

# mondial

**Humor 3** Krokodile in Grönland – Humor im interkulturellen Vergleich **7** Grenzenlos lachen: Scherzaktivitäten **9** British, isn't it? – Einige Bemerkungen zum britischen Humor **12** Shlock **14** Schluss mit lustig – Humor als Konfliktlöser

in Schülergesprächen **18** Dialog: Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung **21** »Es ist doch jedem klar, was Rot ist!« – Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit **24** Das mentale Lexikon: Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich **27** »Können Sie denn nicht lesen?« Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen **30** Quiet please! Don't think that we're just doing dancing **36** 15 Fragen an Interkulturalisten



# Editorial

## Inhalt

### Liebe Leserinnen

**und liebe Leser,** so universell das Phänomen des Lachens als eine angeborene Ausdrucksweise beim Menschen ist, so wenig einheitlich erscheint es, worüber gelacht wird, von wem und zu welchen Anlässen. Die Beiträge zum Themenschwerpunkt ›Humor‹ der vorliegenden Ausgabe von **mondial** sollen vielfältige Einblicke in das Scherzen bieten: Zum Einstieg erhalten Sie einen Überblick zur ethnologischen Humor-Forschung, und die Autorin lässt uns an persönlichen Erfahrungen mit Humor während eines Forschungsaufenthalts in Ostgrönland teilhaben. Sodann wird Humor als Vermittler erfolgreicher interkulturellen Kommunikation durch gemeinsames Lachen präsentiert. Und dass sich Humor und Arbeit nicht ausschließen, sondern Scherzaktivitäten dazu dienen, das Weiterarbeiten zu ermöglichen, zeigt der Beitrag über Humor als Konfliktlöser unter Schülerinnen und Schülern. Der berühmte britische Humor sowie Kitsch in jüdischen Haushalten sind nur zwei Facetten aus einer unendlichen Bandbreite von Manifestationen des Komischen. Die Lektüre macht Lust auf mehr, und es bleibt zu hoffen, dass die »Interkulturelle Humorforschung« in Zukunft weiter vorangebracht wird.

In der Rubrik ›Themen‹ präsentieren sich zwei interkulturelle Tanzprojekte: Im Hamburger Konzept *Hajusom* erarbeiten junge Flüchtlinge und Migranten anspruchsvolle Choreographien, und die Fotostrecke bietet Eindrücke von Proben und Auf-führung des Programms MusicTANZ der Berliner Philharmoniker, Nachfolgeprojekt des Welterfolgs ›Rhythm is it!‹. Außerdem werden das Konzept des ›mentalen Lexikons‹ im Spracherwerb dargelegt sowie einige Beobachtungen zur Verschriftlichung des Deutschen angestellt. Im ›Dialog‹ lesen Sie diesmal ein Gespräch zwischen Christoph Barmeyer und Volker Stein zum Thema interkulturelle Organisationsentwicklung.

Die ›15 Fragen an Interkulturalisten‹ beantwortet die Politikerin Ikbal Berber, und informativ geht es weiter mit ›Neuen wissenschaftlichen Publikationen‹ sowie Hinweisen zu SIETAR-Veranstaltungen.

Noch ein Hinweis in eigener Sache: Dr. Ulrich Bauer stand **mondial** und dem **SIETAR Journal** für insgesamt zwölf Ausgaben als Redakteur und Lektor engagiert zur Seite. Er prägte mit seinen Qualitäten entscheidend das Bild dieser Publikation und trug damit zu deren Professionalisierung bei. Wir wünschen ihm weiterhin kreative Einfälle und danken sehr herzlich für die intensive Zusammenarbeit, die Freude gemacht hat! Zeitgleich hat sich das Redaktionsteam von **mondial** um ein neues Mitglied erweitert – Carola Hodyas wird Friederike von Denffer zukünftig von Saarbrücken aus unterstützen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre,

**Ihr Redaktionsteam Friederike von Denffer und Carola Hodyas**

## Humor

- 3 Krokodile in Grönland**  
Humor im interkulturellen Vergleich:  
ein Forschungsthema in der Ethnologie  
*Sophie Elixhauser*
- 7 Grenzenlos lachen**  
Scherzaktivitäten in interkulturellen Kontexten  
*Antje Wilton*
- 9 British, isn't it?**  
Einige Bemerkungen zum britischen Humor  
*Dietmar Marhenke*
- 12 Shlock**  
*Michael J. Wuliger*
- 14 Schluss mit lustig**  
Humor als Konfliktlöser in Schülergesprächen  
*Katja Uhrig*

## Dialog

- 18 Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung**  
*Christoph Barmeyer und Volker Stein*

## Themen

- 21 »Es ist doch jedem klar, was Rot ist!«**  
Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit bei  
*Hajusom* – ein Spielraum für interkulturelle Kommunikation  
*Sofie Olbers*
- 24 Das mentale Lexikon**  
Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich  
*Jörg Hagemann*
- 27 »Können Sie denn nicht lesen?«**  
Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen  
*Angelika Ruder*
- 30 Quiet please!**  
Don't think that we're just doing dancing

## Serie

- 36 15 Fragen an Interkulturalisten**
- 39 Neue wissenschaftliche Publikationen**

## Aktuell

- 37 SIETAR Veranstaltungen**
- 38 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 39 Impressum**

# Krokodile in Grönland

Humor im interkulturellen Vergleich:  
ein Forschungsthema in der Ethnologie

**Sophie Elixhauser**

Während meines einjährigen Feldforschungsaufenthalts an der Ostküste Grönlands besuchte ich für ein paar Tage die Hauptstadt Nuuk im Westen des Landes. Ich unterhielt mich dort mit einem Westgrönländer, der sehr erstaunt war, als er hörte, dass ich an der abgelegenen Ostküste des Landes lebte. Zudem sprach ich auch noch den ostgrönländischen Dialekt. Mit einem schelmischen Ausdruck in den Augen stellte er trocken fest: »*Tunami krokodilirapoq*« – »In Ostgrönland gibt es Krokodile«. Ich fragte: »*Takivaalit?*« – »Hast du sie gesehen?« Wir mussten beide lachen.

Dass es in Ostgrönland Krokodile geben soll, hatte ich zuvor noch nicht gehört, aber ich wusste, worauf der Mann anspielte. Der Witz bezog sich auf die in Westgrönland verbreiteten Vorurteile über die Bevölkerungsgruppe an der Ostküste des Landes. Aus Sicht vieler Bewohner der Westküste sind die Ostgrönländer zurückgeblieben, sehr traditionell und man hört von vielen sozialen Problemen. Generell sollen dort seltsame Dinge vor sich gehen.

Wäre ich nun zum ersten Mal in Grönland gewesen und hätte die Vorurteile zwischen den unterschiedlichen Landesteilen nicht gekannt sowie die Art des grönländischen Humors, ich weiß nicht, ob ich den Ausspruch des Mannes hätte einordnen können. Den Humor zu teilen und Witze zu verstehen gehört zu den großen Herausforderungen eines interkulturellen Zusammenlebens, wie dieses Beispiel illustriert. Denn auch wenn die wortwörtliche Bedeutung eines Witzes erfasst wird, versteht man deswegen nicht automatisch, was ihn eigentlich lustig macht. Das Wissen darüber, wie man andere zum Lachen bringt, anstatt selbst das Objekt von Gelächter zu sein, ist ein wichtiges Zeichen der Integration in soziale Beziehungen, sowohl in der eigenen Kultur als auch in fremdkulturellen Zusammenhängen. So ist Lachen zwar etwas allgemein Menschliches, doch das, worüber die Menschen lachen, sowie das, was ein Lachen im Spezifischen bedeutet, ist es nicht (vgl. Carty & Musharbash 2008).

## Humor im Kontext der

**ethnologischen Feldforschung** Ethnologen und Ethnologinnen werden im Zuge von Feldforschungsaufenthalten auf unterschiedliche Art und Weise mit Witzen und scherzhaften Interak-



tionen konfrontiert. Sie kommen beim Erlernen einer fremden Lebensweise sowohl mit verschiedenen verbalen und nonverbalen Arten von Humor in Berührung als auch mit den unterschiedlichen Themen, die hierbei angesprochen werden. Und nicht nur die Arten und Inhalte von Humor weichen voneinander ab, sondern auch dessen Funktionen, wie zahlreiche Forschungen belegen (vgl. z.B. Apte 1985, Musharbash & Carty 2008). Humor dient unter anderem der Regelung von Konflikten, zur sozialen Kontrolle sowie zur Stärkung des Gruppengefühls. Außerdem kann er hilfreich sein beim Umgang mit Vorurteilen und Ungleichheiten ökonomischer, ideologischer oder auch sozialer Natur.

Bei Feldforschungssituationen ergibt es sich zudem fast automatisch, dass Ethnologinnen (im Folgenden verwende ich nur die weibliche Form) selbst in Scherzbeziehungen und humorvollen Austausch involviert sind, sei es beim gemeinschaftlichen Lachen mit den Forschungspartnern oder wenn die Forscher selbst zur Zielscheibe ihrer Witze werden. Dieser Kontext der Involvierung bietet einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn in Bezug auf die fremde Kultur.

## Spott, Witz und

**Sarkasmus** können beispielsweise eine Strategie der untersuchten Gruppe darstellen, um mit der sonderbaren Kategorie »Ethnologin« umzugehen und um diese Personen einzuordnen. So bemühen sich Ethnologinnen, so zu leben wie die Menschen der untersuchten Gruppe und sich so weit wie möglich den lokalen Gewohnheiten anzupassen, begleitet durch das Erlernen der lokalen Sprache. Dadurch sowie durch ihre lange Aufenthaltsdauer unterscheiden sie sich von den meisten anderen Besuchern der Forschungsregion, wie z.B. Touristen. Dennoch werden auch sie nicht als Einheimische wahrgenommen und werden niemals vollends zur untersuchten Gruppe gehören. Die Ethnologen James Howe und Joel Sherzer (1986) bezeichnen diese Sonderrolle mit Bezug auf ihren Forschungen bei den Kuna-Indianern in Panama als »Nicht-Kuna-aber-wie-Kuna«. Sie führen aus, wie und auf welche Weise Witze über sie ein Mittel der Kuna darstellen, um ihnen eine Rolle/Funktion in der Gesellschaft zuzuweisen bzw. diese zu festigen.



Sophie Elixhauser, Kista  
& Simujoq Nathanielsen,  
Ostgrönland 2008

Kathrine Singertat,  
Ostgrönland 2008  
(Fotos © Sophie Elixhauser)



Scherzhafter Austausch und gemeinsames Lachen erfüllen auch integrative Funktionen. So wird ein anfängliches Lachen *über* die Ethnologin, ausgelöst durch deren fehlende Vertrautheit mit lokalen Umgangsformen oder Ähnlichem, mit zunehmendem Einleben häufig durch ein gemeinschaftliches Lachen der lokalen Bevölkerung *mit* der Ethnologin abgelöst (Dwyer & Minnegal 2008). Beispielsweise berichteten mir grönländische Freunde während der letzten Monate meines Forschungsaufenthaltes einige Male von kleinen Episoden aus der Zeit kurz nach meiner Ankunft, über die sie damals viel gelacht hatten, meist ohne dass ich es merkte. Ich fand diese Beobachtungen über mich ziemlich lustig und wir haben uns dann gemeinsam darüber amüsiert. So kam z.B. nach ein paar Wochen im Dorf meine deutsche Freundin Claudia aus der benachbarten Stadt ein paar Tage zu Besuch. Ich brachte meine zu dem Zeitpunkt noch sehr rudimentären Sprachkenntnisse zum Einsatz und stellte Claudia als *qamma* vor, als Freundin, so dachte ich. Ich merkte schon, dass die Grönländer hierbei mehrmals nachfragten, und lustig war es sowieso immer in unseren Gesprächen. Später erzählte mir Joel, ein befreundeter Grönländer, wie witzig sie es gefunden hätten, dass ich Claudia als meinen »Hund« vorgestellt hatte. Anstelle des ostgrönländischen Wortes *kamma* (Freund/-in) hatte ich nämlich das ähnliche klingende Wort für Hund erwischt. Diese Episode sorgte für allgemeine Erheiterung – zunächst ohne dass ich beteiligt war und später für uns alle.

Meine zunehmende Kenntnis des grönländischen Humors und natürlich auch der Sprache übte also einen nicht unbeträchtlichen Einfluss auf meine eigene Integration in die lokale Gemeinschaft aus. Dies möchte ich durch ein weiteres Beispiel veranschaulichen. Eines Tages saß ich mit den anderen Frauen meiner Gastfamilie auf Felsen am Ort meiner Feldforschung. Der

anderthalbjährige Sohn meiner guten Freundin spielte ein Stückchen weg von uns und wir lachten über seine Unbeholfenheit. Ich riss einen trockenen Witz über den kleinen Buben und traf hierbei genau jene Art von Humor, die mir bei den Grönländern so oft bei ihrer Kommunikation mit und über Kinder aufgefallen ist (vgl. Briggs 1998). Der Kommentar rief großes Amüsement hervor, und Kathrine, die Großmutter aus meiner Gastfamilie, meinte daraufhin zu mir »*tyske eertavoq*«, »die Deutsche ist heimgekehrt«. Diese Episode und das Kompliment von Kathrine illustriert, dass meine Feldforschung unter anderem eine Sozialisierung in Bezug auf die Verwendung von Humor in Ostgrönland zur Folge hatte.

Trotz der vielfältigen Berührungspunkte von Ethnologinnen mit Humor ist dieser nach wie vor ein relativ unbeachtetes Forschungsfeld in der Ethnologie, und die Literaturlage ist vergleichsweise dünn. Dies lässt sich zum einen damit erklären, dass Humor als Forschungsthema lange Zeit nicht »ernst« genommen wurde. Gibt es nicht wichtigere Themen zur Beschreibung einer Kultur, wurde argumentiert oder impliziert, wie zum Beispiel Sozialstruktur, Wirtschaftsweise oder Religion? Zudem ist die empirische Untersuchung von Humor relativ schwierig. Forschungen sind sehr zeitintensiv und ein fundiertes Wissen über gesellschaftliche und kulturelle Hintergründe sowie gute Sprachkenntnisse sind unerlässlich, um die feinen Nuancen dieser Kommunikationsweise verstehen zu können.

**Themen aus der Forschung** *Joking Relationships*, im Deutschen »Scherz-« oder »Spottbeziehungen«, bildeten lange Zeit den Hauptfokus der ethnologischen Beschäftigung mit Humor. Untersucht wurden Beziehungsmuster und Strukturen scherzhafter Interaktionen zwischen sozialen Gruppen und ethnischen Gemeinschaften, wie



Trommeltanzaufführung,  
Anna Kuitse Thastum,  
Ostgrönland 2008  
(Foto © Sophie Elixhauser)

Sophie Elixhauser und Charlotta  
Nathanielsen, Ostgrönland 2007  
(Foto © Anni Seitz)

z.B. Clans, sowie anderen Gruppierungen oder Individuen (Radcliffe-Brown 1940). Man stellte fest, dass es in vielen Gesellschaften Scherzbeziehungen zwischen bestimmten Personengruppen gibt, die nicht nur erlaubt sind sondern vielmehr erwartet werden. Bei den Gogo in Tansania zum Beispiel wurde eine solche Beziehung zwischen Enkeln und Großeltern beobachtet; Enkelinnen betiteln ihre Großväter im Scherz mit ›mein Mann‹ und ihre Großmütter mit ›meine Mit-Ehefrau‹ (Rigby 1968). Ferner gibt es in vielen Gesellschaften *Joking Relationships* zwischen potentiellen Heiratspartnern. Wie der scherzhafte Austausch im Einzelnen aussieht, wird in diesen Studien jedoch nur selten thematisiert.

Weitere Themengebiete sind die Studien zu *Performanz*, *rituellem Humor* sowie *Humor in der Religion*. Forschungen beschreiben beispielsweise Clowninszenierungen im Südpazifik (Mitchell 1992), Trommeltanzgesänge mit witzigem Inhalt bei den Inuit (Kleivan 1971) oder Humor bei religiösen Festen in Mexiko (Bricker 1973). Hierbei wird häufig beobachtet, dass sich das Verhalten und das Aussehen der Beteiligten stark von der Alltagswelt unterscheiden und dass während dieser Inszenierungen eine Umkehr gesellschaftlicher Normen stattfindet.

*Ethnischen Humor*, also Witze über Angehörige anderer ethnischer Gruppierungen, gibt es wohl in fast allen Gesellschaften. Zielscheibe dieser Witze sind z.B. die Ostfriesen aus Sicht von Süddeutschen, die ›Weißen‹ aus Sicht der nordamerikanischen Apachen (Basso 1979), Amerikaner mit polnischem Hintergrund in den USA (Apte 1987) oder auch die Ostgrönländer in der Wahrnehmung von Einwohnern des westlichen Landesteils. Ethnischer Humor dient dem Umgang mit sozialen und postkolonialen Ungleichheiten und hat unter anderem eine identitätsstiftende Funktion.

Ein weiterer Bereich der Forschung ist das Thema *sexuelle Ungleichheit* bzw. *Geschlechterrollen (Gender)*. Hierbei wurde die klassische, etwas einseitig-generalisierende Sicht auf Frauen als passiv und unterdrückt weitgehend abgelöst (siehe aber Apte 1985, 67–81). Heute liegt das Augenmerk verstärkt auf weiblichen *sowie* männlichen Ausprägungen von Humor. Ein immer wiederkehrendes Thema ist hierbei der sexuelle Humor. Ein Beispiel aus Mannheim gibt Kotthoff (2006, 21) mit der unter Frauen üblichen Redewendung ›Beddflasch mit zwei Ohre‹ als Bezeichnung für einen Schürzenjäger, der mit einer Wärmflasche verglichen wird.

#### Der allgemeine Trend

**der Forschung** geht also weg von einer strukturalistischen Perspektive hin zu einem verstärkten Fokus auf dasjenige, *was* einen Witz komisch macht. Dies fließt in verschiedene der genannten Themenbereiche mit ein und wird besonders deutlich bei den Studien aus der *Linguistischen Anthropologie* und der *Ethnographie der Kommunikation*. Diese Forschungsrichtungen betonen im Gegensatz zu einer rein linguistischen Analyse den Kontext des Sprechens und die breiteren soziokulturellen Zusammenhänge (z.B. Sherzer 1990 zu den mittelamerikanischen Kuna).

**Zusammenfassung** Die Forschungslandschaft zu Humor in unterschiedlichen kulturellen Kontexten ist also relativ überschaubar und die behandelten Themen sind häufig sehr spezifisch. Deutlich wird in einer Vielzahl der vorliegenden Studien, dass Humor nicht nur eine Art *über* etwas zu sprechen darstellt, sondern vielmehr eine Art *mit* etwas umzugehen, seien es Rivalitäten, soziale Spannungen, Beziehungen zu Verwandten oder auch ›Langzeitbesuchern‹ aus dem Ausland (Howe & Sherzer 1986, 691). Ferner stellen

# Humor im interkulturellen Vergleich zum Weiterlesen.

Apte, Mahadev L. (1985): **Humor and Laughter: An Anthropological Approach.** Ithaca, NY: Cornell University Press. Bislang das einzige Überblickswerk zum Humor in der Ethnologie bzw. Anthropologie, unterteilt in die Themenbereiche Humor und Sozialstruktur, kulturelle Ausdrucksweisen von Humor und Verhaltensreaktionen.

Apte, Mahadev L. (1987): **Ethnic humor versus ›sense of humor‹: An American sociocultural dilemma.** In: *American Behavioral Scientist* 30, 3, S. 27–41 Der Aufsatz beschäftigt sich mit Trends und Reaktionen zum ethnischen Humor in den U.S.A und den hierbei konkurrierenden, kulturellen Werten des ›sense of humor‹ und der Betonung der kulturellen und ethnischen Vielfalt.

Basso, Keith H. (1979): **Portraits of ›the Whiteman‹.** Linguistic Play and Cultural Symbols among the Western Apache. Cambridge u.a.: Cambridge University Press. Bassos Ethnographie beschreibt den ethnischen Humor bei den Apache-Indianern. Diese imitieren/portraitieren das Verhalten von Anglo-Amerikanern und verschaffen dadurch ihrer Konzeption dieses ›sozialen Problems‹ Gehör.

Bricker, Victoria Reifler (1973): **Ritual Humor in Highland Chiapas.** Austin, London: University of Texas Press. Die Autorin vergleicht den rituellen Humor dreier Maya-Gemeinden im Hochland von Chiapas, Mexiko, auf Grundlage von Datenmaterial zu fünf verschiedenen religiösen Festen.

Kleivan, Inge 1971. **Song Duels in West Greenland: Joking Relationship and Avoidance.** In: *Folk* 13, S. 9–36. Der Artikel beschreibt die satirischen Gesänge bei den Trommeltanzduellen der Inuit. Die Gesangsduelle dienen der Regelung von Konflikten und stellen ein Medium da, durch welches Themen vorgebracht werden können, die im Alltag sozialen Tabus unterliegen.

Kotthoff, Helga 2006. **Gender and Humor: The State of the Art.** *Journal of Pragmatics* 38, 1, S. 4–25. Dieser Überblick zum Thema Gender und Humor beschäftigt sich mit den Veränderungen der Forschungsrichtung seit den 1950ern, mit Bezug auf die Themen Status, Aggressivität, soziale Anpassung und Sexualität.

Lippert, Lance R.; Hunt, Stephen K. (2005): **An Ethnographic Study of the Role of Humor in Health Care Transactions.** (*Studies in Health and Human Services*; 53). Lewiston, NY: Edwin Mellen. Eine Ethnographie zum Humor in den Interaktionen zwischen Pflegepersonal und Patienten in einem Altenheim in den Vereinigten Staaten. Die Autoren analysieren die Strategien, Verhaltensweisen und Funktionen des humoristischen Austauschs.

Mitchell, William E. (1992): **Clowning as Critical Practice: Performance Humor in the South Pacific.** (ASA monograph series; 13). Pittsburgh u.a.: University of Pittsburgh Press. Diese Aufsatzsammlung befasst sich mit Clown-Performances in unterschiedlichen Gesellschaften des Südpazifiks und mit ihren politischen, sozialen und kulturellen Funktionen.

ethnologische Forschungen heraus, dass ein Witz von seinem sozialen und situativen Kontext lebt. Sobald versucht wird, diesen zu übersetzen, geht viel von seiner Lustigkeit verloren, was vielleicht auch ein Grund dafür ist, dass so wenige Ethnologinnen über Humor schreiben, meinen Carty und Musharbash (2008, 211). Dennoch ist die Übersetzung von Humor wichtig, denn gerade die feinen Details und Nuancen weisen auf implizite Bedeutungsmuster hin und können somit komplexe kulturelle Zusammenhänge erklären, sogar ostgrönländische Krokodile.

Der Artikel baut unter anderem auf Erfahrungen und Recherchen im Zusammenhang mit einem Proseminar zum Thema »Humor im interkulturellen Vergleich« auf, das ich im Frühjahr/Sommer 2009 am Institut für Ethnologie der LMU München geleitet habe. Ein Dankeschön an die TeilnehmerInnen des Proseminars für die rege Beteiligung und die spannenden Diskussionen, die mich um einige interessante Perspektiven bereichert haben.

## Literatur

Briggs, Jean L. (1998): **Inuit Morality Play: the Emotional Education of a Three-year-old.** New Haven, CT: Yale University Press • Carty, John; Musharbash, Yasmine (2008): **You've Got to be Joking: Asserting the Analytical Value of Humour and Laughter in Contemporary Anthropology.** In: *Anthropological Forum* 18, 3, S. 209–217 • Dwyer, Peter D.; Minnegal, Monica (2008): **Fun for Them, Fun for Us and Fun for All: The ›Far Side‹ of Field Work in the Tropical Lowlands.** In: *Anthropological Forum* 18, 3, S. 303–308 • Howe, James; Sherzer, Joel (1986): **Friend Hairyfish and Friend Rattlesnake, or, Keeping Anthropologists in their Place.** In: *Man (New Series)* 21, 4, S. 680–696 • Musharbash, Yasmine; Carty, John (Hrsg.) (2008): **Special Issue: You've Got to be Joking! Anthropological Perspectives on Humour and Laughter.** *Anthropological Forum* 18, 3 • Radcliffe-Brown, Alfred R. (1940): **On Joking Relationships.** In: *Africa: Journal of the International African Institute* 13, 3, S. 195–210 • Rigby, Peter (1968): **Joking relationships, kin categories, and clanship among the Gogo.** In: *Africa: Journal of the International African Institute* 38, S. 133–155 • Sherzer, Joel (1990): **Verbal Art in San Blas: Kuna Culture through its Discourse.** Cambridge u.a.: Cambridge University Press

## Autorin

**Sophie Elixhauser**, studierte Ethnologie, Interkulturelle Kommunikation und Biologische Anthropologie in München und Leiden. Sie befindet sich momentan in der Endphase ihrer Promotion an der University of Aberdeen, Schottland. Ihr Dissertationsprojekt zu Alltagskommunikation und Personenkonzepten bei den Inuit in Ostgrönland baut auf 15 Monaten Feldforschung in Grönland auf. Sie lebt inzwischen wieder in München und arbeitet als Dozentin am Institut für Ethnologie der LMU München. **Kontakt** Sophie.Elixhauser@ethnologie.lmu.de

**Foto S. 3** © Hans Hillewaert 2007,  
commons.wikimedia.org/wiki/File:Beware\_of\_crocodiles.jpg

# Grenzenlos lachen

Scherzaktivitäten in interkulturellen Kontexten

## Antje Wilton

Wenn von Scherzaktivitäten in Gesprächen die Rede ist, denken viele an den erzählten Witz, der sozusagen als die prototypische Humorform gilt. Die Ausprägungen von Lachen und Scherzen sind jedoch deutlich vielfältiger und gehen weit über das Repertoire an Witzformen, die eine Gesellschaft vorweisen kann, hinaus. Diese Formen von Scherzaktivitäten sind zwar weniger stark strukturiert, aber dennoch nicht völlig willkürlich organisiert: auch eine lustige Anekdote, eine Blödelei oder Frotzelei hat eine – wenn auch weniger offensichtliche – Struktur, an der sich die Beteiligten orientieren (Günthner 1996). Im interkulturellen Kontext wird Humor oft als problematisches Phänomen gesehen. Scherzformen und -inhalte sind in vielen Fällen stark kulturgebunden, so dass man als Fremder ohne kulturspezifisches Wissen schnell in eine Außenseiterrolle geraten kann, wenn man die ›Insiderwitze‹ nicht versteht.

## Sprache als

**Kommunikationshindernis?** Gemeinhin besteht Einigkeit darüber, dass für erfolgreiches Scherzen die Gesprächspartner über eine breite gemeinsame Wissensbasis verfügen müssen. Dazu gehört in erster Linie eine gemeinsame Sprache. Im klassischen interkulturellen Sinne stellen aber die Sprachgrenzen ein ganz offensichtliches Hindernis dar. In einer mündlichen Kommunikationssituation gibt es zur Überwindung von Sprachgrenzen verschiedene Alternativen, deren Anwendung von verschiedenen Faktoren abhängt: dazu gehören unter anderem die zur Verfügung stehenden Sprachen, die äußeren Bedingungen der Kommunikationssituation sowie die Kompetenzniveaus der Gesprächsteilnehmer in den jeweiligen Sprachen. So kann man z.B. in einer Gerichtsverhandlung, in der der Angeklagte der Landessprache nicht mächtig ist, einen offiziell zertifizierten Dolmetscher einsetzen. In weniger formellen Situationen übersetzt vielleicht ein kompetenter Gesprächsteilnehmer. In anderen Fällen spricht ein Teil der Gruppe die Muttersprache der anderen Gesprächsteilnehmer als Zweitsprache, so dass diese als gemeinsame Sprache gewählt werden kann. Oder alle Teilnehmer sprechen eine gemeinsame Fremdsprache – der klassische Fall also, in dem heutzutage Englisch als Verkehrssprache (*lingua franca*) eingesetzt wird. In allen oben genannten Situationen kann der

Erfolg von Scherzaktivitäten gefährdet sein, sei es durch die Hürde des Übersetzens oder mangelnde Sprachkompetenz eines Teilnehmers in der gewählten Gruppensprache. Was geschieht also in alltäglichen Situationen, in denen Fremde, Angehörige unterschiedlicher Kulturen, Muttersprachler verschiedener Sprachen zusammentreffen?

## Die binationale Familie –

**ein Beispiel** Dieser Frage widmet sich eine Studie, die die Scherzaktivitäten einer zweisprachigen, bikulturellen erweiterten Familie untersucht (Wilton 2009). Diese erweiterte Familie besteht aus den Mitgliedern einer deutschen und einer englischen Familie, die durch eine Heirat miteinander verbunden sind. Während die Englischkenntnisse der deutschen Familienmitglieder recht gut sind, sprechen die englischen Familienmitglieder so gut wie kein Deutsch. Es wundert also nicht, wenn die Gruppe für die Kommunikation untereinander die gemeinsame, ›geteilte‹ Sprache Englisch wählt. Die klischeehaften Vorstellungen, die sowohl über den englischen als auch über den deutschen Humor nach wie vor lebendig sind, geben einen zusätzlichen Anreiz, gerade diese (inter-)kulturelle Konstellation im Gespräch zu beobachten.

Die in der Studie beobachtete Familie befindet sich in der Phase des gegenseitigen Kennenlernens. Da ein Familienverbund in der Regel auf dauerhaften oder zumindest längerfristigen Kontakt hin angelegt ist, ist es wichtig, für die weitere Zukunft der Gruppe den Kennenlernprozess erfolgreich zu meistern.

Üblicherweise fühlen wir uns am sichersten in einer Umgebung oder Situation, in der uns möglichst viel bekannt ist, wir also die Phänomene der uns umgebenden Umwelt, Personen und Handlungen in unsere bisherigen, erlernten und wohlerprobten Deutungsmuster sicher einordnen können. Eine fremde Person mit ihren uns unbekanntem Eigenheiten erzeugt daher soziale Unsicherheit. Wir können uns nicht mehr darauf verlassen, dass die Art, wie wir mit Bekannten umgehen, bei einem Fremden ebenso angebracht ist. Umgekehrt gilt dies natürlich auch für die andere Person. Wenn sich Fremde einander näherkommen, so gilt es also, die durch das Fremde hervorgerufene Unsicherheit auf beiden Seiten Schritt für Schritt abzubauen (Berger & Bradac 1982).

Innerhalb dieses Kennenlernprozesses können auch Scherzaktivitäten zur Anwendung kommen, die, wenn sie gelingen, einen enormen Vorteil haben: gemeinsames Scherzen und das dazugehörige Lachen sind Formen höchst intensiver Vergemeinschaftung, die schnell ein tiefes Gefühl der Sympathie und Nähe zwischen den Beteiligten erzeugen können. Um diesen Vorteil zu nutzen, müssen allerdings bestimmte Schritte vorgenommen werden, die erfolgreichen Scherzaktivitäten den Weg ebnen.

### **Grenzenlos lachen**

**ist möglich** Bei der untersuchten Gruppe können verschiedene Strategien beobachtet werden, die zum erfolgreichen Scherzen führen oder beitragen. Zunächst schaffen die Gesprächsteilnehmer mit kleinen, unverfänglichen Witzchen eine heitere Atmosphäre. Eine heitere Grundstimmung bereitet auf intensivere Scherzaktivitäten vor, denn die Beteiligten sind dann eher bereit, bestimmte Dinge als lustig und Spaßig anzusehen. In dieser heiteren Grundstimmung kann ausgetestet werden, in welchen Bereichen die anderen Gesprächsteilnehmer zum Scherzen bereit sind, indem z.B. mit Höflichkeitsnormen gespielt oder kulturspezifische Produkte oder Sitten thematisiert werden. Durch das Erfragen unbekannter Inhalte schaffen die Gesprächsteilnehmer eine gemeinsame Wissensbasis, die dann die Möglichkeit zur Ausnutzung durch Scherzaktivitäten gibt. Man fragt also den Anderen: »Wie macht ihr das? Wie ist das bei euch?« Darauf aufbauend können dann vorsichtige scherzhafte Bemerkungen ausloten, ob der Gesprächspartner zum Scherzen bereit ist und das Angebot aufgreifen möchte. Im besten Falle entwickeln sich solche Angebote zu längeren, ausgebauten Scherzaktivitäten, an denen alle teilhaben. Alternativ ziehen sich die Gesprächspartner auf einen gemeinsamen kulturellen Rahmen zurück, z.B. die gemeinsame europäische, westliche Kultur, und bauen darauf Scherzaktivitäten auf.

Sprachbarrieren lassen sich überwinden oder abschwächen, indem man gemeinsame Elemente beider Sprachen vermehrt nutzt. Dies sind bei der beobachteten Gruppe hauptsächlich Rückmeldesignale wie »ja« oder »yeah«, die durch ihre sehr ähnliche Lautstruktur kaum der einen oder anderen Sprache eindeutig zuzuordnen sind. Kritische Fälle in einer größeren mehrsprachigen Gruppe sind Nebengespräche mit Scherzaktivitäten in einer Sprache, die nicht alle Teilnehmer verstehen; in der hier besprochenen Gruppe ist dies das Deutsche. So sehr wie gemeinsames Lachen ein Zusammengehörigkeitsgefühl erzeugt, so gibt es kaum etwas Ausgrenzenderes, als am Lachen anderer nicht teilhaben zu können. Aber auch für diesen Fall haben die Gesprächsteilnehmer eine Lösung: sie entwickeln die Scherzaktivität in der gemeinsamen Sprache (hier: Englisch) neu, indem sie nicht einfach wortwörtlich alles wiederholen, sondern die nötigen Informationen so umstellen, dass eine neue Pointe möglich ist, über die alle gemeinsam lachen können. Diese Art der Übertragung einer Scherzaktivität nenne ich *interaktionale Übersetzung* (Wilton 2009).

Bei allen Scherzaktivitäten der untersuchten Gruppe lässt sich ein großer Einsatz von sprechbegleitendem Lachen und

lachendem Sprechen zur Kennzeichnung des »Späßigen« finden. Das heißt, dass die Gesprächsteilnehmer ihre eigene Haltung zum Gesagten als etwas Unernstes, Heiteres deutlich markieren, indem sie ihre Aussagen durch Lachen oder Lächeln begleiten. Auch Verständnis auf Seiten der Hörer wird durch das entsprechende leise Lachen signalisiert.

### **Kommunikation als dynamischer**

**Aushandlungsprozess** Wenn die obigen Ausführungen nun den Eindruck erweckt haben, als würden die Gesprächsteilnehmer ihre scherzhafte Gesprächsbeiträge und Aktivitäten von langer Hand planen und wohlüberlegt ausführen, so muss man natürlich bedenken, dass solche Praktiken wie das Scherzen zum natürlichen Repertoire unserer Gesellschaft gehören, die wie andere Gesprächsformen im Zuge des Sozialisationsprozesses erworben und ständig angewendet werden. Viele dieser interaktiven Prozesse laufen unterbewusst und einer gewissen Routine folgend ab. Dazu kommt, dass der Mensch in einer Interaktion immer im Wechselspiel mit seinen Gesprächspartnern ist, sein Verhalten ständig dem des Gegenübers anpasst und auf ihn reagiert (Berger & Luckmann 1969/1980). Eine gewisse Sensibilität für diese Vorgänge erhöht natürlich die Chancen, in einem Gespräch erfolgreich zu scherzen und ganz allgemein als »guter« Gesprächspartner Eindruck zu machen. Wie man an den Gesprächen der bikulturellen Familie sehen kann, ist eine solche Sensibilität auch im interkulturellen Kontext möglich und erfolgreich. Es wird deutlich, dass kulturell geprägte Normen, Werte und Verhaltensmuster in der Interaktion nicht als statische Größen aufeinander treffen, sondern verhandelbar sind. Diese Aushandlungsprozesse vor allem mit Hilfe von sprachlichen Mitteln nehmen somit eine ganz entscheidende Rolle in der interkulturellen (Scherz-)Kommunikation ein.

### **Literatur**

Berger, Charles R.; Bradac, James J. (1982): **Language and Social Knowledge**. London: Edward Arnold • Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (1969/1980): **Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit**. Frankfurt/Main: Fischer • Günthner, Susanne (1996): **Zwischen Scherz und Schmerz – Frotzelaktivitäten in Alltagsinteraktionen**. In: Kotthoff, Helga (Hrsg.): *Scherzkommunikation*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 81–108 • Wilton, Antje (2009): **Lachen ohne Grenzen: Eine gesprächsanalytische Untersuchung zu Scherzkommunikation in zweisprachigen Interaktionen**. München: Iudicium

### **Autorin**

**Dr. Antje Wilton** promovierte 2006 an der Universität Erfurt im Fach Angewandte und Anglistische Sprachwissenschaft mit einer Dissertation über Scherzkommunikation in zweisprachigen Gesprächen. Sie arbeitet zurzeit an der Universität Erfurt als wissenschaftliche Mitarbeiterin an ihrer Habilitationsschrift zu Laientheorien über Mehrsprachigkeit. Seit 2002 assistiert sie dem Generalsekretär des Dachverbands der nationalen Organisationen der Angewandten Sprachwissenschaft (AILA). **Kontakt** antje.wilton@uni-erfurt.de

# British, isn't it?

Einige Bemerkungen zum britischen Humor



## Dietmar Marhenke

Die folgende Betrachtung des britischen Humors im Vergleich zum deutschen zielt darauf ab, in sehr knapper Form die wesentlichen Unterschiede in der verbalen Komik in bestimmten Bereichen zu erfassen und daraus resultierende mögliche Gründe für interkulturelle Verständnisprobleme aufzuzeigen.

### Humor ist im Selbstbild

**vieler Briten** ein integraler Bestandteil ihrer Identität und gehört daher zu ihrem alltäglichen Leben. Er wird bewusst in allen Bereichen eingesetzt, um Kommunikation in angenehmer und entspannter Atmosphäre gestalten zu können, auch wenn es sich um problembehaftete Themen dreht. Im Gespräch mit Ausländern können sich hier Missverständnisse auftun, wenn diese allein aus der Tatsache, dass verbale Komik angewandt wird, den verallgemeinernden Schluss ziehen, nichts von dem, was verhandelt wird, sei ernst zu nehmen. Deutsche ziehen es im Allgemei-

nen vor, in schwierigen Situationen humorvolle Äußerungen zu vermeiden, um das Ergebnis einer Unterredung nicht zu gefährden. Umgekehrt können Missverständnisse zwischen Deutschen und Briten auch dadurch aufkommen, dass letztere glauben, Humor sei allenthalben als Grundvoraussetzung anzunehmen. In dieser Überzeugung haben sie vielfach Schwierigkeiten, sich in Personen hineinzusetzen, die ihre Auffassung nicht teilen.

Dem britischen Klischee zufolge ist der deutsche Humor ungeschlacht und plump, und die Tatsache, dass er anders gart ist als der englische, führt fälschlicherweise zu der verbreiteten Ansicht, Deutsche seien humorlos.

Die Tatsache, dass Briten im Allgemeinen einen indirekten Gesprächsstil bevorzugen, der sich vielfach an das Understatement anlehnt, weist auf eine ausgeprägte Tendenz zur verbalen Komik hin. Sie ist häufig gekoppelt an einen extremen Individualismus, der in Exzentrizität gipfeln kann. Indem Individualis-

mus auch den Anderen zugestanden wird, ergibt sich eine große Bereitschaft, deren Ansichten zu tolerieren, was einer geringen Neigung, sich in die Angelegenheiten anderer einzumischen, entspricht. Die »größere Indirektheit in Sprechakten korreliert [...] mit einer stärkeren Beziehungsorientierung« (Casper-Hehne 1998, 95). Demgegenüber bevorzugen Deutsche in der Regel sachorientierte und längere Formulierungen, die auf eine dem Ernstmodus nahestehende Gesprächshaltung hinweisen.

Aufgrund ihrer Ernsthaftigkeit und Sachorientierung neigen Deutsche tendenziell dazu, Kritik offen und direkt vorzutragen und die Konfrontation im Sinne eines Entweder-Oder in der Debatte zu suchen, während Angehörige angelsächsischer Kulturen im Allgemeinen den Gedanken der sozialen Interdependenz in den Vordergrund stellen, ein großes Harmoniebedürfnis bekunden und daher Komplimente machen, »selbst wenn etwas überhaupt nicht gefällt« (Casper-Hehne 1998, 96), beispielsweise in Form der Litotes »*That's not too bad*«. Die Affinität zum Humor, der die verbale Komik als Gleit- und Ausgleichsmittel bereitstellt, entspricht der Neigung der Briten, den Kompromiss zu suchen und Wut und Ärger kaum offen zu zeigen. Diese auf Gelassenheit, die Wahrung des seelischen Gleichgewichts und der äußeren Form ausgerichteten Verhaltensweisen signalisieren Verbindlichkeit und können daher in der interkulturellen Kommunikation zu Missverständnissen führen, wenn Unmutsbekundungen mit einem humorvollen Ton einhergehen. Denn Deutsche werden von Kindheit an darauf eingestellt, nichts ernst zu nehmen, das nicht ernsthaft und sachlich vorgetragen wird.

#### **Die bei Briten häufig anzutreffende**

**humorvolle Grundhaltung** ist mit einer größeren Flexibilität verknüpft und deutet darauf hin, dass sie in der Regel nicht so sehr an der Einrichtung und Einhaltung von verbindlichen Vorschriften interessiert sind wie Deutsche. Diese zeigen ein vergleichsweise großes Bedürfnis nach Sicherheit, die sie durch minutiöse Planung und detaillierte Regelsysteme zu gewährleisten suchen (Casper-Hehne 1998, 84 f.), wodurch die Entfaltung von Kreativität und Improvisationstalent in den Hintergrund gerät und ein Hang entsteht, Abweichungen und Ausnahmen nicht ohne Umschweife zu akzeptieren. Eine solche Haltung ist dem Humor abträglich, der es Briten ermöglicht, Dissens nach der paradoxen Formel »*Let's agree to differ*« zu tolerieren und Regelverstöße von geringerem Gewicht zu ignorieren. Mit dieser Haltung eng verbunden ist die Neigung zur Paradoxie, die es im Kontext des verbalen Humors und im Spannungsfeld widersprüchlicher Begriffe erlaubt, die Bedeutung von Wertmaßstäben zu relativieren und diese flexibel zu handhaben. Die Erkenntnisse bezüglich des Kriteriums der Unsicherheitsvermeidung finden auch eine Parallele im Zusammenhang zwischen verbaler Komik und Kreativität, welche bekanntlich ihren größten Wirkungskreis jenseits fester Regeln entfaltet, die die Phantasie einengen.

Im Gegensatz zur Gutmütigkeit des deutschen Humors enthält der britische einen großen Anteil an Respektlosigkeit, die einen zwanglosen Umgang mit Autoritäten erlaubt, deren Demontage ebenso wie das scheinbar leichtfertige Spiel mit gesell-

schaftlichen Wertvorstellungen zwei seiner typischen Kennzeichen darstellen (Gelfert 1998, 130). Im Sinne der komischen Umkehrung werden Normen auf den Kopf gestellt, um sie von einem anderen Blickwinkel aus zu betrachten, zu verwerfen oder beizubehalten.

Das Paradoxon erscheint so als entscheidendes Merkmal des britischen Humors, da es jeweils zwei kontrastierende Seiten eines Begriffes gegenüberstellt und als Widerspruch in sich eine gewisse Ambivalenz hinsichtlich der Bedeutung auslöst. Die Humorkonzeption Oscar Wildes entspricht weitgehend dem, was den britischen Humor gegenwärtig ausmacht, dessen Prinzip in Abänderung des Titels seiner Komödie mit *The Importance of not Being Earnest* umschrieben werden könnte. Heute als Schriftsteller und Denker hochgeschätzt, wurde Wilde von seinen englischen Zeitgenossen zu Lebzeiten nicht als maßgeblich angesehen, zumal er sich künstlerisch an den französischen Ästhetizismus anlehnte und der Vorliebe für die deutsche Mentalität, die die eingefleischten Viktorianer hegten, abhold war.

**Im Unterschied zum britischen** wird im deutschen Kulturraum eher die Seriosität des Sprechers selbst in Frage gestellt, sobald verbale Komik angewandt wird, eine Einstellung, die dadurch zustande kommt, dass man den Spaßmodus nicht in erster Linie in seiner kommunikativen Funktion sieht und ihn daher nicht von der Gesamteinschätzung der Person trennt. Dies beruht auf dem unterschiedlichen Grundverständnis des Komischen, das sich in angelsächsischen Kulturen von frühester Kindheit an im Kontext der verbalen Komik entwickelt, wie die folgende Aussage von Michael Clyne belegt: »[People in Anglo-Saxon cultures] develop a competence at ›playing with language‹ from early childhood. This manifests itself in children's riddles and leads to the ping-pong pun game« (1979, 18).

Während *puns* im Englischen allgegenwärtig sind und aufgrund ihrer intellektuellen Qualität hoch geschätzt werden, genießen Wortspiele in Deutschland ein geringeres Ansehen. Das anschließende Lachen gründet sich hierzulande meist nicht nur auf dem Inhalt des Gesagten, sondern auch auf der Tatsache, dass eine witzige Einlage im Gespräch als unerwartet und unter Umständen unpassend empfunden wird. Wortspiele werden entsprechend gewürdigt, sofern sie in kabarettistischen Beiträgen oder auf einer für Witze reservierten Seite einer Zeitschrift vorkommen, also an den Plätzen, die ihnen zugewiesen werden. Wenngleich im Hinblick auf die Möglichkeit, Wortspiele zu erfinden, keine nennenswerten Unterschiede in den beiden Sprachen existieren, so treten *puns* doch im britischen Kulturbereich viel stärker in Erscheinung.

Ironie ebenso wie Selbstironie werden in Großbritannien regelmäßig geübt in der Überzeugung, dass die durch sie entstehende Distanz in prekären Situationen entscheidend dazu beitragen könne, die Oberhand zu behalten und sich selbst gegenüber eine positive Einstellung zu bewahren.

Rhetorische Mittel wie Paradoxon, Antiklimax, Understatement und schwarzer Humor, die im Zusammenhang mit Ironie auftreten, erscheinen als die typischen Merkmale des englischen

Humors. Als Ausdruck des Spagats zwischen Gegensätzen, als Inbegriff des Komischen erweist sich das Paradoxon. Aus ihm erwächst die Vorliebe vieler Briten für die Antiklimax, die eine Analogie in der Abneigung gegen alles Pathetische und die Zurschaustellung von Würde, Autorität und Selbstbewusstsein findet. Ähnliche Motive liegen auch dem Understatement zugrunde, das als indirekter Ausdruck der Überlegenheit einen hohen Stellenwert besitzt. Während schwarzer Humor bei den meisten Deutschen auf Unverständnis stößt, gilt er als untrennbar mit der englischen Kultur verbundenes Phänomen.

In Nachrichtensendungen englischer Sender kommt es regelmäßig zu lustigen Einlagen und Wortspielen, gefolgt vom Lachen der Moderatoren zwischen einzelnen Beiträgen, selbst wenn in diesen tragische Umstände geschildert werden. Als Motiv darf u. a. die bewusste Suche nach mentalem Abstand zu den berichteten Ereignissen vermutet werden. Bei Richard J. Alexander wird die hierin zu findende Grundhaltung mit »*particular prominence of humour and even comedy in the texture of everyday British life*« und der Tendenz von »*taking things lightly*« umschrieben (1997, 178).

In ihrer Funktion, Hemmungen zu überdecken und zu überwinden, indem man sie nicht ernst nimmt, zeigt die verbale Komik eine enttabuisierende Tendenz. In Deutschland ist verbale Komik zwar in der gleichen Funktion anzutreffen, doch würde sie in Verbindung mit schicksalhaften Ereignissen von vielen als überaus oberflächlich und geschmacklos, ja geradezu unerträglich empfunden.

Themen wie Armut, Not und Tod sind / waren in Deutschland – bis in die Achtzigerjahre des 20. Jahrhunderts hinein zumindest in der Öffentlichkeit – in der Regel nicht mit Humor abhandelbar. So ist in Hauptmanns Tragödien kein Platz für *comic relief*, wie etwa in Shakespeares Tragödien.

Verbale Komik als Instrument, Tabus zu brechen, ist in der englischen Literatur seit Chaucers *Canterbury Tales* (nach 1388 entstanden) immer wieder benutzt worden. Da der Spaßmodus zwischen Fiktion und Realität pendelt und Humor durch den Verstoß gegen die Norm definiert wird, kann der Verstoß gegen Tabus als solcher nicht klar nachgewiesen werden und bleibt daher ungeahndet. Diese Tatsache machen sich unter anderem die Produktionen von *Monty Python's Flying Circus* der 1970er Jahre und die satirische Fernsehserie *Spitting Image* (1984–1996) zunutze.

Während Deutsche ihre Souveränität tendenziell eher aus der Seriosität schöpfen, erlangt man in Großbritannien das Gefühl der Überlegenheit eher durch den Anspruch, mehr Humor zu haben als andere. Und so ist die Neigung, sich als besonders humorvoll anzusehen, bei Briten häufig zu beobachten.

Dass der deutsche Humor anders geartet ist als der britische, bleibt unbestritten, sollte jedoch nicht zu der Meinung führen, Deutsche seien humorlos. Ein langer Lernprozess im Zeichen wahrer Toleranz wird notwendig sein, um im Bereich des Humors, der wie kein anderer von emotionalen und subjektiven Aspekten überlagert wird, zu einem ausgewogenen Verständnis der Anderen zu gelangen.

Um näheren Aufschluss über das oben in aller Kürze abgehandelte Thema zu bekommen, sei auf folgende Literatur verwiesen.

#### Literatur

Alexander, Richard J. (1997): **Aspects of Verbal Humour in English**. Tübingen: Narr • Casper-Hehne, Hiltraud (1998): **Das Sprachzentrum: ein Ort kultureller Vielfalt**. Interkulturelle Unterschiede und ihre Auswirkungen auf Kommunikation und Ausbildung in Hochschule und Wirtschaft. In: Casper-Hehne, Hiltraud et al. (Hrsg.): *Sprache, Kultur, Technik. 25 Jahre Sprachenzentrum der Technischen Universität Braunschweig*. Eigenverlag des Sprachenzentrums, Braunschweig, S. 77–105 • Clyne, Michael (1979): **Communicative Competences in Contact**. In: *ITL – International Journal of Applied Linguistics*, 43, S. 17-37 • Clyne, Michael (1996): **Intercultural Communication at Work**. *Cultural Values in Discourse*. 2. Aufl., Cambridge University Press, Cambridge • Gelfert, Hans-Dieter (1998): **Max und Monty. Kleine Geschichte des deutschen und englischen Humors**. München: C. H. Beck • Gelfert, Hans-Dieter (2005): **Typisch englisch**. 5. Aufl., München: C. H. Beck. • Marhenke, Dietmar (2003): **Britischer Humor im interkulturellen Kontext**. Diss., Technische Universität Braunschweig, online unter: [www.digibib.tu-bs.de/?docid=00001513](http://www.digibib.tu-bs.de/?docid=00001513)

#### Autor

**Dietmar Marhenke** studierte Anglistik und Romanistik sowie Philosophie und Pädagogik an der Georg-August-Universität Göttingen und ist seit 1976 Lehrer für moderne Fremdsprachen am Gymnasium Oedeme in Lüneburg. Er promovierte im Jahre 2003 an der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina in Braunschweig. **Kontakt** [d.marhenke@t-online.de](mailto:d.marhenke@t-online.de)



# Shlock



*Wrigleys kaut jeder Goi. Kinder Israels stecken sich lieber ›Shalom‹ zwischen die Zähne. Den ›auserwählten Kaugummi‹ gibt es leider nicht in typisch jüdischen Geschmacksrichtungen wie Bagel, gefilte Fisch und Hühnerbrühe. Vielleicht kommt das ja noch. (80 brit. Pence pro Packung bei [www.pulpshop.co.uk](http://www.pulpshop.co.uk))*



*Drei weise Rabbis. Nichts Böses hören, nichts Böses sehen, nichts Böses sagen. Statt der üblichen Affen symbolisieren die Rabbis diese (übrigens buddhistische) Regel. Was will uns der Künstler damit sagen? (45,00 US-\$ bei [www.mvo.com](http://www.mvo.com))*



*Die wahre Religion der Frauen sind Schuhe. Schenken Sie Ihrer Gattin oder Freundin deshalb diese exquisite High-Heels-Menorah. Der Leuchter aus handbemaltem Kunstharz ist ca. 35 cm lang und 5 cm hoch. Das nächste Mal, wenn die Dame wieder neue Schuhe kaufen will, verweisen Sie darauf, daß sie doch gerade neun Paar bekommen hat. (39,99 US-\$ bei [www.stupid.com](http://www.stupid.com))*

## Michael J. Wuliger

Zu den positiven Klischees – auch die gibt es – über Juden gehört, dass es sich bei ihnen um ein besonders kultiviertes Volk handele. Noch jeder Blick in einen Jerusalemer Souvenirladen widerlegt das zwar, dennoch gelten Juden als Menschen mit Geschmack. Wahrscheinlich liegt das daran, dass die wenigsten Philosemiten je ein jüdisches Wohnzimmer von innen gesehen haben. Sonst wüssten sie, dass dort mitnichten Bilder von Soutine oder von Rothko die Wände schmücken, sondern jüdische Versionen des röhrenden Hirsches – Jerusalem in Leuchtfarben auf schwarzem Samt zum Beispiel. Dazu auf dem Vertiko hummelfigurinenähnliche Darstellungen von Tewje dem Milchmann.

Derartige »Schmücke-dein-Heim«-Artikel sind in der Regel Importware, meist aus den USA. Denn in Amerika leben mehr Juden als sonstwo auf der Welt, Israel mit eingeschlossen. Und wo viele Juden, da auch viel jüdischer Kitsch. Den nennt man drüben übrigens »Shlock«.

Shlock unterteilt sich, wie die Juden auch, in zwei Kategorien – religiös und säkular. Zum religiösen Shlock zählen vor allem die Utensilien, die in keinem jüdischen Haushalt fehlen dürfen – Mesusa und Menora. Eine Mesusa ist ein an der Haustür angebrachtes fünf bis zehn Zentimeter langes schmales Behältnis, darinnen ein Toraspruch. In der Regel sind Mesusot Torarollen nachempfunden. Wem das jedoch zu phantasielos oder

popelig ist, der kann sich auch eine Mesusa an die Tür hängen, die wie eine Geige aussieht, oder, für Golfspieler, wie eine Golf Tasche. An der Rückseite der Tür macht sich die original Davids-harfe gut, die beim Betreten und Verlassen des Zimmers traditionelle Melodien spielt.

Die Menora ist ein siebenarmiger Leuchter aus (je nach Haushaltseinkommen) Messing, Silber oder Gold. Oder Acryl beziehungsweise Keramik. Weil sich aus diesen Materialien nämlich viele schöne, ganz besonders ausgefallene Menorot formen lassen. Die Menora als Eisenbahn zum Beispiel, oder in Sportwagenform. Auch Highway-Trucks gibt es als siebenarmigen Leuchter, F-16-Kampffjets und, für den sportlichen Haushalt, in Form von Baseballs. Auch Disney ist inzwischen ins Menorageschäft eingestiegen und bietet Sabbatleuchter mit Mickey, Donald und Pluto an, ersatzweise mit Puh dem Bär oder Tick, Trick und Track.

Familie Duck aus Entenhausen begleitet einen auch in die Synagoge zum Gebet, wo man bekanntlich seinen Kopf bedeckt, mit einer »Kippa« genannten kleinen runden Kopfbedeckung. Die muss nicht, wie bei den Orthodoxen, immer nur eintönig schwarz sein: es gibt sie auch, wie gesagt, mit Disneyfiguren. Sportfans tragen zum Schabbatgebet die Kippa mit Tennis-, Baseball-, Hockey- oder Fußballsymbolen. Und wer's statt mit Sport lieber mit Spiel-



Sie kennen das bestimmt: Da gibt man jede Menge Geld für Marken-Outfits aus, und in der Synagoge trägt man eine Null-Acht-Fuffzehn-Kippa wie der letzte Proll. Vorbei die peinlichen Zeiten. Jetzt gibt es Kippot im Burberry- und Lacoste-Design. Was in der Kollektion leider noch fehlt, ist das Polospielerlogo von Ralph Lauren. (je 19,50 US-\$ bei [www.chosencouture.com](http://www.chosencouture.com))



Kippa und Tallis für Hunde – Wissenschaftler haben festgestellt, daß Hunde und ihre Besitzer sich häufig ähnlich sehen. Mit diesem Schabbat-zubehör für Ihren Wauwau machen Sie die Mensch-Tier-Assimilation perfekt. Orthodoxe müssen sich nicht sorgen: Es handelt sich bei den abgebildeten Hunden ausschließlich um Rüden. (12,99 US-\$ bei [www.buycostumes.com](http://www.buycostumes.com))



Shalom-Flüssigseifenspender: Auch beim Händewaschen nie den Glauben der Väter vergessen! Dieses ebenso ästhetische wie praktische Porzellanutensil gehört in jedes jüdische Badezimmer. (8 US-\$ bei [www.avivajudaica.com](http://www.avivajudaica.com))



Gehen Ihnen Ihre christlichen Nachbarn mit ihren grell beleuchteten Tannenbäumen, Nikoläusen und Weihnachtssternen auf den Keks? Schlagen Sie zurück mit dieser 60x60 cm großen 120 Volt-Chanukkia für Vorgarten, Fenster oder Balkon. (84 US-\$ bei [www.jewishbazaar.com](http://www.jewishbazaar.com))

bergfilmen hält, dem sei die Dinosaurierkippa ans Herz gelegt.

Verlassen wir den religiösen Bereich und wenden uns dem Alltagskitsch zu, dem säkularen Shlock. Dazu zählen in erster Linie Schmuckstücke - Davidsterne in Gold, Silber und Platin, mit oder ohne Brillis. Allerdings hat mittlerweile jeder sowas um den Hals hängen. Viel origineller ist da doch Michelangelos Moses mit den Gesetzestafeln auf dem Kopf, oder der »Ma Jiddische Mamme«-Anhänger in Silber.

Für den perfekten Sabbattisch bietet sich der »L'Chaim Wine Butler« an: Wo bei gewöhnlichen Menschen eine Serviette am Flaschenhals als Tropfenfänger dient, erfüllt hier ein ritueller Gebetsschal den Zweck, ergänzt durch eine Kippa für den Korken. Praktischerweise verdeckt der Gebetsschal auch das Etikett, so dass der Sabbatgast nicht merkt, dass ihm statt kosher Carmelwein Billigalgerier von Aldi kredenzt wird.

Damit die Kinder frühzeitig im Geist der jüdischen Tradition aufwachsen, schenkt man ihnen Plüschteddybären mit Gebetsschal und Kippa. Papa bekommt zum Geburtstag ein extra für jüdische Konsumenten sondergefertigtes Original Schweizer Taschenmesser mit Davidstern statt Kreuz. Mama schenken wir die Fingerhutserie »Frauen der Bibel« in echt Silber, damit sie sich nicht in den Finger sticht, wenn sie ihr farbiges Jerusalem-Stickbild verfertigt. Für den jüdischen Zocker gibt es Pokerkarten

mit Salomo und Sheba als Herzkönig respektive -dame, Esther als Pikdame etc. Und militante Möchtegern-Zionisten tragen überm Bierbauch T-Shirts mit den Emblemen israelischer Eliteeinheiten.

Liebe Christen, falls Sie jetzt kichern oder gar hämisch lachen sollten: Eine Aufzählung evangelischer und katholischer Geschmacksverirrungen würde mindestens dreimal so lang ausfallen. Wer unter Euch ohne Kitsch ist, der werfe die erste Herz-Jesu-Gipsstatue!

#### Autor

**Michael Jonathan Wuliger** wurde 1951 in London geboren, wuchs in Wiesbaden auf und lebt heute in Berlin als Feuilletonredakteur der *Jüdischen Allgemeinen*. Er ist Autor des Buchs »Der koschere Knigge – Trittsicher durch die deutsch-jüdischen Fettnäpfchen« (S. Fischer 2009).

Fotos © Jüdische Allgemeine

In der regelmäßig erscheinenden Rubrik »Shlock Shop« der *Jüdischen Allgemeinen* wird seit acht Jahren jüdischer Kitsch persifliert. Der Abdruck der Abbildungen erfolgt mit freundlicher Genehmigung der *Jüdischen Allgemeinen* ([www.juedische-allgemeine.de](http://www.juedische-allgemeine.de)).

# Schluss mit lustig

Humor als Konfliktlöser in Schülergesprächen

**Katja Uhrig**

»Hört bitte auf mit dem Rumgeblödel«, »Jetzt sollt ihr ernsthaft arbeiten« und »Schluss mit dem Quatsch« sind Ermahnungen, die Schülerinnen und Schüler oft zu hören bekommen. Humorproduktionen der Schülerschaft scheinen mit einem strukturierten Unterricht nur schwer vereinbar zu sein. Die Gleichsetzung von Humor mit mangelnder Ernsthaftigkeit impliziert die Gefahr, dass Lerninhalte nicht adäquat vermittelt werden können und Disziplinprobleme auftreten.

Es soll nun der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich spontan realisierte Humoraktivitäten auf das Unterrichtsgeschehen auswirken. Hierzu sind in den letzten Jahren einige Studien veröffentlicht worden (Kassner 2002, Grunz-Stoll/Rißland 2002). Es ist längst erwiesen, dass Humor im Unterricht wesentliche Funktionen erfüllt (Bönsch-Kauke 2003). Humoristische Einlagen können u.a. Schulängste mindern, die Arbeitsatmosphäre entspannen und zur Lernmotivation beitragen. Verpackt in lustige Texte und witzige Karikaturen genießt Humor als Unterrichtsgegenstand seit jeher einen festen Platz in den Lehrplänen. Im Lehrer-Schüler-Gespräch werden diese Potentiale zunehmend, aber noch nicht ausreichend genutzt (vgl. Drews 2001). Was das Humorverhalten unter Jugendlichen in Gruppenarbeitsphasen anbelangt, scheinen viele Lehrpersonen erfahrungsgemäß skeptisch. Ein flüchtiger Blick auf die Gruppenteilnehmer lässt leicht den Eindruck entstehen, die Jugendlichen würden vorwiegend miteinander scherzen und den Arbeitsauftrag vernachlässigen. Der Verdacht liegt nahe, dass Lehrpersonen häufig disziplinierend in solche Arbeitsprozesse eingreifen, obwohl das Gelächter in der Gruppe auch förderliche Auswirkungen haben kann.

## Scherzaktivitäten in

**Gruppenarbeitsgesprächen** Humoristische Aktivitäten spielen in der Gleichaltrigeninteraktion eine wesentliche Rolle, wobei unterschiedliche Gruppen spezifische Humorpraktiken entwickeln (vgl. Branner 2003, 117). Im außerschulischen Bereich wird unter engen Freunden selbstverständlich anders gescherzt als unter Klassenkameraden, deren Zusammenarbeit im schulischen Kontext nicht immer freiwillig motiviert ist. Verschiedene Humorpraktiken bzw. Strategien des Komischen werden im Folgenden allgemein als Scherzaktivitäten bezeichnet. Welche Scherzaktivitäten werden in selbstgesteuerten Gruppenarbeitsphasen realisiert? Die Palette reicht von Frotzel- und Lästeraktivitäten über lustige Imitationen und witzige Fiktionalisierungen, bis zum Unterbreiten absurder Vorschläge oder dem gemeinsamen Ausmalen von Stereotypisierungen.

Die drei Beispielsequenzen, die hier vorgestellt werden, wurden im Rahmen des Deutschunterrichts an Haupt- und Realschulen erhoben. Für eine verlängerte Unterrichtsphase von dreißig Minuten wurden die Schülerinnen und Schüler in Kleingruppen aufgeteilt. Jeder Gruppe stand ein eigener Raum zur Verfügung, in dem sie ohne Anwesenheit einer Lehrperson ihren Arbeitsauftrag selbstgesteuert bearbeiten konnten. Die Gruppenarbeitsgespräche wurden mit Videokameras aufgenommen, etliche Gesprächsabschnitte transkribiert und analysiert.

Bei der Analyse zeigt sich, dass Scherzaktivitäten viele verschiedene Funktionen erfüllen. Sie werden von Jugendlichen unter anderem realisiert, um Arbeitspausen einzubauen, für Unterhaltungswert zu sorgen, um Selbstdarstellung zu betreiben, um spielerische Unterstellungen und Tabubrüche zu realisieren. Einen besonderen Stellenwert nehmen solche Scherzaktivitäten ein, die funktional eingesetzt werden, um Konfliktsituationen zu bewältigen.

Anhand von drei Gesprächssequenzen soll nun exemplarisch erläutert werden, wie Gruppenteilnehmer Scherzaktivitäten in Konfliktsituationen platzieren.

## Sequenz 1: »Ins Mikro furzen«

In der Sequenz »Ins Mikro furzen« haben die Jugendlichen gemeinsam ein fiktives Szenario eröffnet, in dem sie verschiedene Rollenbesetzungen für einen schwangeren Talkshowgast durchspielen. Es kommt zu einem Konflikt zwischen Jonas und Anke.

**Sprechersiglen: Anke (A), Christian bzw. Chris (C), Jonas (J), Nina (N), Oliver (O), alle Mädchen (aM)**

- 01 O: <<pp>(i [wo]),  
02 J: [na (.) ich glaub [anke ISCH schwanger; (.]  
03 N: [<<p>des isch g=ma°>],  
04 J: ich [MEIN;,  
05 A: [ich bin NET schwanger;  
06 J: [(-) da braucht man nich mehr] groß mach\_hnhnhnhn;  
07 N: [ahh::mm was gibt's NOCH ],  
08 O: [ne ( )]  
09 A: [halts MAUL du arsch];  
10 C: sollen wir mal ins mikro FURze\_hehehe;  
11 J: hä?  
12 C: da RUM <<lachend> [furzen];  
13 [((zeigt aufs Mikrofon))  
14 ((alle lachen))  
15 J: MACH doch;  
16 A: oh CHRIS;  
17 J: jetz mach mal WELter;  
18 N: [was [DER wieder schon !DENKT!;  
19 A: [( )]  
20 J: [Junge (.) mütter ja wenn kinder kinder (.]  
KINder kriegen.  
21 A: und was NOCH?  
22 J: [ähm,

- 23 N: [ähm,  
 24 O: was wenn kinder kinder kriegen?  
 25 N: irgendwas [vielleicht noch mit rauchen,  
 26 J: [scheiß drauf;  
 27 A: ne: mit ehe eheproblemen

Jonas unterstellt Anke schwanger zu sein [2], wobei er den Blickkontakt der beiden anderen Jungen sucht, um sich gemeinsam mit ihnen gegen die Mitschülerin zu solidarisieren. Er spricht in ihrer Anwesenheit in der dritten Person von ihr, bricht dadurch mit einer Höflichkeitsnorm und weist sie als Frotzelobjekt, über das gemeinsam gelacht werden kann, aus. Anke wurde im bisherigen Gesprächsverlauf mehrfach für die Rolle der Schwangeren vorgeschlagen und hat diese Rolle bisher vehement abgelehnt. Als ihr Jonas unterstellt, schwanger zu sein, weist sie die Spekulation zurück [5]. Ihre Zurückweisung missachtend unterstellt Jonas, dass man nichts mehr groß zu machen brauche, wenn Anke die Schwangere spielen würde [6]. Diese boshafte Unterstellung kann auf zweierlei Weise interpretiert werden: Sie kann als Angriff auf Ankes Figur verstanden werden (obgleich sie objektiv betrachtet keineswegs dick ist) oder unterstellen, dass Anke im realen Leben möglicherweise schwanger ist. Anke reagiert verärgert und lässt keinen Zweifel daran, dass sie die spaßhafte Interaktionsmodalität verlassen hat (»Halts Maul du Arsch« [09]). Alle Gruppenmitglieder haben die spielerischen Inszenierungsaktivitäten beendet. Völlig zusammenhangslos meldet sich nach Ankes Zurechtweisung Chris mit »Sollen wir mal ins Mikro furzen?« [10] zu Wort. Jonas versteht Chris zunächst nicht und fragt mit »hä?« [11] nach. Auf das Mikrofon zeigend [13], schlägt Chris erneut vor, »da rum furzen« [12]. Jetzt haben alle den absurden Vorschlag verstanden und stimmen gemeinsames Lachen an. Mit ironischem Ton reagiert Jonas zustimmend auf den Vorschlag [15], und Anke tadelt scherzhaft »Oh Chris« [16], wodurch sich die vorherigen Kontrahenten auf eine Seite schlagen: Gemeinsam nehmen Jonas und Anke gegenüber Chris' Vorschlag eine kritische Haltung ein.

Die gesamte Gruppe hat hier kurzzeitig den Arbeitsrahmen verlassen und lacht über Chris' Vorschlag, ins Mikro zu furzen. Es handelt sich um eine lokal vom Großteil der Beteiligten konstituierte Modalität, mit der Funktion die Gruppe zu vereinigen. Die konflikt-hafte Situation zwischen Anke und Jonas kann sich im gemeinsamen Gelächter entladen, und die Gesprächssequenz löst sich in einer Pointe ohne Witz auf. Chris' Scherzaktivität schafft die Voraussetzung für die Weiterarbeit am Gruppenauftrag. Das Gruppen-Wir-Gefühl ist wieder hergestellt und Jonas fordert explizit zur Weiterarbeit auf »Jetzt mach mal weiter« [17]. Die anderen Gruppenteilnehmer vollziehen den Wechsel mit und setzen gemeinsam das unterbrochene Brainstorming zur Themenfindung fort.

### Sequenz 2: »Arschgeburt«

In der gleichen Arbeitsgruppe kommt es kurz darauf zu einem weiteren Dissens. Nina und Jonas versuchen Anke in der Sequenz »Arschgeburt« zu überreden, die Rolle einer Schwangeren in der Talkshow »Junge Mütter« zu übernehmen.

Teilnehmer: Oliver (O), Jonas (J), Nina (N), Anke (A), Chris (C)

- 01 N: <<f> to:ll> (.) aber keiner ISCH [für ] dIch; (-)  
 02 A: [tja;]  
 03 N: tJa; (-)  
 04 A: ja UN:?  
 05 N: alle ham gesagt DU bisch [schwanger; ]  
 06 J: [<<cresc> och man](.)[jetzt KOMMT>; (.)  
 07 A: [BIN net schwanger;  
 08 J: <<dim> jetzt EInigt euch halt [wer !SCHWA:N!ger is>;  
 09 N: <<f> [oh jetzt anke> (!)MACH!\_s einfach;  
 10 J: un [wer NICH schwanger is;  
 11 A: [warum denn ICH?\_  
 12 N: <<cresc> ja [weil\_s alle geSAGT haben ma°>;  
 13 A: [(nee);  
 14 J: [ja E:ben;  
 15 A: [ja KLAR,  
 16 N: eben (.)jetzt MACH\_s [halt einfach;  
 17 J: [oh mann chris kann nich schwanger sein  
 18 (.)weil [chris keine VA:gina hat;  
 19 C: [((lacht leise))  
 20 N: <<h> haha  
 21 ((alle lachen))  
 22 A: chris hat keine <<lachend> Muschi>; (-) ((lacht))  
 23 C: ne AR:SCHgebu(h)[rt;  
 24 J: [un ne ge[bärmutter hat er AUCH nich;  
 25 [((Nina und Anke lachen laut und hoch)) (5,0)  
 26 J: ((lacht auch))  
 27 <<lachend> hey des kommt [alles auf VIdEO alter>;  
 28 A: [wie is da REINge?kom]men~ (.) ((lacht))  
 29 [wie isch des da REINgekommen chris]; haha  
 30 J: [jetzt (.)jetzt MA° ],(-)  
 31 anke jetzt MACH; (-)  
 32 <<all> du bisch\_d ?MUDder>; (.)du bisch die gebOrene MUDder];

Nina bezieht sich in Zeile 1 auf eine vorangegangene Abstimmung, aus der hervor gegangen war, dass Anke eine Schwangere spielen solle. Jonas fordert die Mädchen explizit auf, sich zu verständigen und argumentiert, dass Chris nicht die Schwangere spielen könne, weil er keine Vagina habe. Anke wiederholt lachend und ersetzt »Vagina« [18] durch »Muschi« [22]. Chris schlägt nun seinerseits eine »Arschgeburt« [23] vor und Jonas ergänzt, dass Chris auch keine Gebärmutter [24] habe. Die gesamte Gruppe ist ausgelassen und lacht. Jonas erinnert an die Aufnahmesituation [27], wird jedoch von Ankes Frage, wie es (das Baby) »da reingekommen« sei [29], über-tönt. Erst in Zeile 30 gelingt es Jonas erfolgreich, die Scherzsequenz zu beenden, indem er explizit zur Weiterarbeit mahnt.

Der ernsthafte Aushandlungsprozess zwischen den beiden Mädchen hält den Arbeitsprozess auf. Die Gruppenteilnehmer können ihre Rollen nicht üben, weil Anke die ihr zugeordnete Rolle vehement ablehnt. Um allen die Dringlichkeit einer schnellen Rollenbesetzung bewusst zu machen, verweist Jonas auf die Tatsache, dass sein Klassenkamerad Chris die Rolle einer Schwangeren aus geschlechtlich-biologischen Gründen nicht übernehmen kann [17]. Es entfaltet sich ein Spiel mit Vulgarismen, an dessen Herstellung sich alle Gruppenteilnehmer beteiligen. Der Konflikt zwischen den Mädchen kann spielerisch aufgehoben werden und das gemeinsame Lachen aller schafft die Voraussetzung zur geschlossenen Weiterarbeit.

### Sequenz 3: »Rumzicken«

In einem anderen Arbeitsgruppengespräch kommt es zu einer Auseinandersetzung zwischen zwei Schülerinnen. Anja erzählt etwas über einen Jungen namens Thomas. Ellen kann aufgrund der deutschen Aussprache von Thomas zunächst nicht identifizieren, von wem die Rede ist. Von Zeile 06 bis Zeile 15 kommt es zwischen den beiden zu einem Schlagabtausch aus Angriff, Verteidigung und gegenseitigen Vorwürfen. Ellen unterstellt Anja, sich nicht deutlich auszudrücken, welchen Thomas sie meint, Anja hingegen beharrt darauf, dass sie den Besagten stets mit deutscher Aussprache anspreche [14].

- 01 E: welcher thomas,  
 02 A: d\_thomas (-) [THOmäs,  
 03 E: [hä (-) ach [SO?  
 04 J: [THOmäs, (-)  
 05 thmas deJÄ,  
 06 E: ja sorry ich kenn au mein FREUND thomas;  
 07 ich kenn auch dä BÄCHle thomas;  
 08 A: ja::,  
 09 aber du weisch ja jetzt welchen ich MEIN, (-)  
 10 dä THOmäs, (.)  
 11 E: hey sag doch GLEICH thomäs;  
 12 A: ja des ham\_mer doch dann gSAGT, (.)  
 13 E: ja aber erscht THOmäs;  
 14 A: ja entschuldigung weil ich halt ihn thomas NENne  
 15 [( ),  
 16 J: [((gähnt ausgiebig))

Auf der Sachebene handelt es sich um ein kleines Missverständnis, das dadurch zustande kommt, dass die Mädchen die gleiche Person mit unterschiedlicher Aussprache ansprechen. Auf der Beziehungsebene nutzt Ellen die Situation, um Anja herauszufordern und ihr Undeutlichkeit vorzuwerfen. Ellen realisiert ihre Redebeiträge ernsthaft, etwas aufgebracht und leicht aggressiv. Anja kontert zunächst lächelnd und geduldig, wird aber zunehmend vehementer, weil sie sich in die Enge gedrängt fühlt.

Mitschülerin Ruth schweigt, bis ihr das Wortgefecht ihrer Klassenkameradinnen zu viel wird. Sie interveniert mit »Sag mal wollt ihr jetzt hier rumzicken und streiten wegen dem namen thomas und thomäs?« [16 f.].

- 16 R: [sag mal wollt ihr jetzt hier rumzicken und  
 17 STRElten wegen dem namen thomas und [thomäs?  
 18 A: <<lachend> [ja>,  
 19 [((Anja deutet an, Ellen  
 auf den Kopf zu hauen))  
 20 J: (SCHWACH);s  
 21 A: <<schubsend> weg DA::,  
 22 R: (total SCH:ATtig); hehe  
 23 A: jo du kriegsch gleich ä GONG;  
 24 R: <<imitierend> hä:: kriegsch gleich ä KOPFstoß du::;>  
 hnhn  
 25 E: (kriegst glei und verKLOPF di), hahaha  
 26 R: kriegsch,  
 27 aM: ((lachen))  
 28 R: <<laut auflachend> (auf den GONG)>;

Indem Ruth die Banalität des Konflikts auf der Metaebene anspricht, können sich Anja und Ellen aus ihren verfestigten Haltungen lösen. Anja steigt auf Ruths Angebot lachend ein und deutet gestisch an, Ellen auf den Kopf zu hauen. Dann schubst sie Ellen spielerisch weg, was sie verbal mit »weg da« [21] begleitet. Aus der vorherigen Unstimmigkeit ist eine scherzhafte Blödelei geworden. Anja scheint die Situation an die abwesende »Karla« zu erinnern; sie intoniert den Redezug »Jo du kriegsch gleich ä gong« [23] in verfremdeter Stimme und charakterisiert ihn somit als Wiedergabe fremder Rede. Die beiden Klassenkameradinnen wissen, um wen es sich dabei handelt, und ergänzen die Imitation [24/25]. Alle Mädchen lachen über eine gemeinsame Erinnerung und stellen durch das geteilte Gruppenwissen eine Allianz her. Wechselseitig beteiligen sie sich im weiteren Gesprächsverlauf an einer witzigen Lächersequenz auf Kosten der abwesenden Mitschülerin. Auf diese Weise signalisieren sie untereinander Gruppenzugehörigkeit und Kooperationsbereitschaft. Der vorausgegangene Dissens wird dadurch überlagert.

**Fazit** Die Humorformen und Strategien zur Konstruktion einer nicht-ernsten Modalität sind vielseitig und facettenreich. Ein flüchtiger Blick auf die Gruppenteilnehmer lässt zunächst den Eindruck entstehen, die Jugendlichen würden miteinander scherzen und den Arbeitsauftrag vernachlässigen. Bei genauer Analyse zeigt sich jedoch, dass sich die Scherzaktivitäten eng an der Gruppenaufgabe orientieren und wichtige gruppenspezifische Funktionen erfüllen.

In den drei Gesprächssequenzen kommt es aus unterschiedlichen Ursachen zu dissidenten Situationen: In der Sequenz »Ins Mikro furzen« frotzelt ein Schüler zweideutig über eine Mitschülerin. Das Frotzelopfer kann die Scherzhaftigkeit nicht goutieren, sondern ist verärgert. Mit einem absurden Vorschlag realisiert ein Dritter unerwartet eine Scherzaktivität, die alle Gruppenteilnehmer lachen lässt. Die dissidente Situation wird hierdurch entschäft.

Der Sequenz »Arschgeburt« liegt eine Dilemma-Situation zu Grunde, da keine der beiden Schülerinnen die schwangere Person spielen möchten. Ein Schüler beendet die Auseinandersetzung.

zung, indem er unter Verwendung von Vulgarismen die Notwendigkeit einer Entscheidung forciert. Alle Gruppenteilnehmer beteiligen sich an dem Spiel mit Vulgarismen und bauen es lachend aus.

In »Rumzicken« streiten sich zwei Schülerinnen aufgrund eines Missverständnisses. Der Konflikt wird von einer dritten Mitschülerin auf der Metaebene angesprochen, was dazu führt, dass eine der Kontrahentinnen zur Initiierung einer spaßigen Personenimitation wechseln kann.

In den drei Sequenzbeispielen entwickelt sich die dissente Situation stets zwischen zwei Gesprächspartnern. Der Schlichtungsversuch wird in allen Fällen von einem dritten Gruppenteilnehmer initiiert. In Sequenz 1 und 2 ist der »Streitschlichter« gleichzeitig der Initiator der Scherzaktivität. In Sequenz 3 gelingt es einer der beiden Streitenden durch eine witzige Imitation einen Wechsel auf eine scherzhafte Ebene zu initiieren.

Das Einbringen absurder Vorschläge und witziger Imitationen richtet sich nicht nur an die am Konflikt beteiligten Schülerinnen und Schüler. Mit den Scherzaktivitäten laden die Initiatoren alle Gruppenteilnehmenden ein, sich am Spaß zu beteiligen. Danach setzen sie sich wieder mit dem Gruppenauftrag auseinander. Im Zentrum der Arbeitsgespräche bleibt die Arbeitsanforderung bestehen, welche die gesamten Gesprächsverläufe strukturiert. Das gemeinsame Lachen über eine Scherzaktivität führt nicht dazu, dass die Arbeitsgruppendisziplin nachhaltig gefährdet wird. Vielmehr tragen die Scherzaktivitäten in den dargestellten Beispielen zur Konfliktbewältigung bei, sichern die Fortsetzung der Arbeitsgruppengespräche und stärken die Gruppenkooperation.

#### Literatur

Bönsch-Kauke, Marion (2003): **Psychologie des Kinderhumors**. Opladen: Leske + Budrich • Branner, Rebecca (2003): **Scherzkommunikation unter Mädchen**. (Reihe für angewandte Sprachwissenschaft; 1), Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag • Drews, Ursula (2001): **Ist die Schule eine humorlose Institution?** In: *Pädagogik* 09/2001, S. 6-7 • Grunz-Stoll, Johannes/Rissland, Birgit (2002): *Lachen macht Schule. Humor in Erziehung und Unterricht*. Rieden: Klinkhardt Verlag • Kassner, Dieter (2002): **Humor im Unterricht: Bedeutung, Einfluss, Wirkungen**. Können schulische Leistungen und berufliche Qualifikationen durch pädagogischen Humor verbessert werden? Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren

#### Autorin

**Katja Uhrig**, Medienpädagogin und Realschullehrerin, war mehrere Jahre im Schuldienst und später am Institut für deutsche Sprache und Literatur an der Pädagogischen Hochschule in Freiburg tätig. In ihrer Promotion untersucht sie selbstorganisierte Gruppenarbeitsgespräche unter Jugendlichen im Unterricht. **Kontakt** uhrig@ph-freiburg.de



**DR. EVA KINAST**

### InterNational Leadership & InterCultural Coaching Program

Machen Sie Ihre Klienten/innen fit und sicher im Umgang mit den komplexen Anforderungen aufgrund von Globalisierung und Internationalisierung! Das InterNational Leadership & InterCultural Coaching Program bietet erfahrenen interkulturellen Trainern/innen, Beratern/innen oder Coaches eine fundierte Zusatz-Ausbildung. Sie lernen eine Coachingmethode kennen, mit der Sie Fach- und Führungskräfte erfolgreich unterstützen, Ihre Handlungs- und Managementkompetenz für den internationalen und interkulturellen beruflichen Kontext zu entwickeln. Ziel ist der Aufbau von intakten Beziehungen, das persönliche Wohlbefinden im Umgang mit dem Fremden und damit die Förderung von Leistungsfähigkeit und beruflichem Erfolg.

Dr. Eva Kinast und Drs. Boudewijn Vermeulen bieten mit dem InterNational Leadership & InterCultural Coaching Program eine optimale Lernplattform, die auf den langjährigen Erfahrungen beider als Führungskraft, Trainer, Berater und Coach im internationalen und interkulturellen beruflichen Kontext aufbaut.

**Termine und Themen:**

20-tägige berufsbegleitende Fortbildung über einen Zeitraum von 8 Monaten – mit drei Themenblöcken sowie Transferphasen von 3 bzw. 4 Monaten

Fortbildung 2009/2010

- **Training A**  
Persönlichkeit, Kultur und Beziehungsgestaltung im internationalen und interkulturellen beruflichen Kontext  
29.10.–08.11.2009
- **Training B**  
Selbstverständnis und Techniken des (Selbst-) Coachings im internationalen und interkulturellen beruflichen Kontext  
26.01.–31.01.2010
- **Training C**  
Supervision, Leistung und Erfolg im internationalen und interkulturellen beruflichen Kontext  
01.06.–06.06.2010

2-tägiges Schnuppertraining  
■ 10.10.–11.10.2009

Weitere Informationen finden Sie unter [www.dr-eva-kinast.de](http://www.dr-eva-kinast.de) oder fordern Sie unseren Prospekt an:  
Südliche Auffahrtsallee 13 - 80639 München  
Fon +49 (0)89 139 263-69 • Fax +49 (0)89 139 263-75  
Mobil +49 (0)1 70 4 80 88 62  
[ek@dr-eva-kinast.de](mailto:ek@dr-eva-kinast.de) • [www.dr-eva-kinast.de](http://www.dr-eva-kinast.de)

**Dr. Eva Kinast**

**Drs. Boudewijn Vermeulen**

Anzeige

## Wege zu einer lebendigen Interkulturellen Organisationsentwicklung

**Es diskutieren: der Kulturwirt Univ.-Prof. Dr. Christoph Barmeyer, Inhaber des Lehrstuhls für Interkulturelle Kommunikation an der Universität Passau, und der Betriebswirt Univ.-Prof. Dr. Volker Stein, Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement und Organisation an der Universität Siegen.**

**Stein:** Sag mal Christoph, Du hast doch neulich den Begriff Interkulturelle Organisationsentwicklung benutzt, ein Begriff der sich in keinem Buch der Organisationsforschung findet. Was verbirgt sich denn dahinter?

**Barmeyer:** Interkulturelle Organisationsentwicklung ist der kontinuierliche und nachhaltige Veränderungsprozess, der die Gesamtheit der Organisation, also ihre Strategien, Strukturen, Prozesse und Ressourcen, optimiert mit dem Ziel des effektiven interkulturellen Verhaltens der Organisation.

**Stein:** Wozu braucht die interkulturelle Forschung denn dieses Konzept, gibt es nicht schon genügend Erklärungen für interkulturelles Verhalten?

**Barmeyer:** Nein! Im Rückblick auf die letzten zwei Jahrzehnte interkultureller Forschung und auch interkultureller Praxis lässt sich feststellen, dass zum einen interkulturelle Personalentwicklung meist auf interkulturelle Trainings und Seminare für bestimmte Abteilungen oder Teams reduziert wird, die Gesamtheit der Organisation jedoch zu wenig berücksichtigt wird. Zum anderen kommt interkultureller Personalentwicklung zu wenig strategische Bedeutung zu. Dies schreit doch direkt nach einer stärkeren Verknüpfung der interkulturellen Personalentwicklung mit der Organisationsentwicklung. Gleichzeitig stehen global agierende Unternehmen vor der Aufgabe, ihre Entwicklung mit globaler Reichweite zu bestreiten und den weltweiten Transfer von Wissen und Kompetenzen zu ermöglichen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Aus diesem Grund gewinnt neben der interkulturellen Entwicklung von Mitarbeitern in jüngster Zeit auch die interkulturelle Entwicklung von Organisationen an Bedeutung – also Interkulturelle Organisationsentwicklung.

**Stein:** Das hört sich interessant an. Die zentrale Frage ist jetzt aber: Wie genau geht das? Wie bekommt es eine Organisation, also z.B. ein Unternehmen, hin, interkulturelle Organisationsentwicklung umzusetzen und in die Unternehmenskultur zu integrieren?

**Barmeyer:** Ich bin Verfechter eines *partizipativen* Ansatzes. Viele Organisationen und vor allem ihre Mitarbeiter haben Anfang des 21. Jahrhunderts einen Reifegrad und eine Mündigkeit erreicht, die dazu führen, dass sie sich nicht mehr bevormunden lassen wollen. Weder von der Hierarchie noch von Managern, die gerade wieder ein aktuelles Managementbuch gelesen haben. Mitarbeiter wollen selbst als aktive Gestalter an Prozessen und Entwicklungen der Organisation teilnehmen, ganz gleich ob in Profit- oder Non-Profit-Organisationen. Gerade hier setzt die interkulturelle Organisationsentwicklung an: Mitarbeiter unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit dürfen im interkulturellen Dialog und bottom-up ihre Ideen, Kompetenzen einbringen und damit zur Gesamtentwicklung der Organisation beitragen.

**Stein:** Ich vertrete da eine ganz andere Position: Aus meiner Sicht funktioniert die partizipative Vorgehensweise bei der Interkulturellen Organisationsentwicklung nicht. Der Grund dafür ist: Die Gestaltungsaufgabe ist viel zu komplex und die Mitarbeiter sind in der Regel gar nicht in der Lage dazu, sie autonom zu erfüllen. Die Konsequenz: Die Mitarbeiter sind hoffnungslos überfordert. Oder um mit der Systemtheorie und dem ›Gesetz der erforderlichen Varietät‹ von Ashby zu argumentieren: Die Lösungskompetenzen der Mitarbeiter sind nicht so komplex wie die Komplexität der Gestaltungsaufgabe. Damit bleibt der Organisation gar nichts anderes übrig, als die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Hilfe ihrer Führungskräfte *direktiv* zu verfolgen, also top-down.

**Barmeyer:** Aber Volker, wir haben doch vor über 40 Jahren die 68er-Bewegung gehabt, die zu einer Auflösung überkommener, festgefahrener hierarchischer Strukturen in der Gesellschaft geführt hat und allgemein zur Demokratisierung – auch in Organisationen. Gleichzeitig haben US-amerikanische Managementkonzepte wie Management by Objectives, Matrix-Organisation oder Empowerment Einzug in Unternehmen gehalten und die Autonomie der Mitarbeiter gefördert. Wir wissen doch: Ein motivierter Mitarbeiter – vorausgesetzt, sie oder er ist fachlich kompetent und hat klare Ziele – leistet gute Arbeit. Crozier, der ja auch eine systemische Sichtweise einnimmt, hat darauf hingewiesen, dass zu viel Druck ›von oben‹ zu Widerständen und Blockaden ›von unten‹ führt und dann die Organisationsziele nicht erreicht werden können. Findest Du nicht, die erfolgreich funktionierende deutsche Mitbestimmung könnte nicht auch auf die Entwicklung der Organisation übertragen werden? Wenn es internationalen Organisationen gelingt, das große Potential ihrer anderskulturellen Mitarbeiter zu mobilisieren, dann werden sie nicht nur effektiver funktionieren, sondern auch noch zufriedener Mitarbeiter haben!

**Stein:** 68er hin oder her – wobei mir die Bewegung und ihre Ziele durchaus sympathisch sind –, und auch Deine MbO- und Empowerment-Argumente lasse ich gelten: Die Zeiten haben sich dennoch mittlerweile geändert! Und das nicht nur zum Guten hin. Die interkulturellen Kompetenzen deutscher Durchschnittsmitarbeiter sind meiner Meinung nach leider nicht so ausgeprägt, dass sie diese anspruchsvolle Zielsetzung realistisch erreichen helfen. In Zeiten der so genannten Bologna-Reform im Hochschulbereich, deren erklärter Gegner ich, wie Du weißt, bin, ist es noch unwahrscheinlicher, dass das durchschnittliche Kompetenzniveau ansteigt. Interkulturelles Arbeiten – ja, das bekommen die in ihrer normalen Arbeit ›gefangenen‹ Mitarbeiter gerade noch hin. Aber Interkulturelle Organisationsentwicklung? Das ist eine unternehmensstrategische Aufgabe, die unbedingt eine klare Zielsetzung benötigt. Wie soll ein Mitarbeiter wissen, in welche Richtung sie oder er die gesamte Organisation für ihr interkulturelles Fortkommen entwickelt? So sehr ich die Interkulturelle Organisationsentwicklung für richtig und wichtig halte, so sehr plädiere ich auch für einen Masterplan, der den Mitarbeitern eine klare Entwicklungsrichtung vorgibt. Mitarbeiter sind – als zentrale Ressource des Unternehmens – dennoch nur mehr *eine* Komponente aus vielen weiteren Komponenten im Organisationskontext, die interkulturell entwickelt werden müssen. ›Stimmigkeit‹ ist hier das Entscheidende, und diese Stimmigkeit entsteht eben aus einem zentralisierten Entscheidungsgremium heraus, jedenfalls ›von oben‹.

**Barmeyer:** Der Vergleich zu Bologna gefällt mir als Gegenargument; denn schon in den Hochschulen werden junge Studierende, potentielle Fach- und Führungskräfte, zur Unselbständigkeit erzogen! Und das willst Du dann in Organisationen fortsetzen? Ziele, Inhalte und Strukturen vorgeben? Dann entwickelt sich ja nichts mehr – interkulturell oder nicht! Mitarbeiter sind

nicht nur *eine* Komponente, wie Du sagst, sondern *die* Komponente, wie Du mir als Personalmanagement-Professor und Human-Capital-Spezialist beipflichten wirst. Aber: Ob partizipativ oder direktiv – es sind gerade die internationalen Unternehmen, die auf die so zentrale Komponente Mensch nicht verzichten können. Ganz im Gegenteil, es geht weniger um ›Stimmigkeit‹ als um die sinnvolle und effektive und oft emergent entstehende Kombination von Perspektiven, Meinungen und Kompetenzen im Sinne interkultureller Synergie, wie dies etwa von Nancy Adler festgestellt wurde. Viele internationale Organisationen sind einfach zu ethnozentrisch und können sich nur international entwickeln, wenn ihre Mitarbeiter eine ethnorelativistische Haltung – nach Bennett – einnehmen: wenn sie also kulturelle Andersartigkeit erkennen, schätzen und in das gemeinsame Denken und Handeln integrieren. Und so etwas kann nicht von oben verordnet werden! International agierende Führungskräfte täten gut daran, öfters die Meinung ihrer anderskulturellen Mitarbeiter einzuholen. Sie verstehen nicht, dass kulturelle Vielfalt eine Ressource ist, die sie noch viel besser für die Organisation nutzen müssten.

**Stein:** Ich will gar nichts. Ich konstatiere nur, dass ein weitgehend autonomes interkulturelles Entwickeln der Organisation kein Versuch-und-Irrtum-Prozess sein darf – dafür ist es zu wichtig. Klar – wenn die Mitarbeiter nicht interkulturell mitkommen, kann auch eine Führungskraft nicht viel ausrichten. Aber eine ganze Organisation, ein ganzes Unternehmen auf interkulturelles Handeln hin auszurichten ist eben ambitioniert und erfordert eine gesamtsystemische Sichtweise. Wie soll ein Mitarbeiter von – sagen wir – Daimler AG überhaupt wissen, was dort im Einzelnen Interkulturelle Organisationsentwicklung bedeutet? Meiner Meinung nach muss sie oder er das auch nicht, sondern sie oder er muss ›nur‹ umsetzen wollen, was das Unternehmen interkulturell effektiver macht. Insgesamt scheint mir, Dir sind die umsetzenden Akteure wichtiger, mir sind die Ziele wichtiger.

**Barmeyer:** Natürlich sind mir als Interkulturalist mit humanistischer Grundhaltung die Akteure besonders wichtig. Aber ich verstehe auch, dass für einen Betriebswirt Ziele wichtig sind. Die Akteure sollen umsetzen, ja, aber sie könnten doch auch an der Zieldefinition beteiligt sein! Natürlich stellt sich die Frage – um wieder auf den Ausgangspunkt unseres Dialogs zurückzukommen – ob ein partizipatives oder direktives Vorgehen Interkultureller Organisationsentwicklung universelle Prinzipien darstellen oder ob sie nicht stark kulturabhängig sind. Da können uns kulturvergleichende Forschungsergebnisse doch wichtige Anregungen, ja sogar Erklärungen geben – ob Hofstede zu arbeitsbezogenen Werten in den 1980er Jahren oder die GLOBE-Studie zu Führung und Organisation Anfang 2000. Organisationen und ihre Mitarbeiter agieren ja in spezifischen Kontexten, die z.B. von Werten und Bildungssystemen geprägt sind, die wiederum ihr Verhalten beeinflussen. Um es konkreter auszudrücken: Ein Individuum, das immer direktiv sozialisiert wurde, von den Eltern, von den Lehrern und Professoren, wird Schwierigkeiten



**SIETAR DEUTSCHLAND**

Society for Intercultural Education,  
Training and Research

**SIETAR Deutschland e.V.** ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

**SIETAR Deutschland e.V.** lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder.

Dabei gibt **SIETAR Deutschland e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

**SIETAR Deutschland e.V.** ist Teil des weltweit größten Netzwerkes auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

**SIETAR Deutschland e.V.**

Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim  
Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 04  
office@sietar-deutschland.de

[www.sietar-deutschland.de](http://www.sietar-deutschland.de)

haben, auf einmal partizipativ zu agieren. Dies hat Interkulturelle Organisationsentwicklung zu berücksichtigen.

**Stein:** Da bin ich ja beruhigt, dass Du nicht implizierst, ein Betriebswirt hätte keine humanistische Grundhaltung... Aber zugegeben: Ich diskutiere implizit die deutschen Mitarbeiter. Und die deutsche Kultur ist bekanntermaßen partizipativ geprägt, unternehmensbezogene Stichworte wie ›Mitbestimmung‹ oder ›Betriebsvereinbarung‹ belegen dies. Wenn partizipative Interkulturelle Organisationsentwicklung in Deutschland nicht funktioniert, wo dann sonst? Dennoch überwiegt bei mir die Skepsis, und ich hätte fast Dein eigenes Argument gebracht: Wie soll denn ein direktiv Sozialisierter auf einmal nachhaltig partizipativ handeln? Hier scheint der von Interkulturalisten gerne gepflegte Mythos auf, nur harmonische und konsensuale Umsetzungsprozesse führten zur Zielerreichung. Das scheint mir aber aus meiner Kenntnis von Unternehmen heraus eine zu harmlose Annahme zu sein, zumal es auch noch das Phänomen des individuellen Opportunismus gibt, nach dem Handelnde ihren eigenen Vorteil zu realisieren suchen. Interkulturelle Organisationsentwicklung bedeutet Mehrarbeit, die man in der Regel zu vermeiden sucht – wenn nicht eine kompetente Führungskraft das Wer, Was, Wie und Wann detailliert vorgibt und ihren Führungsstil dazu nutzt, dies in Richtung auf eine Umsetzung zu bringen.

**Barmeyer:** In Ordnung, das Thema Interkulturelle Organisationsentwicklung ist in der Tat herausfordernd. Gerade deshalb steht es auf der Forschungsagenda ja ganz oben. Interessant ist es allemal, gerade die Prozessaspekte.

**Stein:** Spannend wird es, die Art und Weise der organisationalen Realisierung in ein paar Jahren empirisch zu untersuchen – dann werden wir sehen, was sich durchgesetzt haben wird. Und bis dahin propagieren wir die Sinnhaftigkeit, dass sich Unternehmen überhaupt mit dem Thema Interkulturelle Organisationsentwicklung auseinandersetzen.

#### **Weiterführende Literatur**

---

Barmeyer, Christoph (2000): **Interkulturelles Management und Lernstile**. Frankfurt/Main: Campus.

---

Barmeyer, Christoph; Bolten, Jürgen (Hrsg.) (2009): **Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung**. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.

---

Scholz, Christian; Stein, Volker (Hrsg.) (2009): **Bologna-Schwarzbuch**. Bonn: Deutscher Hochschulverband.

---

Scholz, Christian; Stein, Volker; Bechtel, Roman (2006): **Human Capital Management. Wege aus der Unverbindlichkeit**. 2. Aufl., München/Unterschleißheim: Luchterhand.

# »Es ist doch jedem klar, was Rot ist!«

Kultur und Vorstellungswelten: Performancearbeit bei *Hajusom* – ein Spielraum für interkulturelle Kommunikation

Sofie Olbers

Kultur ist das, was Menschen lernen und wissen müssen, um sich in ihrer kulturellen – also auch geographisch zugeordneten – Gemeinschaft angemessen verhalten zu können, postulierte der Ethnologe Ward Goodenough in den 1950er/60er Jahren als Vertreter der kognitiven Ausrichtung ethnologischer Theoriebildung. Man untersuchte also *kulturelles Wissen* innerhalb einer Gruppe als den gemeinsamen Bestand an Überzeugungen, Regeln und Werten.

Diese Annahme wurde in den 1970er Jahren von der interpretativ-symbolischen Ausrichtung innerhalb der Kultur- und Sozialwissenschaften abgelöst. Pionier dieses Ansatzes war der Kulturanthropologe Clifford Geertz, der sich von der etablierten Vorstellung entfernte, Kultur sei etwas Abstraktes, Begrenztes, Identifizierbares in den Köpfen, und der ›Kultur‹ eher in den *Handlungen* der Menschen ortete. Geertz definierte Kultur als »symbolic action« (Geertz 1973, 10), als ein von Menschen gesponnenes Symbolsystem. »[...] man is an animal suspended in webs of significance he himself has spun, I take culture to be those webs« (Geertz 1973, 5). Wissenschaft wurde selbst als kulturelles System begriffen. Somit wurde es unmöglich, jegliche Kulturzuschreibung bzw. -beschreibung als universal gültig aufzugreifen. Der Beobachtende liefert immer eine eigene Formulierung der Symbolsysteme anderer Kulturen. »the representation of one sort of life in the categories of another« (Geertz 1988, 144).

In den 1980er/1990er Jahren beschäftigt sich die Wissenschaft damit, Kultur und Raum aufgrund von globalen Phänomenen nicht mehr als Einheit betrachten zu können. »Angesichts der Stückhaftigkeit unserer Welt scheint die Auffassung von Kultur – einer bestimmten Kultur, dieser Kultur – als Konsens über grundlegende gemeinsame Vorstellungen, gemeinsame Gefühle und gemeinsame Werte kaum noch haltbar. Es sind im Gegenteil die Verwerfungen und Brüche, die heute die Landschaft der kollektiven Identitäten konturieren.« (Geertz 1996, 74) Durch neue Kommunikationsmedien, weltweite Mobilität und international agierende Unternehmen entsteht ein neuer Grundgehalt für die transnationale Gesellschaft, die »Abwesenheit des Anwesenden«. Das bedeutet: »[...] geographische und soziale Nähe fallen auseinander. Man muss nicht mehr an einem Ort leben, um zusammenzuleben. An demselben Ort zu leben heißt

keineswegs, zusammenzuleben.« (Drechsel et al. 2000, 128) Anstatt weiterhin kulturelle Gruppen an einem bestimmten Ort zu untersuchen, beginnen Ethnologen und Ethnologinnen, das Untersuchungsfeld neu zu bestimmen. Orte sind in ihrer Bestimmung nicht mehr nur klassisch territorial zu definieren, sondern werden vielmehr als ein Netzwerk aufgefasst. Verschiebt sich der forschende Blickwinkel derart, so sind grundsätzlich andere Methoden und Konzepte erforderlich, um Kultur zu erfassen.

»You can not step into the

same water twice« Wird Kultur als sinnstiftendes, bedeutungstragendes und eben in Netzwerken wanderndes Phänomen begriffen, so ist der Fluxus eine ihrer grundlegenden Eigenschaften. »›Cultures‹ do not hold still for their portraits«, signalisierte bereits der Kulturanthropologe James Clifford 1986 in seinem Werk *Writing Culture* (Clifford 1986, 10). Sich dem Phänomen ›Kultur‹ in der heutigen Zeit anzunähern, bedeutet, binäres Denken zu überwinden. Innerhalb der Untersuchung von Migration und Diaspora wurde es notwendig bewegliche Konzepte zu entwickeln. Transnationalismus, Ethnizität, Multikulturalismus und Kreolisierung sind die neuen Begriffe, die den Wandel des Kulturbegriffs kennzeichnen. Einzelne Kulturen können nicht voneinander getrennt werden. Kulturprozesse und deren Grundlagen sind als Mischformen anzusehen, welche sich stets in Hybridität, Flexibilität und in erfinderischem Synkretismus befinden. Zeitgenössische, komplexe Kulturen beschreibt der Sozialanthropologe Ulf Hannerz als »cultural flow« (Hannerz 1992, 4), der aus den hervorgerufenen Bedeutungen besteht, welche die Individuen von und in ihrer Umwelt produzieren, während sie sie interpretieren. Die Methaper eines Flusses verdeutlicht seine Position: »When you see a river from afar, it may look like a blue (or green, or brown) line across the landscape; something of awesome permanence. But at the same time, ›you cannot step into the same water twice‹, for it is



always moving, and only in this way does it achieve its durability. The same way with culture – even as you perceive structure, it is entirely dependent an ongoing process.« (Hannerz 1992, 4)

Kultur, Kulturentstehung und Kulturwandel werden demnach als Erzeugnis einer Wechselwirkung zwischen individuellem Denken und Handeln und ihren öffentlichen Formen verstanden. Diese Ansicht knüpft an das von Pierre Bourdieu begründete Habituskonzept an. Der Habitus steht zwischen dem Objekt und dem Subjekt und ist in der Praxis als »Ort der Dia-

lektik« (Bourdieu 1987, 98) angesiedelt. Dieser baut auf frühere Erfahrungen auf und versucht dadurch neue zu erklären und zu aktualisieren. Dabei haben Strukturen der Vergangenheit Einfluss auf die Zukunft, indem diese sich in sozialen, gegenwärtigen Praktiken ähnlich den vergangenen wiederholen. Abgespeicherte Erfahrungen werden handlungsleitend, können aber aufgrund von Komponenten wie Zeit und Raum nicht identisch wiederholt werden. Durch mimetische Prozesse gleichen sich Menschen ihrer sozialen Umwelt an, speichern durch die Wiederholung körperlich-sinnliche Erfahrung und inkorporieren somit praktisches Wissen. Durch das performative Handeln, die körperliche Inszenierung, wird dieses Wissen abgewandelt. Performativität ist der Bereich, der Vergangenes mit Zukünftigem, den Menschen mit seiner Umwelt und Subjekt mit Objekt verbindet. Die Performativität hat somit einen höchst dynamischen Charakter und kann als Ort dazwischen, als Zwischenraum, Transit oder Übergang beschrieben werden. Die Plastizität des menschlichen Körpers und die Formbarkeit der Umwelt sind Voraussetzungen, diesen Zwischenraum mit Leben zu füllen.

Eine handlungsleitende Kulturkonzeption sollte den dynamischen und kreativen Prozess der Anwendung als Äquivalent zum komplexen, feststehenden Regelsystem sozialen Handelns anerkennen.

So ist zum Beispiel ein Orchester, das ein Konzert aufführt, in einen höchst komplexen Kommunikationsakt involviert. Die Ensemblemitglieder müssen alle der gleichen Partitur folgen, um trotz unterschiedlicher Instrumente und Einsätze ein harmonisches Ganzes zu bilden. Ist die Kommunikation oder der Kontakt interkulturell, folgen die einzelnen Ensemblemitglieder ihren eigenen, kulturellen Partituren, und so kann Unerwartetes entstehen (Giordano 1996). Kultur ist aber nicht nur die Partitur, ebenso wenig die bloße Fähigkeit des Spielens, auch nicht allein das Instrument, sondern Gebilde und Gestaltung all dessen. Je nach Zusammensetzung der Musiker und des zeitlichen Rahmens wird dabei zwangsläufig die Aufführung immer etwas anders. Die geregelte Steuerung der Partitur ist also nicht absolut, sondern bezieht individuelle Spielräume mit ein (Geertz 1983). Für Musiker, die aus unterschiedlichen Kulturkreisen kommen, ist es zumeist sehr reizvoll miteinander zu musizieren, da hier besonders viel kreatives Potential freigesetzt werden kann. Befriedigende Ergebnisse sind vor allem dann zu erwarten, sobald die Fähigkeit zur Improvisation und andere Schlüsselfertigkeiten eingebracht werden.

### Die Bühne wird zur

**Probier-Ebene** Seit acht Jahren begleite ich das transnationale Kunst-Performance-Projekt *Hajusom*: Seit 1999 gibt es diesen Ort – einen utopischen Raum *Hajusom* in Hamburg, in dem vornehmlich minderjährige und junge erwachsene Flüchtlinge und Migranten aus unterschiedlichen Herkunftsländern sich treffen, um gemeinsam zu arbeiten. Als transnationales Kunstprojekt bringt *Hajusom* Menschen zusammen, die aktive Bürger einer komplexen, globalisierten Welt sind und ihre individuellen Landkarten in sich tragen. Sie sind Protagonisten, die den natio-

nal Blick umkehren mussten und in ihrem neuen Leben, das sie hier beginnen, Migration als eine zentrale Kraft gesellschaftlicher Veränderung sichtbar machen – auch, indem sie ihre Erfahrungen als Künstlerinnen und Künstler umsetzen und öffentlich in verschiedenen Formaten präsentieren: in Theater-Performances, Video- und CD-Produktionen, Rauminstallationen und Texten. *Hajusom* hat sich seit seinem Bestehen im Rahmen von teilweise mehrjährigen Kunst- und Rechercheprojekten der Thematik von Flucht und Migration in Zeiten der Globalisierung gewidmet. *Hajusom* ermöglicht seinen Akteuren, eine eigene Sprache zu entwickeln, die ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Träume transportieren kann, und möchte ihnen so ein Mittel in die Hand geben, sich über die Beschäftigung mit Kunst von gesellschaftlichen Zuschreibungen zu befreien und soziale Exklusion zu überwinden. Außerdem werden bei der gemeinsamen Arbeit mit unterschiedlichen Formen der Kunst



auch Kommunikationsweisen erforscht und entwickelt, die exemplarisch für die Prozesse in einer sich im Umbruch befindenden Welt stehen, in der nationale Grenzen an Bedeutung verlieren (vgl. Selbstdarstellung *Hajusom*).

Bei der Zusammenarbeit mit *Hajusom* konnte ich eine Reihe von interkulturellen Begegnungen beobachten, sowohl zwischenmenschlich als auch künstlerisch. *Hajusom* arbeitet bewusst mit den Prinzipien der Performancekunst. Ein Konzept, das sich auf die Mittel der Improvisation und

Intuition verlässt und jedem Mitwirkenden die Möglichkeit bietet, den künstlerischen Arbeitsprozess nach seinen/ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen entsprechend mit zu gestalten. Am Anfang dieses Prozesses ist noch nicht klar, wohin man kommen wird. Es gibt keine vorab komponierte Partitur, der gefolgt wird, keinen vorgegebenen dramatischen Text, lediglich ein Thema, auf das sich alle Mitwirkenden geeinigt haben. So entsteht ein Raum, in dem zunächst kulturelles Wissen, individuelle Erfahrungen und alle unterschiedlichen Assoziationen zusammengebracht werden.

Claude Jansen, künstlerische Leitung von *Hajusom*, beschreibt kurzgefasst den performativen Prozess: »Die grundsätzliche Vorgabe ist ein bestimmtes Thema. Um es zu veranschaulichen, nehmen wir zum Beispiel die Farbe Rot als Thema. In jedem normalen menschlichen Bewusstsein ist Rot rot. Wenn sich jetzt aber eine Gruppe zusammenfindet und jedes Mitglied dieser Gruppe aufgefordert wird, über die Farbe Rot nachzudenken, dann öffnet sich ein Pool von verschiedensten Assozia-

tionen. Jeder Mensch verbindet mit dieser Farbe etwas anderes, sieht sie gar komplett anders. So beginnt dieser Prozess. Zunächst beschreiben wir unsere Ideen zum vorgegebenen Thema, dann wird ausgesucht. Anfangs kann sich natürlich erst einmal keiner vorstellen, wie so ein Stück entstehen soll. Es ist aber ein wichtiges Prinzip, jede Vorstellungswelt zuzulassen. Und das ist eigentlich der Weg. In der weiteren Entwicklung kann jede/jeder Teilnehmer/in seinen/ihren eigenen Aufgabenbereich definieren, wie zum Beispiel Texte schreiben, Musik aussuchen, Tänze entwickeln oder auch beim Bühnen- und Kostümbild mitarbeiten. Wenn alle Mitwirkenden von Anfang an beteiligt sind an diesem Prozess, finden sich nicht nur die individuellen Gedanken am Ende auf der Bühne wieder. Jeder Performer hat im Laufe dieser Arbeit seine eigene Haltung zum Thema etabliert und hat ein Bewusstsein dafür entwickelt, dieses bestimmte Thema auf seine/ihre Art einem Publikum zu vermitteln. Das ist sehr wichtig, denn nur so ist es ihr eigenes Stück!«

Ich habe beobachtet, wie auf der gemeinsamen Suche nach einer Sprache, die verschiedene Perspektiven anspricht, Rituale, Ansichten, Handlungsweisen als etwas angesehen werden, das sich wandelt. Dies wird zusätzlich durch Migrationserfahrungen angestoßen, da kulturelles Wissen in dem neuen gesellschaftlichen Umfeld verändert werden muss und zum Teil in Vergessenheit gerät. Diese ›kulturspezifischen Eigenheiten‹ lassen sich aber durchaus vergleichen, austauschen und vermitteln, indem erkannt wird, dass die Anregungen durch den bewussten Austausch das eigene Leben plausibler oder gar interessanter machen. Innerhalb des Raumes *Hajusom* werden bestehende Erfahrungen neu zusammengesetzt, ausprobiert, vorgeführt, individuell dargestellt, übertrieben, kommentiert, in Relation gesetzt und verwandelt.

Die Bühne wird zur Probier-Ebene, eine Art Spielraum, in dem Handlungsweisen, Reaktionen und andere Rollen erfahrbar gemacht werden können. Auf dieser Ebene scheinen Aktionen keine konkreten Konsequenzen für die Realität zu haben. Dennoch ermöglicht uns das körperliche, emotionale Erleben auf der Probier-Ebene, Erfahrungen in den Alltag zu übertragen.

Interkulturelle Kompetenzen beinhalten Fähigkeiten, die im gemeinsamen Improvisieren freigesetzt und geübt werden können: Empathie (den Anderen sinnhaft nachvollziehen zu können), Flexibilität und Spontaneität, sowie den Versuch Perspektiven zu wechseln. Durch Rollendistanz entsteht die Möglichkeit sich selbst zu reflektieren und Mehrdeutigkeiten auszuhalten.



Die Sinne werden für prozessorientiertes Handeln geschärft, und Zufälligkeiten dürfen zugelassen werden. In der Kunst, in der Auseinandersetzung mit ihren Gestaltungsprozessen und dem gemeinsamen Schaffen eines Zusammenspiels kann kreatives Handeln besonders gefördert werden. *Kreatives, gestaltendes Handeln* ist das, was wir in einer interkulturellen Begegnung benötigen, um dem Neuen nicht restriktiv und abwehrend entgegen zu treten.

Nach zehn Jahren blickt *Hajusom* auf viele Erfolge und großes öffentliches Interesse zurück. Die Gruppe engagiert sich in der Vermittlung seines Arbeitskonzeptes durch Lecture-Performances, Workshops, Trainings und ein Peer-Projekt in Schulen.

In diesem Sinne ist *Hajusom* ein Beispiel für real gelebte Transkulturalität, die vorhandene soziale Strukturen in Theorie und Praxis neu überdenken lässt.

#### Literatur

Bourdieu, Pierre (1987): **Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft.** Frankfurt/Main: Suhrkamp • Clifford, James; Marcus, George E. (Hrsg.): **Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography.** Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press • Drechsel, Paul; Schmidt, Bettina; Gölz, Bernhard (2000): **Kultur im Zeitalter der Globalisierung – Von Identität zu Differenzen.** Frankfurt/Main: IKO • Geertz, Clifford (1973): **The Interpretation of Cultures: Selected Essays.** New York: Basic Books • Geertz, Clifford (1983): **Dichte Beschreibung: Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme.** Frankfurt/Main: Suhrkamp • Geertz, Clifford (1988): **Works and Lives. The Anthropologist as Author.** Stanford, CA: Stanford University Press • Geertz, Clifford (1996): **Welt in Stücken: Kultur und Politik am Ende des 20. Jahrhunderts.** Wien: Passagenverlag • Giordano, Christian (1996): **Die Rolle von Mißverständnissen bei Prozessen der interkulturellen Kommunikation.** In: Roth, Klaus (Hrsg.): *Mit der Differenz leben.* Münster u.a.: Waxmann, S. 31–42 • Hannerz, Ulf (1992): **Cultural Complexity: Studies of the Social Organization of Meaning.** New York: Columbia University Press • Hörning, Karl H. (2004): **Soziale Praxis zwischen Beharrung und Neuschöpfung. Ein Erkenntnis- und Theorieproblem.** In: Hörning, Karl H.; Reuter, Julia (Hrsg.): *Doing Culture: Neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis.* Bielefeld: transcript, S. 19–39.

#### Autorin

**Sofie Olbers** studierte Ethnologie und Erziehungswissenschaften an der Universität Hamburg mit den Schwerpunkten Interkulturelle Kommunikation, Transnationalismus und Postcolonial Studies. Seit 2002 arbeitete sie als Projektassistentin bei ›Hajusom‹ und bildete sich als Interkulturelle Trainerin weiter. Zurzeit ist sie tätig bei der ›Akademie einer anderen Stadt‹ – einem Kunst- und Kulturprojekt in Wilhelmsburg/Hamburg. Zukünftig möchte sie Trainings zum Erlernen transkultureller Kompetenzen anbieten.

**Kontakt** sofie.olbers@hotmail.de • claude.jansen@hajusom.de • www.hajusom.de

**Fotos** © Sofie Olbers

# Das mentale Lexikon

Muttersprachler und Zweitsprachler im Vergleich

Jörg Hagemann

Der in **mondial 1/08** begonnene Dialog zwischen Theorie und Praxis interkultureller Trainings fand in der darauf folgenden Ausgabe eine bemerkenswerte Synthese. Peter Jandok und Steffen Henkel plädieren dafür, interkulturelle Trainings dadurch zu optimieren, dass »erst eine ›kritische Situation‹ daraufhin untersucht wird, ob sie sich durch kontextuelle oder (mutter-)sprachspezifische Phänomene, die vielleicht erst durch Reaktionen aufeinander in der Interaktion entstanden sind, erklären lässt. Erst dann, wenn dies ausgeschlossen ist, werden psychologische Erklärungsinstrumente herangezogen« (Jandok/Henkel 2008, 17).

In dieser Zusammenführung werden die so genannten Dimensionen und Kulturstandards den sprachbezogenen Kategorien nachgeordnet. Und das zu Recht: Interkulturelle Interaktionen sind primär sprachlich vermittelt. Kommt es beim kommunikativen Kontakt zwischen Personen unterschiedlicher Kulturen zu Problemen, sind zunächst einmal die verwendeten Mittel der Kommunikation daraufhin zu überprüfen, ob sie Anlass zu Fehldeutungen oder Missverständnissen geben oder Irritationen anderer Art ausgelöst haben könnten.

Sicher: Damit vervielfacht sich die Anzahl möglicher Erklärungen dafür, wie eine ›kritische Situation‹ zustande gekommen sein könnte und wie sie dementsprechend zu klären ist. In interkulturellen Trainings ist dies jedoch kein Nachteil: Der konstruktive Umgang mit der Unsicherheit, dass verschiedene Erklärungen möglich sind, ist ja gerade Sinn solcher Übungen.

Auch außerhalb interkultureller Trainingssituationen gilt das Primat sprachbezogener Kategorien nicht nur bei der Aufklärung von Missverständnissen; es besteht auch im Falle gelingender Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Sprachgemeinschaften bzw. Kulturen bei der alltäglichen Sprachverarbeitung, wenn Sprachproduktion und Sprachverstehen aufeinander abgestimmt und so Verständigung hergestellt werden soll.

Auf sprachbezogener Ebene ist es die Kategorie der Wörter und Begriffe, die für ein gegenseitiges Verstehen und Verständnis von elementarer Bedeutung ist. Dass auch diese Kategorie zu denen gehört, die ›kritische Situationen‹ in interkulturellen Settings auslösen können, wird selten thematisiert. Die Aneignung von Wörtern einer fremden (oder zweiten) Sprache und der Transfer von Begriffen zwischen Sprachen erscheinen allzu unproblematisch. Und wenn es hier zu Missverständnissen kommt, sollten, so die gängige Meinung, diese problemlos verbalisierbar und ohne großen Aufwand zu beseitigen sein.

Letzteres mag auf Fälle zutreffen, in denen sich die Kommunikationspartner darüber im Klaren sind, dass divergierende Wortverständnisse und Begriffsauffassungen vorliegen und wie diese dem anderen verständlich gemacht werden können. Ein gänzlich anderes Bild zeichnet sich allerdings dort ab, wo das Verstehen eines bestimmten Wortes nicht daran scheitert, dass man seine Bedeutungen nicht kennt, sondern wo es dadurch erschwert ist, dass man sich im vorliegenden Zusammenhang keinen Reim auf seine Verwendung machen kann: Es fehlen die Anschlussstellen zu benachbarten Wörtern und vergleichbaren Konzepten, es fehlt das semantische Netzwerk, in das die Wörter, über die wir in unserer Muttersprache verfügen, normalerweise eingebunden sind (vgl. Aitchison 1997, 105 ff.).

Ein solcher Fall kann eintreten, wenn unser Kommunikationspartner in einer Sprache, die nicht unsere Muttersprache ist, Wörter verwendet, deren Sinn wir uns nicht erschließen können, weil unser semantisches Netz gerade an dieser Stelle (noch) zu grobmaschig ist. Ein solcher Fall kann aber auch vorkommen, wenn in einer Lehrsituation Fachbegriffe in einer Sprache verwendet werden, die nicht unsere Erst-, sondern unsere Zweitsprache ist. Und schließlich kommen solche Fälle auch prinzipiell in schriftlicher Umgebung, also beim Lesen und Verstehen von Texten vor, die nicht in unserer Muttersprache verfasst sind: In all diesen Fällen ist es nicht die fehlende Kenntnis, was ein bestimmtes Wort bedeutet, sondern vielmehr

*Die Aneignung von Wörtern einer fremden (oder zweiten) Sprache und der Transfer von Begriffen zwischen Sprachen erscheinen allzu unproblematisch.*

die fehlende Verflechtung mit alternativen oder analogen Konzepten, die verhindert, dass sich ein passendes Verständnis einstellt. Im Gegensatz zur fehlenden Kenntnis einer Wortbedeutung ist das in diesen Fällen Fehlende jedoch nicht leicht verbalisierbar und ein darauf basierendes Nichtverstehen nur schwer thematisierbar, da es allzu leicht erscheint, die ›Begriffsstützigkeit‹ einer mangelnden Sachkenntnis und nicht einer unzureichenden sprachlichen Vernetzung zuzuschreiben.

In seinem Roman *Perlmanns Schweigen* schreibt der Philosoph Peter Bieri alias Pascal Mercier über das simultane Übersetzen im Kopf beim Lesen eines fremdsprachigen Textes: »Lesendes Verstehen war auch dann möglich, wenn es unscharfe Bedeutungsränder gab. Man brachte dann, ohne es recht zu merken, das vielfältige Wissen zum Klingen, das ein jedes Wort der eigenen Sprache begleitete, und dieses Wissen erlaubte einem, die Verständnislücken zu schließen, an denen die mangelnde Vertrautheit mit den fremden Wörtern sichtbar wurde« (Mercier 1995, 146).

Nicht Bedeutungen der Wörter, sondern vielmehr ihre Vernetzungen untereinander und mit fachlichem Wissen, ihr Assoziations- und Substitutionspotential ist es, das kaum vollständig verbalisiert werden kann und dennoch »zum Klingen gebracht« wird, sobald die Wörter kommuniziert werden.

Das ›vielfältige Wissen‹ wird nun bei Muttersprachlern, also bei Angehörigen einer Sprache bzw. Kultur in vergleichbarer Form zum Klingen gebracht. In anderen Sprachen bzw. Kulturen kann der gleiche Begriff in ganz anderen semantischen Netzen eingewoben sein, so dass mit ein und demselben Begriff in verschiedenen Sprachgemeinschaften unterschiedliche Dinge assoziiert sind. Die damit einhergehenden Verstehensschwierigkeiten bekommen schon Kinder und Erwachsene zu spüren, die beispielsweise mit Deutsch als Zweitsprache aufwachsen. Es stellt sich die Frage: Was genau macht eigentlich den Unterschied aus in der Organisation des mentalen Lexikons etwa zwischen Mutter- oder Erstsprachlern und Zweitsprachlern? Oder bildlich gefragt: Woran liegt es, dass die einen mit ihrem semantischen Netz einen guten Fang machen und die anderen im Trüben fischen?

Um diese Frage zu beantworten, gilt es zunächst, sich Klarheit darüber zu verschaffen, wie man sich das mentale Lexikon vorzustellen hat, also welche Einheiten im Kopf psychologische Realität besitzen und wie die Architektur des Gesamtsystems aussieht. In der Forschung hierzu besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, dass erstens Wörter bzw. Begriffe die elementaren Bausteine unseres Wissens sind, und zweitens, dass die unzähligen Verbindungen zwischen diesen Einheiten zumindest zwei Organisationsprinzipien erkennen lassen: Die Anordnung

nach Formähnlichkeit und die nach Bedeutungsähnlichkeit (vgl. Rummer/Engelkamp 2005, 1714 ff.). Belege hierfür sind schon dem Alltag sprachgesunder Menschen zu entnehmen, etwa wenn uns ein bestimmtes Wort nicht einfällt, obwohl wir seine Bedeutung hinreichend präzise umschreiben können, uns aber eine Reihe ähnlich klingender Wörter einfällt - das so genannte ›Tip-of-the-tongue‹-Phänomen (vgl. Dittmann 2002, 286 f.).

Die Wörter sind in unserem Geist also in Netze eingewoben, deren Aufbau sich unterschiedlichen Aspekten verdankt. Für einige dieser netzartigen Ordnungssysteme sind Aspekte der Wortform leitend. Sie bilden das Wissen *über* Wörter, das in der Sprachlehrforschung eine wichtige Rolle spielt, wenn zum Beispiel das Wissen vermittelt wird, dass ein Wort so ausgesprochen und so geschrieben wird, dass es die und die Bedeutung oder dieses oder jenes Genus hat, dass es so und so dekliniert oder konjugiert wird, oder aber auch, dass es in diesen oder jenen Satzzusammenhang passt, oder dass der Satz, in dem es vor-

kommt, in der einen Situation adäquat geäußert werden kann und in der anderen nicht. Um ein Beispiel aus dem Bereich möglicher Satzumgebungen zu geben: Die Verben *jagen* und *verfolgen* sind im Deutschen nahezu synonym. Sie sind allerdings nicht beliebig gegeneinander austauschbar: So kann man einen Plan verfolgen, würde aber kaum sagen können, dass man ihn jagt. Dagegen kann man einen Hund vor die Tür jagen, würde aber etwas anderes meinen, wenn man sagte, man habe ihn bis vor die Tür verfolgt (und doch nicht zu fassen bekommen).

Ein anderes Ordnungssystem stellt das konzeptuelle Netzwerk dar, das bei Muttersprachlern stets mitaktiviert wird, wenn ein bestimmtes Wort kommuniziert wird. Hierbei handelt es sich um ein Wissen, das *mit* Wörtern gegeben ist und das etwa bei Deutsch-als-Zweitsprachlern fehlen kann und erst noch angebahnt werden muss. Zu diesem Wissen gehört unter anderem das Wissen darüber, mit welchen analogen oder alternativen Konzepten eine lexikalische Einheit in Beziehung steht und vor allem: (nicht *dass*, sondern) *wie* ein Wort in Bezug auf seine Bedeutung mit den

Bedeutungen anderer bekannter Wörter verbunden ist, in welcher Verbindung es zu welchen Fachwissensbestandteilen steht und mit Hilfe welcher kognitiven Operation man es sich erschließen oder begreifbar machen kann.

Neben weiteren Teilsystemen (nonverbal, motorisch etc.), die unser mentales Lexikon konstituieren, können also ein so genanntes *Wortmarkensystem* und ein *konzeptuelles System* unterschieden werden, denen bei der Verarbeitung von Wörtern eine entscheidende Rolle zukommt. Experimentelle Untersuchungen und empirische Befunde legen die Vermutung nahe, dass zwischen Wortmarken und Konzepten folgender Zusam-

*Nicht Bedeutungen  
der Wörter, sondern  
ihre Vernetzungen  
untereinander ist  
es, das kaum  
verbalisiert werden  
kann und dennoch  
»zum Klingen  
gebracht« wird...*

menhang besteht: Das Vorkommen von Wortmarken (die akustische oder visuelle Realisierung von Wörtern in Interaktionssituationen) aktiviert nicht nur das damit verknüpfte Konzept (also die entsprechende Bedeutungsvorstellung); die Aktivierung strahlt vielmehr auch auf assoziierte Wörter aus und ermöglicht ein Verständnis auch dort, wo ›unscharfe Bedeutungsråder‹, unsichere oder nur vage Bedeutungsvorstellungen vorliegen (vgl. Rummer/ Engelkamp 2005, 1716).

Der entscheidende Unterschied zwischen dem Wissen, das man über Wörter hat, und dem Wissen, das mit den Wörtern gegeben ist, besteht also darin, dass das erstere gewissermaßen auf sich selbst bezogen bleibt. Demgegenüber besteht das Wissen, das mit Wörtern gegeben ist, vor allem im Verweis auf anderes Wissen. Je eher Lerner einer Sprache dabei auf Vertrautes stoßen, desto mehr verfügen sie über das, was Sicherheit im sprachlichen Empfinden genannt werden kann. Und nicht nur das: Das Wissen, das mit Wörtern gegeben ist, macht auch diejenige Dimension aus, in der der Sprache als Konstruktionsmittel für Verstehensprozesse eine fundamentale Bedeutung zukommt.

Daraus folgt: Der Unterschied in der Vernetzung des mentalen Lexikons zwischen Erst- und Zweitsprachlern besteht darin, dass bei Muttersprachlern die Wortmarken der Erstsprache (L1) nicht nur mit den entsprechenden Konzepten, sondern auch untereinander vernetzt sind. Bei Zweitsprachlern sind die L2-Wortmarken über die L1-Wortmarken mit den Konzepten verknüpft, wobei der Weg über diese Zwischenstation das ›Mitschwingungsspektrum‹ deutlich einschränkt (so wie auch ein Seilchen deutlich weniger Ausschlag aufweist, wenn es mittendrin festgehalten wird).

Und das wiederum bedeutet: Um im Sinne der Integration zu einer Chancengleichheit auf dem Bildungssektor zu gelangen, ist es notwendig, dass die bei Muttersprachlern ohnehin mitaktivierten Konzepte und die Wörter, mit denen sie bezeichnet werden können, immer wieder explizit thematisiert werden. Je umfangreicher das zur Sprache (bzw. auf Wortmarken) gebrachte Repertoire von alternativen oder analogen Konzepten wird, umso leichter können auch Zweitsprachler über die begrifflichen Anschlussstellen zu einem Verständnis gelangen. Heidi Rösch hat dies als Grundsatz für den Unterricht wie folgt formuliert: »Die Verzahnung von Sach- und Sprachlernen muss in zwei Richtungen erfolgen: Die Sache muss hinsichtlich der sprachlichen Mittel, die im Sachkontext zum Einsatz kommen, und die Sprache hinsichtlich der sachlichen Inhalte, die es zu erschließen gilt, reflektiert werden« (Rösch 2005, 31).

Um ein konkretes Beispiel aus einer Lehrsituation zu geben: In von mir untersuchten authentischen Unterrichtssequenzen konnte ich beobachten, dass Lehrende in heterogenen Klassen-

verbänden - also in Klassen mit Muttersprachlern und Deutsch als Zweitsprachlern - bei der Einführung und Festigung von Fachbegriffen besonders dann erfolgreich waren, wenn sie die Alltagsvorstellungen berücksichtigten, mit denen die Schülerinnen

und Schüler die Lerninhalte zu konzeptualisieren versuchen. So ist beispielsweise in einer Biologiestunde in einer fünften Klasse zu beobachten, dass die Lehrerin bewusst den von einem Schüler vorgeschlagenen Begriff ›Sorte‹ thematisiert und ihn behutsam mit dem Begriff ›Klasse‹ konfrontiert, der im Zusammenhang mit dem Thema der biologischen Systematik (es ging in der Unterrichtssequenz um die Einteilung des ›Stamms‹ der Wirbeltiere in ›Klassen‹) der richtige gewesen wäre. Wiederholt verwendet sie nach dieser Phase der sprachlichen Reflexion immer dann auch den nicht-wissenschaftlichen Begriff (›Sorte‹), wenn sie auf den Fachbegriff der biologischen Systematik (›Klasse‹) zu sprechen kommt. Damit schafft und festigt sie Anschlussstellen, die es allen Lernenden ermöglichen, die Maschen ihres semantischen Netzes enger zu ziehen. Der Vorteil eines solchen den Sprachgebrauch reflektierenden und Anschlussstellen einbeziehenden Vorgehens liegt auf der Hand: Nicht nur bei Schülern mit Deutsch als Zweitsprache können so Begriffsnetze dichter geknüpft werden; das vielfältige Wissen, das ein jedes Wort der Muttersprache begleitet, kann so längerfristig auch bei Zweitsprachlern zum Schwingen gebracht werden.

#### Literatur

Aitchison, Jean (1997): **Wörter im Kopf. Eine Einführung in das mentale Lexikon.** Tübingen: Niemeyer • Dittmann, Jürgen (2002): **Wörter im Geist. Das mentale Lexikon.** In: Dittmann, Jürgen (Hrsg.): *Über Wörter. Grundkurs Linguistik.* Freiburg i.B.: Rombach, S. 283–310 • Mercier, Pascal (1995): **Perlmans Schweigen.** München: Albrecht Knaus • Rösch, Heidi (2005): **Deutsch als Zweitsprache (DaZ) – Eine Herausforderung für alle Bildungseinrichtungen.** In: *Deutsch als Zweitsprache 4/2005*, S. 23–33 • Rummer, Ralf; Engelkamp, Johannes (2005): **Das mentale Lexikon: Ein Überblick.** In: Cruse, Alan D.; Hundsnurscher, Franz; Job, Michael; Lutzeier, Peter Rolf (Hrsg.): **Lexikologie. Ein internationales Handbuch zur Natur und Struktur von Wörtern und Wortschätzen.** 2. Halbband. Berlin/New York: de Gruyter, S. 1713–1722

#### Autor

**Jörg Hagemann**, Dr. phil., langjähriger Dozent und Lehrbeauftragter an der Universität Hamburg, der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Zuletzt Vertretung einer Professur an der Universität Duisburg-Essen für Germanistik/Linguistik des Deutschen. **Kontakt** joerghagemann1@gmx.de

*Je umfangreicher  
das zur Sprache  
gebrachte Repertoire  
von alternativen oder  
analogen Konzepten  
wird, umso leichter  
können auch  
Zweitsprachler über  
die begrifflichen  
Anschlussstellen zu  
einem Verständnis  
gelangen.*

# »Können Sie denn nicht lesen?«

Die Verschriftlichung von Kommunikation im Deutschen

**Angelika Ruder**

Waren Sie jemals in einer Situation, wo Sie sich plötzlich orientierungslos fühlten und in verzweifelter Hilflosigkeit um Rat gefragt haben? Ein abwertendes, ungeduldiges »Können Sie denn nicht lesen?« mit dem Hinweis auf ein vorhandenes Hinweisschild hat Ihnen vermutlich nicht nur die Orientierung zurückgegeben. Möglicherweise war Ihnen dieser Hinweis vor allem auch peinlich: »Ach, wie konnte ich das nur übersehen. Da steht es doch schwarz auf weiß!«

Schwierig ist das mündliche Nachfragen in Deutschland, denn wir Deutsche sind textgläubig bis zum Abwinken: »Aber das steht doch da! Sie müssen den Text richtig (!) lesen.« »Lesen Sie zuerst sorgfältig die Gebrauchsanweisung« und so weiter. Zudem sind wir so leicht bereit, mit rhetorischen Gegenfragen wie: »Können Sie denn nicht lesen?« eine Kommunikation abzuwürgen, die so viel mehr beinhalten könnte. Ein so leichtfertig verschmähter Small talk könnte Verständigung bewirken, eine zwischenmenschliche Beziehungsebene herstellen.

Unbestritten sind schriftliche Texte ein bedeutendes Mittel ausführlicher Informationsvermittlung – wenn auch die Beschreibungsförmel *Fakten, Fakten, Fakten* sich durchaus nicht immer ausschließlich auf solche bezieht. Hinweisschilder, Gebrauchsanweisungen, E-Mails, wissenschaftliche, journalistische Texte und dergleichen mehr, sie alle bilden eine Flut von Informationen, deren Rezeption wir einen Großteil unserer Zeit widmen, wenn wir denn, je nach Arbeitsbereich, Bildungsgrad und Wissensbegier, zufriedenstellend informiert werden wollen.

Vielfach geht die Vertextung dabei aber weit über das Informieren hinaus. Mit fast wollüstiger Akribie und Gründlichkeit werden im Deutschen zum Beispiel Gebrauchsanweisungen dargeboten, die schon auf den ersten Blick ihr Übermaß an Information offenbaren, wenn wir ihre Länge mit entsprechenden Texten in anderen Sprachen vergleichen. Inhaltlich gilt Entsprechendes: Man beginnt bei Adam und Eva, es wird absolut nichts an Kenntnissen, Weltwissen oder Erfahrungen vorausgesetzt, nach dem Motto: »Da stelle mer uns mal ganz dumm ...«

In einem ironischen ZEIT-Artikel »Ein Ofen kann auch heiß werden« vergleicht Emanuel La Roche, ehemaliger Deutschland-Korrespondent des Zürcher Tages-Anzeigers, Gebrauchsanweisungen für einen norwegischen Ofen – je eine Seite Norwegisch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und drei (!) Seiten Deutsch. Er kommt zu dem Schluss: »Während *Bruksanvisning, Users instructions, Mode d'emploi, Instrucciones de uso* und *Istruzioni per l'utente* nämlich dem gesunden Menschenverstand der Benutzer vertrauen und sich mehr oder weniger darauf

beschränken, Öffnen und Schließen des Ofens sowie sein Lüftungssystem und die korrekte Installation zu erklären, gibt sich die deutsche Aufstellungs- und Bedienungsanleitung mit diesem Crashprogramm keineswegs zufrieden. Sie will vielmehr das Wesen eines Ofens definieren, also ein Idealbild herstellen, und braucht dafür nicht weniger als fünf Unterkapitel.« (DIE ZEIT vom 23.02.1996)

## **Eingabe gemäß Eingabeanleitung**

**ausfüllen!** Nicht weniger ausführlich werden im Deutschen behördliche Anweisungen beispielsweise für das Ausfüllen von Formularen vertextet. Für uns Deutsche ist es ganz normal, dass einem auszufüllenden Formular ein umfangreicher Text mit Hinweisen zum richtigen Ausfüllen beiliegt – und das nicht nur bei Einkommensteuererklärungen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ermuntert auf seiner Homepage Migrantenselbsthilfeorganisationen, einen Antrag auf ein Integrationsprojekt zu stellen, und rät ihnen: »Vor dem Ausfüllen des elektronischen Antrags sollten Sie sich unbedingt die Eingabeanleitung ausdrucken und den Antrag anhand dieser Eingabeanleitung ausfüllen. Bitte achten Sie darauf, nur die Punkte auszufüllen, die in der Eingabeanleitung aufgeführt sind.« ([www.integration-in-deutschland.de](http://www.integration-in-deutschland.de))

Halten wir es überhaupt für möglich, dass ein Formular so eindeutig in allgemein verständlichem Deutsch verfasst sein könnte, dass ein Bürger ohne gesonderte Ausfüll-Anleitung in der Lage wäre, es korrekt auszufüllen? Das ist hierzulande wohl ebenso unvorstellbar wie die Steuererklärung auf dem Bierdeckel. Wo kämen wir denn hin, wenn wir ohne Steuerberater unsere Steuererklärungen erstellen könnten? Die Arbeitsagenturen würden nicht nur von arbeitslosen Steuerberatern überschwemmt. Auch die aktuell in Berlin arbeitsmäßig stark ausgelasteten »Bescheid-Erklärer« der Job-Center, deren Hauptaufgabe laut Tagesspiegel (vom 11.09.2009) im »Amtsdeutsch übersetzen« liegt, müssten sich neue Tätigkeitsbereiche suchen, wenn sie nicht selber zu »Kunden« ihrer bisherigen Arbeitgeber werden wollten.

Niedersachsen ist da seit 2007 schon weiter, denn hier gibt es bereits eine Initiative »Optimierung der Schriftkommunikation in der Job-Börse«. »Wir haben vorliegende Texte analysiert und Musterbriefe entwickelt«, berichtet Susanne Kelpen. Im Juni lag der »Wegweiser Schriftverkehr« vor. Neben allgemeinen Erläuterungen zum Schreiben kundenorientierter Briefe und zahlreichen Textvorlagen enthält er auch eine Beispielliste mit guten

und schlechten Formulierungen (Reformzeit 4. Zeitschrift für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung 2007).

Wozu überhaupt diese Umständlichkeit in der Ausdrucksweise bürokratischer Texte, die erst übersetzt werden müssen, damit derjenige, der sie ausfüllen soll, sie auch versteht? Warum die Verwendung einer Sprache, die manchmal Lichtjahre von der gesprochenen Sprache entfernt ist?

Man könnte einen altertümlichen Dünkel dahinter vermuten, eine Arroganz der Behörden als Vertreter von Macht, die sich nicht in die Karten schauen lassen, die eher abschrecken als Hilfestellung leisten wollen. Anschaulich haben sich unterschiedliche Medien mit diesem Problem auseinandergesetzt. So beginnt die rbb-Sendung »Kontraste« vom 13.5.2007 mit den Worten: »Haben Sie schon Ihren Antrag auf »Überführung von Zusatz- und Versorgungsanwartschaften« ausgefüllt?

Nein? Das muss daran liegen, dass Sie noch nicht die Formulare R 240, V 110 und R 665 haben!« Der Beitrag identifiziert bürokratische Textmonster und erhält von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte das Eingeständnis, dass Rentnern und Versicherten das Ausfüllen von Formularen und Anträgen leider »bis zum letzten i-Tüpfelchen nicht möglich ist«.

#### Codierung für

**Eingeweihte** Die Vertextung von Information wird hier zur Codierung, die nur noch Eingeweihte verstehen, vielleicht nur noch die Urheber der Texte selbst. »Kontraste« präsentiert denn auch einen Linguisten, Michael Schmuck, der die Ursache für derartige Codierung auf die Beziehungsebene zurückführt und sie analysiert: »Der Geist ist noch obrigkeitlich, der Bürger ist mir untergeordnet, ich bin der Beamte, der hier die Befehle gibt, und der Bürger muss folgen, der darf nicht meckern, der darf nicht murren, der darf nicht mucken, der mündige Bürger, der sich beklagt, ist da eher so jemand, der stört.«

Wir finden im Alltag Texte, deren Verfasser sich hochstilisieren, indem sie Ratsuchende zu ungebildeten »Dummies« degradieren und glauben, ihnen auch noch das Öffnen der Verpackung schriftlich erklären zu müssen. Man könnte ja denken, dass sie es im Grunde gut mit uns meinen, auch wenn ihre Texte überflüssig sind wie das »Bitte umblättern« am Ende einer Zeitschriftenseite, wenn der Artikel auf der nächsten Seite weitergeht. Was ist mit einem Text wie »VORSICHT STUFE!«, der an einer Stufe prangt? Bewahrt nur er uns vor dem Absturz?

Einen besonders wohlmeinenden Text finden wir in einem Deutschbuch für Ausländer. Dort wird den »lieben Deutschlernenden und Deutschlehrenden« noch vor der ersten Lektion erklärt, dass das Buch »im Zentrum eines multimedialen Lehrwerkverbunds« steht, dass die »Erarbeitung grammatischer Strukturen (...) an Themen und Sprachhandlungen gebunden« sei und dass die »Art der Präsentation und die Anordnungen von Übungen (...) entdeckendes Lernen fördern« soll usw. Im Glossar dieses ersten Bandes für Deutsch lernende Anfänger tauchen Wörter wie *multimedial*, *Lehrwerkverbund*, *Sprechhandlungen* gar nicht auf, so dass sich die Frage stellt, wie sich den Deutschlernenden dieser Text eigentlich erschließen soll. Viel

Spaß dem Deutschlehrenden, der seinen Schülern vor Beginn des Anfängerkurses diesen Text erklären will!

Sehr geehrte Gäste,  
Sie befinden sich hier in  
einem historischen Gebäude.  
Wir bitten Sie daher,  
möglichst nicht zu rauchen.

Vielen Dank für  
Ihr Verständnis.  
Die Geschäftsleitung

#### Ich texte,

**also bin ich.** Verschriftlichung wird hier zur reinen Selbstdarstellung. Sie führt ins Leere, ins einseitige, wirkungslose Monologisieren. Das Gegenüber, seine Voraussetzungen, eben auch seine Unkenntnis der deutschen Sprache, werden ignoriert.

Auch die mündliche Kommunikation ist hierzulande sehr selbstgefällig und oft wenig wirkungsorientiert bzw. auf den Zuhörer bezogen.

Selbst wenn Informationen transportiert werden, präsentiert der Informierende allzu oft zuallererst sich selbst, seine vermeintlich unverzichtbare Kompetenz, seinen vermeintlich überlegenen

Grad an Informiertheit und Bildung: Ich texte, also bin ich.

Der Angesprochene wird dabei überhaupt nicht als Kommunikationspartner wahrgenommen.

Das kann zu denkwürdigen Situationen führen, wenn der Kommunikationspartner und seine Kompetenz unterschätzt bzw. ignoriert werden. In Trainerkreisen wird immer mal wieder davon erzählt, dass Engländer und Amerikaner sich in englischsprachigen Workshops mit Deutschen nicht gern schriftlich exponieren, weil ihr Englisch von Deutschen immer wieder korrigiert wird. Mir selbst als muttersprachlicher Deutschtrainerin ist es auf einer Informationsveranstaltung für Ausländer beim Goethe-Institut passiert, dass ich trotz meines Protestes fast genötigt wurde, den Einstufungstest mitzuschreiben mit der ermutigenden Bemerkung, mein Deutsch sei doch schon ganz gut, ich habe doch nichts zu befürchten!

Wo bleibt also das Gegenüber, mit dem wir kommunizieren? Welches Wissen haben wir über den Adressaten, an den wir

unsere Texte richten? Welches Interesse haben wir überhaupt an ihm? Wie sehr achten wir auf seine Bedürfnisse und Reaktionen?

Mit solchen sprachlichen Verhaltensweisen werden bestenfals Menschen erreicht, die an diese Form der Kommunikation gewöhnt sind, die kulturell, erfahrungs-, wissens- und bildungsmäßig ähnlich wie die Urheber dieser Texte strukturiert sind. Wessen Muttersprache Deutsch ist, wer im (west)deutschen Gesellschaftssystem aufgewachsen ist und wer zudem den deutschen Wissens- und Bildungsstandards genügt, kommt möglicherweise einigermaßen zurecht.

Aber was ist mit den Menschen in unserem Land, deren Muttersprache nicht Deutsch ist? Müssen sie so lange von der Kommunikation ausgeschlossen bleiben, bis sie ›Deutsch‹ können? Wie angemessen sind unsere Bemühungen, sie auch mit geringeren Deutschkenntnissen respektvoll und tolerant zu behandeln? Das herabsetzende ›Du‹ Ausländern gegenüber hört man gottseidank schon seltener. Aber wie ist es mit Schildchen auf den Tischen eines Restaurants, auf deren einer Seite in freundlichster Weise steht: »Sehr geehrte Gäste, Sie befinden sich hier in einem historischen Gebäude. Wir bitten Sie daher, möglichst nicht zu rauchen. Vielen Dank für Ihr Verständnis. Die Geschäftsleitung«. Diese Schildchen haben auch eine Rückseite für all diejenigen, die kein Deutsch verstehen; da heißt es lapidar: »Please, don't smoke!« Sie wurden mittlerweile aus dem Verkehr gezogen.

### Verständnis fördert

**Verständlichkeit** Wie wirkt unser sprachliches Verhalten auf Menschen aus anderen Kulturen, die eben nicht nur eine andere Muttersprache haben, sondern die der Beziehungsebene der Kommunikation eine höhere Bedeutung beimessen?

In meinen Deutschtrainings beklagen motivierte Deutschlerner, die für Alltag und Berufsleben durchaus ein differenziertes Deutsch sprechen lernen wollen, verschiedene Schwierigkeiten, die sie als *typisch deutsch* empfinden.

Gesprochenes Deutsch klingt teilweise unhöflich. Dazu tragen Imperative bei, die kurz und knapp, oft ohne Höflichkeitsformen geäußert werden: »Kommen Sie!« »Füllen Sie das aus!« »Zeigen Sie mal!« »Einsteigen!«

Als ›hart‹ gilt das im Deutschen sehr häufig verwendete ›müssen‹, das bei uns nicht nur einen Befehl, sondern auch eine Notwendigkeit ausdrücken kann. Was allerdings als Notwendigkeit

angesehen wird, liegt jeweils im Ermessen des Betrachters und wird kulturell durchaus unterschiedlich bewertet.

Deutsch gilt häufig als distanzlos. Dazu tragen direkte, wertende Äußerungen bei wie »Das ist falsch.« »Das können Sie so nicht sagen.« »Das stimmt nicht.« usw. Sie gelten als nicht sehr feinfühlig gegenüber dem Gesprächspartner und werden leicht persönlich genommen, obwohl wir doch ›nur‹ die Wahrheit sagen, ganz sachlich, ohne den Anderen persönlich anzugreifen zu wollen. Hier werden sehr leicht Gefühle verletzt.

Deutsch gilt häufig als kurz angebunden. Das ursprünglich witzige »Ja« auf die Frage »Wissen Sie, wie spät es ist?« hat inzwischen schon einen langen Bart, ist aber bezeichnend für diese Haltung der oftmals schroffen, kurzen Antworten, die keine Rücksicht auf die Bedürfnisse des Gegenübers nimmt.

Deutsch ist kompliziert in seinen immer neuen Wortbildungen mit all den Vorsilben. Hat ein Ausländer verstanden, was ›drucken‹ heißt, so muss er noch lernen, was ›ausdrucken‹, ›bedrucken‹, ›beeindrucken‹ heißt – alles klingt so ähnlich, nicht? Und ›drücken‹, ›verdrücken‹, ›ein-drücken‹, ›ausdrücken‹ ist wieder etwas ganz anderes!

Deutsch gilt auch als nüchterne, sachliche Sprache. Werden subjektive Befindlichkeiten also gar nicht mitgeteilt oder werden sie verschleiert? »Können Sie nicht lesen?« verweist auf einen Sprecher, der ungeduldig ist, keine Zeit für Erklärungen hat, der den Anderen stehen lässt, der sich aus einer begonnenen Kommunikationssituation abrupt zurückzieht.

Wieweit wollen wir auf solche Schwierigkeiten, die Ausländer mit dem Deutschen haben, Rücksicht nehmen? »Deutsch ist nun mal eine schwere Sprache.« NEIN. Sie ist so schwer, wie wir sie machen. Wenn wir darauf achten, welche Kompetenzen unsere Gesprächspartner haben, wie sie anzusprechen sind, damit sie sich verstanden fühlen, dann können wir ein Deutsch sprechen, das nicht unbedingt einfacher, aber einfühlsamer, verständnisvoller und damit verständlicher ist.

### Autorin

**Dr. phil. Angelika Ruder**, arbeitet in Berlin als Sprach- und Kommunikationstrainerin Deutsch als Fremdsprache für ausländische Fach- und Führungskräfte in internationalen Unternehmen und wissenschaftlichen Organisationen.

**Kontakt** [www.to-the-point.de](http://www.to-the-point.de)

## Please, don't smoke!

# Quiet please!

Don't think that we're just doing dancing

»Rhythm Is It!« lautet der Titel des Dokumentarfilms über das erste große Education-Tanz-Projekt der Berliner Philharmoniker: 250 Berliner Schüler aus 25 Nationen tanzten Anfang 2003 zu Igor Strawinskys »Le Sacre du Printemps« in der Arena Berlin, nach einer Choreographie von Royston Maldoom und begleitet von den Berliner Philharmonikern unter dem Chefdirigenten Sir Simon Rattle. Der große Erfolg des Dokumentarfilms und seine internationale Resonanz brachten dem Tanz-Projekt damals die Aufmerksamkeit der breiten Öffentlichkeit.

Die Berliner Philharmoniker sind auch weiterhin im sozialen und musikpädagogischen Bereich sehr engagiert. Ihre

Education-Arbeit wird vom Zukunft@BPhil-Team und von Musikern der Berliner Philharmoniker geleistet, und auch andere Künstler, etwa Choreographen und bildende Künstler, sind beteiligt. Ziel der vielfältigen Projekte ist es, möglichst viele Menschen, die nicht zum »klassischen« Publikum der Philharmonie gehören, mit Musik in Kontakt zu bringen. Dabei soll über die passive Wahrnehmung hinaus auch ein aktiver Zugang zur Musik und zu den eigenen musikalischen Talenten geschaffen werden.

Den Kern der Education-Arbeit stellen die kreativen Projekte dar. Diese Projekte gliedern sich in Kategorien wie MusicArt, MusicFilm, MusicTanz oder REMIX, und sie stehen immer in



engem Zusammenhang zum Programm der Berliner Philharmoniker. Zukunft@BPhil und die jeweiligen Musiker der Berliner Philharmoniker kommen für diese kreativen Projekte in das Umfeld der Teilnehmenden, wobei sie sich primär an Schüler richten. Die Schulen werden dabei so ausgewählt, dass innerhalb Berlins Klassen mit möglichst verschiedenen familiären Hintergründen (sowohl sozial und kulturell als auch vom musikalischen Niveau her) zusammengeführt werden. Der Großteil der Education-Arbeit beschränkt sich zwar auf Berlin, doch gab es beispielsweise auch schon Projekte in New York und Aix-en-Provence.

Während der gemeinsamen Proben-Arbeit, die einige Wochen dauert, werden die Schüler(innen) von allen Beteiligten wie Profis behandelt; im Gegenzug werden von ihnen ernsthaftes Engagement und Konzentration erwartet. Das Selbstbewusstsein, das dieses Ernstgenommen-Werden verleiht, und die große Intensität der Arbeit spiegeln sich in den für diese mondial-Ausgabe ausgewählten Fotos deutlich wider.

Am Ende jedes Projekts steht eine öffentliche Aufführung in

der Philharmonie oder auf anderen Bühnen. Die Fotos zeigen die Proben zum diesjährigen Tanzprojekt (bereits das siebte) MusicTANZ – Bartók Soli und seine Aufführung am 30. und 31. Mai 2009 in der Arena Berlin in Treptow mit einer Choreographie von Royston Maldoom zum »Konzert für Orchester« von Béla Bartók. Es spielten die Berliner Philharmoniker unter der Leitung von Sir Simon Rattle. Mitwirkende Tänzer waren Schüler(innen) von Schulen aus Neukölln, Friedenau, Moabit und Steglitz, die lis:sanga dance company, die aus einem früheren Tanzprojekt des Education-Programms hervorgegangen ist. Mit auf dem Programm stand Benjamin Britten's »The Young Person's Guide to the Orchestra«.

Fotos © Monika Rittershaus

Der Abdruck der Abbildungen erfolgt mit freundlicher Unterstützung von Zukunft@BPhil, dem Education-Programm der Berliner Philharmoniker. Weitere Informationen über das Programm erhalten Sie unter [www.zukunft.bphil.de/](http://www.zukunft.bphil.de/)











# 15 Fragen an Interkulturalisten

## Ikbal Berber



*Ikbal Berber* arbeitet als Beraterin für akademische Berufe bei der Agentur für Arbeit in Saarbrücken. Nach ihrer Ausbildung zur Grundschulpädagogin in der Türkei kam sie 1976 nach Deutschland und studierte Germanistik und Psychologie an der Universität des Saarlandes. Im Anschluss war sie an der Universität des Saarlandes als Lehrbeauftragte sowie auch deutschlandweit als Trainerin für interkulturelle Kommunikation tätig.

*Ikbal Berber* war von 1999 bis 2004 Mitglied des saarländischen Landtages; im diesjährigen Landtagswahlkampf gehörte sie als Schatten-Staatssekretärin für Integration zum »Maas-Kompetenzteam« der SPD. Ihre politischen Interessen und Tätigkeiten beschränken sich dabei nicht auf die Ausländer- oder Integrationspolitik. So war sie zwar die erste Sprecherin des Ausländerbeirates in Saarbrücken, während ihrer Zeit als Landtagsabgeordnete engagierte sie sich jedoch bewusst im Bildungsausschuss.

Sie war Gründungsmitglied und mehrjährige Vorsitzende verschiedener Vereine für Bildung, Kultur und Sport in Saarbrücken. 1997 erhielt sie das Bundesverdienstkreuz für »herausragende Leistungen beim Engagement für ausländische Mitbürger«.

Foto © Ikbal Berber

- 1. Mein deutsches Lieblingswort ist...**  
Solidarität.
- 2. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit Heimat...**  
Granatapfel, Zitrone, Petersilie, reife Tomate.
- 3. Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst...**  
umarmen, erzählen, zuhören, Mokka trinken.
- 4. Was mir in Deutschland fehlt...**  
Sonne.
- 5. Dafür gibt es in Deutschland ein bisschen zu viel...**  
Regen (im Sommer).
- 6. Als Königin von Deutschland würde ich...**  
aus den Bildungseinrichtungen wunderbare Lebens- und Forschungsorte machen, in denen sich Kinder, Jugendliche und Erwachsene wohl fühlen.
- 7. Politik bedeutet für mich...**  
Gestalten.
- 8. Was ich unbedingt noch wissen möchte...**  
vieles, was ich noch nicht weiß.
- 9. Ich glaube an...**  
die Möglichkeit, Dinge zu verändern.
- 10. Als 13jährige wollte ich gerne werden...**  
Klavierspielerin, Jeanne d'Arc
- 11. Diese Website würde ich der Welt empfehlen...**  
[www.titanic-magazin.de](http://www.titanic-magazin.de)
- 12. Glücklich macht mich zu sehen...**  
dass Menschen lachen.
- 13. Mich ärgert im Moment...**  
der Satz »Wie sollen wir es finanzieren?«
- 14. Dieses Kompliment verunsichert mich...**  
»Sie können aber gut Deutsch.«
- 15. Diesen Menschen würde ich gerne kennen lernen...**  
Dieter Hildebrandt, Fatih Akin

## Ressource Vielfalt? Welten im Umbruch: Vielfalt verstehen, erhalten, gestalten

SIETAR-Forum 2010  
25. – 27. Februar 2010  
Gustav-Stresemann-Institut, Bonn

Das SIETAR-Forum 2010 wendet sich an alle, die in einer von Vielfalt geprägten Welt leben und arbeiten oder Berührungspunkte mit Menschen aus anderen Kulturkreisen haben.

Ziel ist es, die Arbeitsfelder Training und Beratung, Schule, Aus- und Weiterbildung, Unternehmen, Stiftungen und Organisationen, Lehre und Forschung, Pflege und Sozialarbeit für drei Tage rund um das Thema »Vielfalt – der Wert des Unterschieds« zusammen zu bringen und in interaktiver Form neue Horizonte zu eröffnen sowie neue Lösungsansätze zu erarbeiten, die über das Forum hinaus weisen.

### Das SIETAR-Forum behandelt schwerpunktmäßig die drei Themenstränge

1. Lernwelten und Lernen von anderen Welten
2. Führen von Vielfalt
3. Vielfalt als Wert – Entwicklungsland Deutschland?

Gemäß dem Motto der Vielfalt und Interaktivität, wird dieses Mal eine innovative Ideen-Plattform unter [www.SIETAR-Forum.de](http://www.SIETAR-Forum.de) bereitgestellt. Diese ermöglicht es Ihnen ab sofort, das Forum in folgenden Bereichen aktiv mit zu gestalten:

- eigene Veranstaltungen, Ideen und Anregungen zu den Themensträngen einreichen
- Referenten empfehlen
- über die Auswahl von Themen und Workshops mitbestimmen

Die beigelegten Postkarten zum SIETAR-Forum 2010 sind für Sie und zum Einladen weiterer Interessentinnen und Interessenten!

Anmeldung zum SIETAR-Forum  
unter [www.SIETAR-Forum.de](http://www.SIETAR-Forum.de)



**SIETAR DEUTSCHLAND**  
Society for Intercultural Education,  
Training and Research

## SIETAR-Workshops mit anschließender Mitgliederversammlung

7. November 2009 im Ökohaus ›Ka Eins‹ in Frankfurt am Main  
[www.ka-eins.de](http://www.ka-eins.de)  
9.00 bis 16.30 Uhr: Workshops  
17.00 bis 20.00 Uhr: Mitgliederversammlung  
ab 20:00 Uhr: Networking – Abendevent

### Workshops

#### 1. Akquise- und Verkaufsstrategien für TrainerInnen und Coaches

Workshopleiterin: *Doris Rost* ([www.doristorst.de](http://www.doristorst.de))

Aussagen von KollegInnen häufen sich: »Die Krise hat bei mir wohl zugeschlagen, ständig werden Trainings abgesagt, ich habe überhaupt Angst, mich zu verkaufen, habe kein BWL studiert, nein, eine Verkaufsstrategie habe ich nicht...« Andererseits haben manche Weiterbildungsinstitute gar ein Anmeldeplus von fast 25 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen! Das heißt für Sie: Strategien überprüfen, festlegen und umsetzen!

#### 2. Interkulturelle Mediation

Workshopleiterin: *Inka Heisig* ([www.sopra-mediation.de](http://www.sopra-mediation.de))

Das Interesse an interkultureller Mediation in international agierenden Wirtschaftsorganisationen, Bildungsinstitutionen und sozialen Einrichtungen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Gleichzeitig hat das Potenzial interkultureller Konflikte durch den internationalen Austausch zugenommen und interkulturelle Trainer sind stetig gefragt, auch das Thema der interkulturellen Mediation in ihren Trainings aufzugreifen. Potenzielle Konflikte in interkulturellen Kommunikationssituationen sollten frühzeitig erkannt, konstruktiv gewendet und deeskaliert werden.

#### Teilnahmegebühr

Euro 120,00 zzgl. 19 % MwSt. für Mitglieder  
Euro 150,00 zzgl. 19 % MwSt. für Nichtmitglieder

Die Workshops finden statt, wenn eine Mindestteilnehmerzahl von 12 Personen erreicht ist. Maximal 15 bzw. 18 Personen können teilnehmen.

**Anmeldung** bitte bei der Geschäftsstelle von SIETAR Deutschland e.V.

Gaby Hofmann  
Postfach 31 04 16, 68264 Mannheim  
Tel. 0621-717 90 02, Fax 0621-717 90 04  
[office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de)

**Anmeldeschluss** 20. Oktober 2009

# SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionaltreffen leben von dem Engagement der Mitglieder von SIETAR Deutschland e.V. Möchten Sie eine SIETAR-Regionalgruppe gründen oder ein nächstes SIETAR-Regionalgruppentreffen organisieren? Bei Anregungen oder Fragen wenden Sie sich bitte an: Sabine Wagner (Mitglied des Vorstands und bundesweite Ansprechpartnerin für Regionalgruppen), Tel. 089-75 96 78 38, [wagner@sietar-deutschland.de](mailto:wagner@sietar-deutschland.de)

## **Regionalgruppe Hamburg/Nord**

Magdalène Lévy, Tel. 040-18 03 77 77  
[magdalene.levy@online.de](mailto:magdalene.levy@online.de)

## **Regionalgruppe Köln/Rhein-Ruhr**

Maria Paul, Tel. 0221-598 81 591  
[mpberatung@aol.com](mailto:mpberatung@aol.com)

## **Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken**

Sabine Speiser, Tel. 069-48 98 69 79  
[speiser@interculture-management.de](mailto:speiser@interculture-management.de)  
und Walter Jahn, [walterjahn@t-online.de](mailto:walterjahn@t-online.de)

## **Regionalgruppe Berlin/Brandenburg**

Stefan Meister und Sumaiyah El-Said, Tel. 030-788 66 61  
[elsaid@intercultures.de](mailto:elsaid@intercultures.de)

## **Regionalgruppe Stuttgart**

Gesa Krämer, Tel. 0170-730 41 82  
[gesa.kraemer@culture-coaching-training.de](mailto:gesa.kraemer@culture-coaching-training.de)  
und Harald Warschke, [info@warschke.com](mailto:info@warschke.com)

## **Regionalgruppe München**

Andreas Hauser, Tel. 089-859 33 57  
[training@andreashauser.com](mailto:training@andreashauser.com)

## **Regionalgruppe Passau (Ostbayern)**

Katharina Jochem, Tel. 0851-509 29 23  
[katharina.jochem@uni-passau.de](mailto:katharina.jochem@uni-passau.de)

## **Regionalgruppe Rhein-Neckar/Baden**

Ruth Kürschner, Tel. 06201-846 37 68  
[rk@.ruth-kuerschner.de](mailto:rk@.ruth-kuerschner.de)

# Further events, workshops & congresses

## **Cairo, Egypt: Young SIETAR Congress**

November 12-15, 2009

Young SIETAR is taking its 10th Annual Congress Edition to Umm el Dunya (the Mother of Cities), commonly known as Cairo, Egypt. Besides a new (continent) location, there are other innovations at store - one of them being the fact that we dropped the Pre-congress Day and turned it into the first day of the congress, so you can look forward to full four days of meeting fellow interculturalists and together revisiting the field we all hold so dear.

[www.youngsietar.org](http://www.youngsietar.org)

## **Wrocław, Poland: SIETAR Polska Congress**

December 3-5, 2009

Theme is »On being an Interculturalist – our contribution to the world«. Some topics: interculturalism as a profession, intercultural competence, do we practice what we preach?, new concepts, tools and approaches in intercultural research and practice. The conference languages will be Polish and English.

[www.sietar-polska.pl](http://www.sietar-polska.pl)

## **Paris, France: 30th Anniversary of SIETAR France**

October 27-29, 2010

To celebrate its 30th anniversary, SIETAR France is planning a congress in conjunction with SIETAR Europa. Themes will be human rights and diversity. Languages will be French and English.

[www.sietar-france.org/sietar](http://www.sietar-france.org/sietar)

# Neue wissenschaftliche Publikationen

Bolten, Jürgen; Barmeyer, Christoph I. (Hrsg.) (2009): **Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage**, Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis. ISBN 978-3-89673-289-7, Euro 26,00

Falge, Christiane; Zimmermann, Gudrun (Hrsg.) (2009): **Interkulturelle Öffnung des Gesundheitssystems**. Baden-Baden: Nomos. ISBN 978-3-8329-4079-9, Euro 48,00

Hess-Lüttich, Ernest W. B.; Müller, Ulrich; Schmidt, Siegrid; Zelewitz, Klaus (Hrsg.) (2009): **Differenzen? Interkulturelle Probleme und Möglichkeiten in Sprache, Literatur und Kultur**. (Cross-Cultural Communications; 14). Frankfurt/Main: Peter Lang. ISBN 978-3-631-58340-1, Euro 97,50

Hu, Adelheid; Byram, Michael (Hrsg.): **Interkulturelle Kompetenz und fremdsprachliches Lernen. Modelle, Empirie, Evaluation – Intercultural competence and foreign language learning: models, empiricism, assessment**. Tübingen: Günter Narr. ISBN 978-3-8233-6448-1, Euro 49,00

Menis, Fiona (2009): **Der Auslandseinsatz als interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahme**. Göttingen: Cuvillier Verlag. ISBN 978-3-86727-954-3, Euro 23,00

Paul, Christoph C.; Kiesewetter, Sybille (2009): **Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten: Rechtliche Grundlagen, Interkulturelle Aspekte, Handwerkszeug für Mediatoren, Einbindung ins gerichtliche Verfahren**. München: C. H. Beck. ISBN 978-3-406-58733-7, Euro 24,90

Queis, Dietrich von (2009): **Interkulturelle Kompetenz: Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden**. Darmstadt: WBG – Wissenschaftliche Buch-gesellschaft. ISBN 978-3-534-22259-9, Euro 19,90

Piëch, Sylke (2009): **Das Wissenspotenzial der Expatriates: Zur Prozessoptimierung von Auslandsentsendungen**. (Schriftenreihe interkulturelle Wirtschaftskommunikation; o.N.). Sternenfels: Verlag Wissenschaft & Praxis. – ISBN 978-3-89673-516-4, Euro 60,00

Schlickau, Stephan (2009): **Neue Medien in der Sprach- und Kulturvermittlung: Pragmatik – Didaktik – Interkulturelle Kommunikation**. (Hildesheimer Schriften zur Interkulturellen Kommunikation; 1). Frankfurt/Main: Peter Lang. – ISBN 978-3-631-58703-4, Euro 72,80

Schröer, Norbert (2009): **Interkulturelle Kommunikation. Einführung**. Essen: Oldib Verlag. – ISBN 978-3-939556-10-7, Euro 12,99

Steigenberger, Cora (2009): **Managing Asian Diversity: Interkulturelle Herausforderungen in der deutsch-malaysischen Zusammenarbeit**. Hamburg: Verlag Dr. Kovač. – ISBN 978-3-8300-4529-8, Euro 88,00

Trupp, Claudia; Trupp, Alexander (Hrsg.) (2009): **Ethnotourismus: Interkulturelle Begegnung auf Augenhöhe?** Wien: Mandelbaum Verlag. ISBN 978-3-85476-318-5, Euro 17,80

Weidemann, Arne; Straub, Jürgen; Nothnagel, Steffi (Hrsg.) (im Erscheinen): **Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung**. Ein Handbuch. Bielefeld: transcript. – ISBN 978-3-8376-1150-2, Euro 29,80

In eigener Sache: Die beiden ersten Bände der SIETAR-Schriftenreihe »Beiträge zur interkulturellen Zusammenarbeit« sind im Lit-Verlag neu erschienen:

Otten, Matthias; Scheitza, Alexander; Cnyrim, Andrea (Hrsg.): **Interkulturelle Kompetenz im Wandel**, 2 Bde. Münster u.a.: Lit. – ISBN 978-3-643-10082-5, Euro 29,90 und 978-3-643-10083-2, Euro 34,90

## Impressum

# mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517 Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · [www.sietar-deutschland.de](http://www.sietar-deutschland.de) **mondial** (vormals SIETAR Journal, ISSN 1860-9619) erscheint zweimal jährlich im April und Oktober. Redaktionsschluss ist sechs Wochen vor Erscheinungsdatum. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · [denffer@mondial-journal.de](mailto:denffer@mondial-journal.de) · Carola Hodyas · Saarbrücken · [hodyas@mondial-journal.de](mailto:hodyas@mondial-journal.de) **Lektorat** Dr. Ulrich Bauer · Bayreuth · [bauer@mondial-journal.de](mailto:bauer@mondial-journal.de) **Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de) **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · [biermann@potsdam.de](mailto:biermann@potsdam.de) **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 68 · 14057 Berlin · Tel. 030-30 10 81 08 · Fax 030-30 81 97 44 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben, liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor(inn)en bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter/innen. **Illustrationsfotos** fotolia.com · istockphoto.com **Vorschau auf die kommende Ausgabe: mondial 1/10** Themenschwerpunkt: Skandinavien · Erscheinungsdatum: April 2010 **Redaktionsschluss** 10.2.2010 · Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. **ISSN 1867-0253**

# In der nächsten Ausgabe könnte Ihre Anzeige stehen.

**Nutzen Sie die Chance, um auf sich und Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen!**

**mondial** ist im deutschsprachigen Raum das führende Fachblatt für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis. Fast die gesamte Auflage wird an feste Abonnenten verteilt und im Bahnhofsbuchhandel vertrieben. Aus Erfahrung wissen wir, dass **mondial** und somit Ihre Anzeige gerne weitergereicht werden.

**Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne** Joanna Balińska  
balinska@mondial-journal.de · Tel. 030-80 61 48 75 · Fax 030-80 61 48 76

Mediadaten finden Sie auf unserer Website [www.mondial-journal.de](http://www.mondial-journal.de)



Sie können **mondial** auch abonnieren: [office@sietar-deutschland.de](mailto:office@sietar-deutschland.de)

## **SIETAR im Internet**

### **SIETAR in Europa**

**SIETAR Deutschland (Germany)** [www.sietar-deutschland.de](http://www.sietar-deutschland.de)

**SIETAR España (Spain)** Website im Aufbau

**SIETAR France** [www.sietar-france.org](http://www.sietar-france.org)

**SIETAR Nederland (Netherlands)** [www.sietar.nl](http://www.sietar.nl)

**SIETAR Österreich (Austria)** [sietar.wu-wien.ac.at](http://sietar.wu-wien.ac.at)

**SIETAR Polska (Poland)** [www.sietar-polska.pl](http://www.sietar-polska.pl)

**SIETAR Türk (Turkey)** [www.sietar-turk.com](http://www.sietar-turk.com)

**SIETAR UK (United Kingdom)** [www.sietar.org.uk](http://www.sietar.org.uk)

### **Andere nationale SIETAR**

**SIETAR Arabia** [www.sietar-me.org](http://www.sietar-me.org)

**SIETAR BC (Canada)** [www.sietar.bc.ca](http://www.sietar.bc.ca)

**SIETAR India** [www.sietar-europa.org/sietars\\_india.htm](http://www.sietar-europa.org/sietars_india.htm)

**SIETAR Japan** [www.sietar-japan.org](http://www.sietar-japan.org)

**SIETAR USA** [www.sietarusa.org](http://www.sietarusa.org)

### **Supranationale SIETAR**

**Global SIETAR** [www.sietar.org](http://www.sietar.org)

**Young SIETAR** [www.youngsietar.org](http://www.youngsietar.org)

**SIETAR Europa** [www.sietar-europa.org](http://www.sietar-europa.org)

Weitere Sektionen sind in Gründung. Aktuelle Informationen finden sich auf der Seite von SIETAR Europa.

# British, isn't it?

Einige Bemerkungen zum britischen Humor

**Dietmar Marhenke**

Die folgende Betrachtung des britischen Humors im Vergleich zum deutschen zielt darauf ab, in sehr knapper Form die wesentlichen Unterschiede in der verbalen Komik in bestimmten Bereichen zu erfassen und daraus resultierende mögliche Gründe für interkulturelle Verständnisprobleme aufzuzeigen.

## Humor ist im Selbstbild

**vieler Briten** ein integraler Bestandteil ihrer Identität und gehört daher zu ihrem alltäglichen Leben. Er wird bewusst in allen Bereichen eingesetzt, um Kommunikation in angenehmer und entspannter Atmosphäre gestalten zu können, auch wenn es sich um problembehaftete Themen dreht. Im Gespräch mit Ausländern können sich hier Missverständnisse auf tun, wenn diese allein aus der Tatsache, dass verbale Komik angewandt wird, den verallgemeinernden Schluss ziehen, nichts von dem, was verhandelt wird, sei ernst zu nehmen. Deutsche ziehen es im Allgemeinen vor, in schwierigen Situationen humorvolle Äußerungen zu vermeiden, um das Ergebnis einer Unterredung nicht zu gefährden. Umgekehrt können Missverständnisse zwischen Deutschen und Briten auch dadurch aufkommen, dass letztere glauben, Humor sei allenthalben als Grundvoraussetzung anzunehmen. In dieser Überzeugung haben sie



vielfach Schwierigkeiten, sich in Personen hineinzusetzen, die ihre Auffassung nicht teilen.

Dem britischen Klischee zufolge ist der deutsche Humor ungeschlacht und plump, und die Tatsache, dass er anders gear tet ist als der englische, führt fälschlicherweise zu der verbreiteten Ansicht, Deutsche seien humorlos.

Die Tatsache, dass Briten im Allgemeinen einen indirekten Gesprächsstil bevorzugen, der sich vielfach an das Understatement anlehnt, weist auf eine ausgeprägte Tendenz zur verbalen Komik hin.

Sie ist häufig gekoppelt an einen extremen Individualismus, der in Exzentrizität gipfeln kann. Indem Individualismus auch den Anderen zugestanden wird, ergibt sich eine große Bereitschaft, deren Ansichten zu tolerieren, was einer geringen Neigung, sich in die Angelegenheiten anderer einzumischen, entspricht. Die »größere Indirektheit in Sprechakten korreliert [...] mit einer stärkeren Beziehungsorientierung« (Casper-Hehne 1998, 95). Demgegenüber bevorzugen Deutsche in der Regel sachorientierte und längere Formulierungen, die auf eine dem Ernstmodus nahestehende Gesprächshaltung hinweisen.

Aufgrund ihrer Ernsthaftigkeit und Sachorientierung neigen Deutsche tendenziell dazu, Kritik offen und direkt vorzutragen und die Konfrontation im Sinne eines Entweder-Oder in der Debatte zu suchen, während Angehörige angelsächsischer Kulturen im Allgemeinen den Gedanken der sozialen Interdependenz in den Vordergrund stellen, ein großes Harmoniebedürfnis bekunden und daher Komplimente machen, »selbst wenn etwas überhaupt nicht gefällt« (Casper-Hehne 1998, 96), beispielsweise in Form der Litotes »*That's not too bad*«. Die Affinität zum Humor, der die verbale Komik als Gleit- und Ausgleichsmittel bereitstellt, entspricht der Neigung der Briten, den Kompromiss zu suchen und Wut und Ärger kaum offen zu zeigen. Diese auf Gelassenheit, die Wahrung des seelischen Gleichgewichts und der

äußeren Form ausgerichteten Verhaltensweisen signalisieren Verbindlichkeit und können daher in der interkulturellen Kommunikation zu Missverständnissen führen, wenn Unmutsbekundungen mit einem humorvollen Ton einhergehen. Denn Deutsche werden von Kindheit an darauf eingestellt, nichts ernst zu nehmen, das nicht ernsthaft und sachlich vorgetragen wird.

#### Die bei Briten häufig anzutreffende

**humorvolle Grundhaltung** ist mit einer größeren Flexibilität verknüpft und deutet darauf hin, dass sie in der Regel nicht so sehr an der Einrichtung und Einhaltung von verbindlichen Vorschriften interessiert sind wie Deutsche. Diese zeigen ein vergleichsweise großes Bedürfnis nach Sicherheit, die sie durch minutiöse Planung und detaillierte Regelsysteme zu gewährleisten suchen (Casper-Hehne 1998, 84 f.), wodurch die Entfaltung von Kreativität und Improvisationstalent in den Hintergrund gerät und ein Hang entsteht, Abweichungen und Ausnahmen nicht ohne Umschweife zu akzeptieren. Eine solche Haltung ist dem Humor abträglich, der es Briten ermöglicht, Dissens nach der paradoxen Formel »*Let's agree to differ*« zu tolerieren und Regelverstöße von geringerem Gewicht zu ignorieren. Mit dieser Haltung eng verbunden ist die Neigung zur Paradoxie, die es im Kontext des verbalen Humors und im Spannungsfeld widersprüchlicher Begriffe erlaubt, die Bedeutung von Wertmaßstäben zu relativieren und diese flexibel zu handhaben. Die Erkenntnisse bezüglich des Kriteriums der Unsicherheitsvermeidung finden auch eine Parallele im Zusammenhang zwischen verbaler Komik und Kreativität, welche bekanntlich ihren größten Wirkungskreis jenseits fester Regeln entfaltet, die die Phantasie einengen.

Im Gegensatz zur Gutmütigkeit des deutschen Humors enthält der britische einen großen Anteil an Respektlosigkeit, die einen zwanglosen Umgang mit Autoritäten erlaubt, deren Demontage ebenso wie das scheinbar leichtfertige Spiel mit gesellschaftlichen Wertvorstellungen zwei seiner typischen Kennzeichen darstellen (Gelfert 1998, 130). Im Sinne der komischen Umkehrung werden Normen auf den Kopf gestellt, um sie von einem anderen Blickwinkel aus zu betrachten, zu verwerfen oder beizubehalten.

Das Paradoxon erscheint so als entscheidendes Merkmal des britischen Humors, da es jeweils zwei kontrastierende Seiten eines Begriffes gegenüberstellt und als Widerspruch in sich eine gewisse Ambivalenz hinsichtlich der Bedeutung auslöst. Die Humorkonzeption Oscar Wildes entspricht weitgehend dem, was den britischen Humor gegenwärtig ausmacht, dessen Prinzip in Abänderung des

Titels seiner Komödie mit *The Importance of not Being Earnest* umschrieben werden könnte. Heute als Schriftsteller und Denker hochgeschätzt, wurde Wilde von seinen englischen Zeitgenossen zu Lebzeiten nicht als maßgeblich angesehen, zumal er sich künstlerisch an den französischen Ästhetizismus anlehnte und der Vorliebe für die deutsche Mentalität, die die eingefleischten Viktorianer hegten, abhold war.

**Im Unterschied zum britischen** wird im deutschen Kulturraum eher die Seriosität des Sprechers selbst in Frage gestellt, sobald verbale Komik angewandt wird, eine Einstellung, die dadurch zustande kommt, dass man den Spaßmodus nicht in erster Linie in seiner kommunikativen Funktion sieht und ihn daher nicht von der Gesamteinschätzung der Person trennt. Dies beruht auf dem unterschiedlichen Grundverständnis des Komischen, das sich in angelsächsischen Kulturen von frühester Kindheit an im Kontext der verbalen Komik entwickelt, wie die folgende Aussage von Michael Clyne belegt: »[People in Anglo-Saxon cultures] develop a competence at ›playing with language‹ from early childhood. This manifests itself in children's riddles and leads to the ping-pong pun game« (1979, 18).

Während *puns* im Englischen allgegenwärtig sind und aufgrund ihrer intellektuellen Qualität hoch geschätzt werden, genießen Wortspiele in

Deutschland ein geringeres Ansehen. Das anschließende Lachen gründet sich hierzulande meist nicht nur auf dem Inhalt des Gesagten, sondern auch auf

der Tatsache, dass eine witzige Einlage im Gespräch als unerwartet und unter Umständen unpassend empfunden wird. Wortspiele werden entsprechend gewürdigt, sofern sie in kabarettistischen Beiträgen oder auf einer für Witze reservierten Seite einer Zeitschrift vorkommen, also an den Plätzen, die ihnen zugewiesen werden.

Wenngleich im Hinblick auf die Möglichkeit, Wortspiele zu erfinden, keine nennenswerten Unterschiede in den beiden Sprachen existieren, so treten *puns* doch im britischen Kulturbereich viel stärker in Erscheinung.

Ironie ebenso wie Selbstironie werden in Großbritannien regelmäßig geübt in der Überzeugung, dass die durch sie entstehende Distanz in prekären Situationen entscheidend dazu beitragen könne, die Oberhand zu behalten und sich selbst gegenüber eine positive Einstellung zu bewahren.

Rhetorische Mittel wie Paradoxon, Antiklimax, Understatement und schwarzer Humor, die im Zusammenhang mit



Ironie auftreten, erscheinen als die typischen Merkmale des englischen Humors. Als Ausdruck des Spagats zwischen Gegensätzen, als Inbegriff des Komischen erweist sich das Paradoxon. Aus ihm erwächst die Vorliebe vieler Briten für die Antiklimax, die eine Analogie in der Abneigung gegen alles Pathetische und die Zurschaustellung von Würde, Autorität und Selbstbewusstsein findet. Ähnliche Motive liegen auch dem Understatement zugrunde, das als indirekter Ausdruck der Überlegenheit einen hohen Stellenwert besitzt. Während schwarzer Humor bei den meisten Deutschen auf Unverständnis stößt, gilt er als untrennbar mit der englischen Kultur verbundenes Phänomen.

In Nachrichtensendungen englischer Sender kommt es regelmäßig zu lustigen Einlagen und Wortspielen, gefolgt vom Lachen der Moderatoren zwischen einzelnen Beiträgen, selbst wenn in diesen tragische Umstände geschildert werden. Als Motiv darf u. a. die bewusste Suche nach mentalem Abstand zu den berichteten Ereignissen vermutet werden. Bei Richard J. Alexander wird die hierin zu findende Grundhaltung mit »*particular prominence of humour and even comedy in the texture of everyday British life*« und der Tendenz von »*taking things lightly*« umschrieben (1997, 178).

In ihrer Funktion, Hemmungen zu überdecken und zu überwinden, indem man sie nicht ernst nimmt, zeigt die verbale Komik eine enttabuisierende Tendenz. In Deutschland ist verbale Komik zwar in der gleichen Funktion anzutreffen, doch würde sie in Verbindung mit schicksalhaften Ereignissen von vielen als überaus oberflächlich und geschmacklos, ja geradezu unerträglich empfunden.

Themen wie Armut, Not und Tod sind / waren in Deutschland – bis in die Achtzigerjahre des 20. Jahrhunderts hinein zumindest in der Öffentlichkeit – in der Regel nicht mit Humor abhandelbar. So ist in Hauptmanns Tragödien kein Platz für *comic relief*, wie etwa in Shakespeares Tragödien.

Verbale Komik als Instrument, Tabus zu brechen, ist in der englischen Literatur seit Chaucers *Canterbury Tales* (nach 1388 entstanden) immer wieder benutzt worden. Da der Spaßmodus zwischen Fiktion und Realität pendelt und Humor durch den Verstoß gegen die Norm



definiert wird, kann der Verstoß gegen Tabus als solcher nicht klar nachgewiesen werden und bleibt daher ungeahndet. Diese Tatsache machen sich unter anderem die Produktionen von *Monty Python's Flying Circus* der 1970er Jahre und die satirische Fernsehserie *Spitting Image* (1984–1996) zunutze.

Während Deutsche ihre Souveränität tendenziell eher aus der Seriosität schöpfen, erlangt man in Großbritannien das Gefühl der Überlegenheit eher durch den Anspruch, mehr Humor zu haben als andere. Und so ist die Neigung, sich als besonders humorvoll anzusehen, bei Briten häufig zu beobachten.

Dass der deutsche Humor anders geartet ist als der britische, bleibt unbestritten, sollte jedoch nicht zu der Meinung führen, Deutsche seien humorlos. Ein langer Lernprozess im Zeichen wahrer Toleranz wird notwendig sein, um im Bereich des Humors, der wie kein anderer von emotionalen und subjektiven Aspekten überlagert wird, zu einem ausgewogenen Verständnis der Anderen zu gelangen.

Um näheren Aufschluss über das oben in aller Kürze abgehandelte Thema zu bekommen, sei auf folgende Literatur verwiesen.

#### Literatur

- Alexander, Richard J. (1997): **Aspects of Verbal Humour in English**. Tübingen: Narr • Casper-Hehne, Hiltraud (1998): **Das Sprachzentrum: ein Ort kultureller Vielfalt**. Interkulturelle Unterschiede und ihre Auswirkungen auf Kommunikation und Ausbildung in Hochschule und Wirtschaft. In: Casper-Hehne, Hiltraud et al. (Hrsg.): *Sprache, Kultur, Technik. 25 Jahre Sprachzentrum der Technischen Universität Braunschweig*. Eigenverlag des Sprachenzentrums, Braunschweig, S. 77–105 • Clyne, Michael (1979): **Communicative Competences in Contact**. In: *ITL – International Journal of Applied Linguistics*, 43, S. 17–37 • Clyne, Michael (1996): **Intercultural Communication at Work**. *Cultural Values in Discourse*. 2. Aufl., Cambridge University Press, Cambridge • Gelfert, Hans-Dieter (1998): **Max und Monty. Kleine Geschichte des deutschen und englischen Humors**. München: C. H. Beck • Gelfert, Hans-Dieter (2005): **Typisch englisch**. 5. Aufl., München: C. H. Beck • Marhenke, Dietmar (2003): **Britischer Humor im interkulturellen Kontext**. Diss., Technische Universität Braunschweig, online unter: [www.digibib.tu-bs.de/?docid=00001513](http://www.digibib.tu-bs.de/?docid=00001513)

#### Autor

**Dietmar Marhenke** studierte Anglistik und Romanistik sowie Philosophie und Pädagogik an der Georg-August-Universität Göttingen und ist seit 1976 Lehrer für moderne Fremdsprachen am Gymnasium Oedeme in Lüneburg. Er promovierte im Jahre 2003 an der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina in Braunschweig.

**Kontakt** [d.marhenke@t-online.de](mailto:d.marhenke@t-online.de)

Fotos [photobucket.com/images/montypython](http://photobucket.com/images/montypython)