

INTERKULTURELLE STUDIEN

Band 10



Jutta Berninghausen

AUSSENEINSICHTEN

Interkulturelle Fallbeispiele von deutschen und internationalen Studierenden über das Auslandsjahr

Kellner
Bremen • Boston

Jutta Berninghausen
unter Mitarbeit von Anne Löhr

AußenEinsichten

**Interkulturelle Fallbeispiele von deutschen
und internationalen Studierenden aus dem
Auslandsjahr**

Beiträge von Anne Löhr und Katrin Nissel

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert:
Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

**Interkulturelle Studien
Band 10**

Eine Schriftenreihe des
Zentrums für interkulturelles Management (ZIM)
Institut der Hochschule Bremen
www.zim-bremen.com

Herausgegeben von Prof. Dr. Jutta Berninghausen

IMPRESSUM

© 2012 KellnerVerlag, Bremen • Boston

St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen

Tel. 04 21 - 77 8 66 • Fax 04 21 - 70 40 58

sachbuch@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Lektorat: Manuel Dotzauer

Satz: Meike Kramer

Umschlag: Designbüro Möhlenkamp

Titelfoto: Coin Boosboom

Fotos Innenteil: Coin Boosboom, International Office Hochschule Bremen

ISBN 978-3-939928-78-2

Danksagung

Wir danken den Studierenden des Studiengangs Global Management und den internationalen Austauschstudierenden für ihre Fallbeispiele:

Carl Achilles, Amir Norouzi Bahar, Mascha Besprozvana,
Björn Bezemer, Ina Boekhoff, Fabian von Böhl, Wilda Cholida,
Katarzyna Dudek, Merve Dönmez, Jonas Franck, Houman Ghoreishi,
Theresa Graml, Alexandra Groth, Nadine Grund, Sascha Gutmann,
Karoline H., Katharina Haase, Anja Heise, Dieter Hirsch,
Janine Klenke, Monika Kowalski, Bastian Köhler, Flora Köster,
Ronja Krebs, Dominik Krull, Brice W. Kwiatkowski, Melanie Lange,
Burak Leblebicioglu, Pierre Lewerenz, Johannes Lohmeyer,
Lorraine Lefèvre, Marie Leiste, Sandro Marques,
Claudia Mazeda Magusteiro, Adreas Montag, Babak Nasser, i,
Franziska Näkel, Martin-Otesiri Okuesa, Jonna Olthoff, Martin Otis,
Ljuba Reben, Yorck Riedinger, Florian Rossa, Jan Schäfer, Sabrina Schmidt,
Anna Katharina Scholz, Sabine Seibold, Gunnar Sieweke, Nicole Smith,
Johannes Spalek, Axel Stockinger, Burak Tertemiz, Matthias Timm,
Vincent Urlaub, Teresa Varnhorn, Eileen Wesel, Martin Wohlsein,
Daniel Youkhana und Laura Zaß.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Einleitung	8
<i>I. Zum Verständnis von Interkultur</i>	11.
1. Unsere kulturelle Prägung	11.
Kultur nach dem Modell der »Logischen Ebenen«.....	11.
Wie sieht die gegenseitige Beeinflussung dieser Ebenen aus?.....	14.
Kultur als ein sich ständig wandelnder Prozess.....	16
Multiple kulturelle Prägungen.....	16
2. Was sind Kulturdimensionen?	19.
Kultur-Dimensionen nach Edward T. Hall.....	20
Kultur-Dimensionen nach Geert Hofstede.....	22
Kulturdimensionen nach Fons Trompenaars.....	23
3. Was ist interkulturelle Kompetenz?	26
Interessenkonflikt oder Kulturkonflikt?.....	26
Die Ebenen der interkulturellen Kompetenz.....	27
Haltung und Einstellungen.....	29
ZIM-Ansatz.....	29
Interne Wirkung.....	30
Externe Wirkung.....	31
4. Ist interkulturelle Kompetenz erlernbar?	32
Auslandsaufenthalte.....	32
Interkulturelle Trainings.....	33
Der ZIM-Trainingsansatz.....	34
5. Ausgewählte Methoden zum Umgang mit interkulturellen Konfliktsituationen	37
Das Wertequadrat.....	37
Interkulturelle Kommunikation.....	38
<i>II. Mobilität an der Hochschule Bremen</i>	41.
1. Gelebte Internationalität an der Hochschule Bremen	41.
Umgang mit kultureller Vielfalt an der Hochschule.....	42
Der multikulturelle Campus an der Fakultät Wirtschaft.....	43
Interkulturelle Vorbereitung im Internationalen Studiengang Global Management.....	45

2. Campuskulturen (Katrin Nissel)	47
Campusansichten.....	50
Lehr- und Lernstile, Wissensaneignung.....	51
Arbeiten im Team.....	54
Der Professor/die Professorin: Expert/in, Lebensberater/in oder Meister/in.....	54
Mein »wunderbarer« multikultureller Campus.....	56
3. Messung Interkultureller Sensibilität (Anne Löhr)	57
Messung der Interkulturellen Sensibilität.....	58
Die Entwicklung interkultureller Sensibilität.....	58
Entwicklungs- und Phasenmodell zur interkulturellen Sensibilität.....	59
Interkulturelles-Kompetenz-Phasenmodell des ZIM.....	61
Die ethnozentrische Phase: Abwertung.....	62
Die ethnouniversalistische Phase: Universalismus.....	63
Die ethnorelativistische Phase: Relativismus.....	65
Fragebogen zur Interkulturellen Sensibilität (FIS).....	66
Statische Kennwerte des FIS.....	67
Ergebnisse der Studiengangs- und Semestergruppenvergleiche.....	68
Aussagekraft und Anwendungsfehler des »Fragebogens zur interkulturellen Sensibilität« (FIS).....	69
III. Fallbeispiele von Incomings	71
1. Einleitung	71
2. Übersicht	76
3. Fallbeispiele	79
Lateinamerika.....	79
Europa.....	95
USA.....	102
Asien.....	107
4. Zwei Interviews mit koreanischen Austauschstudierenden	112
IV. Fallbeispiele von Outgoings	118
1. Einleitung	118
2. Übersicht	120
3. Fallbeispiele	125
Lateinamerika.....	125
Asien.....	176
V. Literaturverzeichnis	196
Über die Autorinnen	199

Vorwort

Was für eine Reise! Björn schreibt aus Brasilien

Richtig anders als in Deutschland ist die Busfahrt. Man muss wild mit den Armen wedeln, wenn der Bus anhalten soll, und beim Aussteigen muss man an einer Leine ziehen! Nicht ganz so einfach, deswegen bin ich auch schon viele Wege wieder zurückgelaufen! Hier eine kurze Beschreibung von meiner Fahrt zu einem etwas außerhalb liegenden Strands an einem Sonntag:

Man muss dazusagen, dass der Sonntag bei den Brasilianern DER Strandtag ist und alles mit Sack und Pack und Kind und Kegel in Richtung Meer zieht. Da die meisten kein Auto haben, muss der Bus herhalten. Kostet 50 Cent. Da Aber gerade sonntags auch sehr viele Diebe unterwegs sind, habe ich nur das Nötigste dabei: Handtuch, Sonnencreme und ein Buch. Damit bin ich bereits an der Haltestelle eine große Ausnahme. Drei Familien drängeln sich im Schatten unter dem schmalen Dach. Drei brasilianische Familien. Das heißt, mit allem, was dazugehört, komme ich auf neun Köpfe pro Familie.

Nachdem drei Busse einfach vorbeifahren, weil sie überfüllt sind, frage ich einen kleinen, nett aussehenden älteren Herrn, der auch allein zu sein scheint, ob der Bus denn überhaupt Richtung Strand fährt. Er lacht und sagt: »Ja natürlich, aber erst fahren wir noch bei mir zu Hause vorbei.« – Fragezeichen breiten sich in meinem Kopf aus. Ich bin mir sicher, dass ich das jetzt nicht richtig verstanden habe und lache zurück.

Na endlich, der Bus kommt. Er sieht übrigens nicht so aus, wie bei uns, sondern ist nur halb so lang, besitzt keine Klimaanlage und eine kleine Schranke, damit auch jeder bezahlt. Ich habe mir geschickt einen Platz zwischen Familie I und II erschlichen, um überhaupt einsteigen zu können. Wir müssen erstmal zehn Minuten warten, bis Familie I das Geld zusammen hat; die Schranke verlangsamt das Ganze zusätzlich erheblich. Dann bin ich an der Reihe, hab leider kein Kleingeld und muss mit 20 Reais bezahlen. Der ohnehin schon total gereizte, Schweiß überströmte Schrankenmensch (es gibt dazu noch einen Fahrer) wird etwas giftig und gibt mir das komplette Restgeld in Münzen wieder. Ich passiere die Schranke und zwänge mich in den Gang. Alle Sitzplätze sind doppelt belegt und der Bus ist mit Sicherheit total überladen. Es scheint keinem etwas auszumachen. Familie II wurde übrigens komplett mit reingenommen, obwohl es eindeutig nicht passte. Ich bin nun

auch äußerst durchgeschwitzt (hatte kurzzeitig ein Kind auf dem Arm) und freue mich, als der Fahrer endlich Gas gibt. Aber wie. Ein Ruck geht durch den Wagen (alle kippen mehr oder weniger nach hinten), doch da es so eng ist, werde ich von einem großen, behaarten Mann gestützt (er hat selbstverständlich kein T-Shirt an). Es ist viel zu eng und so unglaublich heiß. Auch dass der Bus mit offener Tür fährt, macht es nicht besser! Über dem Fahrer hängt ein Schild: »Fahrer, auch Deine Kinder sind auf der Straße!« Entweder mag der Fahrer seine Kinder nicht oder er hat keine! In einem Affenzahn rast er durch die Stadt. Locker 60, 70! Ich kriege langsam ein wenig Panik, denn die Straßen sind sehr eng und holprig. Zwei Meter neben mir kann ich den Opa von vorhin erkennen: Er schwebt!! Er klemmt zwischen einer Frau und ihrem Mann. Seine Füße sind nicht mehr auf dem Boden, ich kann es genau durch die haarigen Beine von meiner Stütze erkennen. Sein Kopf liegt sanft gepolstert im Ausschnitt der Frau. Es scheint weder ihn, sie noch den Begleiter zu stören – es ist einfach normal! Schon ein bisschen komisch alles!

Problematisch ist auch das Aussteigen, denn Eingang ist auch gleichzeitig Ausgang. Es zwängen sich also immer wieder Leute von hinten nach vorn durch, bis man irgendwann selbst hinten angekommen ist. Ich stehe nun neben dem Opa, unsere Köpfe sind vielleicht fünf Zentimeter voneinander entfernt. Ich tippe auf drei Bier zum Frühstück oder zehn gestern Abend. Er ruft dem Fahrer über alle Köpfe etwas zu. Ich hab gar nicht versucht, es zu verstehen. Jedenfalls stoppt der Bus, setzt den Rückwärtsgang ein und fährt wieder zurück. Zirka 200 Meter. Dann biegen wir in einen kleinen Feldweg ein. Ich bezweifle, dass hier überhaupt mal irgendetwas gefahren ist – und wenn, mit Sicherheit kein voller Bus. Es geht auf und ab und nach zehn Minuten erreichen wir einen kleinen Hof. Wo sind wir? Der Opa zwingt sich durch den Bus, klopft dem Fahrer auf die Schulter und steigt aus. Er ist zu Hause. Wir haben ihn also gerade nach Hause gefahren. Ich kann es nicht glauben.

Wieder zurück auf der normalen Straße kann ich dann endlich das Meer sehen. Und nach einem weiteren merkwürdigen Stopp – der Fahrer hält an, geht zu einem Kiosk und kauft sich seelenruhig eine Flasche Wasser – sind wir endlich am Strand. Was für eine Reise!

Einleitung

Seit 14 Jahren lehre ich an der Hochschule Bremen interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Management. Abgesehen davon, dass ich natürlich hoffe, dass die Studierenden auch etwas von mir lernen konnten, habe auch ich sehr viel von ihnen gelernt. Es ist mir in all den Jahren nie langweilig geworden, die vielen Erlebnisse und Beispiele anzuhören, die mir berichtet werden und die wir in der Lehrveranstaltung gemeinsam interpretieren können. Da meine Kurse in englischer Sprache gehalten werden, kommen immer auch viele internationale Gaststudierende in die Lehrveranstaltung. Dies ermöglicht es dann, aktuelle Beispiele aus verschiedenen Ländern zu vergleichen und darüber zu diskutieren. Interkulturelle Begegnungen sind dazu da, dass man sich über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten auseinandersetzt. Für mich geht es weder darum, diese Unterschiede zu nivellieren, noch, sich in jeder Situation an fremde Sitten und Gebräuche anzupassen. Im interkulturellen Training versuche ich lediglich, ein Handwerkszeug zu vermitteln, das es ermöglicht, in der Interaktion die Absichten der »Fremden« besser zu verstehen und die eigenen Absichten auf eine wertschätzende Art verständlich zu machen.

Einige Erlebnisberichte von Studierenden möchte ich in diesem Buch mit meinen Lesern teilen. Sie handeln von den Auslandserfahrungen Bremer Hochschulstudierenden in Schwellenländern Asiens und Lateinamerikas. Die Fallgeschichten ausländischer Gaststudierender in Bremen bieten ausgleichend dazu einen spannenden Blick darauf, wie Studierende aus anderen Ländern uns Deutsche sehen.

Das Buch richtet sich sowohl an Studierende und deren Eltern, die ein Auslandssemester planen und gespannt darauf sind, was sie dort erwartet, als auch an Lehrende, die interkulturelle Fallbeispiele für Trainingssituationen suchen oder besser verstehen wollen, wie die Austauschstudierenden an deutschen Hochschulen zurechtkommen.

Die Studierenden, die in diesem Buch zu Wort kommen, studieren in der Fakultät Wirtschaft im Internationalen Studiengang Global Management (ISGM). Die erste Gruppe von Fallbeispielen bezieht sich auf Studierende, die für ein oder zwei Semester nach Bremen gekommen sind, um hier ein Auslandssemester oder -jahr zu absolvieren. Diese Studierenden kommen aus

aller Welt und berichten ihren deutschen Kommilitonen von den Unterschieden und Merkwürdigkeiten, die sie hier in Deutschland erlebt haben. Die zweite Gruppe von Fallbeispielen behandelt die vielfältigen Herausforderungen des Auslandsjahres der deutschen Studierenden. Im Studiengang Global Management sind sie sprachlich auf ihren einjährigen Auslandsaufenthalt in Schwellenländern vorbereitet worden und haben intensive interkulturelle Trainings erhalten. Die Fallbeispiele handeln von Erlebnissen im Studium, im Praktikum und im Alltagsleben.

In den beiden einleitenden Teilen wird ein wenig Hintergrundwissen vermittelt und der Rahmen beschrieben, in den die Fallbeispiele eingeordnet werden können.

Im ersten Teil geht es um eine Einführung in die interkulturelle Theorie. Einem Kapitel über den Kulturbegriff folgt eine kurze Einführung in die Kulturdimensionen und wie man sie als Handwerkszeug benutzen kann. Schließlich werden im dritten Kapitel einige wichtige Kompetenzen beschrieben, die hilfreich sind, um interkulturell kompetent zu handeln.

Der zweite Teil handelt von den Herausforderungen der Mobilität an Hochschulen. Nach einer Einführung in die internationale Strategie der Hochschule Bremen und der Fakultät Wirtschaft im Besonderen gibt meine Kollegin Katrin Nissel eine Übersicht über die unterschiedlichen Lehr- und Lernstile an Universitäten und klärt die Frage, wie sie das Leben von Studierenden und Dozenten beeinflussen können.

Anne Löhr präsentiert im darauffolgenden Kapitel die Ergebnisse einer Umfrage, die im Rahmen ihrer Diplomarbeit an der Hochschule und der Universität Bremen entstanden ist. Sie hat mit Hilfe eines für unsere Zwecke angepassten Tests von Milton Bennett die interkulturelle Sensibilität in einigen Studiengängen der Fakultät Wirtschaft gemessen. Sie konnte nachweisen, dass interkulturelle Trainings im Rahmen der Lehre der Hochschule, insbesondere im Zusammenhang mit einem längeren Auslandsaufenthalt, zu einer signifikant höheren interkulturellen Sensibilität führen.

Die Fallbeispiele im dritten Teil bilden das Herzstück dieses Buches. In den letzten Jahren habe ich Hunderte von Fallbeispielen zusammengetragen. Eine Auswahl zu treffen, fiel schwer. Die vorliegenden Geschichten sind von Anne Löhr und mir zusammengestellt und bearbeitet worden. Sie sind teilweise etwas gekürzt worden, sind aber ansonsten authentische Zeugnisse der Studierenden. An jedes Fallbeispiel ist eine kurze Interpretation angehängt.

Auch diese ist von den Studierenden selbst erstellt worden. Der Name der jeweiligen Autor/-innen wird nach jedem Fallbeispiel genannt. Die Fallbeispiele werden unterschieden in Begebenheiten, die Gaststudierenden in Deutschland aufgefallen sind, und Berichte von Deutschen Studierenden im Auslandsjahr.



Austauschstudenden/-innen in den USA.

I. Zum Verständnis von Interkultur

1. Unsere kulturelle Prägung

Wir alle haben durch die Umwelt, in der wir leben, und durch unsere spezifische Sozialisation bestimmte Muster des Denkens, Fühlens, Wertens und potenziellen Handelns ausgebildet, nach denen wir unser Leben organisieren. Kultur nimmt Einfluss darauf, wie wir (also eine Gruppe von Menschen) unser Leben organisieren und welche Problemlösestrategien wir anwenden. Kultur manifestiert sich in Geschichte, Politik, Wirtschaft, Kunst, Architektur, Lebensform, Werten, Religion, Brauchtum und in der Sprache eines Landes.

Kultur nach dem Modell der »Logischen Ebenen«¹

Der Kulturanthropologe Gregory Bateson hat entdeckt, dass es in Lern- und Kommunikationsprozessen natürliche Hierarchien gibt. Die Funktion jeder Ebene besteht laut Bateson darin, Informationen auf der darunterliegenden Ebene zu organisieren. Veränderungen auf einer höheren Ebene führen zwangsläufig zu Veränderungen auf den unteren Ebenen.²

Nach dieser Theorie hat Robert Dilts, einer der Begründer der NLP-Methode (Neurolinguistisches Programmieren), ein Modell zur Beschreibung von Lernen, Kommunikation und Wahrnehmung entwickelt, das er als »Modell der Logischen Ebenen« bezeichnet.³ Im NLP wird es zum Verstehen und Analysieren von Kommunikationsprozessen eingesetzt. Hier wird dieses Modell leicht modifiziert und auf die Strukturierung von Kultur angewendet.

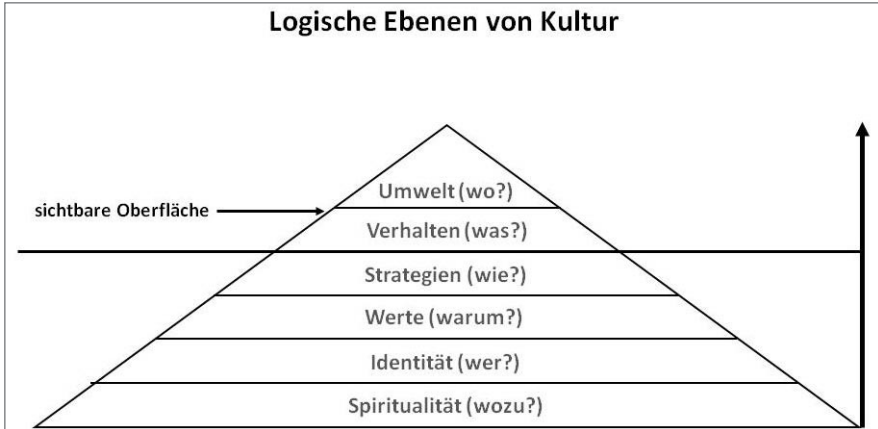
Kultur kann mit der Form eines Eisbergs verglichen werden. Nur die Spitze ist auf den ersten Blick sichtbar. Die darunterliegenden Schichten erschließen sich dem »Besucher« eines fremden Landes erst nach und nach. Sie manifestieren sich auf verschiedenen Ebenen logischer Ordnung. Die tiefer liegenden Ebenen beeinflussen die darüberliegenden und umgekehrt.

Wenn wir in ein fremdes Land kommen, sehen wir zunächst die sichtba-

1 Dieses Modell wurde auch beschrieben in: Berninghausen, J.; Hecht-EI Minshawi, B., 2009: S. 27 ff.

2 Vgl. Bateson, G., 1985: S. 45 ff.

3 Vgl. Dilts, R. B., 1997: S. 188 ff., und O'Connor, J.; Seymour, J., 1997: S. 132 u. 133.



re Umwelt. Die Bauten sehen anders aus als gewohnt, das Klima ist unterschiedlich, die Menschen sind anders gekleidet. Dann stellen wir fest, dass sich die Menschen anders verhalten als in der Heimat. Nach einer Weile erkennen wir vielleicht auch besondere Regeln und Strategien, die Menschen entwickelt haben, um ihren Alltag in ihrer besonderen Weise zu bewältigen. Erst wenn wir tiefer in die Kultur eines Landes eintauchen, können wir erkennen, wie stark Verhalten und Strategien wiederum von Wertesystemen und einem spirituellen Kontext geprägt werden, die den Verhaltensstrategien ihren besonderen Sinn geben.

Die Strukturierung von Kultur in logischen Ebenen zeigt, wie die einzelnen Ebenen miteinander verwoben sind und sich aufeinander beziehen.

Wir sind geprägt durch religiöse und philosophische Grundwerte, die seit Jahrhunderten die ethischen Prinzipien einer jeden Kultur geformt haben (**Ebene der Spiritualität**). Kultur manifestiert sich aber auch in der Identität eines Menschen (**Ebene der Identität**). Diese kulturelle Identität gründet sich auf Glaubens- und Wertesysteme, die bestimmen, was wir für gut und richtig halten (**Ebene der Werte**). Werte wirken darauf ein, welche Strategien und Regeln wir zur Bewältigung unseres Alltags anwenden (**Ebene der Strategien**). Diese Haltungen und Regeln schlagen sich dann im Verhalten nieder (**Ebene des Verhaltens**), mit dem wir auch unsere Umwelt prägen (**Ebene der Umwelt**). Die Umwelt nimmt aber andererseits umgekehrt (z. B. durch klimatische Bedingungen) Einfluss auf das Verhalten, auf die Entwicklung bestimmter Fähigkeiten oder die Herausbildung bestimmter Lebensformen.

Nachfolgend werden diese Ebenen im Einzelnen beschrieben:

- **Umwelt** ist nach diesem Modell alles äußerlich Wahrnehmbare, unsere Umgebung (Wo leben wir?). Hierzu gehören Klima, Landschaft, Architektur, Erscheinungsbild und Wirkung einer Umgebung, wie z. B. auch Bevölkerungs- und Verkehrsdichte. Man kann auch die von Geert Hofstede beschriebenen Symbole dieser Ebene zuordnen: Demnach finden sich auf der »Umweltebene« Worte, Bilder, Objekte, die eine bestimmte Bedeutung haben, Kleidung, Haartracht, Markennamen, Flaggen und Statussymbole.
- **Verhalten** besteht in diesem Modell aus den konkreten Handlungen, die wir ausführen (Was tun wir?). Ist die Mehrheit der Menschen in unserer Umgebung kommunikativ, distanziert, emotional, eher neutral, welche Sprachen sprechen sie, wie gehen sie miteinander um? Diese Ebene beschreibt zwar Verhaltensweisen, erklärt aber noch nicht die dahinterliegenden Regeln.
- **Strategien** sind nach diesem Modell Regeln, allgemeine Fertigkeiten oder ungeschriebene Gesetze, die wir in unserem Leben befolgen und benutzen, um das Leben zu bewältigen (Wie regeln wir unseren Alltag?). Diese Ebene ist eng mit der Ebene des Verhaltens verknüpft und kann nicht immer leicht von ihr getrennt werden. Doch während auf der Verhaltensebene nur beobachtet wird, was geschieht, wird das Verhalten einer anderen Kultur erst nachahmbar, wenn wir die zugrunde liegenden Regeln kennen. Welche Rituale und Gewohnheiten gibt es? Zu den Ritualen gehören beispielsweise auch Formen des Grüßens, der Ehrerbietung und soziale, religiöse Zeremonien. Auf ähnliche Weise kann man auch Verhaltenspraktiken innerhalb einer Familie oder innerhalb eines Betriebes beschreiben. Berufliche Zeremonien können z. B. Jubiläen sein, Gewohnheiten, die morgendliche Begrüßung, die Kommunikationsformen untereinander etc.
- **Glaubenssätze und Werte** beeinflussen unsere Interpretation der Realität und damit unser Handeln und Verhalten. Was wir für richtig oder falsch halten, wird durch Werte geprägt (Warum halten wir Dinge für richtig oder falsch?). Erst wenn wir die Beweggründe und die dahinterliegende Logik für Handlungen kennen, können wir ein tieferes Verständnis für eine Kultur entwickeln. Für die meisten Menschen sind Werte wie Nächstenliebe, Respekt, Ehrlichkeit, Höflichkeit von Bedeu-

tion, allerdings kann hier auch die Rangfolge variieren. Dieselben Werte können zudem von Kultur zu Kultur unterschiedlich interpretiert werden. Während in manchen Kulturkreisen Höflichkeit vor Ehrlichkeit rangiert, ist für andere Ehrlichkeit das höchste Gut. Selbst die Werte der eigenen Kultur sind nicht immer leicht zu identifizieren. Die Kulturdimensionen können hier gute Hilfestellungen geben. Oft kann man auch über bekannte Sprichwörter wichtige Werte der Kultur erkennen.

- **Identität** beschreibt, wie der Mensch sich selbst definiert (Wer bin ich?). Für die Beschreibung von Kultur ist diese Ebene bereits gegeben (Franzose, Italiener oder Europäer, Asiaten etc.). Wir benutzen hier das Konstrukt der kulturellen Identität und blenden für den Lerneffekt im Training für einen Moment alle anderen Persönlichkeitsmerkmale oder kulturellen Muster aus.
- **Spiritualität** formt die Existenzgrundlage unseres Lebens: Was ist der Sinn unseres Lebens (Wozu sind wir auf dieser Erde)? Hiermit sind entweder religiöse Haltungen gemeint oder philosophische Grundüberzeugungen.

Wie sieht die gegenseitige Beeinflussung dieser verschiedenen Ebenen aus?

In einem Land, in dem der Glaube stark verbreitet ist, dass jeder Mensch eine vom Schicksal bestimmte Aufgabe zu erfüllen hat, zählen Ehrgeiz und Fleiß weniger als z. B. in den USA, wo nach dem Motto gelebt wird: »Jeder ist seines Glückes Schmied« und »Alles ist möglich«. Dort, wo die Gemeinschaft an erster Stelle steht, ist Konkurrenz kein erwünschtes Verhalten. Eine Kultur, die sich nach protestantischen Werten richtet, wird regeltreuere Menschen hervorbringen als eine vom Katholizismus geprägte, wo Sünden in der Beichte vergeben werden.

In einem fremden Land, in dem man zunächst einmal nur die Spitze des Eisbergs versteht, neigt man dazu, das fremde Verhalten mit seinen eigenen Wertmaßstäben zu beurteilen. Doch hierbei kann es leicht zu Fehlinterpretationen kommen, denn die eigenen Werte sind nur im Hinblick auf Strategien und das Verhalten innerhalb der eigenen Kultur stimmig. Die Verhaltensweisen und Regeln fremder Kulturen können nur mit deren eigenen Wertmaßstäben betrachtet und verstanden werden.

Wer in seiner Erziehung als Strategie gelernt hat, dass es ein Zeichen von Höflichkeit ist, andere Menschen offen anzusprechen, wird diejenigen als unhöflich empfinden, die sich vor anderen verschließen. Dabei wollen diese ihrerseits möglicherweise höflich sein, indem sie andere nicht »bedrängen«.

Vertreter von Kulturen, die gelernt haben, ihre Gefühle offen zu zeigen, werden ein Lächeln möglicherweise als Ausdruck von Fröhlichkeit interpretieren, obwohl das Gegenüber vielleicht nur lächelt, weil es aus Rücksicht vor den anderen seine wahren Gefühle nicht zeigen will.

Logische Ebenen im Vergleich Deutschland - Brasilien

kalt, sauber, grau, wenig Menschen	↑	Umwelt	warm, tropisch, laut, voll
distanziert, pünktlich, direkt		Verhalten	starker Körperkontakt, lautes Sprechen, Gestikulieren, indirekt
Regeltreue, Planung, Organisation, Beherrschung, Einseitigkeit		Strategien	Improvisation, Flexibilität, „Jeitinho“, starke Personalisierung
Ehrlichkeit, Individualismus, Gleichheit, Demokratie		Werte	Familie, Freundschaft, Gemeinschaftssinn, Stolz
deutsch		Identität	brasilianisch
Christlich: katholisch+protestantisch		Spiritualität	römisch-katholisch, spiritistisch

Wenn man, wie im Schaubild oben gezeigt, aus einer Kultur kommt, in der Familie und Gemeinschaftsleben zu den wichtigsten Werten gehören, wird man das distanzierte und direkte Verhalten der Deutschen leicht als kalt empfinden. Andersherum wird man mit einer verinnerlichten Regeltreue und einer Vorliebe für Planung vielleicht Schwierigkeiten mit südamerikanischem Improvisationstalent und dem Umgehen von Regeln haben. Ein individualistisch geprägter Mensch wird sich eventuell auch an ständigem Körperkontakt und dem engen Zusammenleben in anderen Kulturen stören.

Im oberflächlichen Verhalten kann man sich an eine neue Kultur schneller anpassen. Viel schwerer ist es, die eigenen grundsätzlichen Werte zu verändern bzw. Werte der »anderen« Kultur nachzuvollziehen und ggf. anzunehmen. Deshalb besteht die Kunst eines interkulturell kompetenten Umgangs darin, die der fremden Kultur innewohnende Logik zu verstehen und zu respektieren, ohne die eigenen Werte aufzugeben.

Kultur als ein sich ständig wandelnder Prozess

Aus der Ethnologie stammt die Sichtweise von Kultur als einem dynamischen, sich ständig wandelnden Prozess.⁴ Begriffe wie »Transkulturalität« beschreiben einen Prozess der Verflechtung und Vermischung von verschiedenen Kulturen im Zeitalter der Globalisierung. In Folge von Migrationsprozessen verwischen zunehmend die Grenzen zwischen eigener und fremder Kultur. Wir sind zu »kulturellen Mischlingen« geworden, schreibt Welsch⁵.

Kultur ist naturgemäß Veränderungsprozessen und vielfachen Fremdeinflüssen unterworfen. Es ist Menschen relativ schnell möglich, Verhaltensweisen zu verändern, Urteile zu revidieren und sich anderen Normen und Regeln anzupassen. Die dahinterliegenden Werte und Glaubenssätze, die uns geprägt haben, die bestimmen, was wir für gut und böse, richtig und falsch halten, sind allerdings tatsächlich nur schwer und in langsamen Prozessen veränderbar. Oft haben daher Wertvorstellungen und Rollenideale einer Gesellschaft mit der realen, aktuellen Lebenswelt auf den ersten Blick nur wenig zu tun.

Rollenideale schaffen Leitkulturen, die vorgeben, welches Verhalten in einer Gesellschaft unterstützt oder sanktioniert wird. So beschreiben Trainingsteilnehmer aus Asien oder Afrika oft Konflikte zwischen ihrer noch sehr kollektivistischen, gemeinschaftsorientierten Gesellschaft und ihren persönlichen, eher individualistischen Zielen oder Forderungen nach mehr Gleichberechtigung in einer hierarchischen, patriarchalischen Gesellschaft.

Gut sichtbar wird die Diskrepanz zwischen Rollenideal und Wirklichkeit auch am Beispiel der Geschlechterrollenerwartung. Obwohl längst nicht mehr mit unserem tatsächlichen Leben kongruent, leben stereotype »Geschlechterbilder« als positives oder negatives Vorbild in unseren Köpfen weiter. Jeder hat eine Vorstellung davon, was typisch weiblich oder typisch männlich ist, auch wenn sich in unserer Gesellschaft nur die wenigsten mit diesen engen Rollenzuschreibungen identifizieren.⁶

Multiple kulturelle Prägungen

Kulturelle Zuordnungen sind äußerst komplex, wird doch die kulturelle Prägung eines Menschen nicht nur von seiner ethnischen oder nationalen Herkunft bestimmt. Der Diversity-Ansatz erweitert demnach die Beschrei-

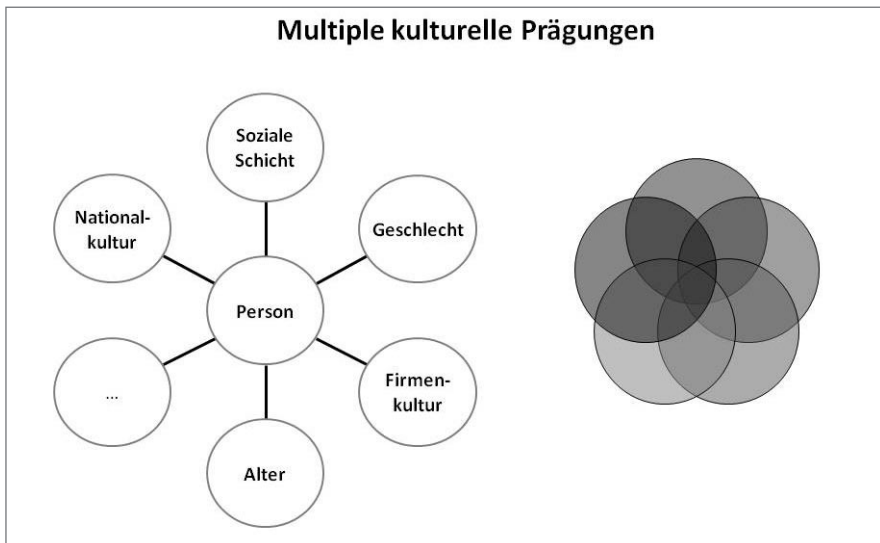
4 Vgl. Moosmüller, A., 2000: S. 24.

5 Vgl. Welsch, W., 1995: S. 1–3.

6 Siehe dazu auch Berninghausen, J., 2004, S. 90 f., und Berninghausen 2006.

bung kultureller Differenzen um weitere Kategorien, wie z. B. soziale Klasse, Religion, Alter, Geschlecht oder sexuelle Orientierung, die sich auch im europäischen Antidiskriminierungsgesetz und dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) widerspiegeln. Nach Cox und Beale⁷ ist Diversity ein »Mix« aus Menschen innerhalb eines Sozialsystems, die eine erkennbar unterschiedliche, sozial relevante Gruppenzugehörigkeit innehaben.

Jeder Mensch gehört gleichzeitig einer ganzen Reihe von Kulturgruppen und Kollektiven an. Damit besteht jeder aus einer Mischung verschiedener »mentaler Programmierungen«. Welche davon in den Vordergrund treten, ist kontextabhängig und wird oftmals erst über die Konfrontation mit dem »Fremden« erfahren. So kann es sein, dass sich Personen im Ausland stärker über ihre nationale Kultur definieren als in der Heimat, dass ihre Identifikation als Mann oder Frau in einer Beziehung stärker hervortritt oder eine religiöse Zugehörigkeit als politisches Instrument im Kampf gegen Bevormundung an Bedeutung gewinnt.



Definiert man Kultur in diesem Sinne, ist unsere kulturelle Identität nicht nur einem ständigen Wandel unterworfen, sondern auch ein Geflecht

⁷ Cox, T. und Beale, R. L. 1997, S. 32.

von vielfältigen kulturellen Prägungen, die ineinander verwoben sind. So können zum Beispiel Menschen aufgrund unterschiedlicher Nationalitäten zwar in vielen Bereichen verschieden sein, durch ihre Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, einer Altersgruppe, einer Berufsgruppe oder einer sozialen Schicht aber dennoch kulturelle Ähnlichkeiten aufweisen, die über nationale Grenzen hinweggehen.⁸

Tatsächlich sind kulturelle Übereinstimmungen meist viel größer als ihre Abweichungen. Allerdings neigen Menschen dazu, besonders in Konfliktsituationen die Extreme eines anderen Kulturprofils stark zu betonen.

Bei jedem interkulturellen Kontakt begegnen sich unterschiedliche Individuen und nicht ausschließlich Vertreter bestimmter Kulturen. Kulturelle Verallgemeinerungen sind insofern problematisch, als sie zwar in der Tendenz richtig sein mögen, jedoch bezogen auf die individuelle Situation nie wirklich stimmen.

Wenn Kultur wandelbar und vielschichtig ist, wie kann man dann kulturelle Eigenschaften verallgemeinernd darstellen?

Wenn man das Wissen um kulturelle Vermischungen konsequent übertragen würde, können kulturvergleichende Studien immer lediglich Momentaufnahmen beschreiben und Menschen nur als Individuen und nicht mehr als Vertreter bestimmter Kulturen angesehen werden. Gleichzeitig ist es eine Tatsache, dass kulturelle Differenzen real erfahren werden. Menschen fühlen sich unterschiedlichen Gruppen zugehörig, identifizieren sich mit ihnen oder grenzen sich ab von den idealtypischen Rollenmustern dieser Kulturen.

Das Wissen um diese unterschiedlichen Werthaltungen und Rollenerwartungen kann dazu beitragen, die Bildung von unreflektierten »Vor-Urteilen« in der Begegnung mit fremden Menschen zu verhindern. Nur wenn man weiß, warum Menschen aus anderen Kulturen in bestimmter Weise handeln und kommunizieren, kann man ihr Tun nachvollziehen und angemessen darauf reagieren. Dabei ist es wichtig, im Auge zu behalten, dass es sich hier nur um Konstrukte handelt, die, selbst wenn sie einen wahren Kern besitzen, immer nur eine Tendenz und nie die Realität ausdrücken können.

In der praktischen Vermittlung von interkultureller Kompetenz ist es notwendig, kulturelle Verallgemeinerungen zu nutzen, um handlungsfähig zu

8 Siehe dazu auch Berninghausen, J., 2004, S. 90 f., sowie Berninghausen, J., 2006, und Berninghausen, J.; Hecht-El Minshawi, B., 2009: S. 26 f.

werden. So können Probleme leichter erkannt und Lösungsstrategien entwickelt werden.

2. Was sind Kulturdimensionen?

In der Kulturanthropologie haben Wissenschaftler/-innen versucht, Kategoriensysteme zu finden, nach denen unterschiedliche Wertesysteme und Verhaltensmuster eingeordnet werden können. Drei der bekanntesten Forscher auf diesem Gebiet sind Edward T. Hall⁹, Geert Hofstede¹⁰ und Fons Trompenaars¹¹. Sie haben in den 1950er- (Hall), 1970er- (Hofstede) und 1980er-Jahren (Trompenaars) kulturelle Unterschiede klassifiziert – so genannte Kulturdimensionen – und hieraus ein Erklärungsmodell für Missverständnisse im interkulturellen Austausch entwickelt. Aktuellere Ergebnisse auf dem Gebiet des interkulturellen Vergleichs in der Wirtschaft bietet die GLOBE-Studie¹² (veröffentlicht 2007), die in den 1990er-Jahren durchgeführt wurde und sich teilweise auf oben genannten Wissenschaftler beruft. Diese groß angelegte Untersuchung bezieht sich in erster Linie auf Management und Führungsverhalten.

Die Dimensionen beschreiben jeweils zwei Pole eines Spektrums, in dessen Spannungsfeld menschliche Entscheidungen getroffen werden. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen gerade in Konfliktsituationen dazu neigen, sich gemäß ihrer jeweiligen kulturellen Prägung und der verinnerlichten Wertvorstellungen zu verhalten.

Hofstede und Trompenaars haben ihre Kulturdimensionen mit groß angelegten Studien in vielen verschiedenen Ländern untermauert und die länderspezifischen kulturellen Ausprägungen damit beschrieben. Auch wenn bis heute gern auf die Ergebnisse dieser Untersuchungen zurückgegriffen wird, sind die Kulturbeschreibungen von Hall, Hofstede, Trompenaars, aber auch der aktuellen GLOBE-Studie mit Vorsicht zu genießen, da sie stark verallgemeinern und zudem schnell veraltet sind und damit die Entwicklung und den Wandel von Kultur vernachlässigen. Betrachtet man sie allerdings in ihrer zeitlichen Gebundenheit, können sie dazu beitragen, Tendenzen kultureller Unterschiede zu beschreiben.

9 Hall.

10 Hofstede.

11 Trompenaars.

12 Globe.

Nichtsdestotrotz sind die Kulturdimensionen als solche ein hervorragendes Instrument, um eigene kulturelle Werthaltungen zu ergründen und »eigenes« und »fremdes« Verhalten zu erkennen und zu verstehen. Zum Teil greifen die Dimensionen auf ältere, in einem anderen Zusammenhang entwickelte sozialwissenschaftliche Handlungstheorien von Talcott Parson¹³ sowie Kluckhohn und Strodtbeck¹⁴ zurück. Sie beschreiben kulturelle Aspekte im Umgang mit Problemen des Alltags wie des Berufslebens.

Will man mit Kulturdimensionen arbeiten, ist es wichtig zu beachten, dass es hierbei weniger um das tatsächliche Verhalten Einzelner geht als um positive oder negativ sanktionierte gesellschaftliche Werte. Diese verändern sich meistens sehr viel langsamer als das reale Verhalten, das relativ schnell an aktuelle Gegebenheiten angepasst werden kann. Ein Beispiel: längst nicht alle Menschen in Indonesien sind ausgeglichen, freundlich und ruhig. In bestimmten Situationen wie zum Beispiel im Verkehr sind sie dies sogar überhaupt nicht. Wenn man einen Indonesier allerdings fragen würde, wie das Ideal eines vorbildlichen Mannes aussieht, würde er mit großer Wahrscheinlichkeit genau diese Eigenschaften nennen. Auch sind längst nicht alle Deutschen pünktlich, Unpünktlichkeit wird jedoch gesellschaftlich generell negativ bewertet und die meisten haben ein Unrechtsbewusstsein, wenn sie unpünktlich sind.

Kulturdimensionen nach Edward T. Hall

Die Anthropologen Edward T. und Mildred Hall führten ihre ersten Untersuchungen in den 1950er-Jahren gemeinsam durch. Ihr Forschungsinteresse galt damals besonders den paraverbalen (durch die »Art des Sprechens« wirksame) und raum-zeitlichen Aspekten der Kommunikation. Diese kulturbedingten Muster in Sprache und Zeitverständnis gaben in der interkulturellen Interaktion Halls Ansicht nach nämlich mehr Verhaltenssicherheit als die bis zu diesem Zeitpunkt ausschließlich vermittelten allgemeinen Kenntnisse über die jeweilig fremde Landeskultur. Danach entwickelte Edward T. Hall folgende drei Dimensionen:¹⁵

13 Parson T., 1951.

14 Kluckhohn, R., und Strodtbeck, F.L., 1961.

15 Hall, E. t., 1981.