

mondial

3 Wenn interkulturelle Kompetenz ›geschlechtlich‹ wird **7** Frauenrechte versus indigene Kultur? **10** ›Cafezinho‹ ohne Zucker – Kulturspezifik der Geschlechter **12** ›Ein echter Mann hat einen Sohn‹ – Geschichte des Mannes in der Türkei **15** Anstöße zur Optimierung interkultureller Trainings – Versuch einer Synthesenbildung **18** Street Art & Urban Art: Metropolen als grenzenlose Galerie **24** Die Schläfer – Die dänische Arbeitswelt und ihre ›B-Gesellschaft‹ **28** Beratungsstellen für gründungsinteressierte Migranten **29** Neue wissenschaftliche Publikationen **31** Fünfzehn Fragen an Interkulturalisten **32** SIETAR-Regionalgruppen: eine Skizze **34** SIETAR Deutschland Regionalgruppen



Editorial

Inhalt

Liebe Leserinnen

und liebe Leser, in interkulturellen Begegnungen gibt es wohl kaum ein Thema, das den beteiligten Menschen derart unmittelbar ›auf den Leib rückt‹, wie das Thema Geschlecht bzw. Geschlechterrollen. In der Fachliteratur gilt es als Allgemeinplatz, dass ›Geschlecht‹ nichts Gegebenes ist, sondern dass Geschlecht konstruiert und damit kulturell bestimmt wird. Quer durch Länder, Regionen und Lebensräume wird Geschlecht und werden Geschlechterrollen tabuisiert, gefeiert oder ignoriert.

Geschlechterrollen können zwischen Kulturen stark variieren, zugleich finden sich auch innerhalb einzelner Gesellschaften Brüche entlang geschlechtlich definierter Abgrenzungslinien, die auf soziale, ethnische, bildungsbezogene und weitere Faktoren zurückzuführen sind, nicht zuletzt auch auf die geschlechtliche (oder sexuelle) Orientierung einzelner Individuen. Der Themenschwerpunkt der vorliegenden Ausgabe von **mondial** widmet sich ausgewählten Fragen (inter-)kultureller Konstruktion und Aushandlung von ›Geschlecht‹, etwa in gesellschaftspolitischen Diskursen, in interkulturellen Trainings und in internationalen Geschäftskontakten.

Der in **mondial 1/08** begonnene Forscher-Praktiker-Dialog findet in dieser Ausgabe wie angekündigt seine Fortsetzung mit einer Synthese. Die Autoren verbinden theoretische Erwägungen zum interkulturellen Training mit Fragen der praktischen Umsetzung. Sie kombinieren ein in Forschungsliteratur und Trainingspraxis bekanntes Konzept mit kulturspezifischen und kulturalgemeinen, psychologischen und linguistischen Ansätzen.

Jenseits der Rubriken finden Sie im vorliegenden Heft Beiträge zu einem bislang wenig wahrgenommenen interkulturellen Forschungs- und Handlungsfeld, der Beratungspraxis für Personen mit Migrationshintergrund. Und ein Essay benennt eine interessante ›Subkultur‹ unseres nordischen Nachbarlands Dänemark, das zugleich ein Zeitgeistphänomen modernen Metropolen ist. Die Fotostrecke bleibt im urbanen bzw. kosmopolitischen Milieu und widmet sich einem neuen Kunst-Genre unserer Zeit.

Wir wünschen Ihnen viel Freude mit der vorliegenden zweiten Ausgabe von **mondial** – SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven.

Ihr Redaktionsteam

Friederike von Denffer und Ulrich Bauer

Geschlechterrollen

3 Wenn interkulturelle Kompetenz

›geschlechtlich‹ wird...

Perspektiventransformation als didaktische Herausforderung im interkulturellen Training
Kirsten Nazarkiewicz

7 Frauenrechte versus indigene Kultur?

Die Aushandlung von Geschlechterrollen und indigenen Rechten in multiethnischen Gesellschaften Lateinamerikas
Sabine Speiser

10 ›Cafezinho‹ ohne Zucker

Kulturspezifik des Wahrnehmens im Umgang der Geschlechter an einem deutsch-brasilianischen Beispiel
Elen Mary Machado

12 ›Ein echter Mann hat einen Sohn‹

Die Geschichte des Mannes in der Türkei von seiner Geburt bis zu seinem Vatersein
Ümit Gürkan Buyurucu und Koray Yılmaz-Günay

Dialog

15 Anstöße zur Optimierung interkultureller Trainings

Der Versuch einer Synthesenbildung
Peter Jandok und Steffen Henkel

Themen

18 Street Art & Urban Art

Metropolen als grenzenlose Galerie
Friederike von Denffer und Jochen Küpper

24 Die Schläfer

Die dänische Arbeitswelt und ihre »B-Gesellschaft«
Matthias Hannemann

28 Beratungsstellen für gründungsinteressierte Migranten

Ein Forschungs- und Praxisfeld für professionelle Akteure in der interkulturellen Kommunikation
Inken Carstensen-Egwuom

Serie

29 Neue wissenschaftliche Publikationen

31 15 Fragen an Interkulturalisten

Aktuell

32 SIETAR-Regionalgruppen: eine Skizze

Gesa Krämer und Ernestine Schneider

34 SIETAR Deutschland Regionalgruppen

35 Veranstaltungen

35 Impressum

Wenn interkulturelle Kompetenz ›geschlechtlich‹ wird...

Perspektiventransformation als didaktische Herausforderung im interkulturellen Training

Kirsten Nazarkiewicz

Kommt man im interkulturellen Training auf die Geschlechter zu sprechen, verändert sich die Interaktionsdynamik bisweilen merklich. Wenig verwunderlich ist dies insofern, als das Thema den Teilnehmenden näher tritt als andere. Im Unterschied zu Inhalten wie ›Verhaltensweisen im Geschäftsalltag‹ oder ›Umgang mit Verhandlungspartnern‹ rückt das Thema Geschlechterverhältnisse den Teilnehmenden im wahrsten Sinn des Wortes ›auf den Leib‹. Eine Umgangsform kann man erlernen oder ignorieren, und aus den verschiedenen Bereichen des interkulturellen Trainingsspektrums kann man auswählen, je nachdem wie relevant diese für das eigene Handlungsfeld sind. Beim Thema Geschlecht(er) indes haben wir es mit einem gesellschaftlichen Grundverhältnis zu tun, das die Identität eines jeden betrifft, denn es gibt in keiner Kultur ein Leben jenseits geschlechtlicher Zuordnung. Und entsprechend heftig können die Reaktionen in Seminaren und anderen Interaktionssituationen sein, wenn abweichende Geschlechterarrangements dargestellt werden. Der Auszug aus einem Seminartonmitschnitt (s. Ausschnitt 1) gibt hierfür ein Beispiel.

Ausschnitt 1

Teilnehmer: Ja. Ich mein, wer hat denn jetzt wenn's mal um Machtstrukturen geht, oder oder oder wer hat denn das Sagen dann eigentlich, da hörte sich das so an, als wenn die Frauen das Geld verwalten und der Mann muss da sein Taschengeld abholen oder was immer, das stimmt aber doch nicht mit dem mit dem Bild von Afrika, das ich von Afrika (unverständlich)

Trainerin: (unverständlich) Polygamie und da ist die Geschlechterverteilung ziemlich ausgewogen, aber das ist nicht typisch für ganz Afrika. Wir wollten nur mal ein Wertesystem, ein geschlossenes zeigen, das ist das traditionelle Leben in der Polygamie nich, also und dann wird das alles sehr komplex und das ist auch nur Togo, das ist nicht ganz Afrika hm=hm

Teilnehmer: Ja gut, wir sehn jetzt den Film und was soll der uns zeigen, dass wir im falschen System leben oder wie, oder ist das
Trainerin: Nein, Sie sollen nicht bekehrt werden, wissen Sie es ist nu eh

Teilnehmer: oder dass ich das auch verstehe, dass ich meiner Frau klar mache, ich zeige ihr den Film kuck mal, wenn du noch hier wenn ich hier noch die drei Mätressen mit nach Hause

bringe, dann hast du noch drei Schwestern und drei Freundinnen, die dich verstehen oder
<Lachen>

Trainerin: und die Arbeit mit dir teilen, weil nee nee es geht eigentlich nur um die Gegenüberstellung und ich komm gleich noch mal darauf zurück, was ich damit auch eh rüberbringen will. Bei allen Beispielen versuchen wir jedwede Bewertung zu vermeiden.

Analyse

des Beispiels Die Teilnehmenden eines interkulturellen Seminars in einer großen multinationalen Firma sehen einen Ausschnitt aus dem Film *Vom Nutzen der Vielehe* des Dokumentarfilmers Gordian Troeller. Darin wird die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen im ländlichen Togo thematisiert, und es werden Afrikanerinnen zur traditionellen Vielehe und zum Geschlechterverhältnis interviewt. Im Anschluss an das Betrachten des Dokumentarfilms reagiert ein Seminarteilnehmer mit erkennbarem Unverständnis. Zunächst benennt er den Widerspruch zwischen der ihm zur Kenntnis gelangten Information einer wirtschaftlichen Selbständigkeit der Frauen auf der einen Seite und seinem bisherigen ›Bild von Afrika‹ auf der anderen Seite. Die Trainerin schränkt daraufhin den Geltungsraum ihrer Rede ein, es sei nicht typisch für ganz Afrika. Sie reagiert damit primär auf einen Teilinhalt der Aussage, nämlich die verallgemeinernde Kategorie ›Afrika‹. Und obwohl sie dem Teilnehmer hierdurch schon zugestimmt hat, dass generalisierende Beschreibungen nicht hinreichend seien, hakt dieser noch einmal ein. Mehr noch, er stellt auf der Metaebene die pädagogische Gretchenfrage: »Ja gut, wir sehn jetzt den Film, und was soll der uns zeigen?« Zugleich gibt er eine mögliche Antwort, die darauf verweist, dass er das vertraute Geschlechterarrangement als Referenzrahmen benutzt hat und dieses nun offenbar in Frage gestellt sieht – »dass wir im falschen System leben«.

Die Adressierungsveränderung in der Antwort der Trainerin zeugt von der Angespanntheit der Situation. Mit der Erwiderung »Nein, Sie sollen nicht bekehrt werden« wechselt sie den Formalitätsgrad. Bis zu diesem Zeitpunkt wurde sich im Seminar geduldet, und die nun verwendete Anrede ›Sie‹ zeigt die Distanzierung und eine Abkühlung auf der Beziehungsebene. Bevor der

Frauenrechte versus indigene Kultur?

Die Aushandlung von Geschlechterrollen
und indigenen Rechten in multiethnischen
Gesellschaften Lateinamerikas

Sabine Speiser

In vielen Gesellschaften stößt die Forderung nach Gleichberechtigung der Frauen noch immer auf nicht eindeutig sichtbare und definierte Mauern kultureller Traditionen – eine spezifische Form, die sinnbildliche ›gläserne Decke‹ zu rechtfertigen. Dies durchaus nicht nur von Seiten der Männer, sondern ebenfalls durch die Frauen selbst, die ihre Rollenzuschreibung in klassischer Verbindung mit Haus und Hof, Kindererziehung und eben auch geringerer Präsenz in der Öffentlichkeit häufig selbst vertreten. Eine Schmerzgrenze – nicht nur aus westlicher Sicht – scheint überschritten, wenn kulturelle Traditionen auch mit einem vermeintlichen Recht auf ›körperliche Züchtigung‹ verknüpft werden.

Geschlechterverhältnisse

in Lateinamerika Ein ganz spezifischer Einblick in diese spannungsreiche Dynamik ergibt sich in den multiethnischen Gesellschaften Lateinamerikas¹. Dort treffen hochgradig differente Lebensentwürfe aufeinander, vom ›Machismus‹ iberischer Prägung und Provenienz, der in den mestizischen Gesellschaftsgruppen verbreitet und als für sie ›typisch‹ eingestuft ist, über die in kleinen, meist akademisch geprägten Frauenbewegungen positionierten Frauenrechte westlicher Lesart, gewerkschaftlich orientierte Frauenorganisationen aus der Arbeiterschaft vergangener Dekaden, die ganz unterschiedlich gestalteten Geschlechterrollen bei den indigenen Völkern bis hin zu den nahezu matriarchalisch orientierten afroamerikanischen Kulturen. Ein buntes Treiben verschiedener Modelle, die darüber hinaus nicht nur in den jeweiligen gesellschaftlichen Gruppen und getrennt voneinander gelebt und vertreten werden, sondern die sich an den Rändern der Gruppen und Ethnien im interkulturellen Zusammenleben einer multikulturellen Gesellschaft begegnen

und gelegentlich sogar vermischen. Darüber hinaus wird dieses Konglomerat unterschiedlicher Vorstellungen und Lebensrealitäten zu Geschlechterrollen auch durch Generationen gebrochen: Junge qualifizierte Frauen verfolgen weder ungebrochen die feministischen Ideale ihrer Mütter aus der so genannten zweiten Frauenbewegung, noch sind sie bereit, sich in den engen Spielräumen, die der Machismus ihnen zuweist, einzurichten; die Gewerkschaften verlieren im Zuge der Globalisierung an Bedeutung; und indigene Mädchen ländlicher Regionen haben ihre Perspektiven vor allem durch Schulbesuch erweitert. Migrationen vom Land in die Stadt und besuchsweise zurück, sowie zum ›großen Bruder‹ in den Norden oder ins ehemalige ›Mutterland‹ nach Spanien leisten ihr Übriges. Vor allem die durch Migration ausgelösten oder verstärkten Prozesse zeigen wie in einem Brennglas, dass die Konstruktionen von Geschlecht ebenso wie die Kultur selbst nicht abgeschlossen sind, sondern dass sie sich fortlaufend durch externe Einflüsse und interne Impulse verändern.

Wie stellt sich dieses Nebeneinander und ›Durch-einander‹ von Geschlechterrollen in einer multiethnischen Gesellschaft dar? Wie wird dazwischen vermittelt?

Gleichberechtigung auf normativer

internationaler Ebene Indigene Völker sind auf Grund der Konvention 169 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO von 1991 und der UN-Erklärung indigener Rechte von 2007 mit ihren spezifischen Rechten anerkannt; die gesellschaftliche und ökonomische Stellung von Frauen wird durch eine lange Reihe international verbriefter Frauenrechte gestützt.² Während die Frauenrechte auf der Ebene der Organisation Amerikanischer Staaten (OAS) aufgenommen wurden, steht eine rechtskräftige Anerkennung indigener Rechte auf Ebene der OAS noch aus, wengleich sie heute auf nationaler Ebene in den meisten Ländern erfolgt ist.

Die organisierten

Akteure Wie setzt sich diese international verankerte Rechtslage mit den beiden Polen der Anerkennung indigener Völker und Achtung ihrer kulturellen Traditionen einerseits und der Gleichstellung der Geschlechter andererseits um? Welche Argumentationsstränge treten in Dialog und Auseinandersetzung, wenn es darum geht die unterschiedlichen Modelle von Geschlechterverhältnissen diskursiv zu vermitteln? Dies lässt sich von zwei Seiten aus betrachten: der Seite der Frauenrechtlerinnen und der Seite der ethnisch-kulturellen Orientierung.

Die klassische Frauenbewegung

ist ›westlich‹ Deutlich wird, dass sowohl die Frauenforschung als auch die fortschrittlichen Frauenrechtsgruppen in Lateinamerika die multiethnische und multikulturelle Dimension ihrer Gesellschaften kaum wahrnehmen und einen klassischen, aber mit der gesellschaftlichen Realität ihrer Länder wenig vermittelten Diskurs führen. Damit berauben sie sich selbst einer Dimension der Einflussnahme. Gleichstellung und Gleichbe-

›Cafezinho‹ ohne Zucker

Kulturspezifik des Wahrnehmens im Umgang der Geschlechter
an einem deutsch-brasilianischen Beispiel

Elen Mary Machado

Einmal hat ein Journalist des SPIEGEL einen Artikel mit dem Titel *Tanzender Tropen-Feminismus* geschrieben. In diesem Artikel gab es folgende Passage: »Doch die Idee, gleich die gesamte Erotik zwischen fremdem Mann und fremder Frau zu ver-teufeln, ist Brasilianern gleich welchen Geschlechts so fremd, wie ein ›cafezinho‹ ohne Zucker. Zwischen den Wasserfällen von Iguacu und dem Amazonas ist jede Begegnung zwischen Mann und Frau sexualisiert, jeder Blick voll Spannung – im Büro, auf der Straße, am Strand. Schon beim Kauf eines Bustickets knistert es: Wenn die Augen des Verkäufers nicht aufhören wollen, den Körper der Kundin zu preisen, während er ihren Wunsch entgegennimmt.«

Stimmt das? Im Allgemeinen kann man sagen: Ja! Obwohl die Intensität und das Ausmaß des Flirts sich im privaten und öffentlichen Bereich sehr unterscheiden.

Die Frauen? Das Land ist warm und entsprechend kleiden sich die Menschen. Dazu sind die Leute sehr freundlich, hilfsbereit, und besonders die Frauen betreiben einen großen Körperkult, bei dem sie sich gerne mit viel Haut und enger Kleidung zur Schau stellen. Frauen sind hier gerne Frauen und wollen das auch zeigen, was sogar Alice Schwarzer bestätigt.

Marta Suplicy war 2001 die zweite gewählte Bürgermeisterin der 22-Millionen-Metropole São Paulo. Sie kleidet sich wie die selige Prinzessin Diana und setzt auch deren uralte Tricks ein: Mit Honigblick und Tränen kämpft die fast 60-jährige, blondierte Politikerin für das Recht auf Abtreibung, für homosexuelle Ehen oder für die obligatorische 25%-Mindestquote, die weiblichen Kandidatinnen auf Wahllisten eingeräumt werden soll.

Die Männer? Sie begehren die Frauen und geben ihnen das Gefühl, toll, schön und vor allem die Einzige zu sein, auch wenn sie das gar nicht sind – das wissen auch die Frauen. Diese Art des Umgangs miteinander wird dabei nicht als belästigend empfunden, sondern im Gegenteil: Wichtig ist das Gefühl, begehrt zu werden.

So spontan wie die gegenseitigen Komplimente sind, ist auch die ›Abwicklung‹ einer ›(Liebes-) Beziehung‹. Wenn man eine Stoppuhr einsetzen würde, dann könnte man feststellen,

dass die Geschwindigkeit, eine Beziehung anzufangen, wesentlich schneller, weil unkomplizierter als in Deutschland ist. Diese ›Beziehungen‹ dauern in der Regel eine Nacht, ein Wochenende, eine Woche... Und wenn sie länger als einen Monat geht, dann kann sie zur dauerhaften Beziehung werden, die nach weiteren sechs Monaten, einem oder zwei Jahren bis vor den Altar führen kann.

Ob kurz oder lang: Die Beziehung ist immer sehr intensiv, was zählt ist der Augenblick. Der in Deutschland sehr zurückhaltend benutzte Ausspruch »Ich liebe dich!« wird hier im Umgang der Geschlechter nach deutschen Maßstäben inflationär eingesetzt.

Gefühle werden in Brasilien gerne ausgedrückt, die guten wie die schlechten. Es wird offen über Familie, Beziehungen und Sex gesprochen. Es ist sogar möglich, über Letzteres ohne weitergehende Intention zu diskutieren. Ob mit oder ohne Intention lässt sich dabei vor allem an der nonverbalen Kommunikation ablesen. Wer diese Codes nicht kennt, der gerät ganz schnell in missverständliche bzw. peinliche Situationen.

Stellen Sie sich jetzt ein deutsch-brasilianisches Projekt einer Firma vor, bei dem die Mitarbeiter jeweils in das andere Land entsandt werden. Wenn die deutschen Mitarbeiter nach Brasilien kommen, werden sie von dem ganz anderen Umgang der Geschlechter miteinander ›überrascht‹ sein.

Der Betroffene aktiviert sein *kollektives/soziales Gedächtnis*: Durch seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaft und Kultur hat er einen ganz spezifischen Interaktionsrahmen, der sein Handeln und Erleben maßgeblich steuert (vgl. Assmann 1988, 9). Auf das Beispiel bezogen heißt das, dass die Situation neu ist und der Betroffene nicht genau weiß, wie er sich richtig verhalten soll. Er versucht, die aktuelle Situation mit Erfahrungen seines kulturellen Hintergrunds zu vergleichen, was prompt zu einer Fehlinterpretation führen kann.

In einem Unternehmen, in dem die Autorin gearbeitet hat, gab es solch ein Know-how-Transfer-Programm: Von allen Mitarbeitern, die zum Auslandseinsatz nach Brasilien geschickt wurden, ließen sich 20%



»Ein echter Mann hat einen Sohn«

Die Geschichte des Mannes in der Türkei von seiner Geburt bis zu seinem Vatersein



**Ümit Gürkan Buyurucu
und Koray Yılmaz-Günay**

Ob es auf eine instinkthafte Fortführung des Familiennamens oder das Beibehalten der Herrschaft zurückgeht – ein Säugling, der sich nach der Geburt als Junge herausstellt, hat immer noch einen höheren Stellenwert als seine femininen Kolleginnen. Auch wenn seit Urzeiten in Sagen und Mythen Geschichten des Jungen erzählt werden, der sich bedingungslos der Mutter unterwirft, deckt sich das selten mit einer Realität, in der Männern beigebracht wird, dass Mädchen und Frauen das »schwache« Geschlecht sein müssen. Für die Zukunft der Gesellschaft ist der Mann ohnehin wichtiger; mit seiner Bestimmung und Durchsetzungsfähigkeit sichert er das Fortbestehen des Systems, dessen Herr er gleichzeitig ist und bleiben will. Seine Kühnheit und sein Mut gereichen der gesamten Familie zur Ehre – so wie die Sittsamkeit der Frau. Schon das ungeborene Kind ist mit einer der beiden vorgesehenen Rollen konfrontiert: »Ein echter Mann bekommt einen Sohn«, heißt es in einem türkischen Sprichwort. Und wehe, wenn ein Säugling diese Erwartung enttäuscht!

Dabei ist die Geburt, die dem Mann quasi widerfährt, ohne dass er etwas dafür kann, ja noch das Einfachste; von der Durchtrennung der Nabelschnur wissen die wenigsten später noch als Trauma zu berichten. Es ist aber schwierig, zum türki-

schen Mann zu werden – und dann einer zu bleiben. Und zwar gerade wegen des enormen Ansehens, um das es da geht. Wo noch als Schulkind die Sorge um den »Paşa« einen maximalen Stellenwert genießt, ist der anstehende Rollenwechsel schon in dieser Zeit angelegt. Ganz im Widerspruch zum Objekt der Sorge von Vater, Mutter und Geschwistern muss er schließlich bald ein Subjekt werden. Irgendwann ist es aus mit dem Frauenbad, in das er mit der Mutter noch reinkam. Die aufgebrauchten Besucherinnen fangen an zu fragen, ob die Dame denn vorhabe, in Zukunft auch ihren Ehemann mitzubringen...

»Es ist vollbracht,

toi, toi, toi!« Dann ist es Zeit für den ersten Schritt hin zum Erwachsenenleben. In einer regelrechten Prinzenuniform und im Beisein der Familie, von Bekannten und Nachbarn wird die Beschneidung der Vorhaut seines Pullermanns vorgenommen. Tapfer muss er das über sich ergehen zu lassen. Die Frage, warum das Abtrennen eines Stückes vom Pullermann einen Mann männlicher macht, fordert nicht nur die Vernunft von Kindern heraus. Dennoch wird nachwievor jede Generation von Neuem von Kopf bis Fuß, vom Marschallstab bis zum Umhang, angeklei-

Anstöße zur Optimierung interkultureller Trainings

Der Versuch einer Synthesenbildung

Peter Jandok und Steffen Henkel

In der vergangenen Ausgabe von *mondial* 1/08 haben wir unsere Positionen zur Steigerung der Effektivität interkultureller Trainings dargestellt.

Peter Jandok plädierte für eine stärkere Implementierung linguistisch orientierter Ansätze. Steffen Henkel betonte vor allem, dass der Anspruch, der von Teilnehmerseite an ein Training gestellt wird, kaum zu erfüllen ist. Ein Aspekt, der von uns nur am Rande betrachtet wurde, war die didaktische Umsetzung der jeweiligen Ansätze.

Im vorliegenden Beitrag möchten wir nach der Darstellung unserer Gemeinsamkeiten, die sich auf die Ziele interkultureller Trainings konzentrieren, einen Ansatz aus der Wissenschaft vorstellen, der eine Zusammenführung der linguistischen und psychologischen Perspektive auf interkulturelle Situationen anstrebt. Im dritten Teil zeigen wir Gründe, warum wissenschaftliche Erkenntnisse nur vereinzelt und zeitlich stark verzögert in die Trainingspraxis Einzug finden.

Grundsätzliche Positionen

des Konsens Beide Autoren sind überzeugt, dass Trainees der Umgang mit kultureller Komplexität zugetraut werden kann und muss, da ihre (inter-)kulturell ausgerichtete Alltagswelt ebenfalls sehr komplex ist.

Eine Hauptaufgabe interkultureller Trainings sehen wir darin, Phänomene, die in interkulturellen Zusammenhängen wichtig sind, zu bearbeiten. Gemeint ist damit, dass es nicht auf kulturelle Unterschiede an sich ankommt, sondern auf die Bearbeitung des Neuen, welches sich aus dem Zusammentreffen der Unterschiede ergibt. Der bloße Vergleich kultureller Unterschiede kann deshalb nur ein Teil interkultureller Trainings sein.

Neben der Analyse der *Interkultur* geht es bei Erklärungen für bestimmtes Verhalten nicht um die Minimierung von Unsicherheit durch einfache Lösungen. Im Gegenteil sollte der Umgang mit Unsicherheit thematisiert und trainiert werden. Dies kann erreicht werden, indem man eine Vielzahl von Lösungs- und Erklärungshypothesen diskutiert.

Bevor als Erklärung für Irritationen oder (kulturelle) Unterschiede auf das Vorliegen einer ›Dimension‹ bzw. auf einen ›Kulturstandard‹ geschlossen wird, muss sichergestellt sein, dass nicht bestimmte Kontextfaktoren oder fremd- bzw. muttersprachspezifische Eigenheiten zu dem *critical incident* geführt haben. So kann z.B. nicht gesagt werden, dass Angehörige aus Gruppe X in ihrer Freizeit in Land Y viel miteinander unternehmen, weil sie ›kollektivistisch‹ sind. Es wird dann vergessen, dass wir ein ähnliches Verhalten bei Gruppe Y in Land X beobachten können, obwohl Menschen aus Land Y ›individualistisch‹ sein sollen. Dass sich beide Gruppen in einem fremden Lebens- und Arbeitskontext aufhalten, darf bei der Betrachtung nicht unberücksichtigt bleiben.

Von »entweder – oder« hin zu

»erst – dann« Wir möchten nun ein Trainingskonzept vorschlagen, welches linguistische Faktoren berücksichtigt und gleichzeitig die von Trainees geschätzten Kulturstandards, Dimensionen und ähnliche Ansätze nutzt. Die in der Wissenschaft latent vorhandene und in der letzten *mondial*-Ausgabe illustrierte Psychologie-Linguistik-Dichotomie soll im Rahmen des Möglichen entspannt werden. Es geht nicht um *entweder* Dimensionen/ Kulturstandards *oder* einen linguistischen Analysefokus für interkulturelle Trainings. Vielmehr geht es darum, 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.

Eine Trainingskonzeption, die beide Positionen zusammenfügt, wird als *Linguistic Awareness of Culture*, kurz LAC bezeichnet (vgl. Müller-Jacquier 2000). Liegt mit der ›Ursprungsversion‹ eine theoretische Fundierung zur Erstellung und Evaluation kulturallgemeiner Trainings vor, hat Jandok eine beispielhafte Konkretisierung mit didaktischen Umsetzungsvorschlägen für die deutsch-chinesische Interaktion vorgeschlagen (Jandok 2007).

Kerngedanke des LAC ist, dass eine Vielzahl möglicher Erklärungshypothesen für ›kritische Situationen‹ erarbeitet werden müssen. Diese Vielzahl an Hypothesen ist nötig, um voreilige

Die Schläfer

Kaum eine Arbeitswelt ist so flexibel wie die dänische. Und doch ist sie noch nicht flexibel genug. Das soll sich jetzt ändern – mit Camilla Kring und der »B-Gesellschaft«.

Matthias Hannemann

In der Morgendämmerung, wenn die Sonne jenseits des Öresunds aufgeht, sitzen die Pendler dicht an dicht in den Zügen. Mit einem Becher Kaffee in der einen und dem Mobiltelefon in der anderen Hand sind sie unterwegs aus dem schwedischen Malmö hinüber nach Dänemark, in das gelobte Land. Wo die Unternehmen noch immer nach neuen Arbeitskräften rufen, ob sie nun aus dem Umland kommen oder über das Meer.

Spätestens seit sich Dänemark dazu durchrang, den Kündigungsschutz erheblich zu lockern und die Tarifpolitik zu liberalisieren, sank die Arbeitslosenquote rapide – von annähernd zehn Prozent Mitte der neunziger Jahre auf rund fünf Prozent zur Jahrhundertwende. Längst ist von Vollbeschäftigung und Arbeitskräftemangel die Rede.

Doch auch wenn sich die Pendler an jedem Morgen nun selbst von Schweden aus, dessen Wirtschaft noch kräftiger wächst, auf den Weg nach Kopenhagen machen – dort stehen sie dann wie alle Dänen auch: in einem lähmenden Gewühl aus müden Menschen, die auf den Bahnsteigen, in den Bussen, auf den verstopften Straßen kaum vorwärtskommen.

Rush Hour. Da hätte man auch gleich daheimbleiben oder bis China durchfahren können. Aber muss das so sein? Lässt sich keine andere Lösung denken, um die Wirtschaft menschenfreundlicher und produktiver zu machen?



*Abenddämmerung in Kopenhagen –
die Zeit, in der B-Menschen
so richtig wach werden*

Fotos: Heji Shin

Beratungsstellen für gründungsinteressierte Migranten

Ein Forschungs- und Praxisfeld für professionelle Akteure in der interkulturellen Kommunikation

Inken Carstensen-Egwuom

Beim folgenden Beitrag handelt es sich um eine Skizze von ausgewählten Fragen und Anregungen aus dem Promotionsprojekt der Autorin, welches sich mit den Lebensgeschichten von Migranten beschäftigt, die in Deutschland ein Unternehmen gegründet haben. In den lebensgeschichtlichen Interviews mit Gründern wurde deutlich, dass Beratung in einigen Fällen entscheidenden Einfluss auf persönliche Lebenswege und Entscheidungen hat. In diesem Zusammenhang wurden sieben Experteninterviews mit Mitarbeitern von Beratungseinrichtungen, welche sich mit der interessierenden Gruppe beschäftigen, durchgeführt.

Am Anfang des Artikels überwiegen Fragen zum Forschungsfeld, trotzdem hat dieser Beitrag ebenso programmatischen Charakter, indem er einen Ansatz zur Typologisierung von Beratungsstellen entwickelt und zur Diskussion stellt.

Als Feld für Forscher im Themengebiet Interkulturelle Kommunikation eröffnen Beratungsstellen für gründungsinteressierte Migranten sehr unterschiedliche Perspektiven. Wichtige – auch die Praxis unmittelbar betreffende – Fragekomplexe sind:

1. In welchem Verhältnis stehen in diesem Feld die »Regelrichtungen« der Mehrheitsgesellschaft und spezielle Angebote für Migranten? Im Zuge der interkulturellen Öffnung von Regelinrichtungen wäre zu erforschen, inwieweit die verschiedenen Einrichtungen das Ziel der Beratung als nicht-bevormundende Weise der »Bestärkung und Erkundung von (kontextspezifischer) Handlungsfähigkeit des Gegenübers« (Mecheril 2004, 379) erfüllen. Auch ist aus Anerkennungstheoretischer Perspektive zu fragen, inwieweit diese spezifische Beratung zur Anerkennung von Ratsuchenden als Subjekte beiträgt, oder weiter gefasst, inwieweit sie eine »professionelle Anerkennungspraxis« darstellt (Mecheril 2004, 383).

2. Die Fokussierung auf Ausländerberatung oder interkulturelle Beratung bzw. die Ethnisierung von Gruppen kritisch betrachtend (vgl. Bukow 1993, Mecheril 2004), stellt sich die Frage: Wie macht sich die interkulturelle Dimension der Beratung bei einem Thema wie Existenzgründung eigentlich bemerkbar?

Wird sie überhaupt relevant? Und: Wird diese Frage von den Beratern reflektiert?

3. Welche interkulturellen Kompetenzen brauchen Berater – aus ihrer eigenen Sicht – und welche Unsicherheiten bestehen bei ihnen? Wie kann man zudem aus Forscherperspektive empirische Hinweise auf und Manifestationen von interkulturelle/r Offenheit und Kompetenz (z.B. in Interviews) ausmachen und in einem zweiten Schritt diese möglicherweise gezielt fördern? Wird von Seiten der Berater die Notwendigkeit, jeden Menschen – jenseits nationaler oder ethnischer Kategorisierungen – in seiner Einzigartigkeit wahrzunehmen, reflektiert, oder überwiegt eine Suche nach Informationen über »nationale Eigenschaften« oder »Kulturstandards« (vgl. Fischer/Grothe 2007, 810)?

4. Welche (besonders interkulturellen) Kompetenzen hinsichtlich des Umgangs mit den Gegebenheiten auf dem deutschen Markt sowie mit deutschen Geschäftspartnern und Kunden (als kulturell möglicherweise Fremden oder Anderen) sollten in einer solchen Beratungsstelle vermittelt werden? Welchen Platz hat also eine dezidiert interkulturelle Trainingseinheit im Rahmen eines Gründungskurses? Wie verbinden sich solche Trainingseinheiten mit dem allgemeinen Ziel der Integration von Migranten in die deutsche Gesellschaft? Hier sollte auch der Blick darauf gelenkt werden, dass viele Geschäftsmodelle transnational angelegt sind, also eingebettet in mehrere kulturelle Zugehörigkeiten und wirtschaftliche Systeme.

5. Welche Formen und Arten der Vermittlung gründungsrelevanter Kompetenzen werden angewandt (Beratung, Coaching, Stammtische, mehrtägige Trainingsveranstaltungen) und was sind ihre Vor- und Nachteile?

Um all diese Fragen angehen zu können, ist eine Strukturierung des Forschungs- und Praxisfeldes hilfreich. Eine solche Strukturierung möchte ich hier leisten, mit Hilfe einer auf eigene Feldforschung (Girtler 2001) und auf oben genannte Experteninterviews (Meuser/Nagel 1997) zurückzuführenden Typologie zur Einordnung der unterschiedlichen Beratungs-, Dienstleistungs- und Servicezentren für gründungsinteressierte Migranten.

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

SIETAR Österreich (Austria) sietar.wu-wien.ac.at

SIETAR Deutschland (Germany) www.sietar-deutschland.de

SIETAR France www.sietar-france.org

SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl

SIETAR España (Spain) Website im Aufbau

SIETAR UK (United Kingdom) www.sietar.org.uk

Andere nationale SIETAR

SIETAR BC (Canada) www.sietar.bc.ca

SIETAR India www.sietar-europa.org/sietars_india.htm

SIETAR Japan www.sietar-japan.org

SIETAR Arabía www.sietar-me.org

SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Global SIETAR www.sietar.org

Young SIETAR www.youngsietar.org

SIETAR Europa www.sietar-europa.org

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