

2 Konzepte interkulturellen Lernens



Interkulturelles
Lernen
T-Kit

2.1 Einführung

Publikationen über die Konzepte des interkulturellen Lernens sind an sich eine interkulturelle Erfahrung. Die verschiedenen Ideen, die mit dem Konzept des interkulturellen Lernens verknüpft werden, sagen viel über die Geschichte der Personen aus, die sie entwickelt haben. Die Auswahl der einzelnen Ideen und die dazugehörigen Kommentare sagen wahrscheinlich mehr über Geschichte und Präferenzen der Autorinnen und Autoren aus als über das interkulturelle Lernen selbst.

Folglich nimmt dieses Kapitel nicht für sich in Anspruch, die „Wahrheit“ über das interkulturelle Lernen zu vermitteln. Vielmehr soll es eine – notwendigerweise voreingenommene – Übersicht über einige Theorien und Begriffe geben, die mit dem interkulturellen Lernen in Verbindung gebracht werden.

Viele Theorien, darunter auch die hier vorgestellten, stützen sich auf komplexe Begriffe und Konzepte. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, Theorien vorzustellen, die solche Begriffe beinhalten – nicht um die Leserinnen und Leser abzuschrecken, sondern um sie mit ihnen vertraut zu machen. Die Begriffe werden in Diskussionen über das interkulturelle Lernen oft verwendet. Diese Theorien sind die Grundlage dessen, was Sie in der Praxis vielleicht schon seit einiger Zeit tun.

Der Begriff „interkulturelles Lernen“ kann auf verschiedenen Ebenen verstanden werden. Wörtlich genommen bezeichnet interkulturelles Lernen den individuellen Prozess, in dem man sich Wissen, Einstellungen oder Verhaltensweisen aneignet, die mit der Interaktion verschiedener Kulturen verbunden sind. Sehr oft jedoch wird der Begriff in einem breiteren Kontext verwendet. Dann beschreibt er ein Konzept für das friedliche Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und für den Prozess, der für den Aufbau einer entsprechenden Gesellschaft notwendig ist. „Lernen“ wird in diesem Kontext konsequenterweise weniger auf rein individueller Ebene verstanden, sondern betont eher den offenen Charakter dieses Strebens nach einer „interkulturellen“ Gesellschaft.

Der Begriff „interkulturelles Lernen“ wird hier anhand seiner verschiedenen Komponenten und Interpretationen erforscht.

2.2 Ein Blick auf das Lernen

Was ist „Lernen“?

Lernen wird im Oxford Advanced Learner's of Current English Dictionary so definiert: „gaining knowledge of or skill in, by study, practice or being taught“ – „Erwerb von Wissen oder Fähigkeiten durch Studium, Übung oder Unterricht“. Ausgehend von dieser sehr allgemeinen Definition ergeben sich verschiedene Betrachtungsweisen.

Lernen auf verschiedenen Ebenen

Das Lernen findet auf drei verschiedenen, miteinander verbundenen Ebenen statt: auf der kognitiven, der emotionalen und der Verhaltensebene.

Kognitives Lernen bedeutet Erwerb von Wissen oder Überzeugungen – das Wissen, dass 3 plus 3 gleich 6 ist, dass die Erde kugelförmig ist oder dass der Europarat derzeit 44 Mitgliedstaaten hat.

Der Begriff des **emotionalen Lernens** ist schwieriger zu definieren. Vielleicht erinnern Sie sich, wie Sie Ihre Gefühle auszudrücken lernten, und wie sich diese Gefühle im Lauf der Zeit veränderten. Was Ihnen vor zwanzig Jahren Angst machte, macht Ihnen nun keine mehr. Personen, die Sie auf den ersten Blick nicht mochten, können nun Ihre besten Freunde sein etc.

Verhaltensbezogenes Lernen ist das, was vom Lernen sichtbar ist: Man lernt, einen Nagel gerade in ein Stück Holz zu schlagen, mit einer Füllfeder zu schreiben, mit Stäbchen zu essen oder jemanden „richtig“ zu begrüßen.

„Echtes“ Lernen bezieht alle drei Ebenen ein, die kognitive, die emotionale und die Verhaltensebene. Wenn Sie lernen wollen, wie man mit Stäbchen isst, müssen Sie wissen, wie man die Stäbchen richtig hält und wie man die Bewegungen richtig ausführt. Aber beides hat keine anhaltende Wirkung, wenn Sie nicht gern mit Stäbchen essen oder zumindest einen Vorteil darin sehen.

Lernen als (un)strukturierter Prozess

Lernen kann auf Zufall beruhen oder das Ergebnis eines geplanten Prozesses sein. Wenn wir zurückblicken, erkennen wir, dass wir viele Dinge durch Erfahrungen lernten, die wir nicht bewusst angestrebt haben, um etwas zu lernen. Auf der anderen Seite ist das Lernen fast immer ein teilweise strukturierter oder zumindest beabsichtigter Prozess. Wir lernen nichts aus zufälligen Erfahrungen, wenn wir uns diese Erfahrungen nicht bewusst machen.

Aber die nicht formalen Bildungssysteme stützen sich ebenso wie die formalen auf strukturierte Prozesse zur Vermittlung von Lerninhalten. Als Sie dieses T-Kit zur Hand nahmen, weil Sie nach Anleitung zum interkulturellen Lernen in einer





Gruppenumgebung suchten, betrachteten Sie Lernen mit großer Wahrscheinlichkeit nicht als einen rein zufälligen, sondern als einen strukturierten Prozess. Interkulturelle Lernerfahrungen durch Trainingskurse, Seminare, Gruppensitzungen, Workshops, Austauschprogramme etc. sind Beispiele für den strukturierten interkulturellen Lernprozess.

Lernen und Rollen

Beim Lernen geht es auch um Rollen. Da die meisten Kinder die Schule als eine frühe strukturierte Lernerfahrung erleben, bietet sich das Rollenpaar Schülerinnen/Schüler und Lehrerinnen/Lehrer als Beispiel an. Für die meisten Menschen, die mit nicht formaler Bildung zu tun haben, liegt es jedoch auf der Hand, dass Lernen ein in beide Richtungen verlaufender Prozess sein kann, in dem die Beteiligten durch Interaktion voneinander lernen. Obwohl wir eigentlich ständig lernen, sehen sich die meisten Menschen nicht als Lernende und ziehen – oft unbewusst – die Rolle des Lehrenden vor. Alle, die in der nicht formalen Bildung tätig sind, müssen sich bemühen, die notwendige Offenheit für wechselseitiges Lernen zu schaffen, wenn sie mit einer neuen Gruppe zu arbeiten beginnen. Persönlich möchte ich anmerken, dass ich mir manchmal wünsche, dass sich die Vermittlerinnen und Vermittler der formalen Bildung dieser Herausforderung auch im Unterricht stellen.

Lernmethoden

Wenn wir das Lernen als strukturierten Prozess betrachten, ist es sinnvoll, uns die Lernmethoden anzusehen, die Teil dieses Prozesses sind. In verschiedenen Studien wurde nachgewiesen, dass Menschen am besten durch eigene Erfahrung lernen – in Situationen, die die kognitive, emotionale und verhaltensbezogene Ebene des Lernens einbeziehen. Wollen wir Raum für das Lernen schaffen, so müssen wir Methoden anbieten, die Erfahrungen und Reflexion auf allen drei Ebenen ermöglichen. An anderer Stelle in diesem T-Kit finden Sie Vorschläge für Methoden des interkulturellen Lernens.

2.3 Was ist Kultur? Was bedeutet interkulturell?

Die zweite Komponente des interkulturellen Lernens, die wir uns ansehen wollen, ist die Kultur. Alle Vorstellungen vom interkulturellen Lernen beruhen auf einer impliziten oder expliziten Vorstellung von Kultur. Gemeinsam ist all diesen Kulturkonzepten, dass sie die Kultur als etwas vom Menschen Geschaffenes betrachten. Die Kultur wird manchmal als die „Software“ bezeichnet, die die Menschen in ihrem täglichen Leben verwenden; oft sind damit ihre grundlegenden Annahmen, Werte und Normen gemeint. Der Kulturbegriff steht im Mittelpunkt intensiver theoretischer und praktischer Auseinandersetzungen:

- Ist eine Kultur notwendigerweise die Kultur einer Gruppe von Menschen, oder gibt es so etwas wie eine „individuelle Kultur“?
- Welches sind die Elemente der Kultur?
- Ist es möglich, eine „kulturelle Landkarte“ der Welt zu erstellen?
- Verändern sich Kulturen? Wenn ja, warum und wie?
- Wie stark ist die Verbindung zwischen der Kultur und dem tatsächlichen Verhalten von Einzelpersonen und Gruppen?
- Ist es möglich, mehrere unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu haben? Wenn ja, welche Auswirkungen hat dies?
- Wie flexibel ist die Kultur, wie offen ist sie für die individuelle Interpretation?

Die Auseinandersetzung mit Kultur ist oft gleichbedeutend mit einer Betrachtung der Interaktion von Kulturen. Viele Autorinnen und Autoren haben festgestellt, dass wir überhaupt nicht über Kultur nachdenken würden, wenn es nur eine einzige, allgemeine Kultur gäbe. Die offensichtlichen Unterschiede im Denken, Fühlen und Handeln der Menschen sind das, was uns die Existenz von Kulturen bewusst macht. Deshalb kann nicht nur von **einer** Kultur gesprochen werden. Wir müssen sie uns als **mehrere Kulturen** vorstellen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, in diesem Kapitel über Kulturvorstellungen hinauszugehen, die sich hauptsächlich auf die Kultur als solche beschränken, und die Interaktion der Kulturen, der interkulturellen Erfahrungen, stärker in den Vordergrund zu rücken.

Der Begriff „interkulturell“ wird manchmal durch Ausdrücke wie „multikulturell“ oder „kulturübergreifend“ ersetzt. Für manche Autorinnen und Autoren sind diese Begriffe identisch, während andere verschiedene Bedeutungen mit ihnen verbinden. Mit diesen Unterschieden werden wir uns etwas später in diesem Kapitel befassen.

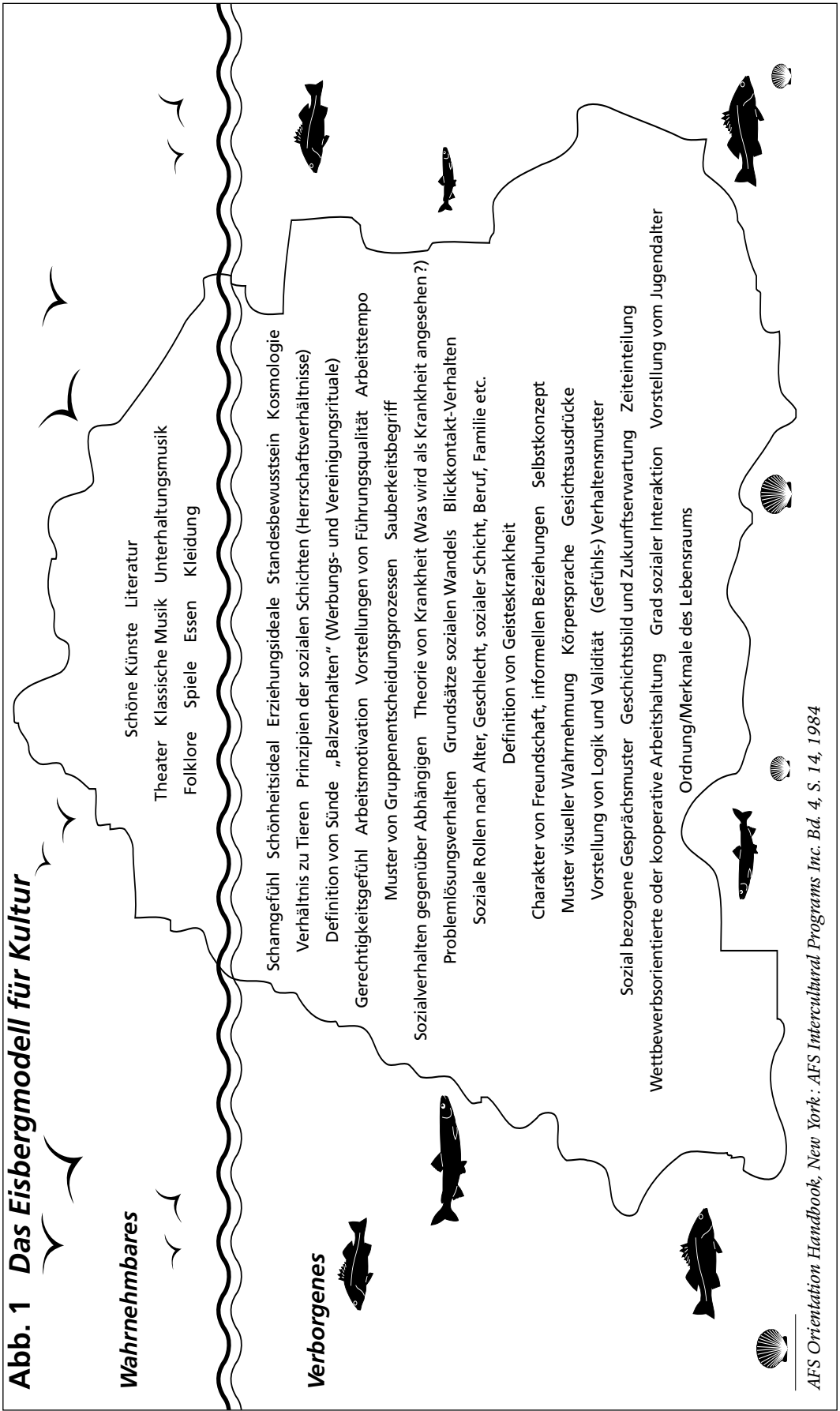
2.4 Ein Blick auf die Kultur

2.4.1 Das „Eisbergmodell“ für Kultur

Eines der bekanntesten Modelle für Kultur ist der Eisberg. Das Modell befasst sich mit den Elementen, aus denen die Kultur besteht, und mit der Tatsache, dass einige dieser Elemente klar erkennbar sind, während andere quasi „unter der Oberfläche“ verborgen liegen.

Das Modell beruht auf der Vorstellung, dass die Kultur als Eisberg dargestellt werden kann: Nur ein sehr kleiner Teil des Eisbergs, der über die Wasser-

Abb. 1 Das Eisbergmodell für Kultur



AFS Orientation Handbook, New York : AFS Intercultural Programs Inc. Bd. 4, S. 14, 1984



fläche hinausragt, ist sichtbar. Unter der Spitze verborgen unter der Wasseroberfläche liegt ein viel größerer Teil, der das Fundament des Eisbergs bildet.

Auch die Kultur besteht aus einigen sichtbaren Teilen wie Architektur, Kunst, Küche, Musik und Sprache, um nur einige wenige zu nennen. Aber die starken Fundamente der Kultur sind weniger leicht zu erkennen: die Geschichte jener Gruppe von Menschen, die Träger der Kultur sind, ihre Normen, Werte und grundlegenden Annahmen über Raum, Natur, Zeit etc.

Dem Eisbergmodell zufolge bringen die sichtbaren Teile der Kultur lediglich die unsichtbaren zum Ausdruck. Dieses Modell macht auch deutlich, warum es mitunter derart schwierig ist, Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund zu verstehen. Der Grund liegt darin, dass wir zwar die sichtbaren Teile ihres „Eisbergs“ sehen, während uns die Fundamente, auf denen diese Spitze ruht, verborgen bleiben.

Auf der anderen Seite lässt das Eisbergmodell eine Reihe der oben angesprochenen Fragen ungeklärt. Meist wird es als Ausgangspunkt für einen tiefer gehenden Blick auf die Kultur verwendet, als erste Erklärung dafür, dass es so schwierig ist, die Kultur zu verstehen und wahrzunehmen.

Relevanz für die Jugendarbeit

Das Eisbergmodell lenkt unsere Aufmerksamkeit auf die verborgenen Teile der Kultur. Es erinnert uns daran, dass die Ähnlichkeiten, die wir bei interkulturellen Begegnungen zunächst feststellen mögen, möglicherweise auf vollkommen anderen Annahmen von der Realität beruhen. Unter jungen Menschen sind kulturelle Unterschiede nicht immer so offensichtlich: Über alle Grenzen hinweg mögen junge Menschen Jeans, hören Popmusik und tauschen E-Mails aus. Beim interkulturellen Lernen geht es daher darum, sich zuerst des unter der Oberfläche liegenden Teils des eigenen Eisbergs bewusst zu werden und die Fähigkeit zu erlangen, mit anderen darüber zu sprechen. Dadurch wird es möglich, einander besser zu verstehen und Gemeinsamkeiten zu finden.

2.4.2 Geert Hofstedes Modell der kulturellen Kategorien

Geert Hofstedes Vorstellung von Kultur basiert auf einer der umfangreichsten empirischen Studien über kulturelle Unterschiede, die je durchgeführt wurden. In den siebziger Jahren wurde er von IBM (schon damals ein internationales Unternehmen) gebeten zu erforschen, warum es trotz aller Versuche der Firma, weltweit gemeinsame Verfahren und Standards einzuführen, immer noch gewaltige Unterschiede zum Beispiel zwischen den Werken in Brasilien und in Japan gab.

Hofstede erforschte die betrieblichen Unterschiede zwischen den IBM-Niederlassungen in den einzelnen Ländern. Anhand verschiedener Methoden, zu denen eingehende Interviews und Fragebogen

zählten, die an die IBM-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt geschickt wurden, versuchte er die Unterschiede zwischen den einzelnen Werken zu Tage zu fördern. Der Bildungshintergrund der IBM-Mitarbeiter war im Großen und Ganzen überall ähnlich, ebenso waren auch die organisatorische Struktur, die Regeln und Verfahrensweisen identisch. So kam Hofstede zu dem Schluss, dass die zwischen den einzelnen Standorten festgestellten Unterschiede auf der Kultur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und demnach im Wesentlichen auf der Kultur des jeweiligen Landes beruhen mussten. Hofstede beschrieb die Kultur als „die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von den Angehörigen anderer Gruppen unterscheidet“.

Nach mehreren Forschungsrunden reduzierte er die Unterschiede in der Kultur auf vier grundlegende Kategorien. Alle anderen Unterschiede, so Hofstede, ließen sich auf eine oder mehrere dieser vier grundlegenden kulturellen Kategorien zurückführen. Die vier von ihm identifizierten Kategorien sind: Machtdistanz (power distance), Individualismus/Kollektivismus (individualism/collectivism), Maskulinität/Femininität (masculinity/femininity) und Unsicherheitsvermeidung (uncertainty avoidance). Nach einigen weiteren Studien fügte er die Dimension der zeitlichen Orientierung (time orientation) hinzu.

Die **Machtdistanz** beschreibt, inwieweit eine Gesellschaft die Tatsache akzeptiert, dass die Macht in Institutionen und Organisationen zwischen Einzelpersonen ungleichmäßig verteilt ist. Bei der sozialen Distanz geht es um die Hierarchie, zum Beispiel darum, was in einer Jugendorganisation als normaler Entscheidungsfindungsprozess betrachtet wird. Sollten alle gleichberechtigt mitbestimmen können? Oder soll der/die Vorsitzende des Leitungsgremiums eigenständig Entscheidungen fällen können, wenn es notwendig ist?

Unsicherheitsvermeidung beschreibt, inwieweit sich eine Gesellschaft durch unklare Situationen bedroht fühlt und sie durch Regeln oder andere Sicherheitsmaßnahmen zu vermeiden versucht. Bei der Unsicherheitsvermeidung geht es zum Beispiel darum, wie risikofreudig die Menschen sind oder wie detailliert die Mitglieder eines Vorbereitungsteams die Planung eines Trainingskurses besprechen wollen. Wie viel Raum wird dem Zufall oder der Improvisation eingeräumt, inwieweit dürfen die Dinge einfach ihren Gang gehen (und dabei möglicherweise schief gehen)?

Individualismus / Kollektivismus beschreibt, inwieweit eine Gesellschaft ein lockerer sozialer Rahmen ist, in dem davon ausgegangen wird, dass die Menschen nur auf sich selbst und auf ihre unmittelbaren Familienmitglieder achten, oder inwieweit sie ein enges soziales Geflecht ist, in dem die Menschen zwischen Gruppenmitgliedern und Außenstehenden unterscheiden und von ihrer Gruppe Fürsorge erwarten. In kollektivistischen Kulturen

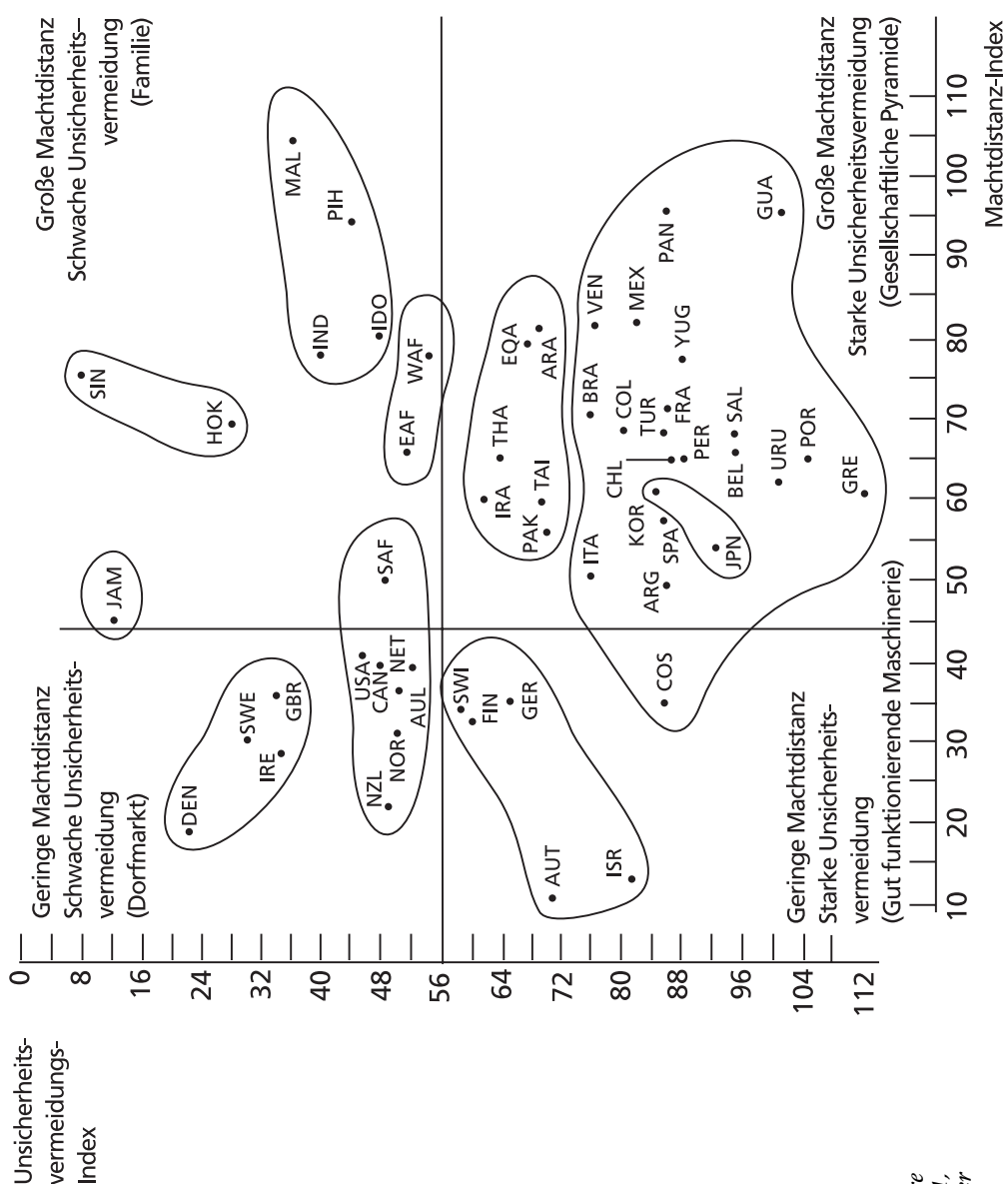


Abb. 2
Die Positionen von fünfzig
Ländern und drei Regionen
bezogen auf die Kategorien
Machtdistanz und Unsicher-
heitsvermeidung

Hofstede, Geert: *Cultures and Organisations: software of the mind*, S. 141, London: McGraw-Hill 1991, Copyright © Geert Hofstede, Abdruck mit freundlicher Genehmigung.



fühlen sich die Menschen eng verbunden und für ihre Familien verantwortlich, und sie ziehen es vor, sich als Mitglieder verschiedener Gruppen zu betrachten.

Maskulinität/Femininität beschreibt, inwieweit das Geschlecht über die Rollen entscheidet, die Männer und Frauen in der Gesellschaft spielen. Ergibt sich zum Beispiel in einem Seminar, in dem alle Teilnehmenden Haushaltsaufgaben übernehmen sollen, eine fast „natürliche“ Aufgabenteilung zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen?

Zeitliche Orientierung beschreibt, inwieweit sich eine Gesellschaft bei ihren Entscheidungen auf Traditionen und Erfahrungen, auf kurzfristige, aktuelle Vorteile oder auf das stützt, was für die Zukunft als wünschenswert betrachtet wird. Wie wichtig ist zum Beispiel Ihrer Meinung nach die Geschichte Ihrer Region für die Gegenwart und für die Zukunft? Bezieht sich jemand, der mit seiner Herkunft angeben will, auf die Vergangenheit, die Gegenwart oder die Zukunft?

Hofstede entwickelte mehrere Raster, in die er verschiedene Gesellschaften (Nationen) entsprechend diesen Kategorien nach ihren Werten einordnete (siehe Beispiel in Abbildung 2). Diese Einstufungen beruhen auf der Auswertung der Fragebogen und auf wiederholten Studien auf der Grundlage dieses Modells.

Hofstedes Modell wird seines empirischen Fundaments wegen gelobt. Es gibt kaum eine andere Studie oder Kulturtheorie mit ähnlich solider quantitativer Grundlage. Allerdings erklärt das Modell nicht, warum es nur fünf Kategorien geben soll und warum diese die grundlegenden Komponenten der Kultur sind. Außerdem impliziert das Modell, dass Kultur nicht dynamisch, sondern statisch ist. Mit diesem Modell kann nicht erklärt werden, warum oder wie sich Kulturen entwickeln. Zudem wurde Hofstede dafür kritisiert, dass er die Kultur nur als Merkmal von Nationen betrachtete, ohne die kulturelle Vielfalt innerhalb der meisten modernen Gesellschaften zu berücksichtigen. Ebenso unberücksichtigt lässt er Subkulturen, gemischte Kulturen und die individuelle Entwicklung. Die Beschreibung der Kategorien birgt das Risiko, bestimmte Kulturen unausgesprochen als „besser“ zu bewerten als andere. Trotzdem messen viele Leser den fünf Kategorien des Modells intuitiv große Bedeutung für die Zusammensetzung von Gesellschaften bei.

Relevanz für die Jugendarbeit

Man mag Hofstede entgegenhalten, dass die fünf von ihm beschriebenen Kategorien nicht die einzigen der Kultur sind. Trotzdem erweisen sie sich sehr oft als wesentliche Elemente kultureller Unterschiede und sind deshalb hilfreich, wenn es um das Verständnis von Konflikten zwischen Individuen oder Gruppen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen geht. Teilnehmerinnen und Teilnehmer beginnen sofort, anhand von Hofstedes Kategorien die „Kulturen“ ver-

schiedener Nationen zu vergleichen: Hat die Hierarchie für mich wirklich größere Bedeutung? Brauche ich tatsächlich mehr Sicherheit als andere? Hofstedes Kategorien bieten auf der einen Seite einen Rahmen, der die Interpretation kultureller Missverständnisse und ein Gespräch über die Unterschiede ermöglicht (zum Beispiel: Welche Vorstellungen haben die Teilnehmenden von Macht und Führung?). Auf der anderen Seite bewirken sie, dass wir sofort an uns selbst denken und in Frage stellen, ob sie auf alle Menschen in einem gegebenen Land zutreffen.

Trotzdem eignen sich die Kategorien als Bezugsrahmen, wenn wir versuchen, die verschiedenen Kontexte zu analysieren, in denen wir leben (unsere „Studentenkultur“, die „Kultur“ unserer Familie und unserer Freunde, die „Kultur“ ländlicher oder städtischer Gebiete etc.). Es lohnt sich, uns selbst die Frage zu stellen, inwieweit uns dieses Modell bessere Einsichten ermöglicht und inwieweit wir damit nur weitere Stereotype schaffen.

Außerdem werfen die fünf Kategorien und unsere persönliche „Rangliste“ die Frage nach der kulturellen Relativität auf: Gibt es wirklich keine „besseren“ und „schlechteren“ Kulturen? Sind hierarchische Strukturen genauso gut wie Gleichberechtigung? Sind strikt vorgegebene Geschlechterrollen genauso gut wie offene? Wie weit geht das Modell? Und können und sollen wir, wenn wir auf der Grundlage dieser Kategorien in einem kulturellen Konflikt vermitteln wollen, einen neutralen Standpunkt einnehmen?

2.4.3 Verhaltenskomponenten der Kultur nach Edward T. und Mildred Reed Hall

Das Ehepaar Reed Hall entwickelte sein Kulturmodell ausgehend von einem sehr praktischen Anlass: Sie wollten Geschäftsleute aus den USA beraten, die Dienstreisen ins Ausland unternehmen mussten. In ihrer Studie konzentrierten sie sich auf jene oft subtilen Verhaltensunterschiede, die in der interkulturellen Kommunikation Konflikte auslösen können. Sie stützten sich dabei auf zahlreich eingehende, zeitlich offene Interviews mit Menschen aus verschiedenen Kulturen, mit denen die Geschäftsleute aus den USA ihrer Ansicht nach zusammentreffen würden.

Auf der Grundlage dieser Studie entwickelte das Forscherpaar verschiedene Kategorien von Unterschieden, die alle entweder in Zusammenhang mit Kommunikationsmustern oder mit Raum und Zeit stehen:

Die Kategorie **schnelle und langsame Botschaften** (fast and slow messages) bezieht sich auf „die Geschwindigkeit, mit der eine bestimmte Botschaft entschlüsselt und als Handlungsgrundlage verwendet werden kann“. Beispiele für schnelle Botschaften sind Schlagzeilen, Werbebotschaften und das Fernsehen. Typischerweise werden Menschen, die zu schnellen Botschaften neigen, leichter mit anderen vertraut. Während es im Grunde seine Zeit dauert, Menschen gut kennen zu lernen (sie sind „langsame Botschaften“), schließt man in manchen Kulturen schneller Freundschaften als in anderen.



Das bedeutet, dass schnell vertraut werden ein Beispiel für eine schnelle Botschaft ist. Langsame Botschaften sind zum Beispiel Kunst, Fernsehdokumentationen, tiefe Beziehungen etc.

Als starker oder schwacher Kontext (high and low context) werden die Informationen bezeichnet, die ein Ereignis umgeben. Wenn in der zu einem gegebenen Zeitpunkt tatsächlich übermittelten Botschaft nur wenig Information enthalten ist und der Großteil dieser Information den kommunizierenden Personen bereits bekannt ist, haben wir es mit einem starken Kontext zu tun. So findet zum Beispiel die Kommunikation zwischen einem Paar, das bereits seit einigen Jahren zusammenlebt, in einem starken Kontext statt: Die Partner müssen zu einem gegebenen Zeitpunkt nur wenig Information austauschen, um einander zu verstehen. Auch wenn die Botschaft sehr kurz ist, kann sie mithilfe der Information, die beide Partner in den Jahren des Zusammenlebens gesammelt haben, entschlüsselt werden.

Typische Kulturen mit starkem Kontext sind laut Hall & Hall (1990) die japanische und die arabische Kultur sowie die Kultur der Mittelmeerländer mit ihren umfassenden Informationsnetzwerken und ihrer Einbindung in viele enge persönliche Beziehungen. Die Folge ist, dass im täglichen Leben nur wenige Hintergrundinformationen gebraucht und erwartet werden. Man ist schließlich auf dem Laufenden über alles, was mit den Menschen zu tun hat, die einem wichtig sind.

Typische Kulturen mit schwachem Kontext sind die Kulturen der US-Amerikaner, der Deutschen, der Schweizer und der Skandinavier. Dort sind die persönlichen Beziehungen fragmentierter, abhängig von den verschiedenen Bereichen, in denen ein Mensch aktiv ist. Deshalb brauchen die Menschen bei alltäglichen Transaktionen mehr Hintergrundinformationen.

Wenn die unterschiedlichen Kommunikationsstile von Kulturen mit starkem beziehungsweise schwachem Kontext nicht berücksichtigt werden, kann es zu Missverständnissen kommen. So wirkt ein Redner, dessen Stil von einer kontextschwachen Kultur geprägt ist, möglicherweise geschwätzig und übergenau auf jemandem, der aus einer kontextstarken Kultur kommt und die angebotene „unnötige Information“ nicht benötigt. Im Gegensatz dazu kann jemand, der einer kontextstarken Kultur angehört, auf jemandem, der aus einer kontextschwachen Kultur kommt, unaufrichtig (da er Informationen „zurückhält“) und unkooperativ wirken. Um Entscheidungen treffen zu können, brauchen Personen aus kontextschwachen Kulturen umfassende Hintergrundinformation, die Personen aus kontextstarken Kulturen nicht benötigen, da sie sich ständig über die Geschehnisse auf dem Laufenden halten. Eine paradoxe Situation entsteht jedoch, wenn jemand aus einer kontextstarken Kultur gebeten wird, ein neues Unternehmen zu bewerten und dann alles wissen will, weil er nicht Teil des Kontexts dieses neuen Unternehmenskonzepts ist.

Territorialität (territoriality) bezieht sich auf die Organisation des Raums, zum Beispiel in einem Büro. Liegt das Büro des Unternehmensleiters im obersten Stockwerk oder irgendwo auf halber Höhe? Wenn Sie zum Beispiel die Schreibstifte auf Ihrem Schreibtisch als Teil Ihres persönlichen Territoriums betrachten, werden Sie nicht erfreut sein, wenn sich jemand die Stifte ausleiht, ohne Sie um Erlaubnis zu fragen. Bei der Territorialität geht es um das Gefühl für den Raum und die materiellen Dinge, das die Menschen für ihre Umgebung entwickelt haben, und es geht um Macht.

Persönlicher Raum (personal space) bedeutet die Distanz zu anderen Menschen, die man braucht, um sich wohl zu fühlen. Das Ehepaar Hall beschreibt den persönlichen Raum als „Blase“, von der wir alle ständig umgeben sind. Diese „Blase“ verändert ihre Größe je nach der Situation und den Menschen, mit denen wir interagieren (Menschen, denen wir nahe stehen, dürfen uns näher kommen als andere). Die Größe der „Blase“ hängt davon ab, welche Distanz zu anderen wir für angemessen halten. Jemanden, der sich weiter entfernt hält, betrachten wir als distanziert, während wir jemanden, der die in unseren Augen angemessene Distanz zu unterschreiten versucht, als aggressiv, einschüchternd oder einfach nur als unhöflich empfinden. Wenn die übliche Gesprächsdistanz einer Kultur eher klein ist, sodass sie sich mit der Distanz überschneidet, die in anderen Kulturen als einschüchternd erlebt wird, kann bereits aus der unterschiedlichen Interpretation dessen, was die von einer Person gewählte körperliche Distanz bedeutet, ein Kommunikationsproblem entstehen.

Monochronie und Polychronie (monochronic and polychronic) beschreiben, wie Menschen die Zeit strukturieren. Menschen mit einer monochronen Zeitauffassung tun immer nur eine Sache auf einmal und arbeiten anhand von Zeitplänen, in denen eine Aufgabe der anderen folgt und bestimmten Aufgaben bestimmte Zeiten zugewiesen sind. Die Zeit ist für monochrome Kulturen etwas sehr Praktisches. Sie ist fast greifbar und wird als Ressource betrachtet: Man kann Zeit nutzen, Zeit verschwenden und Zeit sparen. Die Zeit ist linear und erstreckt sich wie eine Linie von der Vergangenheit über die Gegenwart in die Zukunft. Die Zeit wird als Werkzeug verwendet, um den Tag zu strukturieren und um Prioritäten festzulegen – man hat zum Beispiel „keine Zeit“, um jemanden zu treffen. Eine polychrone Zeitauffassung bedeutet das Gegenteil: Viele Dinge werden parallel erledigt. Man interagiert mit vielen Menschen, was bedeutet, dass mehr Wert auf Beziehungen zu anderen gelegt wird als auf die Einhaltung eines Zeitplans. In der polychronen Perspektive wird die Zeit weniger als Ressource betrachtet und eher mit einem Punkt als mit einer Linie verglichen.

Für Hall und Hall sind einige der soeben beschriebenen Kategorien miteinander verbunden. In ihren Studien geht die monochrome Zeitauffassung Hand in Hand mit kontextschwachen Kulturen und mit einer Raumvorstellung, die eine Einteilung des Lebens zulässt (eine Struktur, in der



verschiedene Aktivitätsbereiche voneinander getrennt oder verschiedenen „Abteilungen“ zugeordnet werden). Zusätzlich zu den erwähnten Kategorien interessieren sich Hall und Hall für einige andere Konzepte, zum Beispiel dafür, wie die Planung in einer Kultur funktioniert, wie lange im Voraus Sitzungen geplant werden müssen, was in Bezug auf Pünktlichkeit als angemessen gilt und wie schnell Informationen in einem System fließen – ist der Informationsfluss an ein hierarchisches System (oben/unten) gebunden, oder fließen die Informationen eher wie in einem großen Netzwerk in alle Richtungen?

Ihrer Zielgruppe – US-Amerikanern, die mit anderen Kulturen zu tun haben – empfehlen Hall und Hall, sich die kulturellen Unterschiede bewusst zu machen und sich nach Möglichkeit an die verschiedenen Verhaltensweisen der Vertreter der Kultur, mit denen sie interagieren, anzupassen.

Die wichtigsten Konzepte, die Hall und Hall in ihrer Analyse der verschiedenen Kulturen beschreiben, weisen auf einige signifikante Unterschiede hin, mit denen die Menschen bei interkulturellen Begegnungen konfrontiert sind und die vielen Leserinnen und Lesern durchaus bekannt sein dürften. Doch auch ihre Theorie ist einiger Kritik ausgesetzt. Hall und Hall konzipieren ihre Kategorien von vornherein als voneinander unabhängig, entwickeln sie jedoch zu einem Kulturmodell, das letzten Endes nur eindimensional ist. Dieses Modell ordnet die Kulturen entlang eines Kontinuums, das von den monochronen, kontextschwachen Kulturen zu den polychronen, kontextstarken Kulturen verläuft. Alle anderen Kategorien beziehen sich auf dieses Kontinuum. Nun stellt sich die Frage, ob diese sehr einfache Kategorisierung der Kulturen der Realität entspricht.

Außerdem wird nur sehr wenig über die Hintergründe der Merkmale dieser Kulturen gesagt, das heißt darüber, wie sich Kulturen entwickeln (sind sie statisch oder dynamisch?) oder darüber, wie der Einzelne in interkulturellen Situationen mit seinem kulturellen Hintergrund umgeht.

Der Wert des Ansatzes von Hall und Hall beruht eindeutig auf seinen sehr praktischen Konsequenzen. Die Kategorien – sehr ähnlich denen im Hofstede-Modell – liefern einen Rahmen, um kulturelle Unterschiede zu erkennen und zu interpretieren.

Relevanz für die Jugendarbeit

In interkulturellen Gruppen können die von Hall und Hall erarbeiteten Kategorien ein praktisches „theoretisches“ Instrument für die erste Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden bieten. Sie eignen sich für sehr interessante Übungen. Beispielsweise kann man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer miteinander sprechen lassen und dabei die räumliche Distanz zwischen ihnen verändern. Wird die „Richtigkeit“ der Distanz von beiden Gesprächspartnern gleich beurteilt? Wie würden sie gegenüber jemandem reagieren, der weniger/mehr Raum für sich in Anspruch nähme?

Sobald sie beschrieben sind, lassen sich die von Hall und Hall definierten Kategorien meist leicht in Verbindung zu den Unterschieden bringen, die die Teilnehmenden einer interkulturellen Gruppe empfinden. Sie können eine Gruppe dazu anregen, über diese Unterschiede zu sprechen, ohne sie als „besser“ oder „schlechter“ zu bewerten.

Außerdem finden Fachkräfte der Jugendarbeit diese Kategorien oft nützlich, um interkulturelle Unterschiede in einer Gruppe zu erkennen (das heißt die Einstellung der Teilnehmenden zur Pünktlichkeit, ihre Toleranz gegenüber Berührungen, ihre Einschätzung von mangelnder oder übermäßiger Kommunikation etc.) und um ein Vokabular für ihre Beschreibung zu finden. Es wird aber davor gewarnt, dass die Teilnehmenden die Kategorien, sobald sie eingeführt sind, als Allzweckentschuldigung verwenden: „Tut mir Leid, aber ich bin nicht eine Stunde zu spät, sondern ich bin eben polychron!“

2.4.4 Kulturdiskussion von Jacques Demorgon und Markus Molz

Jacques Demorgon und Markus Molz (1996) bestreiten ausdrücklich, ein weiteres Kulturmodell einführen zu wollen. Sie erklären, jede Definition von Kultur müsse von Natur aus durch den (kulturellen) Hintergrund des Definierenden verzerrt sein: Man könne nicht „kulturlos“ sein. Folglich verstehen Demorgon und Molz ihren Artikel als Beitrag zur Diskussion über die Kultur und darüber, was wir aus dieser Diskussion lernen können. Die besonders kontroversen Teile dieser Kulturdiskussion führen ihrer Meinung nach zu drei großen Widersprüchen:

1. Wie kann die Spannung zwischen kultureller Stabilität und alten kulturellen Strukturen einerseits und den Prozessen von kultureller Veränderung und Innovation andererseits bewältigt werden?
2. Wie ist die Beziehung zwischen „Kultur“ und „Interkultur“ zu sehen: War zuerst die „Kultur“ da, die dann zum „Beitrag“ für interkulturelle Begegnungen wurde? Oder existiert jede Kultur nur im ständigen Austausch mit anderen Kulturen?
3. Sollten die universellen Merkmale aller Menschen (das, was wir alle gemeinsam haben) betont werden? Sollten die Menschen als Individuen betrachtet werden, wobei die Kultur lediglich zu einem Merkmal des betreffenden Individuums wird, oder sollte der universalistische Ansatz gewählt werden, in dem nur eine globale Kultur existiert? Oder sollte die Rolle der Kultur betont und die Vielfalt der Welt anerkannt werden? Und sollten Menschen als Zugehörige einer kulturellen Gruppe betrachtet werden, wobei alle Kulturen im Prinzip gleich gut sind (der relativistische Ansatz)?

Diese Fragen könnten als rein akademisch und für die Praxis wertlos betrachtet werden. Doch sie haben politische Auswirkungen: Wird Veränderung als Bedrohung erlebt oder nicht? (Frage 1) Wird die



Vielfalt in einem Land als Voraussetzung für die Kultur oder als Bedrohung der „ursprünglichen“ Kultur betrachtet? (Frage 2) Werden die Bewohner eines Landes als Individuen betrachtet, die Anspruch auf Gleichbehandlung haben (das französische Modell der individuellen Rechte), oder haben sie als Mitglieder einer Gruppe Anspruch auf solche Rechte (das niederländische Modell, nach dem sich die Gesellschaft aus verschiedenen Gruppen zusammensetzt, die alle ihre eigenen Institutionen haben)? (Frage 3)

In ihrem Bestreben, diese Spannungen zu überwinden, führen Demorgon und Molz ein Modell ein, das man als Kulturmodell bezeichnen kann. Demzufolge kann Kultur nur anhand des Begriffs der **Adaptation** verstanden werden. Die Menschen sind ständig um eine stabile Beziehung zwischen ihrer inneren Welt (Bedürfnisse, Ideen etc.) und der äußeren Welt (Umwelt, andere Menschen etc.) bemüht. Sie tun dies in konkreten Situationen, die die Grundlage der Analyse bilden sollten. In allen diesen Situationen formt der Einzelne seine Umgebung (jeder Mensch kann beeinflussen, was rund um ihn geschieht) und wird seinerseits von seiner Umgebung geformt (jeder Mensch kann sich durch das, was um ihn herum geschieht, verändern). Beides, das **Formen der Umwelt und die Formung durch die Umwelt**, sind zwei Seiten derselben Münze: „Adaptation“.

Die eine Seite dieser Münze bezeichnen Demorgon und Molz mit dem wissenschaftlicheren Ausdruck der „**Assimilation**“. Damit meinen sie den Prozess, durch den die Menschen die äußere Welt ihrer inneren Wirklichkeit anpassen. Was wir außerhalb wahrnehmen, wird in bereits vorhandene „Schubladen“ und Strukturen im Gehirn eingeordnet. Ein extremes Beispiel für die Assimilation liefert das kindliche Spiel. Ein großer Sandhaufen (die Realität der äußeren Welt) ist für das Kind der Mount Everest (eine innere Vorstellung). Während es auf diesen Sandhaufen klettert, hat es die Realität in die eigene Vorstellungswelt integriert und diese Interpretation der Realität zum Rahmen seines Handelns gemacht. Das Kind klettert nicht auf einen Sandhaufen, sondern auf den Mount Everest. Aber nicht nur Kinder assimilieren: Wenn wir jemanden das erste Mal sehen, gewinnen wir einen Eindruck vom Aussehen dieser Person. Auf der Grundlage dieser beschränkten Information interpretieren wir, wer diese Person ist – und wir benutzen die in unserem Gehirn vorhandenen Informationen (die oft Stereotype sind), um mehr über sie „herauszufinden“ und zu entscheiden, wie wir uns ihr gegenüber am besten verhalten.

Die andere Seite dieser Münze bezeichnen Demorgon und Molz als „**Akkommodation**“. Damit meinen sie den Prozess, in dem die Gehirnstrukturen (das, was sie „Kognitionen“ oder „Schemata“ nennen), entsprechend den aus der Außenwelt kommenden Informationen angepasst werden. Es kommt vor, dass wir jemanden kennen lernen und sein Verhalten zunächst entsprechend unseren vorgefassten Meinungen beurteilen. Aber nach einiger Zeit können wir lernen, dass die Realität anders aussieht

und dass unsere vorgefassten Meinungen, unsere geistigen Schemata, nicht mit der Realität übereinstimmen. Also ändern wir sie.

Weder extreme Akkommodation noch extreme Assimilation sind hilfreich. In einem Modus der extremen Akkommodation würden wir von der Vielzahl externer Informationen, die wir „neu“ betrachten müssen und die unsere Denkweise verändern, überwältigt. Andererseits würden wir in einem Modus der extremen Assimilation die Realität negieren und am Ende nicht mehr lebensfähig sein.

Im Vergleich zum Tier sind beim Menschen wenige Reaktionen von Natur aus festgelegt. Deshalb hat der Mensch auf viele Situationen keine instinktive oder biologisch vorgegebene Antwort. Wir müssen ein System entwickeln, das uns in allen Situationen Orientierung und die erfolgreiche Anpassung ermöglicht. Dieses System bezeichnen Demorgon und Molz als Kultur. Die Funktion der Adaptation besteht also darin, die Fähigkeit aufrechtzuerhalten oder zu verbessern, in möglichst vielen potenziellen Situationen richtig zu handeln. Die Kultur ist also die Struktur, die in diesen Situationen Anhaltspunkte gibt (sie ist als die Struktur im Gehirn zu verstehen, welche die Prozesse der Assimilation und der Akkommodation ermöglicht). Sie ist die Fortsetzung der biologischen Natur. Die Kultur existiert aufgrund des Bedürfnisses nach Bezugspunkten, die nicht biologisch vorgegeben sind.

Die Adaptation ist also gleichbedeutend mit der Suche nach Orientierungspunkten. Daher existiert sie in einem Spannungsfeld zwischen Assimilation und Akkommodation. Einerseits müssen wir stabile Strukturen entwickeln, das heißt Verhaltensmuster, die wir verallgemeinern und in allen möglichen Situationen anwenden können, da wir nicht immer bei Null (mit einem leeren Gehirn) beginnen können. In diesem Assimilationsmodus ist die Kultur die geistige Software, wie Hofstede es formuliert. Diese Software wird zur Verarbeitung aller Informationen verwendet, die aus der äußeren Welt kommen.

Doch Demorgon und Molz zufolge könnten wir uns nicht an neue Umstände umpassen und uns neu orientieren, wenn die Kultur lediglich eine geistige Software wäre, mit der das junge Gehirn programmiert wird. Der Mensch braucht auch die Fähigkeit zur Akkommodation. Um überleben zu können, muss er seine Orientierung und seinen Bezugsrahmen ändern können.

Das Verhalten in einer gegebenen Situation setzt sich daher fast immer aus der Wiederholung erlernter und Erfolg versprechender kultureller Handlungen und der sorgfältigen Anpassung an eine gegebene Situation zusammen.

Wenn wir eine solche Situation betrachten, stehen uns von Anfang an vielfältige Verhaltensoptionen zur Verfügung, die sich zwischen den folgenden Extremen bewegen: Wir können schnell, aber ohne gründliche Information handeln, oder wir können uns umfassend informieren, aber langsamer handeln. Wir können uns auf einen bestimmten Aspekt der Situation konzentrieren oder unsere Aufmerk-



samkeit auf alles verteilen, was rund um uns geschieht. Wir können explizit kommunizieren (mit eingehenden Erklärungen) oder implizit (mithilfe einer Vielzahl von Symbolen). Wenn wir davon ausgehen, dass sich in jeder Situation Hunderte Möglichkeiten bieten, die zwischen zwei Extremen angesiedelt sind, muss ständig zwischen diesen Möglichkeiten gewählt werden (siehe die Beispiele in Abbildung 3).

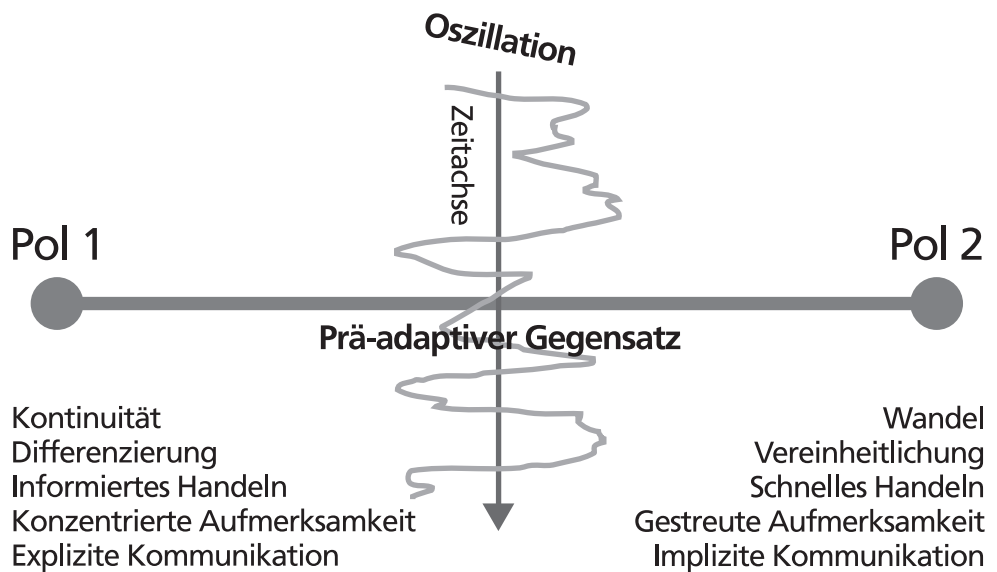
Wir können uns diese Gegensätze als die beiden Endpunkte einer Linie vorstellen (siehe Abbildung 4). Die gesamte Linie stellt dann das vollständige Verhaltenspotenzial dar. Die kulturelle Orientierung, so Demorgon und Molz, bedeutet die Beschränkung des Potenzials auf dieser Linie auf einen kleineren Bereich. Stellen Sie sich vor, die Punkte auf

der Linie hätten die Nummern 0 bis 10 (wobei 0 das eine Extrem und 10 das andere ist).

Die kulturelle Orientierung bewirkt nun, dass das angemessene Verhalten bei einem bestimmten Punkt, zum Beispiel bei Punkt 3, angesetzt wird. Als kulturelle Wesen wählen wir daher das Verhalten für die betreffende Situation in der Umgebung dieses Punktes. Wenn wir auf das Beispiel zurückkommen, können wir sagen, dass wir gewohnheitsmäßig Lösungen zwischen 2 und 4 wählen würden.

Nehmen wir als Beispiel die Kommunikation. Nehmen wir an, Sie kommen aus einem Gebiet, in dem die Menschen sehr implizit kommunizieren (das heißt, sie vermeiden lange Erklärungen und

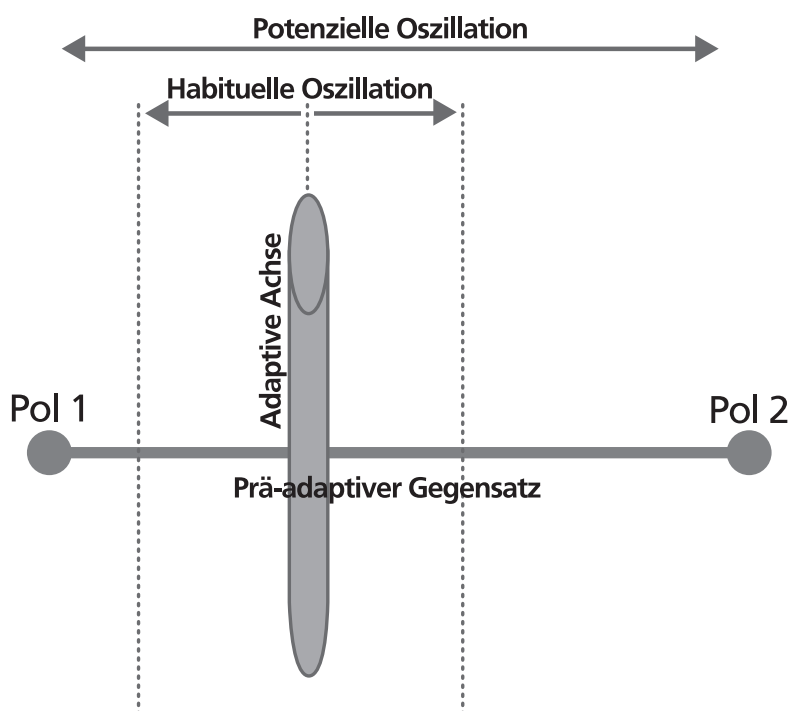
Abb. 3 *Ausgewählte prä-adaptive Gegensätze und Oszillation*



J. Demorgen and M. Molz: *Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen*, in: Thomas, Alexander (Hrsg.): *Psychologie interkulturellen Handelns*, Göttingen: Hogrefe 1996, S.54, adaptierte Version



Abb. 4



J. Demorgen and M. Molz: Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und Interkulturellen Interaktionen, in: Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen: Hogrefe 1996, S.55

setzen viele Dinge stillschweigend voraus – das, was „jedermann weiß“). Die Kommunikation, die als angemessen oder als „normal“ betrachtet wird, ist hier eher implizit. Dieser Punkt ist Ihr Ausgangspunkt, von dem Sie sich normalerweise nicht weit entfernen. Das bedeutet, dass Sie abhängig von der Situation etwas mehr oder etwas weniger implizit kommunizieren können, dass Sie in der Kommunikation aber niemals sehr explizit sein werden. Nur indem Sie lernen, indem Sie Situationen erleben, in denen Sie mit Ihrem „Repertoire“ von Verhaltensweisen nicht erfolgreich waren, können Sie dieses Repertoire erweitern und expliziter kommunizieren, auch wenn dies für Sie ungewohnt ist.

Kultur bedeutet, durch Adaptation die richtige Wahl zwischen zwei Extremen zu treffen. Eine kulturelle Orientierung drückt auf abstrakte Weise aus, welches Verhalten in einer Gruppe von Menschen in der Vergangenheit erfolgreich war. Ein Abweichungsbereich rund um diese als richtig empfundenen Verhaltensweisen wird als „normal“ akzeptiert, als zulässige Anpassung an verschiedene Situationen. Verhaltensweisen, die außerhalb dieses Bereichs liegen, werden als störend, falsch und nicht normal empfunden.

Kulturen können sich verändern. Wenn der Bereich rund um eine Orientierung in eine bestimmte Richtung ausgedehnt wird, wenn sich das Verhalten der Menschen, die Träger dieser Kultur sind,



zunehmend einem Extrem zuneigt, kann sich die ursprüngliche Orientierung schrittweise in diese Richtung entwickeln.

In diesem Konzept besteht kein Zusammenhang zwischen Kultur und Nation. Kultur besteht im Wesentlichen aus der Orientierung von Gruppen von Menschen. Orientierung erhalten wir zum Beispiel durch unsere Familienangehörigen und Freunde, unsere Sprache, unsere Wohnungs- oder Arbeitskollegen etc. Auf dieser Grundlage können Gruppen identifiziert werden, die bestimmte Orientierungen, eine bestimmte Kultur gemeinsam haben. Je nach Kontext können die einzelnen Mitglieder der Gemeinschaft unterschiedlich definierte Standards und verschiedene Spielräume rund um diese Standards haben. In der Arbeit kommunizieren wir vielleicht mehr oder weniger explizit, während wir zu Hause mehr oder weniger implizit kommunizieren. Wenn es aber Überlappungen zwischen Arbeit und Familie gibt, können beide Bereiche sehr nahe beieinander liegen und sich weitgehend überschneiden.

Interkulturelles Lernen bedeutet, dass den Menschen durch die Konfrontation mit anderen Normen ihre kulturelle Orientierung bewusst wird. Menschen, die mit zwei Orientierungen leben müssen, erweitern das Repertoire ihrer Verhaltensmuster. Sie erweitern ihre Gewohnheiten so, dass sie beiden kulturellen Orientierungen gerecht werden. Abhängig von der Situation haben sie daher mehr Optionen als andere. Je größer unser prinzipieller Spielraum ist, desto mehr Möglichkeiten zur Akkommodation, zur Anpassung des eigenen Verhaltens an die Außenwelt, haben wir. Dieser größere Spielraum ist jedoch auch mit mehr Unsicherheit verbunden: Mehr Optionen schaffen instabilere Situationen.

Interkulturelle Mediatoren können Menschen sein, die ein Repertoire entwickelt haben, das die kulturellen Normen aller Beteiligten umfasst und ein Miteinander der von den verschiedenen Seiten als richtig empfundenen Verhaltensweisen ermöglicht.

Der Kulturbegriff von Demorgon und Molz ist einerseits attraktiv, da er viele verschiedene Theorien und Kulturmodelle vereinigt. Andererseits ist das Modell rein theoretisch und lässt nur sehr beschränkt empirische Forschung zu. Ist es möglich zu überprüfen, ob das Modell von Demorgon und Molz die Realität widerspiegelt? Der beste Test dürfte die Nützlichkeit des Modells für ein besseres Verständnis und eine bessere Interpretation interkultureller Begegnungen sein.

Relevanz für die Jugendarbeit

Das Kulturkonzept von Demorgon und Molz kann das Verständnis für die Notwendigkeit und die Funktion von Kultur verbessern. Außerdem verknüpft es die Kultur nicht allein mit der Nation, sondern mit Gruppen auf allen Ebenen.

In der Jugendarbeit könnte ein derart differenziertes Modell zur Beantwortung komplexer Fragen verwendet werden, da es eine eingehendere Reflexion ermöglicht.

det werden, da es eine eingehendere Reflexion ermöglicht.

In der Praxis ermöglicht das Modell ein besseres Verständnis dessen, was interkulturelles Lernen ist: Es geht darum, sich selbst kennen zu lernen, die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erweitern und den eigenen Spielraum für den Umgang mit verschiedenen Situationen zu vergrößern. Das Modell verknüpft dieses Lernen direkt mit der Erfahrung und zeigt andererseits, dass dieses Lernen schwierig ist, da es dem grundlegenden menschlichen Bedürfnis nach Orientierung Rechnung tragen muss.

2.5 Ein Blick auf das interkulturelle Lernen

2.5.1 Milton J. Bennetts Modell der Entwicklung der interkulturellen Sensibilität

Bennett (1993) definiert die interkulturelle Sensibilität anhand mehrerer Stadien des persönlichen Wachstums. Sein Entwicklungsmodell postuliert eine kontinuierlich zunehmende Kultiviertheit im Umgang mit kulturellen Unterschieden. Die Entwicklung führt vom Ethnozentrismus über die Stadien einer erweiterten Erkenntnis bis hin zur Akzeptanz der Unterschiede, die Bennett als „Ethno-relativismus“ bezeichnet.

Das wichtigste Konzept in Bennetts Modells ist die **Differenzierung**, das heißt die Fähigkeit, Unterschiede zu erkennen und mit ihnen zu leben. Differenzierung bezieht sich also auf zwei Phänomene: Erstens darauf, dass die Menschen ein und dasselbe Phänomen verschieden deuten, und zweitens darauf, dass sich Kulturen „darin voneinander unterscheiden, wie sie Differenzierungsmuster oder Weltansichten vertreten“. Dieser zweite Aspekt bezieht sich auf die Tatsache, dass Kulturen nach Bennetts Ansicht Optionen zur Interpretation der Realität anbieten und uns sagen, wie wir die Welt um uns wahrnehmen sollen. Diese Interpretation der Realität oder Weltansicht unterscheidet sich von Kultur zu Kultur. Interkulturelle Sensibilität zu entwickeln bedeutet demnach im Wesentlichen, fundamentale Unterschiede in der Weltansicht der Kulturen zu erkennen und mit ihnen umgehen zu lernen.

Ethnozentrische Stadien

Ethnozentrismus wird von Bennett als Stadium verstanden, in dem der Einzelne davon ausgeht, dass seine Weltansicht im Wesentlichen der Realität entspricht. Die Leugnung ist die Grundlage einer ethnozentrischen Weltansicht: Das Individuum leugnet, dass es Unterschiede gibt und dass andere Wahrnehmungen der Realität möglich sind. Dieses Leugnen kann die Folge von Isolation sein, in der es keine oder nur wenige Möglichkeiten gibt, sich



Abb. 5 Ein Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität

Ethnozentrische Stadien

Ethnorelative Stadien

1. Leugnen

Isolation
Trennung

4. Akzeptieren

Respektieren von
Verhaltensunterschieden
Respektieren von
Wertunterschieden

2. Verteidigen

Verunglimpfung
Überlegenheit
Umkehrung

5. Anpassen

Empathie
Pluralismus

3. Herunterspielen

Physischer Universalismus
Transzendenter Universalismus

6. Integrieren

Kontextbewertung
Konstruktive Marginalität

Milton J. Bennett: Towards ethnorelativism: a development model of intercultural sensitivity, in: Paige, R. Michael (Hrsg.): Education for the intercultural experience, Yarmouth: Intercultural Press 1993, S. 29



mit Unterschieden auseinander zu setzen, sodass ihre Existenz nicht erfahren werden kann. Oder sie kann auf Trennung basieren, wo eine Einzelperson oder eine Gruppe Andersartiges bewusst fern hält, indem sie absichtlich Barrieren gegenüber Menschen errichtet, die „anders“ sind, um nicht mit den Unterschieden konfrontiert zu werden. Die Trennung erfordert daher zumindest einen Augenblick der Erkenntnis des Unterschieds und stellt aus diesem Grund eine Entwicklung gegenüber der Isolation dar. Rassentrennung, die in manchen Teilen der Welt immer noch zu finden ist, ist ein Beispiel für dieses Stadium.

Angehörige unterdrückter Gruppen machen das Stadium der **Leugnung** im Allgemeinen nicht durch, da sie die Unterschiede kaum leugnen können, wenn ihr eigenes Anderssein oder das Anderssein ihrer Weltsicht Objekte der Leugnung sind.

Als zweites Stadium beschreibt Bennett die **Verteidigung**. Kulturelle Unterschiede können als bedrohlich erlebt werden, da sie Alternativen zum eigenen Realitätsempfinden und damit zur eigenen Identität darstellen. Im Verteidigungsstadium werden Unterschiede zwar wahrgenommen, aber bekämpft.

Die häufigste Bekämpfungsstrategie ist die **Verunglimpfung**, bei der die abweichende Weltsicht negativ bewertet wird. Stereotype und die Extremform des Rassismus sind Beispiele von Verunglimpfungsstrategien. Ergänzt wird die Verunglimpfungsstrategie durch ein Überlegenheitsgefühl, bei dem der Schwerpunkt eher auf der positiven Bewertung der eigenen Kultur liegt. Anderen Kulturen, die stillschweigend als minderwertig eingeschätzt werden, wird dabei wenig oder keine Bedeutung beigemessen. Manchmal findet man auch eine dritte Strategie des Umgangs mit dem bedrohlichen Aspekt des Unterschieds, eine Strategie, die von Bennett als „Umkehrung“ bezeichnet wird. Umkehrung bedeutet, dass die andere Kultur als überlegen betrachtet wird, während der eigene kulturelle Hintergrund abgewertet wird. Diese Strategie mag auf den ersten Blick sensibler erscheinen, bedeutet in der Praxis aber nur die Ersetzung eines Ethnozentrismus' (des eigenen kulturellen Hintergrunds) durch einen anderen.

Letzte Stufe des Ethnozentrismus ist laut Bennett das **Herunterspielen**. Der Unterschied wird erkannt, aber er wird nicht durch Verunglimpfungs- oder Überlegenheitsstrategien bekämpft. Stattdessen wird seine Bedeutung heruntergespielt. Die kulturellen Ähnlichkeiten werden als weit größer als die Unterschiede empfunden, die auf diese Weise banalisiert werden. Viele Organisationen, so Bennett, scheinen das, was er als Herunterspielen bezeichnet, als „höchste“ Stufe der interkulturellen Entwicklung zu betrachten und streben eine Welt gemeinsamer Grundlagen und Wertvorstellungen an. Diese Gemeinsamkeiten beruhen auf einem physischen Universalismus, der sich auf die grundlegenden biologischen Ähnlichkeiten zwischen den Menschen beruft. Wir müssen alle essen, verdauen und ster-

ben. Wenn die Kultur jedoch lediglich eine Fortsetzung der Biologie ist, schwindet ihre Bedeutung.

Ethnorelative Stadien

„Der Ethnorelativismus beruht auf der Annahme, dass Kulturen nur in Bezug auf einander und bestimmte Verhaltensweisen nur innerhalb eines kulturellen Kontexts verstanden werden können.“ In den Stadien des Ethnorelativismus werden Unterschiede nicht mehr als Bedrohung, sondern als Herausforderung verstanden. Es wird versucht, neue Verständniskategorien zu entwickeln, anstatt die bestehenden zu verteidigen.

Ethnorelativismus beginnt mit der **Akzeptanz des kulturellen Unterschieds**. Zunächst wird akzeptiert, dass verbale und nonverbale Verhaltensweisen von Kultur zu Kultur verschieden sind und dass alle diese Verschiedenheiten Respekt verdienen. Sodann wird diese Akzeptanz auf die grundlegende Weltsicht und die Werte anderer Kulturen ausgedehnt. Das zweite Stadium setzt voraus, dass man die eigenen Werte kennt und als kulturell bedingt betrachtet. Werte werden als Prozess verstanden, als Werkzeug zur Organisation der Welt, und nicht als etwas, was man „besitzt“. Man kann daher davon ausgehen, dass selbst Werte, die mit der Verunglimpfung einer bestimmten Gruppe einhergehen, unabhängig von der Beurteilung dieser Werte eine Funktion für die Organisation der Welt haben können.

Aufbauend auf den kulturellen Unterschieden ist **Anpassung** das nächste Stadium. Die Anpassung steht im Gegensatz zur Assimilierung, bei der andere Werte, Weltsichten oder Verhaltensweisen übernommen werden, während die eigene Identität aufgegeben wird. Anpassung ist ein Prozess der Ergänzung. Neue Verhaltensweisen, die der anderen Weltsicht entsprechen, werden erlernt und dem eigenen Repertoire an Verhaltensmustern hinzugefügt, wobei neue Kommunikationsstile im Vordergrund stehen. Die Kultur ist nicht statisch, sondern ein Prozess, der sich entwickelt und fließt.

Im Zentrum der Anpassung steht die Empathie, die Fähigkeit, eine Situation anders zu erleben als es der eigene kulturelle Hintergrund vorschreibt. Es handelt sich dabei um den Versuch, den anderen zu verstehen, indem man sich seine Sichtweise aneignet.

Im Stadium des Pluralismus wird die Empathie so erweitert, dass dem Einzelnen verschiedene abgegrenzte Bezugsrahmen oder verschiedene kulturelle Rahmen zur Verfügung stehen. Um solche Rahmen entwickeln zu können, muss man normalerweise über längere Zeit hinweg in einem anderen kulturellen Kontext leben. Der Unterschied wird dann als Teil des eigenen Selbst wahrgenommen, da man ihn in zwei oder mehrere verschiedene kulturelle Rahmen eingeordnet hat.

Bennett fasst die letzten Stadien unter dem Begriff der **Integration** zusammen. Während sich eine Per-



son im Anpassungsstadium in mehreren Bezugsrahmen bewegt, versucht sie im Integrationsstadium, die verschiedenen Rahmen in einen einzigen Rahmen zu integrieren, was nicht mit der Wiederherstellung einer Kultur und auch nicht mit der bloßen Zufriedenheit mit der friedlichen Koexistenz verschiedener Weltansichten gleichgesetzt werden kann. Die Integration erfordert die ständige Neudefinition der eigenen Identität auf der Grundlage der gelebten Erfahrungen. Sie kann dazu führen, dass man keiner Kultur mehr angehört, sondern immer ein integrierter Außenseiter bleibt.

Die Kontextbewertung als erstes Integrationsstadium bedeutet die Fähigkeit, verschiedene Situationen und Weltansichten auf der Grundlage eines oder mehrerer kultureller Hintergründe zu bewerten. In allen anderen Stadien wird die Bewertung vermieden, um ethnozentrische Bewertungen zu überwinden. Im Stadium der Kontextbewertung ist der Einzelne in der Lage, je nach Situation von einem kulturellen Kontext in einen anderen zu wechseln. Die Bewertung bezieht sich auf die relative Qualität. Bennett gibt ein Beispiel für eine interkulturelle Entscheidung: „Ist es gut, direkt auf einen Fehler hinzuweisen, den man selbst oder jemand anderes begangen hat? In den meisten amerikanischen Kontexten ist es gut. In den meisten japanischen Kontexten ist es schlecht. Es könnte jedoch in einigen Fällen gut sein, in Japan einen amerikanischen Stil anzuwenden und umgekehrt. Die Möglichkeit, beide Stile zu verwenden, ist Teil der Anpassung. Die ethische Betrachtung des Kontexts bei einer Entscheidung ist Teil der Integration.“

Als letztes Stadium beschreibt Bennett die konstruktive Marginalität als eine Art Zielpunkt, aber nicht als Ende des Lernens. Die konstruktive Marginalität ist ein Stadium der uneingeschränkten Selbstreflexion. Sie bedeutet einerseits die Nicht-Zugehörigkeit zu einer Kultur, das heißt ein Außenseiterdasein, ermöglicht andererseits aber auch echte interkulturelle Mediation, die Fähigkeit, im Rahmen verschiedener Weltansichten zu handeln.

Das Modell von Bennett hat sich als guter Ausgangspunkt für die Gestaltung von Trainings- und Orientierungskursen erwiesen, deren Ziel die Entwicklung interkultureller Sensibilität ist. Es unterstreicht die Bedeutung des Unterschieds beim interkulturellen Lernen und fördert einige (ineffiziente) Strategien zum Umgang mit Unterschieden zu Tage.

Nach Bennett ist das interkulturelle Lernen ein Prozess, der durch ständige Entwicklung charakterisiert ist (wobei in diesem Prozess Fortschritte und Rückschritte möglich sind). Es ist möglich festzustellen, welches Stadium kultureller Sensibilität jemand erreicht hat. Man könnte jedoch fragen, ob der Prozess des interkulturellen Lernens immer genau diese Stadien durchläuft, in dem ein Schritt die Voraussetzung für den nächsten ist. Wenn man sich bei der Auslegung des Modells jedoch nicht auf eine starre Abfolge der Stadien fixiert, sondern eher die verschiedenen Strategien zum Umgang mit Unterschieden im Auge hat, die

je nach Umständen und Fähigkeiten angewendet werden, legt das Modell wesentliche Hindernisse offen und zeigt nützliche Methoden des interkulturellen Lernens auf.

Relevanz für die Jugendarbeit

Die verschiedenen von Bennett beschriebenen Stadien sind ein nützlicher Maßstab für die Betrachtung von Gruppen und die am besten geeigneten Fortbildungsinhalte und -methoden zur Entwicklung interkultureller Sensibilität. Müssen Unterschiede stärker ins Bewusstsein gerückt werden, oder ist es besser, die Akzeptanz von Unterschieden anzustreben? Das Konzept der Entwicklung liefert konkrete Ansatzpunkte für die Arbeit. Bennett selbst zieht Schlüsse für ein Fortbildungstraining in den verschiedenen Phasen.

Bei einer internationalen Jugendveranstaltung laufen die von Bennett beschriebenen Prozesse sehr konzentriert ab. Sein Modell hilft, die Geschehnisse zu analysieren und zu untersuchen, wie mit ihnen umgegangen werden kann.

Schließlich gibt das Entwicklungsmodell Aufschluss über die Arbeitsziele des interkulturellen Lernens. Es gilt, ein Stadium zu erreichen, in dem Unterschiede als normal und als Teil der eigenen Identität empfunden werden und in dem auf mehrere kulturelle Bezugsrahmen zurückgegriffen werden kann.

2.6 Zusammenfassung

Die Untersuchung der verschiedenen Konzepte von Lernen, Kultur und interkulturellen Erfahrungen zeigt, dass es sich beim interkulturellen Lernen um einen Prozess handelt. Man muss sich selbst kennen und wissen, woher man kommt, bevor man andere verstehen kann. Da dieser Prozess tief verwurzelte Vorstellungen von Gut und Schlecht und von der Struktur der Welt und des Lebens berührt, verlangt er beträchtliche Anstrengung. Beim interkulturellen Lernen wird das, was wir seit jeher für selbstverständlich und unantastbar halten, in Frage gestellt. Das interkulturelle Lernen ist eine Herausforderung für unsere eigene Identität. Es kann aber auch zu einer Lebensart werden, zu einer Möglichkeit, die eigene Identität zu bereichern, wie Bennett sagt.

Bennett hat seinem Modell auch eine politische Komponente verliehen: Zwar ist das interkulturelle Lernen ein individueller Prozess, doch es geht dabei im Wesentlichen darum zu lernen, wie wir in einer Welt der Vielfalt zusammenleben können. Somit wird das interkulturelle Lernen zum Ausgangspunkt für ein friedliches Zusammenleben.



2.7 Ein Blick auf die interkulturelle formale Bildung

Obwohl dieses T-Kit das interkulturelle Lernen außerhalb der Schule behandelt, fügen wir mit Blick auf die Tatsache, dass die Schule immer noch wesentlich zur Entwicklung interkultureller Gesellschaften beitragen kann, dieses Kapitel ein. Selbstverständlich können wir aus den Erfahrungen der in der formalen Bildung tätigen Fachleute viel lernen.

In der Vergangenheit beruhte die Bildung auf dem Gleichheitsgrundsatz und wurde in der „Schule für alle“ vermittelt. Dadurch sollten die Gerechtigkeit und die soziale Integration gefördert werden. Heute lauten die wichtigsten Fragen in unserer Gesellschaft: Wie sollen wir mit den Unterschieden umgehen? Wie sollen wir kulturelle Unterschiede erkennen und bewerten und gleichzeitig die authentische kulturelle Integration und die umfassende Entwicklung unserer Schüler zuerst in der Schule und später in der Gesellschaft fördern?

Die Prinzipien des interkulturellen Lernens fordern Offenheit gegenüber dem Anderen, „aktiven“ Respekt für das Anderssein, gegenseitiges Verständnis, „aktive“ Toleranz, Achtung der vorhandenen Kulturen, Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung. Die Kommunikation zwischen verschiedenen kulturellen Identitäten kann insofern paradox erscheinen, als sie verlangt, die andere Identität gleichzeitig als ähnlich und als verschieden zu begreifen. In diesem Kontext kann die interkulturelle Bildung laut Ouellet (1991) so gestaltet werden, dass sie Folgendes fördert und entwickelt:

- ein besseres Verständnis der Kulturen in modernen Gesellschaften,
- umfassendere Kommunikationsfähigkeiten zwischen Völkern verschiedener Kulturen,
- eine flexiblere Einstellung zum Kontext der kulturellen Vielfalt in der Gesellschaft,
- eine höhere Beteiligung an sozialer Interaktion und Anerkennung des gemeinsamen Erbes der Menschheit.

Vorrangiges Ziel interkultureller Bildung ist, die Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten zwischen den Schülern und der sie umgebenden Welt zu fördern und zu entwickeln. Um diesen Anforderungen zu genügen, soll laut Guerra (1993) Folgendes gewährleistet werden:

- Der Pluralismus muss ein Bestandteil der Bildung aller Schüler sein (gleich ob sie Minderheiten angehören oder nicht).
- Minderheiten dürfen nicht gezwungen werden, ihre kulturellen Bezugspunkte aufzugeben.
- Alle Kulturen sind als gleichwertig zu betrachten.
- Es sind Unterstützungsmechanismen zu schaffen, die für Kinder aus Minderheiten und für Kinder aus Mehrheiten ähnliche Erfolgsraten sicherstellen.

Dennoch birgt die Entwicklung interkultureller Bildungsansätze die Gefahr, dass unser Handeln bewusst oder unbewusst voreingenommen ist. Ladmiral und Lipiansky (1989) beschreiben zwei „Fälle“, die Lehrer vermeiden müssen:

1. Die kulturelle Realität der Schüler wird auf einfache Verallgemeinerungen reduziert.
2. Alle Konflikte werden als kulturelle Konflikte begriffen, wobei die psychologischen und soziologischen Faktoren außer Acht gelassen werden, die zu dem jeweiligen Verhalten beitragen.

Abdallah-Preteceille fügt eine dritte „Falle“ hinzu:

3. Es wird versucht, Probleme allein mittels einer rationalen Betrachtung der anderen Person zu lösen.

Lehrende sollten bedenken, dass Bildung nicht nur für Schüler eine ungemein anspruchsvolle Aufgabe ist. Zu berücksichtigen ist auch, dass sich die Umgebung und sogar die Persönlichkeit des Lehrenden auf die Bildung auswirkt. Lehrende sollten ihre eigene kulturelle Identität und ihre Persönlichkeit analysieren, um die gewonnenen Erkenntnisse in ihre pädagogische Praxis einfließen zu lassen. Hoopes (zitiert von Ouellet 1991) empfiehlt Lehrenden, die Fähigkeit zur Analyse ihrer Wahrnehmungsmodelle und Kommunikationsstile zu entwickeln und besser zuhören zu lernen. (Ich bin der Meinung, dass man diesem Ziel näher kommt, indem man sich auf aktives Zuhören konzentriert). Darüber hinaus müssen sich Lehrende ihrer



eigenen Kultur und der Mechanismen ihrer vorgefassten Meinungen, Überzeugungen, moralischen Prinzipien und Werte bewusst sein.

Interkulturelle Bildung rückt den Anderen in den Mittelpunkt der Beziehungen. Sie erfordert die ständige Auseinandersetzung mit vorgefassten Meinungen und Dingen, die wir als selbstverständlich betrachten. Außerdem fordert sie unablässige Offenheit gegenüber Dingen, die wir nicht kennen und nicht verstehen. In einem Prozess von Interaktion und gegenseitiger Entdeckung kann sich jeder Mensch auf persönlicher, sozialer und globaler Ebene verwirklichen. Eine pädagogische Beziehung sollte Lernende so stärken, dass sie in die Lage versetzt werden, ihren Platz in der Gesellschaft angemessen auszufüllen.

Es genügt nicht, in die Gesetze eine Vision all dessen aufzunehmen, was die Schule in einem bestimmten Land oder in einer bestimmten Region zur Förderung der interkulturellen Bildung tun könnte. Es ist dringend notwendig, dass diese Visionen in der Ausbildung der Lehrenden und schließlich durch die Förderung eines Bewusstseinswandels in der gesamten Bevölkerung tatsächlich umgesetzt und weiterentwickelt werden. Das kann nicht länger hinausgeschoben werden – denn welche Menschen werden uns beim Erwachsenwerden helfen, wenn wir dieses Ziel nicht erreichen? „Einen Menschen zu bilden bedeutet, ihm dabei zu helfen, zu lernen, wie man lebt“, mahnt uns der bekannte französische Politiker Edgar Faure (1908 bis 1988). Und welches sind unsere Bezugspunkte als Lehrende, die ebenfalls in einem kontinuierlichen Prozess des Werdens stehen? Wir brauchen mehr Forschung, die von Lehrenden selbst durchgeführt wird. Gegenwart und Zukunft liegen zu einem großen Teil in den Händen von Lehrenden – Veränderung ist dringend nötig!

Die Schule mit ihrer Doppelfunktion – Wissensvermittlung und Erziehung – muss dafür sorgen, dass sich jeder einzelne Schüler optimal entwickeln kann und dass die Kulturen aller Schüler im Geist der gegenseitigen Offenheit vermittelt werden. Einige Reformen des Bildungssystems schlagen die induktive Lehrmethode vor, die sich an den Interessen der Schüler orientiert. Hier müssen wir erkunden, ob sich die direkte Erfahrung dazu eignet, den Respekt vor Unterschieden zu vertiefen und die interkulturelle Sensibilität zu erhöhen. In diesem Fall sollten die Lehrenden als zentrale Akteure der Veränderung Lernerfahrungen und Chancen anbieten, die alle Kulturen im Geist der Demokratie fördern und akzeptieren. Das bedeutet, dass interkulturelle Bildung in der modernen Gesellschaft das Ziel aller Schulen sein muss! Wenn wir diese Forderung nicht erfüllen, riskieren wir eine Verarmung durch Eindimensionalität, die auf Trennung und Elitedenken beruht!

Wenn es uns gelingt, in der Bildung die kulturelle Verschiedenartigkeit und Ähnlichkeit der Menschen darzustellen und das Recht der Kulturen auf Selbstentwicklung zu unterstreichen, können wir die aktive Teilhabe an unserer Gesellschaft fördern. Wir können ein Bildungssystem gestalten, das der Trennung entgegenwirkt und ein neues gesellschaftliches Bewusstsein fördert, das gegenseitigen Respekt der Menschen einschließt. Wenn unser Ziel ein erfülltes Leben für jeden Einzelnen ist, muss interkulturelle Bildung Schule und Gesellschaft sowohl horizontal als auch vertikal durchdringen. Und möglicherweise ist die transkulturelle Bildung unsere Zukunft.