

mondial Jahresedition

Fuzzy Cultures: Konsequenzen eines offenen und mehrwertigen Kulturbegriffs für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen · **Ambiguitätstoleranz** – Ein mehrdeutiges **psychologisches Konstrukt** · Kulturelle Dimensionen und subjektives Wohlbefinden im **Kulturvergleich** · Neue wissenschaftliche Publikationen · Kollaborative Ansätze

im interkulturellen **Trainingsdreieck:** Management emischer Bedeutungen am Beispiel Intercultural Engineering · **Emische Perspektiven** im interkulturellen Ländertraining – ein **Praxisbeispiel** · Von interkultureller **Zusatzqualifikation** bis zum **Workshop** für E-Tutor/-innen: **Handlungsorientierte Didaktik** an der Berufsakademie Sachsen · **Gesundheit** und Interkulturelle Kompetenzen – Neue Erkenntnisse in Theorie und Praxis interkultureller **Management-Trainings** · **Fernsehformatadaption:** Die Lizenz zum Kopieren. Das Potenzial einer Produktionsform mit globaler **Reichweite** als kulturwissenschaftlicher **Forschungsgegenstand** · »**Critical Whiteness**« · Mit den **Augen und Ohren** der Anderen: Deutsch-chinesische Kulturmittler · **15 Fragen an Interkulturalisten** · Kultur zum **Anfassen**. Kultur zum **Lesen**. Interkulturelle Museumspädagogik und **Literatur für Kinder** · Ein **Interview** mit dem »Balkanizer« und Kosmopolit Danko Rabrenović · **SIETAR Forum 2012+38** · **Rezensionen** · SIETAR intern · **Meldungen**



Editorial



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

der Blick ins Wolkenmeer aus dem Flugzeug, vorbeischnellende Formen und Farben aus dem Zug oder das manchmal tiefe Grau des Urbanen aus der Tram – diese Momentaufnahmen des Unterwegsseins festzuhalten und zu zeigen, darin bestand die Idee der Titelillustrationen von **mondial** der letzten fünf Jahre. Der Bildausschnitt konzentrierte sich dabei eher auf das Ganze, die Umgebung. Mit der ersten Jahresedition von **mondial** bleiben wir wie gewohnt interkulturell unterwegs, wenden den Blick der Reisenden nun hingegen verstärkt auf die Details.

mondial präsentiert sich also zum ersten Mal als kompakte Jahresedition mit doppeltem Umfang und merklichen Veränderungen im Innenteil. Wir haben dieses Jahr neben der Trainingsperspektive den wissenschaftlichen Fokus wieder stärker eingebunden – ganz im Zeichen des ›R‹ wie Research im SIETAR-Akronym. Aus diesem Grund haben wir auch die Rubrik »Rezensionen« wieder aufgenommen. Vorstandsmitglied Prof. Dr. Juliana Roth, Ansprechpartnerin für **mondial**, die SIETAR-Schriftenreihe und die Felder Wissenschaft und Gesellschaft, initiierte diesen Schritt und traf die Auswahl der Bücher und Rezensentinnen. Sie war außerdem maßgeblich am Entstehungsprozess der Jahresedition beteiligt und gab der Redaktion wertvolle Unterstützung.

Was unseren Verband anbelangt, werfen wir mit dem »Review des SIETAR Forums 2012+38« einen Blick auf die große SIETAR-Veranstaltung in Berlin. In der Rubrik »SIETAR intern«

schaun wir auf aktuelle Informationen und anstehende Ereignisse, wie z. B. den SIETAR Europa-Kongress in der estnischen Hauptstadt Tallinn.

Fuzzy Cultures – Ambiguitätstoleranz – Wohlbefinden: Diese Schlagworte werden in den »Grundlagen interkulturellen Handelns« aufgegriffen und unter wissenschaftlichen Aspekten analysiert. Das konkrete Trainingsgeschehen fest im Blick haben die Autoren, die für die Rubrik »Trainingspraxis« Beiträge verfassten. Hier werden emische und etische Sichtweisen gegenübergestellt und Fragen ganz praktischer Art aufgeworfen.

Themen, die eher in der Peripherie interkultureller Diskurse angesiedelt sind, populärwissenschaftliche Artikel oder unsere traditionellen »15 Fragen« finden Sie in der Rubrik »Themenfelder«.

Es freut uns sehr, dass wir Danko Rabrenović als Gesprächspartner für unser »Interview« gewinnen konnten. Erfahren Sie, was den »Balkanizer« mit dem grenzenlosen Sternenhimmel verbindet. Zum Schluss möchten wir Sie noch herzlich einladen, an unserem ersten **mondial**-Gewinnspiel teilzunehmen. Schreiben Sie einfach eine herkömmliche Postkarte mit der richtigen Antwort an die Redaktion. Der feierlichen Ziehung der Gewinner auf der SIETAR-Mitgliederversammlung am 23. November 2013 in Frankfurt/Main blicken wir schon jetzt gespannt entgegen.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre.

**Ihre Friederike von Denffer, Romy Bauer
und das Team von mondial**

Inhalt

Grundlagen interkulturellen Handelns

- 4 **Fuzzy Cultures:** Konsequenzen eines offenen und mehrwertigen Kulturbegriffs für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen
Jürgen Bolten
- 10 **Ambiguitätstoleranz** – Ein mehrdeutiges psychologisches Konstrukt
Gertraud Kinne
- 14 **Kulturelle Dimensionen und subjektives Wohlbefinden im Kulturvergleich**
Petia Genkova
- 18 **Neue wissenschaftliche Publikationen**

Trainingspraxis

- 20 **Kollaborative Ansätze im interkulturellen Trainingsdreieck:** Management emischer Bedeutungen am Beispiel Intercultural Engineering
Jasmin Mahadevan
- 24 **Emische Perspektiven im interkulturellen Ländertraining** – ein Praxisbeispiel
Katharina Kilian-Yasin
- 29 **Von interkultureller Zusatzqualifikation bis zum Workshop für E-Tutor/-innen:** Handlungsorientierte Didaktik an der Berufsakademie Sachsen
Maik Arnold und Sylvia Koch
- 33 **Gesundheit und Interkulturelle Kompetenzen**
Neue Erkenntnisse in Theorie und Praxis interkultureller Management-Trainings
Claude-Hélène Mayer

Themenfelder

- 40 **Fernsehformatadaption: Die Lizenz zum Kopieren.**
Das Potenzial einer Produktionsform mit globaler Reichweite als kulturwissenschaftlicher Forschungsgegenstand.
Aliénor Didier
- 44 **»Critical Whiteness«** Aus Diskussionen in Deutschland, in denen es um vorurteilsbewusste Bildungsarbeit geht, ist »Critical Whiteness« nicht mehr wegzudenken.
Martin Forberg
- 49 **Mit den Augen und Ohren der Anderen:**
Deutsch-chinesische Kulturmittler
Michael Poerner
- 51 **15 Fragen an Interkulturalisten**
- 52 **Kultur zum Anfassen. Kultur zum Lesen.**
Interkulturelle Museumspädagogik und Literatur für Kinder
Romy Bauer

Interview

- 55 **Ein Interview mit dem »Balkanizer« und Kosmopolit Danko Rabrenović**
Romy Bauer

Review SIETAR Forum 2012+38

- 58 **Was bedeutet eigentlich Arbeit?**
Sprachliche und kulturspezifische Unterschiede am Beispiel eines Begriffs
Bettina Strewe
- 63 **Forschungsbericht zum veränderten Blickverhalten von Führungskräften: Eine Eyetrackingstudie**
Birgit Breninger und Thomas Kaltenbacher
- 67 **Interkulturelle Kompetenz in psychosozialen Serviceeinrichtungen**
Thomas Hegemann

72 Rezensionen

76 SIETAR intern

Projektkoordinatorin Nicole Späth stellt sich vor · Der OE-Prozess von SIETAR Deutschland e. V. geht in die nächste Runde · SIETAR-Mitgliederversammlung 2013 · SIETAR Europa-Kongress 2013 · Nachruf Kevin Booker · Eine Reise durch die SIETAR-Regionalgruppen

80 Meldungen

- 82 **mondial-Gewinnspiel**
- 82 **Impressum**

Gerichte und Gerüchte



Estland

Diesen Herbst findet in Tallinn der internationale SIETAR Kongress »Global Reach, Local Touch« statt. Dies haben wir zum Anlass genommen, um auf den nächsten Seiten ein paar Gerichte und Gerüchte über Estland zu streuen. Recherchiert und zusammengestellt wurden sie von Astrid Porila und Romy Bauer. Informationen zum SIETAR Kongress finden sich auf Seite 77 in diesem Heft.

© ulkan - Fotolia.com

Fuzzy Cultures: Konsequenzen eines offenen und mehrwertigen Kulturbegriffs für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen

Jürgen Bolten

Das Bedeutungsspektrum der in interkulturellen Personalentwicklungsmaßnahmen verwendeten Kulturbegriffe hat sich in den vergangenen Jahren deutlich differenziert und dabei von primär strukturorientierten, homogenisierenden Lesarten hin zu prozessualeren, offeneren Semantiken verschoben. Die Ursachen sind in weiterem Sinne globalisierungsbedingt, reflektieren aber auch Schwerpunktverlagerungen in den Aufgabenbereichen der interkulturellen Personalentwicklung: Vor dem Hintergrund des Rückgangs von Langzeitentsendungen zugunsten kurzzeitiger Projektentsendungen und virtueller Teamarbeit (Brookfield 2012; Deloitte 2008) sind klassische Länder-Vorbereitungstrainings in ihrer Bedeutung heute vielfach hinter interkulturelle Coachings, Teambuildingmaßnahmen und Diversity-Trainings zurückgetreten. Das Arbeiten mit einem essentialistischen Kulturverständnis und/oder mit nationalkulturell ausgerichteten »Kulturdimensionen« erweist sich hier eher nicht als zielführend – zumindest dann nicht, wenn es, wie bei geozentrischen Besetzungsstrategien, um die Vorbereitung auf Tätigkeiten in heterogenen Teams an wechselnden Einsatzorten oder in virtuellen Arbeitsumgebungen geht.

Andererseits sollte man in Bezug auf eine übereilte Verabschiedung strukturorientierter Kulturbegriffe zurückhaltend sein. Abgesehen davon, dass sich vielerorts Nationalstaatlichkeit und nationalkulturelles Bewusstsein gerade erst etablieren oder neu formulieren (z. B. Kosovo, Afghanistan, Südsudan), werden auch Globalisierungskontexte nach wie vor durch Homogenitätsprämissen bestimmt: Generalisierungen und Typisierungen finden auch dort Verwendung, wo es, wie in Diversity-Diskursen, eigentlich um differenzierte Sichtweisen gehen sollte. Der Grat zwischen Orientierung und Stereotypisierung ist schmal, und zu den wichtigsten Verantwortlichkeiten interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen zählt es, Typisierungen, wenn überhaupt, dann so zu verwenden, dass keine Festschreibungen i. S. von *stereos* (dt. »starr«) entstehen, sondern kulturelle Handlungsorientierungen flexibel, offen und in angemessener Weise unsicher bleiben.

Vor diesem Hintergrund scheint es lohnenswert, aktuelle Entwicklungen der »Kulturbegriffskultur« zunächst genauer in den

Blick zu nehmen, um dann in einem zweiten Schritt zu fragen, welche Konsequenzen für Konzeptualisierungen interkultureller Personalentwicklungsmaßnahmen und insbesondere interkultureller Trainings hieraus resultieren sollten.

I Der Kulturbegriff im Spannungsfeld zwischen Struktur- und Prozessorientierung

Definitionen des Kulturbegriffs sind immer abhängig von dem historischen und sozialen Kontext, in dem sie verwendet werden. Dementsprechend gibt es keine »richtigen« oder »falschen«, sondern nur mehr oder minder angemessene Kulturbegriffe (s. Abb. 1). Dies trifft auch auf den aktuellen Wandel zu, in dessen Rahmen in Deutschland vor allem seit den 1990er Jahren Akzentverschiebungen von einem primär geschlossenen, kohärenzorientierten zu einem eher offenen, netzwerkorientierten Kulturverständnis zu beobachten sind. Anders als in den kulturpolitischen Nach-1968er-Diskussionen der Regierungszeit Brandt/Scheel geht es dabei jedoch weniger um eine inhaltliche Erweiterung, wie es seinerzeit bei der Verabschiedung der Monopolstellung des engen, auf ewige Werte des Schönen, Wahren und Guten bezogenen Kulturbegriffs der Fall war. Eher handelt es sich um einen Wechsel der Perspektive, bei dem die Vielfalt der einzelnen Akteure eines Handlungsfelds und ihre Beziehungen stärker in den Fokus rücken als die Frage nach der Identität eines abstrakten Allgemeinen.

Eine zweifellos zentrale Kontextvariable für einen solchen Perspektivenwechsel stellt der gegenwärtige Globalisierungsprozess dar, der Ulrich Beck zufolge den Übergang von der an Homogenitätsprämissen und Kohärenzdenken orientierten »Ersten Moderne« zum Beginn eines vernetzungsbewussten und mehrwertigen Denkens der »Zweiten Moderne« markiert:

»Globalisierung stellt eine Grundprämisse der Ersten Moderne in Frage, nämlich die Denkfigur, die A. D. Smith »methodologischen Naturalismus« nennt: Die Konturen der Gesellschaft werden als weitgehend deckungsgleich mit den Konturen des Nationalstaats gedacht. Mit Globalisierung in all ihren Dimensionen entsteht demgegenüber nicht nur eine neue Vielfalt von Verbindungen und Quer-

Ambiguitätstoleranz [...] beschreibt die Fähigkeit von Menschen, widerstreitende Bedürfnisse und Ansichten nebeneinander bestehen zu lassen. Das Bewusstsein, dass es für viele Probleme im Leben keine eindeutige Lösung gibt, verleiht Gelassenheit.

Taschenbuch Psychologie (2008). Compact, München.

Ambiguitätstoleranz

Ein mehrdeutiges psychologisches Konstrukt

Gertraud Kinne

Eine deutsche Frau steht am Strand von Mumbai. Die Sonne versinkt hinter dem Horizont, die warme Luft streichelt ihre Haut. Frauen mit Saris in bunten und fröhlichen Farben schlendern mit ihren lachenden Kindern am Strand entlang. Einige Frauen stehen bis zu den Hüften im Wasser und plantschen ausgelassen im Meer. Kinder toben in den sanften Wellen des Indischen Ozeans. Ein idyllisches Bild und ein schöner Ort. Die Frau entspannt sich und genießt den Abend. Sie weiß, dass dieser Ort dem indischen Gott Ganesha geweiht ist und sie taucht ein in die indische Kultur. Aber sie sieht auch noch etwas anderes. Das Wasser des Meeres ist schwarz und ölig. Plastikflaschen, Essensreste und anderer Unrat treiben in den Wellen. Die Frauen und ihre Kinder stehen in einer Kloake. Die Deutsche überfällt ein Ekelgefühl und sie spürt den Impuls, die indischen Kinder aus dem dreckigen und verseuchten Wasser zu holen.

Die Fähigkeit, »Vieldeutigkeit und Unsicherheit zur Kenntnis zu nehmen und ertragen zu können«, wird als Ambiguitätstoleranz bezeichnet. Der Umgang mit vieldeutigen und widersprüchlichen Situationen ist eine Herausforderung in vielen Bereichen des menschlichen Lebens. Im Hinblick auf die Anforderungen in interkulturellen Begegnungssituationen nimmt diese Fähigkeit hingegen eine Schlüsselfunktion ein. Ambiguitätstoleranz ist eine notwendige Voraussetzung für die Akzeptanz kultureller Fremdheit und den gewinnbringenden Umgang mit kultureller Vielfalt.

Ambiguitätstoleranz: Was ist das eigentlich genau?

Welches psychologische Konstrukt verbirgt sich hinter der Fähigkeit zur Ambiguitätstoleranz? Können wir die Ambiguitätstole-

ranz einer Person messen? Diese Fragen sind nicht nur für die wissenschaftliche Theorie und Forschung interessant. Sie berühren auch ein zentrales Anliegen der interkulturellen Trainerinnen und Trainer: Ist Ambiguitätstoleranz eine Fähigkeit, die im Rahmen eines interkulturellen Trainings verbessert werden kann? Ist Ambiguitätstoleranz trainierbar und wenn ja, wie?

Ambiguitätstoleranz klingt gut

Der Begriff enthält zum einen das Wort »Toleranz«, das insbesondere im interkulturellen Kontext positive Assoziationen auslöst. Das Wort »Ambiguität« ist darüber hinaus ein faszinierendes Fremdwort. Es entspricht dem deutschen Wort »Mehrdeutigkeit« und leitet sich ab vom lateinischen *ambo* (>beide<), *ambiguus* (>doppeldeutig<, >mehrdeutig<, >uneindeutig<)². Worte, Zeichen, Symbole, aber auch soziale Situationen können in diesem Sinne mehrere Bedeutungen enthalten (Ziegler 2010).

Ambiguitätstoleranz ist ein psychologisches Konstrukt

Ambiguitätstoleranz (Pendant: Ambiguitätsintoleranz) ist ein Konstrukt, das in den unterschiedlichen Disziplinen der Psychologie entweder als Persönlichkeitsmerkmal, kognitiver Stil, Einstellung oder auch als kognitiv-emotionaler Prozess definiert wird. Zur Messung der Ambiguitätstoleranz wird eine Reihe unterschiedlicher psychologischer Skalen in Forschung und Praxis eingesetzt, die diverse Aspekte und Dimensionen der Ambiguitätstoleranz erfassen.

Die Psychologin Frenkel-Brunswik (1949) prägte den Begriff »Intoleranz gegenüber Mehrdeutigkeit« (*intolerance of ambiguity*) mit der Definition: »[A] tendency to resort to black-white

Kulturelle Dimensionen und subjektives Wohlbefinden im Kulturvergleich

Petia Genkova¹

1 Einleitung

»Glück ist kein Zufall. Das große Lesebuch des positiven Denkens«: So oder ähnlich klingen die Titel vieler Ratgeber zum Thema Glück und Wohlbefinden, die eine alte Sehnsucht des Menschen, das Glücksstreben, spiegeln. Das Glückliche ist ein Forschungsgegenstand in vielen Disziplinen, allen voran in der Psychologie. Im Allgemeinen geht es um die Frage nach den Möglichkeiten, Glück als Phänomen zu erfassen, zu erklären und Theorien über seine Ursachen zu entwickeln.

Als Vorreiter auf dem Gebiet der Glücksforschung sind Diener/Diener zu nennen, die eine sozialpsychologische Definition des Begriffs Wohlbefinden anbieten und in ihren Arbeiten auch zahlreiche Kulturvergleiche vorgenommen haben (Diener 1984; Diener/Diener 1996). In ihrer Grundlagenforschung stellen sie die Frage, wie Gefühle und Erinnerungen auf die Beurteilung des eigenen Wohlbefindens einwirken und welche Urteilsprozesse dabei eine Rolle spielen. Ihnen zufolge ist Wohlbefinden als »people evaluations of their lives« zu verstehen. Ihr Glückskonstrukt lässt sich einteilen in:

- (1) Lebenserfahrung der Person,
- (2) positives Ausmaß und
- (3) globale Beurteilungen aller Aspekte des persönlichen Lebens.

Diener/Diener (1995) definieren das Konstrukt als bewertende Reaktion auf das eigene Leben mithilfe der Begriffe der Lebenszufriedenheit (kognitiv) oder des Wohlbefindens (affektiv/emotional). Die Begriffe Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden und Glück werden in vorliegendem Beitrag synonym verwendet.

2 Entwicklung des Forschungskonstrukts

Generelle theoretische Tendenzen existieren auf diesem neuen Gebiet der Glücksforschung noch nicht, allerdings wird grundlegend zwischen subjektiven und objektiven Theorien des Wohlbe-

findens unterschieden (Stricker 1999). Objektive Theorien zeichnen sich dadurch aus, dass sie gar nicht oder nicht direkt auf Einstellungen von Individuen Bezug nehmen. Subjektiv sind dagegen alle Theorien, die auf die Einstellungen von Individuen eingehen. Hybride Theorien schließlich nehmen nur zum Teil Bezug auf die Einstellungen von Subjekten. Objektive Theorien betreffen die Wohlfahrtsgesellschaft, die ökonomische Wohlfahrt sowie Güter und Ressourcen.

In jedem Fall stellt sich die Frage, ob man Glück objektiv oder subjektiv messen kann. Natürlich kann man Glück anhand von Selbstberichten messen – also subjektiv testen. Dabei bleibt die objektive Seite der Lebensqualität aber außer Acht, was auch dem Forschungskonstrukt nicht gerecht wird. Im Zusammenhang mit der Frage, ob Unglück nicht die Regel ist und Glück ein Ausnahmezustand, wird diskutiert, ob glückliche Menschen dazu neigen, das Leben durch eine rosarote Brille zu sehen. Dieser Ansatz wird von den Experimenten des sogenannten »depressiven Realismus« unterstützt, denen zufolge Depressive treffsicherer prognostizierten als Nicht-Depressive (Alloy/Abramson 1979).

Ausgehend von der Auffassung, dass subjektive Theorien – im Sinne individueller Deutungsmuster (Dann 1991) – (1) überdauernde kognitive Strukturen und mentale Repräsentationen des Individuums darstellen, die durch Erfahrung veränderbar sind, und (2) sie somit gegen momentane, aber bewusste Kognitionen abgegrenzt sind, könnte man schließen, dass subjektive Theorien teilweise implizit sind. Implizite Theorien sind nicht bewusstseinsfähige Selbstverständlichkeiten oder unreflektierte Überzeugungen: Sie besitzen ähnliche strukturelle Eigenschaften wie wissenschaftliche Theorien, die sich ihrerseits Wenn-dann-Kausalbeziehungen widmen. Subjektive Theorien haben folgende Funktionen: Situationsdefinition (Realitätskonstruktion), nachträgliche Erklärung (Rechtfertigung), Vorhersage (Erwartung zukünftiger Ereignisse) und Generierung von Handlungsentwürfen oder -empfehlungen. Anders als wissenschaftli-

Kollaborative Ansätze im interkulturellen Trainingsdreieck: Management emischer Bedeutungen am Beispiel Intercultural Engineering

Jasmin Mahadevan

In einer globalisierten Welt sind die Grenzen des kulturell Fremden nicht mehr eindeutig zu bestimmen. Multiple Kulturen und unterschiedliche Interpretationen (emische Bedeutungen) der sozialen Wirklichkeit treffen in einer Vielzahl von Kontexten aufeinander. Interkulturelle Trainingspraxis in Unternehmen benötigt daher Werkzeuge, die Individuen zum Management emischer Bedeutungen befähigt. Dies gilt insbesondere für Arbeitskontexte, in denen unterschiedliche Berufs- und Organisationskulturen aufeinandertreffen. Hier sind kollaborative Ansätze zur Entwicklung kontextspezifischer interkultureller Kompetenz nötig. Dieser Beitrag stellt die Grundannahmen eines kollaborativen Trainingsansatzes zum Management emischer Bedeutungen am Beispiel *Intercultural Engineering* vor.

Management kultureller Komplexität als Herausforderung

Heutige interkulturelle Trainingspraxis findet in komplexen Feldern statt, in denen die Grenzen des kulturell Fremden nicht eindeutig zu bestimmen sind. Sowohl das Arbeitsumfeld als auch die Lebenswelt vieler Personen ist kulturell komplex. Viele Individuen arbeiten nicht nur mit Angehörigen unterschiedlicher Gesellschaftskulturen, sondern auch Organisationskulturen oder unterschiedlichen Berufsgruppen zusammen (vgl. Mahadevan/Mayer 2012). Gleichzeitig befindet sich in ihrem »kulturellen Rucksack« oft mehr als eine einzige kulturelle Sozialisation, beispielsweise durch Auslandsaufenthalte, Migrationsgeschichte oder andere bikulturelle Bezüge.

Mikrokulturen gewinnen an Bedeutung

Darüber hinaus gewinnen in einer zunehmend individualisierten Welt die Ebenen der Organisations- und Unternehmenskultur sowie sogenannte Sub- und Mikrokulturen an Bedeutung. Subkulturen verbinden Personen hinsichtlich bestimmter Lebens- oder Arbeitskontexte durch geteilte Verhaltensweisen, Normen oder Bedeutungen. Diese manifestieren sich in der Regel über einen lokalen Kontext hinaus, gegebenenfalls auch virtuell. Beispiele für Subkulturen sind: geteilte Praktiken (z. B. Praktizieren einer Sportart, Fotografie, Yoga, Online-Rollenspiele), geteilte soziale Rollen (z. B. Familientätigkeit), geteilte historische Bezüge (z. B. Mitglieder einer kulturellen Diaspora). Im Gegensatz dazu sind sogenannte Mikrokulturen lokal be-

grenzt; sie vereinen eine kleine Gruppe von Personen innerhalb einer Sub-, Organisations- oder Gesellschaftskultur. Beispielsweise sind bestimmte Praktiken, Rituale, Wertvorstellungen oder Normen in einem spezifischen Fußballverein (Mikrokultur) zwar von der Subkultur FußballspielerInnen beeinflusst, jedoch wird sich auf dieser Ebene eine ganz *spezielle* Ausprägung der Subkultur finden, die von anderen Fußballvereinen abweicht, jedoch mit diesen auch Ähnlichkeit hat. Sowohl Subkulturen als auch Organisationskulturen können somit als mesokulturelle Ebene verstanden werden, die zwischen makrogesellschaftlicher Kultur und Mikrokultur wirksam werden.

Kultur ist selbst geschaffen und vorgegeben

Kultur meint also einerseits die Freiheit einzelner Personen, in einem bestimmten Mikrokontext kulturelle Bedeutungen zu schaffen. Diese *kulturelle Kreation* erfolgt durch gemeinsame Interpretation auf Mikroebene. Kultur meint aber andererseits auch die Rahmenbedingungen auf makrogesellschaftlicher und mesoorganisationaler Ebene, die diese Interpretation begrenzen. Dies wird als *vorgegebene Kultur* bezeichnet (vgl. Mahadevan et al. 2011). Kultur als Prozess bewegt sich also im Spannungsfeld von *kultureller Kreation* und *vorgegebener Kultur*, wobei Bezüge zwischen Makro-, Meso- und Mikroebene von Kultur hergestellt werden. Die Methoden zur Untersuchung von Makro- und Mikrokultur unterscheiden sich beträchtlich: Auf Ebene der Makrokultur versuchen *objektivistische* Studien, Normen einer Gesellschaft in Relation zu einer anderen Gesellschaft mittels objektiver Dimensionen zu vergleichen. Die Kulturdimensionen von Hofstede, Hall und Hall, Trompenaars und Hampden-Turner sowie die GLOBE-Studie können als Beispiel hierfür dienen. Ein weiteres Instrument auf Ebene der Makrokultur sind sogenannte Kulturstandards (basierend auf Thomas). Diese versuchen, Normen innerhalb einer Gesellschaft objektiv zu beschreiben, vergleichen diese jedoch nicht mit den Normen anderer Gesellschaften.

Im Gegensatz zu den genannten objektivistischen Instrumenten Kulturstandards und Kulturdimensionen bemühen sich *subjektivistische Studien* auf Ebene der Mikrokultur darum, den Sinn, den sich Menschen aus der sozialen Welt machen, zu interpretieren. Die Grundannahme interpretativer Studien ist, dass soziale Wirklichkeit niemals objektiv beschrieben werden kann,

Emische Perspektiven im interkulturellen Ländertraining – ein Praxisbeispiel

Katharina Kilian-Yasin

Mit den ersten Veröffentlichungen zum Thema interkulturelle Kompetenz von Auslandsentsandten in den 1950er Jahren (Bhawuk/Brislin 2000) begann eine rege und streckenweise kontroverse wissenschaftliche Auseinandersetzung darüber, wie interkulturelle Kompetenz zu definieren sei und wie sie vermittelt und gemessen werden könne. Diese Auseinandersetzung hält bis heute an und zeigt das fortwährende Bestreben der Forschenden aus verschiedenen Disziplinen, der dynamischen Komplexität des Themas gerecht zu werden (siehe dazu z. B. Bolten 2011).

Interkulturelle Trainer verfolgen diese Diskussionen mehr oder weniger – je nach persönlichem Interesse oder eigener wissenschaftlicher Beschäftigung mit dem Thema. Demnach gibt es heute in der Praxis interkultureller Trainings die unterschiedlichsten Ansätze, von denen eine Vielzahl keinerlei Verbindung zu den wissenschaftlichen Debatten und aktuellen Erkenntnissen besitzt. Ein signifikanter Anteil der auf dem Markt angebotenen interkulturellen Trainings beruht noch immer ausschließlich auf den populären komparativen Kulturdimensionen wie denen von Geert Hofstede oder Fons Trompenaars, obwohl diese nachgewiesenermaßen die große Gefahr bergen,

Stereotypenbildung zu fördern (Hüsken 2006; Breidenbach 2009; Mahadevan/Pauer/Müller 2012). Ein interkulturelles Training für arabische Praktikant/-innen, das ich einmal erlebte, in dem die Deutschen pauschal als wenig hierarchieorientiert dargestellt wurden (d. h. ein niedriger Wert auf der Skala der Hofstede'schen Kulturdimension »Machtdistanz«), führte bei den Teilnehmenden zu unzulässig verallgemeinernden Annahmen über die Natur von Arbeitsbeziehungen in Deutschland. Im konkreten Fall eines Praktikanten verursachte dies einen Eklat zwischen ihm und seinem Vorgesetzten. Die unkritische und ausschließliche Verwendung von Kulturdimensionen in interkulturellen Trainings behindert das Erkennen der komplexen Prozesse des »Sinn-Machens« in der konkreten sozialen Interaktion von Individuen.

Aus dieser Kritik werden unterschiedliche Konsequenzen gezogen. Die einen treten dafür ein, sich von interkulturellen Ländertrainings abzuwenden und nur noch kulturgenerelle Kulturkompetenztrainings einzusetzen (Egan/Bendick 2008). Es wird argumentiert, diese interkulturelle Grundkompetenz könnten die Trainingsteilnehmenden dann mit aus einer der zahlreich vorhandenen Quellen selbst angeeignetem Länderwissen kombinieren (siehe z. B. SIETAR-Gruppe auf XING 2012). Andere fordern, sich auf Trainingsmethoden zu orientieren, mit denen die Trainingsteilnehmenden die Fähigkeit erarbeiten, in spezifischen interkulturellen Länder- und Organisationskontexten die unterschiedlichen emischen Perspektiven der Interaktionspartner zu erkennen, sich der eigenen Kulturprägung bewusst zu werden und dies konstruktiv zum Aushandeln neuer, gemeinsamer Perspektiven auf das gemeinsame Arbeiten zu nutzen (Mahadevan/Mayer 2012). Diesen Ansatz möchte ich mit dem hier vorgestellten Praxisbeispiel verfolgen.

Die Forderung ist jedoch leichter gestellt als umgesetzt, denn zeitgemäßes interkulturelles Training sollte hohen Ansprüchen gerecht werden. Umso wichtiger ist es, die Erfahrungen bei solchen Umset-



Von interkultureller Zusatzqualifikation bis zum Workshop für E-Tutor/-innen: **Handlungsorientierte Didaktik an der Berufsakademie Sachsen**

Maik Arnold und Sylvia Koch

1. Interkulturelle Kompetenz im dualen Studium

Die Berufsakademie (BA) Sachsen mit ihren 7 Standorten fokussiert als akademische Einrichtung des tertiären Bildungssektors seit nunmehr 20 Jahren eine enge Verzahnung von wissenschaftlicher und praxisintegrierter Ausbildung. Vor dem Hintergrund einer Profilierung, Internationalisierung und Qualitätssicherung des dualen Bachelorstudiums wurde 2012 das ESF-Projekt »Zusatzqualifikation Interkulturelle Kompetenz« am Standort Breitenbrunn eingerichtet. Es handelt sich dabei um ein Kooperationsprojekt, an dem u. a. die Technische Universität Dresden (Professur für Didaktik des beruflichen Lernens und Lehrens) und die Daetz-Stiftung Lichtenstein beteiligt sind. Das Projekt zielt auf die bedarfsgerechte Konzeption, Erprobung und Evaluation eines Studienmoduls zum Erwerb interkultureller Handlungskompetenz von Studierenden an der BA Sachsen ab.

Das Projekt kombiniert in fünf Programmphasen wesentliche Schritte der Entwicklung von interkulturell ausgerichteten Studienangeboten: Um den beruflichen Erfordernissen interkultureller Wirtschaftskommunikation am besten gerecht zu werden, wurde auf Grundlage einer empirisch gestützten Bildungsbedarfsanalyse mit kooperierenden Praxisunternehmen (1) ein »outcome-orientiertes« Curriculum (2) zur Förderung der interkulturellen Handlungskompetenz im Bachelorstudium entwickelt. Im Sinne eines Blended-Learning-Ansatzes wird dabei klassisches Präsenzstudium mit onlinebasiertem Selbststudium

(E-Learning) verbunden. Die Durchführung dieses Moduls (3) folgt einem handlungsorientierten Unterrichtsprinzip und zielt einerseits auf eine Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten und andererseits auf eine Vermittlung berufsbezogener und länderspezifischer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Während der Erprobung der Zusatzqualifikation wird eine begleitende Evaluation (4) durchgeführt, die eine wichtige Voraussetzung für die anschließende Optimierung der Modulhalte sowie die Übertragung und nachhaltige Implementierung (5) in Studiengängen an der BA Sachsen darstellt.

2. Situationsanalyse zur bedarfsgerechten Konzeption

Im Sinne einer Bedarfsklärung für die zu entwickelnde Zusatzqualifikation wurde von Januar bis April 2012 unter Federführung der TU Dresden eine Befragung von kooperierenden Praxisunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn durchgeführt (Arnold et al. 2012). Bei den Praxispartnern handelt es sich größtenteils um international tätige kleine und mittelständische Industrieunternehmen des produzierenden und verarbeitenden Gewerbes (Metallverarbeitungs- und Elektrobranche) in der Wirtschaftsregion Südwestsachsen. Die Unternehmen wurden in qualitativen Interviews u. a. zu allgemeinen und spezifischen Bildungsanforderungen (Personalrekrutierung und -entwicklung) im Bereich interkultureller Kompetenz befragt. Die Analyse wurde um Gruppengespräche mit Studierenden erweitert, um ein realistisches Bild über

Gesundheit und Interkulturelle Kompetenzen

Neue Erkenntnisse in Theorie und Praxis interkultureller Management-Trainings

Claude-Hélène Mayer

Nehmen Sie die Menschen, wie sie sind, andere gibt's nicht.
Konrad Adenauer

Manager, Fach- und Führungskräfte in internationalen und interkulturellen Kontexten sind gegenwärtig vielfältigen Herausforderungen ausgesetzt, die es zu bewältigen gilt. Dabei ist die Gesundheit eine wichtige Voraussetzung, um komplexen Managementanforderungen gerecht zu werden. In Zeiten globaler *social media*, internationaler Firmenfusionen und der Kommunikation über kulturelle Grenzen und Zeitzonen hinweg stellt sich die Frage, welche interkulturellen Managementkompetenzen bei Fach- und Führungskräften vorhanden sein sollten, um zu einem gelungenen und stressfreien globalen Management beizutragen. Dieser Artikel zeigt auf, dass interkulturelle Trainings dazu beitragen können, nicht nur Management- und interkulturelle Kompetenzen zu fördern, sondern gleichzeitig Gesundheit zu schaffen. Es wird argumentiert, dass die Förderung interkultureller Kompetenzen eng mit der Förderung (mentaler) Gesundheit zusammenhängt. Ziel des Artikels ist es, Gesundheit und interkulturelle Kompetenzen im Kontext von Management zu betrachten und der Frage nachzugehen, welchen Beitrag interkulturelle Trainings zur Gesundheitskompetenz leisten können.

Gesundheit und Salutogenese

Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung, um aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Nach der Weltgesundheitsorganisation ist Gesundheit definiert als »complete physical, mental and social well-being and not only the absence of disease and infirmity« (WHO 1948: 2). Gesundheit ist eingebunden in einen dynamischen Prozess, der sich zwischen den Polen Gesundheit

und Krankheit definiert und den es immer wieder neu zu bestimmen gilt. Dabei ist die mentale Gesundheit ein wichtiger Teilaspekt von Gesundheit. Mentale Gesundheit ist verbunden mit sozialen, kognitiven, kulturellen, religiösen, spirituellen und individuellen Ressourcen (Eckersley 2007), die zur Gesundheit im oben definierten Sinne beitragen können.

In den 1970er Jahren hat Aaron Antonovsky (1979), ein israelischer Medizinsoziologe, das Konzept der Salutogenese entwickelt und sich erstmals der Frage angenommen: »Was hält Menschen gesund?« Dies war eine Revolution in den Gesundheitswissenschaften, hatte man sich vorher doch eher der Frage angenommen, wie Krankheit entsteht und welche Ursachen sie hat. Mittlerweile existieren viele Forschungen zur Salutogenese in unterschiedlichen kulturellen Kontexten (Antonovsky 1987b, einen aktuellen Überblick gibt Mayer 2011a). In diesem Beitrag soll besonders auf Gesundheit im interkulturellen Management geblickt werden.

Salutogenese und Kohärenzgefühl

Die Salutogenese, also die Frage nach der Entstehung von Gesundheit, ist eng verbunden mit Aspekten, wie Menschen ihre Welt konstruieren, wie sie Informationen verarbeiten und wie sie kommunizieren (Antonovsky 1997). Dabei spielt das Kohärenzgefühl eine herausragende Rolle bezüglich der Entstehung von Gesundheit. Es ist ein grundlegendes Konzept, von dem angenommen wird, dass es kulturübergreifend sei, und das als Lebensorientierung beschrieben werden kann (Antonovsky 1979). Nach Strümpfer (1990) ist diese Lebensorientierung geprägt von historischen, soziokulturellen und politischen Kontexten und gleichzeitig von den Werteprioritäten, die im umgebenden Kontext einer Person vorliegen. Das Kohärenzgefühl beeinflusst zudem, wie effektiv Menschen arbeiten, wie sie ihre interpersonalen Beziehungen gestalten, sich in der Gemeinschaft einbringen



Fernsehformatadaption: Die Lizenz zum Kopieren.

Das Potenzial einer Produktionsform mit globaler Reichweite als kulturwissenschaftlicher Forschungsgegenstand.

Aliénor Didier

Philip lebt in Berlin. Er leitet ein Team aus vier Ermittlern, darunter sein Freund Paul, dessen Tochter im Rollstuhl sitzt. In seiner Freizeit joggt er als Ausgleich zum stressigen Arbeitsalltag. Doch der holt ihn gerade auch nach Feierabend in Form zweier Ereignisse ein: Da wäre zum einen ein Bombenleger, der Philip ins Visier genommen hat. Zum anderen die neue, attraktive Mitarbeiterin Marie, deren Annäherungsversuchen er nicht nachgeben kann, solange ein Geheimnis aus seiner Vergangenheit noch immer seine Schatten wirft ... **Marc** lebt in Paris. Vom beruflichen Stress erholt er sich normalerweise beim Joggen, doch dazu fehlt

ihm momentan die Zeit. Die braucht er, um die Schritte eines Bombenlegers vorherzusehen, der ihn persönlich herausfordert, und um Klarheit in ein traumatisches Ereignis aus seiner Vergangenheit zu bringen. Von diesem wissen nur zwei der vier Ermittler des Teams, das er leitet, darunter sein Freund Hugo, dessen Tochter an den Rollstuhl gefesselt ist. Nur dann, wenn es Marc gelingt, die Schatten der Vergangenheit hinter sich zu lassen, hat seine zarte Annäherung an Julie, die neue Mitarbeiterin, eine Zukunft ... Die Stadt Parma erschüttern Bombenattentate. Sie alle haben ein Ziel: **Riccardo**, Chef eines vierköpfigen Ermittler-

Foto: © Stockphoto.com/nu-creation

»Critical Whiteness« als produktiver Denkanstoß

Martin Forberg

»Critical Whiteness« ist kein Selbstzweck. Ein Interview mit Natascha Nassir-Shahnian und Hanna Al Taher

Hanna Al Taher und Natascha Nassir-Shahnian bieten Seminarveranstaltungen zum Thema Rassismus an. Im Mai 2013 haben sie einen Workshop mit dem Titel »Rassismus: Was hat das mit mir zu tun? Auseinandersetzung mit Rassismus und Orientalismus als weißer Machtstruktur« geleitet, der vom Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung veranstaltet wurde.

Die Seminare zum Thema »Rassismus – was hat das mit mir zu tun?«, die Sie durchführen, basieren auf dem »Critical Whiteness«-Ansatz. Warum haben Sie sich für diesen Ansatz entschieden?

Diese Seminare basieren auf verschiedenen Ansätzen, unter anderem auf der post-/dekolonialen Theorie oder der feministischen Theorie. »Critical Whiteness« ist als Instrument zu verstehen, das in bestimmten Zusammenhängen sinnvoll ist, um Machtstrukturen benennen zu können.

Es gibt in der deutschen Mehrheitsgesellschaft noch immer die weit verbreitete Annahme, Rassismus spiele in Deutschland keine große Rolle. Dies wollen wir widerlegen und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass alle Personen in Deutschland täglich damit in der einen oder anderen Weise zu tun haben.

Wen haben Sie mit Ihrem Workshop angesprochen?

Dieser Workshop war speziell an Angehörige der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft gerichtet, die strukturell von der rassistischen Gesellschaft profitieren, aber ein politisches Interesse daran haben, diese aufzubrechen. Es gibt aber auch Empowerment-Seminare für Menschen, die Rassismus erfahren.

Wie lauten Ihre konzeptionellen Argumente dafür, dass Sie sich mit Ihren Veranstaltungen speziell an diese Gruppe wenden?

Rassismus betrifft die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit, wird jedoch meist als Problem der Menschen gesehen, die rassistisch diskriminiert werden.

Es ist wichtig, dass die Aufgabe antirassistischer Arbeit auf viele Schultern verteilt wird. Mit solchen Workshops fordern wir Menschen auf, sich gegen Rassismus einzusetzen.

Wie sollte Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit von weißen Deutschen und People of Colour aussehen?

Es muss klar sein, dass mit solchen Bezeichnungen Positionen in der Gesellschaft gemeint sind und keine Identitäten. Solange die Gesellschaft rassistisch geprägt ist, wird mit solchen Begriffen, auch wenn sie problematisch sind, diese Realität benannt. Utopisch gedacht werden diese Begriffe irgendwann überflüssig. Aktuell jedoch sind unsere Lebensrealitäten massiv durch Rassismus, Sexismus u. a. geprägt.

Zusammenarbeit sollte immer auf Augenhöhe stattfinden. Dazu ist ein Bewusstsein um rassistische, aber auch sexistische Strukturen und Zusammenhänge und unsere Position darin wichtig. Es geht hier überhaupt nicht darum, Gegensätze zu konstruieren oder komplexe Identitäten eindimensional festzuschreiben, sondern darum, koloniale, patriarchal-paternalistische, eurozentrische Strukturen und Denkweisen zu reflektieren.

Welche Bedeutung haben in Ihren Workshops Übungen, Rollenspiele, affektive Lernformen und welches Gewicht haben inhaltliche, kognitive Vermittlungsformen?

Diese Trennung ist überhaupt nicht sinnvoll. Inhalt ist hier nicht von Form zu trennen. Wir erfahren Rassismus kognitiv durch institutionalisiertes Lernen, beispielsweise in der Schule, wo weiterhin Rassismus in den Lerninhalten reproduziert wird. Diese Rassismen werden internalisiert und im Alltag performativ gelebt, sie werden also durch Akte des Sprechens ausgedrückt, die mit Handlungen verbunden sind. Etwa wenn mit dem Gesagten zugleich eine Ausgrenzung vorgenommen wird. Es ist nicht

Mit den Augen und Ohren der Anderen: Deutsch-chinesische Kulturmittler

Michael Poerner

Reiseleiter als Puffer

Stellen Sie sich vor, Sie reisen mit einer Reisegruppe nach China. Nach Peking, Shanghai und auch Xian soll es gehen. Terrakotta-Krieger, die große Mauer und die Verbotene Stadt stehen auf dem Programm. Zehn Tage soll es dauern und Sie sind bestens vorbereitet: Sie haben eine interessante Dokumentation über das chinesische Kaiserreich im Fernsehen gesehen und verfolgen das aktuelle politische Geschehen in der Zeitung. Sie haben sich einen renommierten Reiseführer gekauft und absolvieren einen Taichi-Kurs in der Volkshochschule.

Nach langen Wochen des Wartens ist es endlich soweit: Mit dem Zug fahren Sie nach Frankfurt und fliegen dann mit dem Flugzeug nach Peking. Schon am ersten Tag sind Sie völlig überwältigt von den vielen Sinneseindrücken. Sie haben Schwierigkeiten, das Ganze einzuordnen und zu verstehen. Menschen verhalten sich anders und sprechen eine fremde Sprache. Es fällt Ihnen schwer, sich auf Englisch zu verständigen. Sie sehen überall chinesische Zeichen, die Sie zwar nicht entziffern können, die Sie aber trotzdem faszinieren. Alles wirkt irgendwie seltsam und eigenartig.

Zum Glück hat Ihre Reisegruppe einen deutschen Reiseleiter, der Sie am Flughafen abholt und Sie während der Reise begleitet. Er hat Sinologie studiert und spricht fließend Chinesisch. Er erläutert Ihnen die Grundlagen chinesischer Kultur, übersetzt Ihnen interessant aussehende Werbeplakate am Straßenrand und

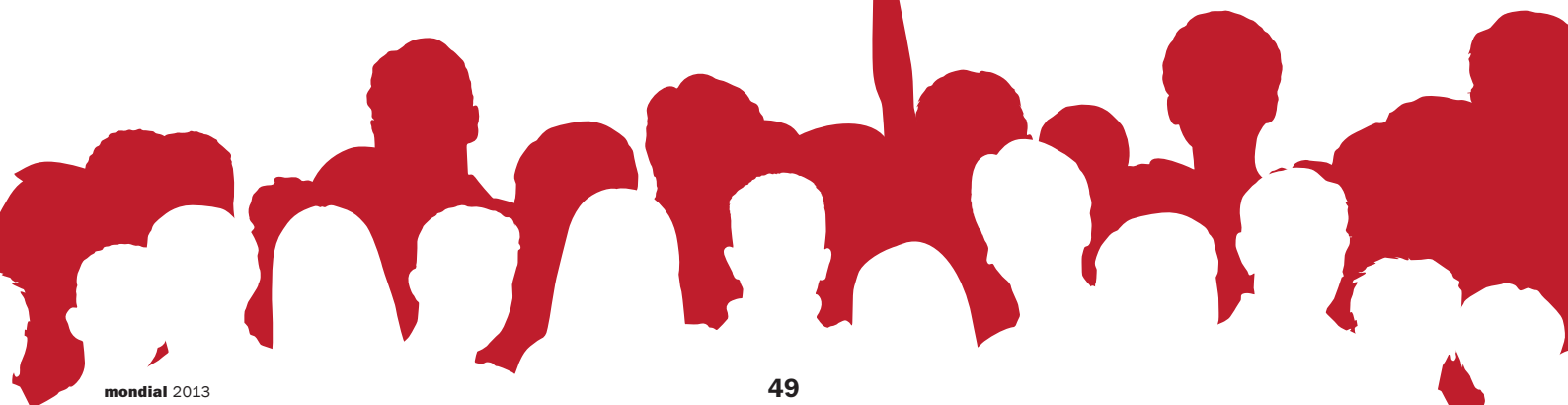
hilft Ihnen, wenn Sie Souvenirs kaufen oder im Restaurant etwas bestellen möchten.

Anders gesagt: Ohne Ihren Reiseleiter wären Sie völlig »aufgeschmissen« und ziemlich hilflos. Für den schlimmsten Fall tragen Sie deshalb eine Visitenkarte bei sich, auf der nicht nur die Adresse Ihres Hotels, sondern auch eine kurze Aufforderung auf Chinesisch vermerkt ist, Sie dorthin zu bringen. Diese Karte können Sie einem Taxifahrer geben, falls Sie die Orientierung verloren haben und auf sich alleine gestellt sein sollten.

Assistenten als Filter

Nehmen wir ein anderes Beispiel: Stellen Sie sich vor, Sie haben Maschinenbau studiert und sind bei einem deutschen Automobilzulieferer tätig. Das Unternehmen ist in China sehr erfolgreich und bietet Ihnen eine Führungsposition in Peking an. Dazu müssten Sie für mehrere Jahre nach China umziehen. Da die Position vielversprechende Karriereaussichten bietet, willigen Sie ein und sind gespannt auf den neuen Lebensabschnitt.

Im Vorfeld des Umzugs organisiert das Unternehmen ein Wochen-





Kultur zum Anfassen. Kultur zum Lesen. Interkulturelle Museumspädagogik und Literatur für Kinder

Romy Bauer

Lassen Sie uns einen kurzen Blick in die aktuelle Erlebnisausstellung »Ganz weit weg – und doch so nah« im Labyrinth Kindermuseum in Berlin werfen und erkunden, wie das Thema Kultur für Kinder umgesetzt wird.

Kultur zum Anfassen

Die Erlebnisausstellung »Ganz weit weg – und doch so nah« nimmt Kinder mit auf eine Reise zum Zuhause anderer Kinder dieser Welt. Es geht dabei aber nicht um das exakte Abbilden von Ländern, sondern um einen Einblick in die Vielfalt des Lebens

und der Kulturen. Museumsleiterin Ursula Pischel, welche die Ausstellung zusammen mit Roswitha von der Goltz entwickelt hat, sagt zum Anliegen der Ausstellung:

»Auseinandersetzungen um differierende Lebens- und Denkweisen in den Weltkulturen prägen unseren Alltag und bringen oft Vorurteile und Unwissen mit sich. Wir wollen mit unserer Ausstellung den Kindern einen positiven und offenen Blick auf andere Kulturen vermitteln, bei dem der Respekt im Vordergrund steht.«

Die Ausstellungshalle des Kindermuseums verwandelt sich in eine Welt der Vielfalt, die manchmal ganz weit weg und dann wie-



Ein Interview mit dem »Balkanizer« und Kosmopolit Danko Rabrenović

Romy Bauer

Der Balkanstaat Kroatien ist seit dem 1. Juli 2013 das neueste Mitglied in der europäischen Familie, und somit nach Slowenien der zweite Nachfolgestaat aus dem ehemaligen Jugoslawien, der EU-Mitglied wird. Dies nahmen wir zum Anlass, um mit Danko Rabrenović zu sprechen. Er ist Musiker, Autor und Moderator beim WDR Funkhaus Europa (Sendung »Balkanizer«) und versteht sich als Kosmopolit mit Wurzeln auf dem Balkan. Mit 22 Jahren flüchtet er vor dem Krieg aus seiner Heimat nach Deutschland. Seine Heimat war nicht mehr Jugoslawien. Auch nicht Kroatien oder Serbien, obwohl er deren Pässe besaß. Er fand seinen Weg – den Weg aus einer Identitätskrise um nationale Zugehörigkeit: »Ich war weder Serbe noch Kroat, ich war Danko Rabrenović, Bürger des Universums.« Unter www.daylike.de finden Sie seine Website.

Wo sind Sie geboren und aufgewachsen? Und kommen Sie da noch ab und zu hin?

Ich bin in Zagreb geboren und habe dort die ersten drei Jahre bei meinen Großeltern gelebt. Zur Schule bin ich in Belgrad gegangen. In beiden Städten bin ich regelmäßig und besuche ein bis zwei Mal im Jahr die Familie und alte Freunde.

Am meisten schätze ich die Menschen: ihre balkanesische Gelassenheit, ihre Spontanität und ihren Humor.

Wo leben Sie jetzt? Beschreiben Sie uns Ihr Leben dort.

Ich lebe seit 1992 in Düsseldorf. Als ich hierhin gezogen bin, fand ich die Stadt ziemlich langweilig, steril und spießig. Ich war aber 23 und dachte, man müsse in London, Paris oder Berlin leben. Heute fühle ich mich sehr wohl in Düsseldorf. Hier habe ich meine Familie, meinen Bruder, meine Band, Freunde – alles was ich früher auf dem Balkan hatte. Ich weiß nicht, ob sich Düsseldorf in den letzten 20 Jahren so verändert hat, oder ob ich alt und spießig geworden bin, aber heute kann ich mir ein Leben woanders nur schwer vorstellen.

Ihr Berufsleben ist sehr vielseitig. Wie sind Ihre Tätigkeiten für Sie gewichtet?

Ich hatte immer verschiedene Baustellen und dachte als junger Mensch, dass das mein großes Manko ist, weil ich die ganze Energie und Zeit nicht einer Sache widmen kann. Heute verstehe ich, dass es wahrscheinlich so sein musste.

Ich bin freier Journalist, Musiker und Autor. Aber egal was ich mache: Es geht immer darum, Geschichten zu erzählen und mit Menschen zu kommunizieren. Heute ist eine wahre Synergie zwischen diesen verschiedenen Tätigkeiten entstanden, und die verschiedenen »Disziplinen« ergänzen sich perfekt.

Vor fast genau acht Jahren begann Ihre Radiosendung »Balkanizer« beim WDR Funkhaus Europa. Hätten Sie gedacht, dass Sie mal der Balkanizer werden?

Ich habe nie ernsthaft gedacht, dass ich wie meine Eltern beim Radio lande, und geschweige, dass ich ein Balkanizer werde. Das war ein Zufall, der mir gefallen hat. Und nach fünf Jahren beim Radio schlug mir meine damalige Redakteurin vor, eine Personality-Show mit Studiogästen zu machen. So wurde der Balkanizer ins Leben gerufen. Ich versuche mit Balkanmusik und Balkangeschichten die Hörer zu unterhalten, aber auch ein paar weitere Farben in das schwarz-weiße Balkan-Bild zu malen.

Review SIETAR Forum 2012+38

Im September letzten Jahres fand in Berlin das SIETAR Forum 2012 + 38 – Global Integral Competence: Mind, Brain, Culture and System statt. Einen Ein- und Rückblick in die durchgeführten Workshops und Vorträge verschiedener Fach- und Forschungsrichtungen sollen die folgenden Beiträge bieten, die eigens für *mondial* verfasst wurden: Aus linguistischer Perspektive nähert sich Bettina Strewé den sprachlichen und kulturspezifischen Unterschieden des Begriffs Arbeit, mittels Eye-Tracking ermitteln Birgit Breninger und Thomas Kaltenbacher das Blickverhalten von Führungskräften und von Thomas Hegemann ist ein Beitrag zu interkultureller Kompetenz in psychosozialen Serviceeinrichtungen zu lesen.

Was bedeutet eigentlich Arbeit? Sprachliche und kulturspezifische Unterschiede am Beispiel eines Begriffs

Bettina Strewé

1 Einleitung

Immer öfter und immer selbstverständlicher verständigen wir uns in der globalisierten Welt der Mobilität, Flexibilität und Multikulturalität in verschiedenen Sprachen, innerhalb Europas häufig in der *Lingua franca* Englisch, je nach Region, in der wir tätig sind, auch auf Spanisch, Russisch, Türkisch, Mandarin oder Hindi. Dabei gehen wohl manche Fremdsprachennutzer/-innen davon aus, dass Bedeutung und semantische Belegung übersetzter Begriffe in der jeweiligen Zielsprache genau so »gedacht« und assoziiert werden wie in der Erst- oder Muttersprache. Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Wer kennt nicht das berühmte Beispiel des spanischen Zeitbegriffs »mañana«, der zwar wörtlich mit »morgen« ins Deutsche übersetzt wird (Dict), aber in Gebrauch und Bedeutung im Spanischen erheblich weiter gefasst ist, nämlich als eher unbestimmt in die Zukunft weisender Begriff im Sinne von »irgendwann in Zukunft, wenn es anliegt, wenn ich Zeit dafür habe«. Bei der Bestellung eines Taxis zum Flughafen oder von Handwerkern für einen bestimmten Termin kann dies je nach Verständnis von »Pünktlichkeit« bzw. termingerechtem Erscheinen zu erheblichen Irritationen und möglicherweise auch zu verpassten Terminen führen.

Schon in deutschen Regionen und Dialekten erleben wir, wie stark eine inadäquate Bezeichnung irritieren und auch die Gemüter erregen kann (Tagesspiegel): Ein Süddeutscher kauft in Berlin zur Belustigung der Verkäufer einen »Berliner« statt eines »Pfann(e/n)kuchens«, der in Berlin und Brandenburg wiederum »Eierkuchen« heißt (DWDS, Schlagwort Berliner, Schlagwort Plinse). Dabei geht es hier immerhin um konkrete Begriffe, die

man durch Anschauung und Beschreibung er/klären und dadurch Schaden mindern oder abwenden kann. Wie aber verhält es sich im Bereich der Abstrakta und überdies zwischen verschiedenen Sprachen?

Dieses Thema wurde auf dem SIETAR-Forum 2012 in Berlin in einem Workshop¹ erörtert. Anhand des Begriffs *Arbeit*² bzw. seiner fremdsprachigen Äquivalente wurde diskutiert und erarbeitet, welche Bedeutungsbilder, Assoziationen und Konnotationen der jeweilige Begriff bei Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunftssprachen weckte. Grundlage hierfür bildete eine Untersuchung zum Begriff *Arbeit* (siehe Strewé 2011). Die Ergebnisse dieser Studie wie auch des genannten Workshops werden hier vorgestellt und in Bezug zur interkulturellen Zusammenarbeit und kosmopolitischen Kommunikation gesetzt.

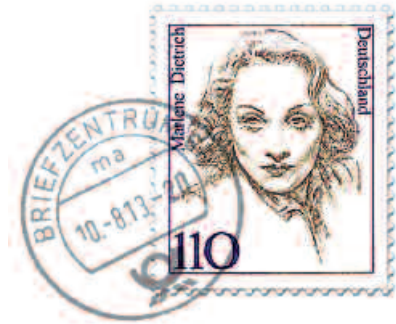
2 Der Begriff Arbeit

Mit der stetigen internationalen Ausweitung wirtschaftlicher Kontakte, Tätigkeitsbereichen außerhalb des eigenen Sprach- und Kulturraums, Joint-Venture-Gründungen und vielfältigen Arbeitsbeziehungen zwischen Geschäftsleuten unterschiedlicher Sprachen und Kulturen ist die möglichst präzise Verständigung aller Beteiligten sowohl sprachlich als auch nonverbal im Sinne einer zielorientierten Zusammenarbeit von zentraler Bedeutung. Einschlägige Schlüsselbegriffe zum gegenseitigen Verständnis sind z. B. *Vertrag*, *Verhandlung*, *Kooperationsziel*, *Ergebnisorientierung* u. a., aber auch das Wort *Arbeit* selbst. International erfahrene Manager berichten, dass in anderen Kulturen *Arbeit* anders ausgelegt werde als in Deutschland. Zuweilen

mondial-Gewinnspiel

Welches Symphonieorchester hat mehr Mitglieder als die Armee des Landes?

- a) Niederlande
- b) Monaco
- c) Luxemburg
- d) Estland
- e) Island



Senden Sie die Lösung per Postkarte an: Redaktion **mondial** · Stichwort: Gewinnspiel 2013 · Wundtstraße 58, 14057 Berlin.

Einsendeschluss ist der 1. November 2013

Die Gewinner werden per Losverfahren auf der SIETAR-Mitgliederversammlung am 23. November 2013 in Frankfurt am Main ermittelt und im Mitgliederbereich der Website (www.sietar-deutschland.de) bekannt gegeben. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Zu gewinnen gibt es:

1. Preis

eine ermäßigte SIETAR-Mitgliedschaft für ein Jahr (im Wert von 100 Euro statt 160 Euro)

2. Preis

das aktuelle Buch aus der SIETAR-Schriftenreihe von Alexander Thomas, **Leben und Arbeiten in internationalen Kontexten, Schriftenammlung zur interkulturellen Kompetenz**

3. Preis

alle Ausgaben der bislang erschienenen SIETAR-Wirtschaftsdialoge in gebundener Form zu den Themen **Diversity, China, Organisationsentwicklung, Indien und Sicherheit (in Planung)**

Redaktionelle Notiz Um sich auf eine gendergerechte Schreibweise von Personenbezeichnungen zu einigen, die aber auch mit Sonderformen oder Doppelnennungen der maskulinen und femininen Form durchsetzte Texte vermeidet, hat das Team von **mondial** die Köpfe rauchen lassen und folgende Regelung formuliert, sofern Autoren nicht auf ihrer eigenen Schreibweise bestehen. In **mondial** sind grammatische maskuline Personenbezeichnungen immer dann geschlechtsabstrahierend als sogenanntes generisches Maskulinum zu lesen, wenn sie gleichermaßen Menschen aller natürlichen Geschlechter bezeichnen (können), obwohl auch diese Schreibweise nicht unumstritten und unmissverständlich ist.

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 **Erscheinungsweise** einmal jährlich im Sommer.

Inhalt Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfassermeinung wieder und spiegeln nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Redaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktionelle Mitarbeit** Romy Bauer · Chemnitz · redaktion@mondial-journal.de · Prof. Dr. Juliana Roth · München · j.roth@ikk.lmu.de · Martin Forberg · Berlin

martin.forberg@web.de **Lektorat** Martin Zimmermann · Magdeburg · info@lektorat-zimmermann.de · Romy Bauer · Chemnitz · redaktion@mondial-journal.de **Anzeigen** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · www.dirkbiermann.net **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **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 Autoren bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Haltenden. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. **ISSN 1867-0253** · www.mondial-journal.de