

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/281069165>

Kultur in der Interkulturellen Kommunikation

Chapter · January 2010

CITATIONS

11

READS

9,351

1 author:



Christoph Barmeyer

Universität Passau

256 PUBLICATIONS 1,298 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



International Learning Styles [View project](#)



Migrant Entrepreneurship [View project](#)

Kultur in der Interkulturellen Kommunikation

Christoph Barmeyer

Bei Kultur als zentralem Gegenstand Interkultureller Kommunikation handelt es sich – wie generell bei Konzepten – um ein Konstrukt, das Konkretisierung und Komplexitätsreduzierung ermöglichen soll. Allerdings können sich Vertreter unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen auf keine gemeinsame und allgemein akzeptierte Definition von Kultur einigen. Kulturbegriffe, die je nach wissenschaftlicher Fachdisziplin unterschiedlich definiert werden, bieten interessante Diskussions- und Angriffspunkte. Allerdings ist es nicht Ziel dieses Beitrags, zum wiederholten Male die Unüberschaubarkeit und Uneinheitlichkeit vielfältiger Kulturbegriffe zu thematisieren und zu beklagen. Ziel ist es vielmehr, drei Konzepte von Kultur als begriffliche Orientierung zum Verständnis Interkultureller Kommunikation zu präsentieren und zu illustrieren. Diese Kulturbegriffe stammen von Vertretern bestimmter Wissenschaftsdisziplinen, wie der Kulturanthropologie, der Soziologie und der Psychologie. Im Anschluss werden Homogenität und Heterogenität kultureller Systeme sowie deren Dynamik und Veränderungen diskutiert.

1. Kulturbegriffe

Es ist bekannt, dass viele hundert uneinheitliche Definitionen von ‚Kultur‘ existieren (Kluckhohn et al. 1952). Die verschiedenen Fachvertreter haben sich – entsprechend der Vielfalt der Wissenschaftsdisziplinen – bisher auf keinen einheitlichen Kulturbegriff einigen können (Barmeyer 2000, Thomas et al. 2003). Publikationen (Hansen 2003, 2009), Debatten (Benseler et al. 2003) und zahlreiche wissenschaftliche Kolloquien zum Kulturbegriff machen dies deutlich. Es ist aber auch nicht weiter zu kritisieren, dass es keinen einheitlichen Kulturbegriff gibt. Zu bemängeln im Sinne einer interdisziplinären Verständigung ist vielmehr, dass die jeweiligen Fachvertreter entweder ihren Kulturbegriff nicht deutlich machen oder aber den des anderen Fachvertreters nicht kennen oder nicht akzeptieren. Dabei sind die je nach Wissenschaftstradition und -disziplin divergierenden Begriffe nicht unbedingt konträr, sondern häufig *komplementär*. Dieser komplementäre Ansatz wird auch in diesem Beitrag verfolgt: Kultur wird hier im anthropologischen Sinne verstanden als erlerntes Orientierungs- und Referenzsystem von Werten und Praktiken, das

von Angehörigen einer bestimmten Gruppe oder Gesellschaft kollektiv gelebt und tradiert wird. Dabei gibt jede Kultur ihren Mitgliedern bestimmte Möglichkeiten, gemeinsames und individuelles Handeln zu gestalten. In diesem Sinne definiert Thomas Kultur als:

[...] ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein für die sich der Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen spezifisches Handlungsfeld und schafft somit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung (Thomas 2003, S. 380).

Kultur manifestiert sich in verschiedenen Ausprägungen: in sichtbaren und unsichtbaren Elementen. Es gibt verschiedene Ansätze, um diese unterschiedlichen Elemente zu beschreiben: Dabei kann unterschieden werden zwischen deskriptiven Aspekten von Kultur, *Perzepta*, und explikativen Aspekten, *Konzepta* (Hall 1983, Parsons 1952). Auf der sichtbaren, materiellen Ebene gibt es kulturelle Praktiken und Artefakte, die in Symbolsystemen mit eigener Sprache, Riten, Baustilen, Kleidung manifest werden (*Perzepta*). Auf der unsichtbaren, immateriellen Ebene finden sich die von einer Gemeinschaft kollektiv geteilten Werte, Normen und Grundannahmen (*Konzepta*). Im Gegensatz zu den kulturellen Praktiken und Symbolen verändern sie sich nur langsam.

Differenziert werden verschiedene Schichten, die unterschiedlich wahrnehmbar und zugänglich sind. Um Kultur zu erfassen und ‚bewusst‘ zu machen, eignen sich Darstellungsformen von sichtbaren, ‚expliziten‘ und unsichtbaren, ‚impliziten‘ Kulturelementen. Ein Modell, das immaterielle von materiellen sowie sichtbare von unsichtbaren Elementen einer Kultur abgrenzt, stammt von Hofstede (1980, 2001). Unterschieden werden (Abbildung 1):

- *Symbole*: Worte, Gesten, Bilder und Objekte, die eine bestimmte Bedeutung aufweisen und von Angehörigen derselben Gruppe geteilt werden, wie Abkürzungen oder Logos.
- *Helden* oder *Identifikationsfiguren*: fiktive oder existierende Personen, die in einer Gesellschaft bewundert und verehrt werden, wie Philosophen, Politiker, Sportler, Schauspieler oder Musiker.
- *Rituale*: kollektive Tätigkeiten, die für das Erreichen von Zielen eigentlich überflüssig sind, innerhalb einer Kultur aber als sozial notwendig gelten, wie *Formen* des Grüßens und Feierns, religiöse Zeremonien.

- *Werte*: historisch entstandene, kulturrelative, wünschenswerte Leitvorstellungen und verhaltenssteuernde Entscheidungsregeln einer Gruppe oder Gesellschaft, die sich auf Objekte und Zustände beziehen, wie Ordnung oder Regelorientierung.

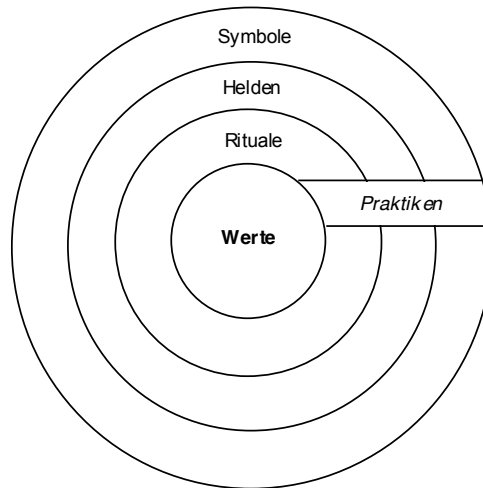


Abbildung 1: Manifestationen von Kultur nach Hofstede (2001, S. 11)

Abbildung 1 zeigt, dass Symbole – am äußeren Rand des Modells – vor Helden und Ritualen die sichtbarsten Kulturelemente sind, während Werte den unsichtbaren Kern bilden. Die verschiedenen Kulturelemente des Zwiebelmodells – Symbole, Helden, Rituale und Werte – sind interdependent, d.h. sie beeinflussen sich gegenseitig und bilden das kulturelle System.

Als Vertiefung und Vervollständigung des Zwiebelmodells von Hofstede und als Basis Interkultureller Kommunikation werden nachfolgend drei sich ergänzende Kultur-Konzepte aus den Kultur- und Sozialwissenschaften vorgestellt und diskutiert: Das erste ist ein diachron-sozialisatorisch orientiertes Konzept, das Kultur als ein durch *Sozialisierung erworbenes Wertesystem* beschreibt und auf einer tief innen liegenden Haltungsebene angesiedelt ist. Das zweite Kultur-Konzept ist ein semiotisches, synchron-interpretatives Konzept, das Kultur als *Bedeutungs- und Interpretationssystem* versteht, das sich konstruktivistisch immer wieder neu konstruiert. Das dritte ist ein dynamisches synchron-aktionsorientiertes Konzept, das Kultur als ein *System zur Zielerreichung und Problembewältigung* versteht und sich auf einer sichtbaren Verhaltensebene befindet.

1.1. Kultur als ein durch Sozialisation erworbenes Wertesystem

Analog zur Computerwelt bezeichnet Geert Hofstede (1993, 2001) Kultur als ‚mentale Software‘. Durch Sozialisation innerhalb eines bestimmten Erfahrungsraums erwirbt das Individuum bestimmte Muster des Denkens, Fühlens und Handelns, die ein emotionales und kognitives System konstituieren und für seine Gesellschaft spezifisch sind. Sie werden unbewusst ‚gespeichert‘, festigen sich als Haltungen, Normen, Lebensregeln und Werte:

Culture is the collective programming of the mind which distinguishes the members of one human group to another. Culture, in this sense, includes systems of values; and values are among the building blocks of culture (Hofstede 1980, S. 21).

Für das Erlernen von Kultur ist Enkulturation von Bedeutung. Enkulturation bezeichnet den bewussten oder unbewussten Prozess der Aneignung und Verinnerlichung von Werten und kulturellen Praktiken (wie Sprache oder Fertigkeiten) des heranwachsenden Individuums einer bestimmten Gruppe oder Gesellschaft im Rahmen der Primärsozialisation. Primärsozialisation findet in familiären und persönlichen (Eltern, Großeltern, Freunde) oder in öffentlichen Institutionen (Kindergarten, Schule) statt (Todd 1990). Kultur wird *unbewusst* aufgenommen, verinnerlicht und wieder ‚vergessen‘. Aus diesem Grund ist sich das Individuum seiner eigenkulturellen Prägung oft *nicht* bewusst. Als Beispiel für bewusste ‚Werte-Erziehung‘ kann eine Passage aus dem Buch des Adolf Freiherr von Knigge (1752-1796) dienen, dessen Gesellschaftslehre in seiner Ursprungsform die Ideale der Aufklärung widerspiegelte und erst später durch andere Autoren zur Anstandsfiel wurde. (Kasten 1):

Sei streng, pünktlich, ordentlich, arbeitsam, fleißig in deinem Berufe. Bewahre deine Papiere, deine Schlüssel und alles so, daß du jedes einzelne Stück auch im Dunkeln finden möchtest. Verfahre noch ordentlicher mit fremden Sachen. Verleihe nie Bücher oder andre Dinge, die dir geliehen worden. Hast du von andern dergleichen geliehen, so bringe oder schicke sie zu gehöriger Zeit wieder zurück – jedermann geht gern mit einem Menschen um und treibt Geschäfte mit ihm, wenn man sich auf seine Pünktlichkeit in Wort und Tat verlassen kann [...].

Kasten 1: Auszug aus: *Über den Umgang mit Menschen* (Knigge 1788)

Zentrales Element von Kultur sind Werte, die von Samovar/Porter verstanden werden als „a set of organized rules for making choices, reducing uncertainty, and reducing conflicts within a given society. Cultural values also spe-

cify which behaviors are important and which should be avoided within a culture.“ (Samovar/Porter 1991, S. 15).

Werte sind im Rahmen von Sozialisation erlernte, kulturelle, wünschenswerte Leitvorstellungen, Handlungsprinzipien und verhaltenssteuernde Entscheidungsregeln (Parsons 1952). Häufig handelt es sich um ethische, religiöse, humanistische und soziale Leitbilder einer Gesellschaft, wie Sicherheit, Fleiß, Ordnung, Pflichterfüllung etc. Bekannte und durch das Christentum jahrhundertlang kommunizierte Grundwerte wie Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit sind bei uns beispielsweise im Zuge der Französischen Revolution von 1789 verbreitet worden.

Werte beeinflussen und organisieren als Maßstäbe und Präferenzen das Verhalten, werden also in sozialen Interaktionen sichtbar und bringen Vorstellungen über ‚richtige‘ bzw. wünschenswerte Formen des Zusammenlebens zum Ausdruck (Genkova 2009). Ein soziales System ist relativ stabil und konfliktfrei, wenn eine hohe Kohärenz von Werten vorherrscht, denn diese trägt zum Fortbestand und der Entwicklung einer Gesellschaft bei. Bei der Betrachtung von Werten sind allerdings drei weiter differenzierende Aspekte von Bedeutung: Wertung, Wertigkeit und Wertewandel:

Wertung: Werte sind eher *emotional* als rational, eher subjektiv als objektiv geprägt und zeigen sich deshalb in *nicht diskutierbaren* Meinungen und Gefühlen, etwa was als schön oder hässlich, gut oder schlecht, anständig oder unanständig empfunden wird. Da keine logische, plausible und rationale Erklärung existiert, führen Werte(-differenzen) zwangsläufig zu Meinungsverschiedenheiten. Hinzu kommt, dass Werte, in sprachlichen Begriffen materialisiert, zunächst interpretierbar sind, weil deren (Wort-)Hülle mit – kulturellrelativer – Bedeutung aufgeladen ist. Für die interkulturelle Kommunikation bedeutet dies, dass Menschen unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit nicht unbedingt von denselben Werten sprechen.

Wertigkeit: In sozialen Systemen sind prinzipiell alle möglichen Werte gegenwärtig, allerdings existiert in Individuen und Gruppen eine (unbewusste) Hierarchie, die gewissen Werten eine höhere Bedeutung beimisst als anderen. Werte schreiben bestimmten Objekten oder Verhaltensweisen Bedeutung und Wertigkeit zu – aus diesem Grund können ‚Sorgfalt‘ ‚Zuverlässigkeit‘ oder ‚Ehrlichkeit‘ in einem sozialen System relevante Werte sein, nach denen sich gerichtet wird, in einem anderen dagegen werden ‚Schnelligkeit‘ oder ‚Höflichkeit‘ höher *bewertet*. Wertekonformes Verhalten wird in Systemen gefördert, nicht wertekonformes Verhalten dagegen sanktioniert. Wenn ‚Zuverlässigkeit‘ keinen wichtigen Wert darstellt, wird er folglich nicht gefördert und braucht

nicht realisiert zu werden. Ebenso gibt es kulturell unterschiedliche Wertehierarchien: Wenn z.B. ‚Kreativität‘ in Italien wichtiger ist als ‚Ordnung‘, wird tendenziell kreatives Handeln vorgezogen. Dies heißt nicht, dass ein bestimmter Wert wie ‚Ordnung‘ nicht vorhanden ist, vielmehr kann es sein, dass er weniger bedeutend und weniger handlungsleitend ist als der Wert ‚Kreativität‘.

Wertigkeit kann anhand des französischen ‚Savoir Vivre‘ illustriert werden, das in Deutschland fälschlicherweise mit Lebensgenuss und Lebensfreude übersetzt wird: ‚Savoir Vivre‘ wird verstanden als Lebensart, als Haltung die ein zivilisiertes soziales Verhalten betrifft, Anstand, und auch „gutes“ Benehmen oder „gute“ Manieren. Dazu gehören Eigenschaften wie Höflichkeit, Respekt, Maß, Stil, Geschmack etc. Bestimmte Werte entsprechen dem Savoir Vivre und konstituieren es, andere wiederum widersprechen ihm, wie es Tabelle 1 zeigt. Alles in allem zeigt sich hier eine kulturspezifische, französische Wertigkeit.

Erforderliche Eigenschaften		Untersagte Eigenschaften	
Anpassungsfähigkeit	Großmütigkeit	affektiert	Ungeduld
liebenswert	geschmackvoll	hektisch	unhöflich
gewandt	Harmoniebedürftig	aggressiv	Gleichgültigkeit
amüsant	fröhlich	Arroganz	Indiskretion
schön	ausgewogen	Geiz	eindringlich
Gesunder Menschenverstand	loyal	schwatzhaft	Intoleranz
frohgelaunt	beherrscht	beleidigend	Neid
warmherzig	maßvoll	brutal	hässlich
Charme	Bescheidenheit	laut	behäbig
schick	züchtig, sittsam	verletzend	ungeschickt
Verbundenheit	jemanden erfreuen	streitlustig	boshaft
Einsicht	höflich	kritisierend	schlecht gelaunt
Selbstdisziplin	vornehm	neugierig	schwermütig
Kommunikationsfähigkeit	Dankbarkeit	Anzüglichkeit	ungepflegt
Gesellig	zurückhaltend	Unordentlichkeit	beleidigend
Taktgefühl	respektvoll	distanziert	Besserwisserisch
Anständigkeit	verhalten	egozentrisch	anspruchslos
feinfühlig, sensibel	artig	genervt	ungelenk
Verschwiegenheit	verführerisch	Langweiligkeit	vorwurfsvoll
sanft, milde	anspruchslos	übertreiben	lächerlich

offen sein für Meinungsaus- tausch	gesellig	zügellos	sklavisch
Eleganz	kulant	ungehalten	schweigsam
Ausgeglichenheit	sympathisch	Unfreundlichkeit	wortkarg
beispielhaft	taktvoll	Verschwenderisch	Scheu, schüchtern
weiblich	Verhalten, zurückhaltend	rüpelhaft	gewöhnlich, vulgär
Scharfsinn	Toleranz	Hochmut	

Tabelle 1: *Die wichtigsten Werte des Savoir Vivre* (Picard 1995, S. 166-167, Übersetzung Ulrike Buchheit)

Wertewandel: Werte sollen nicht als verhaltensdeterminierende Einengungen verstanden werden. Sie schlagen vielmehr Lösungen und Verhaltensweisen vor, die sich bewährt haben (Inglehart et al. 2005). Aus diesem Grund verändern sie sich langsamer als Institutionen und Strukturen und können eine hohe Kontinuität aufweisen (Münch 1986). Hierdurch beeinflussen sie wiederum Strukturen (Braudel 1990; Todd 1990; Whitley 1992). Jedoch findet auch Wertewandel – etwa durch gesellschaftliche Modernisierung – statt. Der US-amerikanische Soziologe Inglehart (1990) hat in seinen weltweiten Untersuchungen zu Werten, die unter der *World Value Survey*¹ bekannt sind, Gesellschaften auf den beiden Skalen *Self-Expression/Survival Values* und *Secular-Rational/Traditional Values* eingeordnet. Sich auf die Maslow'sche Bedürfnispyramide stützend, entwickelt Inglehart das Konzept der sich weiterentwickelnden Gesellschaften.² Sobald das Überleben durch die Versorgung mit ausreichenden Nahrungsmitteln gesichert und ein gewisser Lebensstandard erreicht ist, wandeln sich die Werte der Menschen von materialistischen zu postmaterialistischen. Dabei betreffen die *materiellen* Werte die ‚Aufrechterhaltung der Ordnung‘, ‚wirtschaftliches Wachstum‘ und ‚Verbrechensbekämpfung‘, während die *postmateriellen* Werte ‚Partizipation in Politik und Arbeit‘, ‚Schutz der freien Meinungsäußerung‘, ‚Ideen zählen mehr als Geld‘ und ‚Verschönerung der Städte und Landschaften‘ betreffen. Bestimmen also die Überlebensnöte

¹ Die *World Values Survey* ist als Netzwerk internationaler Soziologen organisiert: Der Hauptsitz ist in Stockholm. Befragt wurden zwischen 1981-2008 über 250.000 Menschen in über 80 Ländern. <http://www.worldvaluessurvey.org/>

² Laut Maslow (1954) wird ein Individuum zunächst versuchen, physiologische Bedürfnisse sowie Sicherheitsbedürfnisse zu erfüllen. Sind diese bis zu einem gewissen Grad gestillt, werden andere Bedürfnisse wie Selbstachtung und Selbstverwirklichung wichtig.

nicht mehr den Alltag, so wendet sich der Mensch anderen Aspekten zu, wie dem Umwelt- und Tierschutz oder der Selbstverwirklichung. Inglehart hat diese Werteausprägungen anhand von Umfragen bestimmten Gesellschaften zugeordnet und sie als Wertewandel im *Zeitverlauf* einer Verschiebung *von materialistischen zu post-materialistischen* Werten dargestellt (Abbildung 2).

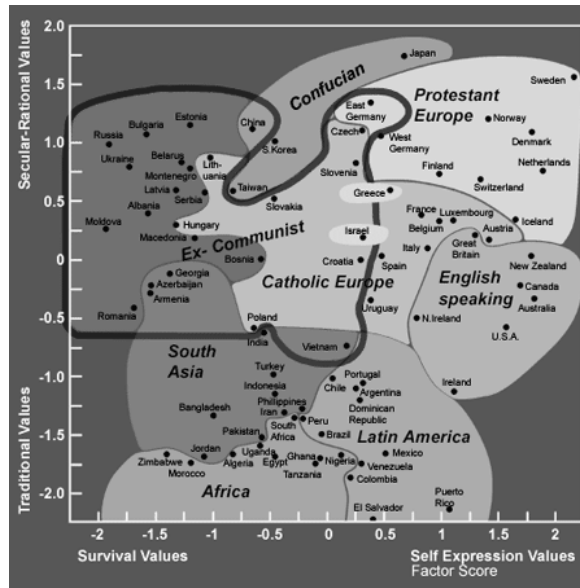


Abbildung 2: Weltweite Kultur-Landkarte nach Inglehart & Wetzel (2005, S. 64)

Zusammenfassend: Das Wissen über historisch verankerte und sozialisatorisch herausgebildete kulturelle Werte des eigenen und anderen Systems gibt Orientierung, *warum* Individuen bestimmter kultureller Gruppen bestimmte Denk- und Verhaltensweisen aufweisen. Es geht also um das Verstehen der Grundannahmen und Motive. Allerdings wird einerseits innerhalb eines kulturellen Systems eine gewisse Stabilität und relative Homogenität von Wertorientierungen durch gesellschaftliche, politische und kulturelle Institutionen aufrecht erhalten, andererseits sind moderne multikulturelle Gesellschaften dynamisch und von Wertewandel und Wertevielfalt geprägt.

1.2. Kultur als Bedeutungs- und Interpretationssystem

Bei aller Individualität und Einmaligkeit verfügen Menschen über ein gewisses „Repertoire an Gemeinsamkeiten“ (Thomas 2004, S. 145), um miteinander zu

kommunizieren, also durch Zeichen Bedeutungen auszutauschen und sinnvoll zu interagieren. Kultur besteht aus gemeinsamen und als selbstverständlich und natürlich erachteten Grundannahmen, Erwartungen, Vorstellungen und Bedeutungen, die innerhalb einer Gruppe Eindeutigkeit, Sinnstiftung, geteiltes Wissen, zielführende Kommunikation und Kooperation ermöglichen (Hall 1981; Geertz 1973). Dies wurde auch schon von Max Weber Anfang des 20. Jahrhunderts vertreten, der an der „objektiven“ empirischen Erfassung von Kultur zweifelt. Für ihn ist

[...] keine Erkenntnis von Kulturvorgängen anders denkbar [...], als auf der Grundlage der *Bedeutung*, welche die stets individuell geartete Wirklichkeit des Lebens in bestimmten einzelnen Beziehungen zum Inhalt hat. In welchem Sinn und in welchen Beziehungen dies der Fall ist, enthüllt uns aber kein Gesetz, denn das entscheidet sich nach den Werteideen unter denen wir die ‚Kultur‘ jeweils im einzelnen Falle betrachten. Kultur ist ein vom Standpunkt des Menschen aus mit Sinn und Bedeutung bedachter endlicher Ausschnitt aus einer sinnlosen Unendlichkeit des Weltgeschehens (Weber 1904, S. 180).

Im Weber’schen Sinne stellt nach Geertz (1973) Kultur ein „semantisches Inventar“ zur adäquaten Interpretation kommunikativen Handelns mittels Symbolen und Bedeutungsinhalten dar.

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 interpretative one in search of meaning (Geertz 1973, S. 7).

Kultur besitzt also kollektive und kommunikative Eigenschaften, die z.B. in Sprache manifest werden. Begriffe und ihre Bedeutungen bilden sich innerhalb eines gesellschaftlichen Zusammenhangs zu einem ‚Begriffsnetz‘. Die Lebenswirklichkeit wird von Individuen einer Gesellschaft kollektiv mit Bedeutungen gefüllt; sie wird zu einer Welt der Vorstellungen, die ein kulturelles System, ein ‚Bedeutungsgewebe‘ darstellt, das durch Kommunikation aufrechterhalten und weiterentwickelt wird. Das kulturelle System schafft Eindeutigkeiten, die es für die ihr zugehörigen Individuen möglich machen, Zeichen und Symbole zu entschlüsseln.

Interkulturell wird es, wenn bestimmte Symbole, die anhand von geteilten Regeln erst Bedeutung erlangen, denjenigen Interagierenden, die nicht über das jeweilige Regelwissen verfügen, nicht bekannt sind und folglich nicht verstanden werden. Außenstehende sehen sich deshalb mit einer „Vielfalt komplexer, oft übereinander gelagerter oder ineinander verwobener Vorstellungsstrukturen [konfrontiert], die fremdartig und zugleich ungeordnet und verbor-

gen sind“ (Geertz S. 15). Bei der Bedeutung einer roten Ampel, die die Regel ‚Halt‘ beinhaltet, dürften die wenigsten Zweifel bestehen. Besucht dagegen ein Rheinländer ein Bayerisches Volksfest, wird es ihm anders ergehen, wie es das Beispiel der Dirndl-Schleife illustriert (Kasten 2).

Müssen die Damen auf der Wiesn ein echtes Dirndl tragen? Was ist überhaupt ein „echtes Dirndl“?

Gute Fragen, denn das Traditions-Gewand ist eine Wissenschaft für sich. Von Ort zu Ort gibt es kleine Unterschiede. Kein Wunder, dass es in den über 1.000 bayerischen Vereinen eigens Trachtenpfleger und Chroniken gibt, die bei Stil- und Stofffragen zu Rate gezogen werden. Einige unverwechselbare Merkmale für ein bayerisches Dirndl gibt es aber dennoch:

Die Form: Ein echtes Dirndl besteht in der Regel aus einem knapp knöchellangen, in Falten gelegten Rock (maßkrughoher Saum). Dazu kommt eine zwei bis drei Zentimeter kürzere Schürze sowie eine Bluse in dezenten Farben aus Seide, Baumwolle oder feiner Wolle mit Schiebe- oder langen Puffärmeln. [...]

Die Schleife: Achtung, diese ist ein verstecktes Zeichen. Sitzt die Schleife an der Schürze links, ist die Dirndlträgerin noch zu haben. Flirten! Ist sie hingegen auf der rechten Seite gebunden, ist die Dame vergeben. Ist die Schleife hinten zugeschnürt, ist die Dirndl-Besitzerin verwitwet. Und vorne gebunden bedeutet, die Dame ist noch Jungfrau.

Kasten 2: Dirndl und kulturelle Regeln (Auszug) (<http://www.oktoberfest-live.de/wiesn-allgemein/tradition/trachten/regeln-fuer-das-dirndl-101090.html>)

Werden Regeln und Symbolik von den Interagierenden geteilt – etwa zwischen Bayern – kann Kommunikation gelingen; werden sie nicht geteilt – etwa zwischen Rheinländern und Bayern – wird die Kommunikation erschwert. Interessant ist nun, ob Zeichen einen wichtigen Symbolgehalt haben und ob jemand den ‚Nicht-Eingeweihten‘ die zugrundeliegende Symbolik erklärt. Es bedarf nämlich der Kenntnis von spezifischen – meist impliziten – Bedeutungen, die bewusst gemacht werden können durch Verschriftlichung oder Erklärungen. Erschwerend kommt allerdings hinzu, dass Bedeutungen und Regeln häufig arbiträr sind, also keine rationale Begründung zu erkennen ist – auch wenn sie häufig historische Ursachen aufweisen, die sich auch durch Werte begründen lassen: So wird sich in den deutschsprachigen Teilen der Alpen beim Wandern gedutzt. An Weiberfastnacht im Rheinland dürfen Frauen die Krawatten von (fremden) Männern abschneiden. Bei einem gemeinsamen Essen unter Freunden und Bekannten in romanischen Ländern wird die zu zahlende Rechnung durch die Anzahl der Konsumierenden geteilt. Wie arbiträr Bedeutungen von Symbolen sind, zeigt die kulturspezifische Bedeutung von Farben (Kasten 3):

Grün, Amerikas Lieblingsfarbe für Frische und Gesundheit, wird in Ländern mit einem dichten grünen Dschungel oft mit Krankheit in Verbindung gebracht. Grün ist bei Arabern eine beliebte Farbe, aber in Teilen Indonesiens verboten. In Japan ist Grün eine High-Tech-Farbe, Amerikaner würden vor grünen Elektronikprodukten flüchten. Schwarz ist nicht weltweit die Farbe der Trauer: In vielen asiatischen Ländern ist dies Weiß; in Brasilien Violett; in Mexiko Gelb; und in der Elfenbeinküste Dunkelrot. Für Amerikaner ist Blau die männlichste Farbe – in Frankreich und England ist Rot männlicher. Und während Rosa die weiblichste Farbe in den USA ist, gilt Gelb in den meisten anderen Ländern als femininer. Rot sagt in China ein gutes Schicksal voraus – in der Türkei den Tod. Wenn in Amerika ein Bonbon Blau oder Grün eingewickelt ist, hat es wahrscheinlich Pfefferminzgeschmack. In Afrika wäre dasselbe Bonbon rot eingewickelt, unserer (der amerikanischen) Farbe für Zimt.

Kasten 3: Symbolische Bedeutung von Farben. In Anlehnung an Copeland und Griggs, 1986, S. 63, zitiert nach Usunier & Waliser (1993, S. 143)

Zusammenfassend: Kultur verstanden als Interpretationssystem ermöglicht Angehörigen kultureller Gruppen ihre eigenen Bedeutungssysteme zu entwickeln, die ihnen Sinnhaftigkeit geben und relativ zutreffende Interpretationen ermöglichen. In interkulturellen Situationen kommen verschiedene Bedeutungssysteme zusammen, die zu Fehlinterpretationen führen können. Je mehr die Interagierenden Bewusstheit und Wissen über divergierende Bedeutungen haben, desto treffender können sie anderskulturelle Denk- und Verhaltensweisen interpretieren und interkulturelle Kommunikation gelingend gestalten. Die Beherrschung eines geteilten Zeichen- und Symbolsystems ermöglicht also eine konfliktfreie unmissverständliche Kommunikation.

1.3. Kultur als System zur Zielerreichung und Problembewältigung

Ein drittes, dynamisches und aktionsgeleitetes Kultur-Konzept ist komplementär zu dem ersten der Werte und dem zweiten der Bedeutungen: Alle Menschen haben ähnliche, grundsätzliche Herausforderungen und Probleme zu lösen, um ihr Überleben zu sichern. Auch wenn eine Vielzahl von *Lösungsmöglichkeiten* existiert, werden aufgrund von (unbewussten) Werten, Erfahrungen und Ansprüchen bestimmte *bewährte, ‚dominante‘* Lösungen zur optimalen Regulierung zwischenmenschlichen Handelns und zum Überleben und Fortbestand des Systems vorgezogen (Parsons 1952). Diese Lösungen können z.B. Regeln oder Methoden sein. Wenn relativ ähnliche Wertorientierungen in Gemeinschaften bestehen und sich diese als erfolgreich herausgestellt haben, entwickelten Gemeinschaften bestimmten Lösungsmuster mit besonderer Häu-

figkeit und Ausprägung. Die Kulturanthropologen Kluckhohn und Strodtbeck haben diesbezüglich drei Annahmen formuliert:

The first is that there are a limited number of common human problems for which all people at all times must find some solution ... the second assumption: There is a variability in the solutions of all problems which fall within a range of possible solution, i.e., while there is certainly a variability, it is neither limitless nor random. The third assumption ... All variants of all solutions are in varying degrees present in all societies at all times. These will be, therefore, in every society not only a dominant profile of value orientations composed of the value orientations most favored but also variant or substitute profiles of value orientations (Kluckhohn & Strodtbeck 1961, S. 221).

Zur Konkretisierung dient Abbildung 3, die einen Prozess der Zielerreichung visualisiert. Als Ziel wird die Erreichung von ‚Leistung und Produktivität‘ angestrebt. Verschiedene Lösungsmöglichkeiten der Zielerreichung, die in der Regel von bestimmten Werten beeinflusst sind und meist die Form von Gegensätzen annehmen, existieren: Das Ziel kann z.B. entweder erreicht werden durch ‚Planung und Organisation‘ oder durch ‚Improvisation und Flexibilität‘. Jede Lösungsmöglichkeit kann zielführend sein, jede hat ihre Stärken und Schwächen. Eine Übertreibung beispielsweise, also die zu starke Ausprägung, kann sich als Schwäche herausstellen: Zu ausgeprägte ‚Planung‘ führt zu ‚Starrheit‘, zu ausgeprägte ‚Improvisation‘ ins ‚Chaos‘.

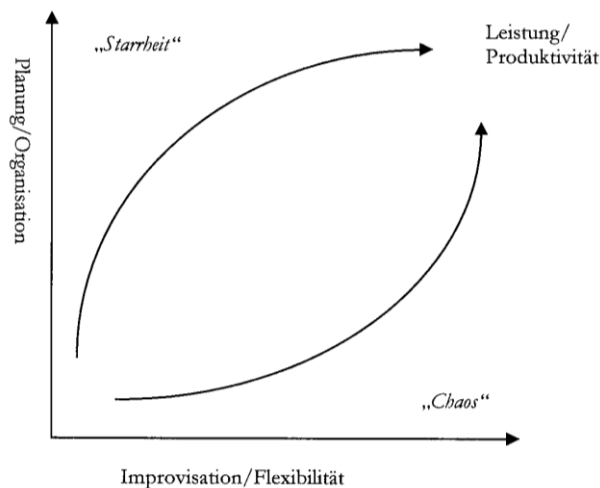


Abbildung 3: Zielerreichung und Lösungswege

Die Dilemma-Theorie (vgl. Kapitel Kulturdimensionen) plädiert für die bewusste Integration von Unterschieden, die meist in divergierenden Werten begründet sind.

Culture is a pattern by which a group habitually mediates between value differences, such as rules and exceptions, technology and people, conflict and consensus, etc. Cultures can learn to reconcile such values at ever-higher levels of attainment, so that better rules are created from the study of numerous exceptions. From such reconciliation come health, wealth, and wisdom. But cultures in which one value polarity dominates and militates against another will be stressful and stagnant (Trompenaars & Hampden-Turner 2004, S. 22-23).

Veränderungen und Entwicklungen kultureller Systeme geschehen, wenn Menschen feststellen, dass bestimmte Lösungsmuster nicht mehr geeignet sind, bestehende Herausforderungen oder Probleme zu meistern. Durch die Suche nach wirksamen neuen Lösungen hinterfragen sie Selbstverständlichkeiten und erlangen somit mehr Bewusstsein über ihre Problemlösungen. Neue Strukturen und Prozesse können somit zu einer Veränderung, sprich Entwicklung des Systems, beitragen.

Diese Kulturdefinition beinhaltet eine höhere *Dynamik* als die beiden erstgenannten der Werte und Bedeutungen. Sie verdeutlicht, dass kulturelle Systeme keine starren Einheiten bilden, sondern Dynamiken aufweisen und sich verändern und entwickeln. Zwar basiert die Problemlösung auf verinnerlichten Werten und weist häufig typische Muster auf, sie eröffnet aber den Akteuren auch die Möglichkeit, *bewusst* andere Entscheidungen zu treffen, wenn sie feststellen, dass bisherige (kulturelle) Muster nicht zur Lösung ihres (individuellen) Problems beitragen. Dieses Verständnis steht somit einem kulturellen Determinismus entgegen, der individuelle freie Entscheidungen negiert.

Zusammenfassend: Kultur als Art der Problembewältigung macht deutlich, dass kulturelle Gruppen *spezifische* Lösungen finden, um *universelle* Probleme zu meistern. Diese Problembewältigung ist historisch und sozialisatorisch verankert und meist von Werten beeinflusst. In interkulturellen Situationen treffen nun unterschiedliche Arten und Weisen der Problembewältigung aufeinander. Interkulturelle Kommunikationsforschung versucht diese Unterschiede zu akzeptieren und zusammenzubringen, um eine gemeinsame harmonische Zielerreichung zu ermöglichen. Dies setzt Verständnis und Akzeptanz für kulturelle Unterschiedlichkeit voraus und die Bereitschaft, die eigenkulturelle Haltung und das eigene Verhalten zu modifizieren bzw. in gewissem Maße anzupassen.

2. Kritische Würdigung der Kultur-Konzepte

Es wurde anhand der drei vorgestellten Kultur-Konzepte gezeigt, dass Kultur eine identitätsbildende und sinnstiftende *Orientierungs- und Ordnungsfunktion* hat, die es Individuen ermöglicht, sich innerhalb eines Systems zurechtzufinden und in einer Gruppe oder Gesellschaft dauerhaft ohne bedeutende Widersprüche miteinander zu leben.

Allerdings ist mit der Entwicklung von Gesellschaften auch der Kulturbegriff einem steten Wandel unterworfen. Viele Kulturkonzepte scheinen aufgrund der zunehmenden Multikulturalität von Gesellschaften durch Zuwanderung von Menschen überholt. Interessant ist hier das Phänomen der Third Culture Kids (TCK) „Drittkultur-Kinder“. TCK bezeichnet Jugendliche, die in der Phase des Heranwachsens ständig interkulturellen Einflüssen ausgesetzt waren, etwa aufgrund häufiger Wohnortwechsel und Schulbesuchen in unterschiedlichen Ländern, der Erziehung durch Elternteile, die aus unterschiedlichen Gesellschaften stammen oder aufgrund von Migration. Durch diese Einflüsse haben sie mehrere kulturelle Referenz- und Orientierungssysteme „erlernt“ und verinnerlicht (Pollock et al. 2003). Aufgrund dieser bereits interkulturellen Sozialisation in verschiedenen Lebenswelten weisen Third Culture Kids nicht mehr *eine* Identität und kulturelle Zugehörigkeit, sondern *viele* Identitäten und kulturelle Zugehörigkeiten auf. Dies ermöglicht ihnen, sich flexibel in unterschiedliche Lebenswelten hineinzusetzen und in interkulturellen Interaktionen (vgl. Kapitel Interkulturalität) handlungssicher zu agieren oder integrativ in unterschiedlichsten Handlungskontexten zu wirken.

Es wird deutlich, dass additive, teils veraltete Kulturkonzepte, die sich auf eine mehr oder weniger statische *homogene* Gesellschaft beziehen und diese als ‚autonome Inseln‘ betrachten, die von äußeren Einflüssen nicht tangiert werden, greifen zu kurz und täuschen einen hermetischen Charakter vor. Metaphorisch ausgedrückt stellen viele Kulturbegriffe ‚Korsette‘ dar, die von der Mannigfaltigkeit moderner kultureller Systeme gesprengt werden und veraltet sind. Deshalb kritisieren einige wissenschaftliche Vertreter generell an interkultureller Praxis und Forschung die Antiquiertheit von statischen, veralteten und als zu homogen eingestuften Kulturbegriffen (Dahlén 1997; Hansen 2009; Moosmüller 2004). Insofern sind Kulturbegriffe und -konzepte immer wieder wissenschaftlichen Diskussionen ausgesetzt. Die Anzahl von Kongressen und Publikationen, die sich seit Jahrzehnten mit der Diskussion von Kulturbegriffen beschäftigt, ist beeindruckend groß – und macht ernüchternd deutlich, wie diese Diskussion auf der Stelle tritt (Straub et al. 2007).

2.1. Nationalkultur und andere ‚Kulturen‘

Die drei dargestellten Kulturbegriffe beziehen sich generell auf kulturelle Gruppen. Dabei muss keine Einschränkung auf eine nationale Kultur stattfinden. Nationale Kultur, auch Landeskultur, bildet *ein* Differenzierungskriterium, das als kulturelle Einheit in kulturvergleichender und interkultureller Forschung herangezogen, aber gleichzeitig häufig als monolithische Einheit kritisiert wird (Hansen 2009; Rathje 2010; Straub 2007), weil es zu generalisierend und homogen erscheint und kulturellen Pluralismus nicht genügend berücksichtigt. Dies gilt insbesondere für moderne multikulturelle Einwanderungsgesellschaften.

Eine Gesellschaft, die einer Nation zuzuordnen ist, bildet keine monokulturelle Einheit, sie stellt vielmehr ein soziales System dar, in dem Individuen leben, die sich durch bestimmte Kategorien, auch *subkulturelle Merkmale* genannt, wie regionale und ethnische Besonderheiten, Sprache, Religion, Geschlecht, Generation, soziale Klasse, Bildungsniveau etc. ähneln oder unterscheiden und wiederum aufgrund gemeinsamer Kategorien kulturelle Gruppen bilden (Abbildung 4). Die kollektive Identität von Nationalkulturen tritt in Konkurrenz zu anderen kollektiven Identitäten, wie die von Regionen oder Berufsständen. Man kann diese subkulturellen Einheiten auf verschiedene Weise unterteilen. Im Konzept einer *nationalen Kultur* ist also ein *kultureller Pluralismus* enthalten, den es zu beachten gilt.

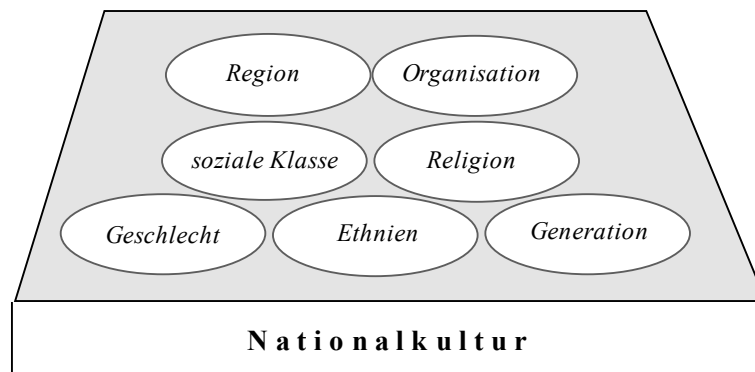


Abbildung 4: Nationalkultur und kulturelle Gruppen (Barmeyer 2000, S. 42)

In komplexen Gesellschaften gehört ein Mensch *gleichzeitig* vielen kulturellen Gruppen an, insofern vereinigt er auch in sich gleichzeitig eine Vielzahl an Identitäten. Als Beispiel sei eine deutsche, bayerische, 40-jährige, weibliche In-

genieurin genannt, die in einem internationalen Technologie-Konzern arbeitet. Diese Person vereint eine Vielzahl von Interessen, Rollen, Einstellungen und kulturellen Praktiken und Werten, ist also durch viele soziale, bzw. kulturelle Merkmale identifizierbar (Hansen 2009).

Kulturelle Besonderheiten – insbesondere auf der Ebene der kulturellen Praktiken – finden sich natürlich auch in Regionen, wie es aus der Beschreibung eines Münchner Wirtshauses durch einen Hamburger Journalisten deutlich wird (Kasten 4).

Alles pumperlgesund. Das Münchner Haus überzeugt Hamburger vom bayerischen Essen

pum|perl|g|sund <Adj.> (bayr., österr.): kerngesund.

Ja, wir Hamburger sind eigen: sitzen hier oben in unserer Hammaburg, und vom Norden aus betrachtet wirkt das irgendwie alles gleich da unten – Bayern, Österreicher, alles Bergmenschchen, die so komisch reden. Was sie essen, ähnelt sich mitunter, doch oft unterscheidet es sich sehr, das lernt der Hamburger jetzt im Münchner Haus.

Endlich mal kein Bistro und keine Taverne, keine Bar und kein Ristorante, sondern ein Wirtshaus. Im Gastraum grüßen die Alpen, an der Wand hängen Skier und Schlitten, und auch die Gämsen sollen Appetit machen; an den Toilettentüren steht Buam und Madln, die Musi läuft, „Sex Bomb“ auf Alpenländisch.

Ein Tagesangebot erinnerte bei unserem Besuch an Zeiten, als der Schnee noch weiß war: Steckrübenmus und Nackensteak mit Speckstippe.

Das Bier der Bayern: Wie brauen die das bloß, wieso diese Bekömmlichkeit? Wenn ich zwei Liter vom Hamburger Holsten trinke, werde ich albern. Doch nach drei Litern vom Münchner Paulaner kann ich immer noch was Geistreiches über Einstein oder übers Oktoberfest sagen.

Kasten 4: Regionalkulturen (<http://www.abendblatt.de/kultur-live/essen-trinken/article310926/Alles-pumperlgesund.html>)

Trotz kontroverser Diskussionen in der Forschung kann die (National-)Kultur als Konstrukt eine relevante und in weiten Teilen sinnvolle Unterscheidungskategorie bilden. Empirische Studien zeigen, dass die Ähnlichkeiten zwischen den subkulturellen Merkmalen, z.B. der sozioprofessionellen, *verschiedener* Länder geringer sind, als die Ähnlichkeiten von Individuen *innerhalb* eines sozialen Systems (Hofstede 1980). Im Sinne des verwendeten Kulturbegriffs der ‚kollektiven Programmierung‘ impliziert die Existenz national-kultureller Prägung eine gewisse Homogenität zwischen Individuen. Der Assimilations- und Integrationsdruck der Nationalkultur kann als bedeutend angesehen werden und führt dazu, dass sich bestimmte Gesellschaften durch bestimmte

Grundstrukturen auszeichnen, die jedoch keine statische Größe darstellen. Dabei sorgen die Institutionen, die das kulturelle System hervorgebracht hat, für eine relative Stabilität eben dieses Systems, da sie es tragen und stützen:

(*National-*) *Staaten* sollten daher nicht mit *Gesellschaften* gleichgesetzt werden. Gesellschaften haben sich als historische und organische Formen einer sozialen Organisation entwickelt und das Konzept einer gemeinsamen Kultur gilt genau genommen eher für Gesellschaften als für Staaten. Dennoch bilden viele Staaten ein historisch entwickeltes Ganzes, selbst wenn sie aus sehr unterschiedlichen Gruppen bestehen, und auch wenn sie weniger integrierte Minderheiten mitumfassen. Innerhalb von Staaten oder Ländern, die seit einiger Zeit bestehen, gibt es starke Kräfte hin zu einer weiteren Integration: (normalerweise) eine dominierende Landessprache, gemeinsame Massenmedien, ein nationales Bildungssystem, nationale Streitkräfte, ein nationales politisches System, eine nationale Vertretung bei Sportveranstaltungen mit starkem symbolischen und emotionalen Charakter, einen nationalen Markt für bestimmte Fertigkeiten, Produkte und Leistungen. Die Staaten von heute erreichen nicht den Grad an innerer Homogenität der isolierten Gesellschaften, in denen es meist keine Schrift gibt und die Gegenstand der Untersuchung von Feldanthropologen sind, doch bilden sie eine Quelle für ein beträchtliches Maß an gemeinsamer mentaler Programmierung ihrer Bürger (Hofstede 1993, S. 26-27).

(National-)Kultur wird als Deskriptions- und Interpretationskategorie genutzt, um Generalisierungen vorzunehmen, Komplexität zu reduzieren sowie Merkmale und Muster zu illustrieren; ansonsten würde ein kultureller Determinismus entstehen, der Besonderheiten kontextueller Merkmale (Situation, Historie, Akteurkonstellationen) außer Acht lässt. Kultur wird somit nicht als ein „eiserner Käfig“ sondern als ein „Werkzeugkasten“ verstanden (Heidenreich 1995), der es ermöglicht, eine *Kontextualisierung* interkultureller Beziehungen vorzunehmen. Deshalb ist ein wichtiges Element zur Relativierung und Öffnung eines deterministischen Kulturbegriffs, neben der Beachtung der oben behandelten kulturellen Gruppen bzw. Identitäten, eine stärkere Einbeziehung von

- 1) kulturellen Kontexten, wie kommunikative, sprachliche Register (Müller-Jacquier 2000)
- 2) extra-kulturellen Kontexten (Otten 2007), wie institutionelle Faktoren in Form von Recht, Bildungssystemen, Berufskulturen und soziale Schichten (Maurice et al. 1982), Strukturen und Prozesse (Heidenreich 1995) sowie persönliche Faktoren wie Strategien und Taktiken der Akteure (Crozier & Friedberg 1979).

2.2. Kulturentwicklung und Kulturtransfer

Moderne Gesellschaften sind nicht statisch oder geschlossen, sondern offene, sich verändernde dynamische soziale Systeme, in denen Entwicklungen stattfinden (Bolten 2001, Dahlén, 1997; Moosmüller 2007). Hofstede geht davon aus, dass diese Entwicklungen meist durch äußere Einflüsse ausgelöst werden: „The system is in a self-regulating quasi-equilibrium. Change comes from the outside, in the form of forces of nature or forces of human beings: trade, conquest, economical or political dominance, and technological breakthroughs“ (Hofstede 2001, S. 34). Als Beispiel kultureller Entwicklung kann die musikalische Volksbewegung *El Sistema* in Venezuela dienen, die auch als venezolanisches ‚Musikwunder‘ bezeichnet wird (Kasten 5):

Es klingt wie ein modernes Märchen. Es spielt in Venezuela, einem Land, in dem drei Viertel der Bevölkerung an der Armutsgrenze leben und wo vielerorts Drogen und Gewalt das Straßenbild beherrschen. Hier kommt ein Mann auf den Gedanken, die Kinder von der Straße zu holen, um sie gemeinsam musizieren zu lassen. Dieser Mann heißt José Antonio Abreu und er veranstaltet im Jahr 1975 in einer Tiefgarage in Caracas eine erste Orchesterprobe. Es kommen elf Jugendliche. Am nächsten Tag kommen 25, am dritten 46, am vierten 75. Heute sind es über 250.000 Kinder, die in 180 Musikschulen spielen, wo sie von fast 15.000 Musiklehrern betreut werden. Aus einem kleinen Jugendorchester aus den Slums ist eines der größten Bildungsprojekte der Welt hervorgegangen, an dessen Spitze das Orquesta Sinfónica Simón Bolívar, das staatliche Jugendorchester Venezuelas, steht. Im vergangenen Jahr wurde das Ensemble in die Berliner Philharmonie und zu den Salzburger Festspielen eingeladen, sein junger Chefdirigent Gustavo Dudamel ist zum Liebling des Publikums und der Medien avanciert. Er ist selbst ein Kind des „Sistema“, wie das Projekt kurz genannt wird: Mit zehn Jahren kam er als Violinist zu dem Orchester, mit zwölf sprang er bei einer Probe als Dirigent ein, und mit 18 wurde er als einer der jüngsten Orchesterchefs der Welt zu dessen Chefdirigent. Gustavo Dudamel bezeichnet sein Herkunftsmilieu als „poor in money and rich in spirit“ und diesen Geist wird er nun auch nach Los Angeles bringen, wo er am 8. Oktober die Leitung des philharmonischen Orchesters der Stadt übernimmt.

Kasten 5: Kulturwandel in Venezuela: *El Sistema*-Project
(ARTE Magazin, 10/2009, S. 21)

Die musikalische Volksbewegung *El Sistema*, die Initiative des Musikers und Sozialaktivisten José Antonio Abreu, um verarmten Jugendlichen eine Lebensperspektive zu geben, illustriert, dass kulturelle Einstellungen und Praktiken – auch wenn es Jahre, wenn nicht Jahrzehnte dauern kann – veränderbar, ja entwickelbar sind. Das Beispiel zeigt ebenso, wie sich die Einstellung gegenüber klassischer – ursprünglich europäischer – Musik, die sich traditionell eher an

sozial höher angesiedelte soziale Schichten wendet, ändert, der klassische Musikstil an Bedeutung in allen Bevölkerungsschichten gewinnt und durch das Erlernen und Spielen eines Instruments kulturelle Praktiken gefördert und entwickelt werden.

Kultur-Entwicklungen werden auch durch Immigration ausgelöst, die zur Bildung multikultureller Gesellschaften beiträgt, wie etwa in den USA oder Kanada im 19. und 20. Jahrhundert. Für den USA-Besucher ist Ellis Island, beeindruckend, eine kleine Insel an der Südspitze von Manhattan (Kasten 6). Kein anderer Ort hat mehr Verbindungen mit der amerikanischen Bevölkerung aufweisen als dieser, denn fast die Hälfte aller Amerikaner haben in ihrer Familiengeschichte einen Bezugspunkt zu Ellis Island.

Ellis Island ist eine Insel im vom Hudson gebildeten Hafengebiet bei New York. Die Insel war lange Zeit Sitz der Einreisebehörde für den Staat und die Stadt New York und über 30 Jahre die zentrale Sammelstelle für Immigranten in die USA. Über sie kamen zwischen 1892 und 1954 etwa 12 Millionen Einwanderer an und wurden abgefertigt. Sie wird seit dem 11. Mai 1965 zusammen mit der Freiheitsstatue als Teil des Statue of Liberty National Monument als Gedenkstätte vom Typ eines National Monuments durch den National Park Service verwaltet. Seit 1990 ist die Insel als Museum zur Geschichte der Einwanderung in die Vereinigten Staaten für die Öffentlichkeit zugänglich.

Kasten 6: Ellis Island http://de.wikipedia.org/wiki/Ellis_Island

Kulturelle Systeme erfahren Entwicklungen auch aufgrund von Transferprozessen. Anders als bei der interpersonalem interaktionsorientierten Interkulturellen Kommunikation (vgl. Kapitel Interkulturalität), bei der im Kommunikationsprozess zwischen Sender und Empfänger ständige Feedbacks vorhanden sind, ist der Kulturtransfer eher ein asymmetrischer Prozess zwischen Systemen. Als Kulturtransfer wird ein Prozess der Übertragung, Vermittlung und Anpassung kultureller Artefakte und Praktiken eines kulturellen Systems (z.B. Organisationskultur, Landeskultur) in ein anderes System bezeichnet. Das Konzept des Kulturtransfers berücksichtigt und analysiert nach Lüsebrink (2001, 2008) nicht nur die direkten prozesshaften Interaktionsbeziehungen, sondern auch ihre Gegenständlichkeit.

Kulturtransferprozesse betreffen die interkulturellen Vermittlungsformen zwischen Kulturen, das heißt jene Kulturgüter und -praktiken, die transferiert und in der Zielkultur rezipiert werden: Informationen, Diskurse, Texte, Institutionen und Handlungsweisen und hiermit auch die kulturellen Dimensionen des Transfers von Objekten, Produkten und Konsumgütern (Lüsebrink 2001, S. 213).

Kulturtransfer liegt die Annahme zugrunde, dass kulturelle Systeme nicht hermetisch geschlossen sind, sondern durch Dynamik ständig Prozesse der Konstruktion-Dekonstruktion durchlaufen. Dabei unterscheidet Lüsebrink drei Prozesse: Selektion, Vermittlung und Rezeption. Als Beispiel für Kulturtransfer kann die Geschichte der deutschen Nationalhymne (Kasten 7) dienen.

Deutschland lag noch in den Trümmern des Zweiten Weltkrieges, die Bundesrepublik war noch nicht gegründet, da fürchtete man sich in Wien schon wieder vor einer Annexion durch den großen Nachbarn – diesmal kultureller Natur. Am 12. März 1947 stellte der österreichische Ministerrat „das offizielle Verlangen, dass Deutschland die Verwendung der Haydn-Hymne als eines alten österreichischen Kulturgutes untersagt werden möge, um dadurch vor der Welt den österreichischen Anspruch auf diese Melodie zu dokumentieren.

Vergebens. Wenn es auch noch fünf Jahre dauern sollte, so wurde jene ‚Haydn-Hymne‘, die man in Deutschland als das *Lied der Deutschen* kennt, schließlich doch zur Nationalhymne der jungen Bundesrepublik. Dabei war der Einspruch aus Wien keineswegs unberechtigt. So eng wie bei kaum einer anderen Musik ist die Wirkungsgeschichte dieser Komposition Joseph Haydns mit der politischen Geschichte Österreichs verbunden. Aber eben auch mit jener Deutschlands.

Kasten 7: Ein Lied für alle Fälle. Wie aus Joseph Haydns Loblied auf den österreichischen Kaiser die deutsche Nationalhymne wurde
(Die Zeit, 08.01.2009, Nr. 3, S. 43)

3. Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden drei verschiedene Kulturbegriffe der Sozial- und Kulturwissenschaften präsentiert und darauf verwiesen, dass es sich bei Kultur um ein Konstrukt handelt, dessen Funktion es ist, die Komplexität von Wirklichkeiten und die Vielfalt kultureller Gruppen und Identitäten zu vereinfachen. Zum einen weisen kulturelle Systeme und Gruppen – Kollektive – wie Gesellschaften, Regionen, Organisationen oder Berufsgruppen etc. eine Vielzahl von Gemeinsamkeiten auf, die sich in (1.) ähnlichen Werten und Normen, (2.) geteilten Bedeutungen und Regeln sowie (3.) spezifischen Problemlösungen und Handlungen ausdrücken können. Dabei wurde gezeigt, dass diese Kulturbegriffe sich nicht ausschließen, sondern komplementär zueinander sind. Zum anderen wurde unterstrichen, dass kulturelle Systeme keine hermetisch abgeschlossenen Einheiten bilden, sondern eine Vielfalt von kulturellen Gruppierungen und Kollektiven aufweisen und deshalb auch – z.B. durch Kulturtransfer – von Veränderungsdynamiken gekennzeichnet sind.

Literatur

- Barmeyer, Christoph (2000): *Interkulturelles Management und Lernstile*. Frankfurt/Main.
- Barmeyer, Christoph (2004): Interkulturelle Kommunikation im deutsch-französischen Management – Entwicklungen, Methodik und Forschungsperspektiven. In: Deutsch-Französisches Institut (Hg.): *Frankreich Jahrbuch 2003. Kulturelle Vielfalt gestalten*. Wiesbaden, S. 79-99.
- Benseler, Frank et al. (Hg.) (2003): *Erwägen Wissen Ethik (EWE), Diskussionseinheit: Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen, Probleme und Konzepte*. Stuttgart. 14, 1, S. 137-228.
- Bolten, Jürgen (2001): Kann man Kulturen beschreiben oder erklären, ohne Stereotypen zu verwenden? Einige programmatische Überlegungen zur kulturellen Stilforschung. In: Jürgen Bolten/Schröter, Daniela (Hg.): *Im Netzwerk interkulturellen Handelns. Theoretische und praktische Perspektiven interkultureller Kommunikationsforschung*. Sternenfels, S. 128-142.
- Braudel, Fernand (1990): *L'identité de la France. Les hommes et les choses*. Paris.
- Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1979): *Macht und Organisation: Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königstein/Taunus.
- Dahlén, Tommy (1997): *Among the Interculturalists. An Emergent Profession and its Packaging of Knowledge*. Stockholm.
- Geertz, Clifford (1973): *The Interpretation of Culture*. New York.
- Geertz, Clifford (1994): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*. Frankfurt/Main.
- Genkova, Petia (2009): „Nicht nur die Liebe zählt ...“. *Lebenszufriedenheit und kultureller Kontext*. Lengerich.
- Hall, Edward T. (1981/1959): *The Silent Language*. New York.
- Hall, Edward T. (1983): *The Dance of Life*. New York.
- Hansen, Klaus P. (2003): *Kultur und Kulturwissenschaft*. Tübingen.
- Hansen, Klaus P. (2009). *Kultur, Kollektiv, Nation*. Passau.
- Heidenreich, Martin (1995): *Informatisierung und Kultur. Die Einführung und Nutzung von Informationssystemen in Unternehmen*. Opladen.
- Hofstede, Geert (1980): *Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values*. Newbury Park, CA.
- Hofstede, Geert (1993): *Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen, Zusammenarbeit, Management*. Wiesbaden.
- Hofstede, Geert: (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks, CA.
- House, Robert J. et al. (Hg.) (2004): *Culture, Leadership and Organizations – The GLOBE Study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA.
- Inglehart, Ronald (1990): *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton.
- Inglehart, Ronald/Basanez, Miguel/Moreno, Alejandro (2005): *Human Values and Beliefs: A cross-cultural source book*. Ann Arbor, MI.
- Inglehart, Ronald/Welzel, Christian (2005): *Modernization, Cultural Change and Democracy*. New York.

- Kluckhohn, Florence R./Strodtbeck, Fred L. (1961): *Variations in Value Orientations*. Evanston, IL.
- Kluckhohn, Clyde/Kroeber, Alfred L./Meyer, Alfred G. (1952): *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. Cambridge.
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (2001): Kulturtransfer – methodisches Modell und Anwendungsperspektiven. In: Tömmel, Ingeborg (Hg.): *Europäische Integration als Prozess von Angleichung und Differenzierung*. Opladen, S. 213-226.
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (2008): *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart.
- Maslow, Abraham (1954): *Motivation and Personality*. New York.
- Maurice, Marc/Sellier, François/Silvestre, Jean-Jacques (1986): *The Social Foundation of Industrial Power: A comparison of France and Germany*. Cambridge.
- Moosmüller, Alois (2004): Das Kulturkonzept in der Interkulturellen Kommunikation aus ethnologischer Sicht. In: Lüsebrink, Hans-Jürgen (Hg.): *Konzepte Interkultureller Kommunikation*. St. Ingbert, S. 45-68.
- Moosmüller, Alois (2007): *Interkulturelle Kommunikation. Konturen einer wissenschaftlichen Disziplin*. Münster.
- Müller-Jacquier, Bernd (2000): Linguistic Awareness of Cultures. Grundlagen eines Trainingsmoduls. In: Bolten, Jürgen (Hg.): *Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation*. Leipzig, S. 20-49.
- Münch, Richard (1986): *Die Kultur der Moderne*. Frankfurt/Main.
- Otten, Matthias (2007): Profession und Kontext. Rahmenbedingungen der interkulturellen Kompetenzentwicklung. In: Otten, Matthias/Scheitza, Alexander/Cnyrim, Andrea (Hg.): *Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Bd. 1: Grundlagen, Konzepte, Diskurse*. Frankfurt/Main, S. 57-89.
- Parsons, Talcot (1952): *The Social System*. New York.
- Picard, Dominique (1995): *Les rituels du savoir-vivre*. Paris.
- Pollock, D./Reken, R. van/Pfüger, G. (2003): *Third Culture Kids: Aufwachsen in mehreren Kulturen*. Marburg.
- Rathje, Stefanie (2010): Gestaltung von Organisationskultur – Ein Paradigmenwechsel. In: Barmeyer, Christoph/Bolten, Jürgen (Hg.) (2010): *Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung*. Sternenfels, S. 15-30.
- Samovar, Larry A./Porter, Richard E. (Hg.) (1991): *Intercultural Communication*. Belmont, CA.
- Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.) (2007): *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*. Stuttgart.
- Thomas, Alexander (Hg.) (2003): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen.
- Thomas, Alexander/Kinast, Eva-Ulrike/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.) (2003): *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Hamburg.
- Thomas, Alexander (2004): Kulturverständnis aus der Sicht der interkulturellen Psychologie: Kultur als Orientierungssystem und Kulturstandards als Orientierungshilfen. In: Lüsebrink, Hans-Jürgen (Hg.): *Konzepte Interkultureller Kommunikation*. St. Ingbert, S. 145-156.
- Todd, Emmanuel (1990): *L'invention de l'Europe*. Paris.

- Trompenaars, Fons/Hampden-Turner, Charles (2004): *Managing people across cultures*. Chichester.
- Usunier, Jean-Claude/Waliser, Björn (1993): *Interkulturelles Marketing*. Wiesbaden.
- Weber, Max (1988/1904): Die ‚Objektivität‘ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: Ders.: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*. Tübingen, S. 146-214.
- Whitley, Richard (Hg.) (1992): *European Business Systems. Firms and Markets in their National Contexts*. London.