laufen, im öffentlichen Verkehrsmittel sehr nah am Nachbarn zu sitzen oder in seine Zeitung zu schauen. In der bulgarischen Umgebung könnte das z.B. die Bitte sein, jeden begegnenden Menschen (besonders Unbekannte) im Treppenhaus oder Fahrstuhl mit direktem Augenkontakt und breitem Lächeln zu grüßen.

Die Teilnehmer werden gebeten, auf ihre Gefühle und auf die Reaktionen der Umgebung zu achten.

Am verabredeten Tag werden die Erfahrungen einzeln vorgetragen. In der gemeinsamen Diskussion fasst man sie zusammen, indem man die Teilnehmer nach den erkannten 'Regeln' fragt. Anschließend wird die emotionale Grundlegung in der eigenen Kultur herausgearbeitet.

Hinweise:

Bei der Konzeption der Aufgaben muss berücksichtigt werden, dass gegen die in einer Kultur üblichen Regeln zu handeln emotionalen Stress verursacht - denn die soziale Umgebung versucht stets, die 'Abweichler' zu korrigieren. Deswegen müssen die Teilnehmer noch vor der Übung gewarnt werden, dass manche 'Korrekturen' heftig ausfallen und bei ihnen Betroffenheit auslösen können. Es sollten auch keine Aufgaben mit zu heftigen Abweichungen gegeben werden.

Für multikulturelle Gruppen muss mehr als eine Aufgabe konzipiert werden. Dafür muss die Seminarleitung die kulturellen Routinen der verschiedenen Teilnehmer kennen, um wirksame Tabus zu konzipieren. Einige der ausdrucksstärksten Vorstellungen können im Seminar nachgespielt werden.

Bei größeren Gruppen soll vor der Eingabe im Plenum in Arbeitsgruppen präsentiert werden. Die Gruppe wählt für die Vorstellung im Plenum zwei der eindrucksvollsten Erfahrungsberichte aus.

1.7. Verkehrte Welt

Thema:

Kulturelle Eigensensibilisierung; Erkennen und kognitives Nachvollziehen von kulturellen Normen; Selbstverständlichkeit kultureller Normen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer werden gebeten, einzeln oder in Gruppen Listen mit 4-5 'unmöglichen' Fragen zusammenzustellen, denen sie im realen Leben nie nachgehen würden. Solche Fragen für die deutsche Lernumgebung könnten z.B. sein:

“Würden Sie Ihren Kollegen nach dem Stand seines Sparkontos fragen/Ihren Vorgesetzten abends zu Hause anrufen/Ihre Gäste im eigenen Schlafzimmer unterbringen/unangekündigt einen Besuch bei Bekannten machen/im Bus Ihrem Vorgesetzten Ihren Platz anbieten?”

Alle Fragen werden auf einzelnen Karten eingetragen und auf die Pinnwand geheftet. Nach dem Abgleichen der Fragen können die Teilnehmer Gruppierungen vornehmen (z.B. Fragen mit Bezug auf Räume, Fragen mit Bezug auf Zeit, Fragen mit Bezug auf Menschen usw.) und diese diskutieren.

Einige Fragen werden ausgewählt und in Bezug auf ihre 'Sinnhaftigkeit' diskutiert, z.B. “Warum sollten Ihre Gäste nicht in Ihrem Schlafzimmer schlafen und Sie selbst ziehen auf das Sofa im Wohnzimmer um?” Mit der Erstellung einer 'verkehrten Welt' sollten die Teilnehmer zu der Einsicht gebracht werden, dass viele ihrer Gewohnheiten nicht 'normal' und 'selbstverständlich', sondern Ergebnis von sehr spezifischen kulturellen Entscheidungen sind. Besonders nützlich ist es dabei, Beispiele aus anderen Kulturen zu bringen, wo die 'verkehrte Welt' Alltagsrealität ist, z.B. wo Gäste üblicherweise im Schlafzimmer der Gastfamilie übernachten.

Hinweise:

Die Arbeit mit der 'Verkehrte-Welt'-Technik konfrontiert die Teilnehmer sehr stark, besonders wenn sie an die Sicht auf ihre Kultur von außen nicht gewohnt sind. Die Übung stellt die Verbindlichkeit des eigenen kulturellen Regelwerks heraus, wobei sie gleichzeitig ihre 'Sinnhaftigkeit' in Frage stellt - und es ist häufig, dass Teilnehmer die aufkommenden Unsicherheiten mit 'lustigen' Antworten auszugleichen versuchen, wie z.B. “Ja, Gäste können schon in meinem Schlafzimmer übernachten”. In solchen Situationen soll konkret gefragt werden, wann dies zuletzt passiert sei. In den meisten Fällen zerschlagen sich dann die 'Lustigkeiten', wenn klar wird, dass dieses niemals praktiziert worden ist und man letztendlich in etlichen Situationen 'Gefangener' seiner Kultur ist. Diese Einsicht wird, ungeachtet ihrer theoretischen Grundlegung, in individualistischen Kulturen als besonders provokativ empfunden.

1.8. Bilder der Fremdheit

Thema:

Bewusstwerdung persönlicher Fremdheit; Reflexion von Fremdheit; Erkennen der Art von Fremdheit

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, jedoch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Vor den Teilnehmern wird auf einem Tisch eine sehr große Menge von Bildern von Menschen und Menschengruppen aus lokalen und internationalen Printmedien ausgebreitet. Die Bildunterschriften sind ausgeschnitten. Jeder Teilnehmer sucht sich zwei Bilder aus, die bei ihm spontan den Eindruck von Fremdheit entstehen lassen haben.

Danach beschreibt jeder Teilnehmer seine Bilder und sein Fremdheitsgefühl. Er versucht, sich bewusst zu machen, was bei ihm diesen Eindruck hervorgerufen hat. Anschließend bestimmt er die Art der Fremdheit, die er in seinem Bild erkannt hat.

Hinweise:

Bei größeren Gruppen wählt jeder Teilnehmer zur Bearbeitung nur ein Bild. Man kann die Teilnehmer auch bitten, parallel zum Fremdheitsbild auch ein Bild der Vertrautheit zu wählen, um danach beide Bilder kontrastiv zu besprechen. Bei der Auswahl der Bilder ist zu beachten, dass darauf keine berühmten oder öffentlich bekannten Personen (Politiker, Schauspieler usw.) abgebildet sind. Am besten eignen sich Bilder, die Szenen aus dem Alltag zeigen.

Man kann die Reflexion über Fremdheit vertiefen, wenn man Filme, die die Begegnung mit Fremdheit zum zentralen Thema haben (z.B. *'Nirgendwo in Afrika'*, *'L'auberge espagnole'*, *'Mississippi Masala'*) heranzieht und dort die verschiedenen Aspekte der Fremdheit und ihre Bedeutung für die Interaktionen kommentiert. Für den gleichen Zweck können einzelne Episoden aus ausländischen Spielfilmen weniger bekannter Länder, am besten in der Originalsprache, eingesetzt werden.

1.9. Der fremde Blick

Thema:

Kulturelle Eigensensibilisierung; die emotionale Herausforderung des Blicks von außen; kulturellrelativistische Haltung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Diese Übung zielt darauf, die Teilnehmer mit dem Blick eines Außenstehenden auf die eigenen 'Selbstverständlichkeiten' zu konfrontieren. Dafür können verschiedene Quellen genutzt werden:

- a) Gedruckte Quellen: Es lassen sich über jedes Land Berichte auswärtiger Personen finden, die dort gelebt haben, gereist sind oder gar von dort stammen. Das können Reisebeschreibungen, Memoiren, Lebensgeschichten oder Reportagen ausländischer Journalisten sein.
- b) Visuelle Quellen: Gerade heute im globalen Zeitalter haben die Berichte aus fremden Welten stark zugenommen, weswegen es nicht schwer fällt, Darstellungen bekannter Events aus der eigenen Kultur, z.B. des Münchner Oktoberfestes, in ausländischen Medien aufzuzeichnen.
- c) Internet-Quellen: Ähnlich wie oben lassen sich nahezu über jedes wichtigere Geschehen im eigenen Lande bei einer Internet-Recherche Stimmen von außen einfangen. Besonders spannend sind in der Regel die Kommentierungen tagespolitischer und gesellschaftlicher Ereignisse.

Die Vorgehensweise bei allen Quellenarten bleibt die gleiche: Die Quelle wird vorgelegt und das darin beschriebene Ereignis im Abgleich mit der heimischen Darstellung im Plenum oder in Arbeitsgruppen kommentiert. Es geht darum, die unterschiedlichen Sichtweisen herauszuarbeiten und diese nebeneinander stehen zu lassen. Dabei kommen häufig emotionale Betroffenheiten zum Vorschein; diese müssen als eine unausweichliche Begleiterscheinung einer jeden kulturellen Begegnung reflektiert werden. Auf keinen Fall sollte man sich auf die Suche nach 'Fehlern' oder 'Richtigkeiten' begeben und versuchen, die Schere zwischen dem eigenen und dem fremden Blick zu schließen.

Hinweise:

Diese Übung verlangt vom Seminarleiter große Standhaftigkeit: Das Nebeneinanderstellen zweier 'Richtigkeiten', wobei die eine die eigene ist, wird meist entweder mit Gereiztheit ("Ist doch nicht so!") oder Resignation ("Ja, wir sind halt so") quittiert. Beide Haltungen sind für die Arbeit unproduktiv. In schonender, jedoch beständiger Art müssen die Teilnehmer zu einer offenen Haltung zu den festgestellten Diskrepanzen und zu persönlicher Reflexion darüber geführt werden.

1.10. Journalistenbesuch

Thema:

Kulturelle Eigensensibilisierung; emotionale Herausforderung des Blicks von außen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Ähnlich wie bei der Übung 'Der fremde Blick' zielt diese Übung darauf, die Teilnehmer mit dem Blick eines Außenstehenden auf die eigenen 'Selbstverständlichkeiten' zu konfrontieren.

Der Unterschied besteht darin, dass hier die Teilnehmer eine aktive Haltung einnehmen und den fremden Blick selbst herstellen. Das geschieht, indem man sie bittet, sich in ein Szenario hineinzudenken, in welchem sie einen ausländischen Journalisten oder ein ausländisches TV-Team durchs Land begleiten sollen. Was könnte dem Gast auffallen? Auf welche Bilder würden die ausländischen Filmleute ihre Kameras richten? Welchen "selbstverständlichen" Details schenkt der Gast besondere Aufmerksamkeit? Welche Gefühle ruft die Verwandlung der "Selbstverständlichkeiten" in "Besonderheiten" hervor?

Die Übung wird als Gruppenarbeit durchgeführt. Bei der Aufteilung der Teilnehmer soll darauf geachtet werden, dass die Arbeitsgruppen monokulturell zusammengesetzt sind. Wenn nur einzelne Vertreter anderer Kulturen teilnehmen, die keine eigene Gruppe bilden können, werden sie einzeln den Gruppen zugeteilt, wo sie als 'agents provocateur' wirken können.

Hinweise:

Diese Übung ist sehr offen für die individuelle Gestaltung des Szenarios: Es muss zwar einiges fixiert werden - woher der Journalist/Gast kommt, hat er frühere Erfahrungen in dem Land, in welcher Sprache wird kommuniziert, gibt es Statusunterschiede (Alter, Geld, Macht usw.) oder persönliche Distanz (Journalist/Gast ist Freund, Dienstherr usw.) zwischen dem Fremden und dem Führer -, doch kann jede Gruppe die soziale Ausfüllung des Szenarios selbst bestimmen.

1.11. Die Party

Thema:

Fremdheit; Herausarbeitung verschiedener Perspektiven; Ab- und Ausgrenzung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen die folgende Geschichte vorgelegt:

“Ich sitze mit den Eingeborenen in einem kleinen Zimmer. Sie bieten mir verschiedene Getränke an - Bier, Wein, Mineralwasser, Saft. Ich bedanke mich und will einen Moment lang überlegen, was ich trinken möchte. Sie erklären mir nochmals, was es zu trinken gibt. Ich habe das Gefühl, etwas falsch gemacht zu haben. Dann zeige ich auf eine Flasche Bier - es klappt!

Sie reden miteinander, lachen. Ab und zu redet einer mit mir, stellt Fragen: Wo kommst du her, gefällt es dir hier, was machst du hier. Ich werde freundlich behandelt, ich bin selbst sehr freundlich. Die Frauen lächeln mich häufig an - mütterlich, flirtend? Die Männer stellen ernste Fragen, machen Witze. Ich verstehe wenig, lächle, trinke Bier und versuche, die Atmosphäre zu begreifen. Vieles ist wie in meiner Heimat, manches verstehe ich nicht.

Es gibt nichts zum Essen. Ich habe Hunger. Neben mir sitzt ein gut aussehendes Mädchen. Wir unterhalten uns. Ich frage sie, wie sie heißt. Das scheint sie zu verunsichern. Sie sieht mich an, wenn sie mit mir redet. Sie wird unruhig, wenn ich sie länger ansehe. Ich werde auch unruhig.

Die Gastgeberin erinnert mich an eine Cousine von mir. Sie redet viel. Ihr Mann sagt kaum etwas. Wir lächeln uns an, er gefällt mir ganz gut. Seine Frau leert die Aschenbecher. Die Asche von meiner Zigarette wird immer länger und fällt auf den Tisch. Sie kommt zurück, sieht es und redet weiter.

Ein Pärchen steht auf, sie wollen gehen. Ich nutze die Gelegenheit, verabschiede mich und gehe mit. Sie fragen mich, wo ich wohne, bringen mich zu der Haltestelle, erklären mir ausführlich, wie ich nach Hause komme, steigen in ihr schönes Auto und fahren weg.”

(Nach: Die Fremden unter den Eingeborenen. Interkulturelles Lernen in der Fortbildung. Texte für ausländische und deutsche Pädagogen. Frankfurt/M. 1986, S. 73.)

Die Geschichte ist aus der Perspektive eines Gastes erzählt. Sie soll nun aus der Sicht der folgenden sechs Parteien nachvollzogen werden: 1) des Gastgebers, 2) der Gastgeberin, 3) des gut aussehenden Mädchens, 4) eines männlichen Gastes, 5) eines weiblichen Gastes, 6) des Pärchens.

Die Teilnehmer werden in sechs Gruppen geteilt, jede Gruppe übernimmt eine Perspektive und versucht, die Geschichte aus ihrer Perspektive zu erzählen. Bei der Präsentation werden die verschiedenen Perspektiven miteinander abgeglichen sowie die jeweiligen Fremdheitssignale und Zeichen von Aus- und Abgrenzung herausgestellt und besprochen.

Hinweise:

Größere Gruppen müssen in zwölf Arbeitsgruppen unterteilt werden, dann erhalten jeweils zwei Gruppen die gleiche Perspektive zur Darstellung. Die Arbeitsgruppen sollten höchstens aus drei Personen bestehen, damit eine effektive Versetzung in die Perspektive ermöglicht wird.

1.12. Arztbesuch

Thema:

Kulturelle Fremdheit; Nähe und Ferne kultureller Fremdheit; emotionale Betroffenheit durch kulturelle Fremdheit

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung;

Die Teilnehmer bekommen folgende zwei Geschichten gleichzeitig vorgelegt:

1)

“Mir wurde eine Frauenarztpraxis in München besonders empfohlen und deswegen vereinbarte ich dort einen Termin. Die Patientinnen im Wartezimmer waren Deutsch-Türkinnen, so wie die Ärztin. Manche kamen später als ich, waren auch nicht angemeldet, aber irgendwie schafften es alle, vorgelassen zu werden. Alle redeten miteinander, Kinder tobten dazwischen. Ich saß auf meinem Platz und wartete, dass ich aufgerufen werde. Nach über einer Stunde ging ich, weil ich einfach nicht mehr wusste, was ich machen soll.”

2)

“Während meines Ferienaufenthalts in Ägypten wurde ich krank und musste zum Arzt. Man nannte mir die Praxis eines Allgemeinarztes und ich ging hin. Nach dem Gespräch bat er mich, mich zur Untersuchung vorzubereiten. Ich habe mich, wie bei uns üblich, bis auf die Unterwäsche entkleidet. Der Arzt wirkte irritiert, er untersuchte mich hastig und mit ausgestreckten Armen, ohne mich anzuschauen. Es war mir peinlich, aber ich konnte den Grund für seine Verstörung nicht erkennen.”

Die Geschichten sind selbsterlebte Berichte von zwei Münchner Studentinnen, die sie mit dem Gefühl von Fremdheit und Unwohlseins erzählten. Beide handeln von einem Arztbesuch; der eine fand ‘zu Hause’, der andere ‘in der Fremde’ statt. Die Teilnehmer bearbeiten die Geschichten einzeln oder in Gruppen und versuchen, herauszufinden und zu begründen a) woraus sich die Fremdheit jeweils ergibt, b) inwiefern es sich jeweils um kulturelle Fremdheit handelt sowie c) welche der beiden Fremdheiten emotional treffender und ‘ernstzunehmender’ ausfällt.

Hinweise:

In der Regel sind Teilnehmer selbst gute Quellen von Fremdheitsgeschichten. Man kann eine Sammlung solcher selbsterlebter Geschichten initiieren, präsentieren lassen und die besten zwei daraus für die Bearbeitung durch die Gruppe auswählen. Gute Fremdheitsgeschichten enthalten Informationen über die Situation sowie über die Handlungen und Gefühle beider beteiligter Parteien.

2. Kultur und Kommunikation

2.1. Gemeinsames Wissen

Thema:

Bewusstheit für die Notwendigkeit des gemeinsamen sozialen Wissens im Kommunikationsprozess

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für mono- wie für multikulturelle Gruppen geeignet, doch besser funktioniert sie in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen eine Liste mit Sätzen, die für eine der anwesenden Kulturgruppen, am besten die des Gastlandes, 'selbstverständlich' nachvollziehbar klingen. Z.B. die folgenden deutschen Sätze:

- a) "Kommen Sie doch heute abend auf ein Glas Wein vorbei!"
- b) "Als Martha den Eismann kommen hörte, lief sie ins Haus und holte ihr Taschengeld."

Falls die Gruppe multikulturell zusammengesetzt ist, fragen die nicht-deutschen Teilnehmer die deutschen Muttersprachler zunächst, welche soziale Information die Aussagen enthalten: In welchen Beziehungen stehen Gastgeber und Gäste im ersten Satz? Sollten die Gäste ein Geschenk mitbringen? Werden sie ein Abendessen bekommen? Und wie sollen sie sich anziehen? Wie alt ist vermutlich Martha vom zweiten Satz? Wo wohnt sie?

Dann listen alle Teilnehmer die Wissensteile auf, die ein Hörer haben muss, um die Beispielsätze 'richtig' zu dekodieren und sein Verhalten adäquat zu gestalten.

Im dritten Schritt werden durch die Teilnehmer ähnlich kulturspezifische Aussagen gebildet, die dann in der gleichen Art bearbeitet werden.

Bei monokulturellen Gruppen hat die Übung einen Selbsterfahrungscharakter. Die (in diesem Fall deutschen) Teilnehmer überlegen, welches soziale Wissen bei einem nicht-deutschen Hörer, der die Sätze liest, vorausgesetzt werden kann und welches nicht. Sie stellen dann ebenfalls eine Liste der Wissensteile auf, die ein nicht-deutscher Hörer haben muss, um die Beispielsätze 'richtig' zu dekodieren und sein Verhalten adäquat zu gestalten.

In der gleichen Art können auch kurze Aussagen aus dem Radio oder Fernsehen oder aus der Presse analysiert werden.

Hinweise:

Bei monokulturellen Gruppen kann die Herausarbeitung des 'selbstverständlichen' kulturellen Sozialwissens recht mühsam sein. Um den Bewusstwerdungsprozess schneller in Gang zu bringen, können die oberen Fragen im Sinne von Verfremdungsfragen genutzt werden, oder man kann die Teilnehmer nach Situationen im Ausland befragen, wo sie sich sprachlich missverstanden fühlten.

2.2. Wer bin ich?

Thema:

Gestaltung der Kommunikation durch Erwartungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für mono- wie für multikulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Die Teilnehmern bekommen auf die Stirn einen Zettel geklebt, auf dem die Eigenschaft einer Person eingetragen ist, wie z.B. 'arrogant', 'sympathisch', 'Vorgesetzter', 'blind', 'Außenseiter', 'Arbeitsmigrant aus dem Maghreb', 'Margaret Thatcher', 'kann die Landessprache nicht'. Damit hat man eine Rolle bekommen, die zwar alle andere sehen können, die einem selbst aber unbekannt ist.

Die Teilnehmer bekommen die Aufgabe, durch den Raum zu laufen und sich zu unterhalten. Sie bekommen Aufgaben gestellt, z.B.

Begrüßen Sie sich!

Unterhalten Sie sich über die Arbeitslosenquote in Ihrem Land!

Bilden Sie eine Schlange an der Bushaltestelle!

Unterhalten Sie sich über Ihren letzten Urlaub!

Verabschieden Sie sich!

Anschließend versuchen sie zu erraten, was auf ihren Aufklebern gestanden haben könnte. Dann reflektieren sie in der Runde über ihre Rollen und die davon abgeleitete Kommunikationsart.

Hinweise:

Die sozialen Rollen und besonders die Eigenschaften, die auf den Klebern eingetragen sind, müssen aus Kontexten stammen, die allen bekannt sind.

2.3. Vier Ohren

Thema:

Erkennen der vier Kommunikationsebenen einer Nachricht

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser für monokulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen die folgende Aufgabe, die sie alleine oder in Arbeitsgruppen bearbeiten:

Analysieren Sie die folgenden Gesprächssituationen nach den Gesichtspunkten:

Welche Informationen werden hier vermittelt (Informationsebene)?

Was kann man aus der Aussage über die Beziehungen zwischen den Gesprächspartnern schließen (Beziehungsebene)?

Welches Ziel soll mit der Aussage erreicht werden (Appellebene)?

Wie stellt sich dabei der Sprecher vor (Selbstoffenbarungsebene)?

Situation 1:

Eine Schülerin sagt zu ihrer Mitschülerin in der Pause: "Sag mal, hast du denn diese Lektion immer noch nicht verstanden?"

Situation 2:

Ein Verkäufer sagt zu einer Kundin: "Dieses Kleid steht Ihnen wirklich sehr gut, sie sollten öfter blau tragen!"

Das Ziel hier ist das Erlernen der Fähigkeit, die verschiedenen 'Ohren' einer Aussage auseinanderzuhalten, die Rangfolge ihrer Wichtigkeit einzuschätzen und zu erkennen, aus welchem 'Ohr' sich die Handlungskonsequenz ergibt.

Hinweise:

Normal klingende Sätze zu finden, die in großer Deutlichkeit alle vier Aspekte einer Nachricht beinhalten, ist nicht einfach. Jeder Seminarleiter muss sich daher für diese Übung im Laufe der Zeit eine Liste aus miterlebten Äußerungen zusammenstellen. Zu beachten ist auch, dass es meistens mehrere Möglichkeiten gibt, die vier Aspekte mit Inhalten zu belegen. Sicher ist jedoch, dass die Übung auf der spezifischen Verbindung zwischen Kultur und Sprache beruht, weswegen die Teilnehmer aus einer Sprachgemeinschaft sein sollten.

2.4. Der Streit

Thema:

Erkennen und Analyse der vier Ebenen einer Kommunikationsbotschaft

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser für monokulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Missverständnisse in der Kommunikation entstehen häufig, weil Aktanten die vier verschiedenen Ebenen der Botschaft nicht auseinander halten können. So beziehen sich Antworten häufig auf eine andere Ebene, als die ursprünglich angesprochene.

Man kann lernen, Missverständnisse aufzulösen, wenn man genau die verschiedenen Ebenen der Botschaft analysiert und versucht, herauszufinden, auf welche Ebene sich die jeweilige Antwort bezieht.

Zu diesem Zweck erhalten die Teilnehmer zur Bearbeitung Beispiele von konfliktären Kommunikationsaustauschen, z.B. unter Eheleuten:

Ehemann: Was ist das Scharfe am Essen?

Ehefrau: Wenn Dir mein Essen nicht schmeckt, kannst Du auch woanders essen gehen!

Die Teilnehmer analysieren die Ebenen der ersten Mitteilung und überlegen, auf welche Ebene sich die Antwort der Ehefrau bezieht. In diesem Fall spricht der Mann die Informationsebene ("Das Essen ist scharf") an, während die Ehefrau auf die Appellebene der Aussage ("Mache kein scharfes Essen mehr") reagiert - so reden beide aneinander vorbei und geraten in einen vorprogrammierten Konflikt.

Hinweise:

Der Seminarleiter benötigt eine Aufstellung passender Konfliktbeispiele, die man sich am besten aus der Alltagsrealität oder aus Filmen holen kann.

2.5. Körpersprache

Thema:

Kulturelle Unterschiede in der Körpersprache

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen für mono- und für multikulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Die Teilnehmer schauen sich kurze Ausschnitte aus wenig bekannten ausländischen Filmen an, ohne den Ton einzuschalten. Sie versuchen festzustellen, was die Personen im Filmausschnitt machen, worüber sie sprechen, sowie in welcher Beziehung sie zueinander stehen. Sie versuchen auch die Sprache des Films zu erraten.

Nachdem sie ihre Beobachtung vorgestellt haben, wird der Ton laut geschaltet und der jeweilige Inhalt des Ausschnitts verdeutlicht. Die Teilnehmer vergleichen anschließend ihre Vermutungen mit dem tatsächlich Dargestellten und stellen die doppeldeutigen nonverbalen Signale heraus, die sie ggf. in eine Verstehensfalle gelockt haben.

Hinweise:

Bei der Auswahl der Filmausschnitte sollte man darauf achten, dass keine Hinweise, z.B. die Beschriftung von Waren, Straßen usw. im Bild zu sehen sind.

2.6. Die Parkbank

Thema:

Bewusstheit der Verbindung zwischen kulturellen Vorstellungen und Kommunikationsverhalten

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für mono- wie für multikulturelle Gruppen geeignet, am besten funktioniert sie in letzteren.

Anleitung:

Am Spiel nehmen mindestens fünf Personen teil. Die eine unter ihnen bekommt folgende Aufgabe. "Stellen Sie sich vor, Sie sitzen auf einer Parkbank. Mehrere Personen, die Ihnen bekannt sind, kommen nacheinander vorbei und setzen sich jeweils einzeln zu Ihnen auf die Bank. Zeigen Sie bitte, welche Distanz diese Personen zu Ihnen einnehmen sollten, damit Sie sich wohl fühlen." Dann setzt sich die Person auf einen Stuhl in der Mitte des Raumes.

Die vier anderen Teilnehmer übernehmen die Rollen 'bester Freund/beste Freundin', 'Mutter', 'Vorgesetzter' und 'Vermieter'. Sie kommen einzeln zum Einsatz, indem sie sich einen Stuhl nehmen und an den vom ersten Teilnehmer zugewiesenen Platz stellen.

Der Seminarleiter stellt die eingenommenen Abstände graphisch auf der Flipchart dar.

Danach wird diskutiert: Würden alle Anwesenden diese Distanzen wählen? Gab es Abstände, die die Teilnehmer als 'abweichend' (zu nahe oder zu fern) bezeichnen würden? Welche Erklärungen gibt es für die gewählten Abstände?

Im zweiten Schritt setzt der Seminarleiter weitere fünf Teilnehmer so zueinander, dass die Abstände stark vom ersten Durchgang abweichen. Die fünf Teilnehmer werden gefragt, welche Emotionen bei ihnen hervorgerufen werden.

Alle Teilnehmer werden daraufhin gebeten, sich an Situationen zu erinnern, in denen sie 'abweichendem' Raumverhalten ausgesetzt wurden, und zu reflektieren, wie sie damit emotional umgegangen sind.

Hinweise:

Bei monokulturellen Gruppen kann die Reflexion des 'selbstverständlichen' Raumverhaltens sehr mühsam sein. Um den Bewusstwerdungsprozess schneller in Gang zu bringen, können Verfremdungsfragen genutzt werden, oder man kann die Teilnehmer nach Situationen im Ausland befragen, wo sie sich räumlich gestört (bedrängt) gefühlt haben.

2.7. Skripten

Thema:

Unterschiede in sprachlichen Routinen; Bewusstheit über sprachliche Routinen.

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für multikulturelle, mehrsprachige Gruppen geeignet.

Anleitung:

Es werden monokulturelle Arbeitsgruppen gebildet, die die Aufgabe bekommen, kurze sprachliche Skripten für Alltagssituationen (z.B. 'Telefonieren', 'Auf dem Markt einkaufen' usw.) zu erstellen.

Nach Erledigung der Aufgabe werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen vorgestellt und verglichen. Dann tauschen die Gruppen ihre Skripten aus und versuchen, jeweils den Skript aus einer anderen Kultur zu lernen und nachzuspielen.

Im zweiten Schritt muss jede Gruppe sich vorstellen, dass sie für eine Person aus einem anderen Ausland eine kleine Erstorientierung zusammenstellen muss - mit Hinweisen auf besonders grundlegende Kommunikationsgewohnheiten und -tabus. Auch hier können nach Wahl einige der Empfehlungen inszeniert werden.

Hinweise:

Diese Übung benötigt Teilnehmer, die im gleichen Maße Sprach- und Kulturkompetenz einer bestimmten Kultur besitzen, z.B. die internationalen Studenten einer Universität.

2.8. Dialoge

Thema:

Bewusstheit der Verbindung zwischen Kultur und Kommunikation

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für mono- und für multikulturelle Gruppen geeignet, am besten funktioniert sie in letzteren.

Anleitung:

Ein bekannter Ausspruch sagt: "Kultur schließt Kommunikationslöcher". Dieses kommt besonders gut in Dialogen zum Vorschein: Man tauscht die Repliken einfach 'automatisch' aus und merkt nicht, dass es zwischendrin ein Kommunikationsloch gegeben hat, das man mit Hilfe seines kulturellen 'Autopiloten' überflogen hat. In den folgenden zwei Dialogen gibt es solche 'Löcher' und es gilt, diese zu entdecken. Beide Situationen finden zwischen jungen Studenten statt, die sich nur mäßig kennen:

Dialog 1:

A: Ich habe Dein Buch gelesen und könnte es Dir vorbeibringen. Vielleicht heute abend?

B: Heute abend habe ich Besuch.

A: Ginge es dann morgen?

B: Ja, schon.

Dialog 2:

A: Ich habe gehört, dass Du einen Studienplatz in Medizin bekommen hast.

B: Ja, ich bin sehr froh - auch wenn es in meiner Heimatstadt ist.

A: Ich verstehe, Medizin ist halt ein sehr gesuchtes Fach.

B: Zumindest sind die Mietpreise bei uns nicht so hoch.

Nachdem die Teilnehmer - einzeln oder in Arbeitsgruppen - die Aufgabe erfüllt haben, überlegen sie, welches das implizite kulturelle Wissen ist, das diese Dialoge aus der Sicht z.B. der deutschen Kultur völlig schlüssig erscheinen lässt und nicht-deutschen Partnern als explizite Information gereicht werden müsste. Danach versuchen die Teilnehmer selbst, ähnliche Dialoge aus ihrer Kultur und Sprache zu konstruieren, und bieten sie zur Aufarbeitung in der gleichen Art an.

Hinweise:

Wenn die Gruppe eine monokulturelle Mehrheit hat, bietet der Seminarleiter Dialoge nach der kulturellen 'Logik' dieser Gruppe an und bezieht bei der Analyse sehr stark die anderskulturellen Teilnehmer im Sinne eines 'Spiegels von außen' ein. Wenn die Gruppe gleichmäßiger gemischt ist, können Dialoge aus beliebigen Kulturen vorgelegt werden.

2.9. Heimat

Thema:

Bewusstheit über die Kulturspezifität lexikalischer Einheiten; verbale Kommunikationssignale über Ingroup- und Outgroup-Zugehörigkeit

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist für mono- und für multikulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Der Seminarleiter verteilt - entsprechend den im Seminar vertretenen Sprachen - Übersetzungen des Fragebogens von Max Frisch zum Thema "Heimat", der in seinen Tagebüchern veröffentlicht ist (Max Frisch: Tagebücher 1966-71. Frankfurt 1979). Der Text enthält sehr viele Vokabeln zum Thema 'Fremdheit', die für die Übersetzung bzw. für den Übersetzer Schwierigkeiten machen, da das Fremdheitsvokabular sehr kultur- und sprachspezifisch ist.

Die Teilnehmer bearbeiten den Text anhand folgender Fragen:

- a) Wie werden die Schlüsselwörter 'Heimat', 'Vaterland', 'Fremde' und 'Heimweh' in Ihrer Sprache übersetzt? Wie finden Sie die Übersetzung?
- b) Sammeln Sie alle Nennungen zum Wortfeld 'Heimat' in Ihrer Sprache. Was fällt Ihnen beim Vergleich zum Deutschen auf?
- c) Sammeln Sie alle Nennungen zum Wortfeld 'Fremder' in Ihrer Sprache. Was fällt Ihnen beim Vergleich zum Deutschen auf?
- d) Können Sie die Fragen im Fragebogen beantworten?
- e) Wie sind die amtlichen und die alltäglichen Bezeichnungen für Migranten in Ihrem Land?

Es kann einzeln oder in Arbeitsgruppen nach Sprachzugehörigkeit gearbeitet werden. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden in der Runde besprochen. Dabei soll auf die Spezifik der Bezeichnung von Kategorien aus der In- und Outgroup eingegangen werden.

Hinweise:

Falls keine Übersetzung der Tagebücher von Max Frisch in der Sprache der Teilnehmer vorliegt, können Vergleiche zwischen Deutsch und Englisch (oder einer anderen Sprache, die den Teilnehmern geläufig ist) gemacht werden. In monokulturellen Gruppen bietet sich sowieso nur der Vergleich zwischen der Originalsprache und Englisch an.

2.10. Habe ich richtig verstanden?

Thema:

Metakommunikation, aktives Zuhören

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Seminargruppe wird in Paaren aufgeteilt. Die Gruppen bekommen die Anweisung, abwechselnd 5 Minuten lang zu einem bestimmten Thema (z.B. "Mein letztes Wochenende", "Meine Pläne für die berufliche Zukunft", "Meine Familie", "Meine Wohnorte") zu reden. Der jeweils andere Partner hört zu und wiederholt anschließend alles, was er verstanden und behalten hat. Dabei vergewissert er sich ständig durch Fragen wie "Habe ich richtig verstanden, dass...", "Stimmt es, dass...", "Kann ich das wie folgt zusammenfassen...", ob seine Darstellung korrekt ist. Bei Unstimmigkeiten versucht er es so lange, bis das jeweilige Gegenpart zustimmt.

Hinweise:

Bei dieser Übung können die Teilnehmer schnell feststellen, wie viele Fehlinterpretationen und Lücken schon in der Alltagskommunikation vorhanden sein können. Gleichzeitig ist es eine gute Möglichkeit, um die Technik des aktiven Zuhörens zu üben, die das gegenseitige Verständnis ebenfalls erleichtert. Diese Übung ist allerdings schwierig mit Teilnehmern anzuwenden, die einen indirekten Kommunikationsstil gewöhnt sind. Dann kann es passieren, dass die Fragen aus Höflichkeit immer bejaht werden, ohne dass man es wirklich meint.

3. Kulturelle Filter

3.1. Bilder

Thema:

Selektivität der Wahrnehmung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe bekommt ein Bild mit mehreren Menschen und Dingen. Die Gruppe betrachtet das Bild zehn Sekunden, danach wird das Bild zugedeckt. Jedes Gruppenmitglied schreibt drei bis fünf Dinge auf, die ihm aufgefallen sind. Dann werden die aufgeschriebenen Dinge verglichen. In der anschließenden Reflexion, die jede Arbeitsgruppe für sich macht, wird auf folgende Fragen eingegangen:

- a) Wie verhalten sich die jeweils ausgewählten Dinge zueinander? Gibt es Überlappungen, gibt es Unterschiede?
- b) Was war für die Auswahl ausschlaggebend (z.B. Interesse, Kenntnisse, Erfahrung)?
- c) Wie teilen Sie die Dinge in 'wichtig'/'unwichtig' und 'bekannt'/'unbekannt' auf und was bedeutet diese Aufteilung für Ihre Wahrnehmung?

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Ergebnisse der Gruppenarbeit für die Präsentation in der Runde vor.

Die Übung kann in der gleichen Art auch mit der ganzen Gruppe durchgeführt werden. In diesem Fall wird eine kurze Videosequenz vorgespielt.

Hinweise:

Die Bilder für die Gruppenarbeit und die Videosequenz sollten sehr dichte Inhalte zeigen und am besten aus wenig bekannten Kulturen oder Umständen stammen. Besonders wichtig ist die Einhaltung der Kürze der Betrachtungszeit. Bei der Gruppenarbeit sollten die Bilder nach der Betrachtung eingesammelt werden.

3.2. Farben

Thema:

Kulturspezifik der Wahrnehmung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut für mono- wie für multikulturelle Gruppen geeignet.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe wählt eine Farbe und arbeitet dazu nach dem folgenden Leitfaden:

- a) Welche sind die uns bekannten Bedeutungen dieser Farbe (z.B. grün als Farbe der Hoffnung, des Neides, der Frische)?
- b) Wie wird diese Farbe in anderen Teilen der Welt wahrgenommen (z.B. grün für Menschen, die im tropischen Klima leben)?
- c) Welche konkreten Beispiele aus anderen Kulturen kennt man für 'abweichende' Bedeutungen? (z.B. grün als Farbe des Todes in Malaysia).
- d) Gibt es Farben, die ihren Symbolgehalt beim Wandern über kulturelle Grenzen hinweg nicht ändern, d.h. universell verständlich sind?
- e) Welche Missverständnisse könnten aufgrund des unterschiedlichen Symbolgehalts von Farben stattfinden? Kennt man Beispiele?

Jede Arbeitsgruppe bereitet die Ergebnisse der Gruppenarbeit für die Präsentation in der Runde vor.

Hinweise:

Es ist möglich, dass in monokulturellen Gruppen wenig Wissen über die symbolische Bedeutung von Farben in anderen Kulturen vorhanden ist. In diesem Fall kann der Seminarleiter Abhilfe schaffen, indem er mehrere farbige Bilder aus anderen Kulturen vorbereitet hält, auf welchen deutliche Hinweise auf eine andere Symbolik enthalten sind.

Die Übung kann vertieft werden, indem man auch auf die Bewertung von Farben eingeht. Dafür eignen sich die geläufigen Themen Mode und Geschmack, die mit folgenden Fragen diskutiert werden können: Welche Farben eignen sich für Geschäftskleidung? Gilt es als guter Geschmack, die Farbe Gold in der Alltagskleidung zu tragen? Ist hellgelb für Wintermäntel geeignet?

Diese Frageliste kann beliebig fortgesetzt werden; wichtig ist dabei, dass die Teilnehmer sich der kulturellen Spezifik ihrer Interpretation und Bewertung von Farben bewusst werden.

3.3. Innen und Außen

Thema:

Kulturspezifik der Wahrnehmung; Gegenüberstellungen von Ingroup- und Outgroup-Wahrnehmungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Sie ist besser für monokulturelle Gruppen mit einem ausländischen Gast geeignet.

Anleitung:

Die Teilnehmer schauen sich eine Fernsehreportage über ein fremdes, wenig bekanntes Land an. Danach schreiben Sie auf Karten ihre wichtigsten Wahrnehmungen über das Land und bringen diese an der Pinnwand an. Die sich wiederholenden Wahrnehmungen werden über- oder nebeneinander gepinnt. Dann wird die Pinnwand umgedreht, sodass die Einträge nicht mehr sichtbar sind.

Ein Gast aus dem Land der Fernsehreportage schließt sich der Gruppe an. Die Reportage wird wiederholt gezeigt und der Gast wird gebeten, seine Wahrnehmungen davon ebenfalls auf Karteikarten aufzuschreiben.

Dann wird die Pinnwand mit den Einträgen der Teilnehmer umgedreht und die Wahrnehmungen werden verglichen. Die Unterschiede werden herausgearbeitet und hinsichtlich ihres Wesens und ihrer Herkunft reflektiert.

Hinweise:

Eine Fernsehreportage über ein wenig bekanntes Land und einen Teilnehmer aus dem gleichen Land zu finden, ist keine leichte Sache. Gegenwärtig eignen sich dafür die Länder Osteuropas: Zum einen sind sie noch wenig bekannt und zum anderen lässt sich leichter daraus ein Gast (wegen der verstärkten Migration der osteuropäischen Bevölkerungen im Zuge des EU-Erweiterung) finden. Mit der Vorstellung des fremden Gastes übernimmt der Seminarleiter auch eine ethische Verantwortung: Wenn die Diskrepanz zwischen der Gruppenwahrnehmung und der Wahrnehmung des Gastes zu groß ist und ihre Bewertungen stark auseinander gehen, kann der Gast persönlich sehr betroffen sein. Der Seminarleiter ist dabei verpflichtet, die Persönlichkeit des Gastes zu schützen.

3.4. Ballspiel

Thema:

Allgegenwart von Stereotypen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Die Übung ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Jeder Teilnehmer bekommt auf einer Karte den Namen einer nationalen, regionalen, ethnischen oder sozialen Gruppe (z.B. 'Lehrer', 'Senioren', 'Führungskräfte', 'Italiener', 'Südländer', 'Wallonen' usw.) genannt. Ein Teilnehmer übernimmt die Rolle des Protokollanten. Der Seminarleiter beginnt, in die Runde einen Ball zu werfen. Der erste, der den Ball auffängt, muss schnell eine Assoziation zu seiner Gruppe nennen. Dann wirft er den Ball weiter - das Ballwerfen und die Nennung der Assoziationen geht fünf bis zehn Minuten so weiter. Der Protokollant schreibt alle Nennungen auf, getrennt nach ihren 'Autoren'.

Wenn genügend Nennungen gesammelt sind, stoppt man das Ballwerfen. Die Teilnehmer nennen den Namen ihrer Gruppe und schreiben ihn über die Nennungen, die sie dazu hervorgebracht haben. In der Auswertung geht der Seminarleiter den folgenden Fragen nach:

- a) Wie erlebten Sie das Spiel? War es schwierig?
- b) War es schwierig, Nennungen zu finden?
- c) Gab es Gruppen, zu denen Sie schwerer etwas sagen konnten? Wenn ja, warum?
- c) Wenn anfangs wenig Nennungen über manche Gruppen fielen: Woran lag das?
- d) Woher stammten die jeweiligen Assoziationen?
- e) Glauben Sie, dass die genannten Assoziationen zutreffen?

Anschließend reflektieren die Teilnehmer über die Unausweichlichkeit von Stereotypen und über die Gebote der politischen Korrektheit, diese zu unterbinden.

Hinweise:

Der Seminarleiter muss darauf achten, dass wenn es um nationale Gruppen geht, oft nur Bauwerke, Klima, Essen o.ä. genannt werden und er auf die Nennung von Eigenschaften umlenken muss. Das kann passieren, wenn er sich am Ballwerfen beteiligt und selbst nur Eigenschaften nennt. Auch die Vorgabe von ethnischen Gruppen, die aus Gründen der politischen Korrektheit tabuisiert sind (Roma, Kurden), kann problematisch sein.

3.5. Pierre und Anna

Thema:

Allgegenwart von Stereotypen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Die Übung ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Der Seminarleiter bestimmt einen Teilnehmer als Protokollanten. Dann erklärt er, dass die Gruppe eine Geschichte erstellen soll und jeder soll dazu einen Satz beitragen. Er nimmt einen Ball und beginnt mit dem ersten Satz, z.B. "Pierre ist ein junger Student aus Lyon" und wirft den Ball einem Teilnehmer zu. Dieser setzt mit einem weiteren Satz fort, wirft den Ball weiter usw. Der Protokollant nimmt alle Sätze auf. Der Seminarleiter nimmt am Geschichte-Bauen ebenfalls teil; nach einiger Zeit bringt er einen neuen Helden in die Geschichte ein, z.B. "Anna, die Freundin von Pierre aus Neapel". Es werden wieder acht bis zehn Sätze gesammelt.

Jetzt liest der Protokollant die gesamte Geschichte. Die Teilnehmer reflektieren darüber, welche Stereotypen sie produziert haben.

Hinweise:

Das Ballwerfen muss sehr schnell vorangehen, damit die Nennung der Sätze spontan, ohne Überlegung stattfinden kann. Normalerweise ist das Ergebnis sehr überzeugend: Selbst die größten Gegner von 'Klischees' müssen feststellen, dass sie unkontrolliert ständig solche produzieren.

3.6. Wer ist das?

Thema:

Allgegenwart von Stereotypen; soziale Funktion von Stereotypen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Die Übung ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Gruppe teilt sich in Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe bekommt ein Bild einer Person in Portraitgröße und einen Fragebogen zu dem imaginären Lebenslauf dieser Person, z.B.:

- a) Name, Alter
- b) Beruf
- c) Wohnort
- d) Familienstand
- e) Interessen, Hobbys
- f) Welches Buch hat sie zuletzt gelesen?
- g) Welchen Film hat sie zuletzt gesehen?
- h) Was macht sie mit einem Lottogewinn von 1 Million Euro?

Jede Gruppe stellt 'ihre' Person mit dem zugeschriebenen Lebenslauf in der Runde vor. Danach reflektieren die Teilnehmer über die Aufgabe und ihre Erfüllung:

War die Übung schwierig? Wieso war es möglich, den abgebildeten Menschen recht detaillierte Angaben zuzuordnen? Aus welchen Quellen speisten sich die Bilder, die mit den Personen verbunden waren? Welche Reize waren es genau, die zu den Einschätzungen der Person führten?

Hinweise:

Die Bilder zu der Übung dürfen nicht von bekannten Persönlichkeiten sein. Sie sollen nur das Gesicht im Großformat abbilden und so wenig wie möglich von der Kleidung zeigen.

3.7. Das Meinungsspiel

Thema:

Allgegenwart von Stereotypen; Affektive Funktion von Stereotypen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist am besten geeignet für bikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Gruppe teilt sich je nach kultureller Zugehörigkeit in zwei Teile auf. Zuerst arbeitet jede Gruppe für sich: Jedes Mitglied der Gruppe A trägt auf einer Karte eine Eigenschaft der Gruppe B ein. Dasselbe tun die Mitglieder der Gruppe B.

Im zweiten Schritt zeigen sich die Teilnehmer beider Gruppen nacheinander abwechselnd ihre Karten. Danach diskutieren sie die Inhalte ihrer Bilder und Emotionen, die bei ihrer Nutzung entstehen.

Hinweise:

Diese Übung kann emotional sehr belastend sein, besonders wenn die beiden Gruppen der Mehrheits- und einer Minderheitskultur eines Landes angehören (z.B. Engländer und Inder in Großbritannien oder Griechen und Albaner in Griechenland). Eine Gefahr besteht darin, dass dies die gemeinsame Veranstaltung sprengt; eine andere, dass die Teilnehmer sich hinter belanglosen oder unwahren Nennungen verstecken.

3.8. Soziale Portraits

Thema:

Allgegenwart von Stereotypen; kognitive Funktion von Stereotypen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen für mono- wie für multikulturelle Gruppen geeignet, ergiebiger ist sie bei letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe bekommt die Beschreibung eines Sozialtypus, die aus mehreren Eigenschaften besteht. Eine oder zwei Nennungen in der Beschreibung sind 'falsch'.

Für eine Arbeitsgruppe mit Deutschen passt das folgende Beispiel:

Der deutsche Student
hat ein eigenes Auto,
wohnt bei seinen Eltern,
nutzt häufig Internet,
geht häufig zu Parties,
verdient selbst sein Geld,
trägt Jeans und T-Shirt,
fährt oft Fahrrad,
kann Englisch,
ist unverheiratet.

Die Nicht-Deutschen in der Gruppe bekommen die Aufgabe, die 'falschen' Nennungen zu entdecken und dies durch die anwesenden Deutschen verifizieren zu lassen. Die Deutschen bekommen die Aufgabe, den Hintergrund der 'richtigen' und der 'falschen' Nennungen zu beleuchten.

Man kann in dieser Art ohne vorbereitete Eigenschaftslisten arbeiten: Unter Berücksichtigung der kulturellen Ressourcen in der Gruppe lässt man die Teilnehmer selbst solche Listen erstellen (z.B. 'französischer Professor', 'griechischer Hotelbesitzer', 'britischer Fußballfan'). Jede Gruppe sucht sich dann eine Partnergruppe aus, der sie ihr Sozialportrait vorlegt und bei der Erkennung von 'richtig' und 'falsch' kontrolliert. Jede Kulturgruppe muss zum Schluss mindestens zwei andere Sozialportraits bearbeitet haben. Sehr wichtig ist dabei der Austausch zwischen den 'Autoren' der Sozialportraits und ihren Rezipienten über die kulturellen Hintergründe der einzelnen Nennungen.

Hinweise:

Da die Teilnehmer zögern können, das Stereotyp einer Sozialgruppe herauszustellen, und die Entscheidung der Wahl sehr mühsam ist, kann der Seminarleiter helfen, indem er Portraits bereit hält und sie selbst vergibt. Es ist zu empfehlen, dass die Sozialtypen nah an der biographischen Erfahrung der Teilnehmer sind, z.B. britische Schüler beschreiben den 'britischen Schuldirektor', deutsche Krankenschwester den 'deutschen Chefarzt' usw.

3.9. Mein Gegenstand

Thema:

Erstellung von Attributionen; Kulturspezifik von Attributionen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt auf 10-12 Personen. Die Übung ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bilden einen Stuhlkreis. Sie stellen sich schweigend mit einem Gegenstand ihrer Wahl vor, den sie spontan aus ihrer Tasche ziehen und neben sich auf den Boden legen. Alle Teilnehmer notieren auf Zetteln ihre Vermutungen, als was man sich mit diesem Gegenstand präsentieren möchte, und legen die Zettel verdeckt zu dem Gegenstand hin.

Jeder Teilnehmer stellt sich nun mit seinem Gegenstand vor, erst dann dürfen die Zettel mit Attributionen aufgedeckt werden. Dann wird die Selbstattribution mit den Fremdattributionen abgeglichen, die 'richtigen' Attributionen werden abgetrennt und die 'Fehlattributionen' kommentiert.

In einem zweiten Schritt stellen sich die Teilnehmer vor, dass sie sich in einer konkreten fremden Kultur mit dem gleichen Gegenstand vorstellen müssen. Sprache spielt dabei keine Rolle, da das Spiel schweigend vollzogen wird. Die Aufarbeitung geht auf folgende Fragen ein: Was erzählt der gewählte Gegenstand nun von einem selbst? Ist er überhaupt aussagekräftig? Wie verhalten sich die Fehlattributionen der ersten Runde zu den Fehlattributionen in der zweiten?

Hinweise:

Für die Selbst- und die Fremdattributionen können verschiedenfarbige Karten genutzt werden, die zur besseren Übersichtlichkeit an die Pinnwand geheftet werden.

4. Kulturgrammatik

4.1. Euro Talk Show

Thema:

Bedeutung monochroner und polychroner Zeit-Einstellungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer schauen mehrere Male Auszüge aus vier bis fünf verschiedenen europäischen Varianten des gleichen Talk-Show-Formats an. Es ist nicht besonders wichtig, ob sie die jeweiligen Sprachen verstehen und den Inhalt des Auszugs nachvollziehen können. Nachdem die Auszüge als Bild und Ton bereits gut bekannt sind, teilen sich die Teilnehmer in Arbeitsgruppen auf und besprechen in kleinerem Kreis, a) was ihnen im allgemeinen an den Ausschnitten und b) was ihnen an der Organisation der Gespräche aufgefallen ist. Dabei wird mitgeteilt, dass die rein verbale Ebene von der Beobachtung ausgeschlossen ist.

Sie werden gewiss zunächst mehrere Unterschiede nennen, die sich auf Ausstattung, Aussehen, Gestikulation oder Sitzordnung beziehen. Ziel ist es jedoch, dass die Bedeutung, die die Dimension 'Umgang mit Zeit' mit ihren beiden Varianten Polychronie und Monochronie für die Organisation des Gesprächs zwischen Talk-Show-Host und Gast erkannt wird.

Nachdem die Arbeitsgruppen ihre Diskussionsergebnisse in der Runde mitgeteilt haben, bekommen sie die nächsten zwei Aufgaben, nämlich a) dass jeder Teilnehmer die ihm persönlich angenehmere Kommunikationsvariante identifiziert und b) die TV-Auszüge mit der für ihn 'abweichenden' Gesprächsvariante kommentiert und bewertet. Es ist wahrscheinlich, dass bei dieser Aufgabe jede Arbeitsgruppe sich zweiteilen wird in 'Anhänger' der Polychronie und der Monochronie: Dann kann die Kommentierung und Bewertung des 'anderen' Verhaltens als Gruppenarbeit erfolgen.

Ziel ist es, die quasi-automatische Verwurzelung der eigenen Zeitvorstellungen zu erkennen und über ihre Konsequenzen zu reflektieren. Anschließend können die Teilnehmer gebeten werden, eine Talk-Show nachzuspielen, wobei die tendenziell polychronen Teilnehmer die monochronen und die tendenziell monochronen die polychronen Varianten übernehmen.

Hinweise:

Die TV-Beispiele für diese Übung müssen sehr gut vorbereitet sein: Es müssen Auszüge sein, die eine deutliche Differenz in der Gesprächsorganisation aufweisen. Wichtig ist es auch, dass die Teilnehmer die Bestimmung ihrer persönlichen Variante der Zeitdimension ernst nehmen. Es passiert nämlich häufig, dass monochrome Teilnehmer die polychrone Art 'sehr spannend' oder 'interessant' finden und sich deswegen irrtümlich der polychronen Gruppe zuordnen. Um die Teilnehmer anzuleiten, ihre tatsächliche Zeitvariante zu 'entdecken', können Fragen zum Alltagsverhalten gestellt werden, z.B. "Wie reagieren Sie in einer Besprechung, wenn Ihr Mobiltelefon klingelt?", "Wie reagieren Sie, wenn Sie auf zwei Personen stoßen, die bereits im Gespräch sind und Sie die eine ansprechen wollen?" oder "Wie reagieren Sie, wenn Sie einen

Text schreiben, das Telefon klingelt und ein Kollege ins Zimmer kommt?“ Solche Situationen können auch nachgespielt und anschließend diskutiert werden.

4.2. Die Enttäuschung

Thema:

Bedeutung monochroner und polychroner Zeit-Einstellungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimension Zeit und ihre Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung von fremdkulturellem Verhalten kommentieren. Diese Episode eignet sich auch zum Nachspielen.

“Der bulgarische Wissenschaftler Georgi P. hält sich in Holland zu Forschungszwecken auf. Heute trifft er seinen holländischen Kollegen Geert M., mit dem er auch befreundet ist. Das Treffen ist vor einiger Zeit per E-Mail für 11 Uhr ausgemacht worden. Herr P. freut sich sehr und ist ungeduldig auf das Gespräch, denn den Austausch mit Geert M. hat er immer als sehr anregend erlebt. Vielleicht deswegen trifft er etwas früher als verabredet ein: Er geht ins Büro von Geert M., sieht ihn am Computer arbeiten und grüßt ihn. Geert schaut auf die Uhr, sagt ‘Es ist noch zehn vor elf’ und wendet sich wieder seinem Text zu.

Georgi P. kommentiert danach: ‘Es war mir, als hätte man mir einen Eimer kaltes Wasser über den Kopf gekippt. Das Gespräch fand schon statt, aber ich war schlecht drauf, denn ich konnte den Vorfall nicht vergessen.’”

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Bulgaren sind ...’ und ‘Holländer sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll zunächst als ein Problem der Begegnung zweier konkreter Personen, Georgi P. und Geert M., herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden können. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

4.3. Der Termin

Thema:

Bedeutung monochroner und polychroner Zeit-Einstellungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimension Zeit und ihre Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten kommentieren. Diese Episode eignet sich auch zum Nachspielen.

“Herr Schmidt ist Rektor der Deutschen Schule in Budapest. Er wohnt schon seit zwei Jahren mit seiner Familie vor Ort und hat sich bereits gut eingelebt. Einiges bleibt jedoch weiterhin problematisch, dazu zählen das Ausmachen und Einhalten von Terminen. Ein Vorfall im Bildungsministerium ist ihm noch heute gut in Erinnerung.

Die Schulsekretärin hatte das Treffen drei Wochen zuvor ausgemacht; es sollte um wichtige bürokratische Formalien zum Status der Schule gehen. Herr Schmidt traf rechtzeitig im Ministerium ein, musste aber feststellen, dass der gewünschte Gesprächspartner nicht da war.

Die Sekretärin schaute ihn mit großen Augen an, bot Kaffee an und meinte, den Termin habe sie im Terminkalender ihres Chefs gestrichen, weil sie geglaubt habe, dass Herr Schmidt nicht mehr kommen werde. Ob er morgen vorbeikommen könne, dann sei ihr Chef bestimmt da. Doch am nächsten Tag musste Herr Schmidt nach Deutschland: Er hatte eigentlich gehofft, beim Pädagogischen Austauschdienst in Bonn über das Ergebnis des Gesprächs berichten zu können. So musste alles wieder verschoben werden, sehr zum Ärger von Herrn Schmidt.”

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Deutsche sind ...’ und ‘Ungarn sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll zunächst als ein Problem einer konkreten Person, des Herrn Schmidt, herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden können. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

4.4. Rezepte

Thema:

Bedeutung hoher und niedriger Kontexteinstellungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen zur Bearbeitung die folgenden zwei Rezepttexte:

1. Schweinefleisch gebraten (mit Schwarte)

Man nimmt das Fleisch vom Rücken eines jungen und nicht sehr fetten Jungschweins, salzt es und legt es mit der Schwarte nach unten ins runde Backblech; man übergießt es mit wenig Wasser und lässt es kochen bis die Schwarte gar ist; danach dreht man es um, die Schwarte wird in Quadraten geschnitten, etwas Fett darüber gegeben und brät es, wobei man es von Zeit zu Zeit mit der Flüssigkeit vom Backblech übergießt.

Man serviert es mit Sauerkraut, Bratkartoffeln o.ä.

2. Schweinskarree, mit der Schwarte gebraten

Etwa 2 kg vom Rückenstück eines nicht zu fetten Jungschweins, Salz, Pfeffer, 1 Zwiebel, Suppengrün, etwas Rosmarin, 1/4 l saurer Rahm

Das Fleisch mit Salz und Pfeffer einreiben, mit wenig leicht strudelndem Wasser, Zwiebel und Suppengrün aufsetzen, kurz kochen lassen, dann im Backofen 2-2 1/2 Stunden unter öfterem Begießen (ohne weitere Flüssigkeitszugabe) bei guter Hitze fertig braten. Etwa 1/2 Stunde vor dem Anrichten den Rahm zufügen, öfter damit übergießen und mit Rosmarin bestreuen. Eine beliebte Hausfrauenart: In die Schwarte, kurz vor dem Fertigbraten, mit einem scharfen Messer kleine Vierecke einkerben, wenig Mehl überstäuben und bei starker Oberhitze rasch knusprig bräunen. Beim Anrichten mit rohen Kartoffelklößen und verschiedenen Gemüsen umlegen; Salate dazu reichen.

Beide Rezepte sind realen Kochbüchern entnommen. Sie werden als Übersetzungen in der Seminarsprache angeboten, dabei ist die faktische Herkunft der Rezepte ohne Bedeutung. Die Teilnehmer diskutieren die Rezepte in Bezug auf ihre Effektivität ("Inwieweit kann ich nach diesem Rezept das gewünschte Essen herstellen?") und Detailliertheit ("Finde ich darin alle Informationen, die ich brauche?") sowie die darin enthaltene Aufforderung zur Kommunikation ("Wo hole ich mir die fehlende Information?"). Dann werden die Teilnehmer gebeten, sich die jeweiligen gesellschaftlichen Settings der Rezepte, in welchen sie jeweils 'normal' und 'selbstverständlich' realisierbar sind, vorzustellen: In was für Kommunikationsgewohnheiten, Sozialstrukturen, Einstellungen fügen sich die Rezepttexte ein?

Hinweise:

Die Analyse der Rezepte soll am Anfang bewusst von konkreten Kulturen fern gehalten werden. Die Teilnehmer sollen an Hand der Rezepte und ihrer sozialen Umgebung die Merkmale hoch- und niedrigkontextueller Kulturen herausarbeiten. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn die Originalsprachen der Rezepte aufgedeckt werden und

genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden können. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

Vorsicht: Kochbücher, anders als tatsächliche Nahrung, unterliegen leicht modischen Trends, weswegen sie nicht immer als 'kulturtypisch' gesehen werden dürfen.

4.5. Taxi in Thessaloniki

Thema:

Unterschiede in Einstellungen zum Raum

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimension Raum und ihre Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten kommentieren. Diese Episode eignet sich auch zum Nachspielen.

“Zwei britische Touristinnen sind zu Besuch in Thessaloniki. Sie haben an der Hotelrezeption erfahren, dass das Taxifahren in der Stadt nicht viel kostet, dass man Taxis auf der Straße anhalten kann und dass etliche Stadtteile besser und schneller per Taxi zu erreichen sind. Heute möchten sie ein Museum etwas außerhalb des Stadtzentrums besuchen und versuchen, ein Taxi anzuhalten. Sie stehen am Rande der Straße und machen das entsprechende Haltzeichen: Etliche Taxis halten an, doch darin sitzt schon jemand. Die Britinnen winken ab und die Taxis fahren weiter.

Es vergeht Zeit und weil immer noch kein freies Taxi in Sicht ist, steigen sie doch in ein Taxi mit einer Person auf dem Beifahrersitz ein - doch beim Einsteigen merken sie plötzlich, dass auch hinten jemand sitzt. Die beiden sind verunsichert, doch sie können nicht lange nachdenken, sie sind eben drin und der Taxifahrer fährt weiter. Zu dritt auf der Rückbank ist eng und heiß. Die beiden steigen ziemlich verärgert am Ziel aus. Die anderen zwei Personen fahren weiter.”

Im zweiten Schritt beziehen die Teilnehmer den dargestellten Inhalt auf sich selbst, überlegen ob sie Ähnliches erlebt und wie sie darauf reagiert haben und wie sie sich in der vorgegebenen Situation fühlen würden.

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Briten sind ...’ und ‘Griechen sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll zunächst als ein persönliches Problem der konkreten Personen, der beiden britischen Touristinnen, herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden können. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

4.6. Der Krankenbesuch

Thema:

Unterschiede in Raum-Einstellungen; Unterschiede in Individualismus/Kollektivismus

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimensionen Raum und Individualismus/Kollektivismus sowie deren Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten kommentieren.

“Frau Mertens besucht ihre Freundin, die gerade eine Operation überstanden hat, in der Klinik. Sie hat ihren Besuch telefonisch angekündigt und eine günstige Zeit am Nachmittag gewählt, schließlich bedarf ihre Freundin der Ruhe und Erholung.

Die Freundin von Frau Mertens liegt in einem Zweibettzimmer. Die Bettnachbarin ist eine aus der Türkei zugewanderte Frau, die kurz nach der Ankunft von Frau Mertens ebenfalls Besuch erhält. Fünf Erwachsene und zwei Kinder setzen sich um das Bett der Frau und erzählen lebhaft. Essen und Getränke werden ausgepackt, die Kinder laufen im Zimmer herum und auch auf den Flur.

‘So geht das jeden Tag,’ sagt die Freundin, ‘und vor acht Uhr abends gehen die nie nach Hause. Ich weiß gar nicht, warum ich diese Aufdringlichkeit aushalten muss, schließlich ist das hier doch ein Krankenhaus, in dem alle ihre Ruhe brauchen.’ Frau Mertens versucht, ihre Freundin zu beruhigen, doch sie ist eigentlich ebenfalls verstört.”

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Deutsche sind ...’ und ‘Türken sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll zunächst als ein Problem zweier konkreten Personen, von Frau Mertens und ihrer Freundin, herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

Diese Episode ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Erklärung von kulturbedingtem Verhalten des Heranziehens von mehreren Dimensionen bedarf. Es gibt zwar Vorfälle, die sich mit Hilfe von nur einer Dimension beleuchten lassen, doch in den meisten Fällen ist das menschliche Handeln viel zu komplex, um monokausal erfasst zu werden.

4.7. Der junge Kollege

Thema:

Unterschiede in Macht- und Hierarchieeinstellungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimension Machtdistanz und ihre Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten kommentieren.

“Herr Peters ist Abteilungsleiter in einem mittelständischen Unternehmen. Die Arbeitsatmosphäre zwischen ihm und seinen fünf Mitarbeitern ist gut, man kennt sich schon einige Jahre. So hat es sich entwickelt, dass sich alle duzen - mit einer Ausnahme: Der junge Mann, der vor acht Jahren aus Afghanistan zugewandert ist, weigert sich beharrlich, Herrn Peters und die anderen Kollegen zu duzen. ‘Du’ sagt er nur zum jüngsten Kollegen, der erst vor Kurzem nach seiner Lehre übernommen wurde.

Schon mehrfach hat Herr Peters ihn gefragt, warum er sich nicht der Gewohnheit der Gruppe anpasst. Doch er lächelt immer nur freundlich und sagt höchstens: ‘Das geht nicht.’ Mittlerweile fühlen sich alle, besonders Herr Peters, fast ein wenig zurückgewiesen.”

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Afghanen sind ...’ und ‘Deutsche sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll zunächst als ein persönliches Problem der konkreten Personen, des Herrn Peters und seiner Kollegen, herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden können. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

4.8. Die Tochter des Kollegen

Thema:

Unterschiede in Macht- und Hierarchieeinstellungen; Unterschiede in Individualismus/Kollektivismus

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen folgende interkulturelle Episode, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimensionen Machtdistanz und Individualismus/Kollektivismus sowie deren Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten kommentieren.

“Herr Meinert ist Austauschlehrer an der Deutschen Schule in Moskau. In der Schule ist die Stelle einer Lokalkraft frei geworden. Der Kollege Ivanov, der ebenfalls als Lokalkraft an der Schule beschäftigt ist, mit dem Herr Meinert seit zwei Jahren gut bekannt ist, spricht ihn darauf an: Er möchte gerne, dass seine Tochter diese Stelle bekommt, und bittet seinen deutschen Kollegen um Unterstützung beim deutschen Schulrektor. In der Tat scheint die junge Dame alle Bedingungen zu erfüllen; sie hat soeben das Germanistikstudium abgeschlossen, spricht außer Deutsch auch sehr gut Englisch und hat exzellente Kenntnisse aller notwendigen PC-Programme. Herr Ivanov bittet Herrn Meinert um einen Vorstellungstermin für seine Tochter beim Rektor, doch dieser zögert: Für die Stelle erscheint ihm die Tochter in der Tat gut qualifiziert, doch insgesamt ist ihm beim Vorschlag nicht wohl zumute. Er antwortet, dass die Schule gewiss erst mal eine Stellenanzeige in der Moskauer Deutschen Zeitung aufgeben wird. Herr Ivanov geht daraufhin deutlich auf Distanz.”

Hinweise:

Die Analyse der Episode sollte am Anfang verallgemeinernde Bilder wie ‘Deutsche sind ...’ und ‘Russen sind ...’ strikt meiden. Das Problem in der Episode soll als ein Problem der konkreten Beteiligten, an erster Stelle von Herrn Meinert und dann von Herrn Ivanov, herausgearbeitet werden. Kategorielle Verallgemeinerungen können im Anschluss vorgenommen werden, wenn genügend Beispiele aus anderen Quellen (Beobachtungen anderer Teilnehmer, Medien, Aussagen von Betroffenen usw.) herangezogen werden. Über ihre Tauglichkeit als Erklärungsformeln sollte kritisch reflektiert werden.

Diese Episode ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Erklärung von kulturbedingtem Verhalten der Heranziehung von mehreren Dimensionen bedarf. Es gibt zwar Vorfälle, die sich mit Hilfe von nur einer Dimension beleuchten lassen, doch in den meisten Fällen ist das menschliche Handeln viel zu komplex, um monokausal erfasst zu werden.

4.9. Besuch

Thema:

Unterschiede in Handlungsorientierungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen die folgenden zwei interkulturelle Episoden, die sie vor dem Hintergrund ihres Wissens über die Dimensionen Handlungsorientierung und deren Konsequenzen für die Interpretation und Bewertung vom fremdkulturellen Verhalten miteinander vergleichen und kommentieren.

Episode I:

“Heute sind alte Freunde von uns, ein Ehepaar, zu Besuch gekommen, sie bleiben den ganzen Tag und übernachten auch bei uns. Wir haben uns sehr gefreut, denn die beiden hatten uns noch nie besucht. Am Vormittag sind sie angekommen, und zuerst haben wir ein gutes, umfangreiches Frühstück auf der Terrasse serviert.

Glücklicherweise war das Wetter wunderbar, so konnten wir wie geplant zu einer großen Tour aufbrechen: Zuerst machten wir eine kurze Stadtrundfahrt im offenen Bus, im Anschluss eine Tour mit der Barkasse durch den Hafen. Danach hatten wir erst mal Appetit auf einen Rieseneisbecher. Vom Hafen aus sind wir dann in die Kirche gegangen, wo um 16 Uhr ein schönes Orgelkonzert angekündigt war. Wir waren froh, dass die Karten erschwinglich waren und haben die Musik sehr genossen.

Nach dem Konzert war gerade noch genug Zeit, um in Ruhe zum Fischrestaurant zu gehen, wo wir einen schönen Tisch reserviert hatten. Gegen 22 Uhr verließen wir in bester Laune das Restaurant. Zu Hause hatten wir noch Zeit für ein Glas Wein.”

Episode II:

“Heute sind alte Freunde von uns, ein Ehepaar, zu Besuch gekommen, sie bleiben den ganzen Tag und übernachten auch bei uns. Wir haben uns sehr gefreut, denn die beiden hatten uns noch nie besucht.

Die Freunde kamen am Vormittag an und wir setzten uns gleich zusammen auf die Terrasse. Es war ein sonniger Samstag und wir genossen unseren Garten sehr. Wir tranken Kaffee und Tee und erzählten und erzählten.

Es war einfach herrlich. Die Frauen blieben im Garten, tranken Tee, erzählten sich all die großen und kleinen Geschichten der Familien und konnten sich manchmal vor Lachen kaum halten. Aus der geöffneten Terrassentür hörte man den Fernseher, es gab eine Fußballübertragung und die Männer kommentierten das Spiel mit Begeisterung. Später waren wir alle zusammen wieder draußen. Doch wurden die Freunde langsam müde; der Mann legte sich zu einem Nickerchen in die Sonne.

Die Frauen bereiteten dann das Abendessen vor. Lange saßen wir noch auf der Terrasse, als es kühler wurde, gingen wir irgendwann rein. Es lief eine Show im Fernsehen, was unsere Unterhaltung aber kaum störte.“

Am besten werden die Geschichten in Arbeitsgruppen bearbeitet. Ziel ist es, die Bedeutung zu erkennen, die die Dimension der Handlungsorientierung für die Organisation der Zeit und der sozialen Beziehungen hat.

Dann werden die Teilnehmer gebeten, die jeweiligen gesellschaftlichen Settings der beiden Besuchsvarianten zu beschreiben: Welcher Kommunikationsgewohnheiten, Sozialstrukturen, Einstellungen bedürfen die beiden Szenarien, damit sie jeweils als ‘normal’ und ‘selbstverständlich’ empfunden werden?

Nachdem die Arbeitsgruppen ihre Diskussionsergebnisse in der Runde mitgeteilt haben, bekommen die Teilnehmer als nächstes die Aufgabe, sich mit einer der beiden Varianten zu identifizieren und die ‘abweichende’ Variante zu kommentieren und zu bewerten.

Ziel hier ist, die quasi automatische Verwurzelung der eigenen Handlungsorientierung zu erkennen und über ihre Konsequenzen zu reflektieren.

Hinweise:

Bei der Bearbeitung der Texte ist darauf zu achten, dass die Teilnehmer die Bestimmung ihrer persönlichen Variante der Handlungsorientierungsdimension ernst nehmen: Um die Teilnehmer anzuleiten, ihre eigentliche Variante zu ‘entdecken’, können Fragen zum Alltagsverhalten gestellt werden, wie “Wie sah Ihr letzter Besuch bei Freunden aus?”, “Wie gestalten Sie selbst den Besuch von Ihren Freunden?” oder “Haben Sie schon Besuche nach der Variante I (falls Teilnehmer sich mit Variante II identifiziert haben) erlebt und wie haben Sie sich dabei gefühlt?”.

4.10. Lehrer und Schüler

Thema:

Unterschiedliche Einstellungen zur Macht/Hierarchie und zum Individualismus/Kollektivismus in der Schule

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, besser funktioniert sie jedoch in letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in eine gerade Zahl von Gruppen auf. Die eine Hälfte der Gruppen bekommt die Verhaltensregeln Variante I, die andere die Verhaltensregeln Variante II.

Es werden Paare von Gruppen gebildet: Eine Gruppe mit Verhaltensvariante I und eine Gruppe mit Verhaltensvariante II. Jedes Gruppenpaar einigt sich auf eine schulische Situation, die universellen Charakter hat, d.h. sie muss sich auf allgemeine pädagogische Interaktionen zwischen Lehrern und Schülern beziehen, die in jeder Kultur vorkommen können. Die Argumentation ist, dass kulturelle Varianz die Gestaltung dieser Situationen maßgeblich beeinflussen kann. In Anknüpfung an die bekannte anthropologische Regel, dass "Menschen überall die gleichen Probleme haben, diese jedoch kulturell unterschiedlich lösen", sollen die Teilnehmer kulturvariante Szenarien für die Situationen entwickeln, je nach den 'Kulturregeln', die sie erlernt haben.

Beispiele für universelle Situationen, die einer pädagogischen Intervention bedürfen, können folgende sein:

- a) Es melden sich immer die gleichen Schüler,
- b) die Schüler in den hinteren Reihen reden immer und passen nicht auf,
- c) mitten im Schuljahr kommt ein neuer Schüler und muss eingeführt werden,
- d) zwischen zwei Schülern besteht großer Streit, bis zur Gewalttätigkeit
- e) einige Schüler kommen mit teurer Markenkleidung in die Schule,
- f) einige Schüler schalten ihre Mobiltelefone in der Klasse nicht aus.

Ausgehend von ihren eigenen Verhaltensregeln arbeiten die Gruppen ihre Szenarien aus. Danach treffen sich die Gruppenpaare, stellen ihre Szenarien gegenseitig vor und diskutieren die unterschiedlichen Varianten. Es folgt eine Diskussion in der Gesamtrunde. Das Ziel der Übung ist es nicht, eine 'beste' Lösung für die gewählte Situation zu finden, sondern die 'Normalität' von kulturvarianten Lösungen begreifen und akzeptieren zu lernen, sowie sich der Möglichkeiten kultureller Varianz im schulischen Alltag bewusst zu werden und die eigene Bereitschaft für den Umgang damit zu reflektieren.

Verhaltensregeln I

Persönliche Meinungen dürfen von Mächtigen und weniger Mächtigen geäußert werden

Offenheit wird als Aufrichtigkeit empfunden

Wer sich nicht äußert, gilt als schwach

Offene Darstellung von Privilegien und Statussymbolen stößt auf Missbilligung

Mächtige versuchen, eher weniger mächtig zu erscheinen

Kritik an Höhergestellten ist möglich

Verhaltensregeln II

Direkte Äußerungen persönlicher Meinung gelten als unklug und riskant

Offenheit wird als beleidigend, gelegentlich als naiv empfunden

Mächtige haben eher das Recht auf direkte und direktive Äußerungen

Offene Darstellung von Privilegien und Statussymbolen wird erwartet und kommt häufig vor

Mächtige versuchen, so beeindruckend wie möglich zu erscheinen.

Kritik an Höhergestellten ist nicht erwünscht.

Die Verhaltensregeln sind in Anlehnung an die Darstellungen der Dimensionen Machtdistanz und Individualismus/Kollektivismus im Text erstellt. Wie dort bereits angemerkt, sind es überzeichnete Schwarz-weiß-Varianten, die sehr allgemein und ohne Verweis auf konkrete Kontexte formuliert sind. Sie sollen hier wie in einer Laborsituation als 'Krücken' helfen, kulturdifferentes Verhalten vorstellbar zu machen; das reale alltägliche kulturbedingte Verhalten ist ungleich viel komplexer und vernetzter.

Hinweise:

Diese Übung ist nicht einfach, weil sie von den Teilnehmern viel Einfühlungsvermögen und Kreativität fordert. Der Seminarleiter hat die Aufgabe, die Arbeitsgruppen mit Anregungen zu unterstützen; sehr positiv wirkt sich aus, wenn Teilnehmer eigene Erfahrungen als Lehrer - und noch besser - zudem in anderen Kulturen mitbringen. Wenn die Arbeit in den Gruppen nicht gut vorangeht, kann der Seminarleiter intervenieren und vorbereitete eigene Inputs oder solche von Teilnehmern mit interkultureller Erfahrung ins Plenum einbringen.

5. Interkulturelle Kompetenz

5.1. Ethnozentrismus-Scout

Thema:

Bestimmung und Reflexion von Ethnozentrismus

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist geeignet für mono- und multikulturelle Gruppen, wobei kulturelle Heterogenität die Effektivität der Übung deutlich steigern kann.

Anleitung:

Ethnozentrisches Denken ist in jeder Lebensumwelt verbreitet. Wichtig ist es, zu lernen, dieses aufzudecken und darüber zu reflektieren. Die Teilnehmer analysieren allein oder in Gruppenarbeit Berichte aus Presse oder Fernsehen, in denen über andere Kulturen berichtet wird. Es können auch Auszüge aus Schulbüchern oder Spielfilmen eingesetzt werden. Es gilt, darin die Stellen zu entdecken, die ethnozentrisch überformt sind. Vorsicht: dies ist keine leichte Aufgabe, denn ethnozentrische Formulierungen sind kraft ihrer "Normalität" und "Selbstverständlichkeit" zunächst unsichtbar und in ihrer Einseitigkeit schwer nachvollziehbar.

Im zweiten Schritt versuchen die Teilnehmer, herauszuarbeiten, inwieweit die Darstellung in den aufgedeckten ethnozentrischen Stellen sich den verschiedenen Ethnozentriker-Sichtweisen ("hart", "negativ", "heimlich" und "reflektiert") zuordnen lassen.

Hinweise:

Der Erfolg dieser Übung hängt sehr von der Qualität der schriftlichen und visuellen Beispiele, die der Trainer zur Verfügung stellen kann, ab. Es empfiehlt sich, sich eine kleine Sammlung solcher Quellen anzulegen und diese stets durch neue Belege zu erweitern. Besonders wertvoll können Vergleiche zwischen Darstellungen von gleichen Inhalten aus der Sicht verschiedener Nationalmedien sein, wie z.B. Nachrichten zur Osterweiterung der EU aus der deutschen und aus der bulgarischen Presse, Kommentare zu den ethnischen Unruhen in Frankreich aus den französischen und den griechischen Medien usw. Man kann auch die Teilnehmer bitten, selbst "doppelte" Berichterstattungen zu zentralen überregionalen Tagesereignissen mitzubringen.

5.2. Was schmeckt am besten?

Thema:

Emotionales Nachvollziehen und Management von Ethnozentrismus

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie wird hier in zwei Varianten, für mono- sowie für multikulturelle Gruppen angeboten.

Anleitung:

1) Variante für monokulturelle Gruppen:

Die Teilnehmer werden gebeten, auf Karteikarten ihr Lieblingsessen aufzuschreiben. Die Einträge werden verglichen, eventuelle Wiederholungen besprochen. Der Trainer fasst die Ähnlichkeiten auf der Flipchart zusammen: mit oder ohne Fleisch, Fleischart (Schwein, Lamm, Kalb), Zubereitungsart (gekocht, gebraten, roh), Gewürze, Zutaten oder Konsistenz (flüssig, trocken, breiig). Danach stellen die Teilnehmer die Zahl und die ungefähre Uhrzeit ihrer gewohnten Mahlzeiten vor. Der Trainer fasst die Ergebnisse ebenfalls zusammen und stellt Tendenzen heraus.

Im nächsten Schritt konfrontiert der Trainer die Teilnehmer mit zuvor vorbereiteten Materialien zu Nahrungsgewohnheiten aus anderen Kulturen: Dieses kann anhand verschiedener Quellen - Fotos, Videos, Speisekarten, Kochbücher, Reiseerzählungen usw. geschehen. Die Teilnehmer müssen sich in die Lage versetzen, die abweichenden Nahrungsgewohnheiten als eine ernstzunehmende Variante zu betrachten, so als würden sie vorübergehend damit einige Zeit leben müssen. Die Diskussion kann mit weiteren Extrembeispielen emotionalisiert werden, z.B. wenn der Trainer den Teilnehmern unbekannte und schwer identifizierbare Nahrung (Obst- oder Gemüsesorten, Snacks oder Getränke usw.) anbietet und sie zum Probieren zwingt. Der Trainer sammelt die Aussagen und Reaktionen der Teilnehmer und stellt sie zur Diskussion: Da Nahrung und alle damit verbundenen Handlungen sehr tief und sehr kulturspezifisch verankert sind, sind Beispiele für ethnozentrische Haltungen zu erwarten. Diese werden herausgestellt und reflektiert, anschließend werden mögliche Strategien für das Ethnozentrismus-Management diskutiert.

2) Variante für multikulturelle Gruppen:

Die Teilnehmer setzen sich so, dass jeder zur Linken und zur Rechten Nachbarn aus einer anderen Kultur hat. Jeder schreibt auf einem Blatt sein Lieblingsessen, seine gewohnten Mahlzeiten, sowie ihren Bestand und ihre Zeiten auf. Dann reicht jeder sein Blatt dem rechten Nachbarn und nimmt das Blatt vom linken. Die Blätter werden studiert, danach folgen weitere Wechsel. Nach einer Weile, z.B. wenn jeder Teilnehmer schon 4-5 fremde Speisezetteln bekommen hat, stoppt der Trainer die Wanderung der Blätter und lässt jeden über das Blatt, das man gerade in der Hand hat, berichten. Kann man sich vorstellen, sich so zu ernähren? Was wäre leicht und was schwierig? In der Diskussion werden auch Strategien für das Ethnozentrismus-Management behandelt.

Hinweise:

Entscheidend für den Erfolg der ersten Variante ist die Qualität der Sammlung von abweichenden Nahrungsbeispielen sowie die Fähigkeit des Trainers, die "Abweichungen" glaubhaft und mit Nachdruck als reale Lebensvarianten vorzustellen - denn bei touristisch vielgereisten Teilnehmern besteht die Gefahr, diese als harmlose Exotismen auf die leichte Schulter zu

nehmen. Sehr hilfreich bei der ersten Variante sind die Erfahrungen von Teilnehmern, die selbst längere Zeit in Kulturen mit anderen Nahrungsgewohnheiten gelebt haben und bereit sind, über ihre Probleme im Alltag zu berichten (“Was habe ich in China vermisst?”, “Wo habe ich eingekauft?” usw.). Anschließend können die Teilnehmer selbst überlegen, was sie von ihrer Nahrung bei einem Umzug auf keinen Fall missen möchten.

Bei der zweiten Variante muss der Trainer sich seiner ethischen Verantwortung bewusst sein - denn es könnte dazu kommen, dass bei stark abweichenden Speisen manche Teilnehmer offen ihren Ekel zum Ausdruck bringen und damit ihre Seminarkollegen beleidigen.

5.3. Der Kreis

Thema:

Erkennen und Umgang mit emotionaler Betroffenheit

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bilden stehend einen Kreis. Zwei Freiwillige verlassen den Raum. Die Gruppe macht den Kreis sehr eng, so dass alle Schulter an Schulter stehen, und erhält die Instruktion, Neulinge nur dann in den Kreis aufzunehmen, wenn diese in einem Abstand von mehr als drei Metern um ihre Aufnahme bitten. Sie dürfen dieses jedoch den Neulingen nicht mitteilen. Die Freiwilligen werden dann in den Raum gebeten und bekommen die Aufgabe, in den Kreis der Teilnehmer zu gelangen. Die Versuche werden höchstwahrscheinlich immer wieder scheitern, doch sollte die Seminarleitung die Übung nicht zu schnell abbrechen und abwarten, bis die Freiwilligen eine gewisse Ratlosigkeit erkennen lassen.

In der Auswertung werden die Gefühle der Freiwilligen besprochen. Wie kamen sie mit der Enttäuschung zurecht, nicht aufgenommen zu werden? Wie hätten sie sich helfen können? Die Gruppenmitglieder decken ihre "Geheimregel" auf; anschließend werden mit der Gruppe die möglichen Strategien für den Umgang mit Emotionen in interkulturellen Interaktionen sowie die Möglichkeit für die Gewöhnung an die emotionale Belastung des interkulturellen Kontaktes ("emotionale Muskeln") besprochen.

Hinweise:

Das Erreichen von emotionaler Betroffenheit im Seminar durch simulierte Spielsituationen ist meist problematisch: Besonders erwachsene Teilnehmer können die Übung abstürzen lassen, wenn sie sie in Spaß verwandeln. Die Seminarleitung kann hier abhelfen, indem sie sehr nachdrücklich die Gruppe im Kreis ermahnt, auf die Vorgaben (abweisende Haltung, kein Augenkontakt, kein Sprechen, eng aneinander stehen usw.) zu achten - und dieses während der Übung drakonisch kontrolliert.

5.4. Mein Reiseleiter

Thema:

Umgang mit nicht-eindeutigen Situationen, Kontrolle emotionaler Betroffenheit

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in zwei Gruppen, der Reisenden und der Reiseleiter, auf. Die Reisenden bekommen die folgende Anleitung:

“Stellen Sie sich vor, Sie reisen in eine fiktive fremde Kultur. Von Ihrem Reisebüro wird Ihnen ein Reiseführer bereitgestellt, dessen Aufgabe es sein soll, Sie in diese fremde Kultur einzuführen. Ein großes Problem besteht darin, dass Sie der anderen Sprache nicht mächtig sind und mit Ihrem Reiseleiter nur schweigend kommunizieren dürfen. Außerdem können Sie auch nichts sehen, da man Ihre Augen verbunden hat. Der Reiseleiter wird Ihnen die drei Charakteristika seiner ‘Kultur’ nonverbal vermitteln.”

Die Reiseleiter überlegen sich in max. 5 min. die drei Elemente, Dinge, Verhaltensweisen, die sie ihren Touristen “beibringen” wollen, sowie ihre “Übersetzung” in nonverbale Mittel.

Der Seminarleiter verbindet die Augen der auf Stühlen sitzenden “Touristen” mit Kopftüchern. Die Reiseführer wählen sich dann jeweils einen “Touristen” aus und beginnen, ihn herumzuführen und die drei Charakteristika ihrer “Kultur” (ca. 5 -10 min.) beizubringen. Anschließend bringen die Reiseführer die Reisenden wieder zurück auf ihren Stuhl. Erst wenn alle wieder sitzen, können die Reisenden ihre Augenbinde abnehmen.

In der Auswertung stellen zunächst die Reisenden was ihnen während der “Führung” widerfahren ist, vor. Der Seminarleiter trägt die Beschreibungen auf der Flipchart ein. Im zweiten Schritt wird dann nach der Bedeutung der drei Charakteristika gefragt; diese werden in eine zweite Spalte (Attributionen I) eingetragen. Dann kommen die Reiseleiter dran und enthüllen, was sie eigentlich vermitteln wollten. Diese werden in eine dritte Spalte (Attributionen II) eingetragen. Es folgt das Abgleichen der Attributionen: Besonders hervorzuheben sind die Fälle, in denen Fehlattraktionen erstellt wurden, wenn z.B. “mir wurde ein Löffel zum Munde geführt” als “Unselbständigkeit” gedeutet wurde, während eigentlich “Gastfreundschaft” vermittelt werden sollte. Anschließend werden die Rollen getauscht, die Reisenden werden zu Reiseleitern und umgekehrt.

Hinweise:

Diese Übung gibt eine gute Möglichkeit, die Verunsicherung durch ungewohnte Umstände sowie die Herstellung von Fehlattraktionen zu demonstrieren. Es ist besonders darauf zu achten, dass die “Touristen” ihre Erlebnisse der blinden “Reise” in Beschreibungen (“Was hat man mit mir gemacht?”) und Interpretationen (“Damit wollte man zeigen”) trennen, denn nur so kann eine präzise Gegenüberstellung von Attributionen auf der Flipchart entstehen.

5.5. Genau hinschauen

Thema:

Wahrnehmungspräzisierung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen Bilder von Gruppen von Menschen, die irgendeiner alltäglichen Tätigkeit nachgehen, z. B. sitzen, essen, laufen oder dgl. Dann werden sie gebeten, zu schildern, was sie auf den Bildern sehen. Der Seminarleiter schreibt alle Nennungen auf der Flipchart auf. Danach erklärt er den kategoriellen Unterschied zwischen Beschreibung und Interpretation und bittet die Teilnehmer, selbst ihre Aussagen zuzuordnen. In der Regel werden die meisten Nennungen als Interpretationen entlarvt - auch wenn sie zunächst für "objektive" Beschreibungen gehalten wurden. Ein Beispiel: bei der Vorlage eines Bildes, auf dem zwei stehende Frauen in Blusen und Röcken sowie zwei stehende Männer in Anzügen mit Tassen in der Hand, in einem mit Stühlen und Tischen ausgestatteten Raum abgebildet sind, werden meist Interpretationen wie "Kaffeepause in der Firma", "Sekretärinnen mit Vorgesetzten" genannt.

Das Ziel dieser Übung ist, die Wahrnehmung zu trainieren: Man sollte seine subjektiven - und kulturspezifischen - Interpretationen erkennen lernen und sich daran gewöhnen, vorrangig Beschreibungen zu produzieren. Mit der bewussten analytischen Aufteilung lernt man, den 'vorschnellen' Wahrnehmungsprozess "abzubremsen", denn nur die genauen Beschreibungen geben uns die eigentliche Information über die jeweilige kommunikative Situation. Für den gleichen Zweck können Teilnehmer gebeten werden, Bilder zu untertiteln. Die Untertitel werden dann in der gleichen Art besprochen.

Wenn man "provokative" Bilder vorlegt, ist es möglich, den Teilnehmern emotional gefärbte Interpretationen zu entlocken, z.B. "die Frauen wirken desorientiert" oder "es ist ein angenehmes Gespräch". Dann wird die dritte analytische Komponente der Übung, die Bewertung, eingeführt. Damit ist die bekannte Wahrnehmungsübung "D(escribe)-I(nterprete)-E(valuate)" vollständig.

Hinweise:

Statt Bilder können beliebige Video- oder Filmausschnitte eingesetzt werden. Wichtig ist es dabei nur, dass darauf mindestens zwei Personen in Interaktion zu beobachten sind.

5.6. Ich sehe was du nicht siehst

Thema:

Wahrnehmungserweiterung

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen etwa zehnmündige Ausschnitte aus Filmen oder TV-Reportagen zu wenig bekannten Ländern vorgeführt. Danach werden die Zuschauer nach "nebensächlichen" Details gefragt, d.h. solche, die nicht im Mittelpunkt der Darstellung standen. Die Abfrage der am Rande positionierten Informationen verläuft in der Regel sehr eindeutig: Die Zuschauer behaupten, sie hätten "nichts gesehen". Danach nennt der Trainer die Details, zeigt den Ausschnitt wiederholt und fragt die Teilnehmer, was sie nun mehr "gesehen" haben. In der Regel ist eine deutliche Zunahme an Wahrnehmungseindrücken zu verzeichnen.

Hinweise:

Der Erfolg dieser Übung hängt an erster Stelle von der Qualität des visuellen Materials ab. Es empfiehlt sich, sich eine Sammlung von TV-Aufzeichnungen anzulegen und diese vor der Nutzung selbst kritisch anzuschauen. Der Trainer muss über seine Teilnehmer und ihren kulturellen Hintergrund gut informiert sein, um mögliche "blinde Spots" in dem Filmmaterial vorhersagen zu können. Z.B. wenn die Teilnehmer nur aus Sprachen kommen, die mit dem lateinischen Alphabet geschrieben werden, kann er ein Material über die Mongolei zeigen, in dem deutlich zu sehen ist, dass Mongolisch mit dem kyrillischen Alphabet geschrieben wird. Da die Zuschauer meist von anderen "exotischen" Inhalten "abgelenkt" werden, können sie selten die Frage beantworten.

5.7. Die Muslimin

Thema:

Erweiterung von Kategorisierungen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist besser geeignet für monokulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen das Bild einer Frau mit fest gebundenem Kopftuch und einem langen Mantel. Im Gesicht sollen keine offenen Haare zu sehen sein und der Körper soll wegen der Verhüllung nur als Umriss erkenntlich sein. Die Teilnehmer werden gebeten, die Frau zu identifizieren. Zu erwarten in der deutschen Seminarumgebung sind Nennungen wie "Muslimin" oder "Türkin"; wenn solche fallen, werden die Teilnehmer gebeten, weitere, immer enger werdende Kategorisierungen zu bilden, z.B. "Ehefrau", "Mutter von zwei Kindern", "kann gut kochen", "macht warmes Essen zu Mittag", "organisiert Picknicks im Park".

Hinweise:

Für die Erstellung der engeren Kategorisierungen müssen die Teilnehmer ihre persönliche Lebenserfahrung einsetzen. Der Seminarleiter kann die Vorteile dieser Fertigkeit mit Situationen aus dem Schulalltag demonstrieren: man stellt sich z.B. vor, dass eine so gekleidete Mutter in die Elternsprechstunde kommt, um sich über die Probleme ihres Kindes beraten zu lassen. Falls der Lehrer nicht fähig ist, im Gespräch auf verschiedene engere Zuschreibungen zu kommen, sondern das Gesagte nur auf dem Hintergrund des groben Bildes der "Muslimin" deutet, läuft er die Gefahr von Fehlinterpretationen und Fehlverständnis.

5.8. Einerseits, andererseits

Thema:

Perspektivenwechsel

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in Gruppen von 3-4 Personen auf. Jede Gruppe bekommt 2 Presseauschnitte, die sich auf das gleiche politische, wirtschaftliche oder soziale Geschehen beziehen: Der eine Ausschnitt stammt aus den nationalen Medien, der andere aus den Medien eines (sehr) verschiedenen Teils der Welt. Der zweite Ausschnitt muss das jeweilige Geschehen sehr unterschiedlich darstellen. Die Teilnehmer versuchen zunächst, den Standpunkt und die "Logik" der anderen Seite zu erkennen. Danach arbeiten sie die Unterschiede zwischen den beiden Darstellungen heraus und versuchen, sich in die andere Seite hineinzudenken und die andere Perspektive einzunehmen. Dann präsentieren sie den Inhalt ihres Presseauszuges aus der fremden Perspektive; die übrigen Teilnehmer übernehmen den "einheimischen" Standpunkt und opponieren als Gegenpol zur fremden Perspektive.

Hinweise:

Der Erfolg dieser Übung hängt von der Qualität der ausgeteilten Presseauschnitte ab. Dafür können - außer Zeitungsartikeln - auch Film- oder Fernsehausschnitte, Nachrichtenportale oder Internetseiten eingesetzt werden.

5.9. Verschiedene Perspektiven

Thema:

Perspektivenwechsel, Empathie

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen.

Anleitung:

Die Teilnehmer teilen sich in Gruppen von 3-4 Personen auf. Jede Gruppe erhält zuvor vorbereitete Beschreibung einer fiktiven Person, mit Stichwörtern zu ihrem Namen, Alter, Beruf, ihrer Nationalität, ihren Vorlieben, Interessen und biographischen Besonderheiten. Dann wird ein Ausschnitt aus einer beliebigen Fernsehsendung gezeigt und die Gruppenmitglieder versuchen, die Sequenz aus den Augen "ihrer" Persönlichkeit wahrzunehmen. Anschließend diskutieren sie in der Gruppe über das Beobachtete und einigen sich auf eine einheitliche Perspektive für "ihre" Person. Anschließend erfolgt die Vorstellung der erarbeiteten Perspektiven im Plenum. Ob Ursachen für unterschiedliche Perspektiven gerade hinsichtlich kultureller Unterschiede dabei korrekt erkannt wurden, ist nicht entscheidend: Das Lernziel besteht darin, eine Bewusstheit für die Bedeutung von verschiedenen Perspektiven zu erlangen.

Hinweise:

Der Erfolg dieser Übung hängt von der Qualität der Materialien, die durch den Trainer eingebracht werden, ab. Das betrifft gleichermaßen die "Portraits" der fiktiven Personen wie auch den TV-Ausschnitt. Die Einnahme einer anderen Perspektive und die nachfolgende Einnahme der entsprechenden Rolle ist schwierig und verläuft meist zäh; der Seminarleiter muss sehr nachdrücklich den Perspektivenwechsel fordern und auf seine Rollenumsetzung bestehen.

5.10. Mehr als eine Variante

Thema:

Erweiterung von Handlungsrouninen

Teilnehmer:

Die Teilnehmerzahl ist unbegrenzt, doch am besten funktioniert die Übung mit Gruppen von 10-12 Personen. Sie ist gleichermaßen gut geeignet für mono- wie für multikulturelle Gruppen, sie funktioniert jedoch besser mit letzteren.

Anleitung:

Die Teilnehmer bekommen Beschreibungen einiger Alltagshandlungen aus anderen Kulturen, die sich von ihren Handlungsrouninen deutlich unterscheiden. Dann werden die Teilnehmer auf die Kontexte verwiesen, in denen sie die neuen Routinen anwenden werden. Um Flexibilität im Handeln zu erzeugen und zu üben, werden im Seminar "unnormale Verhaltensweisen" verabredet, die im Verlauf von z.B. zwei Stunden befolgt werden müssen. Einige Beispiele im deutschen Kontext könnten sein:

- a) Beim "Ja" den Kopf schütteln, beim "nein" mit dem Kopf nicken;
- b) Der Fernseher läuft während des Unterrichts;
- c) Alle Teilnehmer rücken ihre Stühle eng zusammen;
- d) Wer etwas sagen will, muss aufstehen.

In der Auswertung besprechen die Teilnehmer, wie sie mit den neuen Verhaltensweisen zurechtgekommen sind.

Hinweise:

Damit diese Übung erfolgreich verläuft, muss der Seminarleiter auf das Strengste auf die Einhaltung der vorgegebenen Verhaltensweise achten. Diese darf nicht als eine Art lustige Variante behandelt, sondern muss als eine ernsthafte Alternative geübt werden. Dafür kann der Seminarleiter einen "Aufpasser" einsetzen, der die Zahl der Nicht-Einhaltungen notiert und z.B. nach zwei oder drei "Fehlern" Teilnehmer aus dem Unterricht ausschließt.