

Die Bedeutung von High Context Cultures vs. Low Context Cultures im interkulturellen Training

The Importance of High Context Cultures vs. Low Context Cultures in intercultural training

by

Anna Kristin Burkert

A thesis

presented to

the University of Waterloo and the University of Mannheim

in fulfilment of the

thesis requirement for the degree of

Master of Arts

in

Intercultural German Studies

Waterloo, Ontario, Canada/Mannheim, Germany, 2014

© Anna Kristin Burkert 2014

Author's Declaration

I hereby declare that I am the sole author of this thesis. This is a true copy of the thesis, including any required final revisions, as accepted by my examiners.

I understand that my thesis may be electronically available to the public.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit ehrenwörtlich durch meine Unterschrift, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder unveröffentlichten Schriften oder dem Internet entnommen worden sind, sind als solche kenntlich gemacht. Keine weiteren Personen waren an der geistigen Herstellung der vorliegenden Arbeit beteiligt. Die Zeichnungen oder Abbildungen in dieser Arbeit sind von mir selbst erstellt worden oder mit einem entsprechenden Quellennachweis versehen.

Mannheim, 14. Juli 2014

Anna Kristin Burkert

Abstract

This thesis discusses the importance and role of Edward T. Hall's cultural dimension *High-Context-Communication* and *Low-Context-Communication* and its impact in the intercultural training. In the first chapter of my thesis, I provide a discussion of the terms *culture*, *interculturality* and *intercultural communication*. Especially *interculturality* is a term that I replace with *transculturality*. *Transculturality* implies that cultures not only consist of their original systems of norms and traditions but are constantly changing and include a mix of cultural traits, influenced by their individuals' diverse cultural backgrounds. In the second chapter of my main part I introduce cultural theories by Alexander Thomas and Edward T. Hall. The focus, however, lies on Hall's dimension of *High-Context-* and *Low-Context-Communication*. In interviews with two intercultural trainers which were conducted beforehand, I address the problem of teaching Hall's cultural dimension. In my thesis, I give a summary of the trainers' teaching experience. Furthermore, a survey among five university students takes a closer look at their expectations before transcultural training and their experience afterwards. The last chapter introduces three approaches for dealing with *High-Context-Communication* and *Low-Context-Communication* in transcultural training. My analysis shows that the engagement with linguistic transcripts of authentic conversations is highly beneficial for students and enables them to improve their skills. Students can reconstruct *High-Context* sequences and understand their preference organisation. The second recommendation is the teaching of contextualization clues that are typical of certain cultures and languages. The third approach suggests combining Hall's communication dimensions with Hofstede's cultural dimensions and Thomas' *Kulturstandards*. Teaching this combination facilitates transcultural learning. I conclude that Hall's dimension of *High-Context-* and *Low-Context-Communication* has been included into transcultural training, but the training would highly benefit from a more diverse focus on this dimension.

Acknowledgments

Ich möchte mich bei allen Menschen ganz herzlich bedanken, die mich während meines Studiums und der Masterarbeit in jeglicher Art und Weise unterstützt und mir geholfen haben.

Ich bedanke mich herzlich bei meinen Betreuerinnen Frau Prof. Dr. Henn-Memmesheimer und Frau Dr. Betz für deren Unterstützung vor und während meiner Masterarbeit. Es ergaben sich durch interessante Gespräche immer neue Ideen zu dem fesselnden Thema *Kultur*.

Ein besonderer Dank geht an die interkulturellen Trainerinnen. Sie unterstützten mich fachlich seit Beginn der Arbeitskonzeption und standen mir für Interviews zur Verfügung. So bekam ich einen Einblick in die Praxis des interkulturellen Trainings.

Danke an Judith Linneweber, die immer motivierende Worte für mich hatte und Christian Weisbecker, der meine seelische Unterstützung war.

Danke an meine Freunde Lilja Kopka, Katrin Clemens und Annalena Lüring für Anmerkungen und Kritik zur Arbeit und die schönen Jahre der Freundschaft!

Ein sehr großer Dank geht an meine Familie, die mich während meines gesamten Studiums moralisch und mit viel Liebe unterstützt hat. Ihr habt mir immer den Freiraum und die Möglichkeiten gegeben, meinen eigenen Weg zu gehen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Kulturtheorien	5
2.1	Kultur	5
2.2	Interkulturalität	8
2.3	Interkulturelle Kommunikation	13
2.4	Interkulturelle Kompetenzen	17
3	Transkulturelles Training	21
4	Alexander Thomas – Kulturstandards	29
5	Edward T. Hall	33
6	Halls Kulturbegriff und Dimensionen	35
6.1	Proxemik	36
6.2	Chronemik	37
6.3	High-Context- und Low-Context-Kommunikation	38
7	Sichtweisen interkultureller Trainer und Teilnehmer	44
7.1	Interviews	45
7.2	Zusammenfassung	46
7.3	Fragebogen	50
8	High-Context- und Low-Context-Cultures im transkulturellen Training	53
8.1	Transkripte	53
8.2	Kontextualisierung	55
8.3	Kombination von Kommunikationsdimension, Kulturdimension und Kulturstandards	58
9	Schlussbetrachtung	63
	Literaturverzeichnis	67
	Anhang	76
	Anhang 1: Leitfadeninterview	76
	Anhang 2: Fragebogen	79
	Anhang 3: Transkript "Training 1"	85
	Anhang 4: Transkript "Training 2"	118

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Komponentenmodell interkultureller Kompetenz (Bolten, 2006: 63)	18
Tabelle 2: Einteilung und Bezeichnung interkultureller Trainings (Kinast, 2005: 200)	23
Tabelle 3: Trainingstypen interkultureller Trainings (Bolten, 2003: 72)	27
Tabelle 4: Ausgewählte Fragen und Antworten	51
Tabelle 5: Kultur und Kommunikationsmuster (Atanasov & Göhring, 2002: 153), gekürzte Version.....	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dynamik kultureller Überschneidungssituationen (Thomas, 2003: 46).	8
Abbildung 2: Modell der Transkulturalität, Gruppenarbeit.....	12
Abbildung 3: High-Context und Low-Context Skala nach Hall (Hall, 1989).....	42

1 Einleitung

Das Phänomen der interkulturellen, globalisierten und digital vernetzten Welt beschäftigt seit vielen Jahren die Wissenschaftler und Forscher der verschiedensten Disziplinen von Anthropologie über Linguistik und Psychologie bis hin zur Betriebswirtschaftslehre (siehe Hall, 1959; Kluckhohn & Strodtbeck, 1961; Hofstede, 1997; Schwartz, 1999; Trompenaars & Hampden-Turner, 1997). Kulturelle Unterschiede erschweren die internationale Kommunikation des Alltags, wenn fremde Kulturen aufeinander stoßen. Sie nehmen Einfluss auf die Interaktion und können, unbewusst, für den Erfolg oder Misserfolg eines Geschäftstermins verantwortlich sein. Dies betrifft jedoch nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Politik, die soziale Gemeinschaft, das Selbstbild im Ausland, oder die akademische Laufbahn. Mit diesem Phänomen beschäftigen sich die interkulturellen Studien, deren Begründer Edward T. Hall ist. Halls Interesse für interkulturelle Kommunikation entwickelte sich schon sehr früh als er in den 1930er Jahren die Kultur der Navajo Indianer untersuchte (Hall, 1959; 1976a; Hall & Hall, 1990).

Kulturelle Aspekte, die eine Interaktion zwischen fremden Kulturen beeinflussen, werden schon seit den 1960er und 1970er Jahre verstärkt untersucht und die Relevanz dieses Themas ist nach wie vor bedeutsam für die unmittelbare Gegenwart. Mehr Studierende als je zuvor nehmen ein Studium im Ausland oder ein Auslandssemester wahr. 2013 waren es mehr als 39.000 Studierende und Hochschulangehörige, die eine Förderung für einen Auslandsaufenthalt bekamen („Erasmus-Mobilität auf neuem Rekordniveau“, 2014). Aber auch in der Wirtschaft bringen Fusionen sowie internationale Zusammenarbeit die Notwendigkeit hervor, Mitarbeiter zur Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenzen zu motivieren. Die Wirtschaft wird sich der Aktualität immer bewusster: „Interkulturelle Kommunikation ist [...] die wichtigste Voraussetzung für die Intensivierung internationaler Wirtschaftsbeziehungen“ („Wirtschaft & Management“, o.D.).

Dieser Entwicklung folgend trägt die vorliegende Arbeit Ergebnisse aus der Forschung über die Bedeutung von *High-Context-Cultures* versus *Low-Context-Cultures* für das interkulturelle Training zusammen. Am Ende sollen Möglichkeiten für das Training der *High-Context*- und *Low-Context*-Kommunikation präsentiert werden. Diese ist eine von drei Dimensionen, welche Edward T. Hall zur interkulturellen Kommunikation entwickelt hat (Hall & Hall, 1990). Neben *High-Context* und *Low-Context* als Dimensi-

on beschreibt Hall auch die Dimensionen *Proxemik* und die kulturellen Unterschiede der *Chronemik*, die monochronen und polychronen Zeitverständnisse (Hall, 1976a). Da die Dimensionen durchaus miteinander in Verbindung stehen können, sollen alle Dimensionen in Kapitel sechs dargelegt und anhand von Beispielen erklärt werden.

Diese Arbeit möchte im Bereich der interkulturellen Kommunikation die Dimensionen von *High-Context*- und *Low-Context*-Kommunikation nach Hall untersuchen und durch eine kritische Auseinandersetzung den Zugang zur Dimension für das interkulturelle Training erleichtern. Interkulturelle Trainer sollen durch detaillierte Beschreibungen in dieser Arbeit einen tieferen und differenzierten Einblick in das Thema erhalten. Ziel der Arbeit ist es, aufzuzeigen, ob Trainer zukünftig einen anderen Fokus setzen sollten, um ihren Kursteilnehmern Halls schwierig vermittelbare Dimension zu erklären und näher zu bringen.

Im Vorfeld der Arbeit wurde deshalb Kontakt zu einer interkulturellen Trainerin hergestellt, um Informationen über die Thematiken und Schwierigkeiten zu erhalten, die sich in der Arbeit mit dem interkulturellen Trainings ergeben. Hierbei wurde vor allem die Problematik der *High-Context*- und *Low-Context*-Dimension hervorgehoben, was zur Themenauswahl dieser Arbeit führte. Die Arbeit und Forschungsfragen konzentrieren sich auf den Unterschied von *High-Context* und *Low-Context* in der interkulturellen Kommunikation: Wie wird die Theorie von Hall in verschiedenen wissenschaftlichen Werken beschrieben und vermittelt? Wie werden *High-Context* und *Low-Context* im interkulturellen Training verständlich gemacht? Reicht den Kursteilnehmern eine theoretische Erklärung mit Beispielen für die Umsetzung des Wissens im Alltag? Wie kann man den Trainingsplan in Bezug auf das Lehren von *High-Context* und *Low-Context* optimieren?

In den folgenden Kapiteln soll beim Leser durch eine Annäherung an das Thema interkulturelle Kommunikation ein Bewusstsein für kulturell bedingte Unterschiede in der nonverbalen und verbalen Kommunikation geschaffen werden. Zunächst sollen die theoretischen Grundlagen aufbereitet werden. Im zweiten Kapitel folgt deshalb eine Einführung in die Themenbereiche Kultur, Interkulturalität und Transkulturalität. Eine Diskussion des Interkulturalitätsbegriffs steht im Mittelpunkt des Kapitels. Außerdem steht die Frage der interkulturellen Kommunikation im Fokus. Hier wird vor allem auf Gumperz' Kontextualisierungsansatz eingegangen. Anschließend wird diskutiert, was interkulturelle Kompetenzen sind und wie sie gelehrt bzw. trainiert werden.

Im dritten Kapitel wird die wissenschaftliche Forschung über das interkulturelle Training dargestellt, welche notwendig ist, um die Bedeutung und Problematik rund um das Training vorzustellen. Dieses Kapitel hebt die Bedeutsamkeit eines Trainings im interkulturellen Bereich hervor und stellt Trainingskonzeptionen vor.

Das vierte Kapitel präsentiert die Kulturstandard-Theorie von Alexander Thomas, in der Generalisierungen von Werten, Normen und Regeln einer Kultur im Mittelpunkt stehen, die zur Vorbereitung auf eine interkulturelle Interaktion dienen können. Die Beschäftigung mit den Kulturstandards ist im interkulturellen Training allgemein weit verbreitet, daher werden sie für den Lösungsansatz herangezogen. Die Fragestellungen hier lauten: Wie können die Kulturstandards eingesetzt werden, um Halls Dimension der *High-Context-Cultures* und *Low-Context-Cultures* im interkulturellen Training zu vermitteln? Ist die Dimension in den Beschreibungen der Kulturen vielleicht schon enthalten und kann daher im Training hervorgehoben werden?

Das fünfte und sechste Kapitel diskutiert Halls Kommunikationsdimensionen *Proxemik*, *Chronemik* und die *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikation*, beginnend mit einer kurzen Präsentation des im Fokus stehenden Anthropologen Edward T. Hall, der als Begründer der interkulturellen Kommunikation gilt.

Darauffolgend werden im siebten Kapitel die Leitfadeninterviews mit Dr. Alexandra Müller, sowie mit Maria Ahrens dargestellt. Beide leiten verschiedene Formen des interkulturellen Trainings und beschäftigen sich mit interkultureller Kommunikation. Dr. Müller ist selbständig tätig und bietet Trainings für staatliche Institutionen an, die aufgrund ihrer Tätigkeiten in den Kontakt mit Menschen anderer Länder oder Bundesbürgern nicht-deutscher Herkunft kommen. Ahrens hält Trainings für internationale Austauschstudierende im universitären Bereich ab. Die Interviews erfolgten am 26. Mai 2014 in Hamburg, sowie am 28. Mai 2014 in München und sind in Form von Basistranskripten am Ende der Arbeit aufgeführt. Ebenso konnten fünf Teilnehmer eines interkulturellen Trainings mithilfe eines Fragebogens kontaktiert werden, dessen Ergebnisse im Anschluss vorgestellt werden.

Eine genaue Analyse und Diskussion über die *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* im interkulturellen Training erfolgt im achten Kapitel. Welche Problematik hat sich anhand der Leitfadeninterviews herausgestellt? Welche Ansätze und Lösungswege sind möglich, um die *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikation* im Training einfacher zu erklären und verständlicher zu machen? Wie kann die Linguistik zu diesem Thema beitragen? Mithilfe von drei Herangehensweisen werden Antworten auf diese

Frage gesucht. Lösungsvorschläge beinhalten die Arbeit mit Transkripten, eine Anwendung von Gumperz' Kontextualisierungsansatz im Training und die bewusste Kombination von Hofstedes Kulturdimensionen mit Halls Kommunikationsdimensionen. Abschließend folgen eine Zusammenfassung der Ergebnisse im Fazit sowie Ausblick auf die Zukunft des interkulturellen Trainings.

2 Kulturtheorien

2.1 Kultur

Viele Bereiche der Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und der Künste entwickeln sich kulturübergreifend und verknüpfen Länder miteinander. Diese Begegnungen bringen viele Herausforderungen mit sich. Es können schnell Missverständnisse aufgrund von Sprachproblemen entstehen, aber auch die verschiedenen kulturellen Hintergründe der Menschen bergen Konfliktpotential.

Wer sich mit dem Bereich der interkulturellen Kommunikation beschäftigt, muss sich zweifelsohne mit dem Begriff Kultur auseinandersetzen. Eine endgültige und allgemein akzeptierte Definition von Kultur ist bis heute noch nicht erfasst worden. Aus den verschiedensten Disziplinen gibt es unterschiedliche Erklärungen und Fokussierungen, doch die Autoren Spencer-Oatey und Franklin (2009) sind der Meinung, dass selbst in den späten 2000er Jahren folgendes Zitat noch Wahrheitsgehalt hat: „Despite a century of efforts to define culture adequately, there was in the early 1990s no agreement among anthropologists regarding its nature” (Apte, 1994: 2001). In den folgenden zwei Definitionen wird beispielhaft der Widerspruch deutlich:

Man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun. I take culture to be those webs, and the analysis of it to be therefore not an experimental science in search of law, but an interpretive one in search of meaning (Geertz, 1973: 5).

Der Mensch wird hier mit einer Spinne verglichen. Er ist es, der sein eigenes Spinnennetz, also seine eigene Kultur, gestalten kann und Einfluss darauf hat. In diesem Netz verwebt der Mensch also Bedeutungen, die der Forscher in der Kultur suchen muss. Das zweite Beispiel steht dieser Definition gegenüber, beziehungsweise erweitert sie sogar noch um folgenden Aspekt:

To study culture is to study ideas, experiences, feelings, as well as the external forms that such internalities take as they are made public, available to the senses and thus truly social. For culture, in the anthropological view, is the meanings which people create and which create people, as members of society (Hannerz, 1992: 3f).

Bei dieser Definition entsteht eine andere Sichtweise. Hier kreiert die Kultur den Menschen und kann Einfluss auf ihn nehmen und somit auch in der Gesellschaft wirken. Kultur beinhaltet und beeinflusst Ideen und Gefühle des Menschen, aber auch Institutionen und all das, was das öffentliche Leben des Menschen betrifft. Kultur formt die Rahmenbedingungen des menschlichen Lebens. Hier wird ein komplexes, reflexives Verständnis von Kultur spürbar.

Je nachdem welche Disziplin sich des Themas annimmt, gibt es unterschiedliche Ansatzpunkte und Studienschwerpunkte im Versuch, Kulturen und ihre Dimensionen zu untersuchen und zu bestimmen. In der Psychologie untersuchte zum Beispiel Geert Hofstede schon in den 1960er und 1970er Jahre die Einstellung und arbeitsbezogene Werte von Mitarbeitern eines internationalen Unternehmens, um Unterschiede in der interkulturellen Belegschaft zu dokumentieren. Er hob dabei Dimensionen hervor, mit denen Kulturen verglichen werden können, wie zum Beispiel *Machtdistanz* oder *Individualismus/Kollektivismus* (Spencer-Oatey & Franklin, 2009). Der Psychologe Alexander Thomas hingegen versucht, Unterschiede im Verhalten festzulegen und formuliert in den Kulturstandards Charakteristiken der untersuchten Länder als ein Orientierungswerkzeug für alle, die in interkulturellen Begegnungen interagieren (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005). In der Linguistik werden Beziehungen zwischen Sprache und Weltansicht untersucht, und dies schon seit Wilhelm von Humboldts Forschungen (Humboldt, 1810/11): „Die Verschiedenheit der Sprachen ist nicht eine Verschiedenheit an Schällen und Zeichen, sondern eine Verschiedenheit der Weltansichten“ (Humboldt, in Thomas, 2014: 197). Die kontrastive Linguistik hingegen beschäftigt sich mit den kulturellen Unterschieden zwischen den Sprachen (Knapp et al., 2004).

Die vorliegende Arbeit behandelt und interpretiert Kultur als ein System, welches Orientierung bietet. Es gibt Richtwerte, Handlungsmöglichkeiten und Leitlinien vor, welche in der jeweiligen Gesellschaft als „normal“ empfunden werden und von allen Mitgliedern gelebt werden. Zum Beispiel ist es in Deutschland „normal“, sich zur Begrüßung die Hand zu geben und dieses Wissen teilen die Mitglieder der deutschen Kultur. Im Gegenteil dazu kann alles andere als „unnormal“ und befremdlich eingestuft werden. Verhalten sich die Menschen in nicht gewohnter Manier, so führt dies zu Irritationen und man kann sich nicht mehr an dem eigenen kulturellen Wissen orientieren. In dem System enthalten sind auch spezifische Symbole, das heißt zum Beispiel Kleidung, Gestiken oder Mimik. Dieses System ist in dem Sinne „typisch“ für

die Kultur, als dass sie in ihrer Kombination von Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen einzigartig ist. Kultur beeinflusst, bewusst und unbewusst, das Verhalten, Denken und Handeln der Mitglieder, sie beinhaltet die Normen, Werte und Traditionen der Gesellschaft und wird durch die Sozialisation erlernt. Verhält sich der Mensch entsprechend der sozialen Normen und Handlungsmöglichkeiten, so wird er durch seine Umwelt positiv bestätigt und anerkannt. Weichen seine Interaktionen und Handlungen vom spezifischen kulturellen Rahmen ab, so folgen Sanktionen und Misstrauen.

Der Anthropologe Edward T. Hall hebt vor allem hervor, dass die Kultur eines Menschen auch die Art und Weise beeinflusst, wie etwas zu tun ist, denn es geht nicht nur um Riten und Bräuche oder Traditionen, es geht auch um die gewohnte Weise, wie ein Geschäftsessen begonnen wird, wie ein Telefongespräch endet oder wie einer anderen Person Komplimente gemacht werden und diese sie wiederum annimmt (siehe Golato & Maheux-Pelletier, 2008; Egbert, 2009; Sidnell, 2006). Die Gemeinschaft teilt einen gemeinsamen Kommunikationsrahmen, zu dem unter anderem auch eine gemeinsame Sprache gehören kann. Dies muss aber nicht immer der Fall sein und eine Landesgrenze ist auch nicht immer gleich eine Kulturgrenze. Die Gemeinschaft ist, in dem Sinne wie Gumperz (1972) es beschreibt, auch eine Sprachgemeinschaft, die „eine soziale Gruppe [ist], die entweder monolingual oder multilingual sein kann, durch die Häufigkeit sozialer Interaktionsmuster zusammengehalten wird und durch schwache Kommunikationsverbindungen von den umgebenden Bereichen abgegrenzt ist“ (S. 322). Von Bedeutung ist daher mehr die soziale Umgebung als die gemeinsam verwendete Sprache.

Nach Schröder (2009) konstituiert sich diese Gemeinschaft „über ihr gemeinsames Wissen darum, welche vergleichbaren Situationen von ihren Mitgliedern immer wieder herzustellen sind und mit welchen variabel komplexen kommunikativen Verfahren diese Situationen von ihnen konstituiert und bewältigt werden können“ (S. 25f). Schröder nennt dieses Wissen das gemeinsame Repertoire. „Ein Repertoire besteht [...] aus einem Bereich vorgefertigter Optionen, die für den Gebrauch unter spezifischen situativen Bedingungen zur Verfügung stehen“ (Gumperz, 1994: 613). So können Akademiker sich eines anderen Jargons bedienen, wenn sie in ihrer eigenen Gruppe die gleichen Kenntnisse von Fach und Vokabular voraussetzen können, als wenn sie über ihr Fach mit einem Laien diskutieren. Nach näherer Betrachtung und Definition von Kultur, wird im Folgenden auf das komplexe Thema *Interkulturalität* eingegangen.

2.2 Interkulturalität

Nach Barmeyer (2012) ist Interkulturalität ein Prozess, der abläuft, wenn sich zwei oder mehr Individuen unterschiedlicher Kulturen austauschen, miteinander in Kontakt treten und die Kultursysteme aufeinander treffen. Barmeyer (2012) verwendet folgende detaillierte Definition:

Gegenseitiger Prozess des Austauschs, der Interaktion, der Verständigung, der Interpretation, der Konstruktion, aber auch der Überraschung und der Irritation, ebenso der Selbstvergewisserung, der Deformation, der Erweiterung und des Wandels, der dann relevant wird, wenn Kulturen auf der Ebene von Gruppen, Individuen und Symbolen in Kontakt miteinander kommen und nicht über dieselben Wertorientierungen, Bedeutungssysteme und Wissensbestände verfügen (S. 81).

Um zu veranschaulichen, wie Interkulturalität zustande kommt, nimmt Barmeyer (2012) die folgende Abbildung von Thomas (2003) heran:

Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle

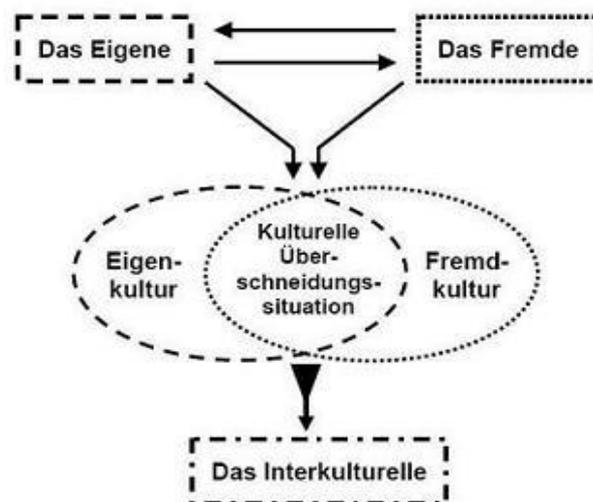


Abbildung 1: Dynamik kultureller Überschneidungssituationen (Thomas, 2003: 46).

Es muss erwähnt werden, dass Abbildung 1 eher den Fokus auf die kulturelle Überschneidungssituation legt, die eine Schnittmengendarstellung zweier Kulturen ist. Eine kulturelle Dynamik an sich ist mit dieser Abbildung schwer darzustellen. Gut zu sehen

ist hingegen der gegenseitige Einfluss und die Wechselwirkung der zwei Variablen auf die Schnittmenge.

Das Interkulturelle entsteht demnach erst, wenn zwei Gruppen, zwei Kulturen aufeinandertreffen und in einer Situation, durch *negotiation of meaning*, also das Aushandeln der Bedeutung, etwas Neues, Bedeutsames entsteht. Diese Überschneidungssituation ist geprägt durch Momente der Reibung. Denn die Kulturen, die sich gegenüber stehen, haben etwas an sich, was sie voneinander merkbar unterscheidet. Wie es die obige Definition von Interkulturalität besagt, gibt es in der Überschneidungssituation Gefahrenpotentiale, Missverständnisse und Überraschungen, aber auch einen Wandel im Selbstverständnis der Akteure (Barmeyer, 2012). Bei der interkulturellen Kommunikation teilen die Subjekte kein gemeinsames Wissen oder Bezugsrahmen, was sie einerseits anfälliger macht für Irritationen und Nicht-Verstehen, und andererseits von der intrakulturellen Kommunikation unterscheidet. Das Präfix *inter* deutet eine Wechselbeziehung an, während das Präfix *intra* erkennen lässt, dass hier eine Kommunikation stattfindet, in der die Teilnehmer dieselbe Sprache und den gleichen kulturellen Hintergrund teilen. Man sollte kritisch mit den Begrifflichkeiten umgehen, denn auch in einer kulturellen Gemeinschaft wie zum Beispiel Deutschland, gibt es große Diskrepanzen in den Traditionen oder Bräuchen, die durch lokale Verwurzelung große Unterschiede aufweisen können. Dies gilt auch für Sprachvarietäten und Dialekte. Außerdem stellt sich die Frage, inwieweit Personen interkulturell sein können: Was etwa gilt für Menschen, die bilingual aufgewachsen sind, bei denen die Eltern also unterschiedlicher Herkunft sind? In diesen Personen treffen nicht das Eigene und das Fremde in einer bestimmten Situation aufeinander, sondern vermischen sich und werden zur Identität des Menschen.

Der Begriff *interkulturell* birgt großes Diskussionspotenzial innerhalb der Wissenschaft, da sich, durch Migration und Globalisierung, eine klare Trennlinie zwischen den Kulturen nicht mehr ziehen lässt. Wie in Abbildung 1 deutlich zu sehen ist, stehen sich in diesem Modell zwei Denkstrukturen, zwei Kulturen direkt gegenüber, das „Eigene“ gegen das „Fremde“. Eine so starke Differenzierung und Teilung erscheint vielen nicht mehr zeitgemäß und so werden neue Definitionen und Erklärungen gesucht. Auch in einer intrakulturellen Situation kann es zu Bedeutungsaushandlungen oder Missverständnissen kommen, da innerhalb einer Gesellschaft auch verschiedene Kulturen und Subkulturen nebeneinander existieren (Schröder, 2009). Das strenge Einteilen in „Eigen“ und „Fremd“ wird hier oft mit dem Bild von Kugeln (siehe Abbildung 1) verglichen,

die die Abgrenzung zum Fremden darstellen sollen. Bleibt man bei dieser Metaphorik, so stoßen isolierte Kulturen aufeinander und durch diesen Kontakt entsteht Interkulturalität.

Nach Welsch (2005) sind die Kulturen jedoch heute „weitgehend durch Mischungen und Durchdringungen gekennzeichnet“ (S. 322). Er kritisiert das eingrenzende Kugeldenken und führt den Begriff der Transkulturalität ein: „Unsere Kulturen haben de facto längst nicht mehr die Form der Homogenität und Separiertheit. Sie haben vielmehr eine neuartige Form angenommen, die ich als transkulturell bezeichne, weil sie durch die traditionellen Kulturgrenzen wie selbstverständlich hindurchgeht“ (Welsch, 1997: 71). Dieses Konzept von Kultur fordert die Vorstellung einer homogenen Kultur heraus und Barmeyer (2012) stellt folgende Definition für den Begriff der Transkulturalität bereit:

Verwischung oder Aufhebung kultureller Grenzen durch Vernetzung und Verflechtung vieler Einzelkulturen und eigen- sowie fremdkultureller Elemente innerhalb von Gesellschaften oder Gemeinschaften. Transkulturalität beschreibt insofern eine Struktur von Kultur, die davon ausgeht, dass moderne Gesellschaften von Elementen anderer Kulturen durchdrungen sind, pluralistische kulturelle Identitäten in sich tragen und somit Kulturen nicht separat voneinander als abgegrenzte Gebilde existieren können (S. 167).

Diese Definition scheint gut in unsere von Migration und Globalisierung geprägte Zeit zu passen, in der Integration und Toleranz für das Fremde, auch in der eigenen Kultur, wichtig sind für die erfolgreiche Kommunikation und das Zusammenleben in kulturell heterogen geprägten Gesellschaften. Transkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, „in der Auseinandersetzung mit anderen neben der Differenz das Verbindende [...] zu entdecken und diese in eine gemeinsame Lebenspraxis zu integrieren“ (Helmolt, 2007: 764).

Auch Flechsig (2002) ergänzt den Begriff *interkulturell* um *transkulturell*. Die kulturelle Orientierung eines Menschen entwickelt sich aus vielen verschiedenen kulturellen Orientierungssystemen und nicht nur einer kulturell homogenen Gruppe. Transkulturalität beschäftigt sich vor allem mit dem Kulturbegriff an sich, denn der Inhalt dieses Begriffs hat sich im vergangenen Jahrhundert stark verändert. Transkulturalität "zielt auf ein vielmaschiges und inklusives, nicht auf ein separatistisches und exklusives Verständnis von Kultur. Es intendiert eine Kultur, deren pragmatische Leistung nicht in Ausgrenzung, sondern in Integration besteht“ (Welsch, 1995: 43).

Folgende Erklärung bringt den Unterschied zwischen den Begriffen *Interkulturalität* und *Transkulturalität* gut hervor:

Interkulturalität betont zumeist den Aspekt der Differenzen und stellt das Bemühen um das Verstehen "des Fremden" und "des Anderen" in den Mittelpunkt. Transkulturalität betont den Aspekt des Gemeinsamen und sucht nach Anschlußmöglichkeiten "im Eigenen", welche Grundlagen für transkulturelle Entwicklungsmöglichkeiten bilden können. Dies gilt dann jeweils für alle an einem "transkulturellen Projekt" beteiligten Personen (Flechsig, 2002: o.S.).

Leider gibt es für das junge Konzept der Transkulturalität noch keine eigenständigen Lehr- oder Trainingsmethoden und weitere Theoriebildung und Forschung sind vonnöten (Helmolt, 2007). Doch der Begriff des *Interkulturellen* ist in der internationalen Wissenschaft immer noch omnipräsent und in aktuelleren Werken auch im Titel sichtbar (siehe Dahl, Jensen & Nynäs, 2006; Schröder, 2009; Heringer, 2010; Barmeyer, 2012; Thomas, 2014). Der Germanist Müller-Jacquier (2004) schreibt, dass „[...] über 90% der empirischen Arbeiten unter dem Titel ‚Interkulturelle Kommunikation‘ mit vergleichenden Einstellungsuntersuchungen zu kulturspezifischen Wertorientierungen [zu tun haben], die als Dimensionen (Hofstede) oder Kulturstandards (Thomas) in verschiedene Maßnahmen der Auslandsvorbereitungen eingehen“ (S. 106).

Im Masterseminar „Interkulturelle Kommunikation – Theoretische Ansätze und praktische Erfahrungen“ an der Universität Mannheim wurde das Modell von Thomas (2003) erweitert mit dem Gedanken der Transkulturalität. Folgende Abbildung zeigt das Ergebnis der Gruppenarbeit nach der intensiven Auseinandersetzung mit der Theorie von Welsch (2005), Hofstede (1997) und Hall (1976a).

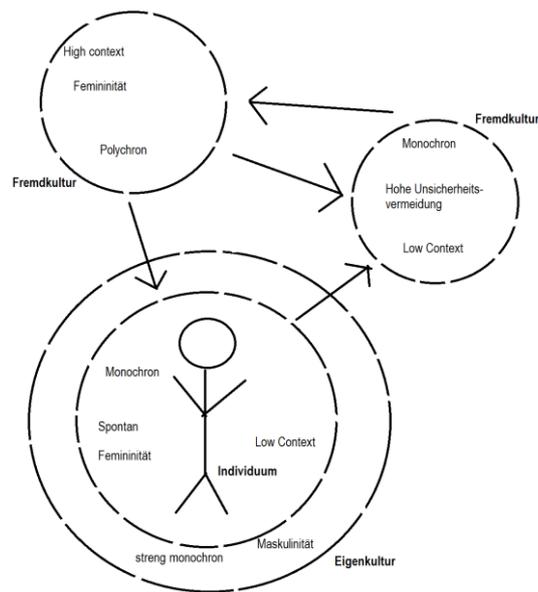


Abbildung 2: Modell der Transkulturalität, Gruppenarbeit

Diese Abbildung soll den Gedanken der Transkulturalität wiedergeben. Das Individuum ist in der Eigenkultur platziert, kann aber nicht eins zu eins mit eigenen Kulturdimensionen verglichen und charakterisiert werden. Das Individuum ist geprägt durch verschiedenste Faktoren, seine eigene kulturelle Identität kann verschiedene Weltbilder und Orientierungssysteme integrieren und abdecken. Es ist nicht nur Mitglied einer homogenen Kultur, sondern befindet sich in einem Zustand der Interaktion und des Austausches mit anderen Fremdkulturen. In dieser Abbildung stellen perforierte Kugeln den ständigen Transfer, die Interaktion und den dynamischen Wandel innerhalb einer Kultur dar. Die Kugeln sind nicht so stark voneinander abgegrenzt, die Grenzen werden verwischt. Dem Individuum wird Platz für eine pluralistische Identität gegeben.

In dieser Arbeit wird nach dieser Diskussion der Begriffe im Folgenden das Adjektiv *interkulturell* mit *transkulturell* ausgetauscht, sofern es möglich ist und es sich nicht um einen festen Bereich innerhalb der Forschung handelt, wie zum Beispiel interkulturelle Kommunikation, interkulturelle Kompetenz oder interkulturelle Studien.

Im transkulturellen Training sollen die Teilnehmer ermutigt und darin gefördert werden, fremdkulturelle Perspektiven zu verstehen und sich diese eventuell auch anzueignen. Es wird berücksichtigt, dass in der heutigen globalisierten und vernetzten Welt kein Mensch vollständig ohne bisherigen Kontakt zu anderen Kulturen und Gedanken gelebt hat, so dass wir in einer transkulturellen Welt leben. Es kann aber nicht verleugnet werden, dass es täglich zu Missverständnissen, Nicht-Verstehen und

Problemen kommt, die durchaus mit der Verschiedenheit der Menschen und ihren Kulturen zusammenhängen. Die Interkulturalität funktioniert nicht ohne den Austausch der Individuen untereinander. Um diesen Aspekt genauer zu beleuchten wird nachfolgend die interkulturelle Kommunikation definiert und eruiert.

2.3 Interkulturelle Kommunikation

Kommunikation an sich wird meist mit einem Prozess des Austausches von sprachlichen Zeichen assoziiert. Laut Knapp et al. (2004) beinhaltet die Definition von Kommunikation die „sprachliche, interpersonale Interaktion“ (S. 413). Die interkulturelle Kommunikation ist demnach die Interaktion zwischen Mitgliedern von verschiedenen Kulturkreisen und -gemeinschaften. Ein wichtiges Merkmal in der interkulturellen Kommunikation ist die Tatsache, dass sich mindestens ein Teilnehmer einer ihm fremden Sprache oder Varietät bedienen muss. Dennoch wird Interkulturalität nicht nur über die fremde Sprache eingegrenzt, es zählen auch die variierenden Orientierungssysteme und das kulturspezifische Denken, Handeln und Fühlen, die eine unterschiedliche Kulturauffassung darstellen.

Interkulturelle Kommunikation ist ein Feld innerhalb der interkulturellen Studien, in dem es darum geht, wie Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen miteinander kommunizieren und welche Rolle die eigene Kultur dabei spielt. Gudykunst (2005) liefert einen detaillierteren Blick auf die vielseitigen theoretischen Ansatzmöglichkeiten und Themenschwerpunkte in der interkulturellen Kommunikation, welche er in sechs Hauptforschungsrichtungen unterteilt. Nach Gudykunst (2005) handelt es sich dabei um Theorien, in denen Kultur in der Kommunikation vereinigt wird, in denen der Fokus auf der kulturübergreifenden Variabilität in Kommunikation oder auf Adaptionen in den Interaktionen liegt. Hinzu kommen Theorien über Identität, Theorien mit dem Ziel der effektiven Kommunikation und Entscheidungen, und Theorien mit dem Blick auf Anpassung und Akkulturation. Das Forschungsfeld ist groß und die einzelnen Richtungen variieren in ihrem Fokus auf verschiedene Aspekte.

Um für die interkulturellen Kommunikationsprozesse eine theoretische Grundlage zu finden, kann man Gumperz' Kontextualisierungsansatz heranziehen (Gumperz, 1982). Mit seinem Konzept lassen sich die Möglichkeiten und deren Bedingungen für

ein kommunikatives Handeln beschreiben. Der situative Kontext eines Sprechakts wurde nicht immer als bedeutsam empfunden und von der Forschung hintenangestellt, die Fokussierung lag mehr auf den pragmatischen und grammatikalischen Strukturen und Regeln einer Sprache. In der Sprachsoziologie und Soziolinguistik veränderte sich dann die Blickrichtung und Kontext wurde später als Bedingungsrahmen gesehen, in dem die Sprechenden Bedeutungen vermitteln und verhandeln (Schröder, 2009). Nach Auer (1986) gibt es demnach einen direkten Zusammenhang zwischen der Interaktion und dem Kontext. So wird in der Situation von den Interaktanten nicht nur auf den Kontext reagiert, sondern auch aktiv ein Kontext produziert. Dies geschieht in Kontextualisierungsverfahren, in denen Kontextualisierungshinweise mit dem vorherrschenden Hintergrundwissen, den sogenannten Schemata, verbunden werden. „[F]ür die Interaktionsteilnehmer besteht die Aufgabe darin, (sprachliche) Handlungen auszuführen *und* zugleich interpretierbar zu machen, indem ein Kontext konstruiert wird, in den sie sich einbetten“ (Auer, 1986: 23). Der ethnographische Ansatz geht in eine andere Richtung und definiert die kommunikative Kompetenz als „Fähigkeit [...], über die die Mitglieder einer Ortsgemeinschaft verfügen müssen, um an den verschiedenen für ihre Ortsgemeinschaft typischen Sprecherereignissen in einer für die Mitglieder der Ortsgemeinschaft akzeptablen Weise teilnehmen zu können“ (Schröder, 2009: 18). Die interagierenden Subjekte wählen die passenden Bedeutungsrahmen und handeln untereinander aus, welche Rahmen verwendet werden. Wichtig hierbei ist, dass Kontexte nur in Bezug auf die handelnden Subjekte begriffen werden können (Schröder, 2009). Daher werden Kontexte immer wieder neu situativ umgesetzt und realisiert. Gumperz (1982) stellt fest, dass es das Subjekt ist, welches den Kontext in der alltäglichen Kommunikation neu kreiert. Die Interaktanten produzieren den kontextuellen Bedeutungsrahmen, indem sie miteinander den Handlungszusammenhang aushandeln, was nicht explizit geschieht, sondern implizit von den Subjekten aus den kommunikativen Handlungen her geschlossen werden (Schröder, 2009). Die Schlussfolgerungen können nur aufgrund der Kontextualisierungsschlüssel stattfinden. Geteilte Zeichenkomplexe, mit denen „die Interaktionsteilnehmer situationsangepasst den Teil ihres gemeinsamen kulturellen Hintergrundwissens, der für die Bewältigung der Situation relevant ist, [markieren]“ (Schröder, 2009: 23).

Das folgende Zitat von Schröder (2009) fasst Gumperz' Kontextualisierungsansatz der interaktionalen Soziolinguistik zusammen: „In der situativen Verwendung von Kontextualisierungsschlüssel [/Kontextualisierungshinweisen] verweisen die Interaktions-

partner auf gemeinsam geteilte Deutungsschemata, legen diese der Situation entsprechend aus und schaffen sich so ihren aktuellen Handlungskontext“ (S. 29).

Die Probleme bei Missverständnissen in der interkulturellen Kommunikation kommen laut Gumperz (1982) also daher, dass die Deutungsmuster der Subjekte, welche unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben, sich nicht decken und Nicht-Verstehen eintritt. In der Kontextualisierung gibt es meist auch mehrere verschiedene Ebenen von Kontextualisierungshinweisen, zum Beispiel der Rhythmus des Gesprächs, die Gesprächspausen und die Sprecherwechsel, welche immer auch soziokulturell abhängig sind. Die Konventionen der Kontextualisierungsstrategien sind daher nicht allen Teilnehmern bekannt, was zu Problemen in der Kommunikation führt (Auer, 1986; Günthner, 2010). Schröers Kritik an Gumperz liegt darin, dass die Subjekte in der interkulturellen Kommunikation Opfer ihrer Kultur und deren Kontextualisierungsschlüssel seien. Dennoch ist Gumperz' (1982) Theorie der situativen Kontextualisierung ein wichtiger Schritt hin zum Verständnis von Missverständnissen und den Problemen in der interkulturellen Kommunikation. Bei Gumperz steht zum ersten Mal die Interaktion im Mittelpunkt, durch welche der Sinn und die Bedeutung erst interpretierbar werden und der Kontext ist nicht mehr nur die Summe von materiellen Größen. „Die Theorie der Kontextualisierung geht davon aus, daß Interagierende durch die Ausführung ihrer (verbalen und nonverbalen) Handlungen diese zugleich interpretierbar machen und dadurch den Kontext, in den die Handlungen eingebettet werden, selbst konstruieren“ (Günthner, 2010: 283). Das Besondere an Gumperz' Theorie der Kontextualisierung ist die Erkenntnis, dass sowohl verbale als auch nonverbale Erscheinungen auf die wechselseitige Bedeutungsaushandlung einwirken und „somit eine Gesamtperspektive zur integrativen Beschreibung von Einzelphänomenen (prosodischer, syntaktischer, lexikalischer etc. Art) anbieten“ (Günthner, 2010: 284).

Eine weitere Erklärung für interkulturelle Missverständnisse aus einer anderen Perspektive können die kulturellen Präferenzstrukturen in der Sprachverwendung liefern. In der ethnomethodologischen Konversationsanalyse steht die soziale Interaktion im Mittelpunkt, die im Prozess soziale Ordnung hervorbringt und absichert (Sacks, 1992; Bergmann, 2004; Deppermann, 2005).

Es ist eine Grundannahme der [Konversationsanalyse], dass sich soziale Wirklichkeit kontinuierlich in kommunikativen Akten aufbaut und dass in allen Formen von sprachlicher und nicht-sprachlicher Kommunikation die Handelnden damit beschäftigt sind, die Situa-

tion und den Kontext ihres Handelns zu analysieren, die Äusserungen ihrer Handlungspartner zu interpretieren, die situative Angemessenheit, Verständlichkeit und Wirksamkeit ihrer eigenen Äusserungen herzustellen und das eigene Tun mit dem Tun der Anderen zu koordinieren (Bergmann, 2001: 919).

Unter anderem liegt ein Fokus der Konversationsanalyse auf der sequenziellen Ordnung von Gesprächen, den Redesequenzen, und die damit „über Erwartungen erzeugte Verkettung aufeinanderfolgender Äusserungen“ (Bergmann, 2001: 924). Nach dem Prinzip der Präferenzorganisation (siehe Pomerantz, 1984; Pomerantz & Heritage, 2012; Schegloff, 2007) gibt es präferierte und nicht-präferierte Reaktionen in der Interaktion. So ist zum Beispiel Zustimmung oder das Annehmen einer Einladung eine präferierte Handlung, während die Ablehnung eines Vorschlags eine nicht-präferierte Reaktion darstellt. Die „interaktionale Aufgabe darin besteht, Kooperation und eine positive Beziehung zwischen den Sprechern zu maximieren und Konflikte zu minimieren“ (Heritage & Atkinson, 1984: 55, in Gruber, 2001: 1230). Es gibt demzufolge präferierte Sprechakttypen oder auch Sprechaktsequenzen, welche sich durchaus von Kultur zu Kultur unterscheiden können. Folgt demnach auf eine erste Sequenz eine, dem Sprecher aber unbewusst, nicht-präferierte Reaktion, so kann es schnell zu problematischen Situationen kommen, die die Gesichtswahrung des Anderen bedrohen. Meist bleibt die Ursache des Missverständnisses oder der Fehlwahrnehmung den Partnern völlig unersichtlich. Sie merken, dass etwas nicht stimmt und der Andere sich anders als erwartet verhält, aber ihnen steht keine Möglichkeit zur Verfügung, den Ursprung zu ermitteln. So wird zum Beispiel in Japan nach einer Gefälligkeit als Reaktion eine Entschuldigung erwartet, statt eines Dankes, wie es der westliche Kontext kennt. Und während ein Amerikaner ein Kompliment annimmt, wäre dies in Japan unhöflich und als arrogant einzustufen (Loveday, 1982; Wolfson, 1981).

Die nonverbale Kommunikation birgt mindestens genauso viel Konfliktpotenzial wie die verbale Kommunikation. Wenn ein Akteur, der aus einer Kultur kommt, in der man Mimik und Gestik als unnötig betrachtet und eher Wert auf den Inhalt liegt, auf einen Gesprächspartner trifft, der mit großen Gesten und starkem mimischen Ausdruck seine Rede unterstreicht, weil dies in seiner Kultur üblich ist, so kann schnell ein falscher, befremdlicher Eindruck auf beiden Seiten entstehen. Genauso kann eine zu lange Pause, welche der eine Sprecher zum Überlegen nützt, von dem Anderen als zögerliche Geste fehlinterpretiert werden (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005).

Auch wenn Menschen stark durch ihre Kultur beeinflusst sind, so können sie erfolgreich interkulturell kommunizieren und transkulturell handeln. Natürlich sind viele Aspekte der interkulturellen Kommunikation oft nur schwer zu erkennen und bedürfen einer expliziten Darstellung. Das transkulturelle Training fördert das Bewusstsein für Unterschiede, zum Beispiel in den Kommunikationsstilen der Kulturen. Dies bedarf jedoch einer gewissen Fähigkeit und Offenheit der Menschen für den Umgang und die Interaktion in fremden kulturellen Situationen und Kontexten. Der Fokus liegt im Training der interkulturellen Kommunikation auch oft auf der Förderung der interkulturellen Kompetenzen. Im nächsten Kapitel werden die interkulturellen Kompetenzen näher diskutiert. Die Bemessung der interkulturellen Kompetenz soll oft auf die Effektivität der interkulturellen Kommunikation aufmerksam machen oder sie bewertbar machen.

2.4 Interkulturelle Kompetenzen

Interkulturelle Kompetenz nimmt einen hohen Stellenwert bei den erwünschten Qualifikationen für das Berufsleben ein, sie ist zu einer Schlüsselqualifikation geworden und zählt zu den Soft Skills. Es ist fast so etwas wie ein Imperativ geworden, sich diese Kompetenz anzueignen, da sie enorm wichtig für den Wettbewerbsvorteil des Individuums ist. Dies zeichnet sich in allen Arten von Institutionen ab, von der Schule über die Universität bis hin zu wirtschaftlichen oder staatlichen Unternehmen (Straub, 2007). Die Bertelsmann-Stiftung nennt die interkulturelle Kompetenz sogar die „Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts“ (Straub, 2007: 35). Wie auch bei den vorherigen Klärungsversuchen zu den Begriffen *Kultur* und *Interkulturalität*, ist eine eindeutige Definition und Beschreibung der Inhalte der interkulturellen Kompetenzen schwer in kurzen Worten wieder zu geben, da es auch hier stark abweichende Vorstellungen gibt (Bolten, 2006). Verschiedene Ansätze legen den Fokus auf unterschiedliche Aspekte, die entscheidend sein sollen für die erfolgreiche Anwendung der Kompetenz (siehe Tabelle 1). Die interkulturelle Kompetenz ist letztendlich eine Seite des „personalen Handlungspotentials [und] [...] kommt stets in einer durch Kontext- und Situationsinterpretation des Akteurs vermittelten Weise zum Tragen [...]“ (Straub, 2007: 39).

Tabelle 1: Komponentenmodell interkultureller Kompetenz (Bolten, 2006: 63)

Affektive/emotionale Dimension	Kognitive Dimension	Verhaltensbezogene/konative/praxische Dimension
<ul style="list-style-type: none"> • Ambiguitätstoleranz • Frustrationstoleranz • Fähigkeit zur Stressbewältigung und Komplexitätsreduktion • Selbstvertrauen • Flexibilität • Empathie, Rollendistanz • Vorurteilsfreiheit, Offenheit, Toleranz • Geringer Ethnozentrismus • Akzeptanz von/ Respekt gegenüber anderen Kulturen • Interkulturelle Lernbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis des Kulturphänomens in Bezug auf Wahrnehmung, Denken, Einstellungen sowie Verhaltens- und Handlungsweisen • Verständnis fremdkultureller Handlungszusammenhänge • Verständnis eigenkultureller Handlungszusammenhänge • Verständnis der Kulturunterschiede der Interaktionspartner • Verständnis der Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse • Metakommunikationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswille und –bereitschaft i.S. der initiierenden Praxis der Teilmerkmale der affektiven Dimension • Kommunikationsfähigkeit • Soziale Kompetenz (Beziehungen und Vertrauen zu fremdkulturellen Interaktionspartnern aufbauen können)

Die Tabelle zeigt die von Gertsen (1990) entwickelte Einteilung der interkulturellen Kompetenzen in drei Dimensionen: die affektive, kognitive und verhaltensbezogene. Es sind komplementäre Dimensionen, die im Zusammenspiel zwar eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation nicht garantieren, aber doch unterstützen und fördern können. Eine einseitige Vorbereitung im Training scheint wenig hilfreich, denn ein Fachwissen oder auch das Wissen um kulturelle Unterschiede von Handlungszusammenhängen reicht nicht aus, wenn keine Bereitschaft oder Fähigkeit zum toleranten und empathischen Leben in der fremden Kultur besteht. Es ist dennoch schwer, alle drei Dimensionen in einem ausgeglichenen Maße in das Training einzubinden und teilweise sind sie nicht nur für die interkulturelle Zusammenarbeit, sondern auch generell im Berufsleben vonnöten. Selbstvertrauen und Fähigkeit zur Stressbewältigung sind Kompetenzen, die im alltäglichen Leben wichtig und nützlich sind. Das Training kann dennoch eine

Bewusstmachung ermöglichen und im Gespräch mit den Teilnehmenden die Inhalte der Dimensionen diskutieren.

Interkulturelle Kompetenz ist erst einmal nur der Oberbegriff für die Einzelkompetenzen, wie zum Beispiel Toleranz, Verständnis für eigene kulturelle Aspekte oder der Wille, Offenheit in der interkulturellen Interaktion zu zeigen. Auch hier gibt es keine einfache und kurze Definition, die interdisziplinär Konsens finden kann. Ein Mensch mit interkultureller Kompetenz besitzt „komplexe Dispositionen – Merkmale, Eigenschaften, Wissensbestände oder Fähigkeiten und Fertigkeiten“ (Straub, Nothnagel & Weidemann, 2010: 17). Diese Dispositionen leiten, situationsangepasst, sein Handeln. Viele dieser Definitionen haben jedoch die Begriffe *Angemessenheit* und *Effektivität* gemeinsam, durch die der Erfolg einer Kompetenz beschrieben werden kann. Angemessenheit bedeutet, dass die kommunikative Handlung zu den Erwartungen und Anforderungen der Situation passt und die Menschen die von ihnen erwarteten Zeichen und Symbole im vorhandenen Kontext benutzen (Straub, Nothnagel & Weidemann, 2010). Das Kriterium Effektivität zielt darauf ab, wie erfolgreich Bedeutung übermittelt wurde und die kommunikativen Ziele erreicht wurden. Bei diesem Punkt spielen in der Interaktion die komplexe Bedeutungsaushandlung, *negotiation of meaning*, und die zusammen erarbeitete Konstruktion von Bedeutung, *co-construction of meaning*, der interkulturellen Sprecher eine wichtige Rolle für den Erfolg und die Bemessung der Kriterien Effektivität und Angemessenheit (Spencer-Oatey & Franklin, 2009). Allgemein wird unter diesen Begriffen verstanden, dass Bedeutungskonstitution in der Interaktion stattfindet, das heißt dass Verstehen verhandelbar ist und verhandelt wird, wenn wir miteinander sprechen. Wichtig ist hier, was wir an Wissen und Erwartungen mitbringen (inhaltlich, kulturell, sozial, linguistisch) und auch, was wir non-verbal kommunizieren. Grundlegende Arbeiten (aus verschiedenen Forschungstraditionen, inklusive Gesprächsanalyse und Systemic Functional Linguistics) hierzu finden sich bei Goffman (1974; 1981), Gumperz (1982), Berger und Luckmann (1967). Bei Levinson (1983) und Ochs, Schegloff, und Thompson (1996) liegt der Fokus auf Sprache und Sprachstrukturen im Verhandeln von Bedeutung und Verstehen.

Laut Knapp et al. (2004) ist die interkulturelle Kommunikations-Kompetenz „ein sozialer Eindruck [...], den ein Kommunikationspartner bei dem anderen hinterlässt, und zwar hinsichtlich der Effektivität und der Angemessenheit seines Verhaltens“ (S. 421). Der Gesprächsteilnehmer ist daher kompetent, wenn er den Eindruck hinterlässt, die Situation angemessen einzuschätzen und Erwartungen zu erfüllen, und effektiv an

der Agenda des Gesprächsziels arbeitet, zum Beispiel eine gute soziale Beziehung aufzubauen. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Interaktion und etwas, worauf diese Kompetenz aufbaut, ist ein breites Wissen über Kultur und das, was situationsangemessen ist. Außerdem Wissen über Vorstellungen, Einstellungen und Motivation des Gesprächspartners und die dazu gehörigen Handlungsfähigkeiten. Demnach gibt es bestimmte Faktoren, die einen „guten interkulturellen Kommunikator“ (Knapp et al., 2004: 422) ausmachen: Er besitzt kulturspezifisches Faktenwissen, zum Beispiel über verhaltenstypische Standards; seine Einstellungen gegenüber fremden Kulturen sind vorurteilsfrei und tolerant; und drittens zeigt sein Verhalten Respekt und Empathie gegenüber seinen, auch transkulturellen, Mitmenschen.

Tabelle 1 auf Seite 18 bietet eine Auflistung von verschiedenen Kompetenzen und Fertigkeiten unterteilt in affektive, kognitive und verhaltensbezogene Dimensionen. Affektiv hat hierbei zum Inhalt, dass die Person eine „generelle Bereitschaft zum Perspektivenwechsel und zur Auseinandersetzung mit Fremdem“ (Helmolt, 2007: 763) innehat. Kognitiv beinhaltet das Wissen über Kulturen und deren Kommunikation und die verhaltensbezogene Dimension verbindet die affektive mit der kognitiven Dimension auf der praktischen Handlungsebene. Eine simple Auflistung der Komponenten liefert keine tiefere Einsicht in die eigentliche Bedeutung der Teilkomponenten, so dass für den interkulturellen Trainer weitere Lektüren und intensivere Beschäftigung mit dem Thema notwendig sind. Auf welche Weise welche Teilkompetenz einer Dimension in Beziehung zu anderen Teilkompetenzen steht, ist jedoch schwer zu sagen und von der Forschung noch nicht eingehender untersucht worden (Straub, 2007).

Nach dieser Diskussion der Bedeutsamkeit von Kompetenzen als wichtige Bestandteile für den Erfolg der interkulturellen Kommunikation, folgt im nächsten Kapitel die Vorstellung von verschiedenen Trainingskonzeptionen. Es wird dargelegt, wie transkulturelles Training aufgebaut und durchgeführt werden kann. Die Klärung von Begrifflichkeiten rund um das Thema Kultur und Transkulturalität sowie die Darstellung von interkultureller Kompetenz und Training ist bedeutsam, um eine Grundlage für folgende Kapitel zu schaffen. Vor diesem Hintergrund kann näher auf Kulturdimensionen und Kulturstandards eingegangen und deren Einfluss auf die Trainingskonzeption dargelegt werden.

3 Transkulturelles Training

Viele Menschen haben ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede in Denkweise, Verhalten und Kommunikation anderer Länder. Gleichzeitig mit der Forschung zu interkultureller Kommunikation, und Inter- und Transkulturalität wurden Überlegungen zu der Vermittlung und Erarbeitung dieser Unterschiede formuliert (Hall, 1976a). Vor allem Menschen, die häufig transkulturell interagieren, im Ausland arbeiten oder vermitteln, müssen und wollen sich auf die Interaktion vorbereiten und kritische Situationen vermeiden. Die interkulturelle Forschung hat dementsprechend auch einen Fokus darauf gelegt, Formen und Charakteristiken von Lerninhalten zu entwickeln und bereitzustellen (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005). Das transkulturelle Training ist dabei eine Form der bewussten und organisierten Vermittlung von transkulturellem Wissen und Vorbereitung auf transkulturelle Begegnungen. Ein transkulturelles Lernen findet jedoch auch statt, wenn ein unvorbereiteter Mensch sich in einer fremden Umgebung und Kultur zurechtfinden und funktionieren muss. Berry (1997) beschreibt diese Akkulturationsprozesse, in denen ungeplant und unbewusst Lern- und Anpassungsprozesse stattfinden. Mittlerweile haben viele Unternehmen und Institutionen die Bedeutsamkeit und Notwendigkeit von transkulturellen Trainings erkannt und diese in ihr Programm integriert. Bedarf an Training besteht an verschiedenen Stellen: an der Universität, im Wirtschaftsbereich (zum Beispiel in internationalen Unternehmen), in der Politik, bei Behörden, die in Kommunikation mit ausländischen Bürgern stehen und bei allen, die für ihr Studium oder für die Arbeit ins Ausland gehen (Kinast, 2005).

Transkulturelles Training beinhaltet alles, was das transkulturelle Lernen und Handlungskompetenzen vermittelt und fördert. Es gibt eine Vielzahl an Trainingsvarianten und -ansätzen und auch die Zahl an Publikationen wächst stetig (siehe Landis & Brislin, 1983; Kinast, 2005). Der Trainingsinhalt variiert und hängt mit der persönlichen Konzeption und Herangehensweise des Trainers zusammen. Unterschiede finden sich in den Lernzielen, -inhalten und -methoden, in der Trainingsdauer oder in ihrer didaktischen Aufmachung. Was allen Trainingskonzepten gemeinsam ist, ist der Versuch und das daraus entstehende Problem, der Komplexität von Kultur und der Vielfalt kulturell geprägter Kontexte gerecht zu werden.

Hall (1976) stellt ein Trainingsprogramm vor, welches als unerlässlich gilt, wenn man über sein eigenes kulturelles System hinaus auch andere Systeme, das heißt Kultu-

ren, kennen und verstehen lernen will. Er benennt fünf Faktoren, die man beim transkulturellen Training im Hinterkopf behalten sollte:

- Menschen werden meistens auf Ungewöhnliches aufmerksam, wenn es nicht ihrem vorgesehenen und dem von ihnen erwarteten Verhalten entspricht. Hall nennt dies das *Prinzip des negativen Feedbacks*. Daher fallen den meisten Menschen nicht die unterliegenden, kulturellen Strukturen in ihrer Gemeinschaft auf.
- Individuen verwenden die meiste Zeit darauf, ihre eigenen Leistungen, ihren Input zu managen.
- Die eigenen Strukturen, in ihrer gesamten Realität und Komplexität, werden dem Menschen nur einzeln und in besonderen Situationen zugänglich. Meistens in Situationen, in denen es dem Individuum missglückt, seine eigenen Leistungen in einer fremden Kultur in seiner gewohnten Art und Weise auszuführen.
- Es ist eine große Leistung, wenn sich ein Mensch in einer fremden Kultur, ohne einen Wegweiser für das kulturelle System, zurechtfindet und versucht, das System zu entschlüsseln.
- Erst durch Globalisierung und Internationalisierung ist der Mensch gezwungen, sich mit fremden kulturellen Systemen zu beschäftigen. Es ist daher unabdingbar, sich mit der eigenen Kultur zu beschäftigen und sie zu transzendieren. Das geht nur, wenn der Mensch das eigene kulturelle System entschlüsseln kann.

Avruch (1998) stellt fest: „Individuals are organized in many potentially different ways in a population by many different (and cross-cutting) criteria [...] the more complexly organized a population is on sociological grounds [...], the more complex will its cultural mappings appear” (S. 40). Dieses Zitat hebt die Notwendigkeit hervor, sich im transkulturellen Training auf mehr als einen Ansatz und eine kulturelle Gruppe zu konzentrieren. Dennoch ist Vorsicht geboten, wenn verschiedene kulturelle Gruppen oder Gemeinschaften im Fokus stehen, da das Risiko von Übergeneralisierung, unangemessene Stereotypisierung sowie exzessiver Essentialismus und Reduktionismus entstehen kann (Spencer-Oatey & Franklin, 2009). Daher sollte das Individuum sich Strategien und Kompetenzen aneignen, die es ihm ermöglichen effektiv und angemessen mit den verschiedensten sozialen und kulturellen Gruppen zu kommunizieren. Es gibt viele verschiedene Dimensionen und Variationen von Kultur, welche folglich auch miteinander

in Verbindung stehen und die Wahrnehmung von Kultur und vom Individuum beeinflussen. Nur einen kulturellen Ansatz oder eine kulturelle Dimension zu lehren, würde der Komplexität von Kultur und interkulturellen Kompetenzen nicht gerecht werden.

Die Trainingskonzeption hängt von verschiedenen Faktoren und Rahmenbedingungen ab. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Aufbau von transkulturellem Training.

Tabelle 2: Einteilung und Bezeichnung interkultureller Trainings (Kinast, 2005: 200)

Kriterium	Bezeichnung
Trainingsziel	Affektives Training Kognitives Training Behaviorales Training
Trainingsinhalt	Kulturspezifisches interkulturelles Training Kulturallgemeines Training
Trainingsmethode	Wissensorientiertes interkulturelles Training Erlebnisorientiertes interkulturelles Training
Trainingsdauer	Erziehung Training Orientierung Einweisung
Trainingszeitpunkt	Orientierungstraining Verlaufstraining Reintegrationstraining
Didaktischer Ansatz	Informationsorientiertes Training Kulturorientiertes Training Interaktionsorientiertes Training Verstehensorientiertes Training Culture Assimilator

Das Trainingsziel besteht darin, das Individuum und seine interkulturellen Kompetenzen und affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Komponenten zu fördern oder aufzubauen: „Interkulturelle Trainings können zum Beispiel die Fähigkeit zur Emotionalen Selbstkontrolle beim Umgang mit Personen aus fremden Kulturen fördern (affektives Trainingsziel), Wissen über fremdkulturelle Orientierungssysteme vermitteln

(kognitives Trainingsziel) oder Verhaltensmuster [...] antrainieren (behaviorales Trainingsziel)“ (Kinast, 2005: 183).

Inhaltlich kann es im transkulturellen Training einen kulturspezifischen Fokus geben, der auf eine oder mehrere bestimmte Kulturen und Länder vorbereiten soll. Der Trainer stellt ein Land, zum Beispiel Japan vor und arbeitet mit den Dimensionen und Kulturstandards der japanischen Kultur. In einem kulturallgemeinen Training hingegen gibt es keine Spezialisierung auf ein besonderes Land (Gudykunst & Hammer, 1983). Von Interesse ist hier viel mehr die Vorbereitung auf transkulturelle Begegnung und das Bewusstmachen von kulturellen Unterschieden im Großen und Ganzen. Auch hier wird auf die Dimensionen und Kulturstandards eingegangen, jedoch nicht mit einem fokussierten, sondern einem vergleichenden, weitläufigeren Blick. Im kulturallgemeinen Training werden die Trainees zum Beispiel erst mit dem Begriff *Kultur* und seiner Bedeutung in unserem alltäglichen Leben konfrontiert und reflektieren dann über Interkulturalität oder Transkulturalität im Allgemeinen.

Die Trainingsmethoden hängen von dem jeweiligen Trainingsziel ab und man unterscheidet zwischen wissensorientierten und erlebnisorientierten Trainings (Gudykunst & Hammer, 1983; Kinast, 2005). Wenn das Training die Erweiterung der kognitiven Kompetenzen zum Ziel hat, so vermittelt das wissensorientierte Training die dazu nötigen Informationen. Dieses Konzept geht davon aus, dass die Wissensvermittlung über Kulturen und deren Orientierungssysteme ausreicht und die Teilnehmer auf eine erfolgreiche, das heißt effektive und angemessene interkulturelle Begegnung vorbereitet. Dazu werden Trainingsmaterialien wie Bücher, Dokumentationen oder Vorträge benutzt (Kinast, 2005).

Im Gegensatz dazu steht das erlebnisorientierte Training, in dem der Fokus auf Wissensvermittlung nicht reicht, sondern auch die affektive und verhaltensbezogene Ebene der interkulturellen Kompetenzen gefördert werden sollen. Nur durch das Ausprobieren bestimmter konflikträchtiger Situationen können die Trainees die Konsequenzen und realen Auswirkungen einer transkulturellen Überschneidungssituation erfahren und sich dadurch gedanklich darauf vorbereiten. Bei dieser Trainingsmethode werden zum Beispiel „interkulturelle Spiele, Rollenspiele oder Fallstudien als Trainingsbausteine [eingesetzt], die den Trainingsteilnehmer in eine Situation versetzen, wie er sie im Ausland erleben kann“ (Kinast, 2005: 184). Material und Beispiele finden sich dazu in vielen Publikationen zum transkulturellen Training (siehe Pedersen, 2000; Rademacher & Wilhelm, 2009). Wie an vorheriger Stelle durch

Avuch (1998) bestätigt, sollten keine einseitigen Trainingsmethoden eingesetzt werden, sondern Wissensorientierung mit Erlebnisorientierung kombiniert werden, um eine maximale Kompetenzförderung auf allen drei Ebenen, affektiv, kognitiv und verhaltensbezogen, zu ermöglichen. Eine Kundenorientierung bei der Wahl der Trainingsmethoden und -materialien ist dabei immer zu beachten. „US-Amerikaner zum Beispiel lieben aufgrund ihrer Handlungsorientierung Rollenspiele und sind deshalb sehr motiviert bei der Sache, Chinesen hingegen reagieren aufgrund des in ihrer Kultur verankerten Kulturstandards *Gesicht wahren* auf ausgeprägte Feedbackprozesse im Rollenspiel eher ablehnend“ (Kinast, 2005: 184).

Die Trainingsdauer sowie der Trainingszeitpunkt sind sehr individuell vom Auftraggeber, den Kunden und dem Trainingsziel abhängig. Es steht die Frage im Mittelpunkt, auf welche Art von transkultureller Interaktion vorbereitet werden soll. Soll auf einen längeren Auslandsaufenthalt vorbereitet werden, die Kunden in der Zielkultur betreut werden, Teilnehmer im Heimatland über internationale Zusammenarbeit mit interkulturellen Geschäftspartnern informiert werden oder geht es um die Reintegration nach einem langjährigen Auslandsaufenthalt? Dies muss vom Trainer in Kooperation mit dem Kunden oder der auftraggebenden Institution besprochen und ausgehandelt werden.

Die nach Thomas (1995) und Kinast (2005) wichtigste Unterscheidung von transkulturellen Trainings ist die Differenzierung von verschiedenartigen didaktischen Ansätzen. Im informationsorientierten Training werden den Trainingsteilnehmenden die für sie wichtigsten Informationen zu dem bestimmten Land und seinen Einwohnern übermittelt. Mit wissensorientierten Trainingsmethoden werden die Trainees über ländertypische Fakten, wie zum Beispiel auch über Politik oder soziale Verhältnisse, informiert. Der Nachteil hierbei ist die zu starke Fokussierung auf der kognitiven Ebene der Kompetenzen und die Gefahr, dass die Informationen unreflektiert aufgenommen und stereotypisch in der Zielkultur aktiviert werden.

Ein zweiter didaktischer Trainingsansatz findet sich im kulturorientierten Training. Im Mittelpunkt steht die Bedeutung von Kultur im Allgemeinen und die Bewusstmachung von dem Zusammenhang von Kultur und Fühlen, Denken und Handeln. Es soll eine Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede schaffen und die Teilnehmer darauf vorbereiten, Irritationen oder kritische Situationen unvoreingenommen und reflektiert zu betrachten. Mit erlebnisorientierten Methoden sollen die Trainees sich in einem kulturallgemeinen Training emotional dem Thema

Kultur nähern. Als beispielhaft für diesen Ansatz gelten die Simulationsspiele BAFA BAFA (Shirts, 1973) oder ALBATROSS (Gochenour, 1977); generell können auch Rollenspiele, Fallstudien und andere Simulationen genommen werden. Die Trainingsteilnehmer sollen bei diesem Ansatz reflektiertere und tolerantere Einstellungen für kulturelle Begegnungen erarbeiten, auch wenn sie nicht spezifisch über die Zielkultur informiert wurden und unsicher ist, wie viel ihnen die im Kurs gemachten Erfahrungen in der Konfrontation mit den gelebten Kulturstandards im Zielland helfen werden.

Beim interaktionsorientiertem Ansatz geht es im Training vor allem um die direkte Interaktion der Teilnehmenden mit Personen aus der Zielkultur. Ähnlich wie beim kulturorientierten Training liegt der Fokus auf erlebnisorientierter Vermittlung von Kultur, jedoch mit kulturspezifischen Inhalt. Diese Art Training bietet sich an, wenn die Trainees sich in der Zielkultur befinden und in der Gruppe von erlebten kritischen Situationen berichten und reflektieren. Besonders stark kann von Angehörigen der Zielkultur profitiert werden, wenn diese als Unterstützung und Ressource am Training teilnehmen und den Trainees mit ihren Erfahrungen zur Verfügung stehen.

Das verhaltensorientierte Training stellt den vierten didaktischen Trainingsansatz dar, bei dem davon ausgegangen wird, „das Kognitionen handlungssteuernd wirken [und] das Trainingsziel [...] deshalb die Vermittlung von Wissen über eine spezifische Kultur“ (Kinast, 2005: 189) ist. Inhaltlich beschäftigt man sich in diesem Ansatz mit den zentralen Kulturstandards von Thomas (1995) mithilfe des *Culture Assimilator*. Laut Kinast (2005) gehört er „zu den mittels Evaluation am besten erforschten Trainingsmethoden und nimmt unter allen anderen eine herausragende Stellung ein“ (S. 189). Der *Culture Assimilator*, entwickelt in den 1960er Jahren, soll als Instrument dazu eingesetzt werden, die kognitiven Ebenen von interkultureller Handlungskompetenz zu fördern. Die Trainees sollen einen Zugang zu fremdkulturellen Orientierungssystemen erlangen und lernen, diese sinnvoll zu interpretieren und reflektieren. Das schriftliche Trainingsmaterial besteht aus Fallbeispielen, die einen *Critical Incident* beschreiben und dem Leser daraufhin verschiedene Erklärungs- und Deutungsalternativen für das mögliche Fehlverhalten oder die unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten anbieten. Mindestens eine Alternative stellt für die Mitglieder der Zielkultur eine akzeptable und der Zielkultur entsprechende Lösung dar, die anderen leiten sich aus kulturell-bedingten Fehlinterpretationen her. Auf die Einschätzung durch den Teilnehmer folgt eine detailliertere Beschreibung und Erklärung über die

Angemessenheit einzelner Deutungsmöglichkeiten mit Begründungen, die meist auch an die Kulturdimensionen gebunden und somit wissensorientiert sind. Die Kulturstandards, die als Basis für das jeweilige Fallbeispiel dienen, werden zum Schluss genauer erläutert und vermitteln kulturspezifische Informationen. Kulturallgemeine wie auch kulturspezifische *Culture Assimilators* gibt es in großer Zahl (siehe Thomas, Layes & Kammhuber, 1998; Thomas & Schenk, 2001; Kinast, 2005).

Bolten (2003) fasst die Typisierung interkultureller Trainings mitsamt ihrer Vor- und Nachteile übersichtlich und informativ zusammen:

Tabelle 3: Trainingstypen interkultureller Trainings (Bolten, 2003: 72)

Kulturübergreifend-informatorische Trainings	Kulturspezifisch-informatorische Trainings
<ul style="list-style-type: none"> • Culture-general Assimilator • Seminare zur interkulturellen Kommunikationstheorie, Kulturanthropologie und kulturvergleichender Psychologie • Trainingsvideos • Diskursanalytisch fundierte Trainings • Fallstudienbearbeitung <p><i>Positiv: Hoher kognitiver Lerneffekt in Bezug auf das Verständnis interkultureller Kommunikationsprozesse.</i></p> <p><i>Negativ: Zumeist eher akademischer Ansatz, der von Führungskräften als zu abstrakt bewertet wird.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Culture-specific Assimilator • Fremdsprachenunterricht • Kulturspezifische Seminar zu Geschichte, Alltagsgeschichte und Wertewandel eines Kulturraums • Fallstudienbearbeitung <p><i>Positiv: Tiefgehendes Verständnis in Bezug auf die Entwicklung eines spezifischen kulturellen Systems ist möglich, sofern nicht nur deskriptiv, sondern auch erklärend verfahren wird.</i></p> <p><i>Negativ: Bei deskriptiven oder faktenhistorischem Vorgehen Reduktion auf Do's and Taboos; damit Gefahr der Stereotypenverstärkung.</i></p>
Kulturübergreifend-interaktionistische Trainings	Kulturspezifisch-interaktionistische Trainings
<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Workshops (multikulturelle Gruppen) • Simulationen, Rollenspiele zur interkulturellen Sensibilisierung • Self-Assessment-Fragebögen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bikulturelle Communication Workshops • Kulturspezifische Simulationen • Verhandlungs-Rollenspiele • Sensitivity-Trainings

<p>Positiv: Interkulturalität wird bei kulturell gemischten Gruppen erfahrbar.</p> <p>Negativ: Simulationen etc. sind oft fiktiv und werden von den Teilnehmern nicht ernstgenommen.</p>	<p>Positiv: Semiauthentische Erfahrung von wirtschaftsbezogenem interkulturellen Handeln, sofern das Training bikulturell besetzt ist.</p> <p>Negativ: Kulturspezifische Kenntnisse werden in der Regel nicht vermittelt.</p>
--	---

Für die Konzeption einer Trainingseinheit gibt es demnach eine Fülle an Auswahlmöglichkeiten. Kundenorientierung sollte oberste Priorität haben und die Wahl von Methoden und Trainingsziel bestimmen. Verschiedene Kulturtheorien können in das transkulturelle Training eingebunden werden und bilden die wissenschaftlichen Grundlagen. Die nächsten Kapitel gehen auf Alexander Thomas' Kulturstandardtheorie und Edward T. Halls Kulturdimensionen ein.

4 Alexander Thomas – Kulturstandards

Der deutsche Psychologe Alexander Thomas nähert sich dem Thema des Interkulturellen aus einer emischen Perspektive und stellt die sogenannten Kulturstandards auf. Thomas geht von Kultur als Orientierungssystem aus und fragt sich, wie kulturspezifische Orientierungsmerkmale aussehen und sich von anderen Kulturen unterscheiden. In Interviews befragt er Teilnehmer nach deren verhaltensbezogenen Erfahrungen und Erlebnissen mit der ihnen fremden Zielkultur. Es geht vor allem um ein dem Interviewten fremdes Verhalten, etwas, was sie nicht interpretieren oder sinnvoll verstehen konnten. Auf der Basis dieser *Critical Incidents*, also kritischen Interaktionssituationen (Kinast, 2005), erstellt Thomas Listen von verhaltensrelevanten Charakteristiken oder Kulturstandards für die untersuchte Zielkultur. Trotz Kritik wird die Nutzbarkeit der Kulturstandards für das interkulturelle Training hervorgehoben (Brueck & Kainzbauer, o.D.; Franklin, 2007).

Kulturstandards sind so etwas wie kulturspezifische Spielregeln, die unser Verhalten und unser Denken festlegen, also wie wir interagieren und was wir für wichtig und richtig halten (Kollermann, 2006). Diese kulturellen Charakteristiken sind in den Ländern der Welt unterschiedlich stark ausgeprägt. Dies wurde bedingt durch „die Auseinandersetzungen von Individuen mit den besonderen sozialen, politischen und ökonomischen Bedingungen ihres Landes“ (Kollermann, 2006: 75). Folgendes Zitat von Markowsky und Thomas (1995) liefert eine Definition für Kulturstandards:

Diejenigen Werte, Normen, Regeln und Einstellungen in einer Kultur, die sich gerade im zwischenmenschlichen Bereich umfassend auf Wahrnehmung, Denken, Urteilen und Handeln ihrer Mitglieder auswirken, werden als zentrale Kulturstandards bezeichnet (7).

Kritik an den Kulturstandards findet sich bei Heringer (2010), der die Generalisierungen hinterfragt, welche aus Einzelbeobachtungen resultieren. Einzelne Kulturstandards werden von Markowsky und Thomas (1995) mit historischen Fakten und Belegen untermauert, doch von Heringer (2010) als „recht global und oversimplified“ (S. 193) eingestuft. Er sieht die Nähe von Kulturstandards zu Stereotypen, also stark vereinfachte Vorstellungen unseres Faktenwissens über Länder, Kulturen und deren Images (Maletzke, 1996; Heringer, 2010). Die Komplexität der Realität wird auf einige Einstellungen und Vorurteile reduziert. „Ein Kulturstandard

basiert letztlich auf der Vereinfachung einer komplexen Interaktionssituation; durch die gezielte Reduktion auf das Typische könnte er erst zur Orientierungshilfe werden“ (Heringer, 2010: 196). Wie in einem früheren Kapitel bereits dargelegt wurde, entstehen Sinn und Bedeutung einer Handlung erst durch die gemeinsame Bedeutungsaushandlung der Handelnden in der jeweiligen Situation. Fortlaufend kontextualisieren sie und konstruieren einen gemeinsamen Sinn. Es scheint, dass Thomas diesen Aspekt der Interaktion vernachlässigt und sich auf den „prototypischen und für das Verhalten von [Ausländern] aus deutscher Sicht charakteristischen Interaktionsverlauf“ (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005: 29) konzentriert.

Thomas, Kinast und Schroll-Machl (2005) erheben keinerlei Anspruch auf vollständige Repräsentation einer Kultur in den Kulturstandards. Sie sollen im Gegenteil „als Orientierung dienen, um Wissen über eine andere Kultur aufzubauen, das Verhalten anderskultureller Interaktionspartner erklären zu können und ein Bewusstsein für die eigene Kultur entwickeln“ (Utler & Thomas, 2010: 319). Es ist wichtig immer in Erinnerung zu behalten, dass die Kulturstandards durch die „kulturgebundene Erzählperspektive gekennzeichnet sind“ (Müller, 1995). In Verbindung mit *Critical Incidents* bilden sie einen wichtigen, wenn nicht sogar bewährten, Bestandteil im interkulturellen Training (Fowler & Mumford, 1995). Vor allem auf der kognitiven Ebene können mit der Verwendung von Kulturstandards und *Critical Incidents* ein höheres Bewusstsein und Sensibilisierung geschaffen werden, um ein Verständnis für verschiedene kulturspezifische Orientierungssysteme zu schaffen. Die affektive sowie die verhaltensbezogene Ebene dagegen werden eher wenig gefordert. Hier liegt es am Trainer und Trainingskonzept, diese Dimensionen gleichmäßig in die Vorbereitung einzubetten.

Im Folgenden sollen die Kulturstandards für Deutschland aufgezeichnet werden, um einen Einblick in die tatsächlichen Charakteristiken und Beschreibungen zu geben. Für Deutschland wurden sieben Kulturstandards durch die Befragung von Menschen aus anderen Nationen und Kulturen ermittelt und nach der Auswertung lassen sich die Ergebnisse vergleichen. Es stellten sich bestimmte Merkmale heraus, welche das Verhalten der Deutschen aus der Sicht von Ausländern beeinflussen (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005):

- Sachorientierung
- Regelerorientierung

- Direktheit/Wahrhaftigkeit
- Interpersonale Distanzdifferenzierung
- Internalisierte Kontrolle
- Zeitplanung
- Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen

Einen detaillierteren Blick über die Kulturstandards und Wahrnehmung der Deutschen liefert Schroll-Machl (2013). Wenn diese Kulturstandards „bereichsübergreifende kulturspezifische Orientierungen bieten [, so sind sie] für das Handeln der Menschen in einer bestimmten Nation oder in einem bestimmten Kulturraum unverwechselbar und charakteristisch“ (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005: 26).

Kulturstandards sind Charakteristiken, die auf Grunddimensionen basieren, welche das menschliche Verhalten beschreiben. Dimensionen sind als Skalen mit zwei Extrempolen konzipiert, auf der sich Kulturen anhand ihrer Einstellungen und Vorstellungen einstufen lassen können. Ein Pionier der Erforschung von Kulturdimensionen ist Hofstede (Hofstede, 1980; 1997), der durch seine Untersuchung im internationalen Unternehmen IBM insgesamt 116.000 Mitarbeiter befragte und anschließend sechs Kulturdimensionen erschloss: Machtdistanz, Individualismus/Kollektivismus, Unsicherheitsvermeidung, Maskulinität/Feminität, Langzeitorientierung/Kurzzeitorientierung und Genuss- und Zurückhaltungsorientierung.

Generell ist Vorsicht geboten bei der Interpretation von Dimensionen. Länder werden analysiert und auf den Skalen der Dimensionen platziert, doch muss man diese Platzierung nicht als Bestimmung und Einordnung, sondern eher als Beschreibung der Kultur aus einer spezifischen Perspektive betrachten. Die Beschreibung der fremden Kultur findet schließlich immer nur aus der Perspektive der eigenen Kultur statt und wird demzufolge bewertet. Hofstedes Dimensionen sind dennoch viel genutzte Grundlagen und Werkzeuge für interkulturellen Studie und Kommunikation und werden für die Erstellung und Vermittlung der Kulturstandards herangezogen (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005), auch wenn man die eigenkulturelle Sichtweise immer im Hinterkopf behalten sollte. Das Gleiche gilt für die im folgenden Kapitel dargestellten Kulturdimensionen von Edward T. Hall, der, anders als Hofstede, einen anthropologi-

schen Ansatz für das Zusammenleben von Menschen und Kulturen untersuchte und drei Kulturdimensionen aufstellte.

5 Edward T. Hall

Edward T. Hall (*1914 - †2009) kam schon als Jugendlicher in Kontakt mit fremden Kulturen und Sprachen. Als junger Mann arbeitete er mit Hopi und Navajo, Ureinwohner Amerikas zusammen, wobei er seine ersten transkulturellen Erfahrungen machen konnte: „[I learned] firsthand about the details and complexities of one of the world’s most significant problems: Intercultural relations“ (Hall, 1992: 76). Während des Zweiten Weltkriegs wurde er in einem afrikanisch-amerikanischen Regiment nach Europa und auf den Pazifik geschickt. 1942 bekam er den Dokortitel in Anthropologie an der *University of Columbia* und arbeitete in den darauffolgenden Jahren auch eng mit Wissenschaftlern aus der Psychiatrie und Psychologie zusammen, zum Beispiel mit Erich Fromm, einem freudianischen Psychoanalytiker. 1951 begann er seine Arbeit beim „Foreign Service Institute“ (FSI), dem Auslandsdienst der Vereinigten Staaten, wo in den folgenden Jahren, bis 1955, die ersten Konzeptionen, Theorien und Methoden der interkultureller Kommunikation entstanden und ihren Anfang nahmen. Halls Konzeption der interkulturellen Kommunikation wurde beeinflusst von vier wichtigen Forschungsrichtungen: kulturelle Anthropologie, Linguistik, Ethnologie und freudianische psychoanalytische Theorie (Hall, 1992). Eine detailliertere Übersicht der Prägung durch andere Forscher und Forschungsrichtungen liefern Rogers, Hart und Miike (2002-03). Beim FSI unterrichtete Hall den Workshop „Understanding Foreign People“ für amerikanische Diplomaten, welcher später auch das Training von einer „out-of-awareness“-Ebene beinhaltete, die Hall stark Freud und der Rolle des Unbewussten zuschrieb (Rogers, Hart & Miike, 2002-03). Auch wenn die Autoren hervorheben, dass es zwar Anfang des 20. Jahrhunderts schon Studien und Konzepte gab, die heute zur interkulturellen Kommunikation gehören, so gab es den Namen und das Fach *interkulturelle Kommunikation* mit seiner Konzeption von Kultur und Kommunikation in dieser Form noch nicht. Vor allem seit den 1950er Jahren konzentrierte Hall sich darauf, die interkulturelle Kommunikation und die Quellen für Missverständnisse und Nicht-Verstehen zu identifizieren und analysieren. Er gilt daher allgemein als Begründer der interkulturellen Kommunikation. Zusammen mit George Trager erarbeitete Hall beim FSI ein 10x10-Raster um eine bestimmte Kultur anhand von Dimensionen situieren zu können, wobei Kommunikation eine besonders wichtige Stellung dabei einnahm: „Culture is communication and communication is culture“ (Hall, 1959: 186). Auch die auf der Mikroebene gelegenen Aspekte von Zeit und Raum, Faktoren in der heutigen

nonverbalen Kommunikation, hob Hall damals schon speziell hervor (Rogers, Hart & Miike, 2002-03).

Den Grundstein für dieses neue wissenschaftliche Feld schuf Hall (1959) mit *The Silent Language*, einem Buch, das den Fokus auf nonverbale Kommunikation (20% des Buchinhaltes) legte (Rogers, Hart & Miike, 2002-03). Die Einsichten und Erkenntnisse waren meist qualitative Daten aus Halls Erlebnissen und Studien mit den Hopi- und Navajo-Ureinwohnern, sowie seiner Forschung und seinem Training beim Auslandsdienst der USA. Die Studie der interkulturellen Kommunikation erschien erstmals als Teil der Kommunikationsstudien in Büchern wie z.B. von Smith (1966) und durch Kurse in den Kommunikationswissenschaften in den späten 1960er Jahren (Rogers, Hart & Miike, 2002-03).

Halls Werk konzentriert sich auf Aspekte der nonverbalen und auch unbewussten Kommunikation. Er stellt drei Dimensionen der Mikroebene der Kultur auf, welche maßgebend unsere Kommunikation kulturspezifisch beeinflussen. Besonders in seinem ersten Werk beleuchtet Hall die Konzepte von Kultur, Kommunikation, Zeit und Raum. Es handelt sich um Dimensionen, die zuvor nie auf eine solche Weise analysiert und untersucht wurden und den Menschen völlig unbekannt waren. Vor allem *Proxemik*, das heißt wie Raum auf Kommunikation wirkt und *Chronemik*, der Zusammenhang von Zeitverhalten und Kommunikation. Halls dritte Dimension handelt von den kulturellen Unterschieden in der kontextbezogenen Kommunikation, er unterscheidet zwischen *High-Context-Cultures* und *Low-Context-Cultures*. Im Folgenden sollen Halls Dimensionen erläutert und anhand von Beispielen näher gebracht werden.

6 Halls Kulturbegriff und Dimensionen

Hall setzt es als gegeben voraus, dass der Akt des Denkens von der Kultur gelenkt wird und dass es damit verschiedene Weisen des Denkens gibt. Sein Kulturbegriff und Kulturmodell zentriert sich um die Themen des Nonverbalen, des ungesagten Bereich der Kultur. Er möchte andere kulturelle Aspekte wie Philosophie, Religion, Werte und Normen nicht ausschließen, doch konzentriert er sich darauf, wie Dinge getan werden. Was Hall am Kulturbegriff gelten lässt, sind folgende Fakten: Kultur ist erlernt, Kultur steht in vielen Wechselbeziehungen zueinander, das bedeutet ein Bereich der Kultur hängt irgendwie auch mit einem anderen Bereich zusammen und Kultur wird geteilt und setzt damit auch Grenzen, zum Beispiel einer Gruppe, fest. Die Kultur ist das Medium des Menschen, welches alle Lebensbereiche des Menschen prägt. Dies betrifft Architektur, Wirtschaft und Politik, aber auch die Identität des Menschen, die Art und Weise wie er Gefühle ausdrückt oder Probleme löst (Hall, 1976a). Hall vergleicht Kultur mit Strömungen, die man nicht sehen kann, die aber unser Leben, unsere Art zu denken und handeln, deutlich mitbestimmen. Diese Sichtweise hebt die freudianische Idee vom Unbewussten hervor, die nach Hall auch unsere Wahrnehmung von Kultur beeinflusst.

Hall etabliert den Begriff *extension*, auf Deutsch Verlängerung oder Ausweitung, und beschreibt damit alles, was vom Menschen in einer Art Erweiterung seines Denkens, Sprechens oder Handelns neu geschaffen wurde. So ist zum Beispiel die Institution Schule als Erweiterung des menschlichen Willens zum Lernen erschaffen worden, die Schriftsprache als *extension* zur gesprochenen Sprache oder das Messer als Handwerkzeug, um unser Essen zu schneiden. Philosophie, Religion oder Kunst und Literatur sind nach Hall als *extensions* unserer menschlichen Vorstellungskraft und Gedanken einzustufen. Als Anthropologe bezeichnet Hall folglich die Studie vom Menschen auch als die Studie seiner Extensions. Der Hallsche Kulturbegriff kümmert sich demnach sehr um Kultur als ein kompliziertes System von *extensions*, welche das Leben, meist dem Menschen völlig unbewusst, mitbestimmen (Hall, 1976a).

Halls Ansatz beschäftigt sich mit den „grundlegenden Dimensionen menschlichen Zusammenlebens [...] mit denen sich Menschen in allen Kulturen auseinandersetzen müssen. [...] Jede Kultur ist somit gezwungen, hinsichtlich dieser Grunddimensionen bestimmte Handlungsstandards zu entwickeln“ (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005: 63). Was den Menschen ausmacht und ihm seine Identität gibt, ist seine Kultur

und deren gesamter kommunikativer Rahmen: Wörter, Handlungen, Mimik und Gestik, das Zeiterlebnis, Raumerlebnis, die Art und Weise wie der Mensch arbeitet, spielt, liebt und kämpft. Die Bedeutungen, welche in diesem Kommunikationssystem entstehen, kann man nur richtig lesen, wenn man dieses Verhalten in seinem historischen, sozialen und kulturellen Kontext deuten kann (Hall, 1976a). Dem Verhalten liegen Strukturen zugrunde, die von den Menschen in einer Gemeinschaft geteilt werden und die ihr Verhalten für die restlichen Mitglieder verständlich und vorhersehbar machen. Hall betont, dass dem Menschen sein eigenes, kulturell geprägtes Verhalten nicht bewusst ist, da es durch seine Sozialisierung in der Gesellschaft erlernt ist und unbewusst nach den vorgegebenen Strukturen abläuft: „In addition to our verbal language, we are constantly communicating our real feelings in the language of behaviour“ (Hall, 1959: ix). Nach Hall muss ein transkultureller Mensch zwei Dinge wissen: Erstens, dass es diese kulturellen Strukturen, also ein System gibt und zweitens, wie sein eigenes System aussieht (Hall, 1976a).

Im folgenden Teil der Arbeit werden Halls Kommunikationsdimensionen *Proxemie*, *Chronemie* und die *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikation* einzeln kurz vorgestellt und durch Beispiele anschaulich erklärt.

6.1 Proxemie

Die Dimension der *Proxemie*, des Raums, beschreibt die unterschiedlichen Erfahrungen und Verhaltensweisen mit räumlicher und körperlicher Nähe und Distanz der Menschen zueinander in den verschiedenen Kulturkreisen, und das kulturell unterschiedliche Empfinden, welche räumliche Distanz als angenehm und akzeptabel gilt. Hall (1969) kam zu dem Ergebnis, dass es vier Typen von Distanzen zwischen Menschen gibt: die intime, persönliche, soziale und öffentliche Distanz, welche mit bestimmten Aktivitäten und Beziehungen verbunden sind. Die Distanzen werden auch durch Gefühle bestimmt, die Personen zum Zeitpunkt der Interaktion füreinander empfinden. Führt man ein sehr freundschaftliches und vertrautes Gespräch, kommt man einander näher. Wandelt sich dieses aber zu einem Streit, weicht man wieder zurück und signalisiert durch die körperliche Distanz die veränderte Stimmung. Proxemisches Verhalten ist kulturbedingt und wirkt auf die Mitglieder der Kultur zwingend, das heißt, dass sich die Menschen an

die proxemischen Gewohnheiten unbewusst gebunden fühlen und ein nicht passendes räumliches Verhalten sofort ein befremdliches Unbehagen auslösen kann, was stark mit der Bewertung der anderen Person einhergeht. Ein Spanier, der eine nähere persönliche Distanz zu seinen Mitmenschen auslebt, kommt einem Deutschen, dessen Distanz im alltäglichen Umgang größer ist, als aufdringlich und indiskret vor. Dies ist aber keine Intention des Spaniers und diesem auch völlig unbewusst. Der Deutsche hingegen vermittelt einen Eindruck von Kälte und Distanziertheit. Keiner der beiden wird sich bewusst sein, dass ihre kulturelle Prägung und ihr proxemisches Verhalten der Grund für ihr Empfinden sind.

Hall (1969) geht aber nicht nur auf die körperlichen Distanzen ein, sondern beschreibt auch, wie sie auf das alltägliche Leben wirken können. Zum Beispiel besteht ein großer Unterschied zwischen Amerikanern und Deutschen beim Schließen der Tür. Während sie in amerikanischen Büros offen gehalten werden, schließen die Deutschen die Tür. „Die Tür zu schließen, erhält die Integrität des Raumes und zieht eine Schutzgrenze zwischen den Menschen“ (Hall, 1976b: 139), was bei den Amerikaner jedoch das Gefühl übermittelt, das hinter den verschlossenen Türen eine Verschwörung im Gange sei. „Der springende Punkt ist, daß es in den beiden Ländern nicht dasselbe bedeutet, ob nun die Türe offen oder geschlossen ist“ (Hall, 1976b: 139). Proxemische Muster weichen voneinander ab und Hall (1976b) schlussfolgert:

[W]enn man sie prüft, [...] wird es möglich, verborgene kulturelle Gebilde zu enthüllen, die die Struktur der Wahrnehmungswelt eines gegebenen Volkes bestimmen. Die Welt unterschiedlich wahrzunehmen, führt zu unterschiedlichen Definitionen dessen, was Überfüllung ist, zu unterschiedlichen interpersonalen Beziehungen und zu einer unterschiedlichen Haltung sowohl in der lokalen als auch internationalen Politik (S. 165).

6.2 Chronemik

Halls zeitliche Dimension unterscheidet zwischen einem monochronen und polychronen Zeitverständnis in den Kulturen. Das Verständnis wirkt sich sowohl auf die Arbeitsorganisation aus als auch auf die Interaktionen im Berufs- wie auch Privatleben (Kuße, 2012).

In einer monochronen Kultur wird Zeit wahrgenommen als eine geradlinige Zeitschiene, auf der das Leben orientiert, organisiert und platziert wird. Arbeitspläne und Termine werden geplant und eingehalten, einzelne Arbeitsschritte gliedern den Verlauf. Das Berufliche und Private wird voneinander getrennt. Als Beispiel für den monochronen Charakter der deutschen Kultur kann man den deutschen „Feierabend“ nennen, welcher den Übergang von der Arbeit in den, zeitlich eingeteilten, privaten Abend darstellt, an dem nicht mehr gearbeitet wird.

In einer polychronen Kultur gilt ein Zeitverständnis, in welchem viel parallel verlaufen kann und Arbeitsschritte sich überlagern und gleichzeitig ablaufen. Die Trennung zwischen Beruflichem und Privatem ist weniger streng. Diese Kommunikationsdimension wird oft in Verbindung mit der Kulturdimension der Beziehungsorientierung und Sachorientierung gebracht, denn in einer polychronen Kultur sind die Menschen auch viel beziehungsorientierter. Eine laufende Arbeit wird unterbrochen, wenn der Kollege etwas erzählt, oder Zuspätkommen in Kauf genommen, wenn ein Freund über den Weg läuft. Eine monochrome Kultur ist hingegen häufig eher sachorientiert, das heißt das Einhalten des Zeitplans hat Priorität vor dem Plausch mit einem Bekannten.

Hall (1976a) beschreibt, wie die kulturspezifischen Zeitverhältnisse sich auf das Leben auswirken können:

Americans overseas are psychologically stressed in many ways when confronted by P-time systems such as those in Latin America and the Middle East. In the markets and stores of Mediterranean countries, one is surrounded by other customers vying for the attention of a clerk. There is no order as to who is served next, and to the northern European or American, confusion and clamor abound. [...] In contrast, within the Western world, man finds little in life that is exempt from the iron hand of M-time. In fact, his social and business life, even his sex life, are apt to be completely time-dominated. Time is so thoroughly woven into the fabric of existence that we are hardly aware of the degree to which it determines and co-ordinates everything we do, including the modelling of relations with others in many subtle ways (S. 17f).

6.3 High-Context- und Low-Context-Kommunikation

Hall beschreibt mit der Dimension von *High-Context* und *Low-Context* die Unterschiede in Kommunikationsstilen verschiedener Kulturen. Dabei platziert Hall den Kommu-

nikationsstil eines Landes auf einer Skala von *Low-Context* bis hin zum *High-Context*. Vereinfacht dargestellt wird in einer *Low-Context-Culture* die Gesamtheit der bedeutsamen Informationen durch die explizierte Kodierung in einer direkten Art und Weise in der sprachlichen Nachricht vermittelt. Es gibt für den Nachrichtempfänger wenig Interpretationsspielraum, was den Inhalt der Nachricht angeht. In der *High-Context-Culture* liegt der Großteil der Informationen entweder im physischen Kontext, das heißt auch im gesamten nonverbalen und paraverbalen Verhalten, oder in der Person, zum Beispiel dem Status oder dem Alter, während der kodierte Teil der Nachricht implizierte Informationen enthält (Hall, 1976a). Es geht gewissermaßen auch um den Grad der Direktheit und Explizitheit in der Kommunikation. *Contexting* nennt Hall den Vorgang, sich fehlende Informationen zu erschließen (Hall, 1976a: 95). Die *High-Context-Kommunikation* ist zum Beispiel in der Regel schnell, zufriedenstellend und effizient – solange beide Gesprächspartner auf diesen Stil hin „programmiert“ wurden (Hall, 1976a: 101). Doch gerade hier entstehen Misskommunikation und Nicht-Verstehen zwischen Kulturen, deren Kommunikationsstil innerhalb der Skala *Low-Context* bis *High-Context* variieren. Die Ursache für ein Missverstehen ist den Gesprächsteilnehmenden jedoch völlig unbekannt und unverständlich.

Den *High-Context-Kommunikationsstil* aus der *Low-Context-Perspektive* zu verstehen und erfolgreich zu interpretieren ist sehr schwierig aufgrund der fehlenden Orientierungssysteme für diese Kommunikationsart. Da sich aber ca. 96 Prozent der Weltbevölkerung am *High-Context-Ende* der Skala platzieren lassen (Kuße, 2012), ist zumindest die Bewusstmachung von Unterschieden in Kommunikationsstilen im transkulturellen Training unbedingt notwendig. Den vier Prozent der *Low-Context-Cultures* zugehörigen Länder sind vor allem die Vereinigten Staaten, Deutschland, die Schweiz und die skandinavischen Nationen zuzuordnen. Es kann natürlich beide Arten des Kommunikationsstils in einer Kultur geben, da sie stark situationsbedingt sind, doch dominiert immer ein Stil die Kommunikation im Allgemeinen. Ein deutsches Geschwisterpaar kann durchaus *High-Context* miteinander kommunizieren, da sie sich sehr gut kennen und aus diesem Kontext heraus weniger explizit sein müssen als zwei Geschäftspartner. Dennoch gilt für Deutsche generell, dass sie eine sehr direkte Kommunikation pflegen.

In *Low-Context-Cultures* ist der Kommunikationsstil stark am Sprecher orientiert und ausgerichtet. Das Gesprochene zählt und liefert die Orientierungspunkte. „Für das, was einer sagt, hat er alleine die Verantwortung zu tragen, und deshalb ist es wichtig,

alles so explizit zu formulieren, dass die Botschaft eindeutig verstanden wird, ohne dass Interpretationen erforderlich sind“ (Thomas, 2014: 206). Im Gegensatz dazu stehen die *High-Context-Cultures*, in denen der Empfänger im Fokus steht und das Gesagte interpretieren muss, beeinflusst vom „gegenständliche[n], räumliche[n], situative[n] und soziale[n] Kontext (privater versus öffentlicher Raum, viele versus wenige Personen), [der] Gesprächsatmosphäre (angespannt versus locker), de[m] Bekanntheitsgrad der beteiligten Personen (bereits bekannte, befreundete Personen versus unbekannte, fremde Personen), de[m] Status der Kooperationspartner [...]“ (Thomas, 2014: 207).

High-Context-Kommunikation ist eine indirektere Art des Kommunizierens und beinhaltet ebenso die Nutzung von non- und paraverbalen Kommunikationsmittel, deren Charakter und Bedeutungsaushandlung kulturspezifisch ist und bei denen die Unkenntnis dieser kulturellen Besonderheiten zu Problemen führen kann. So gilt der fehlende Augenkontakt im Gespräch zwischen Asiaten als Zeichen seines Respekts, was als *High-Context-Kommunikationsstil* gewertet werden muss. Ein Europäer wird dies nach seiner kulturellen Interpretation als Desinteresse deuten. Eine Sprechpause deutet im asiatischen Kulturraum meist das Überdenken von vorherigem Gesagten an, während Europäer damit eher das Ende ihres Redebeitrags signalisieren (Herbrand, 2002). Mimik spielt ebenso eine wichtige Rolle in der Deutung von *High-Context-Cultures*. So wird ein Asiate auf eine direkte Frage aufgrund seines Kulturstandards *Gesicht wahren* nicht ablehnend reagieren können, sein Lächeln „stellt ein anerzogenes Verhaltensmuster dar, mit dem negative Emotionen wie Ärger, Verwirrung oder Überraschung verborgen werden“ (Herbrand, 2002: 40). Die indirekte Art wird vor allem bei Sprechhandlungen deutlich, die kritisch für die Gesichtswahrung der Sprecher werden könnten; zum Beispiel bei Handlungen wie das Vorbringen von Kritik und Feedback, der Bitte um etwas, der Äußerung von Unangenehmen oder wenn jemandem widersprochen wird. Bei einem Konflikt verhalten sich Deutsche, welche sehr *Low-Context* sind, sachorientiert und sprechen das Problem direkt an, um auf eine Lösung zu kommen und den Konflikt zu klären. Asiatische Sprecher würden den Konflikt viel eher „vernebeln, weil zunächst die Harmonie der Beteiligten wiederhergestellt werden muss“ (Herbrand, 2002: 41). Würden diese zwei Stile der Konfliktlösung aufeinander treffen, wären Irritationen und Probleme garantiert.

Das paraverbale Kommunikationsmittel *Schweigen* ist besonders interessant in der Betrachtung der kulturellen Unterschiede und ist, aufgrund des großen Potenzials seiner Interpretationsmöglichkeiten, der *High-Context-Kommunikation* zuzuordnen (Knapp &

Knapp-Potthoff, 1987). Das folgende Zitat belegt die Interpretationsfülle des Schweigens:

Das Schweigen kann sowohl *ja* als auch *nein* bedeuten. Das Schweigen kann die verschiedensten und gegensätzlichen Zustände des Gemüts widerspiegeln. Bei verschiedenen Gelegenheiten drückt das Schweigen Unzufriedenheit aus – oder Zustimmung, es kann Besorgnis oder Ruhe ausdrücken, gegenseitiges Verstehen oder Einspruch, Bewegtsein oder völlige Interesselosigkeit. Es kann Verachtung ausdrücken, Stolz, Demut, oder – stolze Überhebung, Billigung oder Mißbilligung. Es gibt ein diskretes Schweigen oder ein indiskretes. Schweigen kann sowohl Kälte ausstrahlen als auch menschliche Wärme usw. (Páramo Ortega, 1967: 140).

Ein Paradebeispiel in der Literatur ist die kulturelle Distanz bezüglich des Schweigens zwischen den Vereinigten Staaten und Japan (Atanasov & Göhring, 2002). Die USA gelten als „Extremfall westlicher Redefreudigkeit und fehlender Pausentoleranz“ (Atanasov & Göhring, 2002: 140), während in Japan längere Pausen und Schweigen selbstverständlich sind. Die Bedeutung von Schweigen in den Vereinigten Staaten zeigt sich in der Phrase *to give someone the silent treatment*, was übersetzt bedeutet, jemanden anderen mit seinem Schweigen zu strafen (Atanasov & Göhring, 2002: 142); eine starke Form der sozialen Sanktion für den Amerikaner (Hall, 1969). Schweigen kann demnach durchaus ein großes Hindernis in der transkulturellen Begegnung darstellen, wenn die Gesprächsteilnehmenden unterschiedliche Kommunikationsstile und -mittel verwenden und erwarten.

Gudykunst (2005) zieht die Verbindung von Hofstedes Dimension des Individualismus versus Kollektivismus zu den Kommunikationsstilen *Low-Context* und *High-Context*. So dominiert in stärker individualistischen Ländern die *Low-Context*-Kommunikation und die *High-Context*-Kommunikation hingegen in Ländern, die mehr kollektivistisch orientiert sind. Die Harmonie der Eigengruppe steht in der kollektivistischen Kultur im Vordergrund, so dass sie durch Indirektheit und *High-Context* unbedingt zu fördern ist (Gudykunst & Ting-Toomey, 1988). Auch Kim (1993) sieht einen Zusammenhang zwischen den Dimensionen und dadurch deren kommunikativen Strategien.

Members of collectivistic cultures view face-supporting behavior (e.g., avoiding hurting the hearer's feelings, minimizing imposition, and avoiding negative evaluation by the

hearer) as more important than members of individualistic cultures when pursuing goals. Members of individualistic cultures, in contrast, view clarity as more important [...] (Gudykunst, 2005: 10).

Menschen, die einen *Low-Context*-Kommunikationsstil gewohnt sind, können vieles nicht so deuten, wie es der Partner aus einem Land mit *High-Context*-Kommunikationsstil gewohnt ist. „Beredtes und informationshaltiges Schweigen sind für sie Leerstellen, unverständliche „schwarze Löcher“, da sie die Kontextbedingungen in ihrer Symbolhaftigkeit für den Kommunikationsprozess nicht zu deuten verstehen“ (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005: 113). Ebenso kann der *High-Context* Partner nicht direkt und offen über Probleme sprechen, wenn dies in seiner Kultur nicht üblich ist und den sozialen Normen widerspricht, an denen er sich orientiert. Zum Beispiel gibt es in Asien ein hohes Harmoniebedürfnis für die interpersonale Beziehung, welches problematische Situationen stark beeinflusst. Um die Harmonie nicht weiter zu stören, wird über Konflikte nicht geredet. Im Gegensatz dazu stehen zum Beispiel europäische Kulturen, in denen das Problem gezielt angesprochen wird, um weiteres Konfliktpotenzial einzudämmen und Lösungen zu finden. Es existiert also ein Unterschied, ob mithilfe hauptsächlich verbaler oder nonverbaler Mittel kommuniziert wird (Thomas, Kinast & Schroll-Machl, 2005).

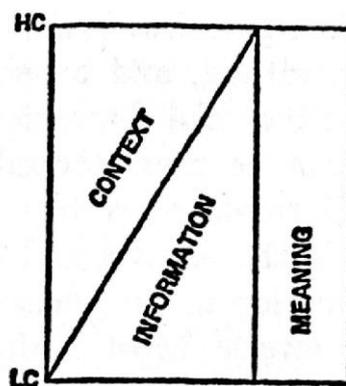


Abbildung 3: High-Context und Low-Context Skala nach Hall (Hall, 1976)

Da es unmöglich ist, alle kulturspezifischen Kontextualisierungshinweise und den kulturfremden Kommunikationsstil zu erlernen, ist es dennoch wichtig, dafür sensibilisiert zu werden sowie offen und wachsam für mögliche Hinweise zu sein. Wie dies in der Realität umgesetzt wird, wurde durch ein Interview mit Trainerinnen näher untersucht. Das nächste Kapitel stellt die Ergebnisse der Befragung vor und beantwortet

die Frage, wie die bisher diskutierten Themen im transkulturellen Training vorkommen und behandelt werden.

7 Sichtweisen interkultureller Trainer und Teilnehmer

Die Interviews mit zwei Trainerinnen der interkulturellen Kommunikation und Kompetenz wurden mit dem Gedanken konzipiert, den Blick auf die Vermittlung von *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* und deren Kommunikationsstilen aus der Sicht der VermittlerInnen zu erfassen. Literatur zum Thema Kulturdimensionen, über Trainingsgestaltung und Trainingsmaterial gibt es zu Genüge, doch lag hierbei das Interesse auf der realistischen Umsetzbarkeit und möglichen Unterschieden zu in der Literatur angegebenen Hinweisen und Optionen. In persönlichen Gesprächen wurden anhand eines Leitfadenterviews die Themen Trainingskonzeption, wissenschaftliche Hintergrundforschung und die Erfahrungen mit den Teilnehmenden diskutiert.

Das Leitfadenterview gibt als nicht-direktives Interviewverfahren der interviewten Person die Gelegenheit, frei auf die offenen Fragen zu antworten und selbst zu entscheiden, welche Themen von zentraler Bedeutung sind, was Abschweifungen von der eigentlichen Frage miteinschließt. Die Interviewfragen sind als unstrukturierte Fragen festgelegt worden, damit die Informantinnen völlig frei den jeweiligen Aspekt beantworten können, den sie als interessant oder wichtig erachten. „Bei [der unstrukturierten Frage] bestimmt der Befragte selbst und nicht der Interviewer die Schwerpunkte, die er für bedeutsam hält; er hat vollkommen freie Wahl“ (Merton & Kendall, 1984: 181). Der Interview-Leitfaden wurde so ausgewählt, dass die wichtigsten Bezugspunkte in allen geführten Interviews erreicht werden und damit die Daten in einem Zusammenhang stehen können; die Struktur des Leitfadens wurde bei beiden Interviews eingehalten. Eine gewisse Offenheit für Abschweifungen ist dennoch wichtig, um flexibel auf andere Themenbereiche reagieren zu können und in Interaktion mit den interviewten Personen zu treten. Die Gefahr beim Leitfadenterview ist, dass die vorgegebenen Fragen, welche zur Anregung des Gesprächs dienen sollen, ausformuliert wie ein Fragebogen gestellt werden und die Gesprächssituation erzwungen wirkt. Wichtig ist bei diesem Interview-Typ, aufmerksam auf die Antworten und Reaktionen des Interviewten einzugehen und spontan zwischen den formulierten Fragen hin- und herspringen zu können. Bei Interviewfragen nach der persönlichen Meinung und Bewertungen der eigenen Erfahrung muss auf die gesichts-wahrende Motivation der Antworten geachtet werden (Fuhrin, 2013).

Unterschiedliche Variablen beeinflussen die Durchführung der Interviews. Es galt, mit Trainern der interkulturellen Kommunikation und des transkulturellen Trainings in Kontakt zu treten und diese für ein Interview zu gewinnen. Sie mussten bereit sein, einen Einblick in ihre Arbeit und Trainingskonzeption zu gewähren und sich die Zeit für das Interview selbst sowie später aufkommende Fragen zu nehmen. Die Interviews wurden in einem face-to-face Gespräch geführt und mit einem Audiorekorder aufgenommen. Es wurde von Dr. Müller zwar ein Telefoninterview angeboten, doch präferierte die Interviewerin das direkte Gespräch, welches die Möglichkeit der nonverbalen Kommunikation bietet, die Reparaturen, Nachfragen und weitere Erklärungen ermöglichen. Die aufgenommenen Interviews wurden in der Form eines Basistranskripts orthographisch transkribiert, wobei alle persönlichen Informationen, wie zum Beispiel Namen und Orte, anonymisiert wurden. Die interviewten Trainerinnen bekamen die Möglichkeit, die Transkripte und das dazugehörige Kapitel in der vorliegenden Arbeit zu lesen und zu kontrollieren, und hatten zu jedem Zeitpunkt die Option ihre Zustimmung zu widerrufen.

In der vorliegenden orthographischen Transkription der Interviews wurde kein Fokus auf besondere Details gelegt, die normalerweise von hoher Bedeutung zum Beispiel in der Konversationsanalyse sind. Pausen oder Schweigen, Intonation oder andere paraverbale Kommunikationscharakteristiken wurden beim Transkribieren sowie der qualitativen Analyse nicht beachtet oder beschrieben; lediglich der Inhalt des Gesagten wurde verschriftlicht. Ebenso wurden bestimmte Elemente des *backchannels* (Redder, 2001) wie zum Beispiel *continuer*, „hm“ oder *starters* wie zum Beispiel „Äh ja“, „ja“ bei der Transkription vernachlässigt, da sie inhaltlich nicht zum Thema des interkulturellen Trainings beitragen. Solche *continuer* signalisieren Verstehen im interaktionalen Gespräch (siehe Schegloff, 1981; Goodwin, 1986; Egbert, 2009).

7.1 Interviews

Das erste Interview fand am 26. Mai 2014 im Büro von Dr. Alexandra Müller in Hamburg statt. Per Email bestand der Kontakt schon seit Herbst 2013, als mit der Konzeption der vorliegenden Arbeit begonnen wurde. Dr. Müller beantwortete immer hilfreich alle Fragen zum interkulturellen Training. Das persönliche Kennenlernen fand bei ei-

nem kleinen Mittagslunch im Café statt, bevor das Interview im Büro der Trainerin begann. Die Dauer des Interviews betrug 90 Minuten.

Das zweite Interview fand am 28. Mai 2014 im Büro von Maria Ahrens in München statt. Der Kontakt bestand durch ein Seminar über interkulturelle Kommunikation an der Universität Mannheim, welches von Ahrens geleitet wurde. Das Interview dauerte 55 Minuten.

7.2 Zusammenfassung

Das transkulturelle Training von Dr. Müller (Training 1) wird für Teilnehmende aus staatlichen Institutionen angeboten, die beratend tätig sind, und erfolgt kundenorientiert. Die Trainerin motiviert das eigene wissenschaftliche Interesse an der gesprächslinguistischen Forschung zur interkulturellen Kommunikation, hat sich aber im Zuge der Trainingskonzeption und -entwicklung „globaleren“ (Training 1, Z. 26)¹ Sichtweisen auf kulturelle Unterschiede, wie zum Beispiel denen von Thomas oder Hofstede zugewandt. Das Training lässt sich als kulturübergreifend-informatives Seminar charakterisieren. In dem dreitägigen, wissens-orientierten Training („Informations-gehend“, Training 1, Z. 556) sollen vor allem die kognitive Ebene der interkulturellen Kompetenzen erschlossen und Orientierungshilfen vermittelt werden. Die Seminarteilnehmer haben in ihrem beruflichen Alltag ständigen Kontakt zu Kunden mit den verschiedensten fremdkulturellen Hintergründen und sollen durch das Training einen erleichterten Zugang und eine Steigerung ihrer interkulturellen Kompetenzen erfahren. Den theoretischen Hintergrund liefern unter anderem die Theorien von Hofstede, Hall, Trompenaars und Thomas, wobei ein Fokus auf letzterem liegt. Die Kulturstandard-Methode von Thomas (1995) wird hervorgehoben aufgrund ihres praktischen Nutzens („praktikabler“, Training 1, Z. 31). Vor dem Training wird per E-Mail eine kurze Erwartungsabfrage versandt, um auf die individuellen Wünsche der Kunden eingehen zu können. Die Teilnehmer können mitteilen, über welche Kultur sie mehr erfahren möchten, oder mit welcher kulturellen Gruppe am Arbeitsplatz die häufigsten kritischen Interaktionen stattfinden. Das transkulturelle Training fördert sowohl allgemein die Bewusstmachung der Bedeutsamkeit von Kultur, als auch die kulturspezifischen Kenntnisse von zwei bis drei

¹ Die Transkripte von Training 1 und Training 2 befinden sich im Anhang.

Ländern, welche exemplarisch im Training behandelt werden. Anhand von Fallbeispielen und *Critical Incidents* wird auf den Einfluss aufmerksam gemacht, den Kultur in jeder Interaktion, aber vor allem natürlich in der transkulturellen Begegnung spielt („obwohl sie in dem Seminar sind kommen sie gar nicht drauf, dass irgendwas mit ner anderen Kultur zu tun haben könnte, ne, und das ist so praktisch so die allererste Erkenntnis, ne“, Training 1, Z. 119ff). Nach Hall (1976a) sind Bewusstmachung und Kenntnis des eigenen kulturellen Systems mindestens genauso wichtig wie Kenntnis von der Fremdkultur. Dem wird auch Training 1 gerecht, indem es den Teilnehmern die Reflektion über das *Deutsch-Sein* ermöglicht und hinterfragt, wie typisch deutsch sie wirklich sind. Die Kulturtheorien werden nicht explizit vorgestellt, sondern im Verlauf des Trainings an passenden Stellen per Folie und Erklärungen eingebracht. Der Schwerpunkt liegt auf der Besprechung und Bearbeitung von Kulturstandards von Ländern, aus denen viele Einwohner nach Deutschland ausgewandert sind. Die Teilnehmer des Trainings 1 sind sehr daran interessiert, möglichst praktische Informationen zum Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen zu bekommen, weshalb der Fokus auf der Bearbeitung von Beispielen und Situationen liegt und Theorie nebenher eingebettet ist („weil die Leute, die wollen einfach wissen, was ist hier für meine Beratung wichtig und, ne, das wird ihnen schnell zu viel“, Training 1, Z. 431f). Das Thema *High-Context*- und *Low-Context*-Kommunikation wird in Training 1 zwar durchaus angesprochen, soll als Theorie aber nicht im Mittelpunkt stehen. Der Forschungsstand zur Operationalisierung von indirektem Kommunikationsstil in verschiedenen *High-Context-Cultures* ist lückenhaft und so arbeitet Dr. Müller zunächst mit dem Ziel, eine Sensibilität für die Auswirkungen des deutschen, direkten Kommunikationsstils zu schaffen. Es ist schwer, den *High-Context*-Stil zu üben und trainieren, da er so kulturspezifisch ist. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass die zuweilen geringen Kompetenzen der Kunden bezüglich der deutschen Sprache ihnen erschweren, Formulierungen im *High-Context*-Stil zu verstehen. Daher soll im Training vor allem dafür Verständnis geschaffen werden, wie die direkte Art das Kommunikationsverhalten der Interaktion beeinflussen kann („Aber ich vermute, es reicht schon, ne. So so das auch als Haltung als Sensibilität Sensibilisierung erreicht zu haben“, Training 1, Z. 715ff). Die Teilnehmenden üben, wie sie schlechte Nachrichten an ihre Kunden in einer möglichst indirekten Art und Weise übermitteln, zum Beispiel mithilfe von Verzögerungstaktiken, wie sie im konversationsanalytischen Konzept der Präferenzorganisation beschrieben wurden, und Höflichkeitsformulierungen. Hier zeigt sich meist, dass die deutschen Trainees diese Taktiken

gut aufnehmen und wiedererkennen, da sie intuitiv bereits so gehandelt haben. Diese positive Bewusstmachung stärkt das Selbstvertrauen der Teilnehmer mit dem Wissen, auch als Deutsche den Zugang zu indirekter Kommunikation zu haben und sie wenden dieses Wissen das nächste Mal vielleicht bewusster an („Aber man kann es dann bewusst machen, man kann sagen, ah okay, das ist hier jetzt auch wirklich wichtig, das so zu machen“, Training 1, Z. 694ff).

Das transkulturelle Training von Maria Ahrens (Training 2) wendet sich an deutsche und internationale Studierende. Es gibt sowohl sehr wissenschaftliche und theoretische Seminare zur interkulturellen Kommunikation, als auch anwendungsorientierte, nicht-wissenschaftliche Veranstaltungen, in denen Soft Skills und interkulturelle Kompetenzen gefördert werden sollen. Die Trainerin kam zum interkulturellen Training über das eigene wissenschaftliche Interesse und über die Ausbildung zur interkulturellen Trainerin und Beraterin. Es ist eine Mischung aus kulturübergreifendem und kulturspezifischem Training, da die internationalen Studierenden zwar speziell auf ihren Aufenthalt in Deutschland vorbereitet werden sollen, aber auch über ihre eigene Kultur und Fremdkulturen allgemein reflektieren und Schlüsselqualifikationen erlangen sollen. Theoretische Schwerpunkte liegen auf Welsch (1997) und dem Kulturbegriff *Transkulturalität*, Hofstede (1980) Kulturdimensionen sowie Halls (1990) Kommunikationsdimensionen, am Rande erfolgt auch eine Diskussion über die Themen Stereotype und Sprache. Das dreitägige Training behandelt einleitend den allgemeinen Kulturbegriff und die Bewusstmachung von kulturellen Unterschieden. Am ersten Tag erhalten die Teilnehmer viele Basisinformationen. Der zweite und dritte Tag stellen die Reflektion in den Vordergrund. In Referaten präsentieren die Teilnehmer ihre Eigenkultur, was Halls (1976a) Anspruch vom Wissen über das eigene kulturelle Orientierungssystem gerecht wird. Durch die Wissensorientierung des Trainings wird vor allem die kognitive Ebene gefördert, durch kleinere Übungen sollen die Trainees aber auch mit Blick auf die affektive Ebene gefordert werden und emotionale Erlebnisse erfahren. Eine Erwartungsabfrage findet vor dem Training nicht statt, doch ist der Trainingsinhalt durch den universitären Rahmen vorgegeben. Auch in Training 2 wird selten mit Simulationen oder Rollenspielen gearbeitet, da diese Trainingsmethoden zu zeitaufwendig sind („Es ist eben einfach dann doch zu straff von der Zeit her, um das in dem Rahmen zu machen. Aber wenn ich jetzt so ne Projektwoche gestalten würde, dann würde ich so was auf jeden Fall mit aufnehmen, also gehört eigentlich schon dazu, find ich“, Training 2, Z. 286-290). Das Thema *High-Context* und *Low-Context* wird durchaus explizit theore-

tisch vermittelt und mit den Trainingsteilnehmern besprochen. Durch die ständige Beschäftigung mit Kulturtheorien und die Rückkopplung an die eigenen Erfahrungen ist das Thema kognitiv von den Studierenden leicht zu erfassen. Da es sich um internationale Trainees handelt, haben sie schon Erfahrungen mit der direkten Kommunikationsart der Deutschen gesammelt. Dieser Stil ist als deutscher Kulturstandard stereotypisch weltweit bekannt („[...] dass die natürlich n Begriff von der deutschen Kultur als sehr direkt kommunizierende Kultur haben, schon lang bevor die hier sind“, Training 2, Z. 480ff). Insgesamt geht es in diesem Training nicht spezifisch um das Üben oder Trainieren eines *High-Context*- oder *Low-Context*-Stils, sondern das Ziel liegt vielmehr auf einer interkulturellen Kompetenzvermittlung: „[...] das halt nicht mehr so stark zu bewerten. Oder halt die Bewertungsparameter, die man da ansetzt, zu relativieren. Also hier läuft's halt anders als daheim“ (Training 2, Z. 502ff). Die Vermittlung von Kompetenzen wie zum Beispiel der Ambiguitätstoleranz, das Aushalten von Widersprüchen und das Ertragen-können von mehrdeutigen und unsicheren Situationen (Reis, 1997) steht im Vordergrund des Trainings: „Das gehört eben auch dazu, dass bestimmte Fragezeichen sich für uns nie auflösen oder also auch bestimmte Sachen, die für uns halt nicht gehen, Tabus, No-gos, halt auch No-gos bleiben. [...] das ist halt n ganz wichtiger Lerneffekt mit dem man dann halt auch arbeiten muss“ (Training 2, Z. 722-736).

In beiden Trainings gibt es keine Einstufung der interkulturellen Kompetenzen der Trainingsteilnehmer. Vielmehr erfolgt diese durch die ständige Abfrage von eigenen Erfahrungen und Erlebnissen, die die Teilnehmenden aktiv in das Training einbringen sollen. Außerdem sind standardisierte Einstufungstests in der Regel sehr teuer und für diese Art von Training unnötig. Ein in der Kritik häufig angebrachter Punkt ist die Gefahr von Überkulturalisierung im interkulturellen Training. Dies berücksichtigen beide Trainings: Training 1 weist mithilfe eines authentischen Fallbeispiels daraufhin, dass viele Faktoren nicht unbedingt kulturell behaftet sind, sondern einfach Charakteristiken des Individuums oder der Situation (zum Beispiel auch Migrationssituation) sein können („[...] und man weiß jetzt nicht, warum redet der nicht viel, ähm ist es n sprachliches Problem, könnte sein. Könnte aber auch eins sein, dass der einfach Angst hat vor den Vorurteilen, die ihm da begegnen“, Training 1, Z. 152ff). In Training 2 werden die Teilnehmer kontinuierlich dazu aufgefordert, die wissenschaftlichen Kulturtheorien aus anderen Perspektiven kritisch zu betrachten und zu hinterfragen, was auch dem universitären Charakter des Trainings entspricht.

Das Thema der *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* hat sowohl in Training 1 wie auch in Training 2 nicht den größten Stellenwert und wird in beiden Trainings als Kulturdimension mit anderen Kategorien in Verbindung gebracht. Der Gedanke wird geäußert, dass der *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikationsstil am besten in der Kombination von Beispielen, anderen Kulturdimensionen und persönlichen Erlebnissen greifbar gemacht werden kann. Verbindet man die chinesische *High-Context-*Kommunikation mit den Ebenen der Beziehungsorientierung und dem Kulturstandard *Gesicht wahren*, so wird der theoretische Hintergrund klarer und kann besser vermittelt werden. Man sollte so freundlich wie möglich auf die Person selbst eingehen und jede gesichtsbedrohende Aktion so indirekt wie möglich realisieren.

7.3 Fragebogen

Zusätzlich zu den geführten Interviews ergab sich die Möglichkeit, einer kleinen Gruppe von fünf Seminarteilnehmern einen Fragebogen zukommen zu lassen. Über Maria Ahrens, die ein transkulturelles Training für ausländische Studierende an der Universität München leitete, wurde der Fragebogen an diese Studierenden vermittelt. Eine intensivere Auseinandersetzung mit der Meinung und Einschätzung der Studierenden direkt und persönlich war aus organisatorischen und datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Die gesammelten Antworten können nur auf ein allgemeines Stimmungsbild schließen lassen, dennoch soll die Stimme der Studierenden nicht außer Acht gelassen werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse des Fragebogens und das Stimmungsbild präsentiert, im Anhang befindet sich ein Exemplar des Fragebogens.

Ziel der Untersuchung war es, ein Bild über die Meinung der Studierenden zum Thema *Transkulturelles Training* zu bekommen und herauszufinden, ob sie Kenntnis oder Verständnis des Themas *High-Context und Low-Context-Kommunikation* erlangt haben. Es konnten fünf ausgefüllte Fragebögen ausgewertet werden. Die Studierenden stammen aus verschiedenen Ländern und studieren momentan in Deutschland, der Zielkultur. Tabelle 4 zeigt beispielhaft die Antworten auf drei Fragen, die ihre persönliche Meinung zum Thema der Bedeutsamkeit von interkulturellem Training einholen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Studierenden sich durchweg positiv zum Thema *Transkulturelles Training* äußern. Ihre Erwartungshaltungen vor dem Training variieren von „nicht viel“ (siehe Tabelle 4) bis hin zu stärker kulturallgemeinen

wie auch sehr kulturspezifischen Vorstellungen vom Training. Auch die Antworten über Aspekte des Trainingsinhalts weisen starke Unterschiede auf. Es werden „Theorien einer Kultur“ (Tabelle 4) erwartet, verhaltensorientiertes Training, um zu lernen, wie man am besten mit Missverständnissen umgeht und mit anderen Leuten kooperiert und sie respektiert. Ein Teilnehmer hatte Erwartungen bezüglich des Bereichs „Sprache“ (Tabelle 4) im transkulturellen Training und findet, dass die Sprache im Training besprochen werden muss. Das Training beinhaltete auch den direkten *Low-Context*-Kommunikationsstil der deutschen Sprache. Der Teilnehmer gibt an, dass seine Erwartungen diesbezüglich erfüllt wurden.

Den Fragebogen füllten die Teilnehmer am Ende des Trainings aus. Alle Teilnehmenden kommentieren positiv den Nutzen und die Bedeutsamkeit eines transkulturellen Trainings. Eine Bewusstmachung von kulturbedingten Unterschieden in der Sprache, dem Verhalten und der Interaktion zwischen Fremden erscheint allen als sinnvoll und wichtig.

Die Untersuchung der Fragebögen hat keine quantitative Wertigkeit, vermittelt dennoch einen kleinen Einblick in das Empfinden der fünf teilnehmenden Studierenden.

Tabelle 4: Ausgewählte Fragen und Antworten

What were your expectations before the training?	„Learn how to communicate with other cultures.“
	„Informations of other cultures.“
	„More knowledge about other cultures.“
	„Nicht viel.“
	„Learn more about the German culture and how to behave appropriately in certain cultures.“
What aspects did you expect to learn about in an intercultural training?	„Die Theorien einer Kultur.“
	„How to deal with misunderstanding.“
	„Sprachen.“
	„How to show respect to people other cultures (particular Asiatic).“
	„How to accept and learn how to co-operate with others from other culture.“

<p>How do you feel about the importance of intercultural trainings? Do we need intercultural trainings?</p>	<p>„It's important if people live in a foreign country or people do international business.“</p>
	<p>„Ja! es ist sehr wichtig.“</p>
	<p>„Definitely yes, because more and more individuals experience situations where there is a need of interaction between people from other countries. Therefore knowing how to deal with this situation is needed to make less conflicts.“</p>
	<p>„Ja, auf jeden Fall interessant zu wissen, was eine Kultur unterschied ausmachen kann.“</p>
	<p>„Es ist notwendig, wenn wir möchten mit Leuten anderen Kulturen kommunizieren und ihn vollständig verstehen.“</p>

8 High-Context- und Low-Context-Cultures im transkulturellen Training

Halls Dimension (1976) der *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* und deren Kommunikationsstil nimmt im transkulturellen Training keine größere Stellung ein, spielt in der interkulturellen Kommunikation aber eine große Rolle. Dieses Kapitel stellt Ideen und Konzepte vor, wie *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikation effizient in das Training miteingebracht werden kann. Der deutsche direkte Stil, der sich ganz am Ende der *High-Context-Low-Context-Skala* einordnen lässt, gehört zum stereotypischen Bild des Deutschen. Gerade aber in *High-Context-Cultures* wird das nonverbale Kommunikationsverhalten im Sozialisierungsprozess erlernt und beeinflusst die Interaktion, was den Menschen grundsätzlich nicht bewusst ist. Wie kann etwas Internalisiertes erfasst und weitervermittelt werden? Kann *High-Context* gelernt und bewusst verwendet werden von Menschen, die in einer *Low-Context-Gemeinschaft* erzogen wurden? In der Literatur zu transkulturellem Training wird Halls (1976) Dimension durchaus einleuchtend erläutert und erklärt, so dass kognitives Verstehen erreicht werden kann. Dennoch fehlen meist aussagekräftige Beispiele und Hinweise, wie man die Theorie in der Praxis, der transkulturellen Begegnung, effektiv und angemessen umsetzen kann.

Im Folgenden werden einige Herangehensweisen näher betrachtet und verschiedene Optionen dargestellt, mit deren Hilfe im Training Halls (1976) Dimension erläutert und nähergebracht werden kann.

8.1 Transkripte

Aus linguistischer Sicht bietet sich für das Training das Arbeiten mit Transkripten der Konversationsanalyse an. Wie im Kapitel zur interkulturellen Kommunikation beschrieben wird, konstituiert sich Sinn erst in der Interaktion, und Interpretation wird zwischen den Sprechern situativ ausgehandelt. Bei der Arbeit mit Transkripten kann nachvollzogen werden, wie Interaktionen, zum Beispiel einer *High-Context-Culture*, effektiv und angemessen ablaufen und wie die Sprecher indirekte Kommunikation realisieren und verstehen. Eine indirekte Bitte oder Aufforderung ist ein Handlungsmuster, welches durch die Konversationsanalyse analysiert werden kann, um bestimmte Sequenzen der Aktionen festzustellen. Fragestellungen können sich zum Beispiel auf die

Präferenzorganisation und Sequenzfolgen von *High-Context*-Aufforderungen konzentrieren. Der Fokus sollte vor allem auf dispräferierten Sprechakten liegen, wie zum Beispiel Ablehnungen oder Absagen.

Liedke, Redder und Schreiter (2002) fordern, dass transkulturelle Trainings die empirisch basierten Ergebnisse der Konversationsanalyse als Grundlage nutzen sollten: „Die Trainierten sollen eine reflektierte Einsicht in ihre eigenen Handlungselbstverständlichkeiten gewinnen, um Abweichungen in Form von Auslassungen oder Hinzufügen, Verschiebungen oder notwendigen Redundanzen von Musterpositionen mentaler und (inter-)aktionaler Art erkennen und antizipieren zu können“ (S. 152).

Die Autoren heben die verschiedenen Formen von Bezugnahme auf den Interaktionspartner als Person hervor, also die kulturspezifischen Unterschiede in zum Beispiel Höflichkeit oder Stil. Dafür ist wissenschaftlich fundiertes Wissen notwendig, auch um Stereotypisierung zu vermeiden. Trainingsziele, die eine kognitive, affektive und verhaltensbezogene interkulturelle Kompetenz verfolgen und die eine Bewusstmachung von kulturellen Unterschieden und Toleranz fördern möchten, sind zu vage, da sie keine Aussagen über die eigentlichen Kommunikationshandlungen machen können (Liedke, Redder & Schreiter, 2002). Ein diskursanalytisches Training soll hier ansetzen und „die Vermittlung interkulturellen sprachlichen Handelns anstreben“ (Liedke, Redder & Schreiter, 2002: 157).

Auch Helmolt (2007) verweist auf die Bedeutsamkeit von „authentische[n] Interaktionssituationen [als] Gegenstand der Betrachtung“ (S. 764). Die von ihr beschriebenen gesprächsanalytisch basierten Trainings nehmen aber viel Zeit in Anspruch. Im Vorfeld muss das Praxisfeld der Trainingsteilnehmer mithilfe von Audio- oder Videoaufnahmen dokumentiert und analysiert werden und die Aufnahmen dann transkribiert werden. Begleitet von den Aufnahmen soll anschließend im Training die Bearbeitung der Transkripte stattfinden. Die These lautet, dass „die sequenzielle Analyse von Gesprächen [...] Trainingsteilnehmern sehr eindringlich [zeigt], welche Wirkungen einzelne kommunikative Handlungen auf den weiteren Verlauf der Kommunikation haben“ (Helmolt, 2007: 765). Im Anschluss wird der Trainingserfolg evaluiert, indem das Verhalten der Teilnehmer am Arbeitsplatz dokumentiert wird. Diese Herangehensweise ist zeitaufwendig und dadurch auch kostspieliger. Auch Lambertini und ten Thije (2004) stellen dar, dass sich der Einsatz und die Simulation von authentischen Fällen auf das Training positiv auswirken: „Der verlangsamte Blick auf das Kommunikationsgeschehen macht die Komplexität des

Verständigungsprozesses deutlich und bewahrt damit auch vor einer vorschnellen Rückführung auf den Faktor ‚Kultur‘“ (Helmolt, 2007: 766f).

Um diese Idee im transkulturellen Training erfolgreich umzusetzen, bedarf es jedoch Ergebnisse und Transkripte der Konversationsanalyse, die die derweilige Forschung noch nicht liefern kann. Auch im Interview mit Dr. Müller wurde der Nutzen von Transkripten diskutiert. Auf der einen Seite fehlen bisher passende Analysen und Vorlagen aus der Wissenschaft, um mithilfe von Transkripten einen *High-Context*-Kommunikationsstil zu erarbeiten und nachvollziehen zu können. Dr. Müller befürwortet aus der fachlichen Perspektive den Einsatz von Transkripten, um eine „fachliche Richtigkeit“ (Training 1, Z. 679f) erreichen zu können. In diesem Bereich mangelt es jedoch an Forschung. Andererseits muss auf die laiengerechte Umsetzung und Überarbeitung der Transkripte geachtet werden. Transkripte müssen für das transkulturelle Training unbedingt angepasst werden und selbst dann ist die Verwendung dieses Materials nicht übergreifend in jedem Training einsetzbar, da eine „methodische Aktivierung“ (Training 1, Z. 714) der Kursteilnehmer der Arbeit mit Transkripten voran gehen muss. Ein weiterer Punkt betrifft den Lerneffekt bei der Arbeit mit authentischen Fällen. Das Auseinandersetzen und Besprechen der Transkripte wird nicht ausreichen, um bei den Trainees eine Verhaltensänderung zu bewirken. Es kann eine Bewusstmachung für kommunikative Handlungen erzielen, aber sollte in Kombination mit anderen Trainingsmethoden, auf der affektiven wie verhaltensbezogenen Ebene, trainiert werden.

8.2 Kontextualisierung

Wird das Konzept der Kontextualisierung methodisch in das Training involviert, entsteht eine weitere Möglichkeit Halls (1976) Dimension des Kommunikationsstils in einem Training einzusetzen. Äußerungen werden nicht nur produziert, um Nachrichten und referentielle Bedeutungen zu vermitteln, sondern kontextualisieren die Interaktion, sodass der Gesprächspartner die Nachricht interpretieren kann. Dies geschieht mithilfe von Kontextualisierungshinweisen, zum Beispiel wie „durch Codeswitching-Techniken oder durch prosodische und paralinguistische Mittel, wie Lautstärke, Tonhöhenverlauf, Sprechtempo, Pausenstruktur, Rhythmus“ (Günthner, 2010: 284). Im Gespräch können die Kontextualisierungshinweise auf bestimmte Schemata verweisen, die für kulturell

bedingtes Hintergrundwissen stehen. Für das Training ist es wichtig anzumerken, dass bestimmte Kontextualisierungshinweise situativ abhängig und interpretierbar sind und dadurch nicht immer das Gleiche bedeuten. Sie können daher nicht anhand einer Liste gelernt werden. Gumperz (1982) legt dar, dass „Fehlinterpretationen und Mißverständnisse, die auf (kulturell) divergierenden Kontextualisierungshinweisen beruhen, als Inkompetenz, Unhöflichkeit oder Unkooperativität des Gesprächspartners interpretiert [werden]“ (Günthner, 2010: 296).

Eine Bewusstmachung dieser Tatsache kann im transkulturellen Training stattfinden. Dort kann darauf hingewiesen werden, dass Kontextualisierungshinweise als Indikatoren auf bestimmte Dinge aufmerksam machen wollen. Nach Günthner (2010) signalisieren Kontextualisierungshinweise einen Kontrastmoment, sie haben aber auch „ein gewisses semantisches Potenzial, das dem Inferenzprozeß eine bestimmte Richtung vorgibt“ (S. 287). Diesem Bedeutungspotenzial liegen die jeweiligen kulturellen Konventionen zugrunde, die auf die Erzeugung eines situativen Kontextes wirken. Im Training sollte den Teilnehmern vermittelt werden, dass ein gemeinsames Repertoire an Kontextualisierungshinweisen und -konventionen die übereinstimmende Interpretation von Äußerungen ermöglicht. Dazu bedarf es eines Einschubs aus dem theoretischen Bereich der Sprachwissenschaften, doch kann sicherlich eine adäquate Vermittlung durch den Trainer und entsprechende Materialien gefunden werden.

Auer (1986) unterscheidet Schemata auf fünf Ebenen, welche von den Gesprächsteilnehmern geklärt sein müssen, um einen Kontext herzustellen, der für alle Parteien interpretierbar ist. Dieser theoretische Hintergrund kann in das Training eingebaut werden, um den Trainees ein Wissen über die Vorgänge der Kontextualisierung zu vermitteln. Günthner (2010) präsentiert Beispiele interkultureller Konflikte auf diesen fünf Ebenen, die in Kontextualisierungsprozessen aufgetreten sind, um die Bedeutung von Kultur in der Kommunikation zu verdeutlichen.

In Auers (1986) erster Problemdarstellung „Reden wir (gerade) miteinander“ geht es um das fokussierte Interagieren der Teilnehmer. Wie wird ausgehandelt, dass Teilnehmer miteinander reden und wie signalisieren sie sich diese Aufmerksamkeit? Günthner (2010) zeigt, dass in der chinesischen Kommunikation sehr viel weniger *continuer* wie „mhm“ benutzt werden als im deutschen Kontext. Diese unterschiedliche Nutzung von Signalen kann zu Missverständnissen oder Unsicherheiten führen. Der deutsche Gesprächsteilnehmer wird den Eindruck bekommen, sein chinesischer Partner

hört ihm nicht zu, da keine Rezipientensignale kommen, während der Chinese durchaus ein aktiver Zuhörer ist und nur die falschen Signale sendet. Ebenso können Kopfnicken und verbale *continuers* schnell hyperaktiv und penetrant auf jemanden wirken, obwohl sie ein sympathisches, solidares Verhalten kontextualisieren wollen (Erickson & Schultz, 1982).

Die zweite Problemdarstellung beschäftigt sich mit dem Schemata des *turn-taking*, dem Sprecherwechsel und auch dem Rezipientendesign. Das bedeutet die Rücksichtnahme oder Bezugnahme auf das Hintergrundwissen der Teilnehmer. Gerade in der transkulturellen Begegnung ist häufig unklar, welches gemeinsames Repertoire vorhanden ist. Die Kontextualisierungsprozesse stehen in enger Verbindung mit dem *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikationsstil*. Ist das Rezipientendesign zum Beispiel nicht angepasst und es wird auf Personen oder Wissen verwiesen, die dem Gesprächspartner aber bereits bekannt sind, so wird die *High-Context*-Person daran Anstoß nehmen, denn es hätte nicht direkt gesagt werden müssen und der *High-Context*-Person wird unterstellt, sie wisse wenig oder nichts.

Auers (1986) dritte Ebene bezieht sich auf das Handlungsschema, also auf die Frage, um welchen Handlungstyp (z.B. Bitte, Aufforderung, Kompliment) oder Modus (z.B. Spiel, Ernst) es sich in dieser Interaktion handelt. Günthners (2010) Daten zeigen, dass zum Beispiel eine scherzhaft gemeinte Aussage des chinesischen Studenten missinterpretiert wird. Seine Kontextualisierungshinweise (Kichern, Lachen, Intonation) werden von der deutschen Gesprächspartnerin nicht verstanden.

In der vierten Problemstellung Auers (1986) geht es um thematische Schemata und um die Frage, wie Themen kontextualisiert werden. Günthner (2010) hebt die Bedeutung von *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* und die Unterschiede in deren Diskursorganisation hervor:

So kann eine scheinbar harmlose Frage wie „Wie gefällt es dir hier in Konstanz?“ zu erheblichen Kommunikationsstörungen führen: Während der/die deutsche GesprächspartnerIn eine direkte Antwort erwartet (z.B. „Recht gut. Allerdings finde ich die Winter etwas triste.“), stellt im chinesischen Kontext Indirektheit die unmarkierte Form dar: „Es gibt den Bodensee, auch ist die Landschaft wunderschön und die Menschen sehr nett“ (S. 293).

Die fünfte Ebene handelt von Beziehungsschemata, der Kontextualisierung sozialer Beziehungen, Rollen und Techniken, die der Gesichtswahrung dient. In Günthners

(2010) Beispiel fragt eine Deutsche ihre chinesische Gesprächspartnerin eine sehr intime Frage, nämlich ob sie vor der Ehe schon mit einem Mann intim zusammen war. Daraufhin antwortet die Chinesin mit einer langen Pause und Schweigen: „Mit Schweigen [...] kontextualisiert Bao, daß die Frage Fs die soziale Intimitäts- und Peinlichkeitsgrenze überschritten hat. [...] Der Kontextualisierungshinweis ‚Schweigen‘ als Replik auf den ersten Teil einer Paarsequenz (Frage) und der damit ausbleibenden konditionell relevanten Folgeäußerung (Antwort) wird [...] nicht verstanden“ (Günthner, 2010: 294). Statt intensivem Nachhaken durch die deutsche Gesprächspartnerin wäre hier ein Themenwechsel die präferierte Reaktion.

Für das transkulturelle Training können Kontextualisierungshinweise nur dann systematisch als Lernmaterial verwendet werden, wenn es gelingt, Differenzen in den Kontextualisierungskonventionen zu erarbeiten (Günthner, 2010). Günthner (2010) ist der Meinung, dass die Analyse von transkulturellen Gesprächen mit dem Fokus auf divergierende Kontextualisierungshinweise im Bereich des Möglichen ist und der Entwicklung von interkultureller Sprachkompetenz dienlich sein kann. Um eine qualitative Aufstellung von kulturspezifischen Kontextualisierungshinweisen zu erreichen, sollte die Konversationsanalyse ihre Untersuchung zusammen mit Forschern der Fremdkultur durchführen, um den eigenen kulturell bedingten Blick nicht zu sehr zu betonen und eine vergleichende Meinung zu bekommen. Wenn dies gelingt, kann Gumperz‘ (1982) Konzept der Kontextualisierung sehr nützlich sein, um im Training mithilfe der Kontextualisierungshinweise Teilnehmer auf die kulturell bedingte Interaktion vorzubereiten.

8.3 Kombination von Kommunikationsdimension, Kulturdimension und Kulturstandards

Die indirekte und direkte Art des Kommunizierens und deren Vermittlung im Training befinden sich in einer zwiespältigen Position. Einerseits ist Halls (1976) Dimension der *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* kognitiv von den Trainingsteilnehmern relativ gut erfassbar und verständlich. Länder und Kulturen können aufgrund ihres Kommunikationsstils auf der Skala platziert werden und anhand von Beispielen erklärt werden. Gleichzeitig nimmt die Dimension im Training selbst einen geringen Stellenwert ein und tritt meist hinter anderen Kulturcharakteristiken wie zum Beispiel Hofstede (1980)

Kulturdimensionen oder den Kulturstandards zurück. Es stellt sich also die Frage, wie Halls Kommunikationsdimension in das Training eingebaut und eingesetzt werden.

In den Interviews tendierte die Meinung dazu, die Kommunikationsdimensionen Halls (1976) mit den Kulturdimensionen Hofstede (1980) zu kombinieren. Zwei wichtige Ebenen für die Kombination sind die Sach- und die Beziehungsorientierung. In einer beziehungsorientierten Kultur steht die positive zwischenmenschliche Interaktion im Vordergrund. Ein mehr sachorientierter Mensch würde auch direkter, also *Low-Context*, sagen, dass er den Weg nicht weiß. Dies ist in asiatischen, *High-Context*-Ländern nicht möglich, da sie beziehungsorientierter sind und eine verneinende Antwort als unhöflich gilt: „Führt die korrekte Darstellung eines Sachverhalts dazu, dass einer der Konversationspartner sein Gesicht verliert, tritt die Sachebene in vielen Kulturen ebenfalls hinter die Beziehungsebene zurück“ (Herbrand, 2002: 42). Wird also nach dem Weg gefragt, so handeln die Menschen sehr hilfsbereit, auch wenn sie den Weg nicht kennen. Lässt man die Sach- und Beziehungsebene in die Darstellung von *Low-Context*- und *High-Context*-Kommunikation einfließen, so lassen sich die Hintergründe der Kommunikationsstile einleuchtender darstellen. Die *High-Context*-Gesellschaft legt in der Interaktion großen Wert auf die Beziehungsebene. Dies ist eine Verbindung, in der zum Beispiel der Kulturstandard *Gesicht wahren* als Synthese sehr deutlich wird.

Ein weiteres Beispiel für die Interdependenz von Kommunikationsdimensionen und Kulturdimensionen liefert Tabelle 5. Sie zeigt, wie Kultur und Kommunikation zusammen spielen. Es ist eine sehr gute Möglichkeit für das Training, die Verbindung zwischen Kultur und Kommunikation in Form einer Tabelle übersichtlich und anschaulich zu präsentieren. Diese sollte, wenn möglich, in das Lernmaterial eingegliedert werden.

Tabelle 5: Kultur und Kommunikationsmuster (Atanasov & Göhring, 2002: 153), gekürzte Version

Bereich	USA	Japan
Kommunikationsstil	Explizite, verbale Informationen, Bitten, Anweisungen	Beobachtung von Mitwelt und Situation; implizite und nonverbale Kommunikation; verbale Mitteilungen nur in geringem Umfang
	Vagheit und Mehrdeutigkeit in der	Vagheit und Mehrdeutigkeit können

	Kommunikation gilt als irritierend	positiv sein, da sie Interpretationsspielräume schaffen und Konflikte vermeiden.
	Betonung der Ausdrucksfähigkeit (Sprechen, in geringerem Umfang Schreiben); mündliche Ausdrucksfähigkeit wird mit Führungsqualitäten assoziiert.	Betonung von Wahrnehmung, Rezeptivität, Beobachtungsgabe; Zuhören, Lesen und Schreiben gelten mehr als die Befähigung zum öffentlichen Reden.
	Die Bedeutung hängt stets an der Wortoberfläche. „Sage, was du meinst, und meine, was du sagst.“	Bedeutungen sind oft von der Situation oder dem Kontext abhängig oder sie müssen zwischen den Zeilen gelesen bzw. aus dem herausgehört werden, was <i>nicht</i> gesagt wird.
Grundlage persönlicher Identität	Primär individuell; Gruppenbezogenheit ist sekundär	Eingebundenheit in die Gruppe (Familie, Schule, Arbeitsstelle, Nation)
Konflikt und Konfrontation	Sie gelten zwar nicht gerade als erwünscht, doch als unvermeidlich; Probleme sollten offen und direkt angegangen werden.	Konflikte und Konfrontationen sollten, wenn irgend möglich, vermieden werden; Harmonie hat Vorrang – Konfliktlösungen u.U. indirekt durch Mittelsperson oder informell bei geselligen Treffen nach der Arbeit.

Mithilfe der Tabelle lässt sich das Muster in der Kommunikation erkennen und sie zeigt, wie verschiedene Dimensionen zusammen wirken.

Bezogen auf Tabelle 5 wird als Beispiel die Kommunikationskultur der Amerikaner heran gezogen. Nach Atanasov und Göhring (2002) hängt die Direktheit der Amerikaner beispielsweise mit der Wertschätzung von Gleichheit, Toleranz und Freiheit zusammen. Bietet ein Amerikaner seinem Gast etwas zu trinken an, wird er ihm viele Optionen geben: Welches Getränk möchte er genau, mit Eis oder ohne Eis, mit Strohalm oder ohne? Dies verdeutlicht die amerikanische Kulturdimension des Individualismus, da aus amerikanischer Sicht nur der Gast selbst genau weiß, was er trinken möchte. Von einem kollektivistischen Gastgeber wird erwartet, dass er den Getränkewunsch seines Gastes ungefähr einschätzen kann und reicht ihm ein Getränk ohne ihn vorher mit unnötigen Fragen zu belästigen (Atanasov & Göhring, 2002). Hier zeigt sich, wie sehr Kultur

auf das Kommunikationsmuster einwirkt. Ein weiterer Faktor, der miteinbezogen werden sollte, sind die ländertypischen Kulturstandards. Wenn diese, durch Fallbeispiele vermittelt, mit den Kommunikationsmustern verbunden werden und das Zusammenspiel den Trainingsteilnehmern bewusst gemacht wird, kann eine maximale kognitive Bewusstmachung erreicht werden. Im Folgenden soll dies am Beispiel Japan verdeutlicht werden. Einige Kulturstandards für Japan sind unter anderem *Harmonie*, *Gesicht wahren*, *Beziehungsorientierung*, *Hierarchieorientierung*, *Paternalismus* und *Konsensorientierung* (Petzold, Ringel & Thomas, 2005). Es gilt, sich dieser Kulturstandards bewusst zu sein, um sich auf die *High-Context*-Kommunikation vorzubereiten. Der Status einer Person ist in Japan sehr wichtig und wirkt sich auf das Kommunikationsverhalten aus. Eine Deutsche mit niedrigerer Position wird vom japanischen Abteilungsleiter vor Ort ignoriert, wenn ihr Status und ihr Arbeitsauftrag vorher nicht als wichtig hervorgehoben wird, denn der Kulturstandard *Hierarchieorientierung* ist in Japan von großer Bedeutung. Der deutsche Manager muss lange auf eine wichtige Entscheidung im Geschäftsmeeting warten, obwohl er gerne die ehrliche und direkte Meinung der japanischen Geschäftsmänner hätte. Die Japaner handeln aber nach ihrem Kulturstandard *Konsensorientierung* und so können sich alle Kollegen äußern und ihre Ansichten vertreten. „Man versucht, die Gefühle und Bedürfnisse des Gesprächspartners zu errahnen und seine subtilen, nonverbalen Signale zu deuten. Bittet man um Hilfe, so schildert man sein Problem und bricht den Satz dann ab, so dass der Andere auf die (implizite) Bitte eingehen oder sie ignorieren kann“ (Petzold, Ringel & Thomas, 2005: 48).

Die Standards vermitteln das Wissen, an dem sich der Teilnehmer orientiert, um auch die indirekte, nonverbale Interaktion angemessen und effektiv auszuüben. Zwar wird nicht das verhaltensbezogene Repertoire vermittelt werden können und offene Fragen bleiben bestehen. Man kann ohne die Forschung der Konversationsanalyse noch nicht erklären, wie auf eine Bitte ablehnend reagiert wird. Dennoch liefert die Verbindung der Kulturstandards mit den Kommunikationsdimensionen eine Einsicht und Interpretationshilfe.

Die Bedeutung vom Training des *High-Context*- und *Low-Context*-Kommunikationsstil kann nicht genug hervorgehoben werden: „Sprecher aus unterschiedlichen Kulturen mißverstehen aufgrund vor allem verschieden gebrauchter oder verschieden verstandener paralinguistischer Mittel die Intention, die erwartbaren Folgen von Handlungssequenzen und die Tragweite sozialer Situationen“ (Knoblauch, 1991: 452). *High-*

Context- und *Low-Context*-Kommunikation ist sehr bedeutend in einer transkulturellen Interaktion und muss sinnvoll ins transkulturelle Training integriert werden. Wie in der Betrachtung von möglichen Herangehensweisen aufgezeigt wurde, gibt es dafür einige Möglichkeiten, deren Potential noch nicht völlig ausgeschöpft wurde: die Arbeit mit Transkripten, Gumperz' Kontextualisierungsansatz zusammen mit Beispiel aus der interkulturellen Kommunikation, wie es Günthner (2010) vorstellt und eine anwendungsorientierte Mischung von Kulturtheorien, wie die von Thomas, Hofstede und Hall.

9 Schlussbetrachtung

Die *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* werden im transkulturellen Training nicht in den Mittelpunkt gestellt, doch verdienen sie, wie in dieser Arbeit gezeigt wurde, die Aufmerksamkeit sowohl der Forschung als auch der Kursteilnehmer. Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Bedeutsamkeit rund um Halls Kommunikationsdimension *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* im transkulturellen Training herauszuarbeiten und mögliche Herangehensweisen für das Training aufzuzeigen.

Zu diesem Zweck wurde zu Beginn der Kulturbegriff diskutiert, mit dem Ergebnis, dass der häufig verwendete Begriff *Interkulturalität*, der immer mehr in Kritik gerät, von dem breiter gefassten Konzept der *Transkulturalität* ersetzt werden muss. Interkulturalität suggeriert ein „Kugeldenken“, ein Denken, in dem homogene Kulturen aufeinander treffen. Das Konzept *Transkulturalität* wird dem Gedanken der globalisierten Welt und heterogenen Kulturen gerecht. Hierzu wurde ein eigenes Modell von Transkulturalität präsentiert. Es konnte gezeigt werden, dass Gumperz' (1982) Konzept sich gut eignet, um Trainingsteilnehmern die Bedeutung von Kontext und das Zusammenspiel der Kontextualisierungshinweisen in der *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikation zu vermitteln.

Ein zweiter Blick stellt die Ergebnisse der Konversationsanalyse in den Mittelpunkt, deren Forschung zur Präferenzanalyse wichtig für das Verständnis von interkultureller Kommunikation ist. Was interkulturelle Kompetenzen betrifft, so konnte aufgezeigt werden, dass die Inklusion aller drei Ebenen, der affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Dimension, von Bedeutung für den Erfolg im transkulturellen Training ist. Eine erfolgreiche Mischung von allen Komponenten führt zu effektivem und angemessenem Kommunizieren.

Das transkulturelle Training steht immer dem Problem gegenüber, zu entscheiden, welche Art von Trainingsinhalt, -methode und -ziel Priorität hat. Kultur ist ein komplexer und vielfältiger Begriff, der seine Behandlung durch verschiedene Ansätze erfährt. Eine Pauschallösung für kritische transkulturelle Begegnungen kann nicht präsentiert werden, da alles immer in Abhängigkeit von den situativen und persönlichen Voraussetzungen steht. Dies bedeutet für den Trainer, dass es viele verschiedene Kombinationsmöglichkeiten von Trainingsziel, -dauer, -inhalt oder -methoden gibt und es in der Aufgabe des Trainers liegt, eine sinnvolle und kundenorientierte Verknüpfung zusammenzustellen.

Thomas und das Konzept der Kulturstandards werden in die vorliegende Arbeit integriert, um zu zeigen, dass die Vermittlung von *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* mithilfe der Kulturstandards stattfinden sollte. Denn es zeigte sich, dass es für den Laien nicht förderlich ist, das Thema isoliert zu betrachten, sondern immer in größere Kulturdimensionen miteingebunden werden muss. Dabei ist deutlich geworden, dass trotz mancher gerechtfertigter Kritik an den Kulturstandards, diese für das interkulturelle Training von hohem Nutzen sind. In Verbindung von Fallbeispielen und den kulturellen Charakteristiken kann Halls Kommunikationsdimension gelehrt werden.

Die Arbeit dient dazu, den spezifischen Bereich von Halls *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* im transkulturellen Training einordnen zu können, Anwendungsmöglichkeiten aufzuzeigen und den Leser von der Bedeutsamkeit der Dimension zu überzeugen. Daher stellt sie sowohl einen Forschungsüberblick des Themas interkultureller Kommunikation vor, und gibt aber auch einen praxisorientierten Einblick. So konnte im Gespräch mit zwei interkulturellen Trainerinnen die Umsetzbarkeit und Lehrbarkeit von *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikation* diskutiert werden. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass der situative Kontext des Trainings durchaus einen Unterschied und eine Bedeutung für das Trainingskonzept hat. So kann in einem Training mit Studierenden theoretischer gearbeitet werden, als mit einem mehr anwendungsorientierten Kundenkreis.

Die Idee, Interviews mit Trainingsteilnehmern zu führen und direkt über ihre Erfahrungen mit Halls (1976) Kulturdimension zu sprechen musste früh aus datenschutzrechtlichen Gründen verworfen werden. Dennoch konnte anhand von Fragebögen ein kleiner qualitativer Einblick gewonnen werden. Die befragten Studierenden tragen keine bis sehr ungenaue Erwartungshaltungen, befürworten jedoch einstimmig den Nutzen eines transkulturellen Trainings.

Zu der Fragestellung, wie *High-Context-* und *Low-Context-Kommunikation* effektiv in das Training eingliedert und vermittelt werden kann, wurden drei Herangehensweisen identifiziert. Die konversationsanalytische Methode beinhaltet die Arbeit mit Transkripten und bietet den Vorteil, authentische Fälle bearbeiten zu können und die fremdkulturellen Präferenzorganisation und Sequenzstrukturen kennenzulernen und ist vor allem im wissenschaftlichen Kontext von großem Nutzen, wenn die Teilnehmer die Bereitschaft zeigen, sich mit dem Material auseinanderzusetzen. Durch die direkte Auseinandersetzung mit authentischen Gesprächen erhalten die Teilnehmer eine Idee davon, wie die Theorie in der Praxis aussieht. Andererseits musste festgestellt werden,

dass es für die Transkriptarbeit noch an Lehrmaterial und Forschung in der Konversationsanalyse fehlt. Hier besteht eindeutig weiterer Bedarf.

Eine zweite Variante, sich dem Thema der *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikation im Training zu nähern, bezieht sich auf Gumperz' (1982) Kontextualisierungsansatz, der in das transkulturelle Training miteinbezogen werden muss, vor allem auf kulturspezifischen Kontextualisierungshinweisen sollte ein Fokus gelegt werden. Mithilfe von Beispielen und einer kulturspezifischen Liste von Kontextualisierungshinweisen sollen die Kursteilnehmer für die Bedeutsamkeit paraverbaler und non-verbaler Mittel sensibilisiert werden. In der Auseinandersetzung mit Auers (1986) Fragen und Günthners (2010) Beispielen können die Teilnehmer erfahren, wie stark sprachliche Phänomene, wie zum Beispiel *backchanneling* kulturell beeinflusst sind.

Die letzte These für eine erfolgreiche Vermittlung und Anwendung von *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikation im transkulturellen Training beschäftigt sich mit verschiedensten Kompetenzen, Dimensionen und Einstellungen zu Kultur und transkulturellen Begegnungen, die thematisiert werden müssen. Die Interdependenz kann mithilfe von Fallbeispielen und Tabellen (siehe Tabelle 5) dargestellt werden und liefert damit praktischere Einsichten in die tatsächliche Handhabung und Realisation von *High-Context-* oder *Low-Context-*Situationen. Die *High-Context-* und *Low-Context-*Kommunikation kann natürlich nicht der einzige Trainingsinhalt sein. Es wird eine gewisse Flexibilität in der Trainingskonzeption gewährleistet, wenn Kulturdimensionen, Kommunikationsdimensionen und Kulturstandards in einer angebrachten Weise kombiniert und gemischt werden. Bei der Arbeit mit Kulturstandards kann zugleich immer auf Halls (1976) Dimension eingegangen werden und mithilfe der Kulturdimensionen näher erklärt werden, da sie oft eine Erklärung für den Kommunikationsstil liefern.

Insgesamt lässt sich hieraus der Schluss ziehen, dass die Theorie zu *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* nach Edward T. Hall zwar Eingang in das transkulturelle Training gefunden hat, die Vermittlung und damit die Bedeutsamkeit für die interkulturelle Begegnung aber noch nicht im Vordergrund steht. Insofern ist zu hoffen, dass in Zukunft mehr kombinatorische Mittel zur Verfügung stehen und auch die Konversationsanalyse Ergebnisse zu fremdkulturellen Sequenzstrukturen und Kontextualisierungsschlüssel liefern kann. Dann können auch die aufgezeigten Optionen sinnvoll und effektiv in das transkulturelle Training integriert werden. Das transkulturelle Training kann dann ein tieferes Verständnis des direkten und indirekten Kommunikationsstils und den *High-Context-* und *Low-Context-Cultures* vermitteln, wenn über Trainingsmethoden,

die ein kognitives Verstehen leisten, hinaus auch die aufgeführten Mittel und Materialien eingesetzt werden. Die Trainingsteilnehmer können Verbindungen zwischen dem Stil, der Kultur und dem Verhalten von fremden Kulturen ziehen und toleranter damit umgehen.

Literaturverzeichnis

- Apte, M. (1994). Language in sociocultural context. In R. E. Asher (Hrsg.), *The Encyclopedia of Language and Linguistic* (Bd. 4, S. 457-469). Oxford: Pergamon Press.
- Atanasov, C., & Göhring, H. (2002). Schweigen und Sprechen im interkulturellen Vergleich: USA und Japan. In H. Göhring, A. F. Kelletat, & H. Siever (Hrsg.), *Interkulturelle Kommunikation. Anregungen für Sprach- und Kulturmittler* (S. 139-157). Tübingen: Stauffenburg Verlag.
- Auer, P. (1986). Kontextualisierung. (D. Wunderlich, Hrsg.) *Studium Linguistik*, 19, S. 22-47.
- Avruch, K. (1998). *Culture and Conflict Resolution*. Washington, D.C.: Institute of Peace Press.
- Barmeyer, C. (2012). *Taschenlexikon Interkulturalität*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A treatise in the Sociology of Knowledge*. Garden City: Anchor.
- Bergmann, J. R. (2001). Das Konzept der Konversationsanalyse. In K. Brinker, G. Antos, W. Heinemann, & S. F. Sager (Hrsg.), *Text- und Gesprächslinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung* (Bde. 16,2, S. 919-927). Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Bergmann, J. R. (2004). Konversationsanalyse. In U. Flick, E. von Kardoff, & I. Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 524-537). Reinbek: Rowohlt.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaption. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), S. 5-34.
- Bolten, J. (2003). Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen, interkulturelles Training* (5. Ausg., S. 61-80). München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Bolten, J. (2006). Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen, interkulturelles Training* (S. 57-75). München: Hampp.
- Brueck, F., & Kainzbauer, A. (kein Datum). *The Cultural Standards Method. A qualitative Approach in Cross-cultural Management Research*. Abgerufen am 18. 06 2014 von unbekannt: http://ecsocman.hse.ru/data/758/644/1219/cross_cult.pdf

- Brünner, G., & Fiehler, R. (2002). KommunikationstrainerInnen über Kommunikation. Eine Befragung von TrainerInnen zu ihrer Arbeit und ihrem Verhältnis zur Sprachwissenschaft. In G. Brünner, R. Fiehler, & W. Kindt, *Angewandte Diskursforschung* (Bd. II Methoden und Anwendungsbereiche, S. 211-225). Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung.
- Dahl, Ø., Jensen, I., & Nynäs, P. (Hrsg.). (2006). *Bridges of Understanding. Perspectives of Intercultural Communication*. Oslo: unipub forlag. Oslo academic press.
- Deppermann, A. (2005). *Gespräche analysieren: Eine Einführung in konversationsanalytische Methoden*. Opladen: Leske & Budrich.
- Egbert, M. (2009). *Der Reparatur-Mechanismus in deutschen Gesprächen*. Mannheim, Baden-Württemberg, Deutschland: Verlag für Gesprächsforschung, Dr. Martin Hartung.
- Egbert, M. (2009). *Der Reparatur-Mechanismus in deutschen Gesprächen*. Mannheim: Verlag für Gesprächsforschung.
- Erasmus-Mobilität auf neuem Rekordniveau*. (25. März 2014). Abgerufen am 13. Mai 2014 von Deutscher Akademischer Austausch Dienst: <https://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2014/25936.de.pdf>
- Erickson, F., & Schultz, J. J. (1982). *The counselor as Gatekeeper: social and cultural Organisation of communication in counselling Interviews*. New York: Academic Press.
- Flanagan, J. C. (Juli 1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, IV(4), S. 327-359.
- Flehsig, K.-H. (2002). *Transkulturelles Lernen*. Abgerufen am 23. Mai 2014 von Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen: <http://wwwuser.gwdg.de/~kflechs/iikdiaps2-00.htm>
- Fowler, S. M., & Mumford, M. G. (1995). *Intercultural sourcebook: cross-cultural training methods* (Bd. 1). Yarmouth: Intercultural Press.
- Franklin, P. (2007). Differences and difficulties in intercultural management interaction. In H. Kotthoff, & H. Spencer-Oatey (Hrsg.), *Handbook of Intercultural Communication* (S. 263-284). Berlin: Mouton de Gruyter.
- Fuhrin, K. (2013). *Der prominente Wissenschaftler. Motive für eine mediale Präsenz*. Wiesbaden: Springer VS.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. London: Hutchinson.

- Gertsen, M. (1990). Intercultural Competence and Expatriates. *International Journal of Human Resources Management*, 1(3), S. 341-362.
- Gochenour, T. (1977). The Own and the Albatross. In D. Batchelder, & E. G. Warner (Hrsg.), *Beyond Experience: The Experiential Approach to Cross-Cultural Education* (S. 47-53). Washington D.C.: ERIC Clearinghouse.
- Goffmann, E. (1974). *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. New York: Harper and Row.
- Goffmann, E. (1981). *Forms of Talk*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Golato, A., & Maheux-Pelletier, G. (2008). Repair in membership categorization in French. *Language in Society*(37), S. 689-712.
- Goodwin, C. (1986). Between and Within: Alternative Sequential Treatments of Continuers and Assessments. *Human Studies*, 9(2/3), S. 205-218.
- Gruber, H. (2001). Die Struktur von Gesprächssequenzen. In K. Brinker, G. Antos, W. Heinemann, & S. F. Sager (Hrsg.), *Text- und Gesprächslinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung* (Bde. 16,2, S. 1226-1241). Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Gudykunst, W. B. (Hrsg.). (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks London New Delhi: SAGE Publications.
- Gudykunst, W. B., & Hammer, M. R. (1983). Basic training design: Approaches to intercultural training. In D. Landis, & R. W. Brislin (Hrsg.), *Handbook of Intercultural Training, Volume I: Issues in Theory and Design* (S. 118-154). New York: Pergamon Press.
- Gudykunst, W. B., & Ting-Toomey. (1988).
- Gudykunst, W. B., & Ting-Toomey, S. (1988). *Culture and interpersonal communication*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gumperz, J. J. (1972). Typen linguistischer Gemeinschaften. In H. Holzer, & K. Steinbacher (Hrsg.), *Sprache und Gesellschaft* (F. Griese, Übers., S. 318-332). Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Gumperz, J. J. (1982). *Discourse strategies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gumperz, J. J. (1994). Sprachliche Variabilität in interaktionistischer Perspektive. In W. Kallmeyer (Hrsg.), *Kommunikation in der Stadt, Teil 1. Empirische Analysen des Sprachverhaltens in Mannheim* (Bd. 4.1, S. 611-639). Berlin, New York: de Gruyter.
- Günthner, S. (2010). Strategien interkultureller Kommunikation. Das Konzept der Kontextualisierung. Kontextualisierungskonventionen und interkulturelle

- Kommunikation. In L. Hoffmann (Hrsg.), *Sprachwissenschaft. Ein Reader* (3. Ausg., S. 283-299). Berlin/New York: Walter de Gruyter.
- Hall, E. T. (1959). *The Silent Language*. New York: Doubleday.
- Hall, E. T. (1969). *The Hidden Dimension*. New York: Anchor Books.
- Hall, E. T. (1976a). *Beyond Culture*. New York: Doubleday.
- Hall, E. T. (1976b). *Die Sprache des Raumes*. Düsseldorf: Pädagogischer Verlag Schwann.
- Hall, E. T. (1992). *An anthropology of everyday life*. New York: Doubleday/Anchor Books.
- Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding Cultural Differences*. Yarmouth, Maine: Intercultural Press, Inc.
- Hannerz, U. (1992). *Cultural Complexity: Studies in the Social Organization of Meaning*. New York: Columbia University Press.
- Helmolt, K. (2007). Interkulturelles Training: Linguistische Ansätze. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* (S. 763-773). Stuttgart Weimar: Verlag J.B. Metzler.
- Herbrand, F. (2002). *Fit für fremde Kulturen. Interkulturelles Training für Führungskräfte*. Bern, Stuttgart, Wien: Verlag Paul Haupt.
- Heringer, H. J. (2010). *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte*. Tübingen: A. Francke Verlag.
- Heritage, J., & Atkinson, J. M. (Hrsg.). (1984). *Structures of Social Action. Studies in Conversation Analysis*. London: Cambridge University Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills: SAGE Publication.
- Hofstede, G. (1997). *Lokales Denken, globales Handeln : Kulturen, Zusammenarbeit und Management*. München: Beck: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Humboldt, W. (1810/11). Einleitung in das gesamte Sprachstudium. In Königlich-Preußische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.), *Gesammelte Schriften* (Bd. 7/II, S. 7). Berlin: Akademie.
- Kim. (1993).
- Kim, M. S. (1993). Culture-based interactive constraints in explaining intercultural strategic competence. In R. L. Wiseman, & J. Koester (Hrsg.), *Intercultural communication competence* (S. 132-150). Thousand Oaks, Ca: Sage.

- Kinast, E.-U. (2005). Interkulturelles Training. In A. Thomas, E.-U. Kinast, & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (Bd. 1, S. 181-203). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in Value Orientation*. New York: Harper & Row.
- Knapp, K., & Knapp-Potthoff, A. (1987). Instead of an introduction: Conceptual issues in analyzing intercultural communication. In K. Knapp, W. Enninger, & A. Knapp-Potthoff (Hrsg.), *Analyzing Intercultural Communication* (S. 1-13). Berlin/New York/Amsterdam: Mouton de Gruyter.
- Knapp, K., Antos, G., Becker-Mrotzek, M., Deppermann, A., Göpferich, S., Grabowski, J., . . . Villiger, C. (Hrsg.). (2004). *Angewandte Linguistik. Ein Lehrbuch*. Tübingen: A. Francke Verlag Tübingen und Basel.
- Knoblauch, H. (Dezember 1991). Kommunikation im Kontext. John J. Gumperz und die Interaktionale Soziolinguistik. *Zeitschrift für Soziologie*, 20(6), S. 446-462.
- Kollermann, N. (2006). Spinn ich oder spinnen die? Über den konstruktiven Umgang mit interkulturellen Irritationen. In D. Kumbier, & F. Schulz von Thun (Hrsg.), *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele* (S. 73-90). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.
- Krah, E.-S. (15. März 2013). *Weshalb interkulturelle Kompetenz so wichtig ist*. Abgerufen am 13. Mai 2014 von Springer: <http://www.springerprofessional.de/weshalb-interkulturelle-kompetenz-so-wichtig-ist/2338640.html>
- Kuße, H. (2012). *Fakultät Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften. Slavistik*. Abgerufen am 17. Juni 2014 von TU Dresden Slavistik: http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_sprach_literatur_und_kulturwissenschaften/slavistik/studium/unterrichtsmat/mat_ss2012/ikk
- Lambertini, L., & ten Thije, J. (2004). Die Vermittlung interkulturellen Handlungswissen mittels der Simulation authentischer Fälle. In M. Becker-Mrotzek, & G. Brünner (Hrsg.), *Analyse und Vermittlung von Gesprächskompetenz* (S. 175- 198). Frankfurt a. M.: Lang.
- Landis, D., & Brislin, R. W. (Hrsg.). (1983). *Handbook of Intercultural Training. Volume I-III*. New York: Pergamon Press.
- Levinson, S. C. (1983). *Pragmatics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Liedke, M., Redder, A., & Schreiter, S. (2002). Interkulturelles Handeln lehren - Ein diskursanalytischer Trainingsansatz. In G. Brünner, R. Fiehler, & W. Kindt

- (Hrsg.), *Angewandte Diskursforschung. Band 2: Methoden und Anwendungsbereiche* (S. 148-179). Radolfzell: Verlag für Gesprächsforschung.
- Loveday, L. (1982). *The Sociolinguistics of Learning and Using a Non-Native Language*. Oxford: Pergamon.
- Maletzke, G. (1996). *Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Markowsky, R., & Thomas, A. (1995). *Studienhalber in Deutschland. Interkulturelles Orientierungstraining für amerikanische Studenten, Schüler und Praktikanten*. Heidelberg: Asanger.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1984). Das fokussierte Interview. In C. Hopf, & E. Weingarten (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (S. 171-204). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Müller, B. D. (1995). Sekundärerfahrung und Fremdverstehen. In J. Bolten (Hrsg.), *Cross Culture - Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft* (S. 43-58). Sternenfels: Verlag Wissenschaft und Praxis.
- Müller-Jacquier, B. (2004). 'Cross-cultural' versus Interkulturelle Kommunikation. Methodische Probleme der Beschreibung von Inter-Aktion. In H. J. Lüsebrink (Hrsg.), *Konzepte der Interkulturellen Kommunikation. Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinäre Perspektive* (S. 69-114). St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.
- Nothdurft, W. (2007). Kommunikation. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe - Theorien - Anwendungsfelder* (S. 24-35). Stuttgart Weimar: Verlag J.B. Metzler.
- Ochs, E., Schegloff, E. A., & Thompson, S. A. (Hrsg.). (1996). *Interaction and Grammar*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Páramo Ortega, R. (1967). Einige Bemerkungen über das Schweigen des Analytikers. *Jahrbuch für Psychologie, Psychotherapie und medizinische Anthropologie*, 15(3/4), S. 247-252.
- Pedersen, P. B. (2000). *A Handbook for Developing Multicultural Awareness* (3. Ausg.). Alexandria: American Counseling Association.
- Petzold, I., Ringel, N., & Thomas, A. (2005). *Beruflich in Japan. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Pomerantz, A. (1984). Agreeing and disagreeing with assessments: some features of preferred/dispreferred turn shapes. In J. Atkinson, & J. Heritage (Hrsg.),

- Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis* (S. 57-102).
Cambridge: Cambridge University Press.
- Pomerantz, A., & Heritage, J. (2012). Preference. In J. Sidnell, & T. Stivers (Hrsg.), *The Handbook of Conversation Analysis* (S. 210-228). Chichester, West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Rademacher, H., & Wilhelm, M. (2009). *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen* (3. Ausg.). Berlin: VWB-Verlag.
- Redder, A. (2001). Aufbau und Gestaltung von Transkriptionssystemen. In K. Brinker, G. Antos, W. Heinemann, & S. F. Sager (Hrsg.), *Text- und Gesprächslinguistik. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung* (Bde. 16,2, S. 1038-1059). Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Reis, J. (1997). *Ambiguitätstoleranz. Beiträge zur Entwicklung eines Persönlichkeitskonstrukts*. Heidelberg: Asanger.
- Rogers, E. M., Hart, W. B., & Miike, Y. (2002-03). Edward T. Hall and The History of Intercultural Communication: The United States and Japan. *Keio communication review*, 24, S. 3-26.
- Sacks, H. (1992). *Lectures on conversation* (Bd. I und II). (G. Jefferson, Hrsg.) Oxford: Basil Blackwell.
- Schegloff, E. A. (1981). Discourse as in Interactional Achievement: Some Uses of 'uh huh' and other Things that come between Sentences. In D. Tannen (Hrsg.), *Georgetown University Roundtable on Languages and Linguistics 1981; Analyzing Discourse, Text and Talk* (S. 71-93). Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Schegloff, E. A. (2007). *Sequence Organization in Interaction: A Primer in Conversation Analysis* (Bd. 1). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schröer, N. (2009). *Interkulturelle Kommunikation. Einführung*. Essen: Oldib Verlag.
- Schroll-Machl, S. (2013). *Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben* (4. Ausg.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), S. 23-47.
- Shirts, G. (1973). *BAFA-BAFA: A Cross-Cultural Simulation*. Del Mar, CA.
- Sidnell, J. (2006). Conversational Analytic Approaches to Culture. In K. Brown, *Encyclopedia of Language & Linguistics* (S. 169-172). Oxford: Elsevier.
- Smith, A. (1966). *Communication and Culture: Readings in the Codes of Human Interaction*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction: A multidisciplinary approach to intercultural communication*. Basingstoke/New York: Palgrave Macmillan/St. Martin's Press.
- Straub, J. (2007). Kompetenz. In J. Straub, A. Weidemann, & D. Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz* (S. 35-46). Stuttgart Weimar: Verlag J.B. Metzler.
- Straub, J., Nothnagel, S., & Weidemann, A. (2010). Interkulturelle Kompetenz lehren: Begriffliche und theoretische Voraussetzungen. In A. Weidemann, J. Straub, & S. Nothnagel (Hrsg.), *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch* (S. 15-27). Bielefeld: transcript Verlag.
- Thomas, A. (1995). Die Vorbereitung von Mitarbeitern für den Auslandseinsatz. Wissenschaftliche Grundlagen. In T. M. Kühlmann (Hrsg.), *Mitarbeiterentsendungen ins Ausland. Auswahl, Vorbereitung, Betreuung und Wiedereingliederung* (S. 85-118). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Thomas, A. (2003). Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. In A. Thomas, & A. Thomas (Hrsg.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation* (Bd. 1, S. 44-59). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A. (2014). Das Eigene, das Fremde und das Interkulturelle. In A. Thomas , *Wie Fremdes vertraut werden kann* (S. 5-14). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Thomas, A., & Schenk, E. (2001). *Beruflich in China. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A., Kinast, E.-U., & Schroll-Machl, S. (Hrsg.). (2005). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (Bd. 1). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A., Layes, G., & Kammhuber, S. (1998). *Sensibilisierungs- und Orientierungstraining für die kulturallgemeine und kulturspezifische Vorbereitung von Soldaten auf internationale Einsätze. Untersuchungen des psychologischen Dienstes der Bundeswehr*. München: Verlag für Wehrwissenschaften wVw.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (1997). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2. Ausg.). London: Nicholas Brealey.
- Utlar, A., & Thomas, A. (2010). Critical incidents und Kulturstandards. In A. Weidemann, J. Straub, & S. Nothnagel (Hrsg.), *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch* (S. 317-329). Bielefeld: transcript.

- Welsch, W. (1995). Transkulturalität. Zur veränderten Verfaßtheit heutiger Kulturen. *Zeitschrift für Kulturaustausch*, 45(1), S. 39-44.
- Welsch, W. (1997). Transkulturalität. Zur veränderten Verfassung heutiger Kulturen. In I. Schneider, & C. Thomson (Hrsg.), *Hybridkultur: Medien, Netze, Künste*. Köln: Wienand.
- Welsch, W. (2005). Auf dem Weg zu transkulturellen Gesellschaften. In L. Allolio-Näcke, K. Britta, & A. Manzeschke (Hrsg.), *Differenzen anders denken. Bausteine zu einer Kulturtheorie der Transdifferenz* (S. 314-341). Frankfurt/M u.a.: Campus.
- Wirtschaft & Management*. (kein Datum). Abgerufen am 10. 06 2014 von Hochschule der Medien: <http://www.hdm-stuttgart.de/mediensoziologie/interkult/wirtschaft.htm>
- Wolfson, N. (Juni 1981). Compliments in a cross-cultural perspective. *TESOL-Quarterly*(15), S. 117-124.

Anhang

Anhang 1: Leitfadeninterview

Leitfadeninterview

Datum: _____

InterviewpartnerIn: -

Einleitende Fragen

1. Wie lange arbeiten Sie schon im Feld der interkulturellen Kommunikation generell?
2. Seit wann halten Sie Trainingsworkshops für interkulturelle Kommunikation?
3. Wie sind Sie zu dieser Arbeit gekommen?
4. Können Sie mir von den Schwerpunkten Ihrer Trainingseinheiten erzählen?
5. Kommen Sie vor dem Workshop in Kontakt mit den Teilnehmenden?
6. Welche Art von Motivation haben Ihre Kunden, an Ihrem Training teilzunehmen?
7. Haben Sie nach dem Training die Möglichkeit, die Einheit von den Teilnehmern evaluieren zu lassen?
8. Ist das Vorwissen der Kursteilnehmer sehr unterschiedlich?
9. Machen Sie vor dem Kurs/am Anfang des Kurses eine Art Einstufung der interkulturellen Kompetenzen, in der Form von Selbsteinschätzungen, Wertorientierungen, Umfragen, „Cross-Cultural Adaptability Inventory? Welche Kriterien überprüfen Sie? Wie erkennen Sie zum Beispiel kognitives Wissen? Wird das über die Sprache verbalisiert, erkennen Sie es über die Sprache des Teilnehmers?
10. Viele Autoren betonen ja auch, dass man erst ein Bewusstsein für die eigene Kultur braucht, die eigenen kulturellen Eigenheiten. Welche Rolle spielt dies in Ihrem Training?
11. Ich würde gerne über die Bausteine Ihres Trainingsaufbaus sprechen. Wie lange dauert ein interkulturelles Training? Wie wählen Sie zum Beispiel die Gewichtung des Trainingsinhaltes, wenn Sie nur wenig Zeit haben?

Fragen zu Theorie und Umsetzung

1. Welche Theorien bilden den Rahmen für das interkulturelle Training?
 - a. Alexander Thomas - Kulturstandards
 - b. Gert Hofstede – Dimensionen
 - c. Edward T. Hall – Dimensionen
 - d. Weiter Theorien?
2. Welche Dimension/Theorie nimmt in Ihrem Training den höchsten Stellenwert ein?
3. Wie würden Sie ihr Training beschreiben?
 - a. Kulturallgemein
 - b. Kultur-spezifisch
 - c. Informationsorientiert
 - d. erfahrungsorientiert
4. Unterscheiden Sie zwischen ...?
 - a. Affektive Kompetenzen
 - b. Kognitive Kompetenzen
 - c. Verhaltenskompetenzen
 - d. Werden diese Kompetenzen in verschiedene Trainingseinheiten verpackt?

Fragen zu den Operationalisierungen

5. Wieviel Fokus legen Sie auf Edward T. Halls Dimensionen generell? Wieviel Zeit im Training nehmen diese Dimensionen in Anspruch?
6. Bringen Ihre Teilnehmer Erfahrungen mit, die die Problematik mit dem Umgang von High Context oder Low Context Kulturen belegen? Wer hat besonders Probleme mit dieser Dimension?
7. Auf welche Weise wird das Thema High Context und Low Context eingeleitet und näher gebracht?
8. Wie wird das Thema von den Kursteilnehmern angenommen? Ist es einfach zu verstehen oder nimmt es mehr Zeit in Anspruch als andere Themen?
9. Was wäre aus der Sicht der Trainerin also erforderlich, was würden Sie sich wünschen, um das Thema High Context – Low Context besser vermitteln zu können?
10. Gibt es ein bestimmtes Mittel/Material, mit dem Sie HC/LC unterrichten, einführen? Wo liegt da Verbesserungsbedarf in der Wissenschaft?
11. Binden Sie die Dimension in die Kulturstandards ein?
12. Besprechen Sie die Dimensionen von Edward T. Hall einzeln oder werden sie eingebunden in einen größeren Kontext dargestellt? Zum Beispiel in die Kulturstandards von Alexander Thomas.

13. Könnten Sie sich vorstellen, dass ein Datenbeispiel aus der Konversationsanalyse eine Lösung für die High Context vs. Low Context – Problematik wäre?

Abschließende Fragen/ Kommentare

- In der Arbeit werde ich Ihren Namen und alle persönlichen Informationen anonymisieren.
- Das Interview werde ich inhaltlich transkribieren und der Masterarbeit anhängen.

Anhang 2: Fragebogen

Survey on intercultural training

Dear Participant,

My name is Anna Burkert and I am conducting a study on the teaching of direct and indirect communication as my Master thesis research project through the Department of Germanic and Slavic Studies under the supervision of Prof. Dr. Henn-Memmesheimer (Universität Mannheim) and Dr. Betz (University of Waterloo). I am interested in the linguistic problem of High Context and Low Context communication and how this problem translates into the field of intercultural training.

Participation in this survey is voluntary and anonymous. There are no known or anticipated risks to your participation in this study. You may decline answering any questions you feel you do not wish to answer. All information you provide will be considered confidential and grouped with responses from other participants.

I would like to assure you that this study has been reviewed and received ethics clearance through a University of Waterloo Research Ethics Committee. However, the final decision about participation belongs to you, the trainer, and the workshop participants. If you have any comments or concerns with this study, please feel free to contact Dr. Maureen Nummelin, the Director, Office of Research Ethics, at 1-519-888-4567, Ext. 36005 or maureen.nummelin@uwaterloo.ca.

Thank you for your assistance with this project.

Yours sincerely,

Anna Kristin Burkert
Contact me at: aburkert@mail.uni-mannheim.de

Consent of Participant

By signing this consent form, you are not waiving your legal rights or releasing the investigator(s) or involved institution(s) from their legal and professional responsibilities.

I have read the information presented in the information about a study being conducted by Anna Kristin Burkert of the Department of Germanic and Slavic Studies at the University of Waterloo. I have had the opportunity to ask any questions related to this study, to receive satisfactory answers to my questions, and any additional details I wanted. I am aware that I may withdraw from the study without penalty at any time by advising the researchers of this decision.

This project has been reviewed by, and received ethics clearance through a University of Waterloo Research Ethics Committee. I was informed that if I have any comments or concerns resulting from my participation in this study, I may contact the Director, Office of Research Ethics at 519-888-4567 ext. 36005.

With full knowledge of all foregoing, I agree, of my own free will, to participate in this study.

Print Name

Signature of Participant

Dated at

Witnessed

Survey Questions

❖ I am female male

❖ I am _____ years old.

❖ In which country did you grow up/were you socialized?

❖ In which country do you currently live in?

❖ Was this your first intercultural training? YES NO

❖ What were your expectations before the training?

❖ Did you learn something new today? What surprised you?

❖ What aspects did you expect to learn most about in an intercultural training?

❖ Were these aspects included in the training? YES NO

❖ Would you say you learned something new about your own cultural background or behaviour? If yes, what new insight into your own cultural background/behaviour did you get?

❖ Is there an aspect that you want to learn more about/that you found interesting?

❖ Have you heard of High Context Cultures and Low Context Cultures?

YES

NO

❖ If yes, to which end of the scala would you position your own culture?

High Context

Low Context

❖ Please read this example of a definition:

A low context culture is one in which things are fully (though concisely) spelled out. Things are made explicit, and there is considerable dependence on what is actually said or written. A high context culture is one in which the communicators assume a great deal of commonality of knowledge and views, so that less is spelled out explicitly and much more is implicit or communicated in indirect ways.

- ❖ After having read this definition, where would you now position your country (the country you grew up in)?

High Context

Low Context

- ❖ Do you feel that you understand the concept of High and Low Context Cultures based on this definition? Why or why not?

- ❖ Germany is in fact a low context culture. What can you make out of this information?

- ❖ What should be included in intercultural training in order to make sense out of the above mentioned fact about Germany? Do you feel you now know better how to in-

teract with Germans, knowing that Germany is low context? Can you give examples?

- ❖ How do you feel about the importance of intercultural trainings? Do we need intercultural trainings?

- ❖ In your opinion, what is essential for a successful and efficient intercultural training?

Anhang 3: Transkript "Training 1"

Training 1 [Dateiname: Training 1]

T = Trainerin

S= Studentin

In diesem Transkript sind die Namen von Personen, Orte oder Unternehmen anonymisiert

[] = konnte vom Transkribierenden nicht verstanden werden

(.) = kurze Pause

- 1 S: (lacht) dann ähm also ich hab eben ein Leitfadeninterview
2 aufgestellt mit ähm vielleicht ähm der Idee dass man einfach
3 ein ein
4 bisschen übers Training generell sprechen können und dann
5 zum ja zum Thema von Edward Hall und den High Context Low
6 Context wechseln oder rüber leiten. Ähm ähm tja also ähm mit
7 den Training workshops (lacht) ähm wie lange ähm sind Sie
8 denn schon mit, insgesamt mit der interkulturellen
9 Kommunikation beschäftigt vielleicht?
- 10 T: Also da muss ich das hat zwei Antworten. Das Eine ist das
11 ich so als Wissenschaftlerin schon seit 1993 damit zu tun
12 hab. Ähm (.) wollen Sie dazu mehr wissen?
- 13 S: Nein, ich wollt
- 14 T: Also allgemein. Genau genau
- 15 S: Allgemein
- 16 T: und ähm so dass ich Seminare dazu gebe, das ist seit 2001
17 ungefähr.
- 18 S: Ja. (.) Ist ja auch n (.) also ich stell mir da einen großen
19 Wandeln auch in der Literatur vor, dass man da (.)
- 20 T: Mhmm naja ehrlich gesagt hab ich ähm ne Zeitlang naja das
21 kann ich gar nicht so einschätzen
- 22 S: Ah okay
- 23 T: Weil ich mich selbst ähm so von dem rein Linguistischen was
24 ich lange Zeit halt oder rein Konversationsanalytischem
25 sagen wir mal so ne ähm weiter entwickelt oder auch
26 wegentwickelt hab ne so zu globaleren Ansichten zu dem Thema
27 hin zu dann Hofstede und Alexander Thomas und so ne. Also

28 von daher weiß ich grade gar nicht, was in der
29 Konversationsanalyse im Moment so aktuell ist ne. Und diese
30 diese Geschichten ähm denen ich mich jetzt zugewendet hab
31 weil sie einfach praktikabler sind fürs Training, also so
32 Alexander Thomas zum Beispiel Kulturstandard-Konzept, das
33 verfolge ich jetzt irgendwie seit (.) naja schon so seit (.)
34 Anfang zweitausend und der hatte zweitausend und drei
35 dann dieses diesen diese zwei Bände (.) ähm
36 S: Handbuch?
37 T: Handbuch genau genau ne. Und ich verfolge das [] seitdem
38 einfach weiterentwickelt hat mit diesen ganzen Büchern
39 „Beruflich in hm hm hm“ ne, und da von daher find ich
40 inhaltlich oder vom Konzept her keinen Wandel, ne. Aber gut,
41 es gibt sicher ganz ganz viele andere Ausdifferenzierungen,
42 die ich so gar nicht verfolge.
43 S: Ja, also wahrscheinlich ist das immer so ne Erweiterung, auf
44 das man aufbaut
45 T: Ja. Ja ich bin so n bisschen vom vom Detail äh das man ja
46 sehr doll hat im als Konversationsanalytikerin ne so n
47 bisschen mehr zu den globalen Kategorien gekommen was die
48 Konversationsanalytiker ja dann sehr kritisch sehen.
49 S: Ja. Ja.
50 T: Genau.
51 S: Ähm können wir vielleicht ähm übers Training kurz reden also
52 ham, welche Art von Schwerpunkten hat Ihr Training?
53 T: Mhmm. Meinen Sie inhaltlich Schwerpunkte oder
54 S: Genau, also wir ham ja auch ähm wie Sie ja auch meinten die
55 Dimensionen von Hofstede oder Thomas. Gibt es da hm n
56 Schwerpunkt dass Sie sagen Thomas steht im Mittelpunkt?
57 T: Ja genau. Genau. Also das hat sich mit der Zeit so
58 entwickelt, dass ich Hofstede ähm nicht quatsch nicht
59 Hofstede sondern Alexander Thomas ähm so als Ausgangspunkt
60 genommen hatte, das fand ich irgendwie am
61 Ausdifferenziertesten so die Definition von Kultur die er
62 auch hat und von Kulturstandard und ähm und dann also vorher
63 hab ich durchaus Hofstede kennengelernt aber ich hatte
64 anfangs keine Idee wie man wie ich jetzt damit arbeiten will
65 und kann ne. Und so mit der Zeit hab ich mir dann aber
66 doch so Folien gebaut wo diese Dimensionen mit den
67 Skalierungen irgendwie so visualisiert sind und ich mische
68 das beides. Also ich arbeite hauptsächlich mit Alexander

69 Thomas und weil meine Teilnehmer ja mit ganz
70 unterschiedlichen Kulturen an einem Tag ne, eine Stunde
71 haben sie jemanden aus Afghanistan, in der nächste Stunde
72 haben sie jemanden also USA ehrlich gesagt seltener, ne.
73 Aber könnte eben auch sein, ne, jemand aus England oder so.
74 Und um denen da so ne so ne so ne Orientierung zu geben oder
75 doch ne Systematik reinzubringen ne, dazu setze ich dann
76 diese diese Skalen ein, so visualisiert ne.

77 S: Ja. Um die Kultur auch einschätzen kann

78 T: Na das sie immer sehen, also zum Beispiel bei äh Low Context
79 High Context,ne da ist Deutschland eben so absolut an einem
80 Pol, ne. Und das macht es für die Berater ja dann, also die,
81 meine Teilnehmer, sind ja wieder relativ leicht. Also sie
82 müssen sich nicht ständig auf was Neues einstellen, sondern
83 sie wissen, wir sind immer die Direktesten, und für alle
84 anderen klingt das was wir machen immer so n bisschen
85 schroff. Also auf so ne globale ne Idee lässt sich des oder
86 führe ichs dann zurück. Und [für die Handarbeit] zu machen.

87 S: Ähm ich find das ja dann ganz gut, das ist ja dann ähm
88 (hustet) das sind ja Deutsche meistens ihre Kunden

89 T: Genau

90 S: Dass die. Also ich hab mir auch Gedanken dazu gemacht. Ähm.
91 Machen sie ne Art Vorbereitung, dass man anfängt die eigene
92 Kultur kennenzulernen?

93 T: Ja genau. Das ist, also ich kann ihnen ja mal n bisschen den
94 Ablauf sagen, ne. Ähm oder passt das gerade?

95 S: Ja das passt. Ja ja

96 T: Okay. Ähm das hat n bisschen auch damit zu tun, der Ablauf,
97 wie so die Zeit verteilt ist von diesem Training, darauf hab
98 ich ja keinen Einfluss und es findet immer so statt, dass es
99 mittags anfängt vierzehn Uhr und dann bis siebzehn Uhr
100 dreißig geht. Dann gibt's am nächsten Morgen ab acht Uhr
101 dreißig bis sechzehn Uhr dreißig. Also es gibt zwei volle
102 Tage in der Mitte und am Anfang gibt es n halben Tag, der
103 mittags anfängt und am Ende gibt es n halben Tag von früh
104 halb neun bis nachmittags halb eins, ne mittags. Dann fahren
105 die nach Hause. Und dem geschuldet ähm ist der Punkt so der
106 Blick auf die eigene Kultur nicht das Allererste. Weil ich
107 naja es hat sich auch anders entwickelt, das kam erst mal
108 später dazu für mich so, dass ich dachte, wäre ganz sinnvoll
109 so n Blick auf die eigene Kultur zu haben, ne. Ich wollte

110 immer erst mal dass die überhaupt verstehen, womit
111 beschäftigt man sich denn, wenn man interkulturelle
112 Kommunikation betreibt und hab von daher am Anfang immer
113 sowas gemacht, oder mach ich nach wie vor so, (räupsern) so
114 zwei drei na wahrscheinlich würde Hofstede sagen Critical
115 Incidents ne? Sich so Fallbeispiele und die dann in Gruppen
116 gehen lasse und dann mal schauen was passiert n hier was ist
117 n hier anders, ne um dann im Plenum nachher über die Fälle
118 zu sprechen und meistens ist denen überhaupt nicht so ne
119 interkulturelle Dimension bewusst, ne, obwohl sie in dem
120 Seminar sind kommen sie gar nicht drauf, dass irgendwas mit
121 der anderen Kultur zu tun haben könnte, ne, und das ist so
122 praktisch so die allererste Erkenntnis, ne. Da hab ich dann
123 so einen Fall, so n Deutscher in China in Peking in nem
124 Restaurant, der irgendwas kritisieren will und dann macht
125 der das doch n bisschen zu direkt, ne. Das ist beruht auf
126 ner Erzählung eines wahren Falls, ne, ähm und da sind sie
127 dann immer schon ganz irritiert und überrascht und das ist
128 ja ähm der der Sinn dieses Anfangs, ne. Dass sie so merken,
129 Boah da gibt es ja wirklich einiges drüber zu wissen und das
130 ist nicht egal ob man das weiß oder nicht, ne. Das ist so.
131 Da hab ich eben so drei Fälle, einen aus dem Polnisch-
132 Deutschen Kontext, ähm aus unserer eigenen Studie die wir im
133 IDS damals gemacht haben und dann hab ich noch, na da
134 wechsle ich dann je nachdem, was die vorher auch so
135 schreiben, für welche Ländern sie sich interessieren,
136 manchmal nehme ich dann auch aus dem (.) aus dieser
137 Alexander Thomas-Reihe Beispiele. Ja so geht's los oder der
138 absolute Anfang ist dass ich ihnen ein authentisches
139 Beispiel aus ner Beratung vorspiele. Also da versuche ich
140 ihnen eigentlich, das hat n bisschen was mit meiner
141 Selbstdarstellung zu tun, ich will denen zeigen, ähm ich
142 weiß was für n Geschäft ihr habt und ich kenn mich damit
143 bisschen aus und also um erstmal so ne Vertrauensbasis zu
144 schaffen. Und das is'n Fall (.) so Kunde der aus Mazedonien
145 kommt, ne, und der versucht da jetzt irgendwie so seine
146 Daten zu klären und das ist auch aufgrund der sprachlichen
147 Probleme schwierig ähm und was ich da erstmal zeigen will,
148 so so am Anfang, auch wenn wir hier jetzt über
149 unterschiedliche Kulturen reden, in einer realen
150 Gesprächssituation ist Kultur nicht der einzige Faktor. Weil

151 was man an dem Beispiel gut zeigen kann, der redet nicht
152 viel, ne, und man weiß jetzt nicht, warum redet der nicht
153 viel, ähm ist es n sprachliches Problem, könnte sein. Könnte
154 aber auch eins sein, dass der einfach Angst hat vor den
155 Vorurteilen, die ihm da begegnen. Ne, Das kommt so n
156 bisschen raus. Also so verschiedene Faktoren die mit der
157 Migrationssituation von ihm zu tun haben, ne, und Kultur ist
158 dann ein Faktor unter vielen. Und damit start ich, also so
159 zwei Botschaften, ich kenn mich mit eurem Geschäft aus und
160 Kultur spielt so eine Rolle unter vielen, ne. Und dann sage
161 ich, so und jetzt setzten wir uns die kulturelle Brille auf
162 und schaun ne Weile nur so auf die Kultur, aber in der
163 Realität muss man schon verschiedenes im Blick haben, ja.
164 Und dann ist der Nachmittag rum.

165 S: Ja das geht schnell.

166 T: Also also da krieg ich dann grade noch hin, dass wir dann
167 zum Schluss nochmal wenn es gut läuft von der Zeit her, also
168 wenn die nicht so viel schon reden über die Fälle, dann
169 krieg ich noch hin, äh, ne Definition von Kultur und
170 interkultureller Kommunikation. Aber manchmal schaffen wir
171 das auch nicht und dann muss man ihnen mit ihnen ja schon ne
172 mal so den Ablauf des Seminars besprechen. Dass sie da auch
173 an dem Abend dann rausgehen und sagen, Okay ich hab jetzt ne
174 Idee, ich weiß wo's hingeht und was wir machen. Und dann
175 kommt am nächsten Tag das, jetzt schaun wir mal auf was ist
176 typisch deutsch, das sag ich dann auch so plakativ, ne, was
177 ist typisch deutsch oder was gilt als typisch Deutsch. Ja,
178 und da arbeite ich dann, arbeite ich mich dann mit denen so
179 ran an dem (.) was die Sylvia Schroll-Machl, die ist ja
180 unter Alexander Thomas glaub ich so die Spezialistin fürs
181 Deutsche

182 S: Ah okay

183 T: ja also die hat n Aufsatz in dem Handbuch geschrieben (zeigt
184 auf das Bücherregal an der Wand) ich zeig da immer hin weil
185 irgendwo hier stehts, aber ich weiß grade nicht wo. Achso
186 doch da. Genau da hat die n ähm Aufsatz über Kulturstandards
187 Deutschlands und inzwischen hat sie glaub ich auch n ganzes
188 Buch über Deutschland geschrieben. Ja das arbeiten wir, also
189 wie ich das im Einzelnen methodisch mache, weiß ich nicht,
190 ob das jetzt interessant ist, können Sie ja später nochmal
191 fragen.

192 S: Ja. Genau.

193 T: Ja. Und genau, so und dann frag ich die vorher immer, also
194 per Email mach ich so ne Abfrage, mit welchen ähm Kulturen
195 sie sich insbesondere beschäftigen möchten. Also da ist ist
196 glaub ich mein Konzept (.) anders als, ja als das von
197 anderen. Also es gibt solche, die sagen, ich mach
198 grundsätzlich entweder nur so n kulturübergreifendes
199 Training. Oder eben ein kulturspezifisches Training, ne. Und
200 eigentlich mach ich auch n kulturübergreifendes, aber mit so
201 Beispielen die dann in, ums konkret zu machen, die dann doch
202 in bestimmte Kulturen reingehen, ne. Also so, wie so n
203 bisschen was von beidem. Und da frag ich die vorher immer,
204 was ist grade so das Interesse. inzwischen. Am Anfang hab
205 ich gedacht, bist du denn blöd, also weil ich mich da ja
206 natürlich in in Situationen begeben, wo die manchmal was
207 wissen wollen über Mittelafrika, und ich, wo krieg ich da
208 was her, weiß ich doch gar nicht. Aber zum Glück kommt
209 meistens doch Türken, türkische Kultur. Das sind einfach die
210 meisten in Berlin oder in Deutschland mit denen sie zu tun
211 haben. Dann kommt Spätaussiedler, Osteuropa. Und meistens,
212 ja wollen sie irgendwie über islamische Kulturen was wissen.
213 Oder, ja und dann kommt manchmal Rumänien, Ungarn so, aber
214 so dass ich mich inzwischen so drauf verlassen kann, es gibt
215 so zwei drei Länder, die wolln sie immer und dann kann ich
216 eben auch erklären, mehr als drei schaffen wir nicht, ne.
217 Damit schütze ich mich auch n bisschen, dass zu viel so an
218 Wünschen kommt und kann das dann inzwischen auch
219 einigermaßen gut so vorbereiten.

220 S: Okay

221 T: Ja und dann fangen wir meistens mit Türkei an und wandern
222 dann nach Russland. Ähm also wir machen dann immer erst mal
223 so, was ist, was sind so Kulturstandards Russlands, um dann
224 nochmal speziell auf die Situation von Spätaussiedlern
225 zurück zu schauen. Also da muss man schon noch mal so ne
226 Differenzierung machen. Und dann je nach Wunsch, also
227 manchmal kommt noch Polen oder wie Rumänien. Ja, und für
228 mehr ist meist keine Zeit.

229 S: Im gesamten Training?

230 T: Ja genau. Und dann kommen natürlich zwischendrin auch auch
231 Übungen dann zu bestimmten Phänomenen und immer auch nochmal
232 Fallbesprechungen und äh ganz zum Schluss, spätestens ganz

233 zum Schluss, bring ich dann nochmal so meine Skalen, diese
234 Hofstede Skalen, ne, damit sie's dann irgendwann so
235 allmählich naja so ne Struktur auch mitkriegen, ne, über die
236 Dimensionen und wo liegt Deutschland da im Vergleich zu den
237 anderen Kulturen. Und manchmal schaff ich das das so im
238 Laufe der des Trainings schon so zu entwickeln, das sie das
239 immer mal wieder sehen. Aber falls es nicht passt, dann
240 kommt das aber zum Schluss, so als Zusammenfassung.

241 S: Ja, dann von Hofstede die Dimensionen.

242 T: Genau, genau.

243 S: Okay. Ja, genau. Also da haben Sie schon viel beantwortet
244 von meinen (lacht) Ne also es hat mich eben interessiert ähm
245 ob sie eben ja vorher in Kontakt treten mit denen, dass man
246 da eben erfährt, welche Wünsche es gibt. Ja, per Email.

247 T: Ja, also das finden die, ach das mach ich schon ewig so. Ich
248 hab, bevor ich das bei dem Unternehmen gemacht hab, auch für
249 so ne Fachhochschule, die ähm das in so nem Fernstudiengang
250 für soziale Kompetenz drin hat. Und mit denen hab ich das
251 auch schon immer so gemacht, einfach um mich so ein bisschen
252 abzusichern. Aber die Teilnehmer finden das auch toll, weil
253 die die fühlen, die haben wirklich das Gefühl, dass sie mit
254 ihren Wünschen Ernst genommen zu werden und das ist immer so
255 wichtig.

256 S: Ja. Ähm, wie ist das denn auch, ähm fragen Sie vorher schon
257 nach, welches Vorwissen die haben, die Kunden?

258 T: Ne.

259 S: Ne. Okay. Das ist dann ähm für alle so ne Einführung.

260 T: Ja. Ja. Naja ehrlich gesagt wär ich da gar nicht so drauf
261 gekommen, ne weil weil es ist meistens so dass die keins
262 haben, ne. Und manche waren, also so zumindest was was so
263 theoretisches Nachdenken oder Reflektieren über
264 Interkulturelles angeht haben die alle keins, ne, so diese
265 Klientel, ne dieses. Natürlich waren dann manche schon
266 fünfmal in Thailand im Urlaub und, aber, das würd ich jetzt
267 nicht wirklich so unter Vorwissen oder das kann ich dann
268 irgendwie ohne dass ich's vorher weiß ganz gut integrieren.

269 S: Mit einbauen, ja. Ja stimmt.

270 T: Was schon manchmal kam, also insofern ja wär ja ne Idee, ne,
271 kann man durchaus mal mit in n Fragebogen mit aufnehmen, ne
272 ja. Weil ich hatte durchaus schon so ein zwei Überraschungen
273 erlebt, dass mal eine Frau, die in der DDR groß geworden

274 war, die hat ein Jahr in Russland studiert. Ne. Und da krieg
275 ich dann schon immer n bisschen Schiss, ne, ähm stimmt das
276 denn dann alles was ich so sage, weil ich mir die Sachen ja
277 wirklich alle angelesen hab und passt das dann für jemanden
278 der auch da war? Und ähm, aber zum Glück ja, zum Glück sagen
279 die dann, jaja das passt ja genau zu dem was ich so
280 empfunden hab. Jetzt hab ich endlich ne Erklärung dafür, ne
281 weil die häufig, obwohl sie da n Jahr gelebt haben, nicht
282 das Interkulturelle reflektiert haben.

283 S: Ja.

284 T: Das find ich auch immer interessant, ne.

285 S: Auf jeden Fall.

286 T: ja. Also insofern bin ich damit gut durchgekommen, aber
287 könnte man ja mal machen, ne.

288 S: Ja das passt ja dann ganz gut, wenn die Teilnehmer eigene
289 Erfahrungen mit reinbringen.

290 T: Ja, also bisher ist es immer nur gut gewesen, ne. Manchmal
291 sagt auch jemand, wenn man so n Text hat über, ja so grade
292 wenn's um muslimische Kulturen geht, ne und wenn dann wenn
293 dann so die das Gespräch so drauf kommt, die Rolle der
294 Frauen und die Sicht auf die Frauen und Geschlechtertrennung
295 und so ne, dann sagen die immer, ja von wann isn der Text,
296 das ist ja wohl uralte, das stimmt ja wohl gar nicht mehr,
297 ne. Also ich war neulich in Ägypten im Urlaub, da war das
298 aber alles ganz anders, ne. Ja und dann kann ich inzwischen
299 auch sagen, ähm, weil ich eben auch genug gelesen hab
300 mittlerweile, so das ist schon ganz aktuell und was die
301 Leute im Urlaub mit kriegen ist nochmal ganz was anderes.

302 S: Ja, ja. Und ähm dadurch dass Ihr Kurs wahrscheinlich
303 wirklich ne Einführung ist, ham Sie vorher keine Art, oder
304 ham Sie ne Art von Einschätzung, dass man die Teilnehmer
305 erstmal einstuft.

306 T: Ne.

307 S: Welche Art von Kommunik

308 T: Nö.

309 S: Nö. Genau. Also ist das wahrscheinlich in der Konzeption
310 auch nicht angelegt, ja.

311 T: Ne, das wäre nicht wichtig dafür, ne. Also Ich weiß nicht,
312 ob so grade der der Hintergrund ihrer Frage oder des
313 Gedankens ist, in manchen Firmen ist es glaub ich wichtig,
314 ne, wenn es so darum geht, äh schick ich jemanden, ne, als

315 Führungskraft ins Ausland und wie, welche cultural awareness
316 hat der, ne, das sind ja solche Begriffe dann. Oder auch
317 welche interkulturelle Sensitivität, ne. Da da macht das
318 Sinn, ne, also vorher mal so n Test zu machen, um dann zu
319 schauen, was braucht derjenige eigentlich oder auch zu
320 gucken, mit welcher Kultur ist der eigentlich kompatibel,
321 ne. Meinen Sie sowas?

322 S: Ja genau, einfach. Das hab ich eben, liest man ja oft das es
323 ja eben Einstufungen (.) ähm ja gab's diesen Adaptability
324 Inventory Tests gibt's, aber

325 T: Ja, mittlerweile gibt es Haufen Sachen

326 S: da hat mich eben interessiert, ob es benutzt wird oder ob es
327 eigentlich eher schon spezifisch, sehr speziell ist.

328 T: Na also zu den zu meinen Kunden muss ich sagen, das können
329 die sich gar nicht erlauben. Dann vielleicht nur Berater da
330 rein zu stecken, in in die Situation die sich vielleicht
331 nach so nem Test als besonders sensitiv zeigen, weil die
332 müssen halt in erster Linie ne bestimmte Fachkompetenz
333 haben, sie müssen Lust haben mit Menschen umzugehen, jede
334 halbe Stunde n Anderer, acht Stunden am Tag, ne. Und dann
335 müssen sie halt n bisschen was beachten und wissen, wenn sie
336 mit Menschen aus anderen Kulturen dann da zusammen sind, ne.
337 Was die grundsätzlich nicht machen, so wie die arbeiten bei
338 dem Unternehmen, ähm, die wollen keine Spezialisten für
339 bestimmte Länder haben. Weil, also man könnte ja auf den
340 Gedanken kommen, man braucht ja so ein Training gar nicht,
341 wenn sie einen einen Berater haben, der türkischstämmiger
342 Migrant ist, dann können sie dem doch immer die Türken
343 schicken, ne. Jetzt mal sehr salopp gesagt, ne. (lacht). Und
344 das wollen die aber gar nicht, die Berater selber. Die
345 wollen nämlich nicht in so ne Schublade gesteckt werden, Ich
346 bin jetzt hier immer der Türke, ne die wollen einfach
347 unabhängig von ihrer kulturellen Identität auch, oder
348 unabhängig von dieser türkischen Herkunft wahrgenommen und
349 Ernst genommen werden. Und das heißt, das würde von daher
350 gar nicht passen, so ne Idee, ne. Und deswegen, die haben
351 grundsätzlich das Konzept, alle können zu allen kommen. Des
352 macht des auch für die für die Organisation des Geschäfts
353 einfach. Man vereinbart eben nicht vorher n Termin mit dem
354 bestimmten Berater oder mit dem, sondern es wird halt n
355 Termin vereinbart und der nächste Berater der frei ist,

356 nimmt den. Insofern müssen alle das gleiche Wissen haben.
357 Und von daher würde des bis jetzt keinen Sinn machen, ne.
358 Außer das Unternehmen würde irgendwann feststellen, sie
359 haben oder manche Berater haben extrem Schwierigkeiten, ne
360 und versagen regelrecht, ne. Dann würde man vielleicht auf
361 die Idee kommen, vielleicht müssen wir mal gucken, dass es
362 einige gibt, die einfach ähm kulturübergreifend äh sensibel
363 sind und andere die das gar nicht sind. Aber so wars bisher
364 nicht.

365 S: Okay, gut.

366 T: Ja und, aber noch mal zu der Idee so mit diesen so mit
367 solchen Tests, ne.

368 S: Ja.

369 T: Sowas kostet ja immer richtig viel Geld, sowas einzusetzen.
370 Ich hab mal irgendwann bei, weiß nicht, ob Sie mal was von
371 Richard Lewis gehört haben.

372 S: Den Namen ja

373 T: Der geistert auch so durch die Szene, das ist kein kein
374 wissenschaftlicher Autor, sondern jemand, der hat in
375 England, ist Engländer und hat so n großes Sprachinstitut
376 eigentlich gegründet, das weltweit irgendwie so Dependancen
377 hat und wo die Leute eben Englisch lernen, ne. Und also muss
378 ein unheimlich unternehmerisch kreativer Mensch gewesen sein
379 oder sein, ich weiß nicht ob der noch lebt, und der hat von
380 daher natürlich, weil der des überall auf der Welt eröffnet
381 hat, hat der sich viel eben auch mit interkultureller
382 Kommunikation beschäftigen können, weil er immer so vor Ort
383 auch die Leute kennengelernt hat. Und daraus hat der dann so
384 ein paar Bücher gemacht, ne. Eins steht hier auch irgendwo.
385 (.) na egal. Und ich fand das immer, wenn ich des gelesen
386 hab, dachte, woah man so mit meinem wissenschaftlichen Auge
387 ging das nicht so gut durch, ne. Also ich fand das total
388 plakativ und stereotyp. Mittlerweile denk ich, gut das ist
389 wahrscheinlich größten Teils schon in Ordnung und der
390 schreibt das halt so sehr blumig und locker flockig das es
391 dann halt für n Wissenschaftler irgendwie nicht mehr seriös
392 klingt. Und der hat auch, also ich war zufällig mal dort bei
393 so nem Test, äh nicht beim Test aber bei so nem Sprachkurs
394 und die haben grade so nen Test entwickelt gehabt und ham,
395 dann durfte ich das mal ausprobieren und daraufhin, aber die
396 sind dann auch so vertriebs- und Marketingmäßig ganz schön

397 fit, ham die mich irgendwie heiß gemacht, dass ich so nen
398 Test auch selber haben wollte, ne, für meine eigenen
399 Trainings. Und dann kostet des aber richtig viel Geld, so
400 eine Einheit, ein Mensch der dann so n Test macht, ne. Sind
401 vielleicht, ich weiß nicht mehr die Zahlen, ne, aber schon
402 irgendwie bei hundert Euro oder so was. Und dann hat man ihn
403 einmal benutzt, aber für ne ganze Gruppe reicht das dann gar
404 nicht, ne. Und daran hab ich hab ich zum ersten Mal gemerkt,
405 mittlerweile weiß ich wie das so läuft, ne mit solchen
406 Tests. Damit verdienen die richtig viel Geld. Und das können
407 sich dann nur so Firmen, die wirklich auch viel Geld
408 ausgeben können dafür, leisten.

409 S: Ja. Ist auch die Frage, ob man eben halt in so nem
410 Vorgespräch das genauso gut testen kann oder fühlen kann wie
411 die Leute das Thema wahrnehmen.

412 T: Ja genau. Ja, Ich glaub das kommt so n bisschen drauf an,
413 wie wie genau braucht man n Wissen über die Kompetenz von
414 jemandem, ne. Wie gesagt, wenn man ne Führungskraft ins
415 Ausland schickt, die die neueste neue Filiale von irgendwas
416 aufbauen soll, da sollte das irgendwie schon besser
417 abgeklärt sein, vorher, ne. [] was anderes ist.

418 S: Ja, ja. Okay. Ja, ich denke so, dass die einleitenden Fragen
419 nun doch alle abgedeckt wurden. Mhmm. Also mit den Theorien
420 vielleicht, haben wir ja schon gesagt, also Thomas steht im
421 Mittelpunkt, aber Hofstede wird auch als ähm, auf jeden Fall
422 erwähnt, ne? Wie ist das denn mit Edward Hall jetzt. Ähm
423 [Sie nehmen] auch die Raum-,

424 T: Also

425 S: Zeitkomponenten?

426 T: Ja, ja ja das machen wir auch. Also was ich nicht mehr mache
427 inzwischen, dass ich nicht mehr die Theorien als solche, und
428 was steht das so im Hintergrund so an Konzepten, also so
429 bei Hofstede dieses, wie nennt er das, ähm mentale
430 Programmierung und so ne. Das mach ich inzwischen alles
431 nicht mehr, ne, weil die Leute, die wollen einfach wissen,
432 was ist hier für meine Beratung wichtig und, ne, das wird
433 ihnen schnell zu viel. Ähm, aber bei Edward Hall, auf jeden
434 Fall, ne, dieses Raum-Zeit (.) dann machen wir auch immer so
435 n ganz interessantes lustiges Spiel dazu, dass die das
436 selber noch mal so erfahren können und eben auch dieses Low
437 Context und High Context. Das kommt ja schon von ihm, ne?

438 S: Ja genau
439 T: Genau. Ja. Also das führ ich auf jeden Fall ein, aber ohne
440 noch irgendwie viel so über die Unterschiede zwischen den
441 Einzelnen dann zu sagen. Also ich sag schon, dass Alexander
442 Thomas eben nicht seine Untersuchungen nicht auf
443 statistischen Daten basiert, sondern dass der mit Interviews
444 und Critical Incidents arbeitet. Also das sag ich ihnen und
445 ich sag auch dass äh Hofstede mit dieser IBM-Studie, dass es
446 daher entstanden ist. Aber viel mehr auch nicht. Und das ich
447 persönlich, so wo ich herkomme mag ich eben so ne so ne
448 qualitative Forschung liegt mir näher als so das s
449 statistische, ne. Und vieles kann ich ehrlich gesagt bei
450 Hofstede auch nicht interpretieren. Also da hab ich auch
451 schon gemerkt, da kann man sich schnell bei Teilnehmern so
452 in die Nesseln setzen, ne, wenn da plötzlich steht. Ich weiß
453 jetzt nicht mehr so ganz genau, aber an, bei irgendeiner
454 Dimension hat Griechenland einen Wert, der total von allem
455 abweicht was man bisher so denkt und weiß über Griechenland.
456 Ich glaub es geht um Unsicherheitsvermeidung. Und man würde
457 ja denken, dass Griechenland so zu den Kulturen gehört, wo
458 es ne geringe Unsicherheitsvermeidung gibt, ne, aber
459 Griechenland steht ganz oben. Ich kann mich jetzt irren,
460 vielleicht war's ne andere Dimension, aber wenn die
461 Teilnehmer das dann sehen, ne, Hä wie geht'n das? Dann hole
462 ich mir so Diskussionen ran, die ich dann überhaupt nicht
463 mehr auffangen kann, weil ich's eben selber einfach nicht
464 weiß, ne, und das bringt uns nichts um voranzukommen.
465 Deswegen hab ich inzwischen gelernt, ich muss echt
466 aufpassen, welche Länder ich in meine Skalen da eintrage, um
467 denen so als Beispiele zu zeigen, ne. Also gut, also so weit
468 nur Hofstede. Also nicht die Theorien an sich. Und
469 mittlerweile gehe ich auch noch auf Trompenaars ein. Ähm so
470 als, er ist, glaub ich, so n Schüler von Hofstede. Einer der
471 das noch mal weitergeführt hat oder so ne statistische
472 Untersuchung unabhängig von IBM nochmal gemacht hat und auch
473 die Kategorien nochmal so n bisschen verändert hat. Also
474 daraus, der hat diese Dimension partikularistisch versus
475 universalistisch. Also solche. Ja der ist gar nicht so
476 bekannt in Deutschland, ne, dieser Trompenaars, aber im
477 Wirtschaftskontext wiederum ist er bekannt. (.) Ja, und den
478 führ ich insofern ein als ich mit den Teilnehmern am Anfang,

479 um rauszufinden was ist denn typisch deutsch oder um das so
480 n bisschen interessant und ähm auch um einen persönlichen
481 Bezug dazu herzustellen. Ich hab so n kleinen Fragebogen
482 entwickelt um an dem sie selber rausfinden können, wie
483 deutsch sind sie eigentlich. Aber so in Anlehnung an die
484 Fragen, die der Trompenaars in die Welt hinausgeschickt hat.
485 Um ihnen einfach nur zu zeigen, so kann man das rausfinden.
486 Wo sind die, wie antworten unterschiedliche Kulturen
487 unterschiedlich dann auch solche Fragen und ähm um dann
488 herauszufinden, aber gibt es, na systematische
489 unterschiedliche Antworten von Kultur zu Kultur.

490 S: Genau. Ja. Da fällt mir ein, also was bei uns immer ganz
491 stark im Vordergrund stand, am Anfang, war Kultur, das
492 Eisberg-Modell. Sind das auch so Bilder, die verwendet
493 werden?

494 T: Ich hab das einmal gemacht, weil ich durch, ja irgend nem
495 Vortrag mal von einer Autorin des Buches „Russenversteh“,
496 das wurde über Russland geschrieben, ist selber auch Russin,
497 früher Ingenieurin, die jetzt so in Deutschland so mit dem
498 Thema unterwegs ist oder in Berlin, ne. Und die hat an dem
499 Abend, als sie das Buch vorgestellt hat, mit dem Eisberg-
500 Modell gearbeitet. Dacht ich, joa ist ja auch mal
501 interessant, hmm, kann man ja mal machen, ne. Aber das hat
502 jetzt irgendwie nicht so viel Vorteile gebracht. Ich glaube
503 es ist ganz gut für die Frage, ähm, also ich würds
504 vielleicht nicht mehr von vornherein so einführen und so als
505 als nötigen Theoriepunkt, den man unbedingt braucht. Weil es
506 bei meinen Teilnehmern eben wirklich zu viel Theorie werden
507 kann am Anfang. Die wollen schnell so die konkreten Fakten
508 haben, ne. Aber ich würde es vermutlich mit einführen, wenn
509 so ne Diskussion kommen würde, wie, naja das hat sich doch
510 inzwischen alles geändert, man sieht doch das die sich jetzt
511 ganz anders anziehen und die ziehen sich doch jetzt
512 irgendwie ganz modern an. Also daran sieht man ja das kann
513 jetzt irgendwie gar nicht mehr sein, dass die noch Werte von
514 vor 40 Jahren haben. Wenn so ne Diskussion käme, dann würde
515 ich vielleicht das Eisberg-Modell mitreinbringen, dafür ist
516 das glaub ich ganz gut. In dem Zusammenhang hat die Autorin
517 das nämlich in der Diskussion auch gebracht. Irgendjemand
518 sagte, na also Russland das ist aber was Sie jetzt hier
519 sagen ist das aber ganz anders als das was ich jetzt hier so

520 von den neuen Russen, ne von den Reichen und so weiter
521 erlebe. Und da hat sie das so eingeführt. Da wars mir dann
522 auch plausibel.

523 S: Ja. Ich kenn des aus dem universitären Bereich nur bisher.

524 T: Mhmm. Da wird dann damit gearbeitet

525 S: Als Einstieg.

526 T: Aha okay. Wie wird des

527 S: Als Kulturbegriff erstmal. Das man über Kultur generell, der
528 Einstieg läuft meistens über

529 T: Ah achso. Ach was man sieht, was sichtbar ist mhm

530 S: Genau. Das in der Kultur ganz viel Unterwasser ist.

531 T: Okay. Da wäre dann das Pendant dazu das Zwiebel-Modell von
532 Hofstede.

533 S: Genau. Ja.

534 T: Hmm Ja, wäre mal ne Idee, das noch mit reinzubringen. Bisher
535 hab ich's nicht wirklich gebraucht.

536 S: Ja, ich hab auch den Eindruck, dass Sie ja wirklich sehr
537 kundenorientiert gleich einsteigen

538 T: Ja ja, ich steig mit den Sachen ein, die die brauchen.

539 S: Ja. Und die Uni Kurse doch einleitender sind, in diesen
540 ganzen Bereich, vielleicht.

541 T: Na macht ja, ist ja auch sinnvoll. Also als Unistudent hat
542 man ja auch oft noch nicht so n konkreten Anwendungsbereich
543 und von daher auch n viel größeres Interesse erstmal oder,
544 zumindest ist es der Auftrag von Uni, ne. Modelle,
545 Erklärungsmodelle und so weiter zu lehren.

546 S: Ja. Ähm, ich frag nochmal zum Training. Also Sie haben ja
547 schon gesagt, es ist zwar kulturübergreifend, aber auch dann
548 Spezifisches in den Beispielen. Wie ist denn bei Ihnen
549 vielleicht die Mischung von informationsorientiert zu
550 verhaltens- oder Erfahrungsorientierung? Also ist des,
551 gibt's so Rollenspiele, also die Methoden [her], ist da ne
552 Mischung oder ham Sie da nen Fokus?

553 T: Mhmm. Also, ich glaube es ist schon sehr
554 informationsdominiert, ne. Was nicht heißt, dass ich die
555 ganze Zeit vortrage, ne. Aber es ist schon in erster Linie
556 wirklich n Information-gebendes, Training kann man von daher
557 nicht mal sagen. Äh, verhaltensorientiert ähm (.) ist es
558 insofern, als ich dann mit denen immer bespreche, so an
559 Fällen, was heißt n das jetzt, ne, für ihr Verhalten. Also
560 ein ein Standardthema ist, ja da kommt jetzt der äh die die

561 Kundin aus der Türkei, also die irgendwann hier vor 30
562 Jahren als Mutter einer Gastarbeiterfamilie äh gekommen ist.
563 Die kann nach wie vor kein Deutsch, oder selbst wenn sie
564 Deutsch kann, dann kommt sie mit ihrem Mann zusammen und der
565 Mann redet für sie. Was soll ich n da machen, das das
566 widerspricht doch hier unserer Gleichberechtigung und so
567 weiter. (.) Also die Frage kommt sowieso schon immer vorher,
568 aber spätestens wenn wir über so
569 Geschlechterrollendifferenzierung gesprochen haben und
570 Geschlechtertrennung und Ehre und Ansehen, und was bedeutet
571 das für die Frau, was bedeutet das für den Mann. Da kommen
572 die natürlich drauf, und wenn sie es nicht selber
573 einbringen, dann bringe ich sie natürlich drauf. Was machen
574 sie, ne, wenn die Frau, wenn es um die Frau geht in der
575 Beratung und der Mann spricht für sie. Und ähm und dann
576 diskutieren wir darüber, in wie weit ähm ihr Verhalten, dass
577 sie bisher dann zeigen, in solchen Situationen, angemessen
578 ist, okay, gesprächsfördernd ist oder inwieweit es
579 problematisch sein kann. Ja. Da muss ich einen Schlenker
580 machen. Also, es ist ja immer so ne schwierige Frage, ja wer
581 passt sich denn jetzt wem an. Und da ham die Teilnehmer auch
582 Schiss, dass die Botschaft des Seminars sein könnte, ihr
583 müsst euch jetzt an die anderen Kulturen anpassen. Das
584 wollen die natürlich gar nicht, ne. Also die ganz Harten,
585 die ich schon lang nicht mehr erlebt habe, sagen, hier
586 Amtssprache ist Deutsch, was soll das Ganze. Aber das wäre
587 auch ne absolute Überforderung für die, wenn die sich jetzt
588 allen Kulturen da anpassen sollten. Insofern ist immer das
589 Kriterium für mich, das ist so ne Haltung die ich mir auch
590 mit der Zeit erst erarbeitet hab, wichtig ist dass die ihr
591 Gespräch gut machen können. Dass die ihre Kernaufgabe ähm
592 nämlich Informationen zu Beiträgen und zu möglichen Kosten
593 oder Leistungen ähm gut rüberkriegen. Also so dass der
594 andere es möglichst auch versteht. Dafür braucht man ne
595 gewisse Vertrauensbasis. Und wenn es für die Vertrauensbasis
596 förderlich ist, dann können sie sich überlegen, ob sie sich
597 anpassen. So, so ist die Idee. Und in dem Sinne
598 verhaltensorientiert, das machen wir eher, also nicht durch
599 Rollenspiele, sondern eher durch so, man könnte sagen,
600 kollegiale Beratung, ne. So, wie machen Sie's denn, wie
601 machen Sie's denn. Ah ja, so machen wir das auch, Nee das

602 machen wir ganz anders. Und dann, was isn so der Vorteil,
603 was isn der Nachteil davon. Und dann kann jeder für sich
604 mitnehmen, was er will. Also ich mach keinen Druck, ihr
605 müsst aber. Manchmal, wenn's mir zu schwierig wird, sag ich
606 schon mal, können Sie mal die Perspektive n bisschen
607 wechseln oder so, aber ähm dass, die die Schlussfolgerung
608 für ihr Verhalten, das ich überlasse ihnen. Da bin ich nicht
609 mehr so missionarisch. Und mit Rollenspielen, das war mal so
610 ne Idee von einer Frau, die dieses die mit der ich gemeinsam
611 so das Thema in mehrere Unternehmen reingebracht hab.
612 Einfach weil die dachte, alles was mit Kommunikation zu tun
613 hat, muss immer auch mit Rollenspiel gemacht werden. Und
614 dann hab ich mich da mal so n bisschen beeinflussen lassen
615 in die Richtung und hab mir Rollenspiel-Instruktionen
616 überlegt. Und es geht überhaupt nicht. Also weil es müsste
617 ja dann einer den Chinesen spielen oder einer den Türken.
618 Und manche machen das und können das auch. Und das wird nur
619 Kabarett. Man hat überhaupt nichts davon. Also insofern mach
620 ich das nicht. Und das Einzige, was dann noch so in Richtung
621 Verhaltensorientierung geht, ähm, ist das ich denen eine
622 Übung, also so einen Fall, vorgebe und sag, äh, also jetzt
623 kommt ne Kundin, die möchte ne Reha beantragen und sie sehen
624 schon relative schnell, weil die Berater haben immer so
625 gleich in ihrem Computer, ham die nen Überblick über die
626 Daten und über die Angaben und darüber, ob die
627 Leistungsvoraussetzungen vorliegen. Und manchmal sehen die
628 Berater sofort, der erfüllt die Leistungsvoraussetzungen
629 nicht. Und dann wäre ja schon die deutsche Art

- Es klopft an der Tür und das Interview wird kurz unterbrochen -

630 T: Reha, wenn die also gleich sehen, das wird nichts. Und so
631 die deutsche Art, also da kommt dann wirklich Low Context
632 High Context ins Spiel. So die typisch deutsche Art wäre
633 eher, ja also da ham sie aber nicht ausreichend
634 Voraussetzungen, um die Leistung zu kriegen. Sehr direkt.
635 Ne. Und dann versuche ich sie dahin zu bringen, wie könnten
636 sie's, wenn sie sich mal auf die andere Kultur mit nem eher
637 indirekten Stil einstellen wollten, wie würden sie es dann
638 eigentlich machen. Wie geht das, wie könnte das gehen. Weil
639 wenn die das so abstrakt hören, direkt indirekt, da weiß man

640 ja noch gar nicht, ja wie soll ich n denn so ne Nachricht
641 oder so ne Aussage, wie solln ich des indirekt machen? Also
642 da würd des nämlich, das war, glaub ich, auch immer die
643 Kritik so von Helga Kotthof und so, ne, an diesen an diesen
644 großen Hallschen Dimensionen, dass es ja so schwierig ist,
645 dann auf ner konkreten Formulierungsebene zu sagen, was isn
646 das jetzt, ne. Wie gehtn indirekt, ne? Wenn ich so ne
647 wirklich sachliche Aussage machen muss, ne. Und da hab ich
648 aber ehrlich gesagt auch keine kein äh keinen
649 Wissenshintergrund aus Forschungen, wie man das jetzt im
650 Kontext eines solchen Unternehmens macht. Das hab ich mir
651 wirklich selber ausgedacht und keine Ahnung ob's passt. Und
652 meine Idee ist, ähm so entsprechend dieses
653 konversationsanalytischen Konzepts von der
654 Präferenzorganisation, ne, und delay und so und es
655 verzögern. Zu sagen, Hmm also ich verstehe, sie wünschen
656 sich äh, ne Reha zu beantragen. Das sehe ich ihnen an, dass
657 sie nicht mehr gut arbeiten können, oder, das glaub ich
658 ihnen gerne, ich entscheide das nicht, das entscheidet der
659 Arzt, aber ich glaub ihnen das, ne. Ähm und wir versuchen
660 ihnen auf jeden Fall auch zu helfen. Und jetzt schau wir
661 mal gemeinsam ihr Konto an und um eine Reha zu kriegen
662 braucht man so und so viel Jahre und wenn sie mal schau, da
663 ham wir das das das das, Hmmm ergibt die Summer vier. Das
664 reicht jetzt leider nicht, tut mir leid ihnen das sagen zu
665 müssen. Und da hab ich da, das das ist so die Form, in der
666 ich mir vorstelle, kann mans in so nem Kontext dann dann
667 umsetzen, als indirekte Kommunikation mit starker
668 Verzögerung. Und das üb- das machen wir, das gebe ich ihnen
669 aber schriftlich, also weil die wenn ich das mit ihnen jetzt
670 im Rollenspiel machen würde, ne, so schnell würden die gar
671 nicht darauf kommen. Weil sie schon in erster Linie also ihr
672 Muster, das lange sozialisierte eingeübte Muster ist schon,
673 ne tut mir leid, also da ham sie nicht genug Jahre. Also das
674 tut mir leid, das ist schon grade schon noch das. Und
675 deswegen lass ich die in kleinen Gruppen arbeiten und sie
676 sollen wirklich das schriftlich das machen und sich das
677 ausformulieren und tragen sie's vor. Und interessanterweise
678 sagen sie dann, das machen ja aber auch Deutsche im Kontext
679 so.

680 S: Okay, obwohl sie intuitiv sagen würden, sie machen es

681 direkt.

682 T: Jaaa, aber wenn sie dann merken, bei ner Reha, ne. Das ist
683 ja immer schwierig für jemanden und da würden wir's dann
684 auch n bisschen vorsichtiger sagen. Das hat mich anfangs
685 immer so n bisschen, oh, irritiert, weil ich dachte, jetzt
686 geht ja meine Botschaft flöten, aber eigentlich ist es auch
687 wieder schön, also ihnen klar zu machen, dass es, also die
688 Kategorien funktionieren ja eben auch nicht so pauschal,
689 auch auch wir Deutschen haben durchaus das Indirekte zur
690 Verfügung. Nur wir haben andere Situationen in denen wir es
691 einsetzen oder nicht einsetzen, ne. Und von daher ist ja
692 schön, es ist dann auch ne schöne Erkenntnis für sie, wenn
693 sie sagen, och das machen wir doch eigentlich, wir müssen
694 uns ja gar nicht so viel umstellen. Aber man kann es dann
695 bewusst machen, man kann sagen, ah okay, das ist hier jetzt
696 auch wirklich wichtig, das so zu machen. Und es gibt einige,
697 die dann nix sagen an der Stelle, die vielleicht für sich
698 merken, naja da waren sie vielleicht doch bisher n bisschen
699 zu direkt und die das dann vielleicht dann ändern.

700 S: Ja. Also kann man ja, ja also high context low context
701 vielleicht schwer üben, aber doch n Bewusstsein schaffen.

702 T: Genau genau. Sagen wir mal so, man könnte es üben. Das war
703 ja auch so der Hintergrund oder das was ich in der ersten
704 Mail an Sie geschrieben hab, als Sie noch so ganz Anfang der
705 Suche waren. Das wäre super mal ähm ne Untersuchung zu
706 finden, zu lesen, die genau das sich angeschaut hat. Also
707 wie wird denn jetzt meinetwegen in einer türkischen Behörde,
708 also türkische Kultur gilt als indirekt im Vergleich zur
709 Deutschen, wie würde denn genau so was dort formuliert
710 werden? Und wenn man das genau hätte, dann könnt ich's auch
711 besser trainieren, dann könnt ich sagen, das und das und das
712 wäre jetzt hier eigentlich die angemessenen Formulierung. Aber
713 da fehlt mir einfach so der

714 S: Aus den anderen Ländern

715 T: Der Wissenshintergrund. Ja genau. Aber ich vermute, es
716 reicht schon, ne. So so das auch als Haltung als
717 Sensibilität Sensibilisierung erreicht zu haben.

718 S: Ja, okay. Ähm. Ja zu dem Thema High Kontext. Sie beziehen
719 das wahrscheinlich ja, stark, genau, auf die Kunden. Aber
720 benutzten sie denn noch mehr Beispiele? Also wie wird dieses
721 Thema? Übersetzten sie das wirklich mit indirekte und

722 direkte Art und Weise der Kommunikation?

723 T: Mhmmm. Sagen Sie mal, was die Alternative wäre, oder was man
724 noch sehen könnte.

725 S: Jaa, also ich hab`s immer versucht Freunden so zu erklären,
726 also diese Betonung auf dem Wort Kontext.

727 T: Ja okay, doch, sag ich auch, das sag ich auch.

728 S: Ja weil ich immer die Überlegung hatte, ist es wirklich
729 indirekte direkte Kommunikation? Ja oder eben diese ja.
730 Obwohl, Kommunikation ist ja alles.

731 T: Explizit implizit wäre noch da noch n Wort. Also ich muss,
732 wenn ich weniger am gemeinsamen Kontext unterstellen kann
733 oder unterstelle, dann muss ich einfach mehr dazu sagen und
734 wenn ich mehr an gemeinsamen Kontext unterstelle, dann kann
735 ich was weglassen oder auch durch Körpersprache oder so
736 ausdrücken, weil ich mich darauf verlasse, das wird schon
737 irgendwie interpretiert.

738 S: Ja, also würden sie das Thema schon erst mal mit ner
739 Erklärung einführen

740 T: Ja ja, also das schon, das auf jeden Fall. Genau, also das
741 kommt gleich am Anfang gleich am ersten Tag, wenn ich dieses
742 Beispiel (.) genau das hab ich vorhin nicht so deutlich
743 gesagt. Ähm also es geht ja wenn ich diese Fallbeispiele am
744 Anfang habe, schon erst mal so für um so ne
745 Sensibilisierung und so was kann alles unterschiedlich sein.
746 Aber da ich jetzt ein Beispiel habe, bei dem die Erklärung
747 schon ist, Unterschiedlichkeit in den Dimensionen High
748 Context Low Context, erklär ich das dann auch an der Stelle,
749 also ich hab da so ne Folie, da steht das dann drauf, High
750 Context Low Context und als Übersetzung unten drunter direkt
751 indirekt und explizit implizit und dann sag ich auch was es
752 mit dem Kontext, ne, was das Wort da macht.

753 S: Okay. Ja.

754 T: Wobei ich glaube, ohne ne eigene interkulturelle Erfahrung
755 können die mit der Erklärung gar nicht so viel anfangen.
756 Ähm. (.) Wo ham sie des erlebt, dass gemeinsamer Kontext
757 vorausgesetzt wird. Also ehrlich gesagt, ich selbst seh`s am
758 besten immer oder stell`s mir am besten immer anhand von so,
759 wenn man solche chinesischen oder asiatischen Filme sieht.
760 Da geht es ja nem deutschen Zuschauer schon häufig so, dass
761 man einfach nicht versteht, was machen die jetzt oder machen
762 die das was sie machen. Aber wenn man das nicht hat, ne und

763 selbst nicht erlebt hat, kann man wahrscheinlich mit dieser
764 Erklärung so viel gar nicht anfangen.

765 S: Ja. Ein, eine tolle Erklärung fand ich ähm für High Context
766 Zwillinge.

767 T: Mhm. Aha okay

768 S: Also ein Zwilling, Geschwister, die quasi nur schon durch
769 Angucken und wissen was der andere denkt. Das war von Hall
770 selbst ein Beispiel. Also Zwillinge sind so ein Beispiel für
771 High Context, dass man da quasi ohne Worte sich versteht.

772 T: Mhmm okay, ja schönes Beispiel.

773 S: Ja, jetzt von den Ländern abgesehen.

774 T: Ja ja, ah okay. Nee, das hab ich bisher so nicht erklärt.

775 S: Ja, aber die sind inhaltlich.

776 T: Ja, das was wir für die Praxis der Berater dann interessant
777 ist, ne also, oder ich sag dann eher, weil es so die
778 gängigen Begriffe sind, ne, die man so dann auch bei
779 Alexander Thomas und so weiter findet, ne, direkt indirekt.
780 Und sie sind im Grunde genommen auch zu unpräzise, diese
781 Begriffe. Also aus aus konversationsanalytischer Sicht kann
782 man damit gar nicht arbeiten, ne. Aber ich wiederum hab
783 gemerkt, kann mit den Teilnehmern nicht
784 konversationsanalytisch arbeiten, ne. Das hab ich ne
785 Zeitlang mit Studenten von der Fachhochschule ähm probiert.
786 Also die Fachhochschule bildet die Nachwuchskräfte für die
787 öffentliche Verwaltung aus. Und da so Transkripte aus
788 Büchern von Helga Kotthof, und so ne, wie sagt man jetzt wie
789 drück man [] aus oder so, damit konnten die gar nichts
790 anfangen.

791 S: Muss man wahrscheinlich ne Einleitung erst

792 T: Genau, ne Anschauung, das das. Naja wie soll ich's sagen.
793 Ich glaub, dazu sind die dann auch nicht nicht genug
794 wissenschaftlich interessiert. Die wollen wissen, wie soll
795 ichs machen, ne. Und wollen ansonsten in so nem Seminar mal
796 ihr Leid klagen und auch gegenseitig erzählen, was sie so
797 alles erleben, und wie machstn du das und dann spielt sowas
798 ne Rolle wie Hand geben oder nicht Hand geben, das sind
799 alles so Themen. Und dann kommt man gar nicht so in das
800 Differenzierte was so aus linguistischer Sicht dann
801 interessant ist.

802 S: Ja, das fand ich sehr interessant, ich hatte mir auch
803 aufgeschrieben, ob das ne Lösung wäre, eben aus der

804 Konversationsanalyse mit Transkripten zu arbeiten. Wo ich
805 mir auch dachte, das ist ähm (.) Ja erfordert wirklich den
806 Willen der Teilnehmer sich da einzulassen auf etwas was ja
807 komplett fremd ist.

808 T: Also ich hab mal ähm also ist das ne Frage, die sie jetzt
809 auch an mich

810 S: Ja, äh ja genau, ich hatte mir die aufgeschrieben, also dass
811 ähm für diese Problematik auch mit High Context Low Context
812 ne Lösung wäre. Aber es ist

813 T: Also ich glaube so aus aus wenn man rein von der fachlichen
814 Perspektive dran geht drauf schaut, also wie erreichbar ich
815 wirklich so ne fachliche Richtigkeit, ne, dass ich nicht
816 irgendwelche blöden Stereotypen hier so ähm noch
817 reproduziere, wäre das absolut gut, wenn man das machen
818 könnte. Voraussetzung wäre man hat sowas. Also daran
819 mangelt's ja absolut. Dann dann auch in der deutschen
820 Sprache, also das hat ja sehr viel. Ich müsste, wenn ich
821 meinetwegen so ne Untersuchung mache in der türkischen
822 Behörde und dann mit nem Transkript arbeite. Eigentlich
823 müsste ich dann mit den Übersetzung in unteren Zeilen
824 arbeiten und dann wird das für Menschen, die nicht an
825 Transkripte gewöhnt sind, ganz schnell die steigen aus, die
826 haben da keine Lust drauf. Und ich hab mal für, jetzt nicht
827 in dem interkulturellen Seminar, sondern ich hab ja so n
828 Forschungsprojekt gemacht zu Beratungsgesprächen in der
829 Sozialversicherung und nutze die die Aufnahmen und die
830 Transkripte für n anderes Seminar. Also ich arbeite mit den
831 Beratern auch so an normaler Gesprächsführung, also
832 unabhängig vom Interkulturellen. Und da bin ich im Laufe der
833 Zeit dazu gekommen, mit den Aufnahmen arbeite ich schon, da
834 ham sie ganz viel von. Und mit den Transkripten bin ich
835 immer gröber geworden, also ich hab die immer wieder umform-
836 umgeschrieben, dass ich so Feinheiten rausgelassen hab, wie
837 Betonungszeichen, geht die Stimme nach oben oder nach unten,
838 dialektale Sachen hab ich rausgelassen. Weil ich zieh mir im
839 Seminar ne halbe Stunde Diskussion rein, äh ob denn unsre
840 Berater heutzutage noch Deutsch sprechen können. Weil ihnen
841 einfach der Unterschied zwischen mündlich und schriftlicher
842 Kommunikation dann nicht klar ist und ich komm einfach nicht
843 schnell genug auf die Punkte die wir brauchen und schaff
844 dann einfach den Stoff von drei Tagen nicht. Und des ist für

845 sie in dem Moment auch nicht so wichtig, den Unterschied
846 zwischen mündlicher und schriftlicher Kommunikation zu
847 reflektieren. Also insofern bin ich da sehr sparsam
848 geworden. Ich hab noch vor fünf Jahren, glaub ich, n Artikel
849 geschrieben über ja gesprächsanalytisch basierte
850 Trainingskonzepte mit Transkripten auch. Und hab das bejaht.
851 Und mittlerweile würd ich sagen, sehr sparsam, also es
852 bringt schon was, die freuen sich auch wenn sie was aus
853 ihrem eigenen Alltag dann mal so sehen, das bringt schon
854 was, aber ähm was dagegen spricht ist, dass die in der Zeit
855 nichts nichts selber aktiv machen was an ihren eigenen
856 Erfahrung anknüpft. Also es spricht so n bisschen gege gegen
857 so ne methodische Aktivierung die man immer mal auch im
858 Seminarablauf machen muss. Weil es einfach zu kognitiv, ne.
859 Das ist so das Problem dabei.

860 S: [] Irgendwas stoppen könnte, so n Fluss.

861 T: Ja, das ist auch zu viel was mit irgendwie m Kopf zu tun
862 hat, und immer wieder n Wissen. Aber was mir jetzt gerade so
863 klar geworden ist, es macht dann eben auch nochmal n
864 Unterschied, ist das Transkript aus ihrem eigenen Alltag,
865 das finden sie dann nämlich noch interessant. Wenn die dann
866 so ne Aufnahmen hören und hören sie wie so ne Maus gescrollt
867 wird, hach das sind ja wir, so klingt das bei uns. Dann geht
868 der Drucker an, ach lustig, ne. Aber wenn das jetzt
869 Transkripte aus nem andern Kontext wären, dann würde da noch
870 die Schwierigkeit sein, sich reinzudenken in etwas was sie
871 selber gar nicht kennen, ne. Also insofern, ja. Also es wäre
872 wahrscheinlich toll, wenn es so Untersuchungen gäbe, dann
873 wäre das gewinnbringend sowas einzusetzen aber sparsam. Aber
874 es gibt's halt nicht. Zumindest für den Behördenkontext
875 nicht.

876 S: Mhm.

877 T: Oder ist ihnen da in der letzten Zeit mal irgendwas
878 begegnet?

879 S: Nee, auch noch nicht. Deshalb auch die Überlegung ob man mit
880 der Konversationsanalyse irgendwie n Schritt also in diese
881 High Context Low Context Geschichte reinzubringen.

882 T: Das wäre toll, ne. Also das liegt absolut nahe, natürlich.
883 Also High Context Low Context n bisschen äh genauer ne dann
884 aufzudröseln, was heißt n das im Einzelfall oder sind die
885 Kategorien dann überhaupt noch haltbar, das kann ja auch

886 sein, ne. Konvers- das lieben ja Konversationsanalytiker,
887 solche globale Kategorien auch so gegen den Strich zu
888 bürsten, und sagen, das hilft gar nicht, wenn man in die
889 Empirie reinschaut. Ähm ja, ne das wäre schon. Also es ist,
890 an der Stelle bin ich durchaus auch n bisschen unsicher,
891 weil eben weil ich so viele andere Themen hab, schaff ich
892 nicht alles was es da so an Untersuchung und empirisch gibt,
893 immer so mitzukriegen, ne. Ich vermute aber, da ich ja sehr
894 viel so Zeitschriften immer wieder kriege auch mit Werbung
895 und Informationen über neuere Untersuchung, wenn es da was
896 gäbe, hätte ich's wahrscheinlich mitgekriegt.

897 S: Mhm. Ja. Vielleicht noch ne Frage noch mal zu den
898 Teilnehmern und dem Low Context High Context. Ähm gibt es da
899 eigentlich ja Unterschiede im dieser diesem Verständnis von
900 diesem Konzept. Also gibt es vielleicht Menschen, die da ne
901 besondere n besonderes Problem haben, oder kann man
902 T: Das zu verstehen überhaupt?

903 S: Ja, also so generell. Oder dadurch dass es ja natürlich
904 alles Deutsche sind, so sehr gleichmäßig Unsicherheit, oder?

905 T: Also ich bin mir noch nicht ganz sicher, ob ich die Frage
906 richtig verstanden hab. Aber ich kann ja mal anfangen, oder
907 Sie versuchen nochmal

908 S: Ich hab mir überlegt, ob es n Unterschied gibt, dass wenn
909 man von dieser Interkulturalität, diesen interkulturellen
910 Kommunikation vorher schon ne Offenheit hat, ne gewisse,
911 dass es dann einfacher ist das Konzept irgendwie
912 nachzuvollziehen, weil man Erlebnisse hatte. Ähm also wenn
913 dann vielleicht n Teilnehmer schon mehr Erlebnisse hatte mit
914 den Kulturen, die sehr Low Context sind. Merkt man das
915 vielleicht, dass es welche gibt, die sagen, ja das hab ich
916 schon immer so erlebt? Die n Bewusstsein dafür haben, dass
917 sie Low Context sind?

918 T: Hmm naja das ist bei denen, die irgendwie so schon mal
919 Urlaub gemacht haben in Asien. Also da merkt man, denen ist
920 das irgendwie schon die ham sowas erlebt. Also ich könnt
921 jetzt nicht im Restaurant einfach so, das kriegen die
922 irgendwie mit, wahrscheinlich durch Reiseführer weil das da
923 dann so drin steht, du darfst das nicht direkt kritisieren
924 oder so, ne. Ähm, Ja und es gibt auch manchmal wenn wir
925 diese diesen Fall haben, diesen Pekinger Restaurant, n
926 Deutscher kommt da rein. Manche sind echt erschüttert, über

927 die Botschaft, die dann da rauskommt. Also der hätte das
928 einfach so, ja das war, jetzt in dem Fallbeispiel, der
929 Deutsche. Es ging um nen schmutzigen Tisch, der wollte den
930 halt gerne irgendwie gesäubert haben und neue Gläser drauf
931 und so. Und der hat das so aus deutscher Sicht schon
932 freundlich formuliert, also nicht wie wir das vielleicht in
933 nem Restaurant sagen würden oder manche. Aber der hat das
934 schon freundlich formuliert, aber offensichtlich nicht
935 indirekt genug. Und das Ergebnis war so in dem Fall, so ging
936 das in dem Fall, dass das Restaurant, das bisher sein
937 Stammrestaurant war, die kannten ihn gut, die ham am
938 nächsten Tag in der Firma angerufen und sich über ihn
939 beschwert. Und über diese Konsequenz sind dann manche
940 Teilnehmer schon echt teil überrascht und das können sie gar
941 nicht glauben. Und also die ham dann schon Schwierigkeiten
942 manchmal, ja das zu integrieren, ne, in ihren Wissensschatz
943 oder in ihre Perspektive. So die können's erst mal nur
944 glauben, ne, okay, kann ich mir gar nicht vorstellen. Dann
945 kommt manchmal die Frage, ja aber man muss doch manchmal
946 jemanden was sagen, wie machen die das denn dann? (.) Kritik
947 üben, leben die ohne Kritik in den Ländern? Ja so genau weiß
948 ich das natürlich auch nicht, wie man in Asien Kritik übt.
949 Also ich hab darüber einiges gelesen, von daher hab ich so
950 ne Idee, dass man das wirklich sehr viel mit Vermeidung
951 passiert und deswegen ist auch die Fähigkeit, dann, so
952 zumindest sagt Florian Coulmas, das ist ein
953 Germanistikprofessor, der viele Jahre in Tokio schon gelebt
954 hat, der hat ein Buch geschrieben, mit dem Titel „Japan -
955 das Land der rituellen Harmonie“. Fand ich total spannend.
956 Weil der auch mal nicht so aus diesen, wir müssen andere
957 Kulturen verstehen und akzeptieren Duktus geschrieben hat,
958 sondern wirklich mal so seine Sicht beschrieben hat. Ähm
959 dass die Fähigkeit in diesen Kulturen, Konflikte konstruktiv
960 zu lösen, dann eben auch nicht so ausgebildet ist. Es gibt
961 ne große Fähigkeit, Konflikte zu vermeiden, weil man sehr
962 sehr viel im Vorfeld versucht zu machen durch indirekte
963 Kommunikation. Aber wenn's dann doch knallt, dann knallt's
964 eben richtig. Und dann entstehen solche Sachen wie dass man
965 eben aus der eigenen Gruppe ausgestoßen wird und gegenüber
966 den anderen Gruppen kann man ja wieder dann auch direkt
967 sein. Das gilt ja mit diesem indirekten, also zumindest in

968 diesen asiatischen Kulturen und Gesicht wahren und so, das
969 gilt ja immer nur für die eigene Gruppe. So. Und das fand
970 ich schon total spannend, ne, aber ob das nun wirklich die
971 ich sag mal intersubjektiv akzeptable Beschreibung dessen
972 ist, wie Asiaten mit Kritik umgehen, weiß ich natürlich auch
973 nicht, oder mit Konflikten umgehen. Gut, aber das war jetzt
974 Ausflug von ihrer Frage aus, haben Teilnehmer manchmal
975 Schwierigkeiten mit dem Konzept.

976 S: (.) Ja. Ja, obwohl ich mir das ja schon so auch vorgestellt
977 hab, dass man da eben einfach wahrscheinlich die meiste
978 Erfahrung dann macht, wenn man das im Kontakt mit den direkt
979 mit den Leuten das anwenden kann.

980 T: Das schwierige ist, ist das die immer sagen, ja mit den so
981 mit den Asiaten ham sie ja eigentlich gar keine Probleme.
982 Berater haben hauptsächlich mit Vietnamesen zu tun, also
983 solche die jetzt so in den ehemaligen DDR-Gegenden beraten.
984 Da sind halt so die Vietnamesen, die damals in die DDR
985 gekommen sind, die heute so, weiß ich nicht, in zweiter
986 dritter Generation da sind. Und die sagen, mit denen haben
987 wir ja keine Probleme. Von daher was so schwierig ist, die
988 merken ja nicht die merken ja die Auswirkungen von dieser
989 indirekten Kommunikation nicht.

990 S: Ja, also so durchaus Probleme, aber die können nicht
991 wahrgenommen werden.

992 T: Jaja genau, ne. Also insofern ham die meistens eher so mit
993 aggressivem Verhalten von jungen muslimischen männlichen
994 Erwachsenen.

995 S: Würden sie dann meinen, High Context Low Context ist dann in
996 der Praxis nicht so n wichtiger Aspekt im Vergleich zu

997 T: Ja man könnte drauf kommen. Also ich persönlich find's
998 natürlich wichtig, weil ich Linguistin bin und das ist nun
999 mal das linguistische Thema, ne. Aber möglicherweise ist es
1000 nicht ganz so. Alexander Thomas hat ja von von
1001 Handlungswirksamkeit von Kulturstandards gesprochen.
1002 Möglicherweise ist das gar nicht so handlungswirksam. Also
1003 ich könnte das jetzt gar nicht so sagen, ob das wichtig ist
1004 oder nicht. Aber es ist, wenn ich mir überlege, ähm, wie
1005 viel Raum es im Seminar, in meinem Seminar einnimmt, ist es
1006 nicht das wichtigste Thema.

1007 S: Ja. Und wie wird das dann von den Teilnehmern als wichtig
1008 aber wahrgenommen oder wollen die weitermachen. Also ähm

1009 T: Naa, sagen wir mal so. Vielleicht ist das ganz clever, wie
1010 ich das aufgebaut hab, also auch durch Zufall. Dass ähm ich
1011 zu dem Punkt mit dieser Übung erst relativ am Ende komme.
1012 Also wir machen vorher ganz viele andere Themen, die sie
1013 interessieren. Also ein bisschen mit der muslimischen Kultur
1014 und Geschlechtertrennung, das ist wirklich so das
1015 Hauptthema. Ähm. Und dann, nachdem wir so mindestens zwei
1016 Kulturen, aber meist irgendwie so andeutungsweise ne Dritte
1017 auch noch besprochen haben und immer wieder vorkam, oh
1018 Indirektheit, Direktheit. Dann ist glaub ich klar, okay das
1019 spielt ne Rolle, das ist jetzt nicht nur Zufall bei einer
1020 Kultur, es kommt immer wieder, wir Deutschen sind sehr
1021 direkt, anderer leiden drunter. Dann ist glaub ich schon so
1022 die Motivation da, das mal zu machen die Übung. Also ich hab
1023 noch nie das Gefühl gehabt, das Leute sagen, nee da hab ich
1024 jetzt keine Lust drauf, diese Übung zu machen. Also ich sag
1025 ja immer, mal angenommen, sie wollten sich ein Stück auf die
1026 andere Kultur zu zuarbeiten, müssen sie am Ende ja nicht,
1027 aber können sie ja mal probieren, wie es aussehen könnte.
1028 Dann machen sie es eigentlich auch, also da erlebe ich
1029 keinen Widerstand. Da sagt auch keiner hinterher, das ist
1030 nicht wichtig. Kann sein, dass sie's denken, aber es ist
1031 erst mal so ich glaub danach gibt's erst mal so, hmm, müssen
1032 wir mal schauen, muss ich mal überlegen in wie weit ich das
1033 so einbauen kann.

1034 S: Meinen Sie mit der Übung die Geschichte mit dem, in Peking?

1035 T: Ne, gut dass sie nachfragen. Ne ne, ähm diese
1036 Formulierungsübung. Angenommen ein Antrag auf Reha soll
1037 gestellt werden und wie formuliere ich das, dass das nicht
1038 geht.

1039 S: Ja, also es ist vorher schon vielleicht ähm so, dass sie
1040 vorher sagen, sie hätten keine Probleme, eben weil sie nicht
1041 mitbekommen, wenn in ner indirekten Kultur Affront genommen
1042 wird. Wie gesagt eben, sie merken nicht, dass ein Problem da
1043 war und am Ende ist da so ne Bewusstseinerweiterung.

1045 T: Ja, das könnte man so sagen. Und das kommt aber auch ganz
1046 doll mit nem anderen Punkt zusammen und der und da hängt
1047 diese Dimension Low Context High Context, glaub ich ganz
1048 stark mit etwas zusammen was bei Alexander Thomas zum
1049 Beispiel Sachorientierung und Beziehungsorientierung zu tun
1050 hat, ne. Und ich glaube, so durch den Zusammenhang zwischen

1051 den beiden Kategorien kriegen sie das glaub ich ganz gut
1052 hin. Und da gibt es dann immer so das große Thema ähm (.)
1053 Beziehungsorientierung in anderen Kulturen, dass man eben
1054 nicht so gleich zur Sache kommt. Das besprechen wir, also da
1055 gibt es ja immer tausend Beispiele in diesen Büchern von
1056 Alexander Thomas, ne Critical Incidents, die damit zu tun
1057 haben, dass n Deutscher sofort zur Sache kommt, ne.
1058 Geschäftsmann will n Vertrag abschließen, bringt seine
1059 Powerpoints und will gleich loslegen und die anderen wollen
1060 erst mal Tee trinken. Und wenn er das irgendwie nicht
1061 mitmacht, dann hat er halt am nächsten Tag kein zweites
1062 Treffen, so gehen ja die Geschichten meistens. Und
1063 übertragen, ich hab leider, das wäre toll, wenn man so ein
1064 Buch mal hätte, über die über so Beratungssituationen in
1065 Behörden. Was heißtn das da, wie macht man's denn da dann
1066 richtig, ne, und interessant ist aber, dass die, also wir
1067 sprechen dann darüber, was könnte es denn, wo könnte es denn
1068 sich in der Beratung zeigen. Und dann erzählen die, ja die
1069 reden am Anfang immer so viel Persönliches und die reden
1070 dann ganz lange über ihre Krankheiten und und das das wollen
1071 wir doch alles gar nicht wissen und wir müssen doch
1072 irgendwie wir haben doch nur ne halbe Stunde Zeit für eine
1073 Beratung und so. Und da kommt dann so bei manchen, weil wir
1074 dann auch drüber reden, wie ist es, wenn man jemanden, der
1075 das Bedürfnis hat, erst mal persönlich zu sein, wenn man den
1076 abblockt, dann ist das Vertrauensverhältnis weg, dann könnte
1077 das Gespräch schwierig werden. Und manchmal erzählen die
1078 dann so Fälle, Ja Mensch da hat ich mal einen, das war
1079 anfangs ganz nett und auf einmal wurde das so komisch, ich
1080 kann mir das gar nicht erklären. Und manchmal passt es, dass
1081 man sagen kann, könnte sein, dass Sie den einfach nicht
1082 lange genug haben erzählen lassen und dass er dadurch kein
1083 Vertrauen hatte. Und dadurch kommt glaub ich, äh also diese
1084 Erkenntnis kommt vorher, also bevor wir die Übung machen mit
1085 Low Context [] mit dieser Formulierung. Und dass zusammen
1086 bewirkt bei ihnen glaub ich so n schon n Nachdenken
1087 zumindest, ne. Also oft sagen sie am Ende des Seminars, da
1088 kommt dann immer so ne Frage, na was machen Sie vielleicht
1089 demnächst anders, ich glaub ich lass die ein bisschen länger
1090 reden. Das ist so, das kommt eher als, na ich versuch das
1091 mal indirekt. Weil da sagen sie, naja eigentlich mache wir

1092 das ja eh schon.

1093 S: Ja. Ja das wär schon, das hab ich auch irgendwie überlegt,
1094 dass man das ja durchaus eben verbinden sollte mit vielen
1095 Dimensionen.

1096 T: Ja Mhm mhm.

1097 S: Da es ja auch in den Kulturstandards verbunden ist.

1098 T: Ich glaube also vielleicht ist es mit diesem High Context
1099 Low Context auch vielleicht ist es so in Bezug auf die
1100 behördliche Beratung nicht so n relevantes Konzept im
1101 Vergleich vielleicht zu anderen Anwendungssituationen, ne.
1102 Weil was die was die mir sagen, wenn es darum geht, jetzt
1103 auch in nicht-interkulturellen Beratungsgesprächen, wie
1104 vermitteln sie jemanden ne unangenehmen Mitteilung, also das
1105 wird aber schwierig hier,ne, mit dem Leistungsanspruch. Da
1106 sagen die, da machen sie's auch im deutschen Kontext mit so
1107 ner Verzögerung und zwar aber auf ne ganze deutsche
1108 sachorientierte Art, indem sie sagen, okay für die und die
1109 Leistungsart brauchen sie ja so und so viel Beitragsjahre.
1110 Schaun wir mal in ihr Konto. Ne, die ham sie nicht. Schaun
1111 wir uns mal die nächste Art an. Dafür brauchen sie so und so
1112 viel Beitragsjahre. Hmm, fehlt auch was. Also auf ne sehr
1113 sachorientierte Weise, also man würde vielleicht aus
1114 didaktischer Sicht sagen das ist so ne induktive Art, die
1115 Leute an die Erkenntnis ranzuführen. Und damit ham die
1116 offenbar so gute Erfahrungen auch im deutsch-deutschen
1117 Kontext gemacht, dass ihnen das dann gar nicht so neu
1118 vorkommt, wenn ich sage kommen, sie können mit ner
1119 Verzögerungstechnik indirekt kommunizieren.

1120 S: Ja, okay. Es scheint ja doch dann auch ne positive
1121 Bewusstseinsmachung zu sein bei den Teilnehmern.

1122 T: Na oder man muss gar nichts bewusst machen an der Stelle,
1123 oder sagen wir mal so, dass was sie eh machen, trifft dann
1124 auf so n eigentlich neues Konzept, indirekt, was aber für
1125 sie, dann also an ihrem eigenen Beispiel können sie gar
1126 nicht merken, dass es eigentlich was Neues ist. Sie merken
1127 es dann an den anderen Fallbeispielen, die ich mit ihnen so
1128 durch gesprochen hab, dieses chinesische Restaurant oder so,
1129 aber speziell bezogen auf ihre eigenen Praxis ist es
1130 vielleicht gar nicht so was Neues dann. Also ich selbst hab
1131 neulich mal festgestellt und das Beispiel erzähle ich dann
1132 schon auch, ne. Ähm wie des ist, also ich bin jetzt

1133 interkulturell ziemlich breit gebildet und sensible und so
1134 weiter, ne, aber ähm merk dann wenn ich in ner
1135 Stresssituation bin, ne, dann kommt pur das Direkte raus.
1136 Nämlich wir waren in Istanbul mit meinem Mann und unser
1137 Hotel war überbucht und dann mussten wir an dem ersten Abend
1138 erst mal in ein anderes Hotel. Was ich da erlebt hab, die
1139 Art wie der Rezeptionist uns das vermittelt hat. Der hat uns
1140 zum Tee eingeladen, hat uns erst mal erzählt, was wir alles
1141 machen können in Istanbul und hat uns Tipps gegeben, gehen
1142 sie mal nicht am Montag in die Hagia Sofia weil da hat
1143 die zu und dann geben sie am Dienstag dahin und dann passt
1144 am Mittwoch das. Ich war schon so n bisschen unruhig, hab
1145 gedacht ich mach mir meinen eigenen Plan, ich brauch das
1146 hier nicht. Aber. Und dann, als wir fertig waren sagte er,
1147 jetzt hab ich noch was was nicht so schön ist, unser Hotel
1148 ist überbucht. Also das war voll die Verzögerungstaktik das
1149 am Ende zu machen. Das bespreche ich mit den Teilnehmern
1150 und sag dann auch, wie was erleben sie, wenn sowas passiert
1151 in deutschen Hotels. Na das sagen die sofort, tut uns Leid,
1152 wir müssen ihnen sagen, das Hotel ist überbucht, sie
1153 müssen woanders hin. Also die empfinden das gerade zu als
1154 auch ne Frechheit, dass man erst eingeladen wird und Tee
1155 trinken und am Ende kommt die Nachricht. Vielleicht, das ist
1156 das was sie vorhin meinten, was sie so n bisschen nachfragen
1157 wollten, ob Teilnehmer auch ein Verständnis dafür haben.
1158 S: Genau.
1159 T: Das ist ein gutes Beispiel, wo die sagen, Frechheit.
1160 S: Ja genau.
1161 T: Ist nicht nur nett, ne, dieses Indirekte. Aus unserer
1162 Perspektive ist das auch manchmal, die finden das grade zu
1163 falsch auch. Ja. Stimmt. Aber was ich dann erzählen wollte,
1164 was ich so selber bei mir merke, das war dann alles noch ok.
1165 Und am nächsten Morgen kamen wir dann also wieder in unser
1166 eigenes Hotel zurück und jetzt wollten wir nun endlich mal
1167 los, ne, und Istanbul kennenlernen und mussten nun nochmal
1168 erst wieder das Zimmer beziehen, also es gab schon mal noch
1170 ne Stunde Zeitverzögerung. Wir kamen an den Tresen ran unten
1171 und der Rezeptionist fragte, darf ich sie erst mal auf n Tee
1172 einladen. Und ich, Nein ich möchte jetzt in die Stadt. Und,
1173 obwohl ich's weiß, sagte ich einfach so, nun war das alles
1174 auch auf Englisch und ich bin halt jetzt nicht so gut in

1175 Englisch. Ähm, ja hab ich des so nicht hingekriegt. Und mein
1176 Mann, der nun ja eben viel international unterwegs ist, der
1177 hat's dann noch mal umformuliert und etwas indirekter und
1178 seichter, vielen vielen Dank für das Angebot, wirklich sehr
1179 sehr nett, und wir haben schon grade gefrühstückt und jetzt
1180 wollen wir in die Stadt. So hat er's dann nochmal übersetzt.
1181 Aber das erzähle ich dann, das Beispiel um deutlich zu
1182 machen, dass man eben einfach in Stresssituationen dann
1183 schon wieder so auf die eigene, auf die Muster in die man
1184 einsozialisiert ist, natürlich zurückgreift.

1185 S: Ja, ist ja auch wirklich sehr emotional immer alles, wie man
1186 bewertet.

1187 T: Und was sie, also wo es immer noch so interessante
1188 Diskussionen gibt, wo ihnen wirklich dann das Verständnis,
1189 wo sie nicht mehr mitgehen, ne, so mit direkt und indirekt
1190 ist, wenn Falschinformationen die Konsequenz sind. Also es
1191 gibt ja dann so viele Beispiele, wenn man in nem arabischen
1192 Land meinetwegen jemanden nach dem Weg fragt. Derjenige
1193 würde nie sagen, dass er's nicht weiß. Zumindest wird's
1194 überall so beschrieben, ich weiß nicht, ob ich vielleicht
1195 dort auf jemanden treffen würde, der mir's doch sagen würde.
1196 Aber so kann mans erst mal glauben. Und in dem Moment wo so
1197 so Konzept, also da kommen dann bei den Teilnehmern so
1198 Konzepte von Wahrheit und Lüge ins Spiel. Und sie sagen,
1199 aber das ist doch ne Lüge, das ist doch viel schlimmer als
1200 freundlich höflich zu sein, also indirekt zu kommunizieren
1201 um höflich zu sein. Ist doch nicht höflich, wenn man belogen
1202 wird.

1203 S: Ja das ist schwer.

1204 T: Also das führt einen, glaub ich darauf, wie Sies schon
1205 sagen, dass es immer so Zusammenhänge gibt, zu verschiedenen
1206 Dimensionen oder auch kulturellen Konzepten und für Deutsch
1207 ist es mit der Wahrheit. Total wichtig. Also das merke ich
1208 bei meinen Teilnehmern immer, wie sehr die da reagieren
1209 dann.

1210 S: Ja. Ähm (.) Ja, also bin eigentlich sonst mit dem
1211 Fragekatalog gut durch (lacht). Ähm genau. Ja, fand ich sehr
1212 interessant, also ja irgendwie wie das High Context Low
1213 Context wahrgenommen wird, von den Teilnehmern auch, wenn
1214 man da noch gar keine, gar keine Verbindung zu hat. Aber
1215 ich denke auch, mit irgendeiner Verbindung mit anderen

1216 Beziehungsorientiert ist ja zum Beispiel auch ziemlich stark
1217 auch damit verbunden, dass man darüber einen Schritt machen
1218 kann.

1219 T: Das ist ihnen meistens klarer. Und ja, vielleicht muss man's
1220 wirklich so im Zusammenhang auch, oder ja macht man ja auch
1221 automatisch so im Training, dass man das im Zusammenhang
1222 erläutert. Na was mir noch einfällt, ist, ähm ich weiß ja
1223 nicht, was was Sie bisher so so gelesen haben oder an
1224 Studien kennen. Also wenn man jetzt so asiatische Beispiele
1225 hat, ne, oder arabische Kulturen, da ist es ja noch immer
1226 relativ klar, ne. Also es wird halt irgendwie so drum herum
1227 geredet und man kommt nicht auf den eigentlich Punkt oder
1228 der eigentliche Punkt bleibt im Zweifelsfalls sogar indirekt
1229 implizit. Ähm, aber wie ist das jetzt eigentlich zum
1230 Beispiel in Russland, ne. Also das heißt es schon auch, naja
1231 gut, es gibt bei Hofstede eigentlich gar keinen Hinweis,
1232 weil kommt nicht vor in der Untersuchung. Und was man in dem
1233 Handbuch, da in dem Schwarzen, da gibt es nen Artikel über
1234 Russland, da sprechen die noch von empfängerfokussierter
1235 Kommunikation. Nicht von indirekt und es ist auch nicht die
1236 Rede von Low Context High Context. Ähm, als Beschreibung
1237 steht dann drunter, Empfängerfokussiert also wenn man zum
1238 Beispiel jemanden was ablehnen abschlagen muss, dann sagt
1239 man das eben nicht einfach so, sondern versucht dem anderen,
1240 na als ne Form von Beziehungsorientierter Kommunikation. Ich
1241 berücksichtige in meiner Art der Formulierung, dass es den
1242 anderen verletzten könnte. Für mich ist das relativ ähnlich
1243 zum Indirekten. Aber es muss n Grund haben, dass es nicht
1244 indirekt genannt wird oder denke ich mir. Also da hab ich
1245 auch Fragezeichen. Also wenn ich dann sage, ja im Vergleich
1246 zu Deutschland ist auch die russische Kommunikationskultur
1247 vermutlich etwas indirekter, vielleicht nicht ganz so
1248 indirekt wie Asien, ne. Aber was macht das mit der
1249 Formulierung, wie schlägt sich das ganz konkret nieder, wie
1250 operationalisiert sich das, wenn man das so untersuchen
1251 würde. Das weiß ich nicht. Und da

1252 S: Mit der Höflichkeitsmaxime vielleicht?

1253 T: Ja, aber was bedeutet das auf der Formulierungsebene. Also
1254 ich stelle mir jetzt vor, wenn man das ernst nehmen will so
1255 mit Dimensionen und dann hat man den einen Extrempol und dem
1256 anderen Extrempol, ne. Dann ist Deutschland bei direkter

1257 Kommunikation ganz auf der Seite Direkt, Asien wäre
1258 vielleicht ganz indirekt und Russland ist irgendwo
1259 dazwischen, ne, vermutlich. Weil die haben jetzt nicht ganz
1260 so ne krasse Konfliktvermeidung wie in Asien. Aber wie
1261 drückt sich denn jetzt auf ner Formulierungsebene der
1262 Unterschied aus deutscher Sicht zwischen Russland und Asien
1263 aus, ne? Was heißt Russland und Asien, Russland ist auch
1264 Asien, aber ich meine jetzt so der europäische Teil von
1265 Russland, im Vergleich zu Japan und China. Also das fände
1266 ich mal total spannend, da so kontrastive, ne. Aus der
1267 kontrastiven Pragmatik so Untersuchungen zu kennen.
1268 Vielleicht gibt's da inzwischen was. Russisch-Chinesisch im
1269 Vergleich. Behördenkommunikation. Das wäre mal interessant,
1270 damit ich meinen Teilnehmern da was erklären könnte. Wobei.
1271 jetzt für meine Teilnehmer ist das ja wiederum nicht
1272 wichtig, ne. Was ist da der Unterschied zwischen Russisch
1273 und Chinesisch, meinetwegen. Sondern für die ist einfach nur
1274 interessant, gemessen an meinem deutschen Stil, muss ich
1275 mich mal so n bisschen bemühen um Vorsicht, oder sowas. Mehr
1276 ist es dann nicht. (.) Wobei, was die dann auch wieder sagen
1277 (.) Ja, aber man hört doch immer, nee oder sie sagen's
1278 anders, wenn wir mit denen reden, so den Russen zum
1279 Beispiel oder auch Polen oder auch Türken, die sagen, das
1280 hätten wir nicht gedacht, dass es so freundlich bei ihnen
1281 ist und so angenehm. Weil sie von ihren eigenen Behörden was
1282 ganz anderes gewohnt sind. Und da, das versuche ich dann
1283 auch immer so bisschen klein zu halten, so ne Diskussion,
1284 weil ich das einfach nicht weiß. Ich hätte mal n Jahr in der
1285 Türkei leben sollen um mal auch in Behörden müssen, ne, um
1286 des einschätzen zu können. Wie ist es eigentlich. Also es
1287 könnte sein, dass es ein andere Faktor ist. Das man schon
1288 sagt, direkte indirekte Kommunikation im Allgemeinen, ja ist
1289 ein Unterschied, aber dann kommt noch so ein Faktor
1290 Behördenkommunikation dazu als ein anderer Faktor.
1291 Möglicherweise sind die dort auch in den Behörden nicht so
1292 freundlich und so vorkommend, wie es sonst in der Kultur
1293 so zu beobachten ist. Weil in manchen Aufsätzen ist des auch
1294 beschrieben, dass die, so Verwaltungsmenschen, Beamte oder
1295 Staatsbedienstete einfach sehr schlecht bezahlt werden und
1296 oft schlecht auch ausgebildet sind. Schlechter im Vergleich
1297 zu Deutschland und das von daher dann, naja gut dann kommt

1298 so ganze Korruption noch ins Spiel und dann arbeitet man mit
1299 Trinkgeldern und eine Hand wäscht die andere, ne, und wenn
1300 dann jemand nichts bieten kann, wird der vielleicht
1301 unfreundlich behandelt.

1302 S: Weil es da ganz andere Rahmenbedingungen gibt. Okay.

1303 T: und da sagen die natürlich auch, gemessen daran ist das bei
1304 uns schon alles so nett, da müssen wir doch nicht indirekter
1305 werden. Das gibt es auch manchmal von einigen Teilnehmern.
1306 Das wäre vielleicht nochmal wichtig zu sagen, man denkt
1307 vielleicht aus Außenperspektive, die Klientel des
1308 Unternehmens, aber das sind natürlich alles Individuen und
1309 jeder der zwölf bis vierzehn die da im Seminar sitzen,
1310 können auch wieder ne andere Meinung und mit ner andere
1311 Schlussfolgerung für sich rausgehen.

1312 S: Mhm. Ja. Okay.

1313 T: Okay?

1314 S: Ja, vielen Dank.

Anhang 4: Transkript "Training 2"

Training 2 [Dateiname: Training 2]

T = Trainerin

S= Studentin

In diesem Transkript sind die Namen von Personen, Orte oder Unternehmen anonymisiert

[] = konnte vom Transkribierenden nicht verstanden werden

(.) = kurze Pause

- 01 S: Okay gut. Ja also erst mal vielleicht ein paar einleitende
02 Fragen zum Training allgemein. Oder erst mal zur
03 Interkulturellen Kommunikation. Wie
04 lange machst du denn eigentlich schon Training Workshops?
05 T: Ähm jetzt seit zwei Jahren. Genau, also und zwar sowohl
06 tatsächlich interkulturelle Trainings ähm eben ja die auch
07 als solche angeboten werden. Also so tatsächlich eher
08 anwendungsorientiert und im Soft Skills Bereich. Als auch
09 eben solche Sachen wie unser Masterseminar, die eben stärker
10 wissenschaftlich orientiert sind. Seit zwei Jahren. Genau.
11 Und davor hab ich eben selbst auch ne interkulturelle
12 Trainer- und Beraterausbildung absolviert. Genau.
13 S: Und die ähm Zielgruppe ist dann wirklich an der Universität?
14 T: Genau.
15 S: Ja.
16 T: Also in beiden Fällen sind es Studierende bis jetzt bei mir.
17 Genau. Und eben die nicht-wissenschaftlichen
18 Veranstaltungen, die sind sozusagen im Programm von den
19 Zentren für Schlüsselqualifikationen, also ganz konkret bin
20 ich da momentan an der Uni München. Und das Seminar nennt
21 sich „Interkulturelles Training. Interkulturelle
22 Kommunikation. Informationen zu Deutschland“. Geht
23 also darum eben Incomings ein bisschen auf den ja letztendlich
24 typisch deutschen, wenn es den denn gibt, akademischen
25 Kontext schwerpunktmäßig vorzubereiten. Genau.
26 S: Aber dann ja zielgerichtet auf die deutsche Kultur als

27 Inhalt.

28 T: Ja, um sich dort halt besser zurecht zu finden, das ist so
29 ein Schwerpunkt. Aber wir gucken uns auch die
30 Herkunftskulturen natürlich an, also das ist immer zwischen
31 Fremd- und Selbstperspektive eigentlich so angesiedelt. Und
32 da die in diesem Seminar, auch wenn's keine
33 wissenschaftliche Veranstaltung ist, trotzdem ECTS erwerben,
34 müssen die natürlich auch Aufgaben erfüllen und eben
35 Studienleistungen erbringen für den Leistungsnachweis. Die
36 kriegen da zwar keine Note, aber ein Teil des
37 Leistungsnachweises, ist dann auch immer ein Spezifikum aus
38 der eigenen Kultur als Referat aufzubereiten und
39 vorzustellen.

40 S: Ah ja, also dann sehr selbst-reflexiv.

41 T: Genau. Also das ist dann auch meistens so, ab dem zweiten
42 Drittel der Veranstaltung, also die Veranstaltung ist in
43 drei Tage gegliedert. Sind auch wirklich ganze Tage von zehn
44 bis achtzehn Uhr mit ner Stunde Mittagspause, also das ist
45 schon durchaus intensiv und das hat sich auch ganz gut
46 bewährt in dem Format. Ähm und also frühestens ab dem zwoten
47 Tag, je nach Gruppengröße, kommen dann diese Referate. Und
48 am ersten Tag machen wir eben auch viel Grundlagen, also
49 tatsächlich auch zum Beispiel Hall und High und Low Context
50 und so weiter. Genau.

51 S: Ja. Okay. Ähm ja wie ist denn der Kontakt mit den
52 Teilnehmern vor dem Workshop? Ähm, kann man da irgendwie in
53 Kontakt treten?

54 T: Also es gibt die Möglichkeit, dass sie mich kontaktieren,
55 meine Emailadresse ist dort im Studierendenportal angegeben.
56 Das hat aber meistens, wenn die mich kontaktieren, eher so
57 administrative Motive. Also wie zum Beispiel, kann ich da
58 und da fehlen, weil meine Oma hat da Geburtstag, oder sind
59 noch Plätze frei, oder kann ich mich anmelden obwohl das ja
60 eigentlich für Studierende jetzt, die erst kurz in
61 Deutschland sind, ausgeschrieben ist, obwohl ich schon
62 mehrere Jahre an der Uni München studiere, oder so. Also
63 sind mehr so formale Fragen, mit denen die dann kommen.

64 S: ja.

65 T: genau.

66 S: Aber das man vorher ne Art, ja welche Vorkenntnisse die
67 Menschen haben, die Teilnehmenden, oder welche Wünsche die

68 haben, was ist

69 T: Das das frage ich dann, also das ist zum einen natürlich
70 sowieso n Stück weit vorgegeben. Es gibt auch ne
71 Seminaurausschreibung, wo die äh zentralen Inhalten und
72 Lernziele ähm dargestellt sind. Wobei ich jetzt auch schon
73 öfter, auch jetzt grad letztes Mal eben wieder die
74 Rückmeldung bekommen hab, dass sich trotzdem viele nicht so
75 richtig was drunter vorstellen können. Ja, das ist ja auch
76 so n Phänomen. Es bleibt oftmals ja schwer greifbar ist, was
77 überhaupt Kultur ist, ne, und was interkulturelle
78 Kommunikation ausgehend davon ist und so weiter, und
79 interkulturelle Kompetenz. Ähm aber es gibt jetzt keine
80 vorab Erwartungs- oder Erfahrungsabfragen mit den
81 Teilnehmern. Das machen wir dann am ersten Tag, tatsächlich.
82 Also da gibt's dann die Frage, was wollt ihr hier lernen,
83 und da kommen dann auch oft so dann so klassische
84 Erwartungen wie, ich möchte lernen interkulturelle Konflikte
85 zu vermeiden, oder ähm ich möchte was über die deutsche
86 Kultur lernen. Tatsächlich auch mal so was wie, ich möchte
87 besser mit Deutschen kommunizieren lernen. Ne, also es hat
88 schon dann auf der kommunikativen Ebene schon reflektiert
89 wird. Genau und das ist dann tatsächlich die Art von
90 Erwartungsabfrage, die wir machen. Und Erfahrungen werden
91 eigentlich fortlaufend abgefragt in diesem Format. Also wir
92 machen immer wieder offene Runde und Diskussionen, wo
93 einfach, also wo's drum geht, Erfahrungen zu reflektieren
94 die jetzt als internationaler Studierender in Deutschland
95 gemacht wurden. Also auch zum Beispiel bei der Einheit zu
96 Stereotypen, wir ham auch ne Einheit zu Stereotypen. Da
97 stellt sich eben auch immer die Frage, mit welchen
98 Stereotypen in Bezug auf eure eigenen Herkunft seid ihr hier
99 in Deutschland konfrontiert worden und welche eurer
100 Stereotypen über die deutsche Kultur ham sich nicht oder ham
101 sich völlig bestätigt, seit ihr hier seid und so weiter.

102 S: ja also ist schon, ja dadurch dass sie natürlich hier als
103 Ausländer in Deutschland sind, ne gewisse, hmm nicht
104 Vorwissen aber ne gewisse Erfahrung ja schon dabei. Bei den
105 Teilnehmern.

106 T: Ähm, also in Bezug auf interkulturelle Begegnung.

107 S: Genau

108 T: im Allgemeinen, ja klar. Also die sind ja in ner ganz

109 klassischen interkulturellen Situation letztendlich. Die
110 kommen irgendwo anders her und sind jetzt hier und müssen
111 sich jetzt eben auch hier mit dem System arrangieren, wo []
112 und ähm oftmals, also jetzt je nach dem, wie die da sind, ob
113 die jetzt wirklich n Vollstudium in Deutschland absolvieren,
114 da gibt's viele Fälle. Oder ob sie ähm nur mit ERASMUS für n
115 halbes Jahr oder Jahr da sind, sind die dann auch ja in
116 unterschiedlichen Subkulturen eingebunden, die eben doch
117 auch immer noch stark mit ihrer Herkunft ähm einhergehen.
118 Also, ich hatte zum Beispiel mal zwei chinesische
119 Studierende, die in so ner Art Internat leben. Also die auch
120 quasi dort in China alle ausgewählt worden sind, ne, dass
121 ihnen jetzt dieses Privileg zuteil wird, eben das Studium in
122 Deutschland machen zu können. Leben aber alle zusammen, also
123 alle sind zusammen hergekommen, alle leben zusammen in
124 diesem Internat, studieren auch zusammen. Das heißt, die
125 sind natürlich schon relativ stark so in ihrer Community
126 drin und ham auch, also eigenen Aussagen zufolge, wenige
127 Freunde aus Deutschland gefunden.

128 S: Das ist aber ein besonderer Fall

129 T: Eher noch so andere internationale Studierende. Ja, das ist
130 tatsächlich n besonderer Fall, also das ist schon eher
131 ungewöhnlich, zumal zumindest so weit ich weiß.

132 S: Ja, ähm, wir ham natürlich schon drüber gesprochen, also
133 dieses, dass man beim interkulturellen Training ja auch
134 immer ganz stark erst so n Bewusstsein für die eigenen
135 Kultur schafft, oder so der Anfang ist und dann den Blick
136 öffnen zu können auf die fremde Kultur. Das wird dann
137 wahrscheinlich, wie wird das bei äh euch gemacht?

138 T: Ja, also gibt's unterschiedliche Möglichkeiten wie wir das
139 machen. Meistens mach ich das so, dass wir so hier mit ganz
140 ähnlichem Textinput arbeiten, wie ihr auch gemacht haben, zu
141 Hofstede, zur Transkulturalität, und zu Hall. Ja. Und dass
142 wir uns eben erst mal verschiedene Kulturdimensionen
143 angucken und dass die auch, so ähnlich wie bei euch, ne
144 Visualisierung dazu entwickeln. Das ist so die eine
145 Möglichkeit, wie wir das machen. Oder ähm ich hab da auch
146 solche Fragekärtchen, wo äh wo jeder dann eins bekommt, also
147 blind eins zieht. Und das sind alles Fragestellungen, die
148 letztendlich auf kulturelle Unterschiede abzielen oder halt
149 halt auch auf kulturelle Prägungen abzielen und die die

150 eigene kulturelle Prägung vergleichen lassen mit der Prägung
151 anderer Leute im sozialen Umfeld im weitesten Sinn. Genau.
152 Und also so, aber in dem man sich am Kulturbegriff
153 abarbeitet quasi erst mal und erst mal sich anschaut, also
154 worin können sich denn Kulturen überhaupt unterscheiden oder
155 wo sind normalerweise eben solche Rich Points zwischen
156 verschiedenen Kulturen. Also Punkte, an denen es irgendwie
157 zu Missverständnissen kommen kann, weil einfach die
158 Wertesysteme überhaupt keine Deckungsgleichheit aufweisen in
159 dem Moment. Ähm, das ist tatsächlich dann so der Punkt, ab
160 dem man dann auch mit Fragen viel steuern kann, in wieweit
161 dann eben auch auf die eigene Kultur Bezug genommen wird.
162 Oder was wir eben auch immer drin haben, ist der Eisberg.
163 Wir machen ihn natürlich für die deutsche Kultur, also ähm.
164 Aber gleichsam reflektieren wir dann eben auch immer, dass
165 dieser Eisberg, je nach dem wer den entwickelt, natürlich
166 auch nen ganz anderen Inhalt bekommt. Also sprich, dass
167 jetzt wenn ein Amerikaner n deutschen Eisberg malt und
168 ausfüllt, oder n, was weiß ich, Südkoreaner, dann da
169 natürlich unterschiedliche Begriffe auch drin stehen. Also
170 vieles ist sicher ähnlich, aber vieles weicht dann eben auch
171 voneinander ab. Weil da ja dann auch wieder zwei
172 unterschiedliche Bewertungssysteme im Hintergrund sind.
173 Genau. Die ja dann entsprechend wieder die Perspektive auf
174 diesen deutschen Eisberg verändern.

175 S: Ja. Okay. Also insgesamt ist es dann am Anfang sehr (.)
176 Wissensvermittlung und Theorie

177 T: Ja. Eher.

178 S: Tatsächlich im einleitendem Sinn, ne?

179 T: Ja genau, also das kann man eigentlich so sagen, dass der
180 erste Vormittag, schon stark theorieorientiert ist. Das ist
181 halt auch immer der Teil, ne, wo auch die Formalia abgeklärt
182 werden und so weiter. Das nimmt auch oftmals mehr Zeit ein,
183 als ich dafür geplant hab, tatsächlich. Also das ist auch
184 sowas, ja wo ich halt oft denke, okay das sind natürlich
185 internationale Studis, die sind zum Beispiel einfach auch
186 von der Sprachkompetenz natürlich langsamer im Lesen von
187 Texten, langsamer im Austausch, ja. Aber, ja bringen dann
188 hinterher trotzdem, oder grade deshalb eigentlich, viel mehr
189 Ergebnisse, die dann auch echt ne hohe Qualität haben, die
190 halt multiperspektivisch sind.

191 S: Ja, ne große Varietät
192 T: Genau, ja also das ist halt so gelebte Diversity und das ist
193 also echt schön zu sehen. Aber ich da merke, dass ich da
194 selber natürlich schon auch, dadurch dass ich ja n Großteil
195 einfach schon mit ner deutschen Zielgruppe arbeite,
196 natürlich auch in diesem Drive drin bin, dass man halt
197 alles schön durchtaktet, ne, dass halt alles so
198 durchgeplant ist. Aber das, also das Konzept ist schon
199 flexibel genug um mal irgendwo was wegzulassen oder was
200 länger machen zu können, oder so. Genau und eben dieser
201 erste Teil ist tatsächlich ziemlich stark input-lastig und
202 im zweiten Teil, also wie gesagt, das ist auch so n bisschen
203 je nach Gruppengröße. Da geht's dann eben stärker so um die
204 Reflexion von Stereotypen und, ne, dass wir eigentlich alle
205 stereotype Vorstellungen haben. Dass wir eigentlich, sobald
206 wir jemanden gegenüberstehen, schon anfangen Hypothesen über
207 den zu bilden. Und da arbeite ich halt immer mit ner,
208 ziemlich tollen wie ich finde, ähm erfahrungsorientierten
209 Übung. Und zwar bekommen die Fotografien von Leuten, also
210 irgendwelchen Leuten. Ähm und ähm ihre Aufgabe ist es, also
211 sie suchen n neuen Mitbewohner für ihre WG und sollen sich
212 jetzt jemanden aussuchen, von den ganzen Fotos die da liegen
213 und sollen sich halt auch begründen, warum sie den
214 ausgesucht haben. Und das ist hochinteressant, was da kommt.
215 Als und was tatsächlich auch so durch, natürlich äußere
216 Merkmale. Also das sind eben auch, ja da ist die ganze
217 soziale Vielfalt in diesen Fotografien, also vom Alter, von
218 natürlich der ethnischen Zugehörigkeit, Herkunft und so
219 weiter. Und das ist hochinteressant, was man da alles
220 reininterpretiert, und was tatsächlich auch je nach
221 Kulturkreis unterschiedlich, in, bestimmte Gesten
222 beispielsweise, reininterpretiert wird und so. Genau und das
223 ist dann immer ganz schön, weil dass also ne ist ja eben wie
224 gesagt erlebnisorientiert und wenn man des eben selbst mal
225 erlebt, hat wie schnell man eigentlich da Hypothesen bildet
226 und sich letztendlich ja auch n Urteil bildet und einerseits
227 natürlich irgendwie das Aussehen oder die den Blick und so
228 weiter, so die ganzen ja das das alles Zeichenhaftigkeit
229 besitzt natürlich und wir diese Zeichenhaftigkeit auch
230 entsprechend deuten, aber das unser eigener kultureller
231 Hintergrund diese Zeichenhaftigkeit stark beeinflusst. Ja

232 genau. Das ist dann so der zweite Teil und dann geht's im
233 zweiten Teil tatsächlich auch äh viel um Sprache und den
234 kulturellen Gehalt von Sprach und da bekommen sie dann auch
235 die Aufgabe, ähm typische Redensarten oder Sprichwörter aus
236 ihrer Muttersprache mitzubringen zum nächsten Mal dann und
237 äh den kulturellen Gehalt für alle eben offen zu legen und
238 dass is dann auch immer total schön, weil es tatsächlich
239 vieles gibt, was überhaupt nicht übertragbar ist, einfach
240 weil die kulturellen Werte dahinter auch überhaupt nicht
241 übertragbar sind und andererseits auch vieles was dann doch
242 irgendwie, also wo es dann ein Pendant gibt in der anderen
243 Sprache ne, also zum Beispiel im Deutschen, gibt's dann so
244 ne ähnliche Redensart, die aber so n ähnlichen Gehalt hat,
245 und das ist dann auch immer ganz spannend, dass so zu
246 analysieren und das tatsächlich auf die sprachliche Ebene
247 geht.

248 S: Okay. viel mit Sprache auch

249 T: Genau. Und im dritten Teil, da werden dann eben die Referate
250 präsentiert, aber wenn's ne größere Gruppe ist, dann mische
251 ich auch den zweiten und den dritten Teil. Aber so der erste
252 Teil ist eigentlich immer, immer ähnlich. Also geht's um wie
253 gesagt Kulturbegriff, Interkulturelle Kommunikation, und
254 dass man auch eben nicht den Fehler machen sollte, das halt
255 so, ne Kugel oder Container oder welche Metapher man auch
256 immer da anlegt, zu sehen. Genau, und also wenn Zeit ist,
257 fällt auch dieser Stereotypen-Block noch in den ersten Tag
258 eben. Das ist halt davon abhängig, wie groß diese Gruppe ist
259 und wie viele Referate dann letztendlich halt auch gehört
260 werden müssen. Also weil das müssen die eben machen, das
261 sind die Rahmenvorgaben, mit denen man sich halt arrangieren
262 muss oder mit denen man arbeitet.

263 S: Habt ihr denn dann auch die Zeit oder Möglichkeit für
264 Simulationen, Rollenspiele, also dass die, also dass. da
265 eben schon in diese Übung ist ja auch Erfahrungsorientiert,
266 mit den Bildern. Aber auch nochmal so Spiele, oder ist das
267 äh sehr zu zeitaufwendig?

268 T: Ähm, also das kommt so n bisschen drauf an, ja. Ich hab ja
269 jetzt in dem Zusammenhang tatsächlich noch nie wirklich ne
270 Simulation oder Rollenspiel gemacht ja. Hab ich mich schon
271 oft überlegt, ich hab's auch dabei, zum Beispiel das
272 Albatross, das ist ja ganz bekannt. Ich weiß nicht ob dir

273 das jetzt was sagt.

274 S: Also der Name schon, aber ich weiß grad nicht

275 T: Also das ist so n Spiel, da gibt's nen Mann und ne Frau, ne.

276 Und die Frau und des wird vorher beschrieben, die Frau darf

277 halt, muss sich so auf den Boden setzten und der Mann auf

278 dem Stuhl, und so weiter, ne, genau. Und dann ist ja so der

279 Witz dabei, dass wir natürlich alle denken, ooh, total die

280 frauenfeindliche Kultur. Und das alles ist halt letztendlich

281 nur aus Verehrung passiert. Also nur die Frauen, nur die

282 Frau darf auf dem Boden sitzen, weil Frauen als also auch

283 als Lebensspenderin der Erdgottheit näher sein dürfen als

284 der Mann, der darf halt nur indirekt Kontakt mit der Erde

285 haben und so. Ne und äh sowas hab ich mir schon öfter

286 überlegt, aber äh es ist eben einfach dann doch zu straff

287 von der Zeit her, um das in dem Rahmen zu machen. Aber wenn

288 ich jetzt so ne Projektwoche gestalten würde, dann würde ich

289 so was auf jeden Fall mit aufnehmen, also gehört eigentlich

290 schon dazu, find ich.

291 S: Aber dann überlasten doch immer, also eher dann die

292 Informationen und mit vielleicht mit Reflexion eingebunden,

293 insgesamt.

294 T: Ja. Also in dem Training, würd ich sagen, ist das schon so.

295 Ja. Weils eben doch immer noch darum geht, eher so Inhalte

296 rüber zu bringen, ja. Und weil das natürlich auch an die

297 entsprechenden Rahmenbedingungen einfach so geknüpft ist.

298 Ähm, was auch, also was ich tatsächlich schon öfter gemacht

299 hab, was ja auch so n bisschen in die Richtung geht. Äh, das

300 ist jetzt auch nicht wirklich ne Simulation oder

301 Rollenspiel, aber das geht so in die Richtung. Da bekommen

302 die so verschiedenen Begrüßungsvarianten auf Kärtchen, also

303 das ist auch ne ganz bekannte Methode im interkulturellen

304 Training. Also da steht dann drauf, da stehen irgendwelche

305 erfundenen Völkernamen drauf und dann steht, die begrüßen

306 sich, indem sie sich voreinander verbeugen und lächeln. Oder

307 die begrüßen sich, indem sie sich am rechten Ohrläppchen

308 kratzen, oder so. Und jeder hat halt n anderes und es gibt

309 immer Pärchen, oder es gibt immer jemanden, der dem gleichen

310 Volk angehört. Ne. Und dann müssen die sich erst mal

311 natürlich gegenseitig in ihrer Manier begrüßen, was ja auch

312 sehr erheiternd und lustig ist, und so. Und dann aber auch

313 ihresgleichen finden und auf Basis der Erfahrung, die die da

314 machen, also so mit Verunsichert-sein, nicht wissen, erst
315 mal beobachten, oder voll reingehen. Und wenn man dann den
316 anderen findet, und so, der genauso ist, der's genauso macht
317 wie man selbst. Was das so für Emotionen natürlich auslöst
318 und so, das ist auch ne ganz coole Methode, mit der man, und
319 die auch nicht so viel Zeit kostet und die auch nicht so
320 vorbereitungsintensiv ist. Weil bei so Simulationen und
321 Rollenspielen hast du halt immer das Problem, du musst du
322 relativ viel Zeit dann auch einplanen, um die Rollen zu
323 verteilen, die Leute zu briefen und das dann hinterher
324 durchzuführen und auszuwerten, also zu reflektieren, das ist
325 halt. Also die Zeit muss man halt haben und in dem Format,
326 ja, könnt ich sie mir wahrscheinlich nehmen, aber man müsste
327 dann wiederum andere Inhalte dann doch deutlich kürzen. Und
328 da hab mich dann eben bisher, also einmal hab ich das
329 gemacht mit dem Spiel, dass war eigentlich auch ganz witzig,
330 aber hat dann auch wieder relativ viel Zeit gekostet, dafür
331 dass es doch ne so ne kurze Sequenz ist. Und jetzt hab ich
332 es diesmal zum Beispiel nicht gemacht, aber vielleicht mach
333 ich es nächstes Mal wieder. Also es ist jedes Mal n bisschen
334 anders. Es kommt auch sehr drauf an, in welcher Stimmung man
335 selber so ist, tatsächlich. Also ob man, ja jetzt da auch
336 das anleiten kann gut, oder ob man sich selber irgendwie,
337 ne, ob man jetzt selber so in dem Moment so Lust darauf hat,
338 diese Übung anzuwenden oder nicht. Genau. Sind auch relative
339 viele so spontane, also relativ improvisierte
340 Entscheidungen, die man dann da trifft. Man hat so ein
341 Repertoire dabei, man hat schon das grobe Konzept, ähm, aber
342 man kann da eben auch von abweichen.

343 S: Ja. Okay. Ähm, vielleicht n, das war ja jetzt zum Training,
344 vielleicht können wir n bisschen Richtung Theorie? Ähm, was
345 sind denn vielleicht die Schwerpunkte oder gibt es, gibt es
346 Schwerpunkte, von Theorien, die den Rahmen bilden?

347 T: In jetzt dem Format auf jeden Fall, also wie schon gesagt,
348 es ist eben Welsch mit der Transkulturalität einmal, es ist
349 Hofstede mit den Kulturdimensionen. Und auch so mit, ja erst
350 mal überhaupt ja, ist es überhaupt sinnvoll, Kultur
351 empirisch zu erfassen, geht das überhaupt, welche kritischen
352 Aspekte muss da dann auch berücksichtigen. Es ist Hall mit
353 eben seinen drei Dimensionen. Also auch so als der Pionier
354 der interkulturellen Kommunikationsforschung. Ähm, es sind

355 verschiedene Ansätze zu Stereotypen, das ist jetzt alles
356 nicht so stark wissenschaftlich ausgerichtet jetzt, bei dem
357 Stereotypen-Teil. Aber schon natürlich wird Bezug genommen
358 einfach auf soziologische Untersuchungen zu Stereotypen und
359 wie die menschliches Verhalten letztendlich beeinflussen.
360 Ähm, es wird Bezug genommen auch auf intellektuelle Stile
361 und halt so Wissenschaftskulturen, was ja für die natürlich
362 auch ne Relevanz hat. Insofern als sie ja als internationale
363 Studierende sich jetzt eben in der deutschen
364 Wissenschaftslandschaft zu Recht finden müssen und natürlich
365 auch andere Gesetzmäßigkeiten gelten. Ähm. Ja und auch
366 tatsächlich also so äh Agar oder Heringer, also die wir ja
367 auch besprochen haben im Seminar, spielen auch ne Rolle
368 insofern als da tatsächlich da Hotwords auch zum Beispiel
369 auch besprochen werden, so typisch deutsche Wörter
370 besprochen werden. Oder eben auch Hot Spots, die sich in
371 Redensarten kristallisieren, die die ja auch, wie gesagt,
372 mitbringen und vorstellen. Also das sind so die groben
373 theoretischen Linien, also es ist nicht so stark theorie-
374 lastig oder theorieorientiert, wie in nem wissenschaftlichen
375 Seminar. Da wird auch nicht so viel auf die Formalia geguckt
376 beispielsweise, aber wir arbeiten schon letztendlich mit
377 ganz ähnlichen Inhalten, ja.

378 S: Und das sind dann die Theorien, die da jetzt als Input
379 gegeben werden und

380 T: Genau, als Input gegeben werden, aber die natürlich auch
381 kritisch reflektiert werden und die natürlich auch, ja
382 auseinander genommen und wieder neu zusammengesetzt werden,
383 will ich sagen. Also klar, es kommen dann halt immer
384 letztendlich auch ähnliche kritische Punkte zur Sprache,
385 also wie zum Beispiel, ähm wenn man jetzt Galtung angucken,
386 klar der ist so alt, irgendwie gibt es natürlich bestimmten
387 Wirklichkeitsgehalt in seinen Thesen, aber eigentlich ist es
388 ja sehr gefährlich, was der gemacht hat und auch sehr
389 problematisch. Ebenso Hofstede, ist ja auch, ne also so die
390 bekannte Kritik, die diskutieren wir eben da auch immer. Und
391 auf der anderen Seite würdigen wir natürlich auch die
392 Vorteilhaftigkeit, einfach bestimmte Kulturen so
393 gegenüberstellen zu können und zu gucken, okay, wie
394 unterscheiden die sich jetzt, ähm und Hofstede hat ja auch
395 ne ganz nette Homepage, wo man die verschiedenen Indizes

396 auch so gegenüberstellen kann. Also man kann da glaub ich
397 immer bis so drei Ländern miteinander vergleichen. Dann ist
398 das halt ganz schön das visuell zu sehen. Und auf der
399 anderen Seite natürlich dann mit Welsch auch wieder zu
400 argumentieren, ja aber Land ist halt nicht gleich Kultur,
401 ne, und letztendlich hab ich auch als Individuum bestimmte
402 kulturelle Spezifika, die mich eben auszeichnen gegenüber
403 anderen, egal wo sie denn jetzt herkommen. Und dann aber
404 auch zu gucken, okay, was macht dann Kultur aus, um den
405 Begriff halt nicht vollständig auflösen zu lassen. Weil wenn
406 ich sage, okay, Kultur ist eigentlich alles,
407 S: Dann kommt man nicht weiter
408 T: dann hab ich auch keinen Kulturbegriff mehr, genau. Also es
409 ist so, wir beschäftigen schon uns viel auf der
410 theoretischen Ebene, aber immer gekoppelt an eigene
411 Erfahrungen.
412 S: Ja, okay. Ah ja, das ist interessant, also dann auch
413 kritisch immer wieder.
414 T: Mhm, auch kritisch. Genau und das ist auch ganz interessant,
415 zu beobachten, ähm wie die Studierenden damit umgehen. Weil
416 es gibt ja durchaus Kulturen, wo es nicht erwünscht ist,
417 sich kritisch zu äußern, oder die das halt eben erst für den
418 deutschen Kontext lernen müssen. Und da zeigt sich dann
419 schon oft, wer jetzt schon bisschen länger da ist und wer
420 relativ frisch angereist ist. Wer vielleicht auch schon mal
421 vorher n interkulturelles Training gemacht hat und wer noch
422 nicht. Ähm ja, und wer so allgemein natürlich äh eben mit so
423 den deutschen Gepflogenheiten schon vertrauter ist, also
424 tatsächlich mit so ner interaktiven Seminargestaltung, die
425 ja auch nicht in jedem, äh ja in jeder Lernkultur gleich
426 präsent ist.
427 S: Ja, ja auf jeden Fall, das ist interessant. Ähm. Okay,
428 vielleicht zu Halls Dimensionen, die ja bei mir thematisiert
429 werden. Ähm, generell, ja also generell wird die Theorie
430 eingeführt, besprochen
431 T: Genau, ja.
432 S: Und ja, dann finde ich das ja sehr interessant, also die
433 haben denn die Studierenden dann, können die denn damit was
434 anfangen, mit dem direkt indirekt zum Beispiel?
435 T: Ja auf jeden Fall
436 S: Haben die schon Erfahrungen mit Deutschen gemacht?

437 T: Ja, total. Und es ist auch, natürlich also führen wir die
438 Theorie ein und besprechen die aber koppeln die dann auch
439 wieder an eigene Erfahrungen rück. Oder rückkoppeln die. Auf
440 jeden Fall dadurch dass ich bisher doch immer das Glück
441 hatte, dass die ziemlich bunt waren, dass ich eigentlich von
442 fast jedem Kontinent irgendwie immer mindestens einen
443 Repräsentant dabei hatte, ist es natürlich super, weil wenn
444 da jetzt n junger Mann aus Guinea und ne junge Frau aus
445 Korea sitzen die natürlich zwei völlig unterschiedlich, also
446 sich völlig unterschiedlich einordnen würden auf diesem
447 Kontinuum Low und High Context Communication. Und wir dann
448 schon auch so Sachen besprechen, wie okay, wie erlebst du
449 jetzt deine eigene Kultur im Vergleich zu Deutschland, und
450 so. Ähm und dann kommen aber auch so Sachen wie die, also
451 das hat neulich jetzt grad in der letzten ähm im letzten
452 Durchlauf hat das ein Student aus Südkorea gesagt. Er hat
453 gemeint, ja ich komm schon aus ner High Context Kultur, aber
454 meine Sprachkompetenz im Deutschen ist so schlecht, dass ich
455 eigentlich nur im Low Context (lacht)mich artikulieren kann
456 im Deutschen. Also sprich, wenn ich Hunger hab, was ich
457 jetzt auf Koreanisch nie so sagen dürfte, ich dürfte nie
458 sagen, ich hab Hunger, gib mir was zu Essen. Sondern ich
459 müsste das immer irgendwie fragend und bittend und indirekt
460 formulieren, dann kann ich das auf Deutsch sowieso nicht
461 leisten, weil das ja nicht meine Muttersprache ist und ich
462 bin gar nicht so gewandt, sprachlich, also dass ich s
463 hinkriegen würden, also n High Context Satz zu formulieren,
464 ja der eben, wie gesagt der viel viel indirekter ist.
465 Sondern ich muss eigentlich sagen, ich hab Hunger, oder wo
466 kann ich mir was zu Essen kaufen. Statt da irgendwie das
467 auszuschmücken oder auszuführen oder irgendwie ja indirekt
468 fragend, bittend zu formulieren oder auch ja eben nicht so
469 deutlich zu sein. Das fand ich auch ganz interessant.

470 S: Ja wirklich.

471 T: Ja.

472 S: Wie ist das denn, ähm, ist das dann vielleicht einfacher,
473 also gibt es da Erfahrungen, also von High Context zu Low
474 Context ähm zu wechseln. Also hat der dann aber emotional
475 vielleicht sehr stark reagiert, also dass es für ihn sehr
476 unhöflich war, oder. Oder hat der das schnell

477 T: Ähm, also ich würde mal unterstellen, ich erleb die alle

478 sehr flexibel. Und die ham natürlich auch, also ich meine,
479 dass jetzt mal unabhängig davon ob die die Terminologie von
480 Hall kennen oder nicht, dass die natürlich n Begriff von der
481 deutschen Kultur als sehr direkt kommunizierende Kultur
482 haben, schon lang bevor die hier sind, das ist ja irgendwie
483 klar. Also das ist ja irgendwo auch so n Stereotyp, was den
484 Deutschen ja so, ne, weltweit vorausseilt und ja
485 offensichtlich irgendwie zurecht. Von daher ist das nicht,
486 dass die so n Culture Shock oder irgendwas diesbezüglich
487 erleben. Also ich kann das jetzt immer nur aus meiner Sicht
488 natürlich wiedergeben

489 S: Ja ja.

490 T: Das mag schon sein, dass die da Schockmomente haben, aber
491 die sind ja darauf eingestellt, dass es hier anders läuft.
492 Und mit der Erwartungshaltung kommen die natürlich auch her
493 und ähm ich würde schon sagen, dass die natürlich auf der
494 emotionalen Ebene bestimmt immer damit arbeiten. Aber ich
495 glaub jetzt nicht, dass es so wirklich schockhaft ist, also
496 ich kann mir schon vorstellen, dass die das auch immer noch
497 als irgendwie unsensibel oder unhöflich erleben, ähm weil
498 sie ja einfach auch nicht sich von ihrer kulturellen Prägung
499 einfach so loslösen können. Aber ich glaube das halt
500 letztendlich genau das auch ein ein ja Ziel von
501 interkultureller Kompetenzentwicklung ist, das halt nicht
502 mehr so stark zu bewerten. Oder halt die Bewertungsparameter,
503 die man da ansetzt, zu relativieren. Also hier läuft's halt
504 anders, als daheim, daheim dürft ich halt niemals das und
505 das sagen. Kann ich ja auch ein Stückhaft befreiend
506 erleben, hier einfach sagen zu können was ich möchte. Ich
507 will jetzt nicht sagen, das eine ist irgendwie besser als
508 das andere. Aber ich glaube dass man für sich selber, je
509 mehr Vergleichsmöglichkeiten man hat, wahrscheinlich also
510 einfach n eigenen Standard definiert, der dann irgendwie so
511 alles integriert oder halt auch differenzierter ist. Oder ja
512 dass vielleicht sich auch die Präferenzen sich verschieben.
513 Also was ich schon häufig erlebe, ist, dass wenn dann diese
514 Referate präsentiert werden, in diesen Sequenzen im zweiten
515 und dritten Teil, schon auch viel Kritik an der eigenen
516 Landeskultur rüberkommt.

517 S: Okay.

518 T: Also zum Beispiel letztens hat n chinesischer Student

519 Referat gehalten und China ist ja auch in punkto
520 Machtdistanz immer so ein vor- Vorzeigekultur, in Bezug auf
521 hohe Machtdistanz. Und er hat beispielsweise gesagt, wenn du
522 in einem chinesischen Unternehmen arbeitest, dann darf dein
523 Chef in Prinzip mit dir machen was er will. Und dann hat er
524 eben so gesagt, also hat so paar Beispiele genannt, zum
525 Beispiel darf zum Beispiel sagen, fahr zum Flughafen und hol
526 meine Tochter vom Urlaub ab, oder so. Und der Mitarbeiter
527 muss das halt machen. Und dann hat er auch gemeint, das ist
528 ganz schlimm, also das würde es ja in Deutschland nie
529 geben.

530 S: Jaa, das stimmt.

531 T: Ne, das ist schon, die sind schon kritisch in Bezug auf die
532 deutsche Zielkultur, aber die sind durchaus kritisch
533 natürlich also retrospektiv. Ja, ich glaube das ist ja auch
534 so was, was es für viele schwer macht, eben, also weshalb es
535 ja auch immer diese Re-entry Shock gibt, dass man schon auch
536 eben im Ausland einiges sehen und kennen und schätzen lernt,
537 was es zuhause eben nicht gibt und man wächst ja damit
538 weiter und wird ja auch irgendwie, ne. Man verändert sich
539 und dann muss man sich wieder an die vorherrschenden
540 Gegebenheiten anpassen, also mit denen man immer gut klar
541 kam, bevor man halt was anderes gesehen hat. Ne, das ist ja
542 auch so die Herausforderung, grade also für diesen
543 Rückkehrerprozess.

544 S: Ja.

545 T: Genau.

546 S: Okay, also das sind ja dann doch Studierende, dadurch das ja
547 Deutschland wirklich am Ende der Low Skala eigentlich
548 ziemlich,

549 T: rangiert

550 S: das wirklich fast alle die kommen, sich daran orientieren
551 können, dass man hier wirklich hier sehr direkt ist. Weil in
552 meinem andere Gespräch war's eben anders rum eher, das man
553 Deutsche hat und die darauf sensibilisieren möchte, dass es
554 eben Kulturen gibt, die, wo man sehr viel indirekter ist.

555 T: Also das passiert natürlich auch, ne, wir reden natürlich
556 schon auch viel, also ich bitte die auch viele Beispiele zu
557 geben, und ähm das ist natürlich schon für andere jetzt eher
558 Low Context äh also eher Low Context Kulturen zugehörige
559 Leute natürlich auch hochinteressant. Und ähm das war zum

560 Beispiel auch ganz süß. Dieses Mal hatte ich einen Franzosen
561 dabei. Und der hat dann gemeint, ja ich dachte eigentlich
562 immer, wir wären so viel mehr High Context, als die
563 Deutschen, also wir wären so viel indirekter als die
564 Deutschen, wir Franzosen. Der französische
565 Kommunikationsstil ist ja auch indirekter auf jeden Fall als
566 der Deutsche. Aber wenn wir uns vergleichen mit jetzt
567 jemandem, aus China oder aus Korea oder aus Vietnam, dann
568 sind wir natürlich schon auch eher noch am hinteren Rand der
569 Skala, also näher bei Deutschland. Also so seine eigene
570 Einordnung da auch zu relativieren, je nachdem wer sonst
571 noch da ist. Das find ich halt auch n ganz ganz schönes
572 Learning für die Studies.

573 S: Hast du denn n Unterschied bemerkt, wenn du jetzt mit ähm
574 Ausländern, ausländischen Studierenden arbeitest und
575 deutschen Studierenden. Das dieses Begreifen und dieses
576 Verstehen von diesem High Context. Also für die Ausländer
577 geht's ja eher in die deutsche Richtung, das man sagt, wir
578 sind sehr direkt. Aber für die Deutschen Studierenden, das
579 eher. Mhmm sie dafür zu sensibilisieren, dass es eben auch
580 diesen High Context gibt, der ja eigentlich schwer zu
581 erklären ist, wie verhält man sich da. Hast du da einen
582 Unterschied gemerkt oder merkst

583 T: Mhmm. Also ich glaub, der Unterschied liegt einfach darin,
584 wenn du jetzt halt ne Gruppe von deutschen Studierenden
585 hast, die sich halt auch aus ihrer wissenschaftlichen
586 Perspektive jetzt in meinem Fall damit beschäftigen, und du
587 erklärst du das halt so. Glaub ich schon, dass es auf der
588 kognitiven Ebene ziemlich einfach zu erfassen ist. Ich meine
589 halt klar, da kommuniziert man halt direkt, da kommuniziert
590 man halt net so direkt. Aber ich glaub, dass eben dadurch
591 dass in den gemischt kulturellen Settings die Leute ja teils
592 natürlich beides einfach schon erlebt und erfahren haben. Da
593 wahrscheinlich auf der emotionalen und auch auf der
594 Handlungsebenen schon mehr mehr Erfahrungen da sind. Also
595 das die natürlich irgendwo n direkteren Zugang dazu haben,
596 weil sie es zum Beispiel schon mal erlebt haben. Ja jetzt
597 nicht nur High Context sondern auch, also auch die Art von
598 Low Context kann sich ja unterscheiden. Also beispielsweise
599 eben hier der Studierende aus Guinea, der hat gemeint, der
600 war auf Exkursion in Ägypten ähm mit seinen ganzen deutschen

601 Kommilitonen natürlich. Und die waren auch äh irritiert von
602 den kommunikativen Verhalten der Ägypter. Weil Small Talk ja
603 ganz andere Themenbereiche dort abdeckt. Was dann n
604 Deutscher wiederum schon natürlich als sehr direkt
605 empfindet. Ne also, der hat erzählt, die fragen dich halt
606 immer sofort, bis du verheiratet, was machen deine Eltern,
607 hast du Familie, wie alt bist du. Das sind ja alles so
608 Fragen, da muss man ja jetzt in Deutschland also wenn man
609 sich auf professioneller Ebene zumindest kennenlernt, ja
610 schon erst mal so n gewisses Vertrauen, ne gewisse
611 Vertrauensbasis schaffen, um sich solche Fragen stellen zu
612 dürfen. Und das ham wir dann auch reflektiert, eben diesen
613 Beitrag von ihm und dann eben auch wieder High und Low
614 Context sozusagen auch n bisschen kritisch betrachtet. Ja,
615 je nachdem, was man halt direkt empfindet, oder was man als
616 Tabu empfindet, dass es ja auch in ner Low Context Kultur
617 auch Tabus gibt oder auch eine Direktheit, die zu weit geht,
618 geben kann.

619 S: Ja. Und dann den High Context für deutsche Studierende, dann
620 wie wird das.

621 T: Ja, also da versuche ich halt immer mit Beispielen zu
622 arbeiten, auch gerade Beispielen die mir halt die
623 Studierende die das ja selber kennen, schenken auch, ne. Und
624 das schon, ne also mit Beispielen zu erklären. Also sowas
625 wie jetzt letztens der chinesische Studierende eben gesagt
626 hat. Ähm, weil das ist schon schwer. Na und es ist natürlich
627 so, wie gesagt kognitiv, glaub ich, kann man das relativ
628 schnell erfassen, also kognitiv hab auch ich das schon
629 erfasst. Gleichwohl ist das ja schon trotzdem, kann ich mir
630 vorstellen, wäre es für mich jetzt verstörend, wenn ich
631 jetzt nur noch High Context kommunizieren würde. Aber so
632 Beispiele wie er, er hat eben gesagt, ähm ja meine
633 Mitbewohnerin hat mich schon total oft gefragt, kommst du
634 mit feiern. Und ich sag dann immer, Ja okay. Und die
635 versteht einfach nicht, dass ich nicht mitkommen möchte
636 (lacht). Und dann hab ich gemeint, ja wie würdest du denn
637 antworten, wenn du unbedingt mitkommen wollen würdest. Und
638 dann hat er gesagt, ja dann würd er sagen, Jajaja cool ich
639 komm auf jeden Fall mit und so. Das heißt, einfach schon in
640 der Art und Weise natürlich. Ich meine, was seine arme
641 deutsche Mitbewohnerin natürlich nicht wissen kann. Aber er

642 hat halt auch gemeint, er hat sich da jetzt angepasst, wenn
643 er was nicht möchte,
644 S: Dann kann er nein sagen
645 T: Dann sagt er, ich möchte das nicht. Oder umgekehrt ist es ja
646 auch so, in High Context Kulturen darf man ja auch nicht
647 gleich Ja sagen. Also man muss ja mehrmals gefragt, man muss
648 sich ja mehrmals fragen lassen. Es gibt ja solche
649 ritualisierten kommunikative Handlungen, die dann
650 tatsächlich so den Ball dreimal hin und her spielen, bevor
651 man dann sagt, okay ja, äh dann nehmen ich gern ein Glas
652 Wasser, oder so, ja. Und da hat er halt auch gemeint, ja ich
653 hab jetzt halt auch gelernt, ich werde in Deutschland nicht
654 dreimal gefragt, ob ich was trinken möchte, sondern halt nur
655 einmal. Und wenn ich durstig bin, dann sag ich halt nach dem
656 ersten Mal schon Bescheid. Ich glaub halt, dass man über
657 solche Anekdoten schon auch für Leute, die das schwer
658 nachvollziehen können, irgendwie n Zugang dazu schaffen
659 kann, ja. Ich glaub aber nicht, dass man denen wirklich die
660 emotionale Ebene mit schenken kann. Die können sie sich nur
661 erarbeiten, wenn sie hingehen. Da kann man, kann auch ich
662 mir, denk ich, nur erarbeiten, wenn ich dort hingehe und
663 dort auch länger bin und ja vielleicht auch das Glück habe,
664 eben tatsächlich in ner ja authentischen irgendwie Umgebung
665 mit Leuten, die sich eben zum Beispiel auch damit
666 beschäftigt haben, darüber reflektieren zu können.
667 S: Reflektieren. Ja. Gibt's denn für dich als Trainerin n
668 Material, um High Context und Low Context zu vermitteln,
669 oder ist das?
670 T: Mhmm, also da muss ich sagen, dadurch dass es immer nur ein
671 Themenschwerpunkt war und ich äh dazu eben vor allem mit
672 Hall gearbeitet hab oder auch mit Richard Lewis. Der ist ja
673 auch so bisschen moderner, aber ganz ähnlich, letztendlich
674 aufgearbeitet hat. Und der hat ja ne relativ umfangreiche
675 Homepage, die ist auch ganz cool gemacht, auch interaktiv.
676 Ähm, da war ich tatsächlich schon n paar Mal. Sonst ähm hab
677 ich jetzt da noch nicht so thematisch also tief in die
678 Richtung recherchiert, aber ich bin ziemlich sicher, dass es
679 da Sachen gibt. Also aber jetzt dadurch, dass es bei mir
680 nicht so der Schwerpunkt war, sondern halt einer von
681 mehreren theoretischen Inputs hab ich da jetzt ehrlich
682 gesagt gar nicht so intensiv nachgeguckt, weil sowas ne das

683 Programm halt auch nicht mehr Raum dafür vorsieht. Aber ich
684 meine, also in [] Klawe, kennst du das? das ist ne
685 Handreichung, wenn du willst kann ich dir die
686 bibliografische Angabe nachher mailen, das muss ich mir aber
687 kurz aufschreiben. Aber äh das ist ne sehr umfangreiche
688 Handreichung mit ganz vielen interkulturellen Spielen,
689 Methoden, Übungen, Simulationen. Und ich könnte mir
690 vorstellen, dass da auch noch was dabei ist. (schreibt auf).
691 Also da müsste ich einfach mal gucken. Das ist halt so n
692 fettes Ding, ne, das ist richtig richtig viel. (schreibt
693 auf) 2003 ist es glaub ich erschienen und zum Beispiel auch
694 in meiner eigenen interkulturellen Ausbildung haben wir auch
695 eigentlich ganz viel daraus gemacht.

696 S: Ja ich hab eben auch am Montag mit der Trainerin darüber
697 gesprochen, ähm dass es immer sehr schwer war, oder es bei
698 den Teilnehmern hinterher immer noch so Fragezeichen da, wie
699 man ja, kognitiv verstanden, aber eben damit umgeht, mit
700 diesem High Context und letztendlich war eben doch die
701 Frage, also grade auch dass man ja auch welche ähm wo man
702 vielleicht mal Absagen machen muss im öffentlichen Dienst,
703 mit, wo es Anfragen gibt, dass man da doch ja vom Gefühl her
704 eher so mit Verzögerungen arbeitet, so in diesem
705 Nachrichtenteil. Ähm, ich weiß nicht, empfinden deine
706 Studierende das auch als n problematischen Bereich, oder ist
707 das eher, das wird angenommen und akzeptiert. Also ist es
708 denn, würdest du dann n Schwerpunkt, n Fokus sagen, dass es
709 eigentlich insgesamt schwer zu vermitteln, oder ist es, wird
710 das gut angenommen.

711 T: Mhmm, also (.) Ich muss sagen, ich weiß nicht, ähm, also ich
712 würde sagen, es wird im Großen und Ganzen schon gut
713 angenommen, aber ich weiß halt nicht, also, weißte, ob das
714 daran liegt ob die das eben kognitiv begreifen und sich dann
715 halt nicht weiter damit auseinandersetzen, was es dann in
716 der Interaktion bedeutet. Das kann man dann schon über
717 Beispiele, denk ich, n Stück stärker ins Bewusstsein rufen.
718 Aber weil du jetzt eben grad gemeint hast, da bleibt n
719 Fragezeichen, also das ist mal n Aspekt, wenn das bei mir
720 geäußert werden würde, dann würde ich sagen, Ja, dann bleibt
721 da ein Fragezeichen für dich, weil du das halt einfach so
722 nicht kennst und das gehört eben auch dazu, dass bestimmte
723 Fragezeichen sich für uns nie auflösen oder also auch

724 bestimmte Sachen, die für uns halt nicht gehen, Tabus, No-
725 gos, halt auch No-gos bleiben, ja. Egal wie lange oder wie
726 intensiv wir woanders hingehen und also das für uns halt
727 auch von unserer eigenen kulturellen Prägung ganz lösen
728 können. Wir bleiben ja trotzdem die, die wir sind und das
729 was wir für gut und richtig halten, das ist ja
730 höchstwahrscheinlich auch nach wie vor auch das was unsere
731 Eltern auch für gut und richtig hielten oder eben genau das
732 Gegenteil, wenn wir uns davon ablösen wollen, aber auch dann
733 prägt uns ja der Einfluss. Also und ich finde ich finde das
734 gar nicht so schlimm, wenn Fragezeichen zurückbleiben. Also
735 ich finde das ist halt n ganz wichtiger Lerneffekt mit dem
736 man dann halt auch arbeiten muss. Weil, hmm, also man sagt
737 ja, immer so eine ganz wichtige Teilkompetenz in der
738 interkulturellen Kompetenz, ist ja die Ambiguitätstoleranz,
739 so schöne lange Wort, und genau das meint das ja. Also
740 einfach auch Situationen, Erlebnisse, die man nicht ad hoc
741 korrekt einordnen kann, einfach zu ertragen. Und einfach
742 auch die Tatsache zu ertragen, dass es vielleicht auch Dinge
743 gibt, die man nicht versteht. Und ich glaub auch, dass es
744 was sehr Deutsches ist, alles immer verstehen zu wollen.
745 Also, ich glaube, oder die Erfahrung jetzt auch in der
746 Arbeit mit eben Angehörigen verschiedener Kulturen zeigt
747 auch, dass Kulturen gibt, die wesentlich pragmatischer sind,
748 ne, und einfach sagen, okay es ist halt so, ist jetzt auch
749 nicht so schlimm, wenn ich das nicht verstehe, weil ich bin
750 ja nur n Mensch und Gott, oder die Natur oder so, weiß
751 schon, warum das so und so ist. Also ich will jetzt nicht
752 damit sagen, dass die irgendwie fatalistischer sind, die
753 sind einfach pragmatisch. Die nehmen die Dinge halt als so
754 gegeben hin und an, und die hinterfragen das vielleicht
755 nicht so viel. Oder auf jeden Fall nicht auf so ne hmm ja
756 nicht auf so ne alles-beherrschen und alles-durchdringen
757 wollende Art und Weise, würde ich jetzt sagen. Also ich
758 finde das eigentlich richtig toll, ne, wenn man so ne
759 Haltung einnehmen kann. Das ist mir, fällt mir zum Beispiel
760 viel auf bei Studierenden aus Afrika. Die sind einfach
761 positiv und die nehmen die Dinge halt so wie sie sind.
762 S: Wenns n Problem ist, dann wird's als Problem akzeptiert und
763 T: Ja, und nicht so drauf rumgeritten. Ja das ist schon
764 interessant, aber ne, sind jetzt meine Erfahrung. Vielleicht

765 interpretiere ich da auch wieder zu viel stereotypes mit
766 rein. Also da hat neulich ein afrikanischer Student eben n
767 Sprichwort mitgebracht, aus seiner Muttersprache. Also der
768 ist ähm gehört der Gruppe der [Fuula] an, das ist ne n
769 Volksstamm, der eben vor allem in West Afrika lebt. Und äh
770 das Sprichwort war, und der hat auch gemeint, dass ist
771 typisch afrikanisch. Wenn du nicht zwei Sachen, also zwei
772 Gerichte im Topf kochen kannst, dann koch doch mindestens
773 eins. Oder Koch doch mindestens eins. Und der hat schon
774 gemeint, das sei sehr pragmatisch. Also ne, bevor halt ganz
775 nix läuft, läuft halt irgendwas und bevor du gar nix machst,
776 machste halt des. Das fand ich schon, dass das ganz gut,
777 dass das widerspiegelt, diesen Pragmatismus widerspiegelt.
778 Ja und eben, verstehste High Context nicht, na dann
779 verstehste halt Low Context, ne. Und dann ist das halt so.
780 Also ich find das ganz sympathisch, ne. Aber wie, um noch
781 mal zurückzukommen

(hier kurze Unterbrechung, um das Mikrofon zu checken)

782 Genau, also wie gesagt, ich find Fragezeichen sind was ganz
783 normales in der interkulturellen Begegnung. Man muss sie
784 einfach nur thematisieren. Auf der andere Seite, ja ich hab
785 da noch nicht so viel Widerstand erlebt. Oder vielleicht
786 auch weil's nicht so n starker Schwerpunkt oder vielleicht
787 weils doch kognitiv schneller nachvollziehbar ist

788 S: Ja unser Fazit war auch am Montag im Gespräch, dass es ähm
789 zwar irgendwie n Bereich ist, High Context vielleicht ja
790 auch, wo man nur über Beispiele dran kommt, weil es dann
791 doch irgendwie. Klar, direkt zu sein ist einfacher als
792 indirekt zu sein, wenn man die ganze nonverbale
793 Kommunikation nicht kann, weil man's nicht gelernt hast.
794 Aber das man dann letztendlich sagt, irgendwie kann man ja
795 trotzdem versuchen, durch Verzögerung oder durch
796 Höflichkeit, und auf anderen Schienen dann sich dem
797 anzunähern, was man eben bei der gegenüberstehenden Person
798 erwartet vielleicht, oder so. Das es vielleicht gar nicht so
799 n Problem ist, was man erst, oder was man daraus macht.

800 T: Also was ich da, was mir da noch einfällt, ist, dass wenn
801 man sich da natürlich so den Hintergrund des High Context,
802 also warum ist man so indirekt. Und da steht ja dann

803 meistens der Wunsch dahinter, den Mitmenschen nicht in
804 seinem nicht in seiner, ja nicht zu verletzen, nicht
805 anzugreifen

806 S: Face

807 T: Genau, sein Face nicht zu verletzen. Ich finde, wenn man
808 die Haltung einnimmt und dann einfach trotzdem von sich
809 selber ausgeht, okay was würde mich jetzt verletzen, wenn
810 ich's gewohnt wäre, ne zum Beispiel als älterer oder
811 ranghöherer Mensch irgendwie ne gewisse Anerkennung oder mit
812 gewissen Formen angesprochen zu werden und jemand würde das
813 nicht tun und das würde mich ärgern und so. Also schon
814 eigentlich dann wieder über die Empathie-Schiene das auch n
815 Stück weit zugänglich zu machen, also das ist glaub ich
816 schon. Und also ich denke, was da an bereicherndsten ist,
817 sind wahrscheinlich einfach Erlebnis- und Erfahrungsberichte
818 von Leuten, die halt beides schon erlebt haben, ja, oder die
819 mit einem aufgewachsen sind und jetzt woanders leben. Also
820 eben ich äh muss sagen, ich interview da einfach immer meine
821 asiatischen Studierende ganz stark dazu, weil die des, ne
822 die sind halt so die Prototypen für High Context und äh ja
823 S: das ist ja bestimmt sehr interessant

824 T: ja das ist sehr interessant, was die sagen und wie die das
825 auch erleben

826 S: Okay. Ja, wo ich auch noch überlegt hatte, dass man diese
827 Dimensionen auch ganz stark mit anderen Dimensionen
828 verbinden kann, mit Beziehungs

829 T: Ja genau, Beziehungsorientierung, Individualismus und
830 Kollektivismus. Genau, das wollte ich eben auch noch mal
831 eben sagen, genau. Da, wenn wir jetzt bei Asien bleiben und
832 das ja schon stark kollektivistische Gesellschaften mit ner
833 hohen Machtdistanz sind, dass es ja natürlich auch Sinn
834 macht, dass der Einzelne sich das einfach nicht rauszunehmen
835 hat, irgendwie, so Dinge einzufordern zum Beispiel, ne. Also
836 ne Bitte kann ja auch schon irgendwie ne indirekte Forderung
837 sein. Das das eher so als ne Frage mit vielen Konjunktionen
838 und Höflichkeitsformen rüberzubringen ist. So einmal die
839 Bedeutung des Einzelnen und, ne, die Machtdistanz die
840 vorherrscht und da finde ich das schon auch als in nem
841 deutschen Kontext sozialisierter Mensch nicht so schwer,
842 sich in bestimmte Sachen reinzusetzen, weil ich mein,
843 dass Jüngere vor Älteren Respekt haben, und so. Das gab's ja

844 bei uns auch mal, ne, also das ist ja noch nicht so weit
845 weg, ja. Und auch wenn das sich sicherlich stark am
846 verlagern ist, grad jetzt auch momentan, ist es ja schon was
847 wo man irgendwo auch noch n historisches Bewusstsein für
848 hat. Und wenn man jetzt mal sagt, okay und das ist dort halt
849 noch zehnmal stärker ausgeprägt und es gibt einfach
850 bestimmte Sachen, die man nicht darf, wenn man jünger ist
851 gegenüber jemand älteres, und so, weil man sonst also beiden
852 schadet. Dann kann
853 S: Kann man ja gegenüberstellen
854 T: Ja ich glaub schon, dass man es darüber, ja, wie du ja
855 sagst, darüber die Relation zu den anderen Dimension auch
856 ganz gut deutlich machen kann. Also ich glaub, dass man das
857 sogar muss, damit das einfach auch n Sinn macht. Ich glaub
858 wenn man's das so losgelöst hinwirft, äh dann ist sicher
859 schwierig
860 S: Dann besteht die Schwierigkeit, dass man sich nichts drunter
861 vorstellen kann
862 T: Genau, aber wenn man das natürlich anhand der anderen
863 Dimensionen nochmal so n bisschen aufschlüsselt, glaub ich
864 schon, zwar auch wieder nur auf der kognitiven Ebene, aber
865 schon, dass das ähm deutlicher wird.
866 S: Ja
867 T: Für jetzt Low Context kommunizierende Menschen.
868 S: Ja. Also ist dann diese Dimension, das man eigentlich sagen
869 kann vielleicht, die Dimension nicht alleine stehen zu
870 lassen, sondern wirklich in Kombination vermittelt.
871 T: Ja, also das, ja genau. Also Beispiele hatten wir ja gesagt
872 und eben in der Verbindung mit anderen ähm Dimensionen und
873 einfach auf der Basis von Erfahrung von also beider Formen,
874 [] Menschen. So auf die drei Weisen kann man's eigentlich
875 schon greifbar machen n stückweit.
716 S: ja, okay. Dankeschön, ich hab keine Fragen mehr.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit ehrenwörtlich durch meine Unterschrift, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder unveröffentlichten Schriften oder dem Internet entnommen worden sind, sind als solche kenntlich gemacht. Keine weiteren Personen waren an der geistigen Herstellung der vorliegenden Arbeit beteiligt. Die Zeichnungen oder Abbildungen in dieser Arbeit sind von mir selbst erstellt worden oder mit einem entsprechenden Quellennachweis versehen.

Mannheim, 14. Juli 2014

Anna Kristin Burkert