

Weiterbildender Masterstudiengang
»Bildung und Nachhaltigkeit«

Leseprobe
Fernstudienlehrbrief

Sylvia Esser
Interkulturelles Lernen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Interkulturelles Lernen

Sylvia Esser

Impressum

Herausgeber:
Universität Rostock
Wissenschaftliche Weiterbildung
2015

Erarbeitet von:
Sylvia Esser
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Übergänge in Ausbildung und Beruf

Druck: ITMZ

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Einleitung	7
1 Kultur	8
1.1 Definitionen und Kulturbegriff.....	9
1.2 Kulturmodelle	16
1.2.1 Sichtbare und unsichtbare Dimensionen von Kultur	16
1.2.2 Modelle zur Erfassung kultureller Unterschiede.....	20
1.3 Ein kritischer Blick: Problemfelder und Perspektiven.....	29
2 Multikulturalität – Interkulturalität – Transkulturalität.....	33
2.1 Multikulturalität	34
2.2 Interkulturalität.....	35
2.3 Transkulturalität.....	41
2.4 Interkulturelle Bildung und Pädagogik in Deutschland.....	44
2.4.1 Bedeutung der Interkulturalität für Bildung und Erziehung.....	45
2.4.2 Akzeptanz von Heterogenität in der diversitätsbewussten Pädagogik – Konturen und Ziele einer interkulturellen und diversitätsbewussten Pädagogik.....	49
3 Identität und Interkulturalität	51
3.1 Kultur, Konstruktion und Identität	51
3.1.1 Enkulturation und Akkulturation.....	51
3.1.2 Die Relevanz von Interaktion und Deutungsmustern.....	52
3.1.3 Individuelle und kollektive Identitäten.....	53
3.2 Modelle: Akkulturationsverläufe und -formen in interkulturellen Situationen.....	56
3.2.1 Kulturschock und Akkulturation nach OBERG	57
3.2.2 Die 4 Akkulturationsstrategien nach BERRY	59
3.3 Pictures in our Heads: Stereotype Fremd- und Selbstbilder	61
3.4 Stereotype in den Medien	65
4 Interkulturelle Kompetenz.....	76
4.1 Teilkompetenzen interkultureller Kompetenz nach ERLL & GYMNIICH	77
4.2 Erwerb interkultureller Kompetenz: Interkulturelles Lernen	79
4.3 Interkulturelle Kompetenz in der sozialen Arbeit	84
5 Literaturverzeichnis	93
6 Abbildungsverzeichnis.....	99
7 Tabellenverzeichnis	100

VORWORT

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

interkulturelles Lernen und der Erwerb interkultureller Kompetenzen stellen aktuelle und intensiv diskutierte Themenbereiche in den Geisteswissenschaften und diversen weiteren wissenschaftlichen Disziplinen (beispielsweise der Linguistik oder den Wirtschaftswissenschaften) dar.

Insbesondere die in den 1990er Jahren beginnende ökonomische Globalisierung und Internationalisierung haben zu einem veränderten Anforderungsprofil in den verschiedensten Berufsfeldern geführt. Interkulturell kompetentes Handeln zählt in den meisten Berufsfeldern, neben den fachlichen Kompetenzen, zu einer der wichtigsten überfachlichen Qualifikation bzw. Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts. Sie ist sowohl für Manager und Managerinnen in internationalen Geschäftsbeziehungen relevant als auch für die Tourismusbranche, die Entwicklungshilfe oder (international) politischen Beziehungen und Kooperationen sowie für Personalreferentinnen und -referenten und natürlich insbesondere für Lehrkräfte und Pädagoginnen und Pädagogen in den Bereichen Jugend- und Erwachsenenbildung.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Globalisierung, Internationalisierung und Migrationsbewegungen sind auch an das Bildungswesen und somit auch an die Bildungsinstitutionen neue Herausforderungen gestellt. Sowohl in den Schulen als auch an den Universitäten sowie in den außerschulischen pädagogischen Handlungsfeldern (z.B. der außerschulischen Jugendförderung) wird interkulturell kompetentes Handeln notwendig. Dieses Erfordernis liegt in der Tatsache begründet, dass pädagogische Handlungsfelder und -situationen durch kulturelle Vielfalt und Heterogenität konstituiert sind. Darüber hinaus fordert die Erziehung, Bildung und Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die zunehmend in globalisierten Kontexten ihre Berufs- und Lebenszusammenhänge gestalten, die Vermittlung interkulturell kompetenten Handelns.

Natürlich sind die Themengebiete, mit denen wir uns in diesem Lehrbrief beschäftigen werden, wie viele andere Lehr- und Lernfelder in Theorie und Praxis ebenfalls, sehr umfangreich. Teilweise existieren in der Fachliteratur unzählige und unterschiedliche Definitionen und Grundhaltungen, um Begriffe und Zusammenhänge darzustellen. Teilweise wird zudem, insbesondere in den erziehungswissenschaftlichen Diskursen, Kritik an Begrifflichkeiten geübt, die für uns mittlerweile ständig und überall präsent sind. Man denke hier beispielsweise an die, viel beworbenen, interkulturellen Kompetenztrainings.

Dieser Lehrbrief hat allerdings nicht zum Ziel, Begrifflichkeiten oder Lehr- und Lernziele unterschiedlicher Fachdisziplinen als komplett richtig oder absolut falsch darzustellen. Vielmehr ist das zentrale Ziel dieses Lehrbriefes, eine Unterstützung zur Sensibilisierung bezüglich der weit gesteckten Themenbereiche Interkulturalität und interkulturelle Handlungskompetenz (auch hier könnten wir diskutieren, wer eigentlich wann und warum besonders kompetent ist) zu geben. Aus diesem Grunde werden Schwerpunkte unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen berücksichtigt. So kann es beispielsweise sein, dass Sie Zitate oder Paraphrasen aus den Geisteswissenschaften in einem Kapitel finden, in dem ebenfalls Vertreterinnen und Vertreter aus den Betriebs- oder Wirtschaftswissenschaften mit ihren Erläuterungen berücksichtigt werden. Auch werden teils „klassische“ erziehungswissenschaftliche Ansätze mit eher soziologisch konnotierten Erklärungsansätzen gekoppelt bzw. um diese erweitert. Im Sinne einer ganzheitlichen Bildungsidee ist dieser Lehrbrief somit interdisziplinär ausgerichtet. Nichtsdestotrotz können aufgrund der Komplexität des Themenbereiches nicht alle Schwerpunkte und Konzepte vollumfänglich dargestellt werden. Das hätte mit Sicherheit den Rahmen dieses Lehrbriefes gesprengt und wäre auch für die intendierten Lernziele eher kontraproduktiv gewesen.

Ich hoffe aber, dass ich mit der Auswahl und Kombination der Themenbereiche eine thematische Vielfalt erreichen

konnte, die Ihnen einerseits einen Einstieg in eine ganzheitliche Perspektive ermöglicht, Sie zum Weiterlesen und -denken animiert und Ihnen auch die Möglichkeit gibt, Ihre eigenen Interessenschwerpunkte und thematischen Vorlieben auszubauen und in Ihre weiteren praxisbezogenen Tätigkeiten einzuflechten.

Als Tipp für eine kurzweilige und spannende Lesezeit möchte ich an dieser Stelle das Feedback der „Testleserinnen und -leser“ weitergeben, dass Kapitel 1 anscheinend mit einer erworbenen Reflexionsfähigkeit aus den Folgekapiteln bei einem zweiten Lesedurchgang nochmals durch eine „neue Brille“ gelesen werden kann. Zögern Sie also nicht, wenn Ihnen bei Ihrem ersten Lesedurchgang einige Kontexte im 1. Kapitel noch schwierig erscheinen – der rote Faden mit Rückkoppelungsmöglichkeiten findet sich ebenfalls im weiteren Verlauf der folgenden 3 Kapitel wieder, so dass Sie neue Zusammenhänge ohne Weiteres erschließen können.

Sofern der Lehrbrief Ihnen also, zusätzlich zum Erwerb weiterer Fachkenntnisse, die Möglichkeit der (Selbst-)Reflexion, der (mehrdimensionalen) Perspektiverweiterung sowie neue Anregungen für anwendungsrelevante Handlungsmöglichkeiten vermittelt, haben Sie sehr viel erreicht, auf dem, nicht immer leicht zu navigierenden, Weg des lebenslangen interkulturellen Lernens.

Weiterhin eine gute und gelingende berufliche Praxis!

Herzlichst,



EINLEITUNG

Im ersten Kapitel werden zunächst Begriffsbestimmungen, Diskussionslinien und unterschiedliche Perspektiven bezüglich des komplexen Themenbereichs Kultur vorgestellt. Eine interdisziplinäre Auswahl von Definitionen zeigt die Vielfältigkeit der Interpretationen auf, die mit dem Begriff einhergehen und verweist auf wichtige Vertreterinnen und Vertreter der Fachdiskurse. Der Fokus liegt zudem auf der Darstellung unterschiedlicher, prominenter Kultur(kontrastiver)modelle mit individualpsychologischen und interkulturellen Konnotationen, an die eine kritische Erörterung anschließt. In diesem Kontext werden die zentralen Merkmale nationalkultureller Formationen erarbeitet: Dynamik, Hybridität und Heterogenität. Im zweiten Kapitel wird eine theoretische Einführung in die Konzepte Multikulturalität, Interkulturalität und Transkulturalität gegeben. Unterschiede und Zusammenhänge werden verdeutlicht und ein Exkurs beschäftigt sich mit den Inhalten der britischen Cultural Studies. Des Weiteren wird die Bedeutung von Interkulturalität in der Erziehungswissenschaft anhand von Periodisierungsmodellen und Paradigmenwechsel nachgezeichnet. Daran anknüpfend werden Konturen und Ziele einer interkulturellen und diversitätsbewussten Pädagogik skizziert, wobei Perspektiven und Termini des aktuellen Fachdiskurses erläutert werden.

Im anschließenden dritten Kapitel wird das Thema Identität und Interkulturalität beleuchtet. Ein Fokus wird auf die Thematisierung von sogenannten kollektiven Identitäten gelegt, wobei der Exkurs: Sozial konstruierte Fremdbilder und politische Identitäten einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Weitere Themen des Kapitels sind die Erläuterungen zum „Kulturlernen“ (Enkulturation, Akkulturation) und die Darstellungen unterschiedlicher Akkulturationsmodelle. Zudem wird der Themenbereich Stereotype und Vorurteile, inklusive deren Funktionen und Wirkungsweisen, auch im medialen Kontext, ausführlich erläutert.

Im letzten Kapitel erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Anforderungsprofilen interkultureller Kompetenz in beruflichen Handlungsfeldern, wobei hier eine Unterscheidung in drei relevante Teilkompetenzen vorgenommen wird. Es werden unterschiedliche Lernmodelle (Phasenmodell und Prozessmodell) vorgestellt und um ein mehrdimensionales Interpretationsmodell mit dem Schwerpunkt der Relevanz von interkultureller Kommunikation ergänzt. Vor, während oder nach den einzelnen Teilkapiteln finden Sie zudem Anregungen, Selbsttests und Arbeitsaufgaben, die die individuellen Lern- und Reflexionsprozesse gut unterstützen können bzw. Ihnen bei der Strukturierung des Wissenserwerbs helfen werden. Beispiele und ausgewählte Zitate aus der beruflichen Praxis sollen zudem die Aneignung einer ganzheitlichen Sichtweise und Perspektiverweiterung unterstützen und einen leichteren Transfer in die berufliche Praxis ermöglichen.

1 Kultur

Selbsttest

Bitte denken Sie nach – Mit welchen Kriterien würden Sie Kultur definieren. Bitte selektieren und gewichten Sie nach Ihren persönlichen Prioritäten: Punkte von 1 (niedrig) – maximal 10 (hoch)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> gilt gemeinsam für eine Gruppe | <input type="checkbox"/> ist dynamisch, flexibel und vielfältig |
| <input type="checkbox"/> gelernt | <input type="checkbox"/> Literatur, Kunst, Theater |
| <input type="checkbox"/> vererbt | <input type="checkbox"/> Lebenswelten |
| <input type="checkbox"/> homogen | <input type="checkbox"/> kollektives Wissen |
| <input type="checkbox"/> Nation | <input type="checkbox"/> gleicht einer Kugel |
| <input type="checkbox"/> das Gegenteil von Natur | <input type="checkbox"/> Zeichen, Symbole |
| <input type="checkbox"/> ist nicht wandelbar | <input type="checkbox"/> Soziales Gebilde |
| <input type="checkbox"/> entsteht historisch | <input type="checkbox"/> Werte, Normen, Konventionen |
| <input type="checkbox"/> durch Kommunikationsprozesse bestimmte kollektive Vorstellungen | |

Bitte schreiben Sie die Kriterien auf, die Sie nicht ausgewählt haben. Achten Sie bei der Bearbeitung des Lehrbriefes ganz besonders auf die Erläuterungen zu diesen Stichworten. Sie können Ihre Prioritätenliste zu späteren Zeitpunkten auch wieder verändern, falls Sie neue Anregungen erhalten haben.

Bitte überlegen Sie noch, welcher Satz eher zutrifft:

- In Gesellschaften gibt es Kulturen
- Gesellschaften sind Kulturen

Bitte finden Sie Wörter, die den Begriff Kultur beinhalten, z.B.: Unternehmenskultur, Freizeitkultur, kultig, kultiviert etc. Wie viele Wörter fallen Ihnen ein?

1.1 Definitionen und Kulturbegriff



Abbildung 1: Zentrale Definitionen in einer interdisziplinären Übersicht

Was ist eigentlich Kultur? Es ist gar nicht so leicht, eine eindeutige Antwort auf diese Frage zu bekommen; eine erste Assoziation mit dem Gegensatzpaar Natur vs. Kultur liegt nahe. Wer eine eindeutige Begriffsdefinition von Kultur erwartet, der wird wahrscheinlich enttäuscht sein, denn „den“ allgemein gültigen Kulturbegriff gibt es nicht. Im Zuge von Migration, Globalisierung und wachsender Internationalisierung sowie des **Cultural Turn** (Kulturelle Wende) in den Geisteswissenschaften wurden im wissenschaftlichen Diskurs zur interkulturellen Kommunikation und Bildung in den vergangenen Jahrzehnten eine Vielzahl von Kulturbegriffen definiert. Insbesondere aufgrund ihrer theoretischen Verortungen halten die diversen Kulturverständnisse wiederum eine Vielzahl an unterschiedlichen Konzepten bereit, ob bzw. wie Kultur soziales Handeln beeinflusst. Somit ist Kultur ein zentraler Schlüsselbegriff, wenn wir uns mit Interkulturalität und den Themenbereichen interkulturelles Lernen, interkulturelle Pädagogik, interkulturelle Kompetenz etc. beschäftigen.

Dieses Kapitel bietet eine Orientierung über Kulturverständnisse, -modelle und deren Implikationen hinsichtlich der Auswirkungen von Kultur auf soziales Handeln, wobei grundsätzlich zwischen **essentialistischen und konstruktivistischen Kulturverständnissen** unterschieden wird.

Zunächst wird eine Auswahl von Definitionen mit Verweis auf deren prominente Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Fachbereichen vorgestellt. Sie müssen die Definitionen natürlich nicht auswendig lernen. Vielmehr ist es Ziel, dass Sie den Begriff Kultur mit Ihren eigenen Worten erläutern können und die Semantiken systematisieren können. Hierfür ist empfehlenswert, zunächst die Definitionen in Abbildung 1 und in den jeweiligen Rah-

men zu lesen, Gemeinsamkeiten (trotz unterschiedlicher Termini) herauszufiltern und unterschiedliche Nuancen zu kennzeichnen. Darüber hinaus helfen bei der Begriffsbestimmung und Strukturierung der semantischen Vielfalt die Modelle von LÜSEBRINK und BOLTEN.

Definition

A society's culture consists of whatever it is one has to know or believe in order to operate in a manner acceptable to its members and to do so in any role that they accept for any one of themselves (GOODENOUGH 1964:36)

Ward H. Goodenough: Vertreter der US-amerikanischen Anthropologie

Definition

Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein für die sich der Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen spezifisches Handlungsfeld und schafft damit die Voraussetzungen zu Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung (THOMAS 1996: 112)

Alexander Thomas: Interkulturelle Psychologie, Vergleichsforschung, Universität Regensburg

Definition

Eine Kultur stellt ein Ensemble von in symbolischem Handeln manifestierten Wissensbeständen dar, die sich in den verschiedenen soziohistorischen Domänen und Entwicklungsphasen einer Gesellschaft unterscheiden oder für diese Domäne spezifisch sind, die aber durch den Bezug auf die gleiche Gesellschaft einen mehr oder weniger gemeinsamen Kern an Weltbildern, Wertvorstellungen, Denkweisen, sozialen Normen und Handlungsmustern haben, die in der sozialen Interaktion der Gesellschaftsmitglieder manifest werden. (KNAPP/KNAPP-POTTHOFF 1990:65; KNAPP 2003: 110)

Karlfried Knapp & Annelie Knapp-Potthoff: Linguistik, Interkulturelle Kommunikation, Universität Siegen / Universität Erfurt

Definition

Kultur ist die Gesamtheit der kollektiven Orientierungsmuster einer Lebenswelt. Es handelt sich hierbei um die Gesamtheit der fraglosen Gewissheiten des Alltags.

(NIEKE 2008:50 F.)

Wolfgang Nieke: Interkulturelle Erziehung und Bildung, Universität Rostock

Definition

Kultur ist im Wesentlichen zu verstehen als ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen und Wertorientierungen, die sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar werden. Ganz vereinfacht kann man sagen: Kultur ist die Art und Weise, wie die Menschen leben und was sie aus sich selbst und der Welt machen.“ (MALETZKE 1996:16).

Gerhard Maletzke: Kommunikationswissenschaft, Psychologie, Universität Hohenheim

Grundlegende Kulturbegriffe

In der **Kulturwissenschaft** bzw. deren interdisziplinärer Theoriediskussion werden vorrangig drei grundlegende Kulturbegriffe unterschieden. Eine einprägsame Übersicht zur ersten Orientierung bietet die Einteilung von LÜSERBRINK (LÜSERBRINK 2008:10), wobei der Fokus auf dem **anthropologischen Kulturbegriff** liegt.

- **Intellektuell-ästhetischer Kulturbegriff („Hoch“kultur):** Es besteht eine enge Verknüpfung mit den Begriffen Kunst und Bildung, und der Vorstellung eines Kanons ästhetischer und ethisch-moralischer Werte. Zu ihm zählen im Wesentlichen die Bereiche ›Literatur und Druckerzeugnisse‹, ›Musik‹, ›darstellende Kunst‹, ›bildende Kunst‹, ›Film‹, ›Hörfunk und Fernsehen‹ sowie die ›Pfleger des kulturellen Erbes durch Museen‹ und ›Denkmalschutz‹ (Definition der UNESCO). Der enge Kulturbegriff hat seinen Ursprung in der, insbesondere durch den Philosophen Immanuel Kant und später von Oswald Spengler vertretenen, Trennung von „Kultur“ und „Zivilisation“. Die, auf Ästhetik und „wahres“ Künstlertum bezogene (enge) Kulturdefinition, hat im deutschsprachigen Raum lange Zeit dominiert: „(Sie) verweist auf antike Sichtweisen, „Kultur“ im Sinne der cultura animi (Cicero) als Repräsentant des Schönen, Wahren und Guten zu verstehen.“ (BOLTEN 2012: 22)
- **Materieller Kulturbegriff („instrumenteller Kulturbegriff“):** Der Begriff leitet sich von agricultura (Landwirtschaft) ab und fasst Begriffe und Bereiche wie Organisations-/Firmenkultur, Gastronomiekultur etc. zusammen.
- **Anthropologischer Kulturbegriff:** Er bezeichnet im Sinne der modernen Kulturwissenschaft die soziale („kollektive“) Konstruktion der Wirklichkeit. Während das „Natürliche“ allen Menschen gemeinsam und evolutionär entstanden bzw. genetisch hinterlegt ist, wird das Kulturelle erworben und ist durch gemeinsames Handeln entstanden: Kultur ist also ein soziales Konstrukt. „Es geht um die Frage, die sich traditionell die Kulturanthropologen stellen: Wie richten sich bestimmte Gruppen von Menschen (oder Kollektiven) in ihrer jeweiligen Lebenswelt ein.“ (ERLL/GYMICH 2013:19).

Erweiterter (lebensweltlicher) Kulturbegriff

Natürlich findet der hochkulturelle („enge“) Kulturbegriff noch Anwendung. Er steht aber in einem anderen Kontext als der **erweiterte (lebensweltliche) Kulturbegriff**. Dieser ist für uns relevant, wenn wir uns mit **interkulturellem Lernen** beschäftigen.

Der lebensweltliche Kulturbegriff umfasst alle **dynamischen Wechselwirkungen (Reziprozitäten)** zwischen den Beziehungen aller beteiligten Akteure. Hierzu zählen insbesondere die Handlungsfelder Religion, Ethik, Recht, Technik, Kunst, Bildung und Umweltbezüge. BOLTEN erläutert:

„Gerade der Hinweis auf Umweltkontexte macht sehr deutlich, dass das seit der griechischen Antike immer wieder als Gegensatz diskutierte Verhältnis von „Natur“ und „Kultur“ nicht im Sinne eines Entweder – Oder verstanden werden kann: Kultur, wenn man sie als Lebenswelt versteht, ist immer durch konkrete Formen der Umweltreziprozität ihrer Akteure charakterisiert. Sie steht – in der einen Richtung beispielsweise über Technologieentwicklungen, in der anderen über Ressourcen-vorräte und Klimabedingungen – in einer permanenten Wechselbeziehung mit der natürlichen Umwelt. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass dem erweiterten bzw. lebensweltlich definierten Kulturbegriff im Gegensatz zum engen Kulturbegriff keine zeitlos-statische, sondern eine historisch-dynamische Bedeutung eigen ist. Er bezieht sich vor allem auf soziale Praxis von Akteuren eines konkreten Handlungsfeldes, schließt dabei aber Selbst- und imaginative Reziprozität sowie Umweltbezüge nicht aus.“ (BOLTEN 2012:13)

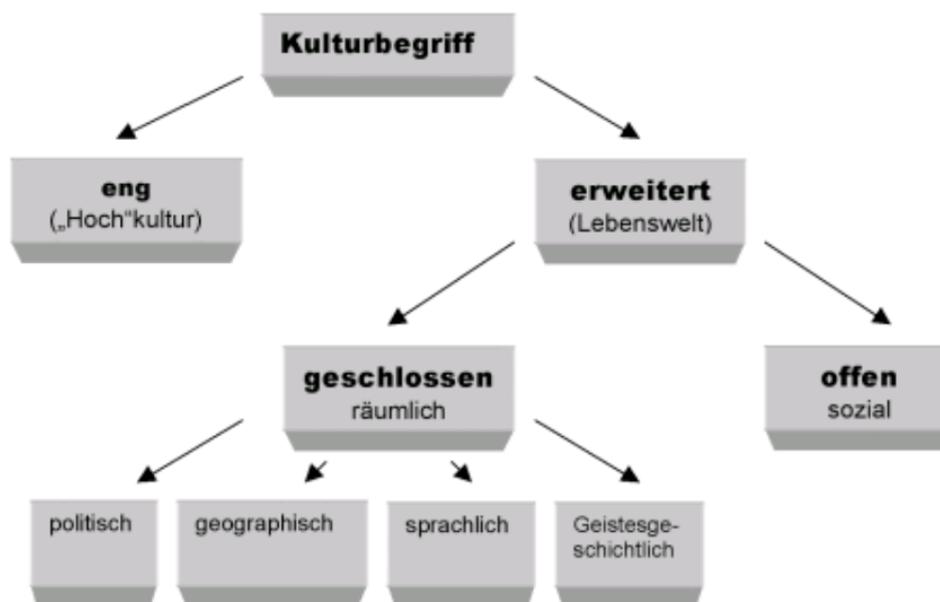


Abbildung 2: Kulturmodell nach BOLTEN, Quelle: BOLTEN 2007)

Der **lebensweltliche Kulturbegriff** wird des Weiteren differenziert in den **geschlossenen** und den **offenen** Kulturbegriff. **Der geschlossene Kulturbegriff** bezieht sich auf die Perspektive, Kulturen (Sprachgemeinschaften, Nationen, Ethnien, Religionen etc.) als geschlossene und homogene Einheiten zu betrachten (die Christen, die Marokkaner etc). Nach diesem Verständnis existieren Kulturen also wie **Container** (zur **Containermetapher**: Ulrich Beck, 1997), die als voneinander separiert und abgegrenzt betrachtet werden. Aufgrund von Migrationsbewegungen und Kommunikationsprozessen ist aber kaum eine

Lebenswelt als isolierte und unbeeinflusste Kultur denkbar:

„Jede Kultur stellt ein Produkt interkultureller Prozesse dar.“ (BOLTEN 2012:14)

Durch Prozesse der Globalisierung entstehen neue Querverbindungen zwischen Staaten und sozialen Gesellschaften und die Vorstellungen von Gesellschaften und Nationalstaaten als territorial abgegrenzte Einheiten werden mitunter brüchig. Im Zentrum der Kritik am geschlossenen Kulturbegriff steht dabei insbesondere der immer noch dominierende nationalstaatliche Kulturbegriff:

„Zu einer Zeit, in der sich der in jeder Hinsicht klar abgegrenzte, weitgehend autonome Nationalstaat in weiten Teilen der industrialisierten Welt als Auslaufmodell erweist, ist auch ein primär nationalstaatlich orientierter Kulturbegriff nicht mehr unwidersprochen verwendbar.“ (BOLTEN 2007:14)

Der lebensweltliche, offene Kulturbegriff greift zurück auf die Frage nach den lebensweltlichen bzw. kulturellen Zuordnungen bzw. Gruppenzugehörigkeiten von Individuen, die in erster Linie pluralistisch und (lokal, überregional und global) vernetzt zu betrachten sind.

„Die einzelnen Akteure (sind) durch Multikollektivität charakterisiert, weil sie gleichzeitig als Mitglieder unterschiedlichster Lebenswelten handeln. Eindeutige Zuordnungsversuche im Sinne des Entweder-Oder-Prinzips zweiwertiger Logiken werden damit zunehmend schwieriger, wie etwa Diskussionen um die kulturelle „Zugehörigkeit“ von Migranten der zweiten oder dritten Generation vor Augen führen. Es kann nicht mehr darum gehen, ein Element entweder einer Menge zuzuordnen oder es auszuschließen, sondern darum, Zugehörigkeits- bzw. Vernetzungsgrade von Elementen zu einer Menge zu modellieren. Jeder der Akteure (...) ist über unterschiedliche lebensweltliche Strukturen (Familie, Freundeskreise, Ausbildung, Vereine, Unternehmen etc.) eingebunden.“ (BOLTEN 2012: 27 ff.)

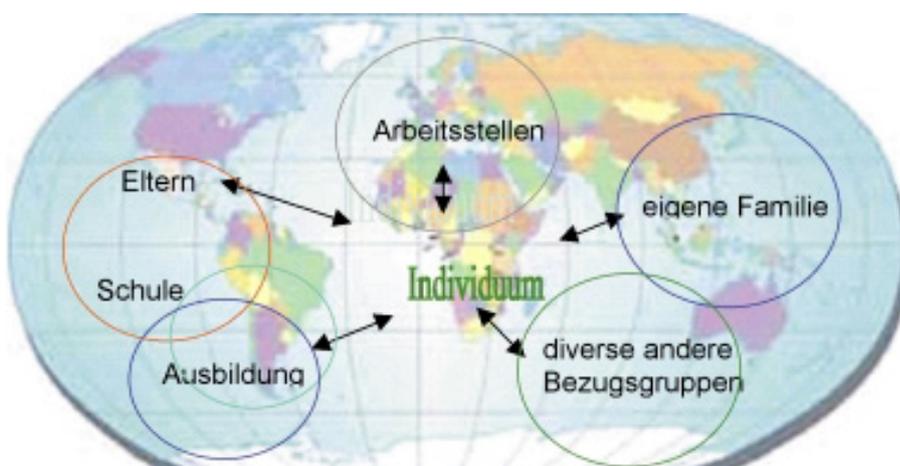


Abbildung 3: Multikollektivität nach HANSEN, Quelle: BOLTEN 2007

Eine **bildungswissenschaftliche Perspektive**, die auf dem Konzept der Lebenswelt fußt und die Perspektive beinhaltet, Kulturen nicht mit Ethnie, Gesellschaft oder Nation (im Sinne einer „türkischen Kultur“; „islamischen Kultur“, „westlichen Kultur“) gleichzusetzen, hat NIEKE entwickelt. NIEKES Definition (s. Kap. 1.1.) fokussiert auf die **Zugehörigkeiten von Individuen zu mehreren kulturellen Gruppen** und auf die Existenz mehrerer Kulturen als konstitutives Element einer jeden Gesellschaft.

Der Kulturwissenschaftler KLAUS PETER HANSEN hat die Begriffe „**Polykollektivität**“ und „**Multikollektivität**“ eingeführt (HANSEN 2009). Kulturen (z.B. Gruppen, Unternehmen, Ethnien, Nationalstaaten) setzen sich demnach aus einer Vielzahl von **Kollektiven (Subkulturen)** zusammen und können als **polykollektiv** bezeichnet werden.

Essentialistische vs. konstruktivistische Perspektiven

Die bisherigen Ausführungen haben verdeutlicht, dass unterschiedliche Kulturverständnisse existieren. Es ist wichtig, dass wir uns die unterschiedlichen Perspektiven einprägen, denn sie nehmen entscheidenden **Einfluss auf die Entwicklung und Umsetzung von pädagogischen Konzepten in interkulturellen Praxisfeldern** und prägen unsere Ausgestaltung von Kulturkontakten. Um eine adäquate Beurteilung der Konzepte in der institutionellen und pädagogischen Praxis sowie eine **Reflexionsbasis für das eigene Verhalten** im Kontext ethnischer bzw. kultureller Zugehörigkeiten und Unterschiede zu ermöglichen, bietet sich eine Unterscheidung in **essentialistische und konstruktivistische Perspektiven** an.

Essentialismus

Für eine essentialistische Perspektive von Kultur ist charakteristisch, dass Kulturen als Gebilde definiert werden, die einheitlich bzw. **homogen** und **statisch** bzw. unveränderbar sind. Dieses Bild geht zurück auf den Aufsatz „Auch eine Philosophie der Geschichte zur Bildung der Menschheit“ des Philosophen GOTTFRIED HERDER (1774). HERDER bezeichnet dort unter anderem Kulturen und Nationalstaaten als Kugeln. Sein **Kugelmodell** suggeriert einen konstanten Schwerpunkt von Territorien, die von scharfen, unflexiblen Konturen gerahmt werden und wie Kugeln vermessen werden können. Es wird die Nähe zu **dem Containermodell (geschlossener Kulturbegriff)** deutlich. Zugehörigkeiten werden über binäre Denkschemata definiert und dienen der Unterscheidung, denn „mit der Bestimmung des „Eigenen“ (wird) immer auch das Terrain des Anderen, „Fremden“ ... exakt erfassbar“. (BOLTEN 2012:30)

Aus dieser Perspektive werden kulturelle und ethnische Zugehörigkeiten als genetisch festgelegt interpretiert. Eine essentialistische Sichtweise äußert sich im Alltags- und im Fachdiskurs meist in einer **naturbezogenen Metaphorik**, biologistischen Zuschreibungen und botanischen Ausdrucksweisen. Wir kennen diese aus gesellschaftlichen und medialen Diskursen, wenn wir Begriffe hören und lesen, wie russischstämmig, polnische Wurzeln, Ausländerflut, Flüchtlingswelle. In der Fachliteratur wird konstatiert, dass eine essentialistische Sichtweise von Ethnie und Kultur und ein **biologistisch oder kulturalistisch** (die Auf- bzw. Abwertung von Kulturen, die als unveränderlicher Bestandteil von Gruppen gewertet wer-

den) begründeter **Rassismus** nicht weit voneinander entfernt liegen bzw. auf vergleichbaren Mechanismen basieren.

Konstruktivismus

Spätestens seit der De-Kolonialisierung existieren Sichtweisen, die den **Wandel von Kulturen** bzw. kulturellen Formationen betonen. Eine konstruktivistische Perspektive betrachtet kulturelle Zugehörigkeiten und Systeme als **sozial konstruiert** (von Menschen geschaffen) und somit als **dynamisch und wandelbar**.

Den Konstruktionscharakter von Kulturen hat FLECHSIG folgendermaßen beschrieben:

„Kulturen sind keine Wirklichkeit, sondern werden als gesellschaftliche Rekonstruktionen der Wirklichkeit erzeugt, ebenso wie andere Rekonstruktionen auch, und sie werden wie diese sozial vermittelt, im Besonderen (...) durch Erziehung und Enkulturation. Ebenso wie andere Konstrukte, z. B. ›Intelligenz‹, ›Sozialschicht‹ oder ›Identität‹, handelt es sich dabei zunächst um Vorstellungen (Schemata) in den Köpfen von Menschen, die sich auf individuelle und kollektive Merkmale anderer beziehen. Wie weit diese Vorstellungen dann mehr der Realität oder der eigenen Vorstellungswelt entsprechen, bedarf im Einzelfall einer empirischen Überprüfung. Aufgabe sozialwissenschaftlicher Forschung ist es dann, solche Konstrukte mit beobachtbaren Sachverhalten zu verbinden, sie zu ›operationalisieren‹.“

Sozialkonstruktivistischen Ideen wurden bereits in den 1920er Jahren beispielsweise von MAX WEBER formuliert, als er die ethnische Zugehörigkeit als einen **Prozess der Selbst- bzw. Fremdzuschreibung** definierte:

„Wir wollen solche Menschengruppen, welche aufgrund von Ähnlichkeiten des äußeren Habitus oder der Sitten (...) oder von Erinnerungen an Kolonisation und Wanderung einen subjektiven Glauben an eine Abstammungsgemeinschaft hegen (...) ethnische Gruppen nennen, ganz einerlei, ob eine Blutgemeinschaft vorliegt oder nicht.“ (WEBER: 1922 / 72: 237).

Auch EDWARD SAID und HOMI BHABA haben in den 1960er Jahren den kontinuierlichen Austausch von Kulturen und damit einhergehend **kulturrelativistische Perspektiven** betont (hierarchiefreie Beurteilung von kulturellen Besonderheiten). Diese Sichtweise beinhaltet eine Neubestimmung von geopolitischen Räumen als lokale- und nationenübergreifende (transnationale) soziale Realität mit **hybriden Identitäten**.

An dieser Stelle erfolgt der **Hinweis**, dass ein Bogen zu den Erläuterungen zum **offenen Kulturbegriff** und zu den Erläuterungen des Konzeptes **Transkulturalität** (Kapitel 2) und **hybride Identität** (Kapitel 3) gespannt werden kann. Bitte lesen Sie ggf. die Texte (gerne zu einem späteren Zeitpunkt) ein zweites Mal, um sich vertiefte Zusammenhänge anzueignen.

1.2 Kulturmodelle

Fast allen klassischen Kulturmodellen gemein ist der Versuch, Kulturen über a) die Gemeinsamkeiten (Werte, Normen, Orientierungsmuster etc.) ihrer Gruppenmitglieder und b) bezüglich der Unterschiede zu anderen kulturellen Formationen zu beschreiben.

Zwei der bekanntesten Modelle, das sogenannte **Zwiebelmodell** und das sogenannte **Eisbergmodell**, werden an dieser Stelle vorgestellt. Beide Modelle dienen einer ersten Orientierung und sollten grundsätzlich vor dem Hintergrund der bisherigen Erläuterungen zu essentialistischen und konstruktivistischen Sichtweisen interpretiert werden.

Bitte achten Sie in diesem Kapitel insbesondere auf die **Unterscheidung von sichtbaren und unsichtbaren Dimensionen** von Kultur.

1.2.1 Sichtbare und unsichtbare Dimensionen von Kultur

Das anthropologische Kulturmodell nach HOFSTEDE

In seinem **anthropologischen Kulturmodell** verdeutlicht HOFSTEDE in welchen Formen Kultur sichtbar bzw. manifest wird. Kultur wird von Hofstede als SOFTWARE OF THE MIND verstanden. HOFSTEDE unterscheidet vier Tiefenebenen, die Kulturen kennzeichnen und somit auch zu deren Unterscheidung (Unterschiede zwischen Kulturen) beitragen: Werte, Rituale, Helden/Identifikationsfiguren und Symbole.

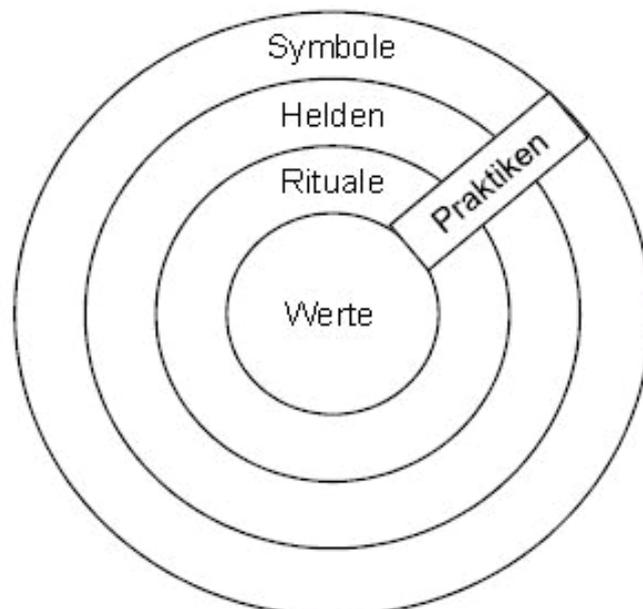


Abbildung 4: Zwiebelmodell nach HOFSTEDE, Quelle: <https://upload.wikimedia.org/wikiversity/de/5/57/DasanthropologischeKulturmodell.jpg>

Symbole stellen die äußere, manifeste Schicht einer Kultur da. HOFSTEDE meint hiermit „Worte, Gesten, Bilder oder Objekte, die eine bestimmte Bedeutung haben, welche nur von denjenigen als solche anerkannt wird, die der gleichen Kultur angehören. Die Worte einer Sprache gehören zu dieser Kategorie, ebenso wie Kleidung, Haartracht, Coca-Cola, Flaggen und Statussymbole.“ (HOFSTEDE 1993:22)

Helden oder Identifikationsfiguren bezeichnen Personen, mit denen sich eine Gruppe oder Gesellschaft identifiziert und denen eine Vorbildfunktion bzw. Repräsentanz zugesprochen wird (Sportler, Künstler, Schriftsteller, Politiker, religiöse Amtsinhaber etc). Obwohl eine tradierte, generationenübergreifende Übermittlung über Jahrhunderte möglich ist (z.B. Literatur von Goethe), kann ein rascher Wandel bezüglich der Bedeutung von (nationalen) Identifikationsfiguren erfolgen.

Als **Rituale** bezeichnet HOFSTEDE kollektive Tätigkeiten, die als sozial notwendig gelten, wie z.B.: Begrüßungsregeln. HOFSTEDE beschreibt: „Geschäftliche und politische Zusammenkünfte, die aus scheinbar rationalen Gründen organisiert werden, dienen häufig vor allem rituellen Zwecken, beispielsweise um den führenden Persönlichkeiten Gelegenheit zur Selbstbehauptung zu geben.“ (HOFSTEDE 1993:23)

Werte bilden den Kern einer Kultur. Während Symbole, Helden und Rituale für Außenstehende zu beobachten sind, können Werte in ihrer Bedeutung meist nur von Mitgliedern kultureller Formationen interpretiert werden. Als Werte bezeichnet Hofstede in erster Linie Neigungen und „Gefühle, mit einer Orientierung zum Plus- oder Minuspol“(ebd.), welche nicht bewusst gelernt, sondern implizit erworben werden. Als Beispiele benennt er das Verständnis von Gut - Böse oder die Unterscheidungen Rational - Irrational, Paradox - Logisch. Anstatt der Verwendung des Werte-Begriffs wird in den Bereichen der Interkulturalitätsforschung und -theorie häufig die Bezeichnung Kulturstandards verwendet.

Das Eisbergmodell von Kultur

In der Anthropologie werden insgesamt **drei Dimensionen (mentale, soziale, materiale)** von Kultur unterschieden, die jedoch nur in ihrer Verknüpfung und Koppelung zur Entstehung und auch zur (generationenübergreifenden) Weitergabe von Kultur beitragen können.

*Die drei Dimensionen der Kultur können zur Veranschaulichung mit der **Eisberg-Metapher** erläutert werden. Die mentale (also nicht beobachtbare) Dimension liegt bei diesem Modell deutlich unter der Wasseroberfläche.*

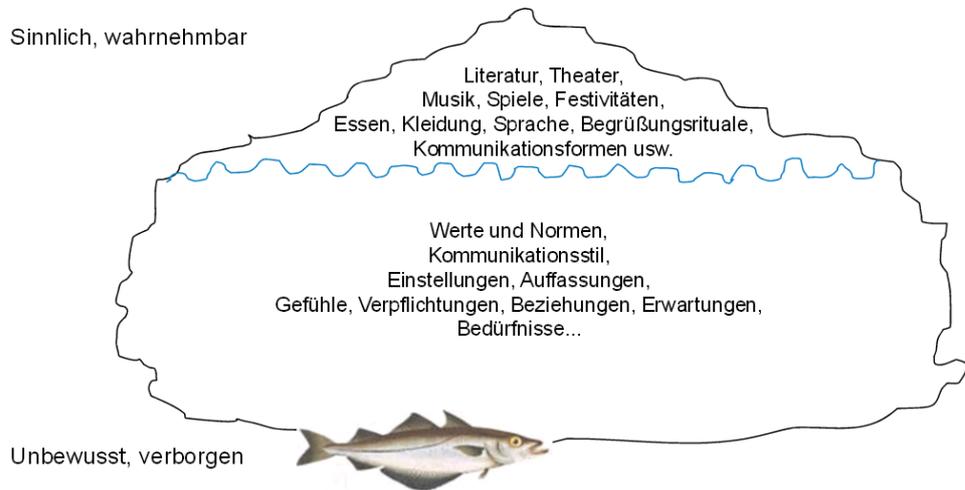


Abbildung 5: (Abbildung 5: Eisbergmodell, Quelle: Landesakademie B-W)

Tabelle 1: Dimensionen von Kultur

Dimensionen	Erscheinungsformen	Ebene
Materiale Dimension	Medien und weitere kulturelle Artefakte, wie beispielsweise Literatur, Gemälde, Fotografien, Theateraufführungen, Bauwerke, Fernsehshows	wahrnehmbar, sichtbar
Soziale Dimension	Soziale Kommunikations- und Interaktionsstrukturen in Gruppen und Gesellschaften; soziale Strukturen und Institutionen	wahrnehmbar, sichtbar
Mentale Dimension	Codes, Gedanken, Gefühle, Handlungskompetenzen, kulturelle Normen und Wertesysteme (Gewohnheitsbildung; in der Fachliteratur oft: Standardisierungen)	unbewusst, unsichtbar

Die **mentale Dimension** von Kultur, d.h., die sogenannten **Standardisierungen**, gehören zum unsichtbaren Teil der Kultur. Um sichtbar zu werden, müssen sie sich in der **sozialen oder materialen (also den sichtbaren Dimensionen)** manifestieren bzw. objektivieren (zum Objekt werden). Standardisierte Normen und Werte manifestieren sich häufig in Sprichwörtern, kulturelle Werte zeigen sich häufig in Gesetzgebungen und kulturspezifisches Handeln ist beispielsweise in Theaterstücken oder Soap Operas zu erkennen.

Eine Übersetzung von den **sichtbaren Artefakten** zu den verborgenen **Standardisierungen** ist nicht möglich, ohne dass es zu Fehlinterpretationen kommen kann,

„weil Artefakte immer nur von einigen Mitgliedern der Kultur (und innerhalb von gesellschaftlichen Systemen, die von der Unterhaltungsindustrie über das Rechtssystem bis hin zur Religion reichen) produziert werden, besteht nie eine 1:1-Entsprechung zwischen der mentalen Dimension und dem, was man im materialen und sozialen Bereich tatsächlich 'sieht'.“ (ERLL / GYMNIC 2013: 23)

Erst wenn kulturspezifische Handlungsmuster und Denkformen durch konkrete Handlungen und Artefakte sichtbar werden, können sie zwischen den Individuen einer Kultur (d.h. intersubjektiv) nachvollziehbar und möglicherweise zu gemeinsamen Gewohnheiten werden, die dann über Generationen hinweg weiter vermittelt werden können.

Menschen wachsen während ihres Sozialisationsprozesses in ihre soziale Umwelt hinein und werden so mit den Normen und Werten von Kultur(en) ihrer Umgebung(en) vertraut (Prozess der **Enkulturation**). Dieser Enkulturations-Prozess entsteht, weil kulturspezifische Denkweisen artikuliert, in konkreten Handlungen, durch Kommunikation und Interaktion, veranschaulicht und in den Medien dargestellt werden:

„Genau das ist mit dem Begriff des kollektiven Gedächtnisses gemeint: Die kulturelle Weitergabe von bestimmten Vorstellungen, Denkformen, Handlungsmustern und Gefühlsdispositionen, die erst durch ihre Externalisierung (d.h. die Nach-Außen-Führung innerer Phänomene) von einem individuellen Gedächtnis zum anderen wandern können – unter Umständen über sehr lange Zeiträume hinweg, wie das Beispiel oft jahrtausendalter religiöser Kulturen zeigt.“ (ERLL / GYMNIC 2013: 24)

Während das Zwiebelmodell von HOFSTEDE die individualpsychologische Ebene von Kultur darstellt, thematisiert das Eisbergmodell die Perspektive der interkulturellen Interaktion. Da die Oberflächenkultur (**surface culture**) für die Interaktionspartner sichtbar ist, und die Tiefenkultur (**deep culture**), wie die Masse eines Eisbergs unsichtbar unter der Wasseroberfläche verborgen ist, „schwimmt“ sie auf dem Fundament der Tiefenkultur. Die Erklärungen für ein ‚irritierendes‘ Verhalten oder ‚befremdliche‘ Reaktionen in interkulturellen Situationen finden wir unter der sichtbaren Oberfläche, also in der Tiefenkultur, begründet.

1.2.2 Modelle zur Erfassung kultureller Unterschiede

Während die beiden dargestellten Modelle den Zusammenhang von Individuum und Kultur veranschaulichen, ist das zentrale Element der **vergleichenden Kulturtheorie** hingegen, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten verschiedener Kulturen zu ermitteln. Die Definition, die den meisten Ansätzen und Modellen zu Grunde liegt, ist, Kulturen als eine Art ‚Set‘ zu betrachten, das aus Wissensbeständen (Werte, soziale Normen und Regeln), Praktiken und Praxisfeldern besteht. Das gemeinsame **zentrale Element** ist die Erstellung von Kriterien (meist *Kulturdimensionen*), anhand derer Unterschiede zwischen Kulturen festgemacht werden können. Wie HOFSTEDE in seinem Kulturmodell hervorhebt, bilden **Werte den Kern kultureller Systeme**. ALEXANDER THOMAS, einer der bekanntesten Vertreter der kulturvergleichenden Psychologie in Deutschland, bezeichnet **Werte als Kulturstandards**, die er als **Orientierungssystem** für die Angehörigen einer Kultur bezeichnet.

GEERT HOFSTEDE und ALEXANDER THOMAS sind neben EDWARD T. HALL, FONS TROMPENAARS, FLORENCE KLUCKHOHN und FRED STRODTBECK prominente Vertreter kulturvergleichender (bzw. kulturkontrastiver) Forschung. Im Folgenden werden einige der bekanntesten (aber auch aufgrund der Tendenz zur Übergeneralisierung kritisierten) Forschungsansätze und Modelle thematisiert, die sich mit der Identifizierung kultureller Differenzierungen beschäftigen.

HOFSTEDE beispielsweise unterscheidet **fünf Werte-Dimensionen** voneinander: Machtdistanz, Individualismus vs. Kollektivismus, Maskulinität vs. Feminität, Unsicherheitsvermeidung und langfristige vs. Kurzfristige Orientierung.

Für HALL sind die Unterschiede der **Dimensionen** Raum, Kommunikation und Zeit maßgeblich, für die er verschiedene **Handlungsstandards** festlegt. Sie sind bezogen auf das (non-verbale) **Kommunikationsverhalten** von Personen innerhalb eines bestimmten Raumes (Proxemik) und kennzeichnen deren Beziehung zueinander. Er unterscheidet monochrome vs. polychrone Kulturen und High-Context vs. Low-Context –Kulturen voneinander.

Da es sich bei den Modellen von HALL, THOMAS und HOFSTEDE wohl um die bekanntesten Modelle zur Erfassung kultureller Unterschiede handelt, werden diese im Folgenden vorgestellt.

Kulturdimensionen nach HALL

Die anthropologischen Studien von EDWARD T. HALL (HALL gilt als einer der Begründer der Forschung von interkulturellen Kompetenzmodellen) hatten zum Ziel, Mitarbeiter US - amerikanischer Unternehmen auf Verhandlungsgespräche im Ausland vorzubereiten. Auf der Grundlage dieser Zielbeschreibung bildete Hall die Kategorien kultureller Orientierung unter Berücksichtigung des Aspektes der ‚Kultur als Kommunikation‘.

Die **Hauptkategorien des Kulturvergleiches** von HALL sind die Differenzierungen in:

Monochrome Kulturen vs. Polychrone Kulturen (Kulturspezifische Zeitkonzepte)

Kennzeichen einer Kultur mit monochroner Zeiteinteilung sind rigide Zeiteinteilungen; Zeitvorgaben und Planungen sind bindend (HALL benennt Kulturen West- und Nordeuropas wie Deutschland und die Niederlande als Beispiele). Angehörige einer polychronen Kultur hingegen, zeichnen sich HALL zufolge durch einen eher geringen Grad an Strukturierung und eine flexible Zeiteinteilung aus; sie können Tätigkeiten unterbrechen, erledigen mehrere Aufgaben parallel und bewerten Planungen und Zeitvorgaben als unverbindliche Richtwerte. Typische Beispiele für monochrome Kulturen sind nach HALL die Bundesrepublik Deutschland oder die USA, während zum Beispiel arabische Länder der polychronen Zeitauffassung entsprechen.

High-Context vs. Low-Context Kulturen (Kulturspezifische Verwendung von Sprache)

Charakteristisch für Kulturen mit einem **hohen Informationskontext** (High-Context) ist, laut HALL, dass gesprochene Wörter nur wenige (Sach-)Informationen enthalten, da Kommunikation nicht von der Bedeutung der Begriffe, sondern von den Beziehungen der Kommunikationspartner in einem Netzwerk abhängt. Sachinformationen bleiben in den Kommunikationssituationen oft unausgesprochen oder werden indirekt angedeutet. Außenstehende Personen brauchen sehr viele Hintergrundinformationen, um Botschaften entschlüsseln zu können. Für Angehörige von High-Context-Kulturen haben zwischenmenschliche Beziehungen, auch im öffentlichen Rahmen, einen wesentlich höheren Stellenwert als materielle Werte. Charakteristisch für kontextungebundene Kulturen (Low-Context) ist hingegen ein **niedriger Informationskontext**, d.h. Begriffe haben weitgehend dieselbe Bedeutung – unabhängig vom jeweiligen Kontext. Low-Context-Kulturen basieren nicht auf diesen komplexen Kommunikationsnetzwerken, sondern auf fragmentierten und kurzlebigen Beziehungen, die nach unterschiedlichen sozialen Handlungsfeldern strukturiert sind. Die zugrunde liegenden Kommunikationsformen und -regeln differieren: sie sind am Arbeitsplatz anders als in der Familie oder in der Peer-Group. Angehörige von Low-Context-Kulturen teilen Sachinformationen ausführlich, direkt und präzise mit; die Achtung der Privatsphäre sowie materielle Werte und Eigentum haben einen hohen Stellenwert. Nach HALL korrelieren High-Context-Kulturen mit polychronischen Zeitkonzepten und Low-Context Kulturen mit monochronen Orientierungen.

Kulturstandards nach THOMAS

Der Psychologe ALEXANDER THOMAS, der an der Universität Regensburg das Zusatzstudium „Interkulturelle Handlungskompetenz“ mitbegründete, stellte eine Theorie interkultureller Kompetenz auf, dessen Zentrum sein Konzept des interkulturellen Handelns bildet. Das von Alexander Thomas entwickelte **Modell der Kulturstandards** greift auf die Ergebnisse der kulturvergleichenden Forschung zurück (z.B.: GERT HOFSTEDE, E.T. HALL).

Die Kulturdefinition nach THOMAS bezeichnet **Kultur als Orientierungssystem**, welches zentrale **Orientierungsmerkmale** beinhaltet. Diese Orientierungsmerkmale werden nach Thomas als Kulturstandards bezeichnet. Er definiert:

„Kulturstandards sind für Gruppen, Organisationen und Nationen typische Orientierungsmaßstäbe des Wahrnehmens, Denkens und Handelns. So wie ein Standard angibt, wie ein Gegenstand normalerweise beschaffen zu sein hat, wie ein häufig vorkommendes Ereignis normalerweise abläuft, so legt ein Kulturstandard den Maßstab dafür fest, wie Mitglieder einer bestimmten Kultur sich zu verhalten haben.“ (THOMAS 1991:5)

Die Ermittlung der Kulturstandards erfolgte vorrangig durch Befragungen in Form von Interviews und Erlebnisberichten von Fach- und Führungskräften, die auf langjährige Erfahrungen im internationalen Kontext zurückgreifen konnten. Anhand der Materialbasis analysierten und verglichen Thomas und weitere Forschungsmitglieder die Erlebnisberichte, die sich auf kulturelle Überschneidungssituationen bzw. interkulturelle Kommunikations- und Interaktionssituationen bezogen und identifizierten so zentrale Kulturstandards, z.B.: für die Länder China, Deutschland.

Als „deutsche Kulturstandards“ benannten die Forscher beispielsweise Standards wie Regelorientierung, Individualismus, Sachorientierung und Zeitplanung. Soziale Harmonie, Etikette, Beziehungsnetzwerke (Hierarchieorientierung wurden u.a. als chinesischer Standard identifiziert).

THOMAS und seine Forschungsmitarbeiter haben in ihrer Theorie zur interkulturellen Kompetenz dem interkulturellen Lernen einen zentralen Stellenwert eingeräumt. Sie betonen die Relevanz von der Kenntnis fremder Kulturstandards, damit in kulturellen Überschneidungssituationen effektiv gehandelt werden kann. Die Vermittlung der jeweiligen Standards bzw. das Wissen über die Standards anderer Kulturen werden lt. THOMAS durch interkulturelles Lernen vermittelt. Um Lernfelder für interkulturelles Lernen zu etablieren, haben die Forscher diverse interkulturelle Trainingsformen entwickelt. Eine Variante ist der sog. **Culture Assimilator**. Die Cultural Assimilator Technique kann als „Kulturelle Vorbereitungsmethode“ übersetzt werden. „Die Cultural Assimilator Technique wird bei der Begegnung genau zweier Kulturen, auch gesellschaftlicher Subkulturen, eingesetzt; der jeweilige Assimilator ist für die Mitglieder einer der beiden Kulturen, die der anderen begegnen, geschrieben.“ (FLECHSIG 1993)

Online-Erläuterung: <http://wwwuser.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps1-93.htm>

Kulturdimensionen nach HOFSTEDE

In den Jahren 1968 und 1972 führte GERD HOFSTEDE in umfangreichen empirischen Untersuchungen bei mehr als 100.000 Mitarbeitern des Konzerns IBM in über 70 Ländern durch, um kulturelle Unterschiede zu erfassen. Auf der Basis seiner Untersuchungen unterschied er **fünf zentrale Werte**, die er **Kulturdimensionen** nennt. Nach HOFSTEDE gelten sie als Grundlage für das Verhalten von Menschen in einer Kultur und sind in unterschiedlichen Gesellschaften unterschiedlich stark ausgebildet, z.B. in Form von allgemeinen Normen, Regeln, Beziehungsmustern oder Verhaltensweisen, die in Familien, in der Öffentlichkeit, in der Schule, am Arbeitsplatz oder im politischen System gelebt werden.

Machtdistanz

Nach HOFSTEDE wird Machtdistanz als Maß definiert, welches die in der jeweiligen Institution oder Organisation übliche und akzeptierte Verteilung von Macht beschreibt. Die Machtdistanz ist „das Ausmaß bis zu welchem die weniger mächtigen Mitglieder von Institutionen bzw. Organisationen eines Landes erwarten und akzeptieren, dass Macht ungleich verteilt ist.“ (HOFSTEDE 2006:59). Je höher die Machtdistanz, desto ungleichmäßiger ist die Machtverteilung in gesellschaftlichen Institutionen wie Familie, Schule, Beruf, Politik etc. Hofstede entwickelte den sog. Machtdistanzindex (MDI), um die Akzeptanz für Hierarchiegefälle sowie Macht- und Autoritätsunterschiede innerhalb einer Gesellschaft zu messen. HOFSTEDE koppelte den MDI mit weiteren soziokulturellen Faktoren, z.B. mit Schule, Familie und Berufsgruppen. Die Erhebungen zeigten, dass in Gesellschaften mit großer Machtdistanz beispielsweise von Lehrern in der Schule oder Vorgesetzten im Beruf eine alleinige Initiative bezüglich der Gestaltung von Lernprozessen und Vermittlung von Wissen erwartet wird. In Gesellschaften mit einer niedrigen Machtdistanz wird hingegen sind die Beziehungen zwischen Schülern-Lehrern / Mitarbeitern – Vorgesetzten eher durch Gleichberechtigung und Prozessorientierung (für die Qualität des Lernprozesses ist auch die Eigeninitiative der Schüler maßgeblich) strukturiert.

Weitere Beispiele für eine große Machtdistanz

- Eltern-Kind-Beziehung: Erziehung zum Gehorsam
- Die Bildungspolitik konzentriert sich auf die Universitäten
- Soziale Ungleichheit wird erwartet und ist erwünscht

Weitere Beispiele für eine niedrige Machtdistanz

- Eltern-Kind-Beziehung: Erziehung zur Gleichberechtigung
- Die Bildungspolitik konzentriert sich auf Schulen
- Soziale Ungleichheit sollte so gering wie möglich sein

Starke oder schwache Unsicherheitsvermeidung

HOFSTEDE definiert die Kulturdimension Unsicherheitsvermeidung als den „Grad bis zu dem die Mitglieder einer Kultur sich durch uneindeutige oder unbekannte Situationen

bedroht fühlen.“ Es beschreibt, dass das Gefühl der Unsicherheit ein Bedürfnis nach Vorhersehbarkeit wecken würde: „...ein Bedürfnis nach geschriebenen und ungeschriebenen Regeln.“ (HOFSTEDE 2006:233) In Kulturen mit einer starken Unsicherheitsvermeidung, ist das Leben durch Gesetze und Sicherheitsmaßnahmen stark reglementiert. In Kulturen in welchen Unsicherheit eher Akzeptanz erfährt, wird das Leben eher flexibel strukturiert. Die Indexwerte von Hofstedes Erhebungen zeigen deutlich einen großen Unterschied zwischen Großbritannien (Indexwert 35) und Deutschland (Indexwert 65). HOFSTEDE greift zur Verdeutlichung in seinem Werk „Lokales Denken, Globales Handeln“ ein Beispiel des britischen Soziologen PETER LAWRENCE auf, welches den `Pünktlichkeitswahn` in Deutschland (humorvoll) darstellen soll: „Es ist in Deutschland schon fast ein Nationalsport, nach dem Zugbegleiter zu greifen, sobald der Zug in den Bahnhof einfährt, um mit der Digitaluhr festzustellen, ob der Zug den Fahrplan einhält.“ (Zit. Nach HOFSTEDE 2006:229)

Weitere Beispiele für starke Unsicherheitsvermeidung:

- Unsicherheit ist eine Bedrohung und muss bekämpft werden
- Es gibt viele detaillierte Regeln und Strukturen
- Zeitvorgaben müssen eingehalten werden; Pünktlichkeit nimmt einen hohen Stellenwert ein

Weitere Beispiele für schwache Unsicherheitsvermeidung:

- Unsicherheit ist ein Teil des Lebens
- Es gibt so wenige Regeln wie möglich
- Zeitvorgaben sind nur ein allgemeiner Orientierungsrahmen

Individualismus – Kollektivismus

Mit der dritten Dimension wird der Unterschied zwischen individualistischen und kollektivistischen Gesellschaften dargestellt. Bindungen zwischen Individuen einer Gesellschaft werden als mehr bzw. weniger intensiv charakterisiert. Um den Individualismus-Index zu ermitteln hat Hofstede erhoben, welchen Stellenwert die Mitarbeiter des Konzerns IBM u.a. den Kriterien neue Herausforderungen, `persönliche Zeit` und `Freiheit` beimessen. Ein Merkmal von Gesellschaften, die dem Kollektivismus zugeordnet werden, ist, dass Individuen bereits seit ihrer Geburt in starke und geschlossene Wir-Kollektive integriert sind. Die Wir-Kollektive bzw. Wir-Gruppen haben die Funktion einer Absicherung für die einzelnen Gesellschaftsmitglieder, d.h. sie bieten langfristigen Schutz, „verlangen dafür aber bedingungslose Loyalität.“(ebd.) In individualistischen Gesellschaften ist wichtig, dass ihre Mitglieder individuelle Charaktereigenschaften herausbilden und diese auch zeigen. In der Kommunikation wird direktes und offenes Auftreten erwartet. Dagegen steht in kollektivistischen Gesellschaften das Gemeinschaftsgefühl, die Solidarität, das „Wir“, an erster Stelle. Harmonie und die Kontinuität von Beziehungen haben Priorität. Offenheit in der Kommunikation wird in kollektivistisch geprägten Gesellschaften schnell als Beleidigung empfunden.

Weitere Beispiele für Individualismus:

- Menschen sorgen in erster Linie für sich selbst und ihre Familie
- Aufrichtige Meinungsäußerungen werden geschätzt
- Der Kommunikationsstil ist direkt

Weitere Beispiele für Kollektivismus:

- Menschen gehören zu Gruppen (z.B. Familie, Schule, Firma),
- Loyalität ist besonders wichtig
- Meinungen werden zum Wohl der Harmonie zurückgehalten
- Der Kommunikationsstil ist indirekt, d.h. Informationen liegen „zwischen den Zeilen“

Die Erhebungen Hofstede ergaben, dass die USA, Großbritannien, Australien und Kanada die höchsten Individualismus-Werte aufweisen. An dem Pol Kollektivismus sind in erster Linie Länder Südamerikas angesiedelt: Kolumbien, Venezuela, Guatemala, Ecuador.

Maskulinität – Femininität

In der dualen vierten Kulturdimension untersucht Hofstede die soziokulturellen Kategorien maskulin vs. feminin bzw. die Rollenverteilungen innerhalb einer Gesellschaft. Der Maskulinitätsindex wurde anhand von Fragen entwickelt, die sich u.a. auf die Bedeutung der Kriterien `sicherer Arbeitsplatz`, `gutes Arbeitsklima`, Einkommen und Beförderung beziehen. In maskulinen Gesellschaften lassen sich demnach vermeintlich männliche Werte (aufstiegsorientiert konkurrenzorientiert, materiell orientiert) identifizieren. Die Geschlechterrollen sind eindeutig voneinander abgegrenzt. In Gesellschaften mit femininer Werteausrichtung (sozial, sensibel, verhandelnd) überschneiden sich hingegen die Geschlechterrollen und sind nicht eindeutig voneinander abgegrenzt.

Weitere Beispiele für Maskulinität:

- Deutliche Rollenverteilung zwischen Mann und Frau
- Betonung von Leistung und Wettbewerb
- Große Sympathie mit Leistungsträgern

Beispiele für Femininität:

- Rollenverteilung und Geschlecht hängen nicht zwingend zusammen
- Beziehungen werden durch Solidität gekennzeichnet
- Sympathie und Solidarität, unabhängig vom Status

Die Forschungsergebnisse weisen bei den Ländern Japan, Deutschland und den USA einen hohen Maskulinitätswert aus. Schweden, Iran und Frankreich sind eher im Bereich des Pols Femininität angesiedelt.

Langzeitorientierung – Kurzzeitorientierung

Die duale Kulturdimension Langzeit- und Kurzzeitorientierung ist eine sehr komplexe Kategorie. Ob eine Gesellschaft lang- oder kurzfristig orientiert ist, zeigt sich an der Bedeutung, die ihre Mitglieder den Dimensionen Raum und Zeit einräumen. Die Kul-

turdimension Langzeitorientierung wird vor allem asiatischen Gesellschaften bzw. dem Konfuzianismus zugeschrieben. Die Art der Zeitorientierung zeigt sich durch den Stellenwert künftig erwarteter Zustände. In Gesellschaften mit ausgeprägter Langzeitorientierung, ist entscheidend, welche langfristigen Auswirkungen aktuelle Entscheidungen haben. Eine Gesellschaft mit ausgeprägter Kurzzeitorientierung ist eher als gegenwartsbezogen zu charakterisieren.

HOFSTEDE definiert: „Langzeitorientierung steht für das Hegen von Tugenden, die auf künftigen Erfolg ausgerichtet sind, insbesondere Beharrlichkeit und Sparsamkeit. Das Gegenteil, die Kurzzeitorientierung steht für das Hegen von Tugenden, die mit der Vergangenheit und der Gegenwart in Verbindung stehen, insbesondere Respekt für Traditionen, Wahrung des Gesichts und die Erfüllung sozialer Pflichten.“(ebd.:292 f.).

Weitere Beispiele für Langzeitorientierung

- Freizeit hat einen geringen Stellenwert
- Am Arbeitsplatz dominieren die Werte: Lernen, Selbstdisziplin, Anpassungsfähigkeit
- Die Marktposition steht im Mittelpunkt

Weitere Beispiele für die Dimension Kurzzeitorientierung

- Freizeit hat einen hohen Stellenwert.
- Am Arbeitsplatz dominieren die Werte: Freiheit, Rechte, Leistung, selbstständiges Denken, im Mittelpunkt steht die Bilanz