

T.C.
TÜRKISCH-DEUTSCHE UNIVERSITÄT
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN
LEHRSTUHL FÜR INTERKULTURELLES MANAGEMENT

**DIE INTERKULTURELLE KOMPETENZ VON
SYRISCHEN FLÜCHTLINGEN IN DEUTSCHLAND: EIN
MODELL ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN UND
FÖRDERUNG DER INTERKULTURELLEN
KOMPETENZ VON MIGRANTEN**

MASTERARBEIT

Büşra TEKİNTAŞ

BETREUERIN

Prof. Dr. Füsun ALVER

ISTANBUL, Januar 2022

T.C.
TÜRKISCH-DEUTSCHE UNIVERSITÄT
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN
LEHRSTUHL FÜR INTERKULTURELLES MANAGEMENT

**DIE INTERKULTURELLE KOMPETENZ VON
SYRISCHEN FLÜCHTLINGEN IN DEUTSCHLAND: EIN
MODELL ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN UND
FÖRDERUNG DER INTERKULTURELLEN
KOMPETENZ VON MIGRANTEN**

MASTERARBEIT

Büşra TEKİNTAŞ
(178102014)

BETREUERIN
Prof. Dr. Füsun ALVER

ISTANBUL, Januar 2022

T.C.
TÜRKISCH-DEUTSCHE UNIVERSITÄT
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN
LEHRSTUHL FÜR INTERKULTURELLES MANAGEMENT

**DIE INTERKULTURELLE KOMPETENZ VON
SYRISCHEN FLÜCHTLINGEN IN DEUTSCHLAND: EIN
MODELL ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN UND
FÖRDERUNG DER INTERKULTURELLEN
KOMPETENZ VON MIGRANTEN**

MASTERARBEIT

Büşra TEKİNTAŞ

(178102014)

Abgabedatum : 17.01.2022
Datum der Verteidigung : 08.02.2022
Betreuerin : Prof. Dr. Füsun ALVER
Kommissionsmitglieder : Prof. Dr. Füsun ALVER
Prof. Dr. Ernst STRUCK
Dr. M. Sait DURAN

ISTANBUL, Januar 2022

INHALTSVERZEICHNIS

ABSTRAKT	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	vi
TABELLENVERZEICHNIS.....	vii
1. Einleitung.....	1
1.1 Problematik und Ziel.....	1
1.2 Struktur der Arbeit	3
1.3 Forschungsfragen.....	4
2. Kultur und kulturvergleichende Theorien: Begriff, Dimensionen und kulturelle Wertorientierung.....	5
2.1 Begriffsdefinition: Kultur	5
2.2 Kulturvergleichende Theorien	8
2.2.1 Kulturdimensionen nach Hall	8
2.2.2 Kulturdimensionen nach Hofstede.....	12
2.2.3 Kulturdimensionen nach Trompenaars	15
2.3 Kulturelle Wertorientierung: Schwartz' Grundwerte	19
2.4 Übersicht über Kulturdimensionen und Werte	27
3. Kulturelle Begegnungen: Migration, kulturelle Identität, interkulturelle Kommunikation und Barrieren.....	30
3.1 Migration als Form von kultureller Begegnung und Migranten in der Gesellschaft.....	30
3.1.1 Begriffsdefinition: Migration.....	31
3.1.2 Dimensionen von Migration	32
3.1.3 Ursachen der Migration	33
3.1.4 Überblick über den Migrantenbestand auf der Welt und in Deutschland.....	35
3.2 Kulturelle Identität	38
3.3 Begriffsdefinitionen: Interkulturalität – Multikulturalität – Transkulturalität.....	40
3.3.1 Interkulturalität	41
3.3.2 Multikulturalität	43
3.3.3 Transkulturalität.....	45

3.4	Interkulturelle Kommunikation und Barrieren in der interkulturellen Kommunikation	46
3.4.1	Kommunikation und Kommunikationsmodelle.....	47
3.4.2	Begriffsdefinition: Interkulturelle Kommunikation.....	52
3.4.3	Kulturmuster in der interkulturellen Kommunikation	54
3.4.4	Barrieren in der interkulturellen Kommunikation	57
3.4.5	Kompetenzen für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation	62
3.5	Integration in Bezug auf Migranten.....	64
4.	Interkulturelles Lernen und der Erwerb interkultureller Kompetenz	67
4.1	Interkulturelles Lernen.....	67
4.1.1	Begriffsdefinition und Grundsätze.....	68
4.1.2	Modell zum interkulturellen Lernen	70
4.2	Interkulturelle Kompetenz	73
4.2.1	Begriffsdefinition: Interkulturelle Kompetenz	74
4.2.2	Kriterien der interkulturellen Kompetenz.....	77
4.3	Interkulturelles Lernen und interkulturelle Kompetenz im Überblick	80
4.4	Übergang zur empirischen Forschung	81
5.	Empirische Forschung: Eine Qualitative Analyse mit Migranten	83
5.1	Ziel, Umfang und Limitationen	83
5.2	Methodik und Durchführung	84
5.3	Selektion der Zielgruppe.....	85
5.4	Auswertung und Interpretation der Ergebnisse.....	87
5.5	Diskussion der Ergebnisse	111
6.	Ein Modell zum interkulturellen Lernen und Förderung der interkulturellen Kompetenz von Migranten.....	117
7.	Fazit.....	122
	Literaturverzeichnis	125
	Anhang.....	134
	Eigenständigkeitserklärung.....	136
	Lebenslauf.....	137

ABSTRAKT

DIE INTERKULTURELLE KOMPETENZ VON SYRISCHEN FLÜCHTLINGEN IN DEUTSCHLAND: EIN MODELL ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN UND FÖRDERUNG DER INTERKULTURELLEN KOMPETENZ VON MIGRANTEN

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel festzustellen, ob und in welchem Maße Migranten in Deutschland interkulturelle Kompetenz aufweisen und wie die interkulturelle Kompetenz von Migranten entwickelt bzw. gefördert werden kann. Infolgedessen wurde ein Modell entworfen, das der interkulturellen Kompetenzentwicklung von Migranten beitragen soll. Für die Konstruktion des Modells wurde vorerst ein theoretischer Rahmen erstellt, in dem Konzepte wie Kultur, kulturvergleichende Theorien, Migration, Interkulturalität, interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Lernen dargelegt wurden. Anschließend wurde eine qualitative Forschung mit syrischen Flüchtlingen durchgeführt und ein Versuch vorgenommen, Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz von Migranten festzustellen. Die Ergebnisse legten dar, dass sich syrische Flüchtlinge mit hohem Bildungsniveau als überwiegend interkulturell kompetent aufweisen und fähig sind, interkulturelle Interaktionssituationen bewusst und erfolgreich zu steuern und zu bewältigen. Auch resultierte das Ergebnis, dass fehlende Teilkompetenzen kein Hindernis für die Weiterführung von Konversationen mit fremdkulturellen Individuen bilden. Des Weiteren haben sich Kenntnisse über die Sprache der Mehrheitskultur als besonders vorteilhaft für interkulturelle Kommunikationssituationen erwiesen. Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse wurde im entworfenen Modell der Fokus auf Fremdsprachenerwerb, Kulturbewusstsein und Interkulturalität gelegt.

Schlüsselwörter: Interkulturelle Kompetenz, Migranten, Kulturbewusstsein, interkulturelles Lernen, syrische Flüchtlinge.

Datum: 17.01.2022

ÖZET

ALMANYA'DAKİ SURIYELİ MÜLTECİLERİN KÜLTÜRLERARASI YETKİNLİĞİ: GÖÇMENLERE YÖNELİK KÜLTÜRLERARASI ÖĞRENME VE KÜLTÜRLERARASI YETKİNLİĞİN ARTIRILMASINA DAİR BİR MODEL ÇALIŞMASI

Mevcut çalışmanın amacı, göçmenlerin kültürlerarası yetkinliğe sahip olup olmadıklarını tespit edip bu yetkinliği hangi ölçüde ortaya koyduklarını ölçmek ve göçmenlerde bu yetkinliğin nasıl güçlendirilebileceğini araştırmaktır. Buna istinaden göçmenlerin kültürlerarası yetkinliğini artırmaya katkı sağlaması amaçlanan bir model geliştirilmiştir. İlgili modelin oluşturulması için öncelikle teorik bir çerçeve oluşturularak kültür, karşılaştırmalı kültür kuramları, göç, kültürlerarasılık, kültürlerarası yetkinlik ve kültürlerarası öğrenme gibi konulara yer verilmiştir. Ardından Suriyeli mültecilerle ampirik bir çalışma gerçekleştirilerek göçmenlerde kültürlerarası yetkinliğin alt becerileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular, yüksek eğitim düzeyine sahip Suriyeli mültecilerin ağırlıklı olarak kültürlerarası yetkinlik becerisine sahip olduklarını ve kültürlerarası etkileşim süreçlerini başarılı ve bilinçli biçimde yönetebildiklerini göstermiştir. Bunun yanı sıra bazı alt becerilerin eksik olmasının farklı kültürlerle mensup kişilerle iletişimin sürdürülmesini olumsuz etkilemediği sonucuna varılmıştır. Ek olarak, egemen kültürün dili hakkında bilgi sahibi olmanın kültürlerarası iletişim için bilhassa faydalı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar dikkate alınarak geliştirilen model çalışmasında yabancı dil öğrenimi, kültürel farkındalık ve kültürlerarasılık konularına ağırlık verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kültürlerarası yetkinlik, göçmenler, kültürel farkındalık, kültürlerarası öğrenme, Suriyeli mülteciler.

Tarih: 17.01.2022

ABSTRACT

THE INTERCULTURAL COMPETENCE OF SYRIAN REFUGEES IN GERMANY: A MODEL FOR INTERCULTURAL LEARNING AND IMPROVING THE INTERCULTURAL COMPETENCE OF MIGRANTS

The aim of the present study is to determine whether migrants have intercultural competence, to measure to what extent they demonstrate this competence and to explore how it can be strengthened in migrants. Based on this, a model that aims to contribute to the intercultural competence of migrants has been developed. For designing the model, a theoretical framework was initially generated in which concepts such as culture, comparative cultural theories, migration, interculturality, intercultural competence and intercultural learning were presented. Subsequently, a qualitative research was carried out with Syrian refugees and an attempt was made to determine sub-competencies of migrants' intercultural competence. The results demonstrated that Syrian refugees with a high level of education mainly have intercultural competence skills and can successfully and consciously manage intercultural interaction processes. It was also determined that missing sub-competences are not an obstacle to continue conversations with individuals from other cultures. Furthermore, knowledge of the language of the majority culture has proven to be particularly advantageous for intercultural communication situations. Taking these results into account, the developed model focused on foreign language acquisition, cultural awareness and interculturality.

Keywords: Intercultural competence, migrants, cultural awareness, intercultural learning, Syrian refugees.

Date: 17.01.2022

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Das theoretische Modell über die Beziehungen zwischen zehn Wertetypen.....	23
Abbildung 2: Das vorgeschlagene motivationale Kontinuum von 19 Werten mit Ursachen, von denen sie gesteuert werden.	26
Abbildung 3: Eine Übersicht von Kulturdimensionen nach Hall, Hofstede & Trompenaars	28
Abbildung 4: Das Sender-Empfänger Modell der Kommunikation nach Shannon & Weaver 1949	48
Abbildung 5: Konversationsmodell nach Schramm, 1954.....	49
Abbildung 6: Wissenschaftsdisziplinen und Interkulturelle Kommunikation.....	53
Abbildung 7: Akkulturationsstrategien nach Berry 1990, Thomas 2005 in Barmeyer 2012.....	65
Abbildung 8: Developmental Model of Intercultural Sensitivity nach Bennett	71
Abbildung 9: Modell zum interkulturellen Lernen und Förderung der interkulturellen Kompetenz von Migranten	119

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Definitionen der zehn Wertetypen	22
Tabelle 2: 19 Werte in der überarbeiteten Theorie nach Schwartz et Al.	25
Tabelle 3: Internationaler Migrationsbestand nach Hauptregionen und Entwicklungsstand in Millionen	35
Tabelle 4: Internationale Migranten, 1970-2019.....	36
Tabelle 5: Asylerstanträge in Deutschland zwischen den Jahren 2015-2019.	37

1. EINLEITUNG

Migration als ein zunehmend aktuelles Thema begleitet den Alltag von Individuen und Gesellschaften in vielen Hinsichten und beeinflusst sowohl betroffene Migranten als auch Individuen der Aufnahmegesellschaft. Das Aufeinandertreffen von Personen aus verschiedenen Kulturen erfolgt nicht immer reibungslos, da verschiedene Aspekte dazu führen, Kommunikationssituationen nicht erfolgreich bewältigen zu können. Kultur als eine grundlegende Ursache spielt eine wesentliche Rolle, da sie sowohl die Identität von Mitgliedern der entsprechenden Kultur prägt und sich von jeder Kultur hinsichtlich verschiedener Aspekte unterscheidet. Demzufolge erschwert die Einzigartigkeit von Kulturen die Verhaltens- und Denkweisen von fremdkulturellen Individuen zu verstehen oder dem Kontext gemäß zu interpretieren, welches ebenfalls eine Herausforderung für Migranten darstellt. Nicht nur fehlende Sprachkenntnisse, sondern auch unterschiedliche Orientierungssysteme von Kulturen hemmen interkulturelle Interaktionssituationen. Der bewusste Umgang mit Unterschieden in Hinsicht auf Kultur und kulturellen Eigenschaften ermöglicht besseres Verständnis für andere Orientierungssysteme zu verschaffen und auch eine gemeinsame Basis für die Kommunikation zu finden. Somit kann das konflikthafte Begegnen von Kulturen umgewandelt werden in synergetische sowie interkulturelle Begegnungssituationen. Damit dies erzielt wird, gibt es bestimmte Schritte, die eingeleitet werden können, wie beispielsweise der Erwerb interkultureller Kompetenz durch interkulturelles Lernen. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht den Individuen, Bewusstsein für Kulturen und Kulturunterschieden zu verschaffen, sodass kommunikative Handlungen mit fremdkulturellen Personen bewusst gesteuert werden. In diesem Rahmen wird sich die vorliegende Arbeit mit den Konzepten Kultur, kulturvergleichende Theorien und Migration, Interkulturalität sowie interkulturelle Kompetenz befassen. Anschließend wird ein Modell entwickelt, das interkulturelles Lernen für Migranten ermöglichen soll.

1.1 PROBLEMATIK UND ZIEL

Täglich wechseln tausende Menschen auf der Welt den Wohnort aufgrund verschiedener Ursachen und werden somit Teil eines der ältesten Phänomene der Welt:

Migration. Trotz Hoffnungen auf ein besseres Leben bringt Migration viele Schwierigkeiten mit sich, unter denen sich auch Kultur befindet. Hierbei stellt Kultur eine wesentliche Herausforderung dar, die Individuen während der Migration nicht am Heimatsort zurücklassen können und somit als Teil der Identität in den Zielort mitnehmen. Die Ankunft am Zielort und das Aufeinandertreffen von Personen verschiedener Kulturen verläuft nicht immer reibungslos, da mehrere Aspekte die interkulturelle Interaktionssituation negativ beeinflussen können. Mangelnde interkulturelle Kompetenz sowohl von Migranten als auch Mitglieder der Aufnahmegesellschaft am Zielort kann diese Problematik vertiefen und die Beziehungsentwicklung zwischen Individuen, Gruppen oder Gesellschaften erschweren. Infolgedessen ist es nicht erstaunlich zu sehen, dass Vorurteile und Stereotypen gebildet werden, die wiederum die interkulturelle Kommunikation negativ steuern und unerwünscht verlaufen lassen. Unzureichende Heranführungskurse oder Zentren für interkulturelles Lernen, darunter auch Integrationskurse, bilden ebenfalls ein Hindernis für die Umgehung dieser Probleme auf elementarer Basis. Im Gegensatz dazu ist ebenfalls festzustellen, dass in manchen interkulturellen Kommunikationssituationen die Interaktion unkompliziert und einfach verläuft. Kommunikationspartner finden trotz kultureller Unterschiede gewisse Gemeinsamkeiten oder streben danach. Dies führt dazu, im Anschluss für die Weiterführung der Konversation eine Synergie entwickeln zu können. Nun lässt sich die Frage stellen, was der Unterschied zwischen diesen beiden Situationen ist, der den interkulturellen Kommunikationsverlauf von Migranten als gelungen oder misslungen wahrnehmen lässt. Inwiefern spielen hier interkulturelle Kompetenzen eine führende Rolle in Interaktionen und wie kann diese Kompetenz bemessen werden? Sind diese Kompetenzen erlernbar, können diese weiterentwickelt werden und wenn ja, wie? In Bezug auf diese Problematik und den aufgeführten Fragen, ist das Ziel der vorliegenden Arbeit festzustellen, ob syrische Migranten in Deutschland interkulturell kompetent sind und welche Möglichkeiten bestehen, die interkulturelle Kompetenz von Migranten zu stärken. Ebenfalls wird auf die Frage eingegangen, ob interkulturelles Lernen für Migranten ermöglicht werden kann und diesbezüglich ein Modell entwickelt, um den Einstieg von Migranten in die Gesellschaft zu vereinfachen. Hierfür wurden Migranten syrischer Herkunft präferiert, die nach dem Bürgerkrieg Syriens nach Deutschland geflüchtet bzw. zugewandert sind. Des Weiteren ist zu

bemerken, dass die zu untersuchenden Interaktionssituationen sich auf interkulturelle sowie interpersonale Kommunikation fokussieren und Massenkommunikation nicht beinhalten.

1.2 STRUKTUR DER ARBEIT

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Thema der interkulturellen Kompetenz in Bezug auf Migranten und beinhaltet sowohl einen theoretischen als auch empirischen Teil für die Beantwortung der Forschungsfragen und besteht aus sieben Kapiteln.

Im *ersten Kapitel* wird die Problematik angerissen, welches grundlegende Bestandteile dieser Masterarbeit für die Erforschung andeutet. Ebenfalls wurden Ziele und Forschungsfragen aufgeführt, die während der Arbeit als roter Faden agieren sollen.

Im *zweiten Kapitel* wird auf die Definition von *Kultur* eingegangen und erläutert, was unter dieser zu verstehen ist und weshalb Kultur eine unübersehbare Rolle in Interaktionen spielt. Nach Erarbeitung des Kulturkonzepts werden kulturvergleichende Theorien von Hall, Hofstede und Trompenaars vorgestellt, die für den Vergleich von Kulturen sogenannte Dimensionen konzipiert haben. Anschließend wird auf Schwartz' Grundwerte im Rahmen kultureller Wertorientierungen eingegangen.

Das *dritte Kapitel* hat kulturelle Begegnungen zum Inhalt. Hierfür wird vorerst Migration als Form von kultureller Begegnung vorgestellt. Im Anschluss dazu wird das Konzept der kulturellen Identität aufgeführt, um darlegen zu können, wie Kultur die Identität von Individuen prägt und wie dies die Begegnung von Personen aus fremdkulturellen Hintergründen beeinflusst. Anschließend werden Begriffe wie Multikulturalität, Transkulturalität und Interkulturalität erklärt, die das Aufeinandertreffen bzw. Miteinanderleben von mehreren Kulturen enthalten und in dieser Hinsicht relevant für die angewandten Begrifflichkeiten dieser Arbeit sind. In kulturellen Begegnungen treffen Personen aus fremdkulturellen Hintergründen nicht nur aufeinander, sondern kommunizieren auf unterschiedlicher Art und Weise. Diese werden unter dem Themenschwerpunkt der interkulturellen Kommunikation erklärt und mit dem Thema der Integration von Migranten verknüpft.

Das *vierte und letzte theoretische Kapitel* beschäftigt sich mit dem Konzept der interkulturellen Kompetenz als Ziel von bewusster interkultureller Kommunikation, in Anlehnung an interkulturelles Lernen. Diesbezüglich werden vorerst Grundsätze der interkulturellen Kompetenz vorgestellt, mit der Absicht darauf einzugehen, wie diese Kompetenz erlangt werden kann und wie interkulturelles Lernen dies ermöglicht.

Nach Erstellung des theoretischen Rahmens über Kulturen, Kulturvergleich, Migration und interkulturelle Kompetenz wird im *fünften Kapitel* eine empirische Forschung durchgeführt, indem die Ergebnisse einer durchgeführten qualitativen Analyse vorgestellt werden. Für die Datenerhebung wurden Interviews mit syrischen Flüchtlingen durchgeführt und die Auswertung der Ergebnisse im Einklang mit dem theoretischen Rahmen durchgeführt.

Im *sechsten Kapitel* wird ein Modell entworfen, welches sich nach den Ergebnissen der qualitativen Forschung richtet und zum Ziel hat, die interkulturelle Kompetenz von Migranten durch interkulturelles Lernen zu fördern.

Das *letzte Kapitel* wird ein Überblick über die aufgeführten Themen ermöglichen. Dies soll dazu dienen, bereits dargelegte theoretische und empirische Informationen festzuhalten und die vorliegende Arbeit mit erlangten Ergebnissen zusammenfassend vorzustellen.

1.3 FORSCHUNGSFRAGEN

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, folgende Forschungsfragen anhand des aufgeführten theoretischen Rahmens und der durchgeführten empirischen Forschung zu beantworten.

- a) Weisen syrische Flüchtlinge bzw. Migranten in Deutschland interkulturelle Kompetenz auf und in welchem Ausmaß?
- b) Wie wirkt sich die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten auf interkulturelle Begegnungen in der deutschen Gesellschaft aus?
- c) Wie kann die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten durch interkulturelles Lernen gefördert werden?

2. KULTUR UND KULTURVERGLEICHENDE THEORIEN: BEGRIFF, DIMENSIONEN UND KULTURELLE WERTORIENTIERUNG

Der Kulturbegriff spielt für jedes Individuum bewusst oder unbewusst eine wesentliche Rolle bei der Entscheidungswahl für viele Handlungen, da Kultur die Identität eines Menschen von Geburt an prägt und somit das Leben jeder Person begleitet. In Bezug auf Migration spielt diese Thematik eine unübersehbare Rolle, da beim Aufeinandertreffen von Kulturen insbesondere kulturelle Unterschiede und die daraus resultierenden Handlungsweisen vom Vorsprung kommen. Dementsprechend ist es wichtig zu verstehen, was Kultur ist und wie Kultur in ihre Komponente unterteilt werden kann, die zur weiteren Untersuchung von Kultur dient. Für die Darlegung dieser Elemente wird in diesem Teil der vorliegenden Arbeit Bezug auf das Konzept Kultur genommen und auf den Begriff der Kultur eingegangen. Anschließend werden Kulturdimensionen anhand kulturvergleichenden Theorien dargestellt und miteinander verglichen. Letzteres wird das Thema der kulturellen Wertorientierung erläutert und Schwartz' Grundwerte vorgestellt.

2.1 BEGRIFFSDEFINITION: KULTUR

Der Begriff Kultur, das vom lateinischen Wort „*cultura*“ stammt und Bedeutungen wie „*Landbau; Pflege (des Körpers und Geistes)*“ hat (vgl. Duden Online (1)), wurde von vielen Wissenschaftlern, Forschern und Philosophen definiert und erforscht, jedoch gibt es noch bis heute keine Definition in der Wissenschaft, über die geeinigt wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Kulturbegriff in vielen Bereichen des Alltags Anwendung findet und einen allübergreifenden Charakter hat. Begriffe wie Musikkultur, Esskultur oder Arbeitskultur finden nicht selten Anwendung. Diese Beispiele können durch unterschiedlichste Arten bereichert werden, da der Kulturbegriff einen weiten Umfang hat und durch ihre Vieldeutigkeit verschiedenen Bereichen attribuiert wird. Nichtsdestotrotz gibt es sämtliche Definitionsversuche, die das Konzept der Kultur nach der entsprechenden Disziplin definiert und in Hinsicht auf ihre

Merkmale im jeweiligen Forschungsfeld dargelegt haben. Jedes dieser Definitionen hat somit einen unterschiedlichen Schwerpunkt und bezieht sich auf andere Aspekte des Konzeptes. Einige dieser Definitionen wurden unten aufgelistet:

„Kultur ist die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet.“ (Hofstede 2001, 4)

Die aufgeführte Definition von Hofstede verdeutlicht die erlernbare Eigenschaft von Kulturen und die Einzigartigkeit jeder Kultur. Auch werden Begriffe wie Mitglieder und Gruppe verwendet, sodass betont wird, dass Kultur durch das Kollektiv geprägt ist und von Mitgliedern des Kollektivs erlernt wird.

„Kultur ist die Gesamtheit der Grundannahmen, Werte, Normen, Einstellungen und Überzeugungen einer sozialen Einheit, die sich in einer Vielzahl von Verhaltensweisen und Artefakten ausdrückt und sich als Antwort auf die vielfältigen Anforderungen, die an diese soziale Einheit gestellt werden, im Laufe der Zeit herausgebildet hat.“ (Kutschker/Schmid 2002, 658)

Im Vergleich zur ersten Definition liegt der Fokus dieser Definition auf Komponente der Kultur wie Werte, Normen, Einstellungen etc. Kutschker/Schmid zufolge wurde diese Komponente durch die Bedürfnisse des Kollektivs geprägt und reflektiert sich in der Verhaltensweise von Mitgliedern der entsprechenden Kultur.

„Kultur ist ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft usw. tradiert. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder und definiert somit deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Kultur als Orientierungssystem strukturiert ein für die sich der Gesellschaft zugehörig fühlenden Individuen spezifisches Handlungsfeld und schafft damit die Voraussetzungen zur Entwicklung eigenständiger Formen der Umweltbewältigung.“ (Thomas 1993 in Thomas/Utler 2013, 41)

Thomas definiert Kultur sehr umfassend und betont den universellen Charakter von Kulturen. Somit ist zu verstehen, dass jede Gesellschaft, Gruppe etc. eine eigene Kultur hat und dies als Orientierungssystem für Mitglieder dieser Kultur dient. Auch ist Kultur der Weg für die Bildung einer Struktur in der Gesellschaft, durch die die Mitglieder lernen, die Umwelt zu bewältigen.

Obwohl all diese Definitionen sich hinsichtlich ihren Aspekten unterscheiden, haben sie zur Gemeinsamkeit, Kultur nicht als nationale, sondern als soziale Einheiten zu betrachten. Keines der Definitionen hat das Konzept der Kultur mit einem Nationalstaat gleichgesetzt. Die Betonung lag auf Gruppen oder Gesellschaften, sodass verdeutlicht wird, dass Gruppen oder Gesellschaften Kulturen prägen und diese ebenfalls von Kulturen geprägt werden. Kulturen sind somit nicht mit Nationen oder Staaten gleichzustellen, da Kulturen Staatsgrenzen überschreiten oder innerhalb einer Nation mehrere Kulturen existieren können. Kulturen können nicht anhand bestimmten Grenzen einer bestimmten Region zugeschrieben werden, da sie eher diffuse und unklare Grenzen aufweisen. Kulturen sind nicht statisch, sondern dynamisch, d.h. sie verändern sich im Laufe der Zeit und sind in wechselseitiger Beziehung mit Menschen, d.h. sowohl Individuen haben Einfluss auf die Kultur, als auch die Kultur auf Individuen. In diesem Kontext deuten Schlüsselbegriffe wie „Orientierungssystem“ oder „kollektive Programmierung“ auf den wegweisenden Charakter von Kulturen hin, die von Mitgliedern der entsprechenden Kultur erlernt werden. Das, was erlernt werden kann, kann verändert, erweitert und anderen weitergegeben werden.

Wie den Definitionen zu entnehmen ist, handelt es sich im Grunde um Verhaltensweisen, die in jederlei Interaktionssituation von erlernten Kulturmustern gesteuert werden. Diese Steuerung findet zumeist unbewusst statt und wird von Mitgliedern der gleichen Kultur nicht wahrgenommen. Das Fehlen dieser bekannten Kulturmuster hat zur Folge, dass das Individuum aus einer anderen Kultur als fremd, unterschiedlich oder andersartig eingestuft wird. Diese Muster können sich auf unterschiedlichste Aspekte beziehen, wie zum Beispiel die Bekleidung einer Person, die Art zu kommunizieren, die körperliche Distanz, die in Interaktionen eingehalten oder überschritten wird, Essmanieren und Kochpräferenzen, Sprachgebrauch etc. Diese Verhaltensweisen sind keine festen Regeln, an die sich jedes Gesellschaftsmitglied in der entsprechenden Kultur einhalten muss, haben jedoch starken Einfluss auf das Verhalten

von Individuen und prägen bei Einhaltung das Zugehörigkeitsgefühl von Gesellschaftsmitgliedern durch die als ähnlich empfundenen Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

2.2 KULTURVERGLEICHENDE THEORIEN

Jede Kultur weist unterschiedliche Eigenschaften auf, die sich im Verlauf der Geschichte durch die zugehörigen Gesellschaften gebildet und entwickelt haben. Diese Merkmale reflektieren sich in vielen Bereichen des Alltags, wie zum Beispiel in der Musik und den Genres, im Essen und Kochen, in der Architektur sowie der Städtebau, Bekleidungen, Manieren, Sprachanwendungen, Verhaltensweisen und vielen anderen Aspekten. Des Weiteren gibt es Unterschiede, die nicht direkt gesehen oder im ersten Blick festgestellt werden können, jedoch in den Vordergrund treten oder gespürt werden, wenn sich Personen aus fremdkulturellen Hintergründen begegnen. Diese kulturellen Eigenschaften, die bestimmte Aspekte der entsprechenden Kultur darstellen und die Handlungen und Verhaltensweisen von Gesellschaftsmitgliedern unbewusst steuern, wurden in den letzten Jahrzehnten zunehmend erforscht. Für die Feststellung dieser Elemente wurden Kulturen in ihre Komponente unterteilt, die als Dimensionen bezeichnet werden. Die Feststellung dieser Dimensionen von Kulturen ermöglicht im Anschluss den Kulturvergleich von bestimmten Kulturen in Hinsicht auf bestimmte Aspekte bzw. Dimensionen. Unter Forschern, die im Kontext von Kulturen und Kulturvergleich Forschungen durchgeführt haben befinden sich Edward Hall, Geert Hofstede und Fons Trompenaars, deren Forschungen und Ergebnisse im Weiteren vorgestellt werden.

2.2.1 Kulturdimensionen nach Hall

Kulturanthropologe Edward Hall befasste sich mit diversen Kulturen und erarbeitete Dimensionen der Kultur, die einen Vergleich der Kulturen anhand diesen Dimensionen ermöglichen. Diese Dimensionen befassen sich nicht mit direkter Information über Kulturen, sondern dienen als Maßstab, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Kulturen feststellen zu können und somit einen Vergleich aufzustellen.

Hall erforschte Kultur hinsichtlich Kommunikation und äußerte die Aussage, dass Kultur Kommunikation und Kommunikation Kultur ist (vgl. Hall 1959, 186). In seiner Publizierung „The Silent Language“ (1959) bezieht er sich auf die Annahme, dass Menschen hinsichtlich Kultur unbewusst kommunizieren, d.h. Kultur die Art der Kommunikation bestimmt und dies nicht bewusst eingesetzt wird (vgl. Hall 1990). Hall's Forschung zufolge bestehen vier Dimensionen, durch die Kulturen klassifiziert werden können. Diese werden im Folgenden vorgestellt und sind Kontextorientierung, Raumorientierung, Zeitorientierung und Informationsgeschwindigkeit.

Mitglieder unterschiedlicher Gesellschaften empfinden Unterschiede bezüglich der räumlichen Orientierung. Die Dimension Raumorientierung befasst sich jedoch nicht nur mit physischen Räumen, sondern auch mit dem Raum, das jede Person individuell umhüllt und somit große Unterschiede aufweist. Für die räumliche Wahrnehmung spielt der Begriff Privatsphäre eine rasante Rolle, da sie sich mit der oben beschriebenen räumlichen Umhüllung von Individuen befasst. Jeder Mensch hat eine Vorstellung über die eigene Privatsphäre, die nicht durch andere Menschen durchdringt werden kann. Je nachdem in welcher Nähe sich Personen zueinander empfinden, kann sich die Räumlichkeit der Privatsphäre ändern, somit ist die Privatsphäre bzw. die Distanz zum eigenen Kind unterschiedlich als die zu einem Freund oder einem Bekannten. Die Privatsphäre wird jedoch nicht nur vom Individuum selbst bestimmt, sondern ebenfalls von der Kultur, in der sie sich befindet. In manchen Kulturen ist es üblich und gefragt, dass die soziale und physische Distanz in Interaktionen gering ist, während in anderen Kulturen eine klare Distanz erwünscht ist. Wird diese Distanz überschritten, kann es zu Konflikten kommen, da diese als potenzielle Angriffe wahrgenommen werden. Im Gegensatz dazu wird diese Distanz bei anderen Kulturen als negativ wahrgenommen und gilt als Hindernis für zwischenmenschliche Beziehungen. Daher sind Kenntnisse über kulturelle Unterschiede von großer Bedeutung für die interkulturelle Kommunikation. Ein Begriff, der für diese Dimension wichtig ist, ist laut Hall Territorium. Jeder Mensch hat ein eigenes Territorium, das sowohl durch Räume als auch durch Gegenstände zu sehen ist. Die Gestaltung des Territoriums sagt viel über die Raumnutzung des Individuums und die damit verbundene Kultur aus. Hierbei handelt es sich eher um physische Räume und Gegenstände, die durch die Gestaltung der Gegenstände, z.B. Platzierung der Tische oder Möbeln, Distanz zum Arbeitsplatz des Kollegen, Nutzung

einer Trennwand in einem Raum usw. sichtbar werden. Zum Beispiel zeigt die Architektur eines Gebäudes kulturelle Eigenschaften auf und gibt einen Eindruck über die räumliche Nutzung der jeweiligen Kultur. Sollten Unterschiede über die räumliche Nutzung einer Kultur nicht bekannt sein, kann es zum Beispiel am Arbeitsplatz mit Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturen zu Konflikten kommen und zur Abnahme des effizienten Arbeitsklimas führen.

Die Kulturdimension Kontextorientierung befasst sich mit der Annahme, dass Informationen bzw. Nachrichten in einem bestimmten Kontextausmaß wahrgenommen werden. Laut Hall ist Kontext „*the information, that surrounds an event*“ (1990, 6). Dementsprechend befasst sich das Konzept vom Kontext mit klaren und verborgenen Informationen, bzw. Nachrichten zwischen Individuen, die während Konversationen ausgetauscht werden. Hall unterscheidet hier zwischen „Low-Context“ und „High-Context“ Kulturen. Diese Unterscheidung bezieht sich darauf, wie und in welchem Ausmaß in unterschiedlichen Kulturen verbal und nonverbal kommuniziert wird. Hall definiert den Unterschied wie folgt: *“A high context (HC) communication or message is one in which most of the information is already in the person, while very little is in the coded, explicit, transmitted part of the message. A low context (LC) communication is just the opposite; i.e., the mass of the information is vested in the explicit code. Twins who have grown up together can do and do communicate more economically (HC) than two lawyers in a courtroom during a trial (LC), a mathematician programming a computer, two politicians drafting legislation, two administrators writing a regulation”* (1976, 6). Wie oben beschrieben ist *Kultur* Information, das ein Ereignis umfasst (vgl. 1990, 6). Laut Hall bestehen in Low-Context und High-Context Kulturen unterschiedlich viele Informationen über die zu kommunizierenden Individuen, somit besteht ein fundamentaler Unterschied, inwieweit Informationen während der Kommunikation freigegeben werden müssen. In High-Context Kulturen haben die Mitglieder der Gesellschaft tiefere interpersonale Beziehungen und ein stärkeres Gruppengefühl, sodass es im Alltag nicht notwendig ist, Background Informationen weiterzugeben und somit zu kommunizieren ohne viele Worte in Anspruch zu nehmen. Die interpersonalen Beziehungen ermöglichen es ebenso, aktuelle Ereignisse über den Kommunikationspartner als Background Information aufzunehmen. Als Resultat entstehen implizite Nachrichten, die für die entsprechenden Kommunikationspartner

mithilfe der Background Information zu verstehen sind. Dagegen werden in Low-Context Kulturen alltagsbezogene Aspekte wie Beziehungen, Arbeit o.Ä. aufgeteilt. Das Zugehörigkeitsgefühl zur Gruppe ist weniger stark und Gruppenbildungen sind flexibler. Die Konsequenz ist, dass in jeder Kontaktaufnahme mit anderen die jeweiligen Background Informationen fehlen und somit detaillierte Angaben gemacht werden müssen. Die Nachrichten werden klar formuliert und explizit übertragen. Der Fokus liegt auf der verbalen Sprache und die Kommunikation bedingt ausdrückliche Aussagen.

Laut Hall hat die Wahrnehmung von Zeit bzw. die Zeitorientierung unterschiedliche Ausprägungen in unterschiedlichen Kulturen. Während in manchen Kulturen Zeit als dehnbar und flexibel betrachtet wird, wird sie in anderen Kulturen als eine Einheit gesehen, die uns umhüllt und sich um uns befindet, eine Einheit in der keine Veränderungen gemacht werden können und in der die Einhaltung von Plänen wichtig ist. Mit dem Ziel, diese kulturellen Unterschiede genauer darzulegen, unterscheidet Hall zwischen monochroner und polychroner Zeitorientierung. In monochronen Kulturen wird Zeit als linear betrachtet. Aufgaben werden nacheinander geplant und erledigt. Zeit hat einen hohen Stellenwert, daher ist die Einhaltung von zeitlichen Angaben sehr wichtig, auf Pünktlichkeit wird hoher Wert gelegt. Dagegen ist in polychronen Kulturen die Nutzung von Zeit unterschiedlich. Zeit wird flexibel betrachtet, es ist möglich Änderungen in täglichen Plänen vorzunehmen. Zeit wird nicht linear betrachtet, somit werden Aufgaben nicht aufeinanderfolgend eingeplant, sondern parallel zueinander, d.h. mehrere Aufgaben werden im gleichen Zeitabschnitt erledigt. Dieser Zeitabschnitt hat verschwommene Grenzen, eine Klarheit ist nicht vorhanden. Verspätungen sind üblich, die strikte Einhaltung von Terminen wird nicht erwartet. Zeit ist flexibel und kann Änderungen ausstehen.

Die letzte Dimension von Hall bezieht sich auf die Informationsgeschwindigkeit, d.h. die Dauer, die in Anspruch genommen wird, um Informationen zu verarbeiten. Hierbei unterscheidet Hall zwischen hoher und niedriger Informationsgeschwindigkeit in unterschiedlichen Kulturen. Kulturen mit niedriger Informationsgeschwindigkeit bevorzugen Medien, die Informationen möglichst detailliert auffassen und darstellen. Diese können zum Beispiel Zeitungen mit viel Textinhalt sein. Dagegen bevorzugen Gesellschaften mit hoher Informationsgeschwindigkeit Medien, die übersichtlich sind und schnell verarbeitet werden können, wie zum Beispiel Zeitschriften mit hohem

Bildanteil. Dies bezieht sich ebenfalls auf Kommunikationssituationen, in denen Menschen Informationen schnell oder langsam weitergeben. Während in Kulturen mit hoher Informationsgeschwindigkeit eine Information möglichst schnell zum Punkt gebracht wird, findet in Gesellschaften mit niedriger Informationsgeschwindigkeit eine längere zeitliche Dauer statt, bis die Information übermittelt wird. Nicht nur die Geschwindigkeit, sondern auch der Zeitraum, in dem Informationen übermittelt werden ist von Bedeutung. Beispielsweise Informationen über die eigene Persönlichkeit werden der Informationsgeschwindigkeit entsprechend in einem kürzeren Zeitraum übermittelt oder auch nach einem längeren Zeitabschnitt (vgl. Hall/Hall, 1990).

2.2.2 Kulturdimensionen nach Hofstede

Eines der bekanntesten Forschungen hinsichtlich kulturvergleichenden Theorien ist die Theorie der Kulturdimensionen von Geert Hofstede, welches sechs Kulturdimensionen zum Inhalt hat. Diese Dimensionen sind Machtdistanz, Unsicherheitsvermeidung, Individualismus versus Kollektivismus, Maskulinität versus Feminität, Langzeit- versus Kurzzeitorientierung und Genuss versus Zurückhaltung. Die letzte Dimension wurde im Jahr 2010 durch eine Überarbeitung von Hofstede/Minkov ergänzt. Diese werden im Folgenden einzeln vorgestellt.

Die Kulturdimension Machtdistanz bezieht sich auf den Aspekt, dass Macht in der Gesellschaft ungleich verteilt ist bzw. dass diese Ansicht von Gesellschaftsmitgliedern wahrgenommen und akzeptiert wird. Dies wird von Hofstede anhand Beispielen wie die ungleiche Verteilung von Macht im Berufsalltag zwischen den Vorgesetzten und Ihren Mitarbeitern, als auch die ungleiche Verteilung von Macht in interpersonalen Beziehungen wie Eltern und Ihren Kindern, den Lehrern und Ihren Schülern etc. erklärt (vgl. Hofstede 2001). Reichtum, Prestige, Sozialstatus und Macht sind mögliche Elemente einer Gesellschaft, die dazu führen können, dass ungleiche Machtverhältnisse entstehen. Das Ausmaß, inwieweit diese und weitere Elemente in einer Gesellschaft ausgeprägt sind, verdeutlicht, ob eine Gesellschaft eine hohe oder niedrige Machtdistanz aufweist. Gesellschaften, die eine höhere Machtdistanz aufweisen, zeichnen sich durch Merkmale auf, dass Machtpositionen privilegiert sind und diese nicht bestimmten Fragen unterstellt werden dürfen. Ungleichheiten werden von der Gesellschaft akzeptiert und

sind auch erwartet. In Gesellschaften mit niedriger Machtdistanz besteht die Bemühung, Macht auszugleichen. In Situationen, in der deutliche Machtunterschiede bestehen, müssen diese gerechtfertigt werden.

Die Kulturdimension Unsicherheitsvermeidung befasst sich mit dem Konzept der Ungewissheit über die Zukunft und dem Grad, die die Mitglieder einer Gesellschaft für den Umgang und die Tolerierung dieser Ungewissheiten zeigen. Der Grad, inwieweit die Mitglieder mit Unsicherheit handeln können und sich in entsprechenden Situationen wohl fühlen, weist auf, ob eine Gesellschaft von einer hohen oder niedrigen Unsicherheitsvermeidung geprägt ist. Ungewisse Situationen sind überraschend und nicht üblich. Kulturen, die Unsicherheitssituationen vermeiden möchten und wenig Toleranz gegenüber Unsicherheiten zeigen, nutzen Hofstede zufolge Technologie, Recht und Religion, damit alles klar strukturiert ist und ungewisse Situationen minimiert werden (vgl. Hofstede 2001b). Mitglieder dieser Gesellschaftsform entgehen häufige Arbeitsplatzwechsel und sind Aufgabenorientiert. Dagegen nehmen Mitglieder mit einer niedrigen Unsicherheitsvermeidung öfter einen Wechsel am Arbeitsplatz vor und haben kürzere Beschäftigungsdauern bei einem Arbeitgeber (vgl. Thomas/Utler 2013, 44).

Mit der Kulturdimension Individualismus versus Kollektivismus beschreibt Hofstede die Beziehung von Individuen zur Gesellschaft. Individualistische Kulturen zeichnen sich durch die Eigenschaft aus, dass Individuen eine eher lockere Beziehung miteinander haben. Jedes Individuum ist allein für sich selbst und seine Familie zuständig. Die Beziehungen zur Gesellschaft oder dem Kollektiv sind distanzierter. Hofstede (2001) detailliert dies am Beispiel von Kernfamilien in individualistischen Gesellschaften, die aus Vater, Mutter und Kind bestehen. Großfamilien sind weniger zu sehen. Ebenfalls wird in individualistischen Gesellschaften die Autonomie und Unabhängigkeit der Individuen wertgeschätzt. Jede Person wird als unabhängiges Individuum betrachtet, Entscheidungen werden zugunsten des Selbst getroffen. Persönliche Beziehungen bilden keinen Vorteil im Beruflichen Werdegang für das Erzielen bestimmter Positionen. Als Gegensatz beschreibt Hofstede kollektivistische Kulturen als Gesellschaften, in denen das Gruppengefühl sehr stark ausgeprägt ist. Nicht das „ich“ sondern das „wir“ ist von Bedeutung. In diesen Gesellschaften bilden Großfamilien mit Großeltern, Onkeln und Tanten ein Beispiel für engere familiäre und soziale Beziehungen. Das Ziel der sozialen Gruppe wird höhergestellt als das Ziel des

Individuums und Entscheidungen werden zugunsten der Gruppe getroffen. Individuen werden in Bezug zur Gruppe kategorisiert, d.h. jemand ist entweder ein Mitglied der Gruppe oder kein Mitglied der Gruppe. Fernere Eigenschaften von Individuen werden weniger beachtet.

Das Konzept Maskulinität versus Feminität beschreibt die Verteilung der Werte von Geschlechtern in einer Gesellschaft. Hofstede unterscheidet hier zwischen Gesellschaften, in denen Geschlechterrollen auf die Geschlechter klar verteilt sind und Gesellschaften, bei denen eine diffuse Verteilung von Geschlechterrollen zu sehen ist. Kulturen, in denen die Geschlechterrollen klar verteilt sind, werden zur Dimension Maskulinität zugeordnet während Kulturen, in denen keine klare Unterscheidung zwischen Geschlechterrollen vorhanden ist, der Dimension Feminität zugeordnet werden. Hofstede schreibt Werte wie Karriere, Behauptung, Konkurrenzdenken und Verdienst maskulinen Gesellschaften zu, während Eigenschaften wie Kooperation, Fürsorge, Warmherzigkeit und Bescheidenheit femininen Gesellschaften zugeschrieben wird. In maskulinen Kulturen besteht eine starke Rollenverteilung. Hier werden sowohl im Alltag auch in der Berufswahl männliche Werte von Männern und weibliche Werte von Frauen übernommen. Dagegen ist in femininen Gesellschaften eine starke Rollenverteilung und Geschlechtertrennung nicht dermaßen ausgeprägt wie sie in maskulinen Gesellschaften ist. Somit können in diesen Gesellschaften weibliche und männliche Werte von beiden Geschlechtern gleichermaßen übernommen werden (vgl. Hofstede 2001, 280ff).

Die Dimensionen Langzeitorientierung und Kurzzeitorientierung befassen sich damit, wie groß die zeitliche Planung in Gesellschaften gestaltet wird. Hofstede erklärt diese Dimensionen folgendermaßen: „*Long Term Orientation stands for the fostering of virtues oriented towards future rewards, in particular perseverance and thrift. It's opposite pole, Short Term Orientation, stands for the fostering of virtues related to the past and present, in particular, respect for tradition, preservation of 'face' and fulfilling social obligations.*” (Hofstede 2001b, 359). Wie der Definition zu entnehmen ist, sind Gesellschaften mit langfristiger Orientierung ausgerichtet auf die Zukunft und streben vor allem nach Werten wie Sparsamkeit oder Beharrlichkeit. In solchen Gesellschaften haben Individuen klare Positionen. Ziele werden durch sorgfältiges und stetiges Arbeiten erzielt. Die persönliche Anpassungsfähigkeit ist von großer Bedeutung. Klare Vorstellungen über das Gute und Schlechte ist nicht vorhanden, sondern bezieht sich auf

den jeweiligen Umstand. Im Gegensatz dazu sind Gesellschaften mit kurzzeitiger Orientierung ausgerichtet auf die Gegenwart oder Vergangenheit. Traditionen werden als wichtig erachtet, die Wahrung des Gesichts und die Erfüllung von sozialen Pflichten sind Werte, die einen hohen Rang für diese Gesellschaften haben (vgl. Hofstede 2001b, 354f). Der Status von Gesellschaftsmitgliedern spielt keine große Rolle in Beziehungen. Es existiert eine Vorstellung über das absolute Gute oder Schlechte, die Umstände haben keinen Einfluss darauf. Schnelle Ergebnisse werden erwartet, Erfolgsziele bauen nicht auf konsistente Leistungen auf. Die Freizeitgestaltung ist von hoher Bedeutung und Werte wie Sparen oder Leistungsorientierung wird nicht wertgeschätzt. Verbrauchen oder Ausgabe ist eher zu sehen.

Im Jahr 2010 wurde die Forschung mit einer weiteren Kulturdimension, also die Dimension Genuss und Zurückhaltung ergänzt (Hofstede, Hofstede und Minkov 2010, 280). Diese Dimension befasst sich mit der Annahme, dass Gesellschaften sich eher auf der Seite des Genusses befinden können und damit verbunden bestimmte Eigenschaften aufweisen oder sich auf der Seite befinden, in der Zurückhaltung in bestimmten Situationen bevorzugt wird. Es handelt sich hierbei hauptsächlich um die Erfüllung der persönlichen Bedürfnisse und die dabei präferierte Ausführung. In Gesellschaften, die der Dimension Zurückhaltung näher liegen, wird Seriosität vorgezogen. Im allgemeinen Gesellschaftsbild ist eine pessimistische Stimmung zu sehen, optimistische Aussagen können hinterfragt werden. Dagegen sind in Gesellschaften, die der Dimension Genuss näher liegen, der lockere Umgang bei Erfüllung von Bedürfnissen üblich. Es ist von Bedeutung, in den Genuss von Bedürfnissen zu kommen. Eine optimistische Stimmung ist festzustellen. Diese Dimension spielt ebenfalls eine Rolle in der gegenseitigen Bewertung von Mitgliedern aus unterschiedlichen Kulturen. Die zurückhaltende Art kann für Mitglieder der Genuss Dimension unterdrückend wirken während der genussorientierte Umgang von Gesellschaftsmitgliedern der zurückhaltenden Dimension als negativ oder zu locker bewertet werden kann.

2.2.3 Kulturdimensionen nach Trompenaars

Trompenaars beschäftigte sich mit Kulturen und Unterschieden der Kulturen in Bezug auf interkulturelles Management und erarbeitete sieben Dimensionen, die es

ermöglichen, Kulturen in einem bestimmten Grad zu untersuchen und zu vergleichen. Laut Trompenaars unterscheidet sich jede Kultur von anderen Kulturen in der Art, in der sie spezielle Lösungen für bestimmte Probleme, die als Dilemmas hervortreten, findet (Trompenaars 2020). Diese Probleme entstehen grob gefasst aufgrund drei Ursachen. Die erste Gruppe beschäftigt sich mit Problemen, die aufgrund Beziehungen mit anderen Menschen entstehen. Die zweite Gruppe befasst sich mit Problemen, die im Zuge der Zeit entstehen. Die dritte und letzte Gruppe beschäftigt sich mit Problemen, die aufgrund der Umgebung entstehen. Trompenaars' fünf Dimensionen sind unter der ersten Gruppe kategorisiert. Die zweite und dritte Gruppe hat jeweils eine Dimension bzw. Einstellung. Im Folgenden werden diese Dimensionen dargestellt.

Die erste Dimension Universalismus versus Partikularismus beschäftigt sich mit Kulturen in Hinsicht, wie diese Kulturen mit Regeln umgehen bzw. Regeln wahrnehmen. Die universalistische Annahme bezieht sich allgemein darauf, dass das Gute und Richtige genau definiert und immer angewendet werden kann (vgl. Trompenaars 2020, 90). Auf Regeln wird großer Wert gelegt, die Einhaltung von Regeln ist verinnerlicht und bedarf nicht eine Kontrolle. Mitglieder dieser Gesellschaften sind strikt und tendieren dazu, Handlungen in Einhaltung von Regeln durchzuführen. Die Missachtung von Regeln oder Vorschriften findet keine gesellschaftliche Akzeptanz. Ebenfalls wird erwartet, dass alle, die diesen Regeln zu folgen haben, gleichbehandelt werden. Ausnahmen, die diese Regeln schwächen können, sind nicht erwünscht und werden nicht akzeptiert. Im Gegensatz dazu werden in partikularistischen Gesellschaften Wert auf Obligationen von Beziehungen und Einzelfällen gelegt. Die Umsetzung von Regeln in jeder Situation wird nicht vorausgesetzt, wichtiger ist der Bezug zu Personen und die daraus resultierenden Verantwortungen, die erfüllt werden müssen. Zwischenmenschliche Beziehungen sind Einzelfälle und speziell, die nicht gleichbewertet werden sollten, wenn es um die Durchführung von Regeln geht.

Die Dimensionen Individualismus versus Kollektivismus befassen sich im Allgemeinen damit, ob sich ein Individuum als Eigen betrachtet oder sich als Teil der Gesellschaft wahrnimmt. In individualistischen Gesellschaften werden Entscheidungen von den einzelnen Individuen getroffen, Entscheidungen müssen nicht mit den Erwartungen der Gesellschaft im Einklang sein. In kollektivistischen Gesellschaften werden Individuen als Teil der Gesellschaft, des Kollektivs betrachtet. Dies führt dazu,

dass Gruppenmitglieder nicht frei in der Entscheidungsfindung sind sondern den Erwartungen des Kollektivs entsprechen müssen.

Die Dimension Neutralität vs. Emotionalität beschäftigt sich damit, inwieweit Gefühle in der Gesellschaft offen ausgelebt werden. Hierbei unterscheidet Trompenaars zwischen neutralen und emotionalen Gesellschaften. In neutralen Gesellschaften werden Gefühle in der Öffentlichkeit nicht gezeigt und dies ist ebenfalls von der Gesellschaft nicht erwünscht. Die offene Auslebung von Emotionen in der Öffentlichkeit wird als Schwäche betrachtet. Rationalität steht im Vordergrund. Dagegen sind Kulturen, die auf der emotionalen Seite stehen, temperamentvoll. Individuen zeigen Emotionen und Gefühle offen und ohne Bedenken. Dies gilt sowohl für zwischenmenschliche Beziehungen als auch für gesellschaftliche Interaktionen.

In der Dimension Spezifität vs. Diffusität werden Kulturen in Hinsicht auf Trennung zwischen dem Privat- und Berufsleben betrachtet. Kulturen, in denen klare Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben bestehen, werden der Dimensionen Spezifität untergeordnet. Arbeitskollegen nach Feierabend zu treffen ist nicht üblich, Beziehungen im Alltag werden nicht mit den Beziehungen im Arbeitsalltag vermischt. Dagegen werden Kulturen, in denen eine freie Zeitgestaltung mit Arbeitskollegen nach dem Arbeitsalltag üblich ist, in die Dimension Diffusität kategorisiert. In dieser Dimension sind Beziehungen diffus, die Zeiteinteilung geschieht locker. Ein Übergang von Arbeitskollegen in die Freizeit wird als normal betrachtet.

Die Dimension Leistung vs. Status befasst sich damit, wie ein Individuum in einer Gesellschaft bewertet wird. Kulturen, die leistungsorientiert sind, legen Wert auf die bisherigen Leistungen und Errungenschaften auf. Ein Status, das durch diese Leistungen erzielt wurde, wird als positiv bewertet. Nichtsdestotrotz kann ein solcher Status aufgrund diversen Ursachen verloren werden. Der Verlust eines solchen Status hat keine bedeutsame Auswirkung auf den sozialen Status' dieses Gesellschaftsmitglieds. Im Gegensatz dazu gibt es Kulturen, in denen ein Status nicht von der Leistung des entsprechenden Individuums abhängig ist, sondern von den Eigenschaften, mit dem das Individuum geboren ist. Diese können Herkunft, Religion, Beziehungen usw. sein. In diesen Gesellschaften ist nicht wichtig, welche Leistung vollbracht wurde. Es geht hauptsächlich um den sozialen Status, die vom Individuum gewonnen wurde.

Eine Eigenschaft, die in unterschiedlichen Kulturen eine andere Ausprägung hat ist die Einstellung zur Zeit. Zeit wird unterschiedlich in Anspruch genommen, d.h. in Abschnitte unterteilt oder für mehrere Leistungen synchron in Anspruch genommen. Trompenaars unterscheidet hier zwischen sequentieller und synchroner Zeitwahrnehmung. Kulturen, in denen Zeit als sequentiell betrachtet wird, werden Aufgaben und Leistungen nacheinander vollbracht. Eine Aufgabe wird erledigt und anschließend eine neue Aufgabe bearbeitet. Das Zeitverständnis ist linear und Zeit wird in Einheiten unterteilt. In einer Einheit wird jeweils nur eine Aufgabe erledigt. Dagegen werden in Kulturen mit synchroner Zeitvorstellung Aufgaben gleichzeitig, bzw. synchron erledigt. Zeit wird nicht in klare Einheiten unterteilt, sondern verläuft synchron für multiple Leistungen. Klare Grenzen für geplante Aufgaben bestehen nicht, Zeit ist flexibel und kann Änderungen angepasst werden. Ebenfalls besagt Trompenaars, dass Zeitabschnitte jeweils unterschiedliche Bedeutungen in Kulturen aufweisen. In manchen Kulturen wird auf die Vergangenheit und damit verbunden in der Vergangenheit vollbrachte Leistungen Wert gelegt, während in anderen Kulturen die Gegenwart und Zukunft eine wichtige Rolle spielt. Die Gewichtung für die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ist unterschiedlich in jeder Kultur und findet Ausdruck in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Alltags.

Die letzte Dimension Einstellung zur Umwelt befasst sich mit der Frage, ob Menschen die Umwelt beeinflussen oder von der Umwelt beeinflusst werden. Umwelt beinhaltet hier nicht nur ihre Bedeutung in Form von Natur, sondern ebenfalls die Umgebung des Menschen. Diese Eigenschaft von Kulturen verdeutlicht auch, inwieweit eine Kultur das Ziel hat, ihre Umgebung zu kontrollieren, um mögliche Risiken vorzubeugen, die aufgrund der Umwelt bzw. der Umgebung entstehen können. Hier werden Gesellschaften unterschieden, die eine Zuneigung zur externen oder internen Kontrolle haben. Gesellschaften, die zur internen Kontrolle tendieren, haben die Annahme, die Umwelt und Umgebung kontrollieren zu können. Dies ermöglicht ihnen, für ihre Ziele zu arbeiten und sie zu erreichen. Somit spielt das *Ich* die dominierende Rolle für Geschehnisse. Dagegen ist in Gesellschaften, die zur externen Kontrolle naheliegen der Wunsch zu sehen, die Umgebung für die Erreichung von Zielen miteinzubeziehen. Das *Ich* hat eine weniger wichtige Rolle, denn die Umwelt und

Umgebung hat einen Einfluss auf Geschehnisse. Es ist nicht möglich alles zu kontrollieren und somit alles zu erreichen.

2.3 KULTURELLE WERTORIENTIERUNG: SCHWARTZ'

GRUNDWERTE

Werte sind ein Gegenstand der Wissenschaft, die in vielen Disziplinen wie Soziologie, Psychologie, Anthropologie, Erziehungswissenschaften und Weiteren erforscht werden und einen interdisziplinären Charakter aufweisen. Diese Forschungen nahmen in den letzten Jahrzehnten zu und das Forschungsgebiet wurde erweitert. Eine Frage, der besonders nachgegangen wurde, war, was unter dem Konzept „Wert“ genau zu verstehen ist und welche Eigenschaften sie auszeichnet. Psychologe und Anthropologe Clyde Kluckhohn definierte Werte als „(...) *a conception, explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influences the selection from available modes, means, and ends of action*“ (Kluckhohn 1951, 395). Werte steuern somit bewusst oder unbewusst die Handlungen von Individuen und/oder Gruppen bei der Erreichung von Zielen.

Unter den Wissenschaftlern, die sich mit dem Wertekonzept auseinandergesetzt haben, befindet sich Sozialpsychologe Shalom Schwartz, der mit seiner Forschung „Basic Human Values“ dem Forschungsgebiet wesentlich beitrug. Schwartz beschäftigte sich mit dem Konzept der Grundwerte in Bezug auf Individuen und Kultur und konzipierte zehn Werte, die seiner Forschung zufolge in jeder Kultur zu finden sind und je nach Relevanz einem Bedeutungsgrad zugeordnet werden. Im Folgenden wird die Wertetheorie von Schwartz dargelegt.

Grundwerte nach Schwartz

Zu Beginn der 90'er Jahre veröffentlichte Shalom Schwartz in Anlehnung an seine frühere Veröffentlichung mit Wolfgang Bilsky und weiteren Forschungen ein Instrument, das dazu dient, ein Wertesystem zu erstellen, welches Auskunft über Werte gibt und einen Vergleich der Werte unter verschiedenen Kulturen ermöglicht. Das sogenannte individuelle Wertemodell hat zum Inhalt, dass zehn universelle Werte, also Grundwerte existieren, die in jeder Kultur zu finden sind und eine unterschiedliche Bedeutung für

Kulturen haben. Schwartz definiert in Anlehnung an Rokeach (1973) et. Al. Werte als „ (...) *broad, desirable goals that serve as standards for evaluating whether actions, events and people are good or bad.*” (Schwartz 2011, 464) und geht in seiner Publizierung mit dem Titel „Value Orientations: Measurement, Antecedents and Consequences Across Nations“ (2007) auf weitere Eigenschaften von Werte ein, die von vielen Wissenschaftlern bewertet und kritisiert wurden. Nichtsdestotrotz wurde in den letzten fünfzig Jahren darüber geeinigt, wie Grundwerte konzeptualisiert werden können (vgl. Braithwaite and Scott 1991 in Schwartz 2007, 162). Diese sind Schwartz zufolge folgendermaßen:

„1. Values are beliefs that are linked inextricably to affect. When values are activated, they become infused with feeling. People for whom independence is an important value become aroused if their independence is threatened, despair when they are helpless to protect it, and are happy when they can enjoy it.

2. Values refer to desirable goals that motivate action. People for whom social order, justice, and helpfulness are important values are motivated to promote these goals.

3. Values transcend specific actions and situations. Obedience and honesty, for example, are values that may be relevant at work or in school, in sports, business and politics, with family, friends or strangers. This feature distinguishes values from narrower concepts like norms and attitudes that usually refer to specific actions, objects or situations.

4. Values serve as standards or criteria. Values guide the selection or evaluation of actions, policies, people and events. People decide what is good or bad, justified or illegitimate, worth doing or avoiding, by considering the effects on attaining their cherished values.

5. Values are ordered by importance relative to one another. The ordered set of values forms a system of value priorities. Societies and individuals can be characterized by their systems of value priorities. Do people attribute more importance to achievement or justice, to novelty or to tradition? Tis hierarchical feature also distinguishes values from norms and attitudes.

6. The relative importance of multiple values guides action. Any attitude or behavior typically has implications for more than one value. For example, attending church might express and promote tradition, conformity, and security values for a person at the expense

of hedonism and stimulation values. The trade-of among relevant, competing values is what guides attitudes and behaviors [...]. Values contribute to action to the extent that they are relevant in the context (hence likely to be activated) and important to the actor.“ (Schwartz 2007, 162f.)

Schwartz geht davon aus, dass Werte Handlungen von Individuen oder Kollektiven steuern und eine Motivation für das Erreichen von Zielen darstellen. In seiner Theorie der Grundwerte bezeichnet Schwartz Werte als „*desirable, trans-situational goals, varying in importance, that serve as guiding principles in people’s lives*“ (Schwartz 2007, 165) und bringt zum Ausdruck, dass die erwähnten Eigenschaften gemeinsam für alle Werte sind, sich jedoch in den motivationalen Zielen, die sie ausdrücken, unterscheiden. Demnach werden alle Werte von unterschiedlichen Motivationen gesteuert, die zur Erfüllung von Werten als Antrieb agieren sollen. Diese Werte werden von Schwartz in Bezug auf drei universelle Grundbedürfnisse der menschlichen Existenz erklärt: biologische Grundbedürfnisse, soziale Interaktion und Gruppenzugehörigkeit (vgl. Schwartz 2011, 464f). Die Erfüllung dieser Bedürfnisse ist auf den jeweiligen Wertetyp zurückzuführen, da die Motivation, welches ein Wert auslöst bzw. zur Ausführung eines Wertes führt, einem oder mehreren dieser Bedürfnisse zugrunde liegt. Dementsprechend klassifiziert Schwartz zehn Wertetypen und die zugehörigen Werte, die vom jeweiligen Wertetyp beinhaltet wird. Zur Veranschaulichung dieser Wertetypen, Definitionen von Wertetypen und die enthaltenden Werte wurde folgende Tabelle aufgeführt:

Tabelle 1: Definitionen der zehn Wertetypen

	Wertetyp	Definition	Umfasst die Werte
Offenheit gegenüber Wandel	Self-Direction (Selbst-Bestimmung)	Unabhängiges Denken und Handeln	Freiheit, Kreativität, Unabhängigkeit, eigene Ziele wählen, Neugierde Selbstrespekt
	Stimulation (Anregung)	Verlangt nach Abwechslung und Anregung um auf ein optimales Niveau von Aktivierung zu gelangen	Ein aufregendes- und abwechslungsreiches Leben, „sich trauen“
	Hedonism (Hedonismus)	Freude und sinnliche Befriedigung	Genuss, das Leben genießen
Eigenorientierung	Achievement (Leistung)	Persönlicher Erfolg gemäß den sozialen Standards	Ambition, Einfluss, Können, Erfolg, Intelligenz, Selbstrespekt
	Power (Macht)	Sozialer Status, Dominanz über Menschen und Ressourcen	Soziale Macht, Besitz, Autorität, das Gesicht in der Öffentlichkeit bewahren, soziale Anerkennung
Bewahrung	Security (Sicherheit)	Sicherheit und Stabilität der Gesellschaft, der Beziehung und des eigenen Selbst	Nationale Sicherheit, Reziprozität von Gefallen erweisen, familiäre Sicherheit, Zugehörigkeitsgefühl
	Conformity (Konformität)	Unterdrückung von Handlungen und Aktionen, die andere verletzen und soziale Erwartungen gewalttätig erzwingen	Gehorsam, Selbstdisziplin, Höflichkeit, Eltern und ältere Leute in Ehren halten
	Tradition (Tradition)	Respekt und Verpflichtung gegenüber den kulturellen oder religiösen Bräuchen und Ideen	Tradition respektieren, Hingabe, meine „Portion“ im Leben akzeptieren, Bescheidenheit, Mäßigkeit
Selbst-Transzendenz	Benevolence (Benevolenz)	Erhaltung und Förderung des Wohlergehens von nahestehenden Menschen	Hilfsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Vergebung, Ehrlichkeit, Loyalität, reife Liebe, Treue Freundschaft
	Universalism (Universalismus)	Verständnis, Toleranz und Schutz für das Wohlbefinden aller Menschen und der Natur	Gleichheit, Eins sein mit der Natur, Weisheit, eine Welt aus Schönheit, soziale Gerechtigkeit, Weltoffenheit, die Umwelt schützen, eine Welt des Friedens

Quelle: Spiess, R. (2000) in Mohler, P. Ph./Wohn, K (2005). Eigene Darstellung.

Nachdem Schwarz zehn Wertetypen vorstellt und diese definiert, geht er auf die wechselseitigen Beziehungen zwischen diesen Wertetypen ein. Die Theorie besagt, dass eine dynamische Beziehung zwischen den Wertetypen besteht. Dementsprechend werden einige der Wertetypen von der gleichen Motivation gesteuert und folgen somit dem gleichen Ziel. Im Gegensatz dazu gibt es Wertetypen, die eine konflikthafte Beziehung aufgrund sozialen, psychologischen oder praktischen Konsequenzen haben. Die dynamische Struktur der Wertetypen wird von Schwartz in einer Abbildung verdeutlicht, die im Folgenden aufgeführt wurde.

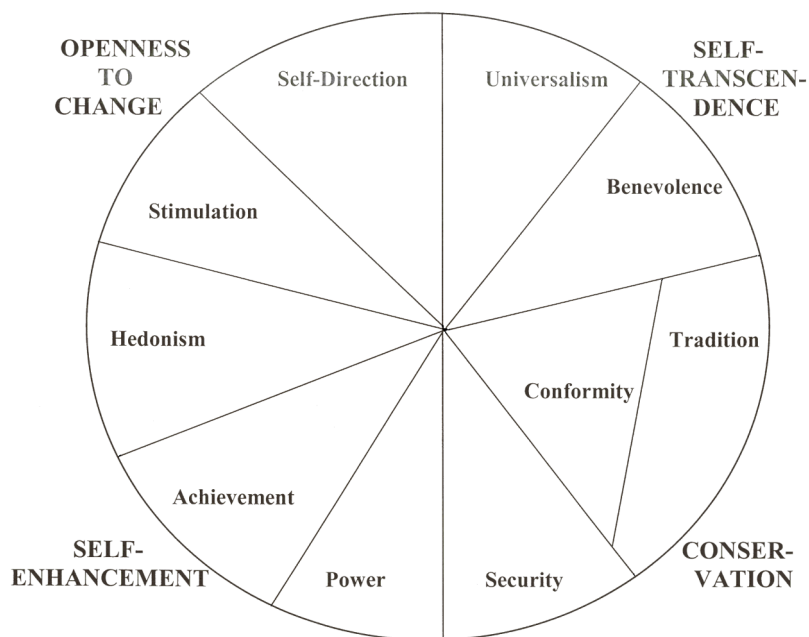


Abbildung 1: Das theoretische Modell über die Beziehungen zwischen zehn Wertetypen.

Quelle: Schwartz 2007, 16.

Die kreisförmige Struktur legt die Beziehungsschemata der Theorie dar. Je näher zwei Wertetypen einander stehen, desto ähnlicher ist die Motivation, die ihnen zugrunde liegt. Je weiter zwei Wertetypen einander stehen, desto gegensätzlicher sind die zugrundeliegenden Motivationen. Ebenfalls ist der Abbildung zu entnehmen, dass zwei bipolare Strukturen bestehen. Diese sind *Offenheit gegen Wandel* vs. *Bewahrung* und *Eigenorientierung* vs. *Selbst-Transzendenz*. Die erste gegensätzliche Beziehung

Offenheit gegen Wandel vs. Bewahrung hat zum Inhalt, dass die Wertetypen Selbstbestimmung und Stimulation gegensätzlich zu den Werten Sicherheit, Konformität und Tradition stehen. Die ersten beiden Wertetypen Selbstbestimmung und Stimulation beziehen sich auf eigenständiges, unabhängiges Handeln, Denken und Fühlen und die Bereitschaft zu neuen Erfahrungen, während die letzten Wertetypen Sicherheit, Konformität und Tradition sich auf Selbstbeschränkung, Ordnung und Widerstand gegen Veränderungen fokussieren. Der Wertetyp Hedonismus teilt hierbei sowohl Elemente von Offenheit gegenüber Wandel als auch Eigenorientierung. Die zweite gegensätzliche Beziehung Eigenorientierung vs. Selbst-Transzendenz bezieht sich auf die gegensätzliche Beziehung, in der die Wertetypen Macht und Leistung gegenüber den Wertetypen Universalismus und Benevolenz stehen. Die ersten beiden Wertetypen Macht und Leistung betonen das Streben nach Eigeninteresse, während die beiden letzten Wertetypen Universalismus und Benevolenz die Sorge um das Wohlergehen und die Interessen anderer beinhalten.

Schwartz' Theorie der Grundwerte hat Reflektion in Forschungen von vielen Wissenschaftlern gefunden und eine Konzeptionsbasis für diverse Studien dargestellt. Allerdings wurde die Theorie auch kritisiert, dass die veröffentlichten zehn Werte nicht ausreichend wären und es gäbe mehr Werte, die in jeder Kultur zu finden seien. Schwartz überarbeitete seine Theorie der Grundwerte mit weiteren neun Forschern und kam zum Ergebnis, das insgesamt neunzehn Werte existieren, die in jeder Kultur zu finden sind. Für die ergänzten neun Werte wurden einige der vorherigen Werte gesplittert, da sie mehrere Dimensionen zum Inhalt hatten, wie zum Beispiel die Dimension Universalismus, während andere Werte unverändert blieben, da sie in Hinsicht auf ihr Konzept eng formuliert waren, wie zum Beispiel Hedonismus. Neben der Erweiterung von vorherigen Werten wurden auch neue Werte hinzugefügt, die wie folgt sind:

Tabelle 2: 19 Werte in der überarbeiteten Theorie nach Schwartz et Al.

Wertetyp	Konzeptuelle Definition des Wertes in Hinsicht auf motivationale Ziele
Self-direction-thought (Selbstbestimmtes Denken)	Freiheit, die eigenen Ideen und Fähigkeiten zu entwickeln
Self-direction-action (Selbstbestimmtes Handeln)	Freiheit, das eigene Handeln zu bestimmen
Stimulation (Anregung)	Spannung, Neuheit und Veränderung
Hedonism (Hedonismus)	Genuss und sinnliche Befriedigung
Achievement (Leistung)	Erfolg nach Sozialstandards
Power-dominance (Vormachtstellung)	Macht durch die Ausübung von Kontrolle über Menschen
Power-resources (Ressourcenkontrolle)	Macht durch Kontrolle materieller und sozialer Ressourcen
Face (Ansehen)	Sicherheit und Macht durch Aufrechterhaltung des öffentlichen Images und Vermeidung von Erniedrigung
Security-personal (Persönliche Sicherheit)	Sicherheit in der unmittelbaren Umgebung
Security-societal (Gesellschaftliche Sicherheit)	Sicherheit und Stabilität in der Gesellschaft insgesamt
Tradition (Tradition)	Pflege und Bewahrung kultureller, familiärer oder religiöser Traditionen
Conformity-rules (Konformität in Bezug auf Regeln)	Einhaltung von Regeln, Gesetzen und formellen Verpflichtungen
Conformity-interpersonal (Konformität in Bezug auf anderen)	Vermeidung, andere zu verärgern oder zu verletzen
Humility (Bescheidenheit)	Die eigene Bedeutungslosigkeit im Gesamtsystem der Dinge erkennen
Benevolence-dependability (Verlässlichkeit)	Ein zuverlässiges und vertrauenswürdigen Mitglied der Eigengruppe zu sein
Benevolence-caring (Fürsorge)	Hingabe an das Wohlergehen der Mitglieder der Eigengruppe
Universalism-concern (gesellschaftliche Belange)	Engagement für Gleichberechtigung, Gerechtigkeit und Schutz für alle Menschen
Universalism-nature (Natur)	Erhaltung der natürlichen Umwelt
Universalism-tolerance (Toleranz)	Akzeptanz und Verständnis für diejenigen, die anders sind als man selbst

Quelle: Schwartz et. Al. 2012, 7.

Nach der Überarbeitung der Theorie und Präzisierung der Wertetypen wurde ebenfalls das Modell von Schwartz' Wertetheorie aktualisiert. Alle Wertetypen, die im Modell zu sehen sind, orientieren sich wie die ersten zehn Werte auch an drei universellen Grundbedürfnissen der menschlichen Existenz, d.h. die biologischen Grundbedürfnisse, sozialen Interaktionen und Gruppenzugehörigkeit und beinhalten ebenfalls alle Eigenschaften, die von Schwartz et. Al. den Wertetypen zugeschrieben wurde (vgl. Schwartz 2012, 2f.). Diese fokussieren sich auf das Erreichen von persönlichen oder sozialen Ergebnissen, die Förderung von Wachstum und Selbstentfaltung oder Angstvermeidung und Selbstschutz, das Ausdrücken von Offenheit für Veränderungen oder die Bewahrung des gegenwärtigen Zustands und die Förderung des Eigeninteresses oder die Überwindung des Eigeninteresses hinsichtlich anderen Personen. Das kreisförmige Modell, welches die dynamischen Beziehungen zwischen den 19 Wertetypen zum Inhalt hat, ist Folgend:



Abbildung 2: Das vorgeschlagene motivationale Kontinuum von 19 Werten mit Ursachen, von denen sie gesteuert werden.

Quelle: Schwartz et al. 2012, 7.

Schwartz et. Al. (2012) zufolge deuten die äußeren drei Kreise auf die konzeptionelle Basis der Wertetypen. Die obere Hälfte des äußersten Zirkels fokussiert sich auf Wachstum und Selbstentfaltung und hat zum Inhalt, Personen zu motivieren, wenn Sie keine Ängste haben. Die untere Hälfte des äußersten Kreises bezieht sich auf Selbstschutz gegenüber Ängsten und Gefährdung. Der zweite Kreis von außen wird den Wertetypen auf links und rechts zugeschrieben. Auf der rechten Seite liegt der Fokus beim Selbst und die eigenen Ergebnisse, während sich die linke Seite des Kreises auf das soziale fokussiert, d.h. Besorgnis um Andere oder Institutionen liegen im Vordergrund (vgl. Schwartz et. Al. 2012, 6). Des Weiteren ist dem Modell zu entnehmen, dass alle 19 Werte so gruppiert wurden, dass sie den vier höhergestellten Werten zugeordnet werden können. Diese sind Selbst-Transzendenz, Bewahrung, Eigenorientierung und Offenheit gegen Wandel. Dabei gibt es einige Werte, bei denen die Zuordnung zwischen zwei höhergestellten Werten liegt. Diese sind Hedonismus, Bescheidenheit und Ansicht (vgl. ebd., 7).

Nach der Erstellung des theoretischen Konzepts beschäftigt sich Schwartz' Theorie der Grundwerte mit der Überprüfung der genannten 19 Werte und deren Strukturen. Da dieser Abschnitt von Schwarz' Forschung den Rahmen der vorliegenden Arbeit übersprengt, wird die theoretische Darstellung des Konzeptes mit der obigen Bestimmung des Modells limitiert.

2.4 ÜBERSICHT ÜBER KULTURDIMENSIONEN UND WERTE

Jede Kultur ist in Hinsicht auf ihre Traditionen, Werte, Normen, Sitten und Riten einzigartig und zeichnet sich durch diverse Unterschiede von anderen Kulturen ab. Diese Unterschiede bilden einen Forschungsgegenstand für viele Wissenschaftler in verschiedenen Disziplinen wie Soziologie, Psychologie, Anthropologie, Erziehungswissenschaften, Sprachwissenschaften, Kulturwissenschaften usw. und bedürfen somit Methoden für die Feststellung und Darlegung der kulturspezifischen Merkmale. In diesem Rahmen wurden Forschungen durchgeführt, die es ermöglichten, einen Maßstab zu erstellen, durch die Kulturen in Hinsicht auf Aspekte wie Werte oder Dimensionen erforscht werden können. Diese Forschungen haben nicht nur die Feststellung von kulturbezogenen Eigenschaften, sondern auch den Kulturvergleich von

beliebigen Kulturen ermöglicht. Somit konnten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Kulturen festgestellt und diese miteinander verglichen werden. Eines der wesentlichen Merkmale, die zum Vergleich der Kulturen dient, bilden Dimensionen der Kultur. Sozialpsychologe Geert Hofstede, Anthropologe Edward T. Hall und Fons Trompenaars beschäftigten sich in dieser Hinsicht neben weiteren Forschern mit den Dimensionen der Kultur und erzielten unterschiedliche Ergebnisse darüber, wie unterschiedlich Kulturen geprägt sind und welche Elemente Kulturen auszeichnen. Die zuvor vorgestellten Kulturdimensionen werden im Folgenden mittels einer Abbildung visuell dargestellt:

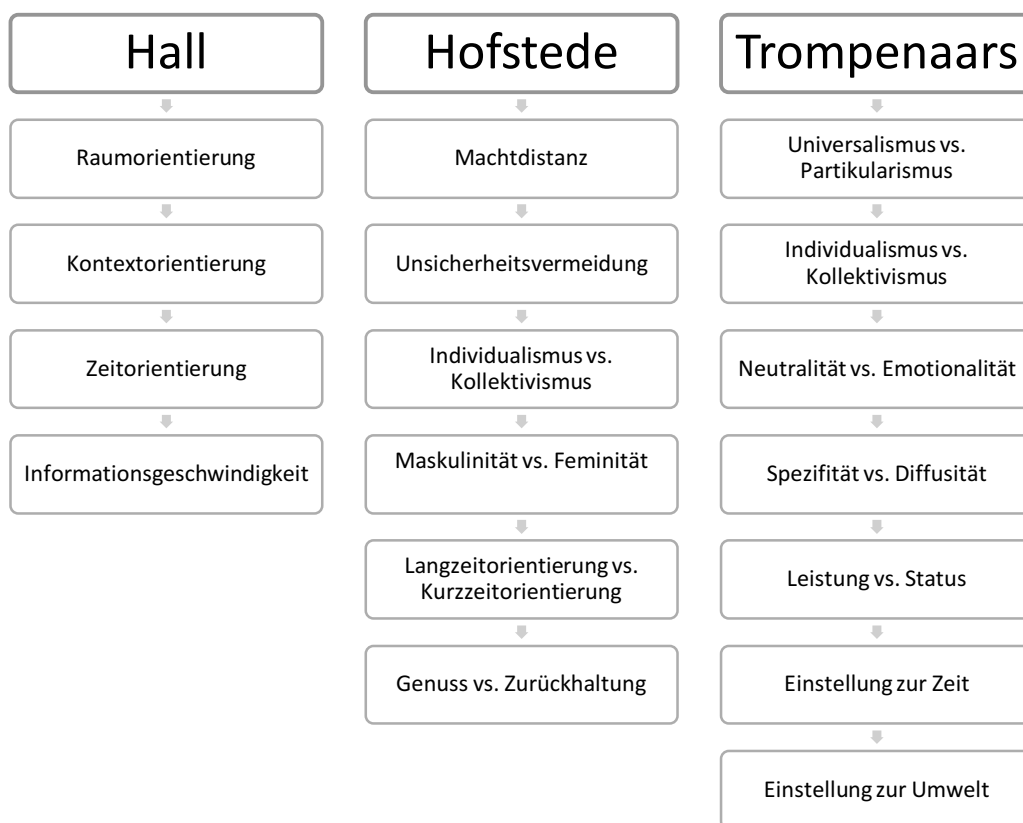


Abbildung 3: Eine Übersicht von Kulturdimensionen nach Hall, Hofstede & Trompenaars

Quelle: Eigene Darstellung.

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, wurden hinsichtlich Anzahl und Inhalt unterschiedliche Dimensionen der Kultur konzipiert, jedoch wird durch das gezielte Auseinandersetzen mit den einzelnen Dimension ersichtlich, dass einige Dimensionen

denselben Umstand beschreiben, wie zum Beispiel Trompenaars' Dimension Einstellung zur Zeit und Hall's Dimension Zeitorientierung. Auch gibt es Dimensionen, die gleich benannt wurden, jedoch vom Inhalt her nicht eine komplette Übereinstimmung anbieten, diese sind zum Beispiel die Dimension Individualismus vs. Kollektivismus von Hofstede und Trompenaars. Nichtsdestotrotz ist zusammenfassend festzuhalten, dass diese Dimensionen als Maßstab im Kulturvergleich agieren können und es ermöglichen, einen allgemeinen Rahmen für das Kennenlernen von Kulturen in Bezug auf unterschiedliche Eigenschaften zu erstellen.

Für den Vergleich der Kulturen wurden nicht nur Kulturdimensionen konzipiert, sondern weitere Forschungen eingeführt und unterschiedliche Messinstrumente angewandt. Die Grundwerte von Schwartz bilden hier ein Beispiel, welche mithilfe von 19 Grundwerten verschiedene Kulturen in Hinsicht auf ihre Werte definieren. Dementsprechend können allgemeine Kenntnisse über Kulturen und ihre Grundwerte erlangt werden, die verdeutlichen, welche Werte für eine Kultur von hoher Bedeutung sind und welche Werte weniger beachtet werden.

Sowohl Kulturdimensionen als auch Grundwerte ermöglichen nicht nur einen Vergleich von Kulturen, sondern auch die Möglichkeit, Handlungswege zu entwickeln, die beim Kontakt mit fremdkulturellen Personen, also in interkulturellen Situationen, einen bewussteren Umgang mit dem Gesprächspartner ermöglichen und somit negative Interaktionen mit fremdkulturellen Individuen oder Gruppen minimieren.

3. KULTURELLE BEGEGNUNGEN: MIGRATION, KULTURELLE IDENTITÄT, INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION UND BARRIEREN

Zum Zweck der vorliegenden Arbeit wird in diesem Kapitel auf kulturelle Begegnungen eingegangen, um Kultur und Interkulturalität in einem breiteren Kontext verstehen zu können, d.h. vergleichend auf diverse Kulturen zurückblicken, Unterschiede feststellen und somit diese voneinander trennen zu können. Auch werden Begriffe wie Interkulturalität, Multikulturalität und Transkulturalität definiert, die sich auf kulturelle Begegnungen beziehen und auch aus diesen resultieren. Hierfür wird vorerst auf das Konzept der Migration als Form von kultureller Begegnung eingegangen, Dimensionen und Ursachen der Migration erklärt und auf den Migrationsbestand auf der Welt und in Deutschland eingegangen. Anschließend werden Konzepte der kulturellen Identität und interkulturelle Kommunikation vorgestellt und dargelegt und mit dem Thema der Integration von Migranten abgeschlossen.

3.1 MIGRATION ALS FORM VON KULTURELLER BEGEGNUNG UND MIGRANTEN IN DER GESELLSCHAFT

Mit der zunehmenden Migration auf der ganzen Welt hat das Forschungsfeld der Migration an Intensivität gewonnen. In jeder Gesellschaft sind auf Migranten, wie z.B. Flüchtlinge, Arbeitsmigranten, Bildungsmigranten oder Ähnliche mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu stoßen. Dies hat zur Folge, dass Konflikte im Alltag aufgrund diversen Ursachen, darunter auch Kulturunterschiede, entstehen. Damit Probleme dieser Art behoben oder vorgebeugt werden, ist es fundamental, dass die interkulturelle Handlungskompetenz von Migranten und der Aufnahmegesellschaft, in der sie sich befinden, gestärkt wird. Für die Entwicklung und Stärkung dieser Kompetenz gibt es Möglichkeiten wie interkulturelle Trainings und Bildungen, die heutzutage z.B. in Großkonzernen für die reibungslose Anpassung von Auslandsentsendungen angewendet

werden. Jedoch ist nicht nur die interkulturelle Kompetenz für Auslandsentsendungen notwendig oder von Bedeutung, sondern auch für Migranten, die gezwungen waren, auszuwandern und ihr Leben in einem anderen Nationalstaat weiterzuführen. Zur näheren Erläuterung dieses Konzeptes wird vorerst das Forschungsgebiet Migration, ihre Dimensionen, Ursachen und Folgen vorgestellt.

3.1.1 Begriffsdefinition: Migration

Der Begriff „Migration“ stammt aus dem lateinischen Begriff „*migratio*“ bzw. „*migrare*“ und hat Bedeutungen wie „*(Aus)Wanderung, wandern, wegziehen*“. (Duden Online (2)) Als Begriff der Sozialwissenschaften wurde Migration in vielen Disziplinen in unterschiedlichen Maßen definiert und erklärt. Nichtsdestotrotz gibt es keine einheitliche Definition, die allgemeine Akzeptanz unter Wissenschaftlern findet, da der Begriff je nach Forschungsgebiet einen unterschiedlichen Charakter annimmt bzw. eine unterschiedliche Eigenschaft des Begriffs in den Vordergrund gestellt wird. Im Folgenden werden drei Definitionen aufgeführt, die Definitionen von Migration zum Inhalt haben und einen Vergleich der Begriffsdefinition ermöglichen:

„Migration wird [...] verstanden als ein Prozess der räumlichen Versetzung des Lebensmittelpunktes, also einiger bis aller relevanten Lebensbereiche, an einen anderen Ort, der mit der Erfahrung sozialer, politischer und/oder kultureller Grenzziehung einhergeht.“ (Oswald 2007, 13)

„Unter Migration werden [...] alle Wanderungserscheinungen von Einzelpersonen oder Gruppen unterschiedlicher Ethnien verstanden, die dazu dienen, den Lebensmittelpunkt in einem räumlich-sozial-kulturell unterschiedlichen Kontext zu verlagern.“ (Schönpflug 2003, 328)

„In den Sozialwissenschaften werden unter dem Begriff der Migration allgemein solche Bewegungen von Personen und Personengruppen im Raum [...] verstanden, die einen dauerhaften Wohnortwechsel [...] bedingen.“ (Han 2004, 7)

Jedes der aufgeführten Definitionen fokussiert sich auf andere Aspekte der Migration, jedoch ist gemeinsam, dass der permanente oder temporäre Wechsel des Wohnortes von Personen betont wird. Der Wohnortwechsel kann innerhalb von staatlichen Grenzen stattfinden oder aber auch nationale Grenzen überschreiten. Dies

bestimmt den Umfang von Migration und führt dazu, dass die Auswanderung entweder als nationale oder internationale Migration beschrieben wird. Nationale Migration bezieht sich auf den Wohnortwechsel innerhalb eines Nationalstaates, während internationale Migration sich auf den Wohnortwechsel oder die Auswanderung über die Staatsgrenze hinaus bezieht. Auch werden Bezeichnungen wie kontinentale oder interkontinentale Migration verwendet, um die räumliche Verlegung von Individuen zu definieren. Ebenfalls werden im Kontext der Migration zwischen Begriffen wie zum Beispiel Asylanten oder Flüchtlingen unterschieden, jedoch dient hier die Beschreibung Migrant als Sammelbegriff für alle Ein- und Auswanderer unabhängig von der Ursache, dem Zeitraum oder dem Umfang des Wohnortwechsels.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der Begriff Migration auf den temporären oder permanenten Wechsel des Wohnortes von Individuen und/oder Gruppen bezieht und sowohl freiwillig als auch unfreiwillig bedingt sein kann. Diese Aspekte können als Dimensionen der Migration dargelegt werden und wurden im Folgenden aufgeführt.

3.1.2 Dimensionen von Migration

Im Rahmen von Migrationsforschungen werden bestimmte Aspekte untersucht, die die Migration in sogenannte Raster unterteilen und somit Migrationstypen untersuchen (vgl. Oswald 2007, 65). Diese sind sowohl räumliche, zeitliche und kausale Aspekte als auch der Umfang von Migration. Der räumliche Aspekt der Migration befasst sich damit, ob Migration innerhalb des Nationalstaats stattfindet. Wenn der Wohnortwechsel innerhalb des Nationalstaates stattfindet, die Staatsgrenze also nicht überschritten wird, handelt es sich um Binnenmigration. Wenn Migration die nationale Staatsgrenze überschreitet, wird dies als externe Migration bezeichnet. Allerdings ist festzuhalten, dass diese Definitionen nicht immer zutreffend sind, da auch Migration innerhalb eines Verwaltungsgebiets, wie zum Beispiel ein Bündnis oder eine Organisation, als Binnenmigration beschrieben werden kann, obwohl dies einen länderübergreifenden Charakter aufweist. Die Überschreitung der Staatsgrenze wird in diesem Fall nicht als externe Migration betrachtet, sondern Binnenmigration im entsprechenden politischen Gebiet, wie zum Beispiel der Wohnortwechsel innerhalb der

EU etc. Der zeitliche Aspekt befasst sich damit, ob die Auswanderung von Personen mit einer bestimmten Zeit limitiert ist oder ob es sich um einen dauerhaften Wohnortwechsel handelt. Migration, die für einen bestimmten Zeitraum erfolgt, wird als temporäre Migration bezeichnet. Im Gegensatz dazu wird der dauerhafte Wechsel des Wohnortes als permanente Migration bezeichnet. Eine weitere Dimension befasst sich mit kausalen Aspekten, also damit, ob Migration freiwillig oder unfreiwillig stattfindet. Allerdings ist es nicht möglich, Migration immer als freiwillig oder unfreiwillig zu beschreiben, da mehrere Ursachen dazu beitragen, den Wohnort zu verlassen. Somit können erwünschte und unerwünschte Aspekte zusammen die Entscheidung für die Auswanderung bestimmen. Nichtsdestotrotz wird zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Migration unterschieden und Individuen dem Grund ihrer Auswanderung entsprechend entweder als Migranten oder zum Bsp. als Flüchtlinge beschrieben. Individuen, die ihren Wohnort unfreiwillig verlassen und dabei die Staatsgrenze überschreiten, werden als Flüchtling beschrieben. Individuen, die ihren Wohnort freiwillig wechseln oder unfreiwillig innerhalb des Nationalstaates migrieren, werden als Migranten definiert. Die letzte Dimension befasst sich mit dem Umfang von Migration. Hierbei wird zwischen individueller und kollektiver Migration unterschieden. Wenn Personen aufgrund unterschiedlichen Ursachen für sich selbst die Entscheidung treffen auszuwandern, wird dies als individuelle Migration bezeichnet. Wenn Gruppen emigrieren und/oder dies zu einer Kettenmigration führt, wird Migration als Massenphänomen betrachtet.

Die aufgeführten Dimensionen beziehen sich zusammenfassend auf die allgemeine Klassifizierung der Migration. Jedoch ist festzuhalten, dass diese Dimensionen nicht immer klar voneinander trennbar sind. Die Ursache, die dazu führt, dass ausgewandert wird, kann ebenso den Umfang und den räumlichen Aspekt von Migration beschreiben. Die aufgeführten Dimensionen sind somit in enger Beziehung und können nicht als abgegrenzte Einheiten betrachtet werden und dienen wie bereits erläutert zur groben Gruppierung von Migration in bestimmte Raster.

3.1.3 Ursachen der Migration

Die Entscheidung für den Wechsel des Wohnortes ist nicht immer einfach und bedingt Gründe, die als Antrieb für diese Entscheidung agieren. Diese Gründe können

jeglicher Art und Form sein. In der Veröffentlichung „Theory of Migrations“ von Everett Lee (1966) werden Faktoren beschrieben, die dazu führen, dass Zuwanderung zustande kommt. Diese Faktoren werden als anziehende (Pull Faktoren) und abstoßende (Push Faktoren) kategorisiert, wobei eine Beziehung zwischen diesen betont wird, d.h. dass der Grund für Migration sowohl aufgrund negativen oder unzureichenden Umständen des Herkunftslandes als auch den positiven oder anziehenden Umständen des Ankunftslandes gleichzeitig gesteuert werden kann (vgl. Lee 1966, 50).

Bei den Push-Faktoren handelt es sich um Umstände im Herkunftsland, die einen gewissen Druck erzeugen, sodass die Entscheidung getroffen wird, auszuwandern. (Quitza 2016, 6) Diese sind zum Beispiel Ursachen wie Armut, Hunger, Umweltkatastrophen, politisch instabile Verhältnisse, Arbeitslosigkeit, Kriege, Bürgerkriege, allgemeine Perspektivlosigkeit oder die Globalisierung (vgl. ebd.). Einen weiteren Push-Faktor bildet die Verfolgung, die in vier Gruppen untersucht wird: religiöse, politische, ethnische und geschlechterspezifische Verfolgung. Bei der religiösen Verfolgung handelt es sich um die Diskriminierung, Unterdrückung und Ausgrenzung von Mitgliedern einer bestimmten Gemeinschaft, die religiös orientiert sind. Politische Verfolgung bezeichnet den Sachverhalt, wenn eine Person oder eine Gruppe aufgrund ihrer politischen Einstellung diskriminiert und unterdrückt wird. Die ethnische Verfolgung bezieht sich auf die Unterdrückung und Diskriminierung von Individuen und/oder Gruppen aufgrund ihrer Herkunft. Die geschlechterspezifische Verfolgung stellt die Unterdrückung und Diskriminierung dar, die auf das biologische Geschlecht der Individuen oder die ungleiche Behandlung von Geschlechtern zurückzuführen ist.

Pull-Faktoren sind im Gegensatz zu Push-Faktoren Umstände im Zielland, die eine positive Anziehung haben. Dies bedeutet, dass Pull-Faktoren die Wirkung haben, Menschen aufgrund positiver Umstände zur Migration zu bewegen. Positive Umstände sind beispielsweise öffentliche Sicherheit, Rechtssicherheit, Beschäftigungschancen, Wohlstand, soziale Absicherung, Bildungsmöglichkeiten, Aufnahmebereitschaft des Ziellandes, Globalisierung (vgl. ebd.) und weitere Gründe, die eine positive Anziehung für Individuen oder Gruppen darstellen. Da Pull-Faktoren Anziehungsfaktoren sind und Menschen frei entscheiden können, ob sie aufgrund positiver Umstände migrieren oder nicht, bilden diese die Umstände für freiwillige Migration. Unfreiwillige Migration bzw.

Zwangsmigration umfasst Push-Faktoren, jedoch können auch Pull- Faktoren im Rahmen dieser sein, da Migration nicht nur aufgrund einer Ursache bedingt wird. Oftmals führt das Existieren mehrerer Ursachen zur Migration, deshalb können sowohl Pull-Faktoren als auch Push-Faktoren im Migrationsgrund enthalten sein.

3.1.4 Überblick über den Migrantenbestand auf der Welt und in Deutschland

Rückblickend auf die Weltgeschichte ist zu sehen, dass Migration von Individuen, Gruppen und Gesellschaften auf bestimmte Trends zurückzuführen ist. Diese wurden ausgelöst von Kriegen, Armut, Kolonialisierung, politische Vertreibung und Druck, religiöse Vertreibung und Druck und vielen weiteren Ereignissen im Laufe der Zeit. Dies führte zum kontinuierlichen Anstieg der weltweiten Migration und hatte sowohl positive als auch negative Folgen für die Ein- und Auswanderungsländer. In der folgenden Tabelle ist der Bestand und Anstieg von der weltweiten Migration zwischen den Jahren 1990 und 2013 deutlich zu sehen:

Tabelle 3: Internationaler Migrationsbestand nach Hauptregionen und Entwicklungsstand in Millionen

	1990	2000	2010	2013
Welt	154,2	174,5	220,7	231,5
Industriestaaten	82,3	103,4	129,7	135,6
Entwicklungsländer	71,9	71,1	91	95,9
Afrika	15,6	15,6	17,1	18,6
Asien	49,9	50,4	67,8	70,8
Europa	49	56,2	69,2	72,4
Lateinamerika und Karibik	7,1	6,5	8,1	8,5
Nordamerika	27,8	40,4	51,2	53,1
Ozeanien	4,7	5,4	7,3	7,9

Quelle: Vereinte Nationen (2013), *Trends in International Migrant Stock: the 2013 Revision*.

Quelle: UN-DESA und OECD (2013), 1

Dieser Tabelle ist zu entnehmen, dass der Migrationsbestand im Jahr 2013 im Vergleich zum Jahr 1990 um 77,3 Millionen zugewachsen ist. Diese Zahl ist seit 2013 weiter gestiegen und aktuell existiert der Statistik der Vereinten Nationen zufolge ein Migrationsbestand von 280,6 Millionen weltweit zur Jahresmitte 2020 (vgl. Migrationsdatenportal (1)). Allerdings ist festzuhalten, dass die Gesamtzahl der

internationalen Migranten je nach Statistik variieren kann, da jedes Land eine andere Definierung vom internationalen Migranten hat und damit verknüpfte Bestimmungen bevorzugt. Dieser Unterschied besteht im Wesentlichen im Zeitraum des Aufenthalts von internationalen Migranten, d.h. dass die Einstufung eines internationalen Migranten unterschiedliche Mindestaufenthaltsdauern in unterschiedlichen Ländern bedingt. Die Vereinten Nationen unterscheiden zwischen temporären und dauerhaften Migranten. Die erste Gruppe bezieht sich auf internationale Migranten, die einen Mindestaufenthalt von drei bis zwölf Monaten im Zielland verbringen während die zweite Gruppe sich auf Migranten bezieht, die im Zielland einen Mindestaufenthalt über zwölf Monaten haben. Diese Differenzierung findet nicht in jedem Land die gleiche Anwendung in der Datenerhebung, sodass die Klassifizierung von internationalen Migranten nicht einheitlich durchgeführt werden kann und damit verbunden auch keine einheitliche Zahl bezüglich dem Gesamtmigrantenbestand im Detail ermittelt werden kann (vgl. Weltmigrationsbericht 2020, 9). Nichtsdestotrotz ist in verschiedenen Statistiken zu sehen, dass die Zahl der internationalen Migranten in den letzten Jahrzehnten enorm gestiegen ist. Folgende Tabelle verdeutlicht dies, die den Migrationsbestand der Welt in Prozentual veranschaulicht.

Tabelle 4: Internationale Migranten, 1970-2019

Jahr	Anzahl Migranten	Migranten als % der Weltbevölkerung
1970	84,460,125	2.3%
1975	90,368,010	2.2%
1980	101,983,149	2.3%
1985	113,206,691	2.3%
1990	153,011,473	2.9%
1995	161,316,895	2.8%
2000	173,588,441	2.8%
2005	191,615,574	2.9%
2010	220,781,909	3.2%
2015	248,861,296	3.4%
2019	271,642,105	3.5%

Quelle: UN DESA, 2008, 2019a, 2019b.

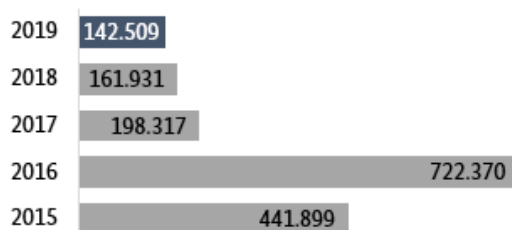
Anmerkung: Die Zahl der Einheiten (wie Staaten, Verwaltungsgebiete und Regionen), für die im Rahmen der 2019 UN DESA *Revision of International Migrant Stock* Daten zur Verfügung gestellt wurden, betrug 232. Im Jahr 1970 betrug die Zahl der Einheiten 135.

Quelle: IOM Weltmigrationsbericht 2020, 10.

Anhand der Tabelle ist festzustellen, dass der weltweite Migrationsbestand zwischen den Jahren 1970 und 2019 um 1.2% gestiegen ist. Auf Länderbasis ist diese Erhöhung nicht im gleichen Prozentsatz zustande gekommen, da die Aufteilung der Migranten nicht homogen erfolgt. Bestimmte Trends führen dazu, dass die Migration von einer bestimmten Gruppe oder Gesellschaft in die gleiche Zielregion, bzw. in das gleiche Zielland stattfindet. Anschließend erfährt dieses Zielland eine wesentliche Zuwanderung, während die Zuwanderung dieser Gruppe in andere Länder nicht im gleichen Maß geschieht. Dadurch hat jedes Land ein anderes Prozentual an Migranten, das auch unterschiedlich in Hinsicht auf Herkunft, Geschlecht, Altersgruppen, Beschäftigungsniveau etc. geprägt ist.

In Deutschland betrug die Zahl der internationalen Migranten zur Jahresmitte 2020 15,8 Millionen (vgl. Migrationsdatenportal (2)). Davon waren 818.460 Personen syrischer Herkunft, die überwiegend aufgrund des Bürgerkriegs in Syrien, welches im Jahr 2011 ausgebrochen ist, nach Deutschland geflüchtet sind. Vor dem Beginn des Bürgerkriegs betrug die Anzahl der syrischen Migranten in Deutschland ca. 30.000 Menschen (vgl. Statista 2021). Zunehmend immigrierten immer mehr syrische Geflüchtete nach Deutschland um Asyl zu suchen. Die Immigration nach Deutschland erreichte dem Migrationsbericht der Bundesregierung (2019, 7) zufolge im Jahr 2015 mit rund 2,1 Millionen Zuwanderern, einschließlich der syrischen Asylsuchenden, ihren Höhepunkt und ging in den Folgejahren zurück. Ebenfalls ist dem Bericht zu entnehmen, dass in den letzten Jahren die Zuwanderung aufgrund humanitärer Hilfe zurückgegangen ist, während Zuwanderung aufgrund Zwecken von Arbeit- und Studium gestiegen ist. Folgende Abbildung veranschaulicht die Asylerstanträge, die in Deutschland in den Jahren 2015-2019 gestellt wurde.

Tabelle 5: Asylerstanträge in Deutschland zwischen den Jahren 2015-2019.



Quelle: Migrationsbericht (2019), 8.

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, ist die Zuwanderung nach Deutschland aus humanitären Ursachen in den letzten Jahren wesentlich zurückgegangen. Jedoch bilden syrische Flüchtlinge weiterhin einen wichtigen Teil der Migranten oder Menschen mit Migrationsherkunft.

Syrische Flüchtlinge bzw. Migranten in Deutschland nehmen ihren Qualifikationen entsprechend teil an der Arbeitswelt, dem Bildungswesen und am gesellschaftlichen Leben, damit sie ihren Lebensunterhalt bestreiten und Bedürfnisse erfüllen können. In diesem Kontext sind interkulturelle Begegnungssituationen mit anderen Gesellschaftsmitgliedern unvermeidlich, sodass interkulturelle Kommunikation als Teil der interkulturellen Kompetenz eine enorme Rolle übernimmt. Nicht nur in verbalen Kommunikationssituationen, sondern auch in nonverbalen Kommunikations- und Begegnungssituationen sind interkulturelle Kompetenzen von großer Bedeutung. Damit Zuwanderer unabsichtlich von der Dauer ihres Aufenthaltes als Teil der Gesellschaft gesehen und dementsprechend behandelt werden, sollten Interaktionen mit der Aufnahmegesellschaft bewusst durchgeführt werden. Diesbezüglich ist es fundamental, die eigene Kultur und die eigene kulturelle Identität kennenzulernen, sodass anschließend das Bewusstsein für fremde Kulturen und andere Orientierungssysteme gebildet werden kann.

3.2 KULTURELLE IDENTITÄT

Das Thema der kulturellen Identität findet in der heutigen globalen Welt Reflektion in Medien, im Alltag, in Forschungsgebieten der Wissenschaft und vielen anderen Bereichen, jedoch ist oft unbewusst und diffus, was dieser Begriff zum Inhalt hat und wie dieser genau zu verstehen ist. In der Forschung steht die Frage der kulturellen Identität in engem Zusammenhang mit ihrer begrifflichen Auseinandersetzung, d.h. in vielen Studien wird der Versuch vorgenommen, kulturelle Identität begrifflich darzulegen und zu definieren. Jedoch gibt es bis heute keine Definition, auf der sich alle Disziplinen der Wissenschaft geeinigt haben. Der Grund hierzu ist, dass dieser Begriff in unterschiedlichen Kontexten eine andere Reflektion findet und somit kontextabhängig ist. Nichtsdestotrotz wurde dieser Begriff seit mehreren Jahrzehnten als Forschungsthema erarbeitet, sodass diese eine Quelle für die vorliegende Arbeit darstellen. Im Folgenden

wird der Versuch vorgenommen vorzustellen, was unter kultureller Identität zu verstehen ist und wie dieses Konzept von Wissenschaftlern und Forschern definiert wurde.

Soziologe Stuart Hall befasste sich zu Beginn der 90'er Jahre mit dem Thema der kulturellen Identität. In diversen Forschungen erarbeitete er sowohl die begriffliche und inhaltliche Auseinandersetzung, als auch die theoretische Konzeption, auf die dieser Begriff zurückzuführen ist.

Kulturelle Identität ist Hall zufolge abhängig von Zeit, Ort, Kultur, Geschichte, Erfahrungen und weiteren Aspekten, somit sind Äußerungen und Meinungen kontextabhängig und werden als „Positionierungen“ dargestellt. Alles Gesprochene ist immer in einem Kontext positioniert, welches von einem spezifischen Ort, einer spezifischen Zeit, Kultur und Geschichte abhängig ist. Hall befasst sich in seiner Veröffentlichung „Kulturelle Identität und Diaspora“ (1990) mit zwei Denkweisen über kulturelle Identität. Die erste Denkweise wird folgendermaßen beschrieben: *„The first position defines 'cultural identity' in terms of one, shared culture, a sort of collective, 'one true self', hiding inside the many other, more superficial or artificially imposed 'selves', which people with a shared history and ancestry hold in common. Within the terms of this definition, our cultural identities reflect the common historical experiences and shared cultural codes which provide us, as 'one people' with stable, unchanging and continuous frames of reference and meaning, beneath the shifting divisions and vicissitudes of our actual history.“* (Hall 1990, 223). Wie der Aussage zu entnehmen ist, ist hier die Kollektivität, die Gemeinsamkeit und die Einheit in der Gesellschaft, die die kulturelle Identität formt, grundlegend. In diesem Kontext reflektiert kulturelle Identität eine gemeinsame Geschichte, gemeinsame Erfahrungen und gemeinsame kulturelle Codes. Diese Werte prägen die Identität der Gesellschaftsmitglieder. Ein Individuum spricht immer in einem bestimmten Kontext, das von der jeweiligen Kultur gestaltet wird bzw. wurde. In dieser Annäherung ist die Gemeinsamkeit, d.h. die Einheit in der Gesellschaft essentiell und von höherer Bedeutung im Vergleich zu Unterschieden zwischen Individuen.

Die zweite Sichtweise beschäftigt sich neben den Gemeinsamkeiten insbesondere mit den grundlegenden Unterschieden, die eine Identität ausmachen. Hall erklärt dies folgend: *„This second position recognizes that, as well as the many points of similarity there are also critical points of deep and significant difference which constitute 'what we*

really are’; or rather – since history has intervened – ‘what we have become’[...] Cultural identity, in this second sense, is a matter of ‘becoming’ as well as of ‘being’. It belongs to the future as much as to the past.“ (Hall 1990, 225). Unterschiedlich zur ersten Sichtweise sind hier nicht die Gemeinsamkeiten, sondern maßgebliche Unterschiede verantwortlich, die Identitäten konstruieren. Kulturelle Identität ist nicht eine Frage des „Seins“, sondern eher des „Werdens“, sie ist in ständiger Transformation und kann nicht als Abgeschlossen interpretiert werden. Damit ist sie nicht nur ein Teil der Vergangenheit, sondern auch ein wesentlicher Teil der Zukunft. Kulturelle Identität ist kein Merkmal oder eine Eigenschaft, sie ist eine Positionierung, die abhängig von Zeit, Ort, Kultur, Erfahrungen, Geschichte o.Ä. ist. Identität ist nicht fixiert und besteht nicht außerhalb von Geschichte und Kultur fort. Kulturelle Identitäten sind sogenannte Produktionen, die sich in einem stetigen Wandel befinden.

Beide Annäherungen die von Hall erarbeitet wurden, sind auf die Aussage zurückzuführen, dass Kultur, Geschichte und Zeit einen großen Einfluss auf die Gestaltung der Identität hat. Der wesentliche Unterschied liegt am Ausgangspunkt, das die erste Annäherung sich auf Gemeinsamkeiten bei der Bildung von kulturellen Identitäten bezieht, während die zweite Sichtweise von Unterschieden und Brüchen ausgeht, um die Gestaltung der kulturellen Identitäten darzulegen.

3.3 BEGRIFFSDEFINITIONEN: INTERKULTURALITÄT – MULTIKULTURALITÄT – TRANSKULTURALITÄT

Im obigen Abschnitt wurde der Begriff kulturelle Identität beschrieben. Das Aufeinandertreffen von Personen mit unterschiedlichen kulturellen Identitäten, also fremden Kulturen, hat die Frage mit sich gebracht, wie diese Begegnungen klassifiziert werden und durch welche Eigenschaften sie sich auszeichnen. Im Rahmen der Kulturforschungen werden in diesem Kontext Begriffe wie Interkulturalität, Multikulturalität und Transkulturalität verwendet.

Interkulturalität, Multikulturalität und Transkulturalität sind Begriffe, die heutzutage interdisziplinär intensiv Anwendung finden und sich mit dem Aufeinandertreffen bzw. Nebeneinandersein von verschiedenen Kulturen beschäftigen.

Der Unterschied zwischen diesen Begriffen liegt in dem Ausmaß, inwieweit Kulturen während Begegnungen miteinander interagieren, ob diese dabei voneinander beeinflusst werden und wie sie damit umgehen. Diese Konzepte beziehen sich somit auf die von Kulturbegegnungen resultierenden Gesellschaftsformen, bzw. dem Verständnis von Gesellschaften und die Art, wie mit Kultur umgegangen wird und wie diese generell von Gesellschaftsmitgliedern wahrgenommen wird. Im folgenden Abschnitt werden diese Begrifflichkeiten einzeln vorgestellt.

3.3.1 Interkulturalität

Mit der zunehmenden Globalisierung und Migration als ein daraus resultierendes Phänomen treffen Kulturen immer mehr aufeinander. Somit ist es nicht möglich, Gesellschaften als homogen zu betrachten oder diese demnach zu definieren und zu beschreiben. In vielen Gesellschaften treffen Personen oder Gruppen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen aufeinander und es entstehen Überschneidungssituationen, die im Werdegang der Situation sogenannte interkulturelle Interaktionen zwischen Kommunikationspartnern bilden. Der Prozess, in der diese Überschneidungen, d.h. die Interaktionen entstehen, wird als Interkulturalität bezeichnet. Lüsebrink zufolge betreffen diese Überschneidungen *„alle Phänomene, die aus dem Kontakt zwischen unterschiedlichen Kulturen entstehen, aber nicht notwendigerweise eine kommunikative Dimension [...] aufweisen“* (Lüsebrink 2005, 13). Hierbei ist zu beachten, dass während diesen Überschneidungssituationen neue, vor der Interaktion nicht existierende Verhaltensweisen aufgezeigt werden, die für die Kommunikation und gegenseitige Verständigung der Kommunikationspartner von hoher Relevanz sind. Barmeyer hebt diese Eigenschaft des Konzeptes in seiner Definition hervor, in der Interkulturalität als *„gegenseitiger Prozess des Austauschs, der Interaktion, der Verständigung, der Interpretation, der Konstruktion, aber auch der Überraschung und der Irritation, ebenso der Selbstvergewisserung, der Deformation, der Erweiterung und des Wandels, der dann relevant wird, wenn Kulturen auf der Ebene von Gruppen, Individuen und Symbolen in Kontakt miteinander kommen und nicht über dieselben Wertorientierungen, Bedeutungssysteme und Wissensbestände verfügen.“* (Barmeyer 2012, 58) beschrieben wird. Wie aus der Definition zu entnehmen ist, handelt es sich

hierbei um Kommunikationspartner mit unterschiedlichen Wertorientierungen, Bedeutungssystemen und Wissensbeständen, die zum Zweck der Fortführung der Kommunikation neue Verhaltensmuster gestalten und somit kulturelle Überschneidungssituation bilden. Diese Überschneidungssituationen können entweder zu Schwierigkeiten, also sog. *Critical Incidents* führen oder in *interkultureller Synergie* resultieren.

Im interkulturellen Kontext bezieht sich der Begriff Critical Incident auf problematische Situationen, die aufgrund kulturellen Unterschieden, bzw. den daraus resultierenden Missverständnissen entstehen. Die Interaktionspartner mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen haben während der Interaktion voneinander abweichende Erwartungen. Ebenfalls unterscheidet sich die Wahrnehmung und Wertung der kommunikativen Elemente in der Interaktion der fremdkulturellen Interaktionspartner, sodass Missverständnisse und kritische Situationen entstehen, die als Critical Incidents bezeichnet werden. Wight definierte den Begriff folgendermaßen: „*Critical Incidents [...] are brief descriptions of situations in which there is a misunderstanding, problem, or conflict arising from cultural differences between interacting parties or where there is a problem of cross cultural adaptation*“ (Wight 1995, 128). In Anlehnung an Flanagan et. al. definiert Schumann Critical Incidents als „*Konfliktsituationen und Missverständnisse in der interkulturellen Kommunikation, bei denen kulturbedingte Differenzen der Wahrnehmung, des Verhaltens oder des Bewertens Irritationen auslösen, die zu einer Störung der Interaktion führen*“ (Schumann 2014, 55). Critical Incidents befassen sich somit mit negativen Resultaten von interkulturellen Interaktionen.

Dagegen beschäftigt sich der Ansatz der interkulturellen Synergie mit dem konstruktiven Aspekt von interkulturellen Interaktionen. „*Als interkulturelle Synergie wird die Kombination und das Zusammenwirken verschiedenkultureller Elemente – wie Personen mit unterschiedlichen Einstellungen, Werten, Denk- und Verhaltensweisen verstanden, die dazu führen, dass die hervorgebrachten Leistungen von höherer Qualität sind als die Summe individueller Aktionen*“ (Adler 1980, Barmeyer 2012, Thomas 2005, Stumpf 2005 in Barmeyer und Davoine 2013, 155). Dass interkulturelle Interaktionen nicht nur zu kritischen Handlungen und Ergebnissen führen und auch in Vielfalt resultieren können, wird im Ansatz der interkulturellen Synergie deutlich dargelegt. In

Bezug auf Interkulturalität ist festzuhalten, dass Synergien nicht nur positive Resultate von Interaktionen sind, sondern von Kommunikationspartnern neu entwickelte Lösungsansätze für die Weiterführung von Kommunikationen sind, die neue Qualitäten erzeugen und von Kommunikationspartnern ohne die interkulturelle Situation nicht hätten erzielt werden können. (vgl. Bolten 2007, 22).

3.3.2 Multikulturalität

Das Konzept der Multikulturalität gewann mit der zunehmenden Globalisierung, Migration und Internationalisierung Beschleunigung, sodass sich Forschungen in diesem Themengebiet intensivierten. Wie Interkulturalität befasst sich auch Multikulturalität mit aus kultureller Hinsicht vielfältigen Gesellschaften, die sowohl aufgrund ansteigender Zuwanderung als auch bestehenden kulturell unterschiedlich geprägten Gruppen, Gesellschaften mit mehreren Kulturen bilden. Diese diversen Gruppen bilden durch ihr Miteinander innerhalb der gleichen Gesellschaft keine neue Kultur. Vielmehr ist Multikulturalität als das Nebeneinandersein von Gruppen zu verstehen. Meyer und Welsch definieren Multikultur als *„das Nebeneinander von Angehörigen verschiedener Kulturen innerhalb eines sozialen Systems, wie eines Landes, die bestimmte kulturelle Merkmale aufweisen, durch die sie sich von anderen trennen.“* (Meyer 1997, Welsch 1999 in Barmeyer 2011) Wie aus der Definition zu entnehmen ist, bildet die Existenz von unterschiedlichen Gruppen innerhalb eines sozialen Systems einen fundamentalen Unterschied, durch die sich Multikulturalität von Interkulturalität abgrenzt. Hierbei handelt es sich um Personen oder Gruppen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, die miteinander kommunizieren, agieren, also wechselseitige Handlungen eingehen, jedoch hinsichtlich Kultur nicht austauschen. Es wird keine neue Kultur oder eine „Zwischenkultur“ gebildet, die eine Brücke oder Zwischenphase zwischen mehreren kulturellen Gruppen bilden. Vielmehr bestehen diese sozialen Gruppen zusammen in einem sozialen System und existieren nebeneinander, ohne voneinander in kultureller Hinsicht beeinflusst zu werden. Daher ist es wichtig, dass die Existenz von verschiedenen kulturellen Gruppen vom jeweiligen sozialen System akzeptiert und das gesellschaftliche Leben geregelt wird. Durch die Anerkennung von verschiedenen Gruppen und die dementsprechenden Handlungsformen können

Gesellschaften als multikulturell bezeichnet werden. Die Wissenschaftler Banting und Kymlicka (2006) haben eine Liste mit acht Aspekten erarbeitet, durch die sie überprüft haben, inwieweit ein Land Multikulturalität aufweist bzw. multikulturelle Praktiken übernommen hat. Banting und Kymlicka haben in ihrer Veröffentlichung Länder durch ein Punktesystem kategorisieren und dementsprechend eine Skala erstellt, mit der bemessen werden kann, inwieweit ein Land in einer bestimmten Periode multikulturell war oder es aktuell ist. Diese Aspekte sind wie folgt:

- a) *“Constitutional, legislative or parliamentary affirmation of multiculturalism, at the central and/or regional and municipal levels*
 - b) *the adoption of multiculturalism in the school curriculum*
 - c) *the inclusion of ethnic representation/sensitivity in the mandate of public media or media licensing*
 - d) *exemptions from dress codes, Sunday closing legislation etc. (either by statute or by court cases)*
 - e) *allowing dual citizenship*
 - f) *the funding of ethnic group organizations to support cultural activities*
 - g) *the funding of bilingual education or mother-tongue instruction*
 - h) *affirmative action for disadvantaged immigrant groups.”*
- (Banting/Kymlicka 2006, 56f.)

Inwieweit diese Eigenschaften in einem Land vorhanden sind, zeichnen den Grad der Multikulturalität aus. Demnach erzielt jedes Land für eine Eigenschaft, die ausdrücklich vorhanden ist 1 Punkt, für eine Eigenschaft, die verborgen oder unvollständig vorhanden ist 0.5 Punkte und für jede Eigenschaft die nicht vorhanden ist 0 Punkte. Die Gesamtzahl an Punkten, die ein Land erzielen kann, beträgt somit 8 Punkte. Nach Banting und Kymlicka wurde ein Land, das mindestens 6 Punkte erzielt hat als „stark“ kategorisiert, jedes Land das eine Punktzahl zwischen 3.0 und 5.5 erzielt hat als „mäßig“ bezeichnet. Ein Land, dessen Punktzahl sich unter 3.0 befand wurde als „schwach“ bezeichnet. Dieser Kategorisierung zufolge wurden einige Länder wie folgt eingestuft:

- Stark: Australien, Kanada
- Mäßig: Belgien, Niederlande, Neuseeland, Schweden, Großbritannien, USA

- Schwach: Österreich, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Japan, Norwegen, Portugal, Spanien, Schweiz

Wie der obigen Forschung von Banting und Kymlicka zu entnehmen ist, werden Länder als multikulturell eingestuft, wenn die dazugehörigen Bedingungen vom jeweiligen Staat erfüllt werden und Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen innerhalb einer Gesellschaft diese genießen können. In Bezug auf diese Merkmale grenzt sich Multikulturalität sowohl von Interkulturalität, als auch von Transkulturalität ab, da die rechtliche Grundlage für das Nebeneinander von Kulturen staatlich geregelt wird.

3.3.3 Transkulturalität

Transkulturalität wird als „*Verwischung oder Aufhebung kultureller Grenzen durch Vernetzung und Verflechtung vieler Einzelkulturen und eigen-sowie fremdkultureller Elemente innerhalb von Gesellschaften oder Gemeinschaften*“ definiert (Welsch 1992 in Barmeyer 2012, 168). Somit basiert Transkulturalität auf die Annahme, Kulturen können mit der zunehmend globalisierenden Welt nicht mehr homogen sein und beinhalten genauso fremdkulturelle Elemente wie auch eigenkulturelle Elemente. Eine komplette Ablehnung des Fremden ist nicht möglich, da das zuvor als Fremd wahrgenommene nun Teil der eigenen kulturellen Identität ist. In dieser Hinsicht ist die kulturelle Identität eines Individuums in der Gesellschaft auch nicht homogen und von einer einzigen Kultur geprägt, sondern beinhaltet Elemente von unterschiedlichen Kulturen. Welsch spricht hierbei von pluralistischen kulturellen Identitäten.

Welsch zufolge sind Gesellschaften geprägt durch mehrere Kulturen und Kulturen sind geprägt durch verschiedene Identitäten. Dies hat zur Folge, dass Kultur nicht als nationale oder homogene Einheit betrachtet werden kann, da sie intern mehrere Identitäten beinhaltet und damit auch grenzüberschreitend ist. Welschs Annahme zufolge enden Kulturen nicht an den Grenzen von Staaten, also den Nationalgrenzen. Eine Kultur überschreitet die Grenze mit den zugehörigen Individuen und Technologien in Bezug auf Kommunikationskanäle und findet somit Reflektion in diversen Kulturen. Eine Kultur

durchdringt andere Kulturen und wird Teil dieser Kulturen, somit ist es nicht möglich, von homogenen Kulturen zu sprechen (vgl. Welsch 1994).

Transkulturalität unterscheidet sich laut Welsch von Interkulturalität und Multikulturalität in ihrer Grundannahme, dass Kulturen nicht als homogene Einheiten betrachtet werden können. Welsch befasst sich mit dem Ansatz der Transkulturalität, indem er Interkulturalität und Multikulturalität kritisiert, den traditionellen Kulturbegriff als Basis für diese Annäherungen zu nehmen und somit Kulturen als einheitliche, in sich homogene und mit Grenzen gekennzeichnete Inseln bzw. Kugeln zu akzeptieren. Dagegen soll Transkulturalität auf der Annahme basieren, Kulturen können mit der zunehmend globalisierenden Welt nicht mehr homogen sein. Kulturen sind in Austausch miteinander, sodass fremdkulturelle Elemente in Kulturen festzustellen ist. Pluralistische kulturelle Identitäten innerhalb einer Kultur sollen dazu führen, dass Kulturen nicht als homogene Einheiten betrachtet werden können und mit dieser Eigenschaft sog. Grenzen überschreiten. Eine komplette Ablehnung des Fremden ist somit nicht möglich (vgl. Welsch 1994).

3.4 INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION UND BARRIEREN IN DER INTERKULTURELLEN KOMMUNIKATION

Mit der zunehmenden Globalisierung treffen Kulturen aufgrund unterschiedlichen Ursachen in diversen Weisen mehr als je aufeinander. Die Individuen dieser Kulturen verfügen über unterschiedliche Werte, Bedeutungssysteme, Normen, Regeln, Gewohnheiten, Verständnisse, Wahrnehmungen o.Ä. Dies hat zu Folge, dass Mitglieder unterschiedlicher Kulturen während Kommunikationssituationen voneinander abweichende Erwartungen haben und dadurch unterschiedliche Handlungen während des kommunikativen Austauschs begehen. Diese Problematik ist eine Forschungsgrundlage der interkulturellen Kommunikation, die sich auch damit beschäftigt, wie Kultur die Kommunikation der Individuen beeinflusst und umgekehrt. In der Interkulturellen Kommunikation handelt es sich grundsätzlich um den kommunikativen Aspekt, die zwar ähnlich wie in der *intrakulturellen* Kommunikation verläuft, jedoch andere Konditionen bedingt. Für die detaillierte Erläuterung der interkulturellen Kommunikation werden

vorerst Kommunikationsmodelle erläutert, damit der Kommunikationsablauf näher dargelegt wird und als Übergang zur interkulturellen Kommunikation agiert.

3.4.1 KOMMUNIKATION UND KOMMUNIKATIONSMODELLE

Die menschliche Kommunikation ist ein Forschungsgegenstand, das von vielen Wissenschaftlern untersucht und dargelegt wurde. Bisher wurde die menschliche Kommunikation in unterschiedlichen Weisen definiert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in der Wahrnehmung von Kommunikation und die Perspektive des jeweiligen Forschers Unterschiede bestehen. Allgemein bezieht sich Kommunikation jedoch auf den wechselseitigen Austausch von Gefühlen, Informationen, Gedanken etc. durch den Gebrauch der verbalen oder nonverbalen Sprache. Somit ist Kommunikation im Grunde ein Instrument, das den Ablauf des Austauschs von Gefühlen, Handlungen, Gedanken, Wissen und jedem anderen Aspekt beschreibt, das zur menschlichen Existenz zugehörig ist. Dieser Ablauf wurde von Wissenschaftlern erforscht und durch Modelle visualisiert und weiterentwickelt. Im Folgenden wurden drei Kommunikationsmodelle aufgeführt, die den Prozess der Kommunikation darlegen.

a) Das Sender-Empfänger Modell (nach Shannon & Weaver 1949)

Eines der bekanntesten Kommunikationsmodelle, das Sender-Empfänger Modell, wurde von Claud E. Shannon und Warren Weaver erarbeitet. Dieses Modell befasst sich mit der Kommunikation als linearer, einseitiger Abfluss von Informationen vom Sender zum Empfänger. Im Vordergrund steht die Vermittlung der Information, nicht wie diese verstanden wird oder was sie zum Inhalt hat.

Das Sender-Empfänger Modell besteht aus sechs Elementen, wobei eine siebte Quelle beim Auftreten von Störfaktoren hinzukommt. Diese Elemente sind Sender (Informationsquelle), Sendevorrichtung (Kodierer), Kanal, Empfangsvorrichtung (Dekodierer), Empfänger und Störquelle. Laut diesem Modell hat der Sender eine Nachricht, die er mit einer Sendevorrichtung, dem Kodierer, in Signale verwandelt, die über ein Kanal an den Empfänger übermittelt werden, der die Nachricht mit einer Empfangsvorrichtung, dem Dekodier, aufnimmt und anschließend entschlüsselt. Der Sender ist in diesem Modell die Informationsquelle, aus der die jeweilige Botschaft

versendet wird. Eine wechselseitige Beziehung mit dem Empfänger besteht nicht. Dieses Kommunikationsmodell hat nicht zum Ziel, die Bedeutung oder Wahrnehmung der Botschaft vom Empfänger darzulegen, sondern bezieht sich hauptsächlich auf die Vermittlung der Nachricht (vgl. Röhner/Schütz 2016, 21ff).

Übertragen auf die verbale Kommunikation ist die Informationsquelle (der Sender) das Gehirn, die Sendevorrichtung die Stimmbänder, die die verbale Nachricht erzeugen, das Kanal die Luft, durch die die Nachricht übertragen wird. Der Empfänger nimmt die verbale Nachricht mit seinem Gehör auf. Störquellen sind Hintergrundgeräusche oder zum Beispiel das Rauschen in der Luft, durch die verhindert werden kann, dass die Signale dem Empfänger übermittelt werden.

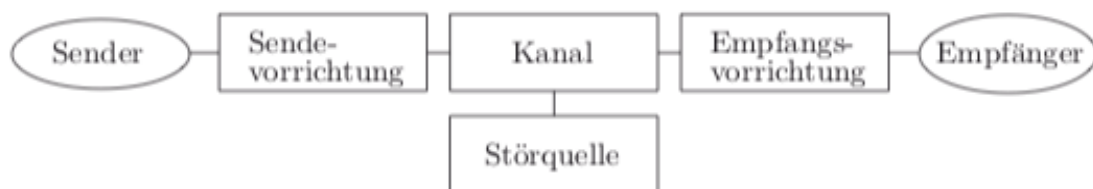


Abbildung 4: Das Sender-Empfänger Modell der Kommunikation nach Shannon & Weaver 1949

Quelle: Schmitt 2015, 774.

Die sehr einfach konstruierte Struktur dieses Konzepts ist nicht ausreichend um eine wechselseitige Beziehung zwischen Kommunikationspartnern abzubilden, da Kommunikation i.d.R. gegenseitig erfolgt und keinen linearen Ablauf aufweist. Im Gegensatz zum wechselseitigen Charakter der Kommunikation findet diesem Modell zufolge keine Rückmeldung vom Empfänger zum Sender statt. Kommunikation wird als eine rein technische Übertragung von Informationen betrachtet. Hierbei sind Störungsquellen nur akustische Geräusche etc. die verhindern, dass die Nachricht übertragen wird. Eine Störung bezogen auf dem Adressaten oder dem Sender ist aufgrund des linearen Verlaufes ausgeschlossen. Nichtsdestotrotz wurde dieses Modell als Basis der Kommunikationsmodelle von vielen Wissenschaftlern wahrgenommen und weiter erarbeitet. Eines dieser Modelle ist das Kommunikationsmodell nach Schramm, das unten vorgestellt wird.

b) Das Konversationsmodell nach Schramm

Ähnlich wie das Sender-Empfänger Modell nach Shannon & Weaver beinhaltet auch dieses Modell, das 1954 von Schramm entworfen wurde, die Elemente Kodierer, Dekodierer und Mitteilung. Abweichend vom obigen Modell wird in diesem Modell auf den Aspekt der Interpretation Rücksicht genommen. Somit wird der Prozess der Kommunikation nicht nur als eine Übertragung der Informationen betrachtet, sondern auch als Austausch zwischen Gesprächspartnern (vgl. Meggle 1997).

In diesem Modell verläuft die Kommunikation nicht linear, sondern kreisförmig. Der Gesprächspartner ist Dekodierer und Kodierer zugleich, d.h. er sendet, empfängt und interpretiert Mitteilungen von seinem Gesprächspartner, der auch Dekodierer und Kodierer zugleich ist, Mitteilungen sendet, empfängt und interpretiert. Im Folgenden wurde das Konversationsmodell von Schramm aufgeführt.

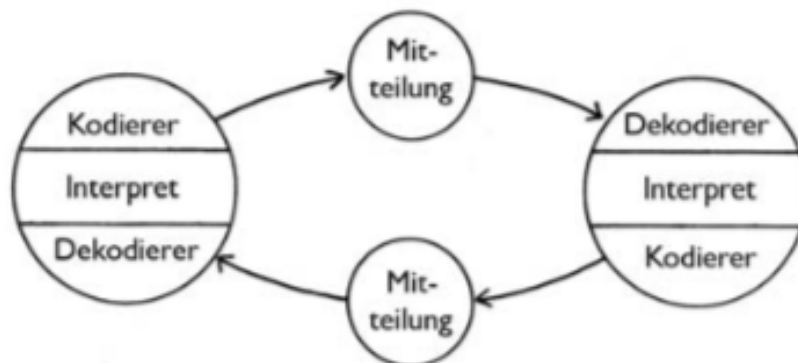


Abbildung 5: Konversationsmodell nach Schramm, 1954.

Quelle: Dittmar 2011, 22.

Das Modell betont mit ihrem kreisförmigen Verlauf die Vielschichtigkeit der Kommunikation. Die Interpretation der empfangenen Nachricht erfolgt über das Vorwissen des Gesprächspartners der jeweiligen Kultur, durch die er geprägt ist. Die Mitteilung, die er anschließend kodiert und versendet wird von seinem Gesprächspartner auch durch die kulturelle Prägung dekodiert und interpretiert. Somit ist festzuhalten, dass sich dieses Modell vom Sender-Empfänger Modell nach Shannon und Weaver durch ihre

Vielschichtigkeit unterscheidet und in Hinsicht auf den Kommunikationsverlauf eine fortdauernde Eigenschaft aufweist.

c) Watzlawick's Kommunikations-Axiome

Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick et. Al. beschäftigte sich mit der zwischenmenschlichen Kommunikation und stellte fünf Grundregeln (1982) bzw. Axiome auf, durch die Paradoxe der Kommunikation dargelegt werden und allgemeine Eigenschaften der Kommunikation beschrieben werden. Diese Axiome werden im Folgenden aufgeführt und erklärt:

- *„Axiom 1: Man kann nicht nicht kommunizieren*
- *Axiom 2: Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt*
- *Axiom 3: Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung*
- *Axiom 4: Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten*
- *Axiom 5: Kommunikation ist symmetrisch und komplementär“*
(Watzlawick et. Al. 1982)

Das erste Axiom befasst sich mit der Grundannahme, dass keine Kommunikation nicht möglich ist. In jeder Art und Weise wird mit dem Umfeld auf verbaler oder nonverbaler Basis kommuniziert. Da die Möglichkeit nicht besteht, kein Verhalten zu zeigen bzw. sich nicht zu verhalten, ist es nicht möglich, nicht zu kommunizieren. Somit ist für Watzlawick nicht nur der Inhalt der Kommunikation entscheidend, sondern auch wie diese Information dem Empfänger übermittelt wird. Die Verhaltensweise während der Kommunikation ist die Kommunikation, die mit dem Kommunikationspartner geführt wird.

Das zweite Axiom bezeichnet, dass jede Kommunikation einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt hat. Der Inhaltsaspekt beinhaltet jede Information, die zwischen den Kommunikationspartnern ausgetauscht wird, d.h. die reine Information, die dem gegenüber vermittelt wird. Dagegen bezieht sich der Beziehungsaspekt auf die Einstellung, was die Gesprächspartner füreinander empfinden und diese zueinander zeigen. Diese werden in Form von Gestik, Mimik, Betonung usw. reflektiert.

Das dritte Axiom bezeichnet, dass Kommunikation immer Ursache und Wirkung ist. Dies ist in der Hinsicht zu verstehen, dass die Kommunikation von einem der Gesprächspartner, z. B. dem Sender, die Ursache für die Kommunikation, also der Wirkung vom zweiten Gesprächspartner, d.h. dem Empfänger ist. Anschließend ist die Reaktion vom Empfänger die Ursache für die Reaktion vom Sender. Die Kommunikation verläuft also nicht linear, sondern im Zyklus und somit ist jede kommunikative Handlung der Auslöser für die kommunikative Handlung des Gegenübers. Die kommunikative Handlung für den Auslöser von Reaktionen kann sowohl verbal als auch nonverbal sein.

Dem vierten Axiom zufolge bedient sich menschliche Kommunikation analoger und digitaler Modalitäten. Dieses Axiom ist in Verbindung mit dem dritten Axiom zu verstehen und beinhaltet somit indirekt den erwähnten Beziehungsaspekt. Im Kontext dieses Kommunikationsmodells ist analog als nonverbale Kommunikation zu verstehen, d.h. die während der Kommunikation vermittelte Information ist nicht explizit für den Gesprächspartner. Somit besteht für den Gesprächspartner die Möglichkeit, die implizit ausgedrückte Nachricht mehrdeutig zu verstehen. Hierbei können Fehlinterpretationen zustande kommen. Mit digitaler Modalität wird auf die durch verbale Sprache übermittelten Inhalte angedeutet, somit befasst sich dies mit dem inhaltlichen Aspekt der Kommunikation. Die übermittelte Nachricht ist vom Kommunikationspartner explizit und direkt zu verstehen.

Das fünfte Axiom beschäftigt sich mit der Aussage, dass Kommunikation symmetrisch und komplementär ist. Die symmetrische Kommunikation deutet auf eine Art der Kommunikation hin, in der beide Gesprächspartner auf dem gleichen Niveau kommunizieren. Dies bedeutet, dass Gesprächspartner über Gemeinsamkeiten verfügen und sich auf Basis dieser Gemeinsamkeiten austauschen. Es wird versucht, Ungleichheiten zu vermeiden und somit die Kommunikation auf „symmetrischer“ Ebene fortzuführen. Dagegen bezieht sich die komplementäre Kommunikation auf Gesprächspartner mit unterschiedlichen Eigenschaften auf. Die Gesprächspartner komplementieren sich während der Kommunikation für den Interaktionsprozess, die Kommunikation findet im Gegensatz zur symmetrischen Kommunikation auf Basis der Unterschiedlichkeit statt.

Die aufgeführten Kommunikationsmodelle befassen sich mit der zwischenmenschlichen Kommunikation, jedoch werden Unterschiede oder

Gemeinsamkeiten in Bezug auf Kultur nicht hervorgehoben. Vielmehr sind hier Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich Individuen festzustellen. Im interkulturellen Kontext verlaufen Kommunikationssituationen wie in intrakulturellen Kommunikationen ebenfalls wechselseitig, jedoch gibt es andere Aspekte, die den Verlauf der Kommunikation steuern, wie zum Beispiel fremde Orientierungssysteme oder mangelnde Sprachkenntnisse in einer gemeinsamen Sprache etc. Im Folgenden wird somit interkulturelle Kommunikation begrifflich dargelegt und in Bezug auf Barrieren erläutert.

3.4.2 Begriffsdefinition: Interkulturelle Kommunikation

Der Begriff der Interkulturellen Kommunikation wurde in den späten 50'ern von Edward T. Hall in seinem Werk „The Silent Language“ angewandt und anschließend von vielen Wissenschaftlern geprägt. Viele Aspekte haben dazu beigetragen, dass sich das Forschungsfeld seit der Intensivierung der Kulturstudien entwickelt hat und zu seinem heutigen Ausmaß expandiert wurde. Mit der Globalisierung der Weltwirtschaft, dem zunehmenden Massentourismus, Entwicklungskooperationen, Vernetzung der Volkswirtschaften, Migration und weiteren Faktoren haben Studien im Bereich der interkulturellen Kommunikation in den letzten Jahrzehnten zugenommen (vgl. Lüsebrink 2012, 1ff). Laut Lüsebrink weist das Forschungsfeld der interkulturellen Kommunikation in Europa seit den 80'er Jahren Schwerpunkte in Bereichen der interkulturellen Wirtschaftskommunikation (Management, Personalentwicklung, Werbung, Marketing), interkulturelle Pädagogik und Migrationsforschung (vgl. Lüsebrink 2012, 4). In den letzten Jahrzehnten sollen folgende Forschungsrichtungen an Intensivität gewonnen haben, wie zum Beispiel interkulturelle Philosophie (Mall 1999), interkulturelle Medienanalyse (Lüsebrink/Walter 2003), interkulturelle Literaturwissenschaft (Hofmann 2006), interkulturell und kulturvergleichend ausgerichtete Psychologie (Thomas 1991a, 1991b) etc. (vgl. Lüsebrink 2012, 4). Mit zunehmenden Forschungsinstitutionen erweitern sich die Forschungsbereiche der interkulturellen Kommunikation, die Verknüpfungspunkte mit anderen Wissenschaftsdisziplinen erzeugen und somit einen interdisziplinären Charakter aufweisen. In folgender Tabelle wurden

Wissenschaftsdisziplinen veranschaulicht, die in Beziehung mit interkultureller Kommunikation stehen:



Abbildung 6: Wissenschaftsdisziplinen und Interkulturelle Kommunikation

Quelle: Lüsebrink 2012, 5.

In vielen dieser Disziplinen wurde interkulturelle Kommunikation neu definiert. Als Resultat bezieht sich jedes dieser Definitionen auf einen anderen Aspekt des Forschungsfeldes. Während sich zum Beispiel Linguisten mit dem kommunikativen Aspekt der interkulturellen Kommunikation beschäftigen, konzentrieren sich Psychologen auf die Wirkungen und Resultate interkultureller Kommunikationshandlungen auf Individuen und Gruppen. Somit gibt es keine allgemein gültige Definition, die die interkulturelle Kommunikation und all ihre Eigenschaften beinhaltet.

Nichtsdestotrotz ist festzuhalten, dass sich der Begriff der interkulturellen Kommunikation aus den Begriffen „Kultur“ und „Kommunikation“ zusammensetzt und sich mit dem kommunikativen Austausch von Kommunikationspartnern aus unterschiedlichen Kulturen befasst. Ebenso sind Konflikte in interkulturellen Kommunikationssituationen und der kulturelle Einfluss auf die Wahrnehmung und das Denken von Personen und Gruppen ein Forschungsbereich der interkulturellen Kommunikation. Barmeyer definiert Interkulturelle Kommunikation als „Austausch- und Interaktionsprozess zwischen Personen und Gruppen mit unterschiedlichem kulturellem

Hintergrund, die verbal oder nonverbal über Zeichen (z.B. gesprochene oder geschriebene Sprache, Gestik, Mimik) Ideen, Gefühle und Bedeutungen austauschen“ (Barmeyer 2012, 84). Laut Maletzke wird von interkultureller Interaktion und Kommunikation gesprochen, wenn *„die Begegnungspartner verschiedenen Kulturen angehören und wenn sich die Partner der Tatsache bewusst sind, dass der jeweils andere „anders“ ist, wenn man sich also wechselseitig als „fremd“ erlebt“* (Maletzke 1996, 37). Wie diesen Definitionen zu entnehmen ist, findet in interkulturellen Interaktionen und Kommunikationen ein Austausch zwischen Personen oder Gruppen statt, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben und diesem während den Interaktionssituationen bewusst sind. Neben dem verbalen Austausch sind auch nonverbale Interaktionssituationen von großer Bedeutung, da nonverbale Elemente wie Gestik oder Mimik kulturelle geprägt sind und den Kommunikationsverlauf unbewusst steuern können.

Bennett zufolge ist interkulturelle Kommunikation durch verschiedene Elemente geprägt, darunter Wahrnehmung, Stereotypen und Vorurteile, Sprache und Bedeutungen, nonverbale Kommunikation (Gestik, Mimik), spezifische Kommunikationsstile (Unterbrechungen, Sprechpausen), spezifische Werte und Grundannahmen (vgl. Barmeyer 2011, 48). Daher ist ein hohes Maß an Bewusstsein über das „Fremde“ wichtig, sodass keine Missverständnisse und Fehlinterpretation bezüglich verbalen und nonverbalen Sprachelementen zustande kommen oder diese minimiert werden. Sollte dieses Bewusstsein des Fremden nicht vorhanden sein, können interkulturelle Interaktionen und Kommunikationssituationen in Critical Incidents resultieren.

3.4.3 Kulturmuster in der interkulturellen Kommunikation

Im ersten theoretischen Kapitel der vorliegenden Arbeit wurden Kulturdimensionen von Hall, Hofstede und Trompenaars dargelegt. Forschungen in diesem Bereich erweiterten sich und Kulturmuster wurden detaillierter erforscht. Der Begriff Kulturmuster bezieht sich auf ähnliche Handlungsweisen von Individuen, die in ähnlichen Situationen ausgeübt werden und daher als Muster bezeichnet werden können. Ähnlich wie Kulturdimensionen basieren auch Kulturmuster auf Eigenschaften, die Kulturen auszeichnen. Diese können zum Bsp. Sprachgebrauch, Traditionen, Rituale,

Bekleidung, Städtebau etc. sein, beinhalten aber zugleich auch Werte, Normen, Denkmuster, Deutungsmuster o.Ä. All diese Muster, die im Laufe der Zeit von Gesellschaftsmitgliedern geprägt werden, dienen für neue Mitglieder der Kultur als Orientierungssystem des sozialen Lebens. Dementsprechend besteht die Erwartung, dass sich Mitglieder der jeweiligen Kultur an die Kulturmuster einhalten. Die Akzeptanz dieser Muster als Orientierungssysteme führt dazu, dass diese als selbstverständlich gelten. In diesem Rahmen sind Kulturmuster in interkulturellen Interaktionen und Kommunikationssituationen von großer Bedeutung, da unterschiedliche Kulturmuster bei der Begegnung von verschiedenen Kulturen zu Critical Incidents bzw. Konflikten führen können. Auch in Situationen, in denen Gruppen oder Individuen nicht direkt miteinander kommunizieren, sich jedoch in der gleichen Räumlichkeit befinden, kann es aufgrund unterschiedlichen kulturellen Orientierungsmustern zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen kommen. Daher ist es wichtig, über eigene Kulturmuster bewusst zu sein und fremde Kulturmuster in Begegnungssituationen zu erkennen. Ethnozentrismus spielt hierbei eine fundamentale Rolle, da ethnozentrisches Verhalten dazu führt, eigene Werte, Normen und Denkmuster als einzige, richtige Grundlage zu akzeptieren. Fremdkulturelle Individuen oder Gruppen, die gemäß dem eigenen Orientierungssystem bewertet werden, erlangen dieser Perspektive zufolge keine hohe oder sogar gleichgestellte Ansehung mit dem Selbst oder der eigenen Kultur. Dies kann im Anschluss dazu führen, dass andere Denkmuster und Verhaltensweisen minderbewertet werden, sodass kein Respekt empfunden wird und die Basis für eine gegenseitige interkulturelle Kommunikation negativen Einfluss erlebt. Daher spielt die bewusste Auseinandersetzung mit Kulturmustern eine wesentliche Rolle für den Erfolg von interkulturellen Begegnungssituationen. Im Folgenden werden Eigenschaften über die deutsche Kultur aufgeführt, um das Konzept der Kulturmuster dem Ziel dieser Arbeit gemäß darzustellen.

Ähnlich wie das Konzept der Kulturmuster definiert Alexander Thomas Kulturstandards, die sich auf Ähnlichkeiten von Mitgliedern einer Gesellschaft beziehen und Individuen in vielen Hinsichten steuern. Thomas zufolge werden Kulturstandards als *„hypothetische Konstrukte beschrieben, die die kulturspezifische Art der Wahrnehmung, des Denkens, des Wertens, des Empfindens und des Handelns bestimmen und die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und andere*

Personen als normal, typisch, selbstverständlich und verbindlich angesehen werden. Kulturstandards gelten [...] als Maßstab und als Gradmesser für richtiges und kulturell akzeptiertes Verhalten und Handeln“ (Thomas 2011 in Thomas 2018, 35). Demzufolge wurden Eigenschaften der deutschen Kultur dargelegt, die von Individuen aus anderen Kulturen als charakteristisch für deutsche Führungskräfte beschrieben wurden (vgl. Thomas 2018, 37). Diese sind sachorientierte Verhaltensweise, hohe Wertschätzung von Strukturen und Regeln, regelorientierte und internalisierte Kontrolle, strikte und langfristige Zeitplanung, klare Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen, „schwacher“ Kontext als Kommunikationsstil und Individualismus in Bezug auf Unabhängigkeit und Selbstständigkeit (vgl. ebd., 37ff.). In Anlehnung an Schroll-Machl führt Thomas Kulturstandards der islamischen Welt auf, mit der Begründung, dass viele Flüchtlinge aus islamischen Ländern nach Deutschland eingereist sind und es zu Nutze wäre, diese zu kennen (vgl. ebd., 39). Dementsprechend sind Werte oder Muster, die islamisch geprägte Länder auszeichnen; polychrone Zeitnutzung/ Gegenwartsorientierung, feste Beziehungsnetzwerke (deren Kern die Familie ist), starker Kontextbezug zur Kommunikation, Hierarchie als Organisationsprinzip, Geschlechtertrennung und Dominanz der Religion (vgl. ebd., 39ff).

Beim Vergleich der deutschen Kulturstandards und Kulturstandards von islamisch geprägten Ländern ist festzustellen, dass sich diese voneinander in Hinsicht auf viele Kulturmuster unterscheiden. Die Zeitorientierung ist in der deutschen Kultur sehr strikt während sie in islamischen Ländern relativ wahrgenommen wird. Ebenfalls ist zu sehen, dass die deutsche Kultur im Vergleich individualistischer geprägt ist. Sach- und Regelorientierung sind ebenfalls Muster, die die deutsche Kultur auszeichnen, während in islamischen Ländern die Beziehungsebene hervortritt. In Kommunikationssituationen sind Individuen der deutschen Kultur direkter und bevorzugen eine klare und eindeutige Ausdrucksweise während in der islamischen Welt ein indirekter Kommunikationsstil bevorzugt wird (vgl. ebd., 37-41).

Wie im obigen Abschnitt erläutert wurde, bestehen viele Unterschiede zwischen der deutschen Kultur und Kultur von islamisch geprägten Ländern. Allerdings ist zu bemerken, dass die Gruppierung von islamisch geprägten Ländern eine sehr verallgemeinerte Kategorisierung darstellt und diese Werte daher nicht für jedes islamische Land als geltend bewertet werden kann. Unter Berücksichtigung, dass

innerhalb eines Nationalstaates mehrere Kulturen existieren und sich voneinander enorm unterscheiden, ist eine Zuordnung von mehreren Ländern in eine Gruppe nichtzutreffend für jedes dieser Länder. Nichtsdestotrotz wurde dieser Vergleich aufgestellt, damit ein allgemeines Bild über die deutsche Kultur und Kultur der islamischen Welt vermittelt wird, da sich die vorliegende Arbeit im empirischen Teil mit diesen Kulturen beschäftigt.

3.4.4 Barrieren in der interkulturellen Kommunikation

Interkulturelle Kommunikation bedingt wie im Begriff zu erkennen ist Kommunikation, die zumeist mit der Kenntnis einer gemeinsamen Sprache erfolgt. Nichtsdestotrotz versichern Sprachkenntnisse keine einwandfreie Kommunikation, da in der interkulturellen Kommunikation viele andere Aspekte eine Rolle spielen, die eine weniger problemfreie verbale und nonverbale Kommunikation ermöglichen. Daher ist es nicht selten, dass beim Aufeinandertreffen von Individuen verschiedener Kulturen Kommunikationsprobleme entstehen, die im Grunde auf Missverständnisse und Fehlinterpretationen zurückzuführen sind. Laray M. Barna (1997) hat sich in diesem Zusammenhang mit der Frage auseinandergesetzt, weshalb der Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Kulturen oft frustrierend ist und Missverständnisse beinhaltet. Zur Beantwortung dieser Frage hat Barna anschließend sechs Stolpersteine bzw. Barrieren der interkulturellen Kommunikation identifiziert, die es ermöglichen sollen zu verstehen, was die zugrundeliegenden Ursachen dieser Missverständnisse sind. Barna's sechs Barrieren, die mit dem Titel „*Stumbling Blocks in Intercultural Communication*“ veröffentlicht wurden, sind wie folgt:

- a) Annahme von Gemeinsamkeiten (assumption of similarities)
- b) Sprachunterschiede (language differences)
- c) Nonverbale Misinterpretationen (nonverbal misinterpretations)
- d) Vorurteile und Stereotype (preconceptions and stereotypes)
- e) Tendenz zu bewerten (tendency to evaluate)
- f) Hohe Ängstlichkeit (high anxiety)

Die erste Barriere „**Annahme von Gemeinsamkeiten**“ beschreibt, dass Menschen in Begegnungssituationen annehmen, gemeinsam zu sein und diese Gemeinsamkeiten auf biologische Aspekte des Menschen, wie zum Beispiel das

Bedürfnis nach Lebensmitteln, Geborgenheit, Sicherheit usw. zurückführen. In Anlehnung an diese Gemeinsamkeiten erhoffen sie eine einfach ablaufende Kommunikation und sind der Meinung, ausreichende Gemeinsamkeiten sind tauglich für eine gelungene Kommunikation. In der Realität trifft dies jedoch nicht zu, da Kommunikation nicht die Existenz biologischer Gemeinsamkeiten bedarf, sondern den Austausch von Ideen und Informationen. Ein weiterer Grund, Menschen einfach als Menschen wahrzunehmen ist, dass die empfundene Unannehmlichkeit gegenüber des Fremden reduziert wird. Der Gedanke, mit einem Fremden zu kommunizieren und dabei Unannehmlichkeiten zu empfinden kann dazu führen, den Fremden als „falsch“ einzustufen und sich vom Falschen abzugrenzen, was ein Beispiel für den Ethnozentrismus darstellt.

Die Barriere „**Sprachunterschiede**“ beschäftigt sich mit dem Aspekt, dass sprachliche Kenntnisse allein nicht ausreichend sind eine erfolgreiche Kommunikation führen zu können. Sprachliche Unterschiede bilden eine Schwierigkeit in Bezug auf Syntax, Idiome, Dialekte, Slang und weitere sprachliche Elemente, jedoch ist das Bewusstsein dieser Komponente ein Zeichen für die Auseinandersetzung mit einer Sprache und damit verbunden auch mit dem Gedanken, bestimmten Herausforderungen gegenüberzustehen. Die grundlegende Problematik beginnt hierbei jedoch mit der Annahme, dass Wörter nur eine einzige Bedeutung haben. Konnotationen und weitere Bedeutungen dieser Wörter werden völlig außer Betracht gelassen. Der Kontext dieses Wortes spielt ebenso keine Rolle aufgrund der festen Annahme, ein Wort hat nur eine einzige Bedeutung. Dies führt dazu, dass während der Kommunikation kein Streben nach Verständigung des Gegenübers besteht. All die kommunikativen Aspekte, die empfangen werden, werden nach begrenzten Sprachschemata dekodiert und interpretiert. Die fehlende Kenntnis, dass Wörter und sprachliche Idiome mehrdeutig sein können und ebenso unterschiedliche Bedeutungen je nach Mimik, Tonfall, Kontext usw. übernehmen können, kann zur misslungenen Kommunikation führen. Somit ist festzuhalten, dass die Kenntnis einer Sprache nicht ausreichend ist für eine gelungene Kommunikation und große Bemühung für das Erlernen von umfassenden sprachlichen Elementen notwendig ist.

Eine weitere Barriere bilden „**nonverbale Misinterpretationen**“, die sich mit nonverbalen Elementen der menschlichen Kommunikation beschäftigen. Barna (1997)

zufolge hören, sehen, fühlen und riechen Menschen in einer Kultur auf einer Art und Weise, die eine Bedeutung für sie haben. Ebenso interpretieren sie diese Eigenschaften durch ihren eigenen kulturellen Rahmen und attribuieren Merkmale zu Handlungen wie Mimik oder Gestik. Die menschliche Kommunikation besteht sowohl aus verbaler als auch nonverbaler Sprache. Für die Umgehung von sprachlichen Barrieren wird zumeist die Methode angewandt, Fremdsprachenkenntnisse zu lernen, um auf einer gemeinsamen Sprache mit fremdkulturellen Personen kommunizieren zu können. Hierbei werden nonverbale Sprachelemente und ihre Relevanz öfters übersehen. Anschließend ist es möglich, dass Misinterpretationen zustande kommen und diese nicht auf nonverbale Aspekte der Sprache zurückgeführt werden.

Die vierte Barriere beschäftigt sich mit dem Thema „**Stereotyp und Vorurteil**“. Jeden Tag begegnet der Mensch ein enormes Ausmaß an Informationen, die verarbeitet werden müssen, sodass der Alltag weitergeführt werden kann. Für die Verarbeitung dieser Informationen wird zumeist unbewusst die Option Kategorisierung präferiert, d.h. Objekte und Lebewesen werden anhand bestimmten Eigenschaften, die sie charakterisieren, kognitiv kategorisiert und in Gruppen eingeteilt. Somit wird das Ausmaß an Information vereinfacht und zu besser zu verarbeitenden Einheiten eingeteilt. Dies ermöglicht in erster Linie die neue Information in bereits vorhandene Gruppen einzuteilen und eine Verknüpfung mit den bisherigen Kenntnissen herzustellen. Erfahrungen und Kenntnisse dienen hierbei als Orientierungshilfe.

Erste Eigenschaften die wahrgenommen werden sind nicht ausschlaggebend über den Charakter jedes Einzelnen, sondern eher über allgemeine Informationen einer Person wie das Alter und Geschlecht. Wird zum Beispiel während einem Spaziergang Menschen begegnet, wäre es nicht möglich, jede dieser Personen einzeln kennenzulernen und sich Informationen über diese Menschen zu verschaffen. Daher wird im Unterbewusstsein Menschen in Gruppen, wie Kinder oder Erwachsene, Frauen oder Männer usw. kategorisiert. Diese Gruppierungen müssen nicht der Wahrheit entsprechen, sie dienen nur der Vereinfachung und sind verbunden mit bisherigen Erfahrungen. Im näheren Kontakt mit einer begegneten oder neu kennengelernten Person wird anschließend auf Charaktermerkmale Acht geschenkt. Vor diesem Kontakt bilden wir jedoch wie oben bereits beschrieben Raster, die uns „Schubladendenken“ (vgl. Barmeyer/Genkova 2011b, 180) ermöglichen. Dadurch bilden wir nicht nur Gruppen, die uns Informationen geben,

sondern auch Erwartungen über Verhalten und Handlungsweisen, die wir von diesen Gruppen sehen möchten. Diese Erwartungen basieren auf Kenntnisse, die durch Angehörige dieser Gruppe geprägt wurden. Bestimmte Verhaltensweisen werden somit auf die Person übertragen, die gleiche Merkmale aufzeigt, wie die Kategorie, der sie angehört ist. Im interkulturellen Kontext übernimmt die Bildung von Stereotypen eine große Rolle in der Kommunikation. Nicht nur persönliche Merkmale wie Alter und Geschlecht werden in Betracht gezogen, sondern auch Merkmale, die kulturgebunden sind. Diese können Kleidung und Essgewohnheiten sein, die ausschlaggebend über eine bestimmte Kultur sind.

Durch kulturelle Merkmale oder sogar ethnische Eigenschaften werden bestimmte Verhaltensweisen mit Individuen in Verbindung gesetzt und entsprechende Erwartungen festgelegt. Diese werden als kulturelle Stereotypen bezeichnet und befassen sich im Allgemeinen mit der Wahrnehmung von fremden sozialen Gruppen, Kulturen oder Nationen. Bisherige Erfahrungen mit wenigen Individuen dieser Gruppen sind ausreichend für die Bildung von Stereotypen über den verbliebenen Teil der gleichen Gruppe. Verhaltensweisen und Erwartungen, die auf die wenigen Erfahrung und Kenntnisse mit Personen einer Kultur basieren, werden auf alle Mitglieder dieser Kultur zugeschrieben. Diese werden als Vorurteile bezeichnet und haben im Vergleich zu Stereotypen einen wertenden Charakter. Ebenso begleiten hier die Stereotype, bzw. durch Stereotype zugewiesene Merkmale Emotionen und Gefühle, die das Interpretieren des Gegenübers stark beeinflussen können. In interkulturellen Begegnungssituationen führt die Bildung von Vorurteilen zur Abgrenzung vom Fremden. Das Fremde wird abwertend betrachtet, somit können eigene Kulturelemente im Unterbewusstsein bekräftigt werden. Dabei entsteht eine Barriere in der Kommunikation, die in erster Hinsicht nicht direkt als Problem auftaucht jedoch im Unterbewusstsein die Interaktion nach bestimmten Wertesystemen steuert und dadurch der Kommunikation eventuell einen anderen Verlauf verleiht.

Die Barriere „**Tendenz zu bewerten**“ bezieht sich auf die Annahme, dass Menschen dazu neigen, fremdkulturelle Elemente durch das eigene Wertesystem zu bewerten und nach eigenen Wertevorstellungen zu interpretieren. Hierbei werden die eigene Kultur und die mit der Eigenkultur verbundenen Elemente aufgewertet und als richtig wahrgenommen. Daraus resultierend werden fremdkulturelle Elemente abwertend

angesehen und als fremd, andersartig oder falsch kategorisiert. Die hierbei entstandenen Missverständnisse entstehen nicht durch eine falsche Handlung, sondern durch die falsche bzw. nicht der Realität entsprechende, subjektive Interpretierung von Handlungen. Fremdkulturelle Elemente werden nur im Ausmaß als normal bewertet, in der sie der Eigenkultur ähneln. Im interkulturellen Kontext spielt diese Barriere eine wichtige Rolle, da hierbei Unterschiede der Kulturen sichtbar werden. Zur Umgehung dieser Barriere ist es notwendig, zuzuhören und zu versuchen, den Kommunikationspartner zu verstehen. Durch das aufmerksame Zuhören ist es möglich, die Ursachen der Unterschiede zu verstehen oder diese zu akzeptieren.

Die sechste und letzte Barriere „**hohe Ängstlichkeit**“ kann Barna (1997) zufolge sowohl Ursache als auch Resultat der zuvor definierten fünf Barrieren sein. Hohe Ängstlichkeit, Nervosität und Unsicherheit kann psychische und physische Auswirkungen haben, die den allgemeinen Zustand des Individuums negativ beeinträchtigen und zu unerwünschten Reaktionen führen. Insbesondere interkulturelle Kommunikationssituationen, in denen hohe Maße an Ungewissheit bestehen und Kommunikationspartner nicht wissen, mit was sie genau gegenüberstehen, kann zur Ängstlichkeit und damit verbundene Emotionen und Reaktionen führen. Abwehrmaßnahmen werden in Anspruch genommen um den Angstzustand schnellstmöglich zu beseitigen. Diese Maßnahmen sind zum Beispiel Verzerrungen in der Wahrnehmung, Feindseligkeit oder Rückzug, die anschließend dazu führen, dass unbewusst Schubladendenken, also Stereotypisierung zustande kommt, damit das große Ausmaß an Ambiguität und Unbewusstheit abgebaut werden kann. Eine weitere Möglichkeit für das Umgehen dieser Unannehmlichkeiten ist die Auffindung von Gemeinsamkeiten im Interaktionsverlauf, damit Unterschiede weniger im Vordergrund stehen und somit niedrigere Anstrengung benötigen. Nichtsdestotrotz sind interkulturelle Interaktionen eine Herausforderung für beide Partner der Kommunikation, da die unsichtbaren jedoch erlernten und angewandten kulturellen Eigenschaften sich enorm voneinander unterscheiden können. In der Ursprungskultur normal geltende Manieren können falsch oder ungenügend wahrgenommen werden und unerwartete Reaktionen hervorrufen und dabei den gesunden Ablauf der Kommunikation negativ beeinträchtigen.

Kulturschock

In Anschluss an die Barrieren der interkulturellen Kommunikation führt Barna Kulturschock als Resultat von einigen der oben genannten Barrieren auf. Im Vergleich zu den oben erläuterten Barrieren ist Kulturschock ein Zustand, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und sowohl psychische als auch physische Folgen hat.

Individuen, die sich in einer fremden Kultur befinden und über einen bestimmten Zeitraum hinaus sich mit Unterschieden in Hinsicht auf Kultur regelmäßig konfrontieren und dabei Schwierigkeiten erleben, können an Kulturschock erkranken und sich dessen nicht bewusst sein, dass dieser Zustand auf den Wechsel der kulturellen Umgebung zurückzuführen ist. Kulturschock wird definiert als *„Psychische Reaktion wie Verunsicherung, Unwohlsein, Verwirrung, Hilflosigkeit, Frustration, Isolation und sogar Angst, die durch Misserfolge bei der Anwendung eigenkultureller Handlungs- und Denkroutinen in interkulturellen Situationen und fremdkulturellen Kontexten (zum Beispiel während eines Auslandsaufenthalts) im Individuum kulminieren“* (Oberg, 1960 in Barmeyer 2012, 105). Barna zufolge ist Kulturschock eine Krankheit und hat wie jede Krankheit unterschiedliche Auswirkungen, einen unterschiedlichen Ausmaß und eine unterschiedliche Zeitspanne für jede Person und kann umgangen werden, indem kulturelle Diversität mit Interesse akzeptiert wird anstatt dass sie mit Besorgnis betrachtet wird (vgl. Barna 1997).

3.4.5 Kompetenzen für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation

Interkulturelle Kommunikation ist mit einem großen Ausmaß an Unbewusstheit verbunden und kann aufgrund diversen Faktoren scheitern oder nicht wie erwünscht verlaufen. Diese Faktoren können zusammengefasst sprachlich, psychologisch oder technisch bedingt sein, wie im obigen Abschnitt in Anlehnung an Barna bereits detailliert erläutert wurde. Für eine gelungene interkulturelle Kommunikation gibt es ebenfalls Maßnahmen, die bei der Umgehung dieser Barrieren behilflich sein können und somit ermöglichen, den Kommunikationsverlauf bewusster zu steuern. Diese Maßnahmen sind i.d.R. Kompetenzen, die von Individuen unterschiedlicher Kulturen erlernt und für den erfolgreichen bzw. mit weniger Herausforderungen verbundenen Kommunikationsverlauf angewendet werden können. Die im obigen Abschnitt

erläuterten Barrieren dienen hierbei als Orientierung, da die zu treffenden Maßnahmen in Hinsicht auf die Umgehung dieser Barrieren erstellt wurden.

Barrieren der interkulturellen Kommunikation zeigten, dass geringes Wissen über die eigene und fremde Kultur den Kommunikationsverlauf negativ beeinflusst. Nicht nur psychische, sondern auch physische Auswirkungen können in Verbindung mit der Ungewissheit der interkulturellen Interaktionssituation auftreten. Die Verringerung der Ungewissheiten in Bezug auf die fremde Kultur und die Intensivierung der eigenkulturellen Elemente bilden hier die Basis für die Entwicklung des Bewusstseins über Kulturen. Sich mit der Eigenkultur auseinanderzusetzen, die eigenen Handlungsgründe zu überdenken und kulturelle Orientierungen zu erkennen spielt hierbei eine wichtige Rolle. Die Fremdkultur zu beobachten, versuchen zu verstehen weshalb eine Handlung auf eine andere Weise geführt wird als die Eigene und dabei keine Wertungen durchzuführen sind hilfreiche Methoden, um sich von der ethnozentrischen Perspektive auszuschlüpfen und eine über Kulturen reichende Sichtweise zu verschaffen. Sowohl mit diesem als auch anderen in Verbindung stehenden Phänomenen befasste sich Alexander Thomas und erarbeitete hierzu Anhaltspunkte unter dem Begriff der *interkulturellen Handlungskompetenz*. Thomas' Definition zufolge zeigt sich *„Interkulturelle Handlungskompetenz in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in der Wahrnehmung, im Urteilen, im Denken, in den Emotionen und im Handeln bei sich selbst und bei fremden Personen zu erfassen, zu würdigen, zu respektieren und produktiv zu nutzen und zwar im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, einer Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten (kulturell bedingte Unvereinbarkeiten) und der Entwicklung möglicherweise synergetischer Formen des Zusammenlebens, der Lebensgestaltung und der Bewältigung von Problemen“* (Thomas 2011, 15). Wie aus dieser Definition hervorgeht ist es wesentlich, das entwickelte Bewusstsein über die eigene und fremde Kultur effektiv zu nutzen und Lösungsansätze für das Zusammenleben zu generieren.

Da die Kompetenzen für eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation im engen Zusammenhang mit dem Thema der interkulturellen Kompetenz stehen, werden weitere Aspekte für die Entwicklung dieser Kompetenzen unter Abschnitt 4.2 Interkulturelle Kompetenz im Detail aufgeführt.

3.5 INTEGRATION IN BEZUG AUF MIGRANTEN

Wie bereits erläutert existieren verschiedene Konzepte, die Gesellschaften mit mehreren Kulturen definieren und in Hinsicht auf Begegnungs- oder Existenzart definieren. Diese Konzepte fokussieren sich darauf, welche Eigenschaften zum Bsp. interkulturelle, transkulturelle oder multikulturelle Gesellschaften auszeichnen und wie diese Eigenschaften erkannt werden können bzw. welche Maßstäbe bestehen, um Gesellschaften diesen Konzepten entsprechend bewerten zu können. Unabhängig von der Kategorisierung der Gesellschaften mit mehreren Kulturen ist festzuhalten, dass in jeglicher Art kultureller Begegnung Veränderungen entstehen, d.h. wenn ein Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Kulturen stattfindet. Migration als Form von kulturellen Begegnungen stellt hierbei einen Forschungsgegenstand dar. In dieser Hinsicht befasst sich das Konzept der Akkulturation damit, welche kulturellen und psychologischen Veränderungen zustande kommen, wenn Kulturen sich begegnen. Diese Veränderungen können sowohl aus individuellen als auch kollektiven interkulturellen Begegnungen resultieren. In interkulturellen Interaktionssituationen ist die Haltung von einander begegnenden Kulturen bedeutsam, da diese die jeweilige Akkulturationsstrategie bestimmen.

Berry (2006) unterscheidet zwischen vier Akkulturationsstrategien. Diese sind Integration, Assimilation, Separation und Marginalisierung. Berry zufolge hat jedes dieser Strategien zwei Dimensionen, auf die sich das Individuum/Kollektiv bezieht. Die erste Haltung bezieht sich darauf, ob sich das Individuum/Kollektiv an seiner eigenen Kultur orientiert bzw. an seiner Identität, die in der eigenen Herkunftskultur geschöpft wurde und/oder ob das Individuum/Kollektiv eine positive Haltung gegenüber der Aufnahmegesellschaft zeigt und eine relative Präferenz für die Kontaktaufnahme mit der Mehrheitsgesellschaft aufweist (vgl. Berry 1970, 1974, 1980 in Berry 2006, 34). Die Haltung sowohl gegenüber der Eigen- als auch der Mehrheitskultur bestimmt wie bereits erläutert die Akkulturationsstrategie, die in folgender Tabelle veranschaulicht wurden:

		Erhalt der eigenen kulturellen Identität	
		Ja	Nein
Positive Beziehung zur Mehrheitskultur	Ja	Integration	Assimilation
	Nein	Separation	Marginalisierung

Abbildung 7: Akkulturationsstrategien nach Berry 1990, Thomas 2005 in Barmeyer 2012

Quelle: Barmeyer 2012, 21.

Die Abbildung veranschaulicht vier Akkulturationsstrategien. Diese sind Integration, Assimilation, Separation und Marginalisierung. Dem Konzept nach wird von Integration gesprochen, wenn das Individuum/Kollektiv sowohl die eigene Identität beibehalten möchte und auch Kontakte zur Mehrheitskultur verknüpft während Assimilation den einseitigen Prozess der Anpassung vom Individuum/Kollektiv an die Mehrheitsgesellschaft umfasst. Separation beinhaltet die Strategie, in der die eigene Kultur bewahrt wird während Beziehungen mit der Mehrheitskultur abgelehnt werden. Wird sowohl die Mehrheitsgesellschaft als auch die eigene Herkunftskultur abgelehnt, wird dies als Marginalisierung kategorisiert.

Das Konzept der Akkulturation ermöglicht einen besseren Einblick in das Themengebiet der Anpassung von Migranten in die Gesellschaft. In diesem Kontext werden oftmals die Akkulturationsstrategien Integration und Assimilation hervorgehoben. Integration als eine positive Strategie der Akkulturation sowohl für das Individuum/Kollektiv der Minderheitskultur als auch den Individuen und dem Kollektiv der dominierenden Kultur wird näher erläutert und in der vorliegenden Arbeit die empirische Forschung unterstützen.

Wie die Abbildung darlegt, bezeichnet Integration den Prozess, indem eigenkulturelle Werte und somit die Identität bewahrt werden und diese keine Barriere für die Herstellung von Beziehungen mit der dominierenden Kultur darstellen. Das Individuum passt sich der Mehrheitsgesellschaft an, respektiert dessen Kultur und Grundwerte ohne sich von der eigenen Identität und der eigenen Kultur abzuwenden. Die Anpassung an die Mehrheitskultur ist ein umstrittenes Themengebiet, da dies je nach Disziplin und Forscher unterschiedliche Kriterien beinhaltet. Nichtsdestotrotz wurden Dimensionen konzipiert, die für die Messung von Integration dienen. Bezugnehmend auf Pennix sind diese Dimensionen Hamberger (2009, 5) zufolge die kulturelle, soziale, wirtschaftliche und politische Integration und umfassen alle Aspekte des Lebens von Migranten. Die kulturelle Dimension hat zum Inhalt, Kenntnisse über die Sprache der Mehrheitsgesellschaft zu haben, das Verstehen der Mehrheitsgesellschaft und das Respektieren ihrer Grundwerte. Die soziale Dimension befasst sich mit der Beteiligung am Bildungswesen und dem Sozialwesen. Die wirtschaftliche Dimension bezieht sich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt. Der letzte Schritt der Integration ist die politische Integration, d.h. die vierte, also politische Dimension zeichnet sich durch den letzten Schritt aus. Dieser Schritt beinhaltet das Wählen und die Beteiligung von Migranten am Wahlverfahren.

Das Integrationsverfahren bezieht sich der aufgeführten Information zufolge auf unterschiedliche Aspekte des Alltags, wie Fremdsprachenkompetenzen der Mehrheitskultur oder den Zugang zur Gesellschaft, dem Bildungswesen oder Arbeitsmarkt etc. Das Themengebiet der Integration fächert sich auf viele Disziplinen und bildet ebenfalls intensiv Reflektion in der Politik. Zum Ziel der vorliegenden Arbeit wird das Konzept der Integration nicht weiter ausgearbeitet und mit oben aufgeführten Informationen limitiert.

4. INTERKULTURELLES LERNEN UND DER ERWERB INTERKULTURELLER KOMPETENZ

Durch die zunehmende Globalisierung in vielen Bereichen haben sich neue Anforderungen entwickelt, die sowohl für den Alltag als auch für viele Bereiche von großer Bedeutung sind. In diesem Rahmen war die Entwicklung neuer Kompetenzen für erfolgreiche, möglichst reibungslose und effektive kulturelle und interkulturelle Handlungssituationen unverzichtbar. Eines dieser Kompetenzen ist die interkulturelle Handlungskompetenz, die nach Alexander Thomas als Schlüsselqualifikation für die Ausübung mancher Tätigkeiten in Großkonzernen betrachtet wird (vgl. Thomas 2005, 14). Der Umgang mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen spielt eine wesentliche Rolle für die Gründung von Partnerschaften, da die gegenseitige Respektierung von kulturellen Hintergründen eine Bereitschaft und positive Annäherung für den potenziellen Partner darstellt. Nicht nur für internationale Organisationen und international tätige Mitarbeitern, sondern auch für Migranten ist diese Kompetenz von großer Bedeutung, da in interkulturellen Überschneidungssituationen Konflikte entstehen oder entstehen können, die mit der Erlernung dieser Kompetenz behoben oder sogar vorgebeugt werden können. Dementsprechend wird im Folgenden dargelegt, was interkulturelles Lernen ist und welche Grundsätze interkulturelles Lernen auszeichnen. Anschließend wird interkulturelle Kompetenz in Bezug auf interkulturelles Lernen vorgestellt und darauf eingegangen, welche Kriterien die interkulturelle Kompetenz umfasst. Letzteres wird der Frage nachgegangen, ob und wie es möglich ist, interkulturelle Kompetenz durch interkulturelles Lernen zu fördern.

4.1 INTERKULTURELLES LERNEN

In vielen wissenschaftlichen Veröffentlichungen wird das Konzept der interkulturellen Kompetenz als Schlüsselqualifikation betrachtet, da dies sowohl mit den Anforderungen der Internationalisierung als auch Globalisierung in engem Verhältnis

steht. In diesem Rahmen wird zunehmend erforscht, wie diese Kompetenz erzielt werden kann und welche Möglichkeiten bestehen, diese Kompetenz weiter zu entwickeln. Hierbei ist es wesentlich zu bemerken, dass interkulturelle Kompetenz nicht das Ziel einer erlernten Handlung ist, sondern eine Handlungsweise beschreibt, die es ermöglichen soll, in interkulturellen Überschneidungssituationen unter Berücksichtigung von kulturellen Unterschieden der Konversation gemäß handeln zu können. Das gemäßige Handeln in interkulturellen Interaktionen basiert neben persönlichen Erfahrungen auch auf weiteren Kompetenzen, die durch interkulturelles Lernen ermöglicht werden können. Diese werden im Folgenden vorerst mittels der begrifflichen Auseinandersetzung und Grundsätze interkulturellen Lernens dargelegt. Anschließend wird ein Modell zum interkulturellen Lernen nach Bennett vorgestellt.

4.1.1 Begriffsdefinition und Grundsätze

Ähnlich wie die Begriffe Kultur oder Interkulturalität gibt es auch keinen Konsensus über die Definition des Begriffs interkulturelles Lernen, da dies als Konzept einen interdisziplinären Charakter aufweist und ihr somit je nach Forschungsgebiet unterschiedliche Merkmale zugeschrieben wird. Nichtsdestotrotz haben Definitionen gemeinsam zum Inhalt, dass sich dieser Begriff um Lernprozesse handelt, die sich in interkulturellen Schnittpunkten abspielen und somit der Problemlösung beziehungsweise der Vorbeugung von Problemen dienen. Von Barmeyer wird interkulturelles Lernen definiert als *„unbewusster oder bewusster Prozess, durch den Personen durch die Einnahme neuer anderskultureller Standpunkte Perspektivwechsel erfahren und dadurch eine neue Sicht auf Situationen und Objekte erlangen. Interkulturelles Lernen, wie Lernen überhaupt, wird dabei als ganzheitlicher Prozess verstanden, der sich nicht nur auf den kognitiven Wissenserwerb beschränkt, sondern auch Emotionen und Verhalten integriert“* (Barmeyer, 2004 in: Barmeyer 2012, 115). Dieser Lernprozess kann sowohl im Inland als auch im Ausland geschehen und unterschiedliche Ursachen haben wie zum Beispiel berufsbedingte interkulturelle Interaktionen, Begegnungssituationen mit Migranten in der Gesellschaft, Auslandsaufenthalte aufgrund des Studiums oder Urlaub im Ausland usw. Damit diese Begegnungssituationen effektiv gehandhabt werden, ist es von Vorteil, interkulturelles Lernen zu verstehen und dementsprechende Anforderungen

zu erfüllen. Thomas (2018) zufolge ist interkulturelles Lernen und interkulturelle Handlungskompetenz dann erreicht, wenn:

- a) *„Differenzierte Kenntnisse und ein vertieftes Verständnis des eigenen und des fremden kulturellen Orientierungssystems vorliegen,*
- b) *aus dem Vergleich der kulturellen Orientierungssysteme kulturadäquate Reaktions-, Handlungs- und Interaktionsweisen generiert werden können,*
- c) *aus dem Zusammentreffen kulturell divergenter Orientierungssysteme synergetische Formen interkulturellen Handelns entwickelt werden können,*
- d) *in kulturellen Überschneidungssituationen alternative Handlungspotenziale, Attributionsmuster und Erklärungsstrukture für erwartungswidrige Reaktionen des fremden Partners kognizierbar sind,*
- e) *die kulturspezifisch erworbene interkulturelle Handlungskompetenz mithilfe eines generalisierten interkulturellen Prozess- und Problemlöseverständnisses und Handlungswissens auf andere kulturelle Überschneidungssituationen transferiert werden kann,*
- f) *in kulturellen Überschneidungssituationen mit einem hohen Maß an Handlungskreativität, Handlungsflexibilität, Handlungssicherheit und Handlungsstabilität agiert werden kann.“* (Thomas 2018, 6).

Wie aus diesen Kriterien zu entnehmen ist, basiert interkulturelles Lernen überwiegend auf die Erlernung des eigenen Orientierungssystems und damit die Verschaffung des Bewusstseins sowohl über die Eigenkultur als auch die Fremdkultur. Das kulturelle Bewusstsein wird anschließend reflektiert in kulturellen Überschneidungssituationen und dient dazu, Verständnis für erwartungswidrige Handlungen des Gegenübers zu verschaffen und diese zu akzeptieren um die weitere Konversation im Rahmen dieser Lernerzeugnisse zu gestalten. In dieser Hinsicht führt interkulturelles Lernen zum Perspektivenwechsel und *„bildet die Grundlage für mehr Verständnis, Toleranz und Empathie bezüglich kultureller Andersartigkeit und hilft, eigene Haltungen und Handlungen in interkulturellen Situationen zu hinterfragen, zu relativieren und zu modifizieren“* (Barmeyer 2012, 115). Nach dieser kognitiven Phase

bedingt interkulturelles Lernen diese Kenntnisse zu nutzen und anschließend Handlungsweisen zu entwickeln, die beim Umgang von interkulturellen Interaktionssituationen Anwendung finden. Handlungsweisen, die in kulturellen Überschneidungssituationen eingesetzt werden können, sind von Natur aus nicht universell, da jede Kultur anders geprägt ist und andere Lernstile zum Inhalt hat, die von jeweiligen Mitgliedern der Kultur bevorzugt werden. Somit ist es nicht möglich, ein einheitliches Modell zum interkulturellen Lernen zu entwickeln, da interkulturelle Lehrmethoden bestimmten Kulturen entsprechend entwickelt werden und dabei die jeweiligen kulturellen Eigenschaften berücksichtigen. Jedoch gibt es Modelle, die von Wissenschaftlern ausgearbeitet wurden und als Orientierung für interkulturelles Lernen dienen und für die Erstellung von Lehrmaterialien und Methoden als Wegweiser funktionieren. Einige dieser Modelle werden im Folgenden dargestellt.

4.1.2 Modell zum interkulturellen Lernen

Im Rahmen der Forschungen für interkulturelle Kompetenz wurden Modelle entwickelt, die zum Ziel haben, die Schritte interkulturellen Lernens darzustellen. Milton J. Bennett's Modell (1993) „*Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*“ zur Entwicklung interkultureller Sensibilität befasst sich mit den Stufen interkulturellen Lernens und beinhaltet sechs kognitive Stadien, die einen linearen Verlauf aufweisen und aufeinander aufbauen. Diese sechs Stadien verlaufen von links nach rechts und zeigen den Grad der Entwicklung interkultureller Sensibilität bzw. interkulturellen Lernens. Wie in folgender Abbildung zu sehen ist, beinhaltet das entsprechende Modell die sechs Merkmale *Verleugnung*, *Abwehr*, *Minimierung*, *Akzeptanz*, *Adaptation* und *Integration*. Von links nach rechts entwickelt sich der Grad der Erfahrungen an interkultureller Sensibilität, wobei die ersteren drei Stufen eher ethnozentrische Stadien sind und die letzteren drei Stufen der ethnorelativen Stadien zugehörig sind. Das Modell ist im Folgenden abgebildet.

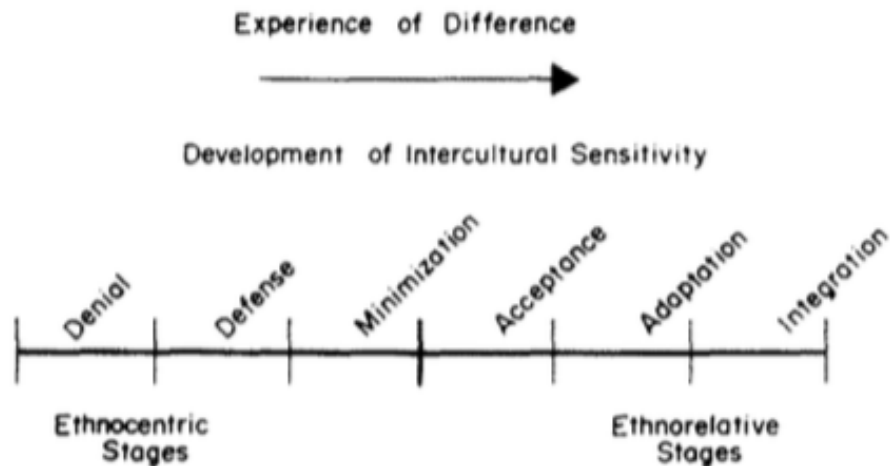


Abbildung 8: Developmental Model of Intercultural Sensitivity nach Bennett

Quelle: Bennett (1986), 182.

Die erste Stufe des Modells *Verleugnung* bezieht sich auf den Umstand, dass kulturelle Unterschiede verleugnet werden. Die Existenz oder Relevanz von anderen Kulturen wird nicht wahrgenommen, sodass fremde Kulturen auch nicht voneinander unterschieden werden können und grob als „Minderheiten“ bezeichnet werden. Im Gegensatz dazu wird die eigene Kultur viel komplexer wahrgenommen und Mitglieder der eigenen Kultur für Interaktionen bevorzugt. Ein Kontakt mit „Ausländern“ oder „Migranten“ wird eher abgelehnt. Die Verleugnungsphase tritt Bennett zufolge auf, wenn Personen gezwungen werden, andere Kulturen wahrzunehmen oder Kulturunterschiede zu erkennen wie zum Beispiel durch Vorschriften in Unternehmen, die kulturelle Diversität zum Ziel haben und daher Personen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund anstellen oder die Erwartung an Individuen der Aufnahmegesellschaft, sich mit Personen aus fremden Kulturen zu konfrontieren, die in die Aufnahmegesellschaft zugewandert sind.

Die zweite Stufe *Abwehr* bezeichnet die Situation, in der die anderen Kulturen nicht verleugnet oder ignoriert werden, sondern Personen sich gegen kulturelle Unterschiede verteidigen und somit die Existenz anderer Kulturen akzeptieren bzw. das Bewusstsein über andere Kulturen entwickelt haben. In dieser Stufe findet eine dichotome Kategorisierung zwischen dem „Wir vs. Die“, also der eigenen und fremden Kultur statt, in der die Mitglieder von fremden Kulturen und damit auch deren Kulturen

zwar wahrgenommen werden, aber dies auf einer Basis erfolgt, in der Stereotypisierungen stattfinden. Die eigene Kultur wird als überlegen und bestmöglich angesehen, während andere Kulturen und Mitglieder dieser Kulturen minderwertig betrachtet werden. Eine Variante dieser Stufe ist die umgekehrte Form, in der die eigene Kultur viel komplexer kritisiert wird, während andere Kulturen romantisiert werden. Die Abwehr-Stufe findet statt, wenn die Pole „Wir“ und „Die“ gezwungen werden, in Kontakt zu treten. Dies führt dazu, dass die existierenden Stereotype in negativen Erfahrungen wie zum Beispiel das Gefühl der Bedrohung resultieren. Die Umgehung der Abwehrstufe ist durch das Fokussieren auf Gemeinsamkeiten mit anderen möglich, wie zum Beispiel gemeinsame Werte, Menschlichkeit oder Ähnliche.

Die dritte Stufe *Minimierung* erfolgt in Anschluss an die Umgehung der Stufe Abwehr von Unterschiedlichkeiten. Hier liegt der Fokus auf Gemeinsamkeiten zwischen der eigenen Kultur und fremden Kulturen, wie zum Beispiel universelle Grundwerte. Der Ausgangspunkt dieser Gemeinsamkeiten ist die Annahme, dass eigenkulturelle Elemente, Werte und Erfahrungen auch von Mitgliedern fremder Kulturen geteilt werden und bestimmte Grundwerte somit für alle Kulturen geltend sind. Interkulturelle Ähnlichkeiten erzeugen hier die Toleranz für fremde Kulturen, wobei oberflächliche kulturelle Unterschiede als Variante von universellen Werten betrachtet werden. Das Problem dieser Stufe ist nach Bennett der Wunsch von Individuen, die Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen auf einer weltweiten Basis hervorzuheben und der Widerstand dieser Welt, Unterschiede beizubehalten. Die Umgehung dieser Stufe ist dadurch möglich, Gemeinsamkeiten zu akzeptieren, sodass Unterschiede geschätzt werden und Vielfalt durch mehrere Einheiten möglich ist.

Die vierte Stufe *Akzeptanz* hat zum Inhalt, dass andere Kulturen wie die eigene Kultur bewertet werden, d.h. Individuen sich bewusst sind, dass andere Kulturen wie die eigene Kultur strukturiert ist und sich auf gleicher Ebene befinden. Allerdings ist kulturelle Akzeptanz nicht als Zustimmung zu verstehen, vielmehr handelt es sich hierbei um die Wertung von fremden Kulturen. Diese Wertung erfolgt nicht auf ethnozentrischer Basis, sondern mit einer Neugier fremde Kulturen kennenzulernen und eigene Bewertungen über diese Kulturen zu generieren. Das Problem dieser Stufe liegt in der Annahme, dass Individuen gegenüber fremden Kulturen mit Respekt handeln möchten und daher versuchen, keine negativen oder positiven Urteile zu fällen, sondern diese nur als

„anders“ kategorisieren. Bennett zufolge erfordert jedoch jedes Verhalten eine Urteilsfällung. Dementsprechend wird gefordert, eine Grundlage für das Urteilen zu finden, welches nicht ethnozentrisch geprägt ist.

Die fünfte Stufe *Adaptation* beschäftigt sich mit der Anpassung an kulturelle Unterschiede. Dazu findet hier eine sogenannte „Perspektivenübernahme“ oder Empathie statt. Das Individuum versetzt sich in die Lage von einer Person mit fremdkultureller Herkunft und versucht zu verstehen, wie es wäre, aus einer anderen Kultur zu sein. Durch das imaginäre Hineinversetzen in andere Kulturen werden Gedanken erzeugt, die Alternativen für angemessene Verhaltensweisen anderer Kulturen generieren. Bikulturalität dient hier als Beispiel für die Perspektivübernahme, in der Individuen zwischen Kulturen wechseln und dabei ihr Verhalten der entsprechenden Kultur anpassen. Die Herausforderung der Stufe *Adaptation* ist Bennett zufolge Authentizität. Bennett geht hierbei der Frage nach, in welchem kulturellen Kontext die Identitäten von Individuen tatsächlich liegen, wenn diese zwischen verschiedenen Kontexten problemlos wechseln können und schlägt als Antwort vor, den Identitätsbegriff so zu erweitern, sodass dies ein breiteres Umfang über Existenzmöglichkeiten auf der Welt beinhaltet.

Die letzte Stufe *Integration* kommt nach Aufhebung des Dilemmas der authentischen Identität zustande und deutet darauf hin, dass kulturelle Unterschiede verinnerlicht werden und dies in Kommunikationssituation reflektiert wird. Hier entfaltet sich die Kommunikation, sodass sie nicht mehr nur in einer Kultur erfolgt, sondern zwischen verschiedenen Kulturen agiert. Diese Phase ist ebenfalls eine Übergangsphase, die den Individuen ermöglicht, das eigene Weltbild über verschiedene Kulturen hinweg zu entwickeln und somit die Selbsterfahrung zu erweitern. Die erzielte Selbsterfahrung und die erreichte Übergangsphase dienen zur Bildung von Brücken zwischen Kulturen und zur Entwicklung von interkulturellen Synergien.

4.2 INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Das Konzept der interkulturellen Kompetenz findet in den letzten Jahrzehnten eine höhere Wertschätzung aufgrund der Folgen der Globalisierung und ergattert somit einen wesentlichen Platz in interkulturellen Forschungen. Oftmals ist zu sehen, dass

dieses Konzept unter oder mit interkultureller Kommunikation behandelt wird, da diese sich gegenseitig beeinflussen und voneinander abhängig sind. Jedoch ist festzuhalten, dass interkulturelle Kommunikation alleinändig nicht ausreichend für eine interkulturelle Interaktionssituation ist, da weitere Einflussfaktoren das Konzept der interkulturellen Kompetenz bestimmen. Jedoch ist vorerst wichtig genau zu verstehen, was interkulturelle Kompetenz ist welche Auswirkungen die Existenz dieser Fähigkeit mit sich bringt.

4.2.1 Begriffsdefinition: Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist im Allgemeinen die Fähigkeit, Bewusstsein über die Eigen- und Fremdkultur zu entwickeln, Gemeinsamkeiten und Unterschiede des fremden Kommunikationspartners, bzw. Personen mit anderen kulturellen Hintergründen wahrzunehmen und sich mit diesen Eigenschaften auseinanderzusetzen und aufbauend Handlungsmotive zu erlernen, die in den interkulturellen Interaktionssituationen für den problemfreien Ablauf der Konversation als hilfreich agieren. Diese Fähigkeit ist nicht nur für international gestaltete Unternehmen wichtig, sondern für alle Mitglieder einer Gruppe oder Gesellschaft, die sich aufgrund einer Angelegenheit mit einer in Hinsicht auf Kultur fremden Person in Kontakt setzt und somit einen interkulturellen Austausch durch diese Kommunikation erfährt. Damit dieser Austausch möglichst problemlos erfolgt, ist es wichtig, diese Kompetenz genau zu verstehen. Im Folgenden werden Definitionen von Wissenschaftlern und Forschern aufgelistet, die sich mit dem Konzept der interkulturellen Kompetenz beschäftigen und dieses Konzept in ihre Komponente zerlegen, sodass ein besserer Umriss des Phänomens erstellt wird:

„Interkulturelle Handlungskompetenz ist die notwendige Voraussetzung für eine angemessene, erfolgreiche und für alle Seiten zufriedenstellende Kommunikation, Begegnung und Kooperation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Interkulturelle Handlungskompetenz ist das Resultat eines Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit fremden kulturellen Orientierungssystemen voraus, basierend auf der Grundlage kultureller Wertschätzung.“ (Thomas 2006, 118)

Wie der Definition zu entnehmen ist, betrachtet Thomas interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Interaktion von fremdkulturellen Personen. Im Vergleich zu Folgenden Definitionen ist ebenfalls festzustellen, dass interkulturelle Kompetenz als Resultat einer Lernphase dargestellt wird, d.h. eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und fremden Kulturen vorausgesetzt ist.

„(...) lässt sich als das Vermögen definieren, mit fremden Kulturen und ihren Angehörigen in adäquater, ihren Wertesystemen und Kommunikationsstilen angemessener Weise zu handeln, mit ihnen zu kommunizieren und sie zu verstehen.“
(Lüsebrink 2016, 8)

Im Vergleich zu Thomas bezieht sich Lüsebrink in seiner Definition darauf, dass gemäß der fremden Kultur bzw. dem fremdkulturellen Orientierungssystem gehandelt werden soll und erweist somit einen einseitigen Charakter.

„Fähigkeit einer Person, Werte, Denkweisen, Kommunikationsregeln und Verhaltensmuster einer anderen Kultur zu verstehen, um in interkulturellen Interaktionssituationen eigene Standpunkte transparent zu kommunizieren und somit kultursensibel, konstruktiv und wirkungsvoll zu handeln. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht adäquate interkulturelle Interaktionen, um persönliche oder professionelle Ziele zu erreichen.“ (Barmeyer 2012, 86)

Die Definition von Barmeyer hat zum Inhalt, eigene Standpunkte zu äußern und dabei auch auf Verhaltensmuster der fremden Kultur zu achten. In dieser Hinsicht ähnelt sie der Definition von Thomas und hat ebenfalls das Ziel, dass die interkulturelle Kommunikation für alle Gesprächspartner befriedigend sein soll.

Aus diesen Definitionen geht hervor, dass interkulturelle Kompetenz es ermöglicht, in Interaktionssituationen mit Personen aus fremden Kulturen

kommunizieren zu können und dabei auf deren Werte- und Orientierungssysteme einzugehen, um konstruktiv zu handeln und somit die Interaktionssituation erfolgreich verlaufen zu lassen. Jedoch ist interkulturelle Kompetenz nicht als Eigenschaft oder Fähigkeit zu betrachten, die interkulturelle Kommunikation nur durch ihre Existenz ermöglicht. Vielmehr ist dieses Phänomen das Resultat eines Lernprozesses, bedingt jedoch diverse Aspekte für das erfolgreiche Handeln (vgl. Thomas 2018, 6).

Thomas zufolge handelt es sich bei der interkulturellen Kompetenz *„vielmehr um die Schaffung der personellen Voraussetzungen dafür, dass die interkulturellen Qualitäten der als kritisch erlebten Kulturbegegnungen erkannt und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Planung, Ausführung und Bewertung der kommunikativen, kooperativen und evaluativen Handlungsvorgänge verstanden und akzeptiert werden. Interkulturelle Kompetenz zeigt sich dann darin, dass zur Gestaltung der interkulturellen Situation leistungsrelevante Handlungspotentiale als Ergebnis der interkulturellen Lern- und Verstehensphase aktiviert werden und auf dieser Basis in ausreichendem Maße Handlungssicherheit, Handlungsflexibilität und Handlungskreativität zum Einsatz und zur Wirkung kommen“* (Thomas, 2003). Wesentlich ist also, persönliche Eigenschaften und Kompetenzen an die jeweilige spezifische interkulturelle Interaktionssituation anzupassen und somit dem Kontext entsprechend zu agieren. Daher ist interkulturelle Kompetenz nicht mit Erlernung von Eigenschaften fremder Kulturen oder einer bestimmten fremden Kultur zu verwechseln. Vielmehr ist diese Kompetenz das Bewusstsein über fremde Orientierungssysteme und somit unterschiedliche Werte und Normen, die dazu dienen sollen, mit Kommunikationspartnern jeglicher Herkunft eine Gemeinsamkeit zu finden und eine Synergie zu entwickeln, damit die Ziele der Interaktion erreicht werden.

Im Detail wird der Begriff der interkulturellen Kompetenz ebenfalls von Lüsebrink erfasst, indem das Konzept in drei Komponenten unterteilt wird, und zwar die Verhaltenskompetenz, Kommunikationskompetenz und Verstehenskompetenz. Die Verhaltenskompetenz beinhaltet im Allgemeinen die Handlungsart, die in interkulturellen Konversationen bevorzugt wird und als Resultat der interkulturellen Kompetenz zustande kommt. Die Kommunikationskompetenz befasst sich mit der Annahme, dass für interkulturelle Interaktionen neben Fremdsprachenkenntnissen auch nonverbale und paraverbale Aspekte der Sprache wie Mimik, Gestik, Proxemik,

Intonation oder Sprechrhythmus bedeutsam sind. Die Verstehenskompetenz beschäftigt sich mit der Fähigkeit, Symbole einer fremden Kultur wahrnehmen zu können. Diese Symbole sind Handlungsweisen, durch die kulturelle Merkmale einer bestimmten Gruppe sichtbar werden, wie zum Beispiel die Art sich zu bekleiden, zu essen oder das Verstehen von fremden Medienerstattungen (vgl. Lüsebrink 2016, 8f).

Nichtsdestotrotz wird auch kritisiert, dass interkulturelle Kompetenz aufgrund ihrer Mehrdimensionalität nicht durch einfache Definitionen dargestellt werden kann und somit eine begriffliche Auseinandersetzung mit dem Begriff und des Konzeptes bedarf.

4.2.2 Kriterien der interkulturellen Kompetenz

Das Konzept der interkulturellen Kompetenz ist in Hinsicht auf ihre Komponente multidimensional und besteht aus mehreren Schichten, die sowohl aufeinander aufbauen als auch sich gegenseitig beeinflussen und somit ein wechselseitiges Beziehungsschema abbilden. Dadurch ist es nicht möglich, interkulturelle Kompetenz als linear zu betrachten, da diese Kompetenz mehrere Eigenschaften bedingt, die durch zusammenwirken zu einer Synergie führen und anschließend in einer effektiven Interaktion resultieren. Diese Merkmale, d.h. Eigenschaften, die die interkulturelle Kompetenz nach einem bestimmten Lernprozess hervorbringen, wurden von Brent Ruben (1976) mit dem Titel „*Guidelines for Cross Cultural Communication Effectiveness*“ veröffentlicht, in dem sieben Dimensionen, die für interkulturelle Kompetenz wesentlich sind, bearbeitet wurden. Diese Dimensionen sind folgend:

- b. Die Fähigkeit, mit Respekt zu kommunizieren
- c. Die Fähigkeit, nicht wertend zu sein
- d. Die Fähigkeit, eigenes Wissen und eigene Sichtweisen zu personalisieren
- e. Die Fähigkeit, Empathie zu zeigen
- f. Die Fähigkeit, flexibel zu sein
- g. Die Fähigkeit, abwechselnd zu sein und
- h. Toleranz für Ambiguität

Die Fähigkeit mit Respekt zu kommunizieren bezieht sich darauf, dass Menschen während Interaktionen nach Respekt streben und damit verbunden auch sehen möchten, dass sie von Ihrem Interaktionspartner respektiert werden. Dies wird durch verbale oder nonverbale Sprachelemente wie Mimik, Gestik usw. ermöglicht. Ein Augenkontakt während Face-to-Face Interaktionen oder das Nicken beim Zuhören sind Andeutungen für das Reflektieren des Respekts gegenüber dem Kommunikationspartner und haben nebenbei einen hohen Stellenwert in Kommunikationssituationen.

Die Fähigkeit nicht wertend zu sein besagt, dass Menschen während Kommunikationssituationen nicht das Gefühl haben möchten, dass Ihre Aussagen und Ideen bewertet werden. Wenn der Kommunikationspartner durch bestimmte Mimik oder Gestik unterbrochen wird bevor er seine Aussagen vollkommen übermittelt hat, entstehen Barrieren, die die kommunikative Interaktion negativ beeinflussen. Dagegen sind Personen offener positive oder negative Kritik zu hören, wenn sie all ihre Aussagen und Informationen übermitteln durften ohne unterbrochen worden zu sein und ihre Kommunikationspartner ihnen achtsam zugehört haben.

Die Fähigkeit eigenes Wissen und eigene Sichtweisen zu personalisieren beinhaltet die Idee, dass bestimmte Personen ihre eigenen Ideen als einzige wahre Informationsquelle empfinden und daher kritisch gegenüber den Ideen von anderen sind. Diese Einstellung zu ändern und die eigenen Informationen und Sichtweisen zu personalisieren und somit zu akzeptieren, dass diese Informationen und Sichtweisen auf die eigene Persönlichkeit zurückzuführen sind, ermöglicht, andere Sichtweisen zu respektieren und zu akzeptieren. Dies ist i.d.R. in verbalen Ausdrucksformen wie „ich denke“ oder „meiner Meinung nach“ zu finden, da diese darauf deuten, dass man sich der eigenen Sichtweisen bewusst ist.

Empathie ist nicht nur für intrakulturelle Interaktionen, sondern auch für interkulturelle Kommunikationssituationen bedeutsam, da der Wunsch verstanden zu werden ohne beurteilt zu werden und Akzeptanz vom Gegenüber zu sehen die Weiterführung der zwischenmenschlichen Interaktionen stark beeinflusst. Die Fähigkeit Empathie zu zeigen beschäftigt sich somit mit der Annahme, dass manche Menschen sich in die Lage von anderen Menschen versetzen können und versuchen, Situationen vom Fenster des Gesprächspartners zu sehen. Dagegen sind andere Menschen weniger fähig, dies zu tun oder können diese Fähigkeit nicht ausreichend reflektieren, sodass es zu

Missverständnissen kommen kann. Ruben zufolge empfinden viele Menschen das Gefühl, dass sich jemand in die Lage von ihnen versetzt, als positiv. Allerdings soll es aufgrund einzelartigen Erfahrungen jedes Menschen nicht vollkommen möglich sein, dies zu tun. Jedoch ist es möglich, ein bestimmtes Maß an Empathie zu reflektieren, indem die kommunikativen Umrisse des Interaktionspartners beobachtet werden und eine Mühe besteht, ein Verständnis zu entwickeln.

Die Fähigkeit flexibel zu sein beruht auf die Annahme, dass Kulturen ein unterschiedliches Verständnis in Bezug auf die Erreichung von bestimmten Zielen haben. Während sich zum Beispiel manche Kulturen auf die Erledigung der Aufgaben im interkulturellen Kontext fokussieren, sind andere Kulturen aufmerksam auf das Pflegen von Beziehungen während der Erledigung einer Aufgabe. In solchen Kontexten ist es wichtig, flexibel zu sein und dessen bewusst zu werden, dass jede Kultur in Hinsicht auf Arbeitsweise, Zeitgestaltung usw. anders agiert und somit nicht erwartet werden kann, in derselben Art und Weise zu handeln.

In Konversationen findet ein wechselseitiger Austausch zwischen Gesprächspartnern statt, die Informationen teilen und sowohl voneinander lernen als auch der Interaktion beitragen. Dabei kann es dazu kommen, dass bestimmte Personen die Konversation überwiegend leiten oder dominieren und somit keinen erfolgreichen Austausch ermöglichen. In diesem Kontext bezieht sich die Fähigkeit abwechselnd zu sein auf das bewusste Steuern der Kommunikation, sodass alle Beteiligten an der Konversation teilnehmen können und dadurch eine Aufregung entsteht, die Konversation weiterzuführen und den Informationsaustausch zu ermöglichen. Insbesondere spielt dies in unterschiedlichen Kulturen unterschiedliche Rollen, da die aktive Beteiligung an Konversationen in manchen Kulturen höhergestellt ist und dadurch die überwiegende Bewältigung der entsprechenden Konversation von einem Gesprächspartner nicht positiv bewertet wird, was im Anschluss zu Barrieren in der Kommunikation führen kann.

Jeden Tag werden Menschen mit vielen neuen Informationen konfrontiert, die Unklarheiten oder Mehrdeutigkeiten beinhalten können. Im interkulturellen Kontext treten diese Unklarheiten häufiger auf, da die zu verarbeitenden Informationen nicht dem eigenen Bewertungssystem entsprechen und somit Gefühle wie Unbehagen oder Unannehmlichkeiten entstehen. Manche Menschen sind in der Bewältigung von neuen Umgebungen und damit verbundenen Unklarheiten erfolgreicher und zeigen somit

weniger negative Gefühle, während andere Menschen sich damit schwertun und anschließend Verhaltensweisen aufzeigen, die für die Weiterführung interkultureller Interaktionen nicht konstruktiv sind. Daher ist die Fähigkeit mit Unklarheiten klarzukommen bzw. Ambiguitätstoleranz und die Fähigkeit, dies in Kommunikationssituationen möglichst anzuwenden, ein wichtiger Erfolgsfaktor für interkulturelle Begegnungen.

4.3 INTERKULTURELLES LERNEN UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ IM ÜBERBLICK

Interkulturelle Kompetenz bedingt mehrere Kompetenzen, die sowohl auf Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen sind als auch durch interkulturelles Lernen erzielt werden können. Die Fähigkeit mit Ambiguität umzugehen, Bewusstsein über Kulturunterschiede und Gemeinsamkeiten zu entwickeln, Empathie zu zeigen, mit Respekt zu handeln, keine Vorurteile zu haben, Stereotype nicht zu werten oder flexibel zu sein sind einige der Kompetenzen, die die interkulturelle Kompetenz grob auszeichnen (vgl. Ruben 1977 und Barna 1997). Das Erlernen dieser Kompetenzen und interkulturelle Erfahrungen ermöglicht es, in interkulturellen Überschneidungssituationen bewusster zu handeln und während Konversationen mit fremdkulturellen Personen den Überblick nicht zu verlieren. Für die Ermöglichung von bewussten Interaktionen mit Personen aus fremden Kulturen wurden viele Studien durchgeführt, die sich mit den Schritten interkulturellen Lernens beschäftigen und interkulturelle Trainingsmethoden darlegen, die sowohl für Migranten in der Arbeitswelt, wie zum Beispiel den Auslandsentsendungen, Migranten in der Wissenschaft, wie Studierende im Ausland, Migranten in der Gesellschaft, wie Flüchtlinge, beinhalten. Das *Developmental Model of intercultural Sensitivity* nach Bennett, das sich mit den Schritten interkulturellen Lernens befasst, ist eines dieser Forschungen. Dieses Modell beinhaltet die sechs aufeinander aufbauenden Schritte Verleugnung, Abwehr, Minimierung, Akzeptanz, Adaptation und Integration, die jeweils den Grad interkulturellen Lernens auszeichnen. Das Ziel ist die Entwicklung interkultureller Kompetenz zum bewussten Umgang mit fremdkulturellen Personen und interkulturellen Interaktionen. Die Relevanz dieser Kompetenz ist somit

nicht zu übersehen und könnte als Priorität für die effektive Sozialisierung der Migranten betrachtet werden.

Interkulturelle Kompetenz als eine wichtige Qualifikation sowohl für die Zukunft als auch für den heutigen Tag spielt in Bezug auf die zunehmende Migration auf der Welt eine wichtige Rolle, die für Gesellschaftsmitglieder und Migranten in dieser Gesellschaft unverzichtbar ist, unabhängig von der Ursache der Migration. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht es, Bewusstsein über die eigene Kultur zu entwickeln und darauf aufbauend fremde Kulturen zu verstehen. Dieses Verständnis basiert nicht auf reines Wissen über eine bestimmte Kultur, sondern deutet vielmehr auf einen Zustand, welches ermöglicht, Kulturunterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen beliebigen Kulturen und der eigenen Kultur festzustellen, diese zu verstehen, zu respektieren, dementsprechend zu handeln und zu reagieren.

4.4 ÜBERGANG ZUR EMPIRISCHEN FORSCHUNG

In den bisherigen Abschnitten der vorliegenden Arbeit wurden Themen wie Kulturvergleich, Migration und interkulturelle Kompetenz behandelt und damit eine theoretische Basis für die folgende empirische Forschung erstellt. In der immer zunehmend globalen und internationalen Welt bilden Migranten einen wesentlichen Teil der Gesellschaft und spielen somit eine wichtige Rolle für die Gestaltung der Zukunft im entsprechenden Zielland. Daher ist es wichtig festzustellen, wie Migranten effektiv in das gesellschaftliche Leben miteinbezogen werden können und welche Ansätze zu befolgen sind. Bevor diesbezügliche Maßnahmen erstellt werden ist es wichtig zu erforschen, inwieweit Migranten dazu willig und fähig sind, eine gesellschaftliche Anpassung zu erleben. Für die Beantwortung dieser Frage dient das Konzept der interkulturellen Kompetenz als Anhaltspunkt, durch die bemessen werden kann, ob Migranten bereits kompetent sind und sich in einem multikulturellen Raum verständigen können; ob sie die Bereitschaft zeigen, dies zu erlernen oder ob sie interkulturell inkompetent sind und keinen Wunsch äußern bzw. empfinden, dies zu ändern. Dementsprechend ist das Ziel der folgenden empirischen Forschung die Messung der interkulturellen Kompetenz von syrischen Migranten in Deutschland, die aufgrund des Bürgerkriegs in Syrien nach Deutschland geflohen sind und seither ihr Leben in Deutschland weiterführen.

Anschließend an die Erhebung der Daten und Diskussion der Ergebnisse wurde ein Modell für interkulturelle Lernmöglichkeiten der syrischen Migranten in Deutschland erstellt, die der Entwicklung der interkulturellen Kompetenz der syrischen Migranten beitragen und als Reiz für die Erforschung weiterer Fragen in diesem Themengebiet agieren soll.

5. EMPIRISCHE FORSCHUNG: EINE QUALITATIVE ANALYSE MIT MIGRANTEN

Dieser Kapitel der vorliegenden Arbeit befasst sich mit einer empirischen Forschung, die mit syrischen Flüchtlingen durchgeführt wurde. Im Folgenden wird das Ziel und der Umfang der Forschung dargelegt, die Methodik vorgestellt und erklärt, wie die Zielgruppe ausgewählt wurde. Anschließend werden die Ergebnisse der durchgeführten Forschung in Bezug auf bemessene Teilkompetenzen bewertet und zuletzt diskutiert.

5.1 ZIEL, UMFANG UND LIMITATIONEN

Das Ziel der empirischen Forschung ist die Beantwortung der Forschungsfragen, die in Kapitel 1.3 aufgeführt wurden und sich damit befassen, ob und in welchem Ausmaß syrische Flüchtlinge interkulturelle Kompetenz aufweisen und wie sich die interkulturelle Kompetenz von Migranten in interkulturellen Begegnungssituationen auswirkt.

Hierfür wurden Interviews mit zehn freiwilligen syrischen Flüchtlingen durchgeführt und eine mündliche Einwilligung vor dem Interview für die Nutzung der Informationen, die mittels den Interviews erlangt wurden, eingeholt. Für die Bewertung der interkulturellen Kompetenz wurden 34 Fragen vorbereitet, die auf unterschiedliche Teilkompetenzen zurückzuführen sind. Alle Interviews wurden unter Einhaltung der Vertraulichkeitspflicht durchgeführt und anonym bewertet.

Aufgrund der Covid-19 Pandemie war es nicht möglich, die Interviews persönlich durchzuführen, sodass nur die Option bestand, diese online durchzuführen. Die Großzahl der Teilnehmer hat bevorzugt, die Interviews per Anruf zu tätigen, sodass Reaktionen wie Mimik oder Gestik nicht bewertet werden konnten. Ebenfalls war es aufgrund der Sprachbarriere nicht möglich, Interviews mit syrischen Flüchtlingen aus jedem Bildungsniveau durchzuführen. Dies hat dazu geführt, dass alle Teilnehmer entweder einen Sprachkurs besucht haben oder die Sprache während der Bildung an deutschen Schulen erlernt hatten. Personen mit niedrigem Bildungsniveau oder fehlenden Sprachkenntnissen, in diesem Kontext die deutsche Sprache, konnten somit nicht

einbezogen werden. Daher ist bei der Bewertung Rücksicht zu nehmen, dass die Teilnehmenden überwiegend ein hohes Bildungsniveau haben und die erzielten Ergebnisse eine Beziehung zum Bildungsstand haben könnte.

5.2 METHODIK UND DURCHFÜHRUNG

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel festzustellen, ob und in welchem Ausmaß Migranten interkulturell kompetent sind. Für die Beantwortung dieser Frage wurden syrische Flüchtlinge bzw. Migranten präferiert, da syrische Flüchtlinge, die im Rahmen der Migrationswelle 2015/2016 nach Deutschland zugewandert sind, sich seit ungefähr sechs Jahren in Deutschland aufhalten und aufgrund dieser Dauer erste interkulturelle Kontakte in Deutschland aus eigener Perspektive bewerten und übermitteln können. Da der Zeitraum von sechs Jahren in Bezug auf die durchschnittliche Lebensdauer eines Menschen nicht eine sehr große Spanne darstellt, liegen die ersten Erfahrungen der Teilnehmer in Deutschland nicht weit zurück in Erinnerung und können somit durch Fragen hervorgebracht werden. Dementsprechend wurden zehn syrische Flüchtlinge gebeten, Fragen über die Eigenkultur, die deutsche Kultur und Fremdkulturen, interkulturelle Interaktionen, Integration, Sprachgebrauch und Fremdsprache, Vorurteile und Stereotypen zu beantworten. Für eine detaillierte Analyse der Fragen wurde qualitativ geforscht und in Bezug auf die oben genannten Themen ein Fragebogen mit 34 Fragen konzipiert. Der Fragebogen wurde im Rahmen von Interviews beantwortet. Für die Beantwortung der Fragen war eine durchschnittliche Zeit von 45 Minuten eingeplant, wobei diese Dauer je nach Person sowohl unterschritten als auch überschritten wurde. Die Fragen wurden auf Deutsch verfasst, sodass für die Beantwortung der Fragen Deutschkenntnisse bedingt waren. Die Interviews wurden aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht persönlich, sondern über online Tools durchgeführt. Diese haben überwiegend per online Anruf und auch per online Videokonferenz stattgefunden.

Das Interview wurde so konzipiert, dass einige Fragen trotz anderer Formulierung die gleiche Kompetenz messen sollten. Ebenfalls wurden einige Fragen indirekt gestellt, um eine direkte Negation von negativen Erfahrungen vorzubeugen. Die gestellten Fragen wurden vor dem Interview in zehn Teilkompetenzen unterteilt, wobei die Beantwortung mancher Fragen mehrere Teilkompetenzen miteinbezogen haben. Auf den Begriff der

interkulturellen Kompetenz wurde während dem Interview nicht eingegangen, sondern Fragen über die Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz gestellt, um eine holistische Datenerhebung durchzuführen. Die Fragen wurden in Anlehnung an Ruben's „*Guidelines for Cross-Cultural Communication*“ und Barna's „*Stumbling Blocks in intercultural communication*“ entwickelt. Bemessen wurden die Teilkompetenzen Kulturelles Bewusstsein, verbale und nonverbale sprachliche Unterschiede, Ambiguitätstoleranz, Fähigkeit für Empathie, die Fähigkeit zu respektieren, nicht wertend zu sein und Vorurteile und Stereotypenbildung, Fähigkeit flexibel zu sein, Austauschfähig sein, die Fähigkeit eigenes Wissen und eigene Sichtweisen zu personalisieren. Ebenfalls wurden durch die gestellten Fragen Konfliktfähigkeit und die Ansicht der Teilnehmer über Integration und Akzeptanz festgestellt. Die Interviews wurden im Dezember 2021 durchgeführt.

Die Interviews wurden wie oben erläutert per Video- und Audiokonferenz durchgeführt. Hierfür wurde das Tool WhatsApp erwählt, da dies für alle Teilnehmer eine zugängliche Option war. Alle Gespräche wurden nach Informierung und Einwilligung der Teilnehmer lediglich per Audio aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen wurden sicher bewahrt und nicht an dritte Personen weitergegeben oder für dritte Parteien zugänglich gemacht. Aussagen, die die Teilnehmer während den Interviews gemacht haben und als geeignet empfunden wurden, wurden unter Berücksichtigung der Vertraulichkeitspflicht in die vorliegende Arbeit integriert. Überdies wurden die erfassten Daten allgemein bewertet und nicht auf einzelne Teilnehmer zurückgeführt.

Nach Durchführung der qualitativen Analyse und Diskussion der Ergebnisse wurde ein Modell zum interkulturellen Lernen und Förderung der interkulturellen Kompetenz von Migranten entwickelt, das ermöglichen soll, die ersten interkulturellen Kontakte in einer friedlichen Basis aus- bzw. weiterzuführen und für den weiteren Aufenthalt am Zielort Probleme und Konflikte in Bezug auf Kultur zu reduzieren.

5.3 SELEKTION DER ZIELGRUPPE

Für die qualitative Analyse wurden syrische Flüchtlinge mit Deutschkenntnissen bevorzugt. Ebenfalls wurden nur syrische Flüchtlinge miteinbezogen, die aufgrund des

Bürgerkrieges in Syrien nach Deutschland geflüchtet sind und keine Syrer, die vor dem Krieg wohnhaft in Deutschland waren. Unter den Teilnehmenden befanden sich Individuen, die bikulturell und bilingual in Syrien aufgewachsen sind, da sie eine andere bzw. weitere „Nation“ (nach ihrer eigenen Beschreibung) haben, als die syrische. Alle Teilnehmenden beherrschen, neben Deutsch und Arabisch, mindestens eine und maximal drei weitere Sprachen. Alle Teilnehmenden haben einen Deutschkurs besucht, nachdem sie in Deutschland angekommen sind. Unter den Teilnehmern befinden sich Studierende aus unterschiedlichen Abteilungen wie Arabische Literatur, Architektur, Medizin oder Ähnliche. Ebenfalls gibt es Teilnehmer, die bereits in Syrien ein Bachelorstudium absolviert haben. Einige Teilnehmer haben angegeben, sich in beruflicher Ausbildung zu befinden, beispielsweise als Kinderpflegerin oder Bankkauffrau, wobei eines der Teilnehmer sowohl Auszubildende ist, als auch Masterstudentin.

Das Durchschnittsalter der Teilnehmer betrug zum Zeitpunkt der Datenerhebung 26, während die Altersspanne zwischen 21 und 35 Jahren lag. Die Teilnehmer wurden zu Beginn der Interviews so ausgewählt, sodass eine gleiche Gewichtung zwischen den Geschlechtern aufzufinden war, jedoch hat sich diese durch den Rückzug von einigen Teilnehmern geändert. Dadurch wurde die Teilnehmerzahl um zwei Personen reduziert und die weibliche Teilnehmerzahl überschritt die männliche. Unter den insgesamt zehn Teilnehmern, befanden sich sechs Frauen und vier Männer. Einige der Teilnehmer (T1, T2 und T9) gaben an verheiratet zu sein, jedoch war die Mehrheit ledig. Einige der Teilnehmer sind mit ihren Familien nach Deutschland geflüchtet, während andere allein geflüchtet sind. Diesbezüglich liegen keine genauen Zahlen vor, da keine klaren Angaben gemacht wurden.

Vor Beginn der empirischen Forschung wurde geplant, eine Gewichtung zwischen Personen mit hohem und niedrigem Bildungsniveau zu beachten, jedoch wurden keine Teilnehmer gefunden, die einen niedrigen Bildungsstand haben und sich auf Deutsch unterhalten können. Aufgrund des kostenintensiven Einsatzes von Dolmetschern war es nicht möglich, die Forschung im geplanten Umfang durchzuführen, sodass nur Teilnehmer mit Deutschkenntnissen bevorzugt wurden. Ein Vergleich zwischen Flüchtlingen mit niedrigem und hohem Bildungsniveau konnte somit nicht aufgestellt werden. Ebenfalls wurde das Interview von einigen potenziellen Teilnehmern mit niedrigem Bildungsniveau skeptisch betrachtet. Aufgrund dessen zeigten diese kein

Interesse an der Teilnahme. Nichtsdestotrotz ist es empfehlenswert, in künftigen Forschungen darauf zu achten, Flüchtlinge mit niedrigem Bildungsniveau miteinzubeziehen und eine umfangreichere Forschung durchzuführen, sodass ein Vergleich hinsichtlich der interkulturellen Kompetenz zwischen Migranten mit hohem und niedrigem Bildungsniveau aufgestellt werden kann. Im Folgenden werden die Ergebnisse der durchgeführten Forschung ausgewertet und interpretiert.

5.4 AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

Wie bereits in Kapitel 5.2 aufgeführt, wurde für die Festlegung der interkulturellen Kompetenz von Migranten eine qualitative Forschung mit syrischen Migranten durchgeführt. Die relevanten zehn Teilkompetenzen wurden in Anlehnung an Ruben's *„Guidelines for Cross-Cultural Communication“* und Barna's *„Stumbling Blocks in intercultural communication“* entwickelt. Folgende Teilkompetenzen wurden bemessen: Kulturelles Bewusstsein, verbale und non-verbale sprachliche Unterschiede, Ambiguitätstoleranz, Fähigkeit für Empathie, Fähigkeit zu respektieren, Fähigkeit nicht wertend zu sein und Vorbeugung von Vorurteilen und Stereotypenbildung, Fähigkeit flexibel zu sein, Austauschfähig in Konversationen zu sein und die Fähigkeit eigenes Wissen und eigene Sichtweisen zu personalisieren. Ebenfalls wurde durch die gestellten Fragen indirekt die Fähigkeit Konflikte zu lösen und die Ansicht der Teilnehmer über die Themen Integration und Akzeptanz, festgestellt. Die Antworten der Teilnehmer wurden unter der Teilkompetenz, die sie reflektieren, evaluiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse je nach Teilkompetenz vorgestellt. Da es nicht möglich war, eine Antwort nur als interkulturell kompetent oder inkompetent einzustufen, wurden Ergebnisse nicht auf die Teilnehmerzahl bezogen. Zudem war es möglich, dass Kompetenzen untereinander Unterschiede aufweisen konnten. Daher wurden die Ergebnisse miteinander verglichen und die Gewichtung der Antworten als Ergebnis festgehalten. Teilkompetenzen, die eine klare Einstufung ermöglichten, wurden dementsprechend eingeordnet. Bei der Auswertung wurden Aussagen von Teilnehmern, die die entsprechende Kompetenz reflektieren, ausgeschrieben. Teilnehmer wurden unabhängig ihres Geschlechtes als „Teilnehmer“ beschrieben. Alle Teilnehmer wurden mit einer Nummer von eins bis zehn

versehen und dementsprechend als T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8, T9 und T10 beschrieben.

a) Kulturelles Bewusstsein

Kulturelles Bewusstsein beinhaltet sowohl allgemeine Informationen über das Konzept Kultur, als auch über die Eigenkultur und Fremdkulturen. Das Erkennen von eigenkulturellen Elementen ermöglicht, die fremdkulturellen Elemente einfacher zu identifizieren und diese als Kultureigenschaften fremder Kulturen zu kategorisieren.

In Anlehnung an die oben aufgeführten Informationen wurde festgestellt, dass bei der Mehrzahl der Teilnehmer (T1, T3, T6, T7, T8, T9, T10 und teilweise T5) Bewusstsein über Kulturen, die Eigenkultur und Fremdkulturen besteht, diese jedoch je nach Erfahrung, Bildungsniveau, Interesse an anderen Kulturen, Persönlichkeitsmerkmalen und weiteren Aspekten entweder tiefer geprägt sind oder nur grob vorhanden sind. Das Konzept der Kultur wurde zumeist mit Traditionen und Werten gleichgestellt, sodass die Beantwortungen der Fragen oft mit der Frage über die Eigenkultur erfolgten. Eine klare Definition oder Beschreibung des Begriffes *Kultur* erfolgte nur bei geringen Teilnehmern. Diese sind beispielsweise:

„Kultur ist eine Definitionssache, jeder kann das anders definieren. Für mich hat Kultur sehr viel mit Tradition, mit Ritualen, mit Gewohnheiten eines Landes zu tun. Auch mit der Geschichte des Landes. (...) Kultur ist ein großer Bestandteil des Lebens, ohne Kultur ist man irgendwie verloren. Ich finde Kultur ist Teil der Identität.“ T7

„Kultur ist die Geschichte und auch die Sprache. Man kann sagen, dass man die eigene Kultur gut versteht, wenn man auch die Sprache versteht. Das (Kultur) ist die Verbindung mit Leuten, die die eigene Sprache verstehen.“ T9

„Kultur ist ein sehr umfassendes Wort, es ist auch sehr interdisziplinär, da man sich mit mehreren Kulturen identifizieren kann aber gleichzeitig gibt es auch andere

Konstrukte wie zum Beispiel Hautfarbe oder auch Nachnamen usw. Trotzdem kann man sich auch mehreren Kulturen einlassen, (...).“ T10

Die Eigenkultur wurde oft beschrieben durch Bezugnahme auf Aspekte wie soziale Beziehungen in der Gesellschaft und innerhalb der Familie, Traditionen wie Hochzeiten oder Feste, die Stellung der Frau in der Gesellschaft, die Nutzung der Freizeit, Religion, religiöse Feste sowie Toleranz. Eine der Antworten ist wie folgt:

„(Syrien) ist religiös geprägt. Wir sind nicht sehr industrialisiert, dort arbeitet man weniger als hier. Dadurch hat man auch mehr Zeit für Freizeitaktivitäten oder Zeit mit der Familie, Zeit für sich, um sich mit der Community zu versammeln. Es ist auf jeden Fall entspannter als hier, es ist lockerer. Das Leben hier ist so funktionalisiert, dort ist es nicht so extrem wie hier. (...) Man hat auch Platz für innermenschliche Beziehungen. (...)“ T6

Ein sehr geringer Teil der Befragten hatte kein klares Bild über Kulturen oder die Eigenkultur in basalem Sinne. In diesen Fällen wurden eigenkulturelle Elemente in Anlehnung an die fremde Kultur, in diesem Kontext die deutsche Kultur, erkannt und anschließend erwähnt. Die deutsche Kultur bzw. die Fremdkultur wurde von Teilnehmern allgemein gut erfasst, d.h. jeder Teilnehmer konnte bestimmte Aspekte über die Kultur in Deutschland nennen. In diesem Rahmen wurden Begriffe wie Pünktlichkeit, Disziplin, Funktionalismus, Offenheit, konfliktloses Zusammenleben, Privatsphäre, schwach geprägte soziale und familiäre Beziehungen, Freiheit, Leistungsorientierung, Respekt, Solidarität sowie Multikulturalität genannt. Im Folgenden ein Beispiel dieser Beschreibungen:

„Aus Erfahrung die ich selber gemacht habe, kann ich erklären, dass ich die deutsche Kultur als eine sehr offene Kultur erlebt habe. Es gibt immer wieder Ausnahmen, aber auf jeden Fall ist es eine sehr offene Kultur, eine sehr moderne Kultur und sehr tolerant.“ T7

Jedoch sind die erwähnten Begriffe nicht gleichermaßen geltend für alle und können daher vom Wohnort, von den Erfahrungen in Deutschland, von den Persönlichkeitsmerkmalen und unter anderem vom Alter abhängig sein. Beispielsweise hat T3 geäußert, verschiedene Kulturen interessant zu finden und diese wertzuschätzen. Nichtsdestotrotz wurde bei diesem Teilnehmer die Kultur in Hinsicht auf das Merkmal *Offenheit* gegensätzlich zur obigen Aussage empfunden. Die Aussage des Teilnehmers ist folgendermaßen:

„Die deutsche Kultur unterscheidet sich dramatisch von arabischen Kulturen. Die deutsche Kultur ist für mich sozusagen geschlossen, an sich geschlossen, obwohl in Deutschland viele Menschen mit verschiedenen Nationalitäten leben, arbeiten. (...) Die Kultur ist an sich geschlossen, man ist weniger offen auf die Anderen. (...) Aber vielleicht ist das nur hier so.“ T3

In diesem Zusammenhang ist es zwingend zu erwähnen, dass Aspekte wie Alter, Ankunftsalter in Deutschland, die Zuwanderung mit oder ohne Familie, die Häufigkeit und Intensität der sozialen Interaktionen mit fremdkulturellen Menschen und dabei gemachte Erfahrungen, Persönlichkeitsmerkmale und viele weitere Aspekte die Wahrnehmung der Kultur beeinflussen können. Die oben aufgeführten gegensätzlichen Aussagen von zwei Teilnehmern (T3 und T7), die im gleichen Altersabschnitt sind und sich täglich aufgrund des Studiums sowie der Arbeit im sozialen Leben befinden, verdeutlichen dies.

Im Weiteren wurden alle Teilnehmer gebeten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der Eigenkultur und Fremdkultur zu nennen. Festgestellt wurde, dass Gemeinsamkeiten weniger empfunden worden sind als Unterschiede. Gemeinsamkeiten haben sich auf Grundwerte bezogen, wie zum Beispiel Respekt und Moral in Bezug auf den Umgang mit Menschen. Ebenfalls wurde Toleranz, Solidarität und Ehrgeiz im Arbeitsumfeld in Erwägung gebracht. Auch festliche Feier wie Ramadan in Syrien wurde mit Weihnachten in Deutschland verglichen. Eines der Teilnehmer (T4) hat die Aussage vertreten, dass im Endeffekt alles gleich ist, nur die Ausübung sich unterscheidet. Diese Aussage hat T4 mit dem Beispiel der Feste Ramadan und

Weihnachten belegt. Unterschiede wurden zumeist in Hinsicht auf soziale Beziehungen und das Familienkonzept in Deutschland erklärt. Unterschiede wurden von überwiegenden Teilnehmern (T1, T3, T5, T6, T7, T8, T9) ausführlich beschrieben, indem auf Kernfamilien in Deutschland und Großfamilien in Syrien, enge soziale Beziehungen in Syrien und als distanziert empfundene soziale Beziehungen in Deutschland, die strikte Zeitplanung in Deutschland und der spontane Zeitablauf in Syrien, die leistungsorientierte Perspektive in Deutschland und die beziehungsorientierte Perspektive in Syrien, die religiös geprägte Gesellschaft in Syrien oder Ähnliches Bezug genommen wurde.

b) Sprachliche Unterschiede

Nicht nur die Beherrschung einer gemeinsamen Sprache, sondern auch die Kenntnisse und das Verständnis von nonverbalen sprachlichen Aspekten treten in interkulturellen Kommunikationssituationen in den Vordergrund. In diesem Rahmen wurden die Teilnehmer in Hinsicht auf verbale und nonverbale Aspekte befragt. Alle Teilnehmer beherrschen neben Arabisch und Deutsch auch Englisch in unterschiedlichen Niveaus. Drei Teilnehmer (T7, T8, T10) haben Kenntnisse über eine weitere Sprache, insgesamt vier Sprachen, und zwei Teilnehmer (T1 und T6) haben Kenntnisse über zwei weitere Sprachen, insgesamt fünf Sprachen. Die Befragungen haben dargelegt, dass die Zahl der beherrschten Fremdsprachen keine bemerkenswerte Auswirkung auf das Bewusstsein über sprachliche Unterschiede hat und wird folglich unabhängig davon bewertet.

Fünf der zehn Befragten (T1, T2, T3, T5, T8) haben nonverbale und verbale sprachliche Aspekte zwischen der syrischen und der deutschen Kultur festgestellt bzw. konnte diese nach der entsprechenden Frage formulieren. Diese Unterschiede bezogen sich auf bestimmte Gesten, die entweder in der syrischen Kultur existieren, jedoch nicht in der Deutschen vertreten sind oder umgekehrt. Ebenfalls wurden Gesten, die zwar in beiden Kulturen vorhanden sind, jedoch unterschiedliche Bedeutungen besitzen, erwähnt. Diese waren zum Beispiel Unterschiede in Hinsicht auf Begrüßung mit einem Kuss oder per Händeschütteln, Danksagung vor und nach dem Essen, Beifall durch Klopfen (nach Vorlesungen) und Ähnliche. Auch wurden Unterschiede im Sprachgebrauch genannt und

beschrieben durch den angeblich temperamentvollen Kommunikationsstil im arabischen vergleichsweise zu der ruhigeren Art des deutschen Kommunikationsstils. Vier der zehn Befragten (T4, T6, T9, T10) erklärte verbale Unterschiede zwischen dem Arabischen und dem Deutschen. Eines dieser Aussagen ist folgend:

„Die arabische Sprache ist sehr emotional, das kann man auch mit seinem Gesicht beschreiben. Es unterscheidet sich mit wem man spricht, aber ich empfinde die deutsche Sprache sehr offiziell und sehr (...) trocken, kalt.“ T9

Einige Teilnehmer führten die Kenntnisse über verbale und nonverbale Sprachunterschiede auf den besuchten Deutschkurs zurück, das heißt, dass das erste Bewusstsein über sprachliche Unterschiede in einem Sprachkurs erfolgte. Weitere Teilnehmer führten diese auf Eigenerfahrungen zurück. Fehlende Kenntnisse über nonverbale und verbale sprachliche Kenntnisse können dementsprechende Folgen haben. Ein Teilnehmer verdeutlichte dies mit einer Erfahrung, die er als lustig beschrieb:

„In unserer Kultur würde man dem Anderen zu Hause etwas anbieten und dann wird das die andere Person bestimmt für zwei oder drei Male einfach ablehnen. Wenn man jetzt weiter versucht das anzubieten, würde man das akzeptieren aus (...) angeblicher Höflichkeit. Das gilt natürlich nicht für die Deutschen. Bei meinem ersten Treffen mit einem Deutschen hat mir jemand Wasser angeboten, da habe ich aus dem Stegreif nein gesagt. Und dann habe ich auch kein Wasser bekommen, obwohl ich Durst hatte. Also einfach: learning by doing.“ T10

Teilnehmer 7 besagte, Sprachen in Hinsicht auf Mimik oder Gestik gemeinsam zu empfinden. In Anschluss dazu fügte T7 die Bewertung hinzu, dass Sprachen ein wichtiger Bestandteil der Integration seien und man ohne Sprachen verloren sei. Zusammenfassend ist zu nennen, dass die Mehrheit der Teilnehmer den Unterschieden zwischen dem Sprachgebrauch im Deutschen und dem Arabischen bewusst ist. Diese Unterschiede liegen für Teilnehmer sowohl im verbalen als auch im nonverbalen Sprachgebrauch. Kenntnisse und Bewusstsein über sprachliche Unterschiede als Teil der

kulturellen Unterschiede wurden somit in den Aussagen der neun Teilnehmer direkt festgestellt und in der Aussage eines Teilnehmers indirekt erkannt.

Ein weiterer Forschungsgegenstand war die Haltung der Teilnehmer gegenüber sprachlichen Korrekturen und wie sie diese wahrnehmen bzw. wahrgenommen haben. Acht von zehn Teilnehmern haben angegeben, dass sie in Hinsicht auf Sprachgebrauch im Deutschen korrigiert wurden, diese aber als konstruktive Kritik empfunden und positiv bewertet haben. Dies soll hilfreich für die Erlernung von neuen Wörtern oder die Behebung von Fehlern gewesen sein. Ebenfalls wurde hinzugefügt, dass dieser Umstand mit der Zeit abgenommen hat. Teilnehmer 9 hat hinzugefügt, dass neben konstruktiver Kritik auch kritisches Verhalten gezeigt wurde, um durch den falschen Sprachgebrauch zu demütigen. Letzteres haben zwei Teilnehmer (T4 und T6) mitgeteilt, Korrekturen in Bezug auf Sprache sehr selten erlebt zu haben. Folglich äußerten sie diesbezüglich keine Wertung.

c) Ambiguitätstoleranz

Oft begegnet der Mensch Situationen, in denen nicht klare oder eindeutige Informationen vorhanden sind. Diese mehrdeutigen oder ungewissen Sachverhalte können zur Auslösung von Gefühlen führen, die jeweilige Handlungen negativ beeinflussen. Die Toleranz, mit solchen Situationen geschickt umzugehen und diese der entsprechenden Handlung gemäß zu bewerten, wird als Ambiguitätstoleranz bezeichnet. In interkulturellen Interaktionssituationen ist diese Fähigkeit bedeutsam, da interkulturelle Kontakte oft mit Ungewissheiten oder Mehrdeutigkeiten verbunden sind. Somit ist der Umgang mit Ambiguitäten für die Weiterführung von interkulturellen Kommunikationen mit möglichst wenigen Konflikten von Bedeutung.

Anhand der ermittelten Daten der Teilnehmer wurde festgestellt, dass die Teilnehmer zu Beginn des Aufenthaltes in Deutschland weniger tolerant gegenüber Ungewissheiten waren, als sie es heute sind. In ersten interkulturellen Kontakten wurden negative Gefühle ausgelöst und Ambiguitäten negativ bewertet. Teilnehmer haben angegeben, sich in diesen Situationen fremd, anders und/oder unwohl gefühlt zu haben. Hierbei ist zu bemerken, dass sprachliche Unterschiede bzw. fehlende Sprachkenntnisse zu Beginn des Aufenthaltes in Deutschland darin resultiert haben, Ungewissheiten und

Mehrdeutigkeiten persönlich wahrzunehmen. Die Aussage eines Teilnehmers bestätigt dies wie folgt:

„Zum Beispiel, wenn sie lachen hatte ich das Gefühl „Sie lachen bestimmt über mich!“ Das hatte ich immer im Kopf, eigentlich ist das sehr falsch, weil das gar nicht der Fall war.“ T4

Im Vergleich zur obigen Reaktion wurden auf Unklarheiten und Mehrdeutigkeiten auf unterschiedlicher Weise reagiert. Einige Teilnehmer haben angegeben, dass sie sich zurückgezogen haben, ruhiger geworden sind oder weniger an Gesprächen teilgenommen haben. Diese sind sowohl auf Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen wie weniger gesprächige oder ruhige Persönlichkeiten oder auf negative Erfahrungen, die in interkulturellen Kontaktsituationen gemacht wurden, wobei diese selten in diesem Kontext erwähnt wurden. Für andere Teilnehmer wurden diese Ungewissheiten als Motivator für die Beseitigung von Barrieren empfunden. Teilnehmer 4 hat dies folgendermaßen erklärt:

„Ich habe mich fremd gefühlt und das war gar nicht einfach für mich. Egal wo ich war, in einer deutschen Gruppe oder einer Gruppe mit vielen Nationalitäten, in der wir keine gemeinsame Sprache gefunden haben. Ich hatte wirklich Schwierigkeiten gehabt und das hat mich extrem motiviert, die Sprache schnell zu lernen.“ T4

Den Aussagen zufolge hat sich diese Situation mit der zunehmenden Aufenthaltsdauer in Deutschland geändert, sodass die Teilnehmer überwiegend keine oder weniger Beunruhigungen und Angstzustände mehr in interkulturellen Kommunikationssituationen empfunden haben. Allerdings ist festzuhalten, dass für vier (T2, T5, T6, T9) von zehn Teilnehmern ein Unterschied zwischen Kontaktsituationen mit Deutschen und Personen aus anderen Kulturen besteht. Das Gefühl „fremd“ zu sein, soll in Interaktionssituationen mit Personen, die Migrationshintergrund haben, weniger oder überhaupt nicht zu empfinden sein, unabhängig davon, ob diese Personen in Deutschland geboren und aufgewachsen sind oder ob sie im späteren Lebensverlauf nach Deutschland zugewandert sind. Diese Situation ist laut den Teilnehmern auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Sich auf Deutsch zu verständigen wurde hierbei mehrmals genannt.

Deutsche sollen einerseits sehr schnell reden und dies erschwere die Verfolgung des Inhaltes. Andererseits soll die Aussprache bei einigen mit einem Akzent verliehen sein, was ebenfalls die Verständigung auf Deutsch erschwert. Als weiterer Grund wurde artikuliert, dass man sich weniger fremd fühlt, wenn man nicht mit „*Bio-Deutschen*“ (Aussage nach T6) kommuniziert. Teilnehmer 2 zufolge sollen deutsche Individuen Abstand halten, daher soll die Kommunikation mit „*Ausländern*“ (Aussage nach T2) einfacher sein. Personen mit Migrationshintergrund sollen während der Kommunikation langsamer reden, weil sie sich in die Lage von ihnen, also den syrischen Migranten, versetzen können und in der Bemühung seien, geduldig während der Kommunikation zu sein. All diese Faktoren haben zur Folge, dass das Gefühl ausgelöst wird, sich entspannter und weniger fremd in Dialogen mit Personen aus anderen Kulturen zu fühlen. Einige Teilnehmer haben im Laufe des Interviews angesprochen, dass aufgrund der lockeren Haltung mit Personen aus anderen Kulturen weniger Spannung in Bezug auf den Sprachgebrauch empfunden wird und dies anschließend zur besseren sprachlichen Äußerung führt (T3, T9). Aus diesen Aussagen geht hervor, dass bei ungefähr der Hälfte der Teilnehmenden ein Unterschied im Kontakt mit Deutschen und nicht Deutschen besteht. Aus weiteren Aussagen dieser Teilnehmer ergibt sich das Ergebnis, dass dieser empfundene Unterschied nicht dazu führt, sich von der deutschen Gesellschaft auszuschließen. Teilnehmer 3 hat angegeben, überwiegend deutsche Freunde zu haben. Teilnehmer 7 hat angegeben, gleichermaßen deutsche Personen und Personen aus anderen Kulturen im Freundeskreis zu haben während Teilnehmer 6 geäußert hat, überwiegend mit Personen aus anderen Kulturen befreundet zu sein. Somit haben drei von vier Teilnehmern entweder gleichermaßen oder überwiegend deutsche Mitmenschen im Freundeskreis, obwohl die Kommunikation mit Deutschen als weniger einfach eingestuft wird. Zwei weitere Teilnehmer haben ebenfalls geäußert, dass sie sich entweder unter Deutschen oder Personen aus anderen Kulturen fremd fühlen, dies aber entweder durch ihre eigene Persönlichkeit erklären oder aufgrund ihrer Persönlichkeit, dieser Situation keine Achtung schenken.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass die Teilnehmer überwiegend mit Ambiguität zurechtkommen können, obwohl sie sich unter Deutschen oder Personen aus anderen Kulturen in einem bestimmten Grad fremd fühlen, jedoch die Kontakte infolgedessen nicht abbrechen.

d) Fähigkeit für Empathie

Der Begriff Empathie bezeichnet die Fähigkeit, Gefühle, Handlungen und Emotionen von anderen Personen zu verstehen und dementsprechend zu reagieren. In interkulturellen Interaktionen übernimmt Empathie die Rolle, Personen nicht dem eigenen Orientierungssystem gemäß zu bewerten, sondern zu verstehen, dass jeder eine eigene Kultur hat und dem Orientierungssystem der eigenen Kultur entsprechend handelt. Infolgedessen werden die Handlungen und Motive des Gegenübers eingefühlt, unter Betracht, dass dessen Werte und Normen nicht mit eigenen Werten und Normen übereinstimmig sein müssen. Für die Analyse dieser Fähigkeit wurde an alle Teilnehmer eine Frage gerichtet. Da die Analyse überwiegend auf eine Frage aufbaut, ist es vorteilhaft, diese im Folgenden aufzuführen. Die gestellte Frage lautet:

„Migration nach Deutschland und die nicht voraussehbaren wirtschaftlichen und sozialen Folgen beunruhigen von Zeit zu Zeit einige Bürger in der Gesellschaft. Können Sie diese Ängste, bezüglich wirtschaftlicher und sozialen Konsequenzen nachvollziehen?“

Die durchgeführten Interviews haben dargelegt, dass die Hälfte der Teilnehmer (T1, T3, T4, T5, T7) in Bezug auf die oben erwähnte Frage fähig ist Empathie aufzubauen beziehungsweise die Bereitschaft zeigt, andere Kulturen verstehen zu wollen. Ebenfalls wurde auch mehrmals betont, dass Flüchtlingen gegenüber auch Empathie gezeigt werden sollte und dies nicht nur der aufnehmenden, deutschen Gesellschaft reflektiert werden sollte. Den Teilnehmern zufolge nehmen syrische Flüchtlinge aktiv am Alltag teil: sowohl im Studium, in der Ausbildung als auch in der Arbeitswelt. Syrische Flüchtlinge sollen wesentliche Bemühungen haben, sich an der Gesellschaft zu beteiligen, auch wenn dies nicht so wahrgenommen wird. Deutschland könne sicherlich nicht alle Flüchtlinge aufnehmen und dies sei verständlich, jedoch solle auch verstanden werden, dass syrische Flüchtlinge aus einem wichtigen Grund, und zwar dem Bürgerkrieg, flüchten mussten und die Zuwanderung somit keine freiwillige Option war. Daraus resultierend ist eine gegenseitige Bereitschaft erwünscht, die zum Inhalt hat, dass

sowohl syrische Flüchtlinge der deutschen Gesellschaft Empathie zeigen sollte, als auch umgekehrt. Empathie ist demnach keinesfalls linear zu verlaufen, sondern wechselseitig.

Die zweite Hälfte der Teilnehmer (T2, T6, T8, T9, T10) hat hinsichtlich der oben aufgeführten Frage keine Bereitschaft gezeigt, die aufnehmende, deutsche Gesellschaft zu verstehen. Vielmehr wurde betont, dass die syrischen Flüchtlinge der deutschen Gesellschaft positiven Beitrag im wirtschaftlichen Sinne geleistet haben und deshalb die Beunruhigungen nicht nachvollziehbar erscheinen. Auch wurde geäußert, dass Deutschland aktuell angewiesen auf Fachkräfte ist, sodass die Zuwanderung der syrischen Flüchtlinge keine negativen Gefühle auslösen sollte. Teilnehmer 6 hat dies wie folgt formuliert:

„Wir leben in einem Land, das bis zum Jahr 2060 jedes Jahr 260.000 Mitarbeiter benötigt, damit die Wirtschaft am Laufen gehalten wird. In dem Moment, in dem man eine humanitäre Hilfe mit einem wirtschaftlichen Vorteil kombinieren kann, wozu nicht? Man braucht die Arbeiter sowieso.“ T6

Sowohl die oben aufgeführte Antwort als auch die Antworten der weiteren vier Teilnehmer haben inhaltlich ähnliche Aspekte. An dieser Stelle wird die gestellte Frage kritisiert, nicht adäquat und ausreichend für die Analyse des Einfühlvermögens von Migranten gewesen zu sein. Trotz der Bemühungen, die Frage so zu konzipieren, dass sie keine Wertungen enthält, wurde sie bei Teilnehmern negativ wahrgenommen. Im engeren Sinne wurden die Begriffe „soziale und wirtschaftliche Konsequenzen“ negativ eingestuft. In dieser Hinsicht ist zu beachten, dass die durchgeführte Analyse dieser Fähigkeit nur auf eine einzige Frage basiert und keine weiteren Fragen gestellt wurden. Die Ergebnisse dieser Fähigkeit basieren somit nicht auf ausreichende und breit gefächerte Daten.

e) Die Fähigkeit mit Respekt zu kommunizieren

Die Fähigkeit mit Respekt zu kommunizieren, bezieht sich auf die Kompetenz, das Andere bzw. das Fremde zu respektieren. In interkulturellen Kontexten ist dies von Bedeutung, da Unterschiede in den Vordergrund treten, die gegenseitigen Respekt

voraussetzen. Dies verleiht der Kommunikation einen positiven Charakter. Nicht ethnozentrisch zu sein ist eine Eigenschaft, die ebenfalls der Erklärung dieser Fähigkeit dient. Dessen bewusst zu sein, dass jeder eine eigene Kultur hat und anders als dem eigenen Orientierungssystem entsprechend handelt, ist die Grundlage für diese Fähigkeit. Die Knüpfung von Kontakten, die nicht die gleichen Werte und Normen, insbesondere das gleiche Orientierungssystem mit dem Selbst teilen, wird hierbei als Kriterium für die Bewertung dieser Teilkompetenz akzeptiert.

Die durchgeführten Interviews haben dargelegt, dass die Teilnehmer überwiegend Respekt gegenüber kulturellen Unterschieden und Kulturen aufweisen und dies ohne Bedenken äußern können. Dies ist daran zu erkennen, dass der Freundeskreis der Teilnehmer aus kulturell vielfältigen Mitmenschen besteht oder gerne Kontakt mit fremdkulturellen Personen aufgenommen wird. Ein Teilnehmer (T8) hat angegeben, überwiegend syrische Freunde zu haben. Alle anderen Teilnehmer haben besagt, dass ihr Freundeskreis entweder gleichermaßen aus syrischen Personen und Personen anderer Kulturen besteht oder zu großem Teil aus Personen anderer Kulturen. Somit haben insgesamt vier von zehn Personen (T3, T5, T6, T7) angegeben, überwiegend mit fremdkulturellen Personen befreundet zu sein, wobei die Hälfte (T3, T7) dieser Teilnehmer überwiegend mit Deutschen befreundet ist und die zweite Hälfte (T5, T6) überwiegend Personen aus fremden Kulturen im Freundeskreis hat. Fünf Teilnehmer (T1, T2, T4, T9, 10) haben angegeben, dass der Freundeskreis sowohl aus syrischen als auch Personen fremder Kulturen geprägt ist. Die Gruppe, die angegeben hat, überwiegend mit fremdkulturellen Personen befreundet zu sein hat ebenfalls genannt, mit fremden Personen über alle Themen sprechen zu können. Die Gesprächsthemen sind laut diesen Teilnehmern Politik, Integration, Studium, Arbeit, Wetter, Trend-Themen usw. Die Teilnehmer, die angegeben haben, gleichermaßen mit Personen aus der eigenen und der fremden Kultur befreundet zu sein, waren der Ansicht über alle möglichen Themen sprechen zu können. Hierbei wurden Themen wie Sprache, Kultur, Erfahrungen, Politik, Geschichte, Kultur, Familien, Religion, Traditionen usw. genannt.

Bemerklich ist, dass die Teilnehmer unabhängig von der Diversität ihres Freundeskreises überwiegend einen Unterschied in Kommunikationssituationen mit Deutschen und Personen aus anderen Kulturen empfinden. Sieben von zehn Teilnehmern (T2, T3, T5, T6, T8, T9, T10) haben angegeben, mit Deutschen über andere Themen zu

kommunizieren als mit Personen der eigenen Kultur oder fremdkulturellen Personen. Hierbei seien Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Kulturen ein Faktor, die bestimmen, welche Themen besprochen werden können und welche nicht. Tabu-Themen sollen sich je nach Kultur unterscheiden, daher wäre es nicht möglich, die gleichen Themen mit jedem besprechen zu können. Ebenfalls soll es einen Unterschied im Humorverständnis geben. Dies soll dazu führen, dass Beziehungen mit Personen aus manchen Kulturen oberflächlicher weitergeführt werden. Auch wurde betont, dass sich Migranten im Dialog mit Personen aus fremden Kulturen selbstbewusster fühlen. In der Kommunikation mit Deutschen soll die Sprachbarriere ein Hindernis darstellen, da der fehlende Wortschatz in spezifischen Themen dazu führt, weniger zu sprechen und sich an der Konversation weniger zu beteiligen. Eine diesbezügliche Aussage ist folgendermaßen:

„Ich fühle mich sicherer, wenn ich mit Leuten spreche, die nicht hier geboren sind. Ich fühle mich selbstbewusster, weil ich merke, dass ich gut Deutsch kann. Und wenn ich mit Deutschen rede, die hier geboren sind, unabsichtlich der Gesellschaft („Kultur“) sie angehören, fühle ich mich hinsichtlich der Sprache nicht so ganz gut. Ich muss mehr lernen.“ T9

Eines der Teilnehmer (T4) hat sich unterschiedlich zu den oben genannten Teilnehmern geäußert und mitgeteilt, die Kommunikation mit Deutschen als besser zu empfinden, da Deutsche besser zuhören und offen für andere Meinungen seien. Zwei Teilnehmer haben angegeben, dass sich die Kommunikation nicht in Hinsicht auf Kultur oder Nation unterscheidet, sondern individuell. Zwei Teilnehmer (T1 und T7) haben angegeben, keinen Unterschied in Konversationen mit Deutschen und fremdkulturellen Personen zu empfinden. Es wäre nicht möglich diesen Unterschied auf die Nation von Menschen zurückzuführen. Dies solle abhängig von der Persönlichkeit und dem Intellekt des Konversationspartners sein.

f) Fähigkeit, nicht wertend zu sein und Vorbeugung von Vorurteilen- und Stereotypenbildung

In Abschnitt 3.4.4 wurden Barrieren vorgestellt, die interkulturelle Kommunikation negativ beeinflussen. Eines dieser Barrieren ist die Bildung von Vorurteilen, d.h. die Wertung von Gedanken, die keine rationale Grundlage haben, sondern affektiv sind. Auch Stereotype sind nicht selten in Bezug auf Kulturkontakte zu finden, da Individuen dazu tendieren, das Verhalten von einzelnen Personen auf eine Gruppe oder Gesellschaft zuzuschreiben. Diese können zurückgeführt werden auf Nationalität, Sprache, Geschlecht, Alter, Kultur, Hautfarbe oder Ähnliches. Damit diese Barrieren in interkulturellen Situationen nicht zustande kommen, sollten Unterschiede und Andersartigkeiten respektiert werden. Das Bewusstsein über andere Werte, Normen, Kulturen, Gesellschaften und Orientierungssysteme ermöglicht es, Handlungen und Verhaltensweisen nicht dem eigenen Orientierungssystem gemäß zu bewerten, sondern als anders zu akzeptieren und respektieren.

Die Teilnehmer haben sich in Bezug auf Vorurteile, Stereotypen und die Fähigkeit nicht wertend zu sein sehr unterschiedlich geäußert. Zwei von zehn Teilnehmern hatten vor der Ankunft in Deutschland keine Informationen über Deutschland gehabt, sodass keine positiven oder negativen Erwartungen an die deutsche Kultur und Deutschland gestellt wurde. Demzufolge wurden nach der Ankunft in Deutschland keine erwartungswidrigen Erfahrungen gemacht. Alles was wahrgenommen wurde, war Teil einer neuen Gesellschaft und alles, das in Deutschland erfahren und erlernt wurde, bezog sich somit auf eigene Erlebnisse. Bei diesen zwei Teilnehmern wurden keine Stereotypen oder Vorurteile in Bezug auf die deutsche Kultur festgestellt. Im Gegensatz wurden erwähnte positive und negative Vorurteile im Detail evaluiert und einzeln besprochen, ob diese hinsichtlich den eigenen Erfahrungen zutreffen oder nicht. Ebenfalls wurde bemerkt, dass genannte Begriffe wie Pünktlichkeit, Rassismus oder Fleiß nicht auf jeden Menschen in Deutschland übertragbar ist und diese Eigenschaften personenabhängig sind. Diese Teilnehmer haben die deutsche Kultur überwiegend mit neutralen-positiven Urteilen beschrieben. Diese sind Freiheit, Respekt, Privatsphäre, Gleichberechtigung, Hilfsbereitschaft, Leistungsorientierung usw. gewesen.

Acht Teilnehmer (T1, T2, T3, T5, T6, T7, T9, T10) hatten vor der Ankunft Vorkenntnisse über Deutschland und die deutsche Gesellschaft. Einige haben diese

Kenntnisse durch Familienangehörige (T1, T5, T10) erlangt, die bereits vor dem Bürgerkrieg in Syrien wohnhaft in Deutschland waren. Bei anderen Teilnehmern wurden Informationen über Quellen wie Internet, Medien oder Fernsehen bezogen. Nach Ankunft hat sich die Ansicht über Deutschland in Bezug auf Vorkenntnisse bei einigen Teilnehmern sowohl positiv als auch negativ geändert, wohingegen bei einigen Teilnehmern diese unverändert blieb. Eine Gewichtung oder Verallgemeinerung diesbezüglich kann schwer durchgeführt werden. Dies ist damit verbunden, dass die Änderung der Ansicht auf die Erwartungen der einzelnen Teilnehmer basiert, die mit den bestehenden Vorkenntnissen geknüpft wurden. Ebenfalls ist es von Bedeutung, in welchem Maße diese Vorkenntnisse und Erwartungen der Realität entsprochen haben. Ein Teilnehmer (T6) hat in seiner Aussage erklärt, dass in Syrien ein utopisches Bild vom Westen herrscht. In Anlehnung an diese Aussage ist es nicht möglich genau festzuhalten, welche Erwartungen der einzelnen Teilnehmer vom utopischen Bild des Westens geprägt waren und welche nicht. Allgemein lässt sich jedoch zusammenfassen, dass sich die Ansicht über Deutschland und die deutsche Gesellschaft auf eine reale Basis gestützt hat. Ebenfalls ist zu bemerken, dass die Vorkenntnisse und Vorstellungen überwiegend auf das System, im Sinne Wirtschaft und Industrie in Deutschland beruhen und weniger auf Werte und Normen. Nach der Ankunft wurden eher Normen und Werte bemerkt und das Gesellschaftssystem kennengelernt, wirtschaftliche Aspekte wurden weniger erwähnt. Ähnlich wie bei den oben erwähnten Teilnehmern T4 und T8 wurden auch bei weiteren Teilnehmern (T2, T3, T5, T7, T9, T10 und teilweise T6) bis auf Teilnehmer 1 eine kritische Haltung gegenüber Vorurteilen und Stereotypen gezeigt. T1 bestätigte vorgegebene Vorurteile und fügte keine näheren Aussagen hinzu. Bei weiteren Teilnehmern (T2, T3, T5, T7, T9, T10 und teilweise T6) wurden vorgegebene Vorurteile über Deutschland entweder abgelehnt, einzeln bewertet oder zu einem bestimmten Grad bestätigt. Teilnehmer 7 beantwortete die Frage über die Bewertung von vorgegebenen Vorurteilen und Stereotypen über die deutsche Kultur wie folgt:

„Man kann nicht alle in einen Topf werfen. Schubladendenken mag ich nicht, dass man eben denkt „so sind alle“. Klar gibt es solche Menschen, aber das ist in jeder Kultur so.“ T7

Ebenfalls wurde festgestellt, dass die Teilnehmer überwiegend andere Kulturen in Deutschland respektieren. Einige Teilnehmer (T5, T10) haben angegeben, keine Informationen über andere Kulturen zu haben, diese jedoch nicht negativ bewerten, solange die Praktizierung von kulturellen Eigenschaften andere Kulturgruppen nicht stört (T10). Bei einigen Teilnehmern (T3, T6, T7, T9 und teilweise T2) war das Bewusstsein bzw. Kenntnisse über andere Kulturen eher geprägt. Diese Teilnehmer sind in ihren Aussagen auf die Unterschiede von anderen Kulturen eingegangen und haben Vergleiche mit der eigenen und der deutschen Kultur aufgestellt. Die Aussage von Teilnehmer 3 verdeutlicht dies folgendermaßen:

„Das hat mir vieles beigebracht, diese Kulturunterschiede. Das hat mir extrem geholfen, andere Menschen zu respektieren. (...) Dieser Unterschied hat bei mir das Gefühl entwickelt, dass alle Menschen gleich sind.“ T3

Bei Teilnehmern, die ein weniger starkes Kulturbewusstsein gezeigt haben, wurden kulturelle Elemente von anderen Kulturgruppen nicht direkt erkannt. Eine negative Wertung über andere Kulturgruppen und deren Orientierungssysteme wurde anhand weiteren Aussagen nicht festgestellt. Die Haltung gegenüber anderen Minderheitsgruppen oder Gesellschaften blieb auf der neutralen Ebene. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass diese Teilkompetenz diffuse Grenzen aufweist und die Durchführung einer klaren Klassifizierung nicht ermöglicht.

g) Die Kapazität flexibel zu sein

Die Fähigkeit flexibel zu sein bezieht sich auf den Umstand, Andersartigkeiten hinsichtlich Arbeitsweise etc. zu akzeptieren und mit diesen umgehen zu können. Jede Kultur hat in der Durchführung von Handlungen unterschiedliche Art und Weisen, sodass beim Zusammentreffen von Kulturen diese Unterschiede bemerkbar werden. Die offene Einstellung gegenüber Unterschieden zeichnet die Fähigkeit aus flexibel zu sein und wirkt sich in interkulturellen Interaktionssituationen als wichtige Komponente aus. Die Arbeit in internationalen Organisationen, multikulturellen Gruppen oder die Verbringung der Freizeit in interkulturellen Veranstaltungen wird hier als Kriterium für die Messung dieser Kompetenz gesetzt.

Die Interviews haben dargelegt, dass jeder Teilnehmer sich gerne in interkulturellen Gruppen befindet. Bei manchen der Teilnehmer finden diese interkulturellen Veranstaltungen aufgrund des Studiums oder der Arbeit statt, während sich andere Teilnehmer freiwillig in interkulturellen Organisationen engagieren (T6, T7, T10). Zwei Teilnehmer (T3, T8) haben betont, dass sie jede Option in Anspruch genommen haben, die ermöglicht hat, neue Personen und Kulturen kennenzulernen. Einige dieser Aussagen wurden folgend aufgeführt:

„Ich mag das (interkulturelle Treffen). Das ist auf jeden Fall immer schwierig am Anfang aber ich finde es wirklich wichtig, dass jeder es Mal probiert und übt, wie man in solchen Situationen mit Menschen umgehen soll.“ T3

„Als ich neu in Deutschland war, habe ich jede Chance genutzt, um solche (interkulturelle) Veranstaltungen zu besuchen. Ich bin auch gerne hingegangen.“ T8

„Ich war drei Mal mit dem Volksbund unterwegs. Da treffen sich junge Menschen aus allen Ländern, nicht nur aus Europa. (...) Da macht man Friedensarbeit. Sowas habe ich drei Mal gemacht und fand es auch sehr toll. Ich würde es gerne wieder machen nachdem Corona vorbei ist.“ T7

Weitere Aussagen der Teilnehmer haben ebenfalls gezeigt, dass eine offene Haltung gegenüber fremdkulturellen Personen gezeigt wird. Bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen von fremdkulturellen Personen wurden von einigen Teilnehmern kritisiert, jedoch keine abwehrende Reaktion gezeigt. Die Bereitschaft für das Kennenlernen und Zusammenarbeiten mit fremdkulturellen Personen wurde von einigen Teilnehmern betont (T3, T6, T7, T8, T10). Teilnehmer 5 hat ebenfalls hinzugefügt, gerne an interkulturellen Veranstaltungen teilzunehmen, jedoch aufgrund der Sprachbarriere demotiviert zu sein. Mangelnde Sprachkenntnisse sollen dazu führen sich nicht zu trauen, neue Personen kennenzulernen.

h) Fähigkeit, abwechselnd zu sein

In einem Dialog ist es wichtig, dass alle sich am Gespräch beteiligen. Die überwiegende Informationsvermittlung von einer Person ermöglicht den anderen Kommunikationspartnern nicht, eigene Ideen und Gedanken wie gewünscht zu äußern. Dementsprechend ist es für interkulturelle Kommunikationssituationen wichtig, während Konversationen abwechselnd beim Sprechen und Zuhören zu sein, sodass jeder der Diskussion beitragen kann. Für die Messung dieser Teilkompetenz wurde den Teilnehmern gefragt einzuschätzen, ob sie in Konversationen überwiegend zuhören oder sprechen.

Die Hälfte (T1, T3, T5, T6, T7) der Teilnehmer hat keine Angaben über die Gewichtung hinsichtlich dem Sprechen und Zuhören gemacht, sondern erklärt, dass dies von verschiedenen Ursachen abhängig sei. Eines dieser Ursachen ist der Ort, indem die Konversation stattfindet. Wenn Teilnehmer sich auf der Arbeit, an der Universität oder am Ausbildungsplatz befinden, tendieren sie eher zuzuhören, da das Ziel für sie an diesen Orten eher das Lernen ist. Wechselseitige Konversationen finden auch auf der Ebene des Lernens statt, sodass hier eine zielorientierte Kommunikation zu sehen ist. Ein weiterer Grund ist das Gefühl des Wohlergehens, d.h. dass Teilnehmer aktiv an den Gesprächen teilnehmen können, wenn sie sich wohlfühlen. Wenn keine negativen Gefühle während der Konversation ausgelöst wurden, sprechen die Teilnehmer mehr oder sprechen und hören gleichermaßen zu. Wenn das Gefühl besteht, sich ausgeschlossen oder fremd zu fühlen, wird weniger gesprochen und eine zurückhaltende Haltung gezeigt. Jedoch soll dies auch vom Konversationspartner abhängig sein. Wenn diese eine gesprächige Person ist, neigen die Teilnehmer wiederum mehr zuzuhören, wenn dies nicht der Fall ist, findet ein Austausch in normalen Grenzen statt. Im sozialen Leben wie zum Beispiel unter den Freunden oder in Veranstaltungen findet ein angenehmer Austausch statt, in der sowohl gesprochen als auch zugehört wird. Ein weiterer Grund, der die Beteiligung an Konversationen beeinflusst ist den Teilnehmern zufolge das Gesprächsthema. Wenn die Beteiligten fundierte Kenntnisse im entsprechenden Gesprächsthema haben, tauschen sie sich frei aus und kommunizieren aktiv. Sollte dies nicht der Fall sein, wird bevorzugt, eher zuzuhören und weniger zu sprechen. Dies soll jedoch auch in Verbindung mit dem Wortschatz für das jeweilige Themengebiet sein. Fehlende Sprachkenntnisse führen dazu, sich an manchen Konversationen weniger beteiligen zu können, auch wenn Kenntnisse

über das Thema existieren. Die Informationen nicht wie gewünscht zum Ausdruck bringen zu können soll zu einer zurückhaltenden Position in interkulturellen Kommunikationssituationen führen. Somit ist zusammenzufassen, dass bei diesen Teilnehmern der aktive Informationsaustausch von mehreren Faktoren bestimmt ist.

Die zweite Hälfte der Teilnehmer (T2, T4, T8, T9, T10) hat angegeben, in Konversationen entweder überwiegend zu sprechen (T9, T10) oder überwiegend zuzuhören (T2, T4, T8). Allerdings wurden auch hier die gleichen Ursachen genannt, die dazu führen, dass mehr gesprochen oder mehr zugehört wird. Teilnehmer, die angegeben haben, eher zuzuhören, haben dies zurückgeführt auf fehlende Kenntnisse hinsichtlich des Gesprächsthemas, fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse in interkulturellen Konversationen und fehlendes Interesse am Gesprächsthema. Im Gegensatz dazu erklärten Teilnehmer dies, die angegeben haben, eher zu sprechen, durch das empfundene Interesse, sich an Gesprächen zu beteiligen. Auch wurde von Teilnehmer 8 betont, dass die Beteiligung am Gespräch mit der Länge der Konversation abnimmt, da die Verständigung auf einer Fremdsprache, in diesem Kontext die deutsche Sprache, viel Konzentration benötigt und ein Leistungsfall nach einer bestimmten Zeit festzustellen ist. Zusammenfassend ist zu sagen, dass alle Teilnehmer in Hinsicht auf Thema, Gesprächspartner, Konversationsort und Konversationsziel sich an Unterhaltungen weniger oder mehr beteiligen. In Bezug auf interkulturelle Interaktionssituationen wird ersichtlich, dass die Kommunikation in einer Fremdsprache unabhängig vom Sprachniveau zu Barrieren führen kann.

Im weiteren Verlauf der Interviews wurde festgestellt, dass die Mehrzahl der Teilnehmer (T1, T4, T5, T6, T7, T10) der Meinung ist, sich während Konversationen generell frei ausdrücken zu können, dies jedoch bei einigen Teilnehmern (T2, T3, T8, T9) nicht immer der Fall ist. Den Teilnehmern zufolge können sie sich in Situationen ausdrücken, in denen sie fundierte Kenntnisse über das entsprechende Thema haben, der diesbezügliche Wortschatz ausreichend ist und ebenfalls in Konversationen, bei denen zugehört wird und der Inhalt verstanden wird. Im Vergleich zu den obigen Aussagen ist festzustellen, dass die Selbsteinschätzung über die Vermittlung von Informationen in Konversationen übereinstimmig ist mit der Beteiligung an interkulturellen Kommunikationssituationen.

i) Fähigkeit, eigenes Wissen und eigene Sichtweisen zu personalisieren

Informationsaustausch ist eine Bedingung für Konversationen, wie in Abschnitt 3.4.1 unter Kommunikationsmodelle verdeutlicht wurde. Die zu austauschenden Informationen können unterschiedlichster Art sein, da diese von verschiedenen Faktoren wie Intellekt, Verständnis, Alter etc. abhängig sind. Insofern ist für die Weiterführung von Konversationen, die Akzeptanz von Meinungsverschiedenheiten wichtig, sodass sich Diskussionen nicht in Konflikte entwickeln. In interkulturellen Interaktionen ist die Einstellung gegenüber Meinungsunterschiede für den weiteren Verlauf der Konversation umso wichtiger, da hierbei auch kulturelle Unterschiede in Erscheinung treten. Kultur beeinflusst nicht nur Traditionen, Werte oder Verhaltensweisen sondern auch Denkmuster. Die gleiche Information kann andere Ausprägungen bei Personen verschiedener Kulturen übernehmen, daher ist das Bewusstsein, dass auch andere Sichtweisen neben der Eigenen existieren, fundamental.

Fragen bezüglich dieser Kompetenz haben alle Teilnehmer mit der Auffassung beantwortet, jede Person habe eine eigene Meinung. Für einige Teilnehmer (T1, T5, T7, T8, T9) war die Haltung, dass jeder eine eigene Meinung hat, ausreichend für die Konversation. Für andere Teilnehmer (T3, T6) war es wichtig zu verstehen, weshalb eine andere Meinung vertreten wird bzw. welche Basis diese unterschiedliche Meinung hat. Für Teilnehmer 4 war es wichtig, genau zu erklären, worauf die eigene Meinung basiert, um sicherzugehen, dass die eigene Meinung verstanden wurde.

Die Analyse dieser Kompetenz hat ergeben, dass alle Teilnehmer sich dessen bewusst sind, dass Meinungsunterschiede bestehen und diese diskutiert werden können. Eine Bereitschaft zur Verständnis von verschiedenen Meinungen wurde erkannt. Die Aussagen von einigen Teilnehmern wurden im Folgenden aufgeführt:

„Jeder hat seine Meinung und ich respektiere alle Meinungen. Für mich ist es in Ordnung. (...) Wir müssen nicht alle die gleiche Meinung haben. Ich kann auch von seiner Meinung etwas mitnehmen oder was anderes lernen, er kann auch durch meine Meinung was anderes lernen.“ T1

„Ich respektiere jeden seine Meinung, aber ich versuche immer meine Meinung genau zu erklären.“ T4

„Ich bin der Mensch, der immer vollen Respekt hat. Das kommt natürlich auf das Thema an aber am Ende hat sie ihre Meinung, ich habe meine Meinung. So sollte es wirklich sein. (...) Ihre Meinung muss nicht meiner Meinung übereinstimmen.“ T5

Teilnehmer 2 hat hinzugefügt, manchmal den Versuch zu haben, die Denkweise des Gegenübers zu ändern, sodass trotz Akzeptanz von Meinungsunterschieden innerlich der Wunsch besteht, auf der gleichen Basis zu denken. Dieser Widerspruch legt somit dar, dass bei einem der Teilnehmer die Akzeptanz von Meinungsunterschieden oberflächlich besteht und nicht verinnerlicht wurde.

In Bezug auf diese Kompetenz lässt sich zusammenfassen, dass alle Teilnehmer Respekt gegenüber Meinungsunterschiede haben, dies jedoch wie bei einem der Teilnehmer zu sehen ist, unterschiedlich geprägt sind.

j) Konfliktfähigkeit

Sowohl in intrakulturellen als auch in interkulturellen Kontexten kann es aufgrund Missverständnissen, Meinungsunterschieden oder vielen weiteren Gründen zu Konflikten kommen. In interkulturellen Situationen kommen Kulturunterschiede als Ursache zum Vorschein und können zu Missverständnissen führen. Für eine Konversation auf friedlicher Basis ist es somit wichtig, Konflikte zu vermeiden oder Strategien zu entwickeln, diese zu lösen. Im Folgenden werden die Konfliktfähigkeiten der Teilnehmer erklärt und ihre Strategien bei Konfliktsituationen vorgestellt.

Zwei Teilnehmer (T2, T9) haben angegeben, dass in interkulturellen Kommunikationssituationen die Diskussion sich zum Konflikt entwickelt hatte und die Diskussion im Weiteren lauter diskutiert wurde. Anschließend wurde die Diskussion abgebrochen bzw. nicht weiter diskutiert. Bei beiden Teilnehmern wurde festgestellt, dass sie zum Zeitpunkt der Konflikte mehr Schwierigkeiten mit der Sprache und dem sprachlichen Gebrauch hatten. Den Aussagen der weiteren acht Teilnehmer zufolge wurden bisher keine Konflikte erlebt. Diskussionen über jegliche Themen sollen

stattgefunden haben, jedoch mit Verständnis bewältigt worden. In Bezug auf entwickelte Strategien, um Konflikte zu vermeiden oder zu lösen, haben Teilnehmer unterschiedliche Antworten gegeben, die in einigen Gruppen zusammengefasst werden können.

Eine Strategie (T1) ist die Vermeidung oder Minimierung von Kontakten mit Personen, die zu Konflikten neigen, zum Beispiel aufgrund einer aggressiven Persönlichkeit. Eine weitere Verfahrensweise (T3) ist es, Gegenfragen zu stellen, um sowohl die Diskussion weiterzuführen, als auch die eigene Meinung hinterfragen zu lassen während eine andere Methode (T8) die Bewahrung von Ruhe und erneute Erklärung der eigenen Meinung darstellt. Eine weitere Vorgehensweise (T5) ist die Suchung eines Mittelweges, sodass die Konfliktsituation gelöst wird. Die letzte festgestellte Strategie (T6) ist die methodische Angehensweise von Konflikten, um diese von Beginn an vorzubeugen und während dem Konflikt strategisch zu handhaben. Die Antwort des Teilnehmers 6 stellt dies wie folgt dar:

„Durch methodisches Lernen und durch meinen Scheich¹ habe ich gelernt, wie man mit Meinungsverschiedenheiten umgeht, wie man gut argumentieren kann, ohne dass man es persönlich nimmt oder daraus Konflikte entstehen.“ T6

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Konfliktfähigkeit bei Teilnehmern überwiegend geprägt ist und jedes der Teilnehmer eigene Strategien und Lösungswege für den Umgang und der Lösung von Konflikten entwickelt hat.

k) Integrationsfähigkeit

Integration bezeichnet in Hinsicht auf Kultur die Anpassung des Selbst an eine fremdkulturelle Gesellschaft. Die Werte und Normen, die die fremdkulturelle Gesellschaft auszeichnen, werden akzeptiert und respektiert, während eigene Werte und Normen erhalten bleiben. Integrationsfähigkeit bezeichnet den Zustand, nicht abwehrend gegenüber anderen Kulturen zu sein und verschiedene Werte und Normen nicht als Gefahr wahrzunehmen, sondern offen für Neues zu sein. Am sozialen Leben teilnehmen und fremdkulturelle Personen sowie Institutionen kennenzulernen sind erste Schritte für

¹ Ehrentitel im arabischen Raum für sog. Mentor

die Integration. Für die vorliegende Arbeit wurden die Befragten gebeten zu erläutern, welche Bedeutung Integration für sie hat, um feststellen zu können, ob Integration als Bedingung für die Beteiligung am sozialen Leben akzeptiert wird oder ob eine abwehrende Haltung gegenüber Integration gezeigt wird.

Die Interviews haben dargelegt, dass sich die Teilnehmer überwiegend (T1, T3, T5, T6, T7, T8) an der deutschen Gesellschaft beteiligen möchten. Dies wird als Teilung der Freude gesehen (T1) und als Ziel für die Mitarbeit in der Gesellschaft bewertet (T6, T8). Allerdings ist festzuhalten, dass der Wunsch nach Integration durch negative Erfahrungen bei einem Teilnehmer gehemmt wurde, sodass dieser Teilnehmer zwar offen für Integration ist, jedoch auch nicht erwartet, vollkommen akzeptiert zu werden. Eines der Teilnehmer (T2) empfinde eine Distanz im Verhalten von deutschen Nachbarn, die Integration soll eigentlich nicht erwünscht sein. Ebenfalls solle Angst hinsichtlich fremder Menschen bestehen und dies soll die Integration erschweren. Von mehreren Teilnehmern (T3, T8, T9) wurde ebenfalls betont, dass Integration nicht einseitig sei, sondern wechselseitig. Die deutsche Gesellschaft solle den Wunsch zeigen, Flüchtlinge in die Gesellschaft zu akzeptieren, sodass Flüchtlinge sich mehr bemühen, um sich zu integrieren. Sollte keine Akzeptanz erfolgen, würde die Integration auch weniger erfolgreich ablaufen. Daher sei eine gegenseitige Bemühung sowohl für die aufnehmende, deutsche Gesellschaft auch als Flüchtlinge, die sich integrieren möchten, von großer Bedeutung. Was unter dem Begriff Integration genau verstanden wird, wurde ebenfalls erläutert. Einige dieser Erläuterungen sind folgendermaßen:

„Eine schöne Integration wäre, wenn die Leute dich so akzeptieren. Zum Beispiel der Schwarze mit dem Weißen, der Blonde mit (...) also nur, auf die menschliche Seite gucken. Dann haben wir diese Lücke, diese Brücke zwischen einander nicht mehr, weil ich betrachte dich nur als Mensch, egal wie du aussiehst, egal was du trägst (...) Dann wird vielleicht alles einfacher, dann können sich die Leute besser integrieren.“ T5

„Ich finde es wichtig, dass man hier lebt, dass man sich für das Wohl dieses Landes einsetzt. Dafür arbeitet, dass Gerechtigkeit weiterhin herrscht, dass die Verfassung weiterhin respektiert wird. Das ist die eine Grundlage, die unser Überleben

hier möglich macht. Also alle Minderheiten, nicht nur Muslime. Dass man einen positiven Beitrag zum Vorankommen dieser Gesellschaft leistet, aber dass man seine eigene Identität schon behält, dass man auch das Recht darauf hat. (...) Man sollte Menschen nicht dazu zwingen, sich zu assimilieren, damit man eine staatliche Stelle kriegt oder damit man in der Gesellschaft generell akzeptiert wird. Solange man zum Wohl dieser Gesellschaft arbeitet, da einen guten Beitrag leistet, finde ich man hat sich gut genug integriert.“ T6

„Wenn ich mich an allgemeine Regeln halte, ist das für mich Integration. Wenn ich arbeite und etwas für die Gesellschaft zurückgebe und nicht immer nehme... Das Leben ist immer Geben und Nehmen. Für mich ist Integration genauso Geben wie Nehmen, aber gleichzeitig sollte man seine eigene Kultur nicht abgeben. Sonst verliert man seine Identität. Ich glaube, man kann und sollte nicht die eigene Kultur abgeben, weil die eigene Kultur ist seine Identität und wenn man das abgibt, verliert man seine Identität. Damit man sich integriert, muss man nicht unbedingt seine eigene Kultur abgeben, sondern wie gesagt sich an die Regeln halten und versuchen ein Teil der Gesellschaft zu werden.“ T8

Die Aussagen weiterer Teilnehmer ähneln sich inhaltlich den oben aufgeführten Beiträgen. Wie oben bereits erläutert wurde jedoch mehrmals betont, dass die deutsche Gesellschaft auch Bereitschaft für die Integration von syrischen Flüchtlingen zeigen sollte, sodass Flüchtlinge ein positives Gefühl erhalten, um sich zu integrieren bzw. sich demnach zu bemühen. Ebenfalls wurde betont, dass man sich nicht kulturell untereinander schließen sollte, d.h. nicht nur Zeit mit eigenkulturellen Personen verbringen, sondern auch zu streben, Teil der Gesellschaft zu werden. Integration sei auch nicht nur das Lernen der deutschen Sprache. Dies ist lediglich eines der Aspekte für die Integration. Vielmehr käme es auf die Einstellung.

Wie den obigen Ergebnissen und den Interviews im Allgemein zu entnehmen ist, zeigen syrische Migranten Offenheit gegenüber Integration. Sie zeigen die Bereitschaft, ein Teil der Gesellschaft zu werden und sehen dies als Aufgabe gegenüber der deutschen Gesellschaft. In der eigenen Kulturgruppe zu fesseln wurde in weiteren Aussagen (T4) kritisiert, sodass nicht bevorzugt wird, die eigenen Kulturräume in einem anderen Land komplett beizubehalten. Vielmehr besteht der Wunsch, akzeptiert zu werden, ohne dass

Assimilation erwartet wird. Ein Verständnis gegenüber Flüchtlingen und der Wunsch, Teil der Gesellschaft werden zu können, wird von der deutschen Gesellschaft erwartet, damit die Bemühungen zur Integration weiterhin erhalten bleiben und ein erfolgreiches Resultat geliefert wird.

5.5 DISKUSSION DER ERGEBNISSE

Für die Feststellung der interkulturellen Kompetenz von syrischen Migranten wurde eine qualitative Analyse mit syrischen Flüchtlingen durchgeführt. Die Bewertung und Interpretation der Ergebnisse wurden im obigen Kapitel dargestellt, die eine Grundlage für die folgende Diskussion bilden. Für einen kurzen Überblick werden demographische Eigenschaften zusammenfassend vorgestellt.

Für die Datenerhebung wurden Interviews mit zehn syrischen Flüchtlingen durchgeführt, die zu 90% mit mindestens einem Abitur Abschluss ein hohes Bildungsniveau aufweisen und über Deutschkenntnisse auf mindestens B2 Niveau verfügen. Alle Teilnehmer haben eine Aufenthaltsdauer von mindestens fünf Jahren und maximal acht Jahren in Deutschland. Das Durchschnittsalter der Teilnehmer war zum Zeitpunkt der Interviews 26, während die Altersspanne zwischen den Jahren 21 und 35 lag. Alle Teilnehmer haben angegeben, mindestens eine und maximal zwei weitere Sprachen außer Arabisch und Deutsch sprechen zu können. Zwei Teilnehmer waren bikulturell und eines dieser Teilnehmer war bilingual. Teilnehmer, die sich im Studium befinden, sind immatrikuliert in Abteilungen wie Architektur, Medizin, Islamwissenschaften und arabische Literatur. Weitere Teilnehmer befanden sich in Ausbildung oder im Praktikum oder waren tätig als Teilzeit oder Vollzeit Mitarbeiter in diversen Unternehmen. Eines der Teilnehmer war zum Zeitpunkt der Datenerhebung arbeitslos. Diese Informationen werden im Folgenden dazu dienen, die Diskussion in Hinsicht auf demographische Eigenschaften durchzuführen. Ebenfalls wird für den Vergleich von Teilnehmern eine Skala erstellt, die die Stufen Niedrig, Niedrig-Mittel, Mittel, Mittel-Hoch und Hoch beinhalten.

In Kapitel 5.4 Auswertung und Interpretation der Ergebnisse wurden die durchgeführten Interviews nach entsprechenden Teilkompetenzen ausgewertet, d.h. alle Teilnehmer wurden hinsichtlich einer Teilkompetenz analysiert und die erzielten Informationen unter dieser Teilkompetenz ausgewertet. Die Ergebnisse haben vorgelegt,

dass einige Teilkompetenzen bei allen Teilnehmern festzustellen ist, wie zum Beispiel Konfliktfähigkeit, während andere Teilkompetenzen unterschiedliche Ausprägungen bei Teilnehmern haben. Im Allgemeinen ist jedoch deutlich zu sehen, dass die Teilnehmer trotz fehlender Teilkompetenzen überwiegend interkulturell kompetent sind und interkulturelle Interaktionssituationen bewältigen können.

Der Vergleich von demographischen Eigenschaften und analysierten Daten haben es nicht ermöglicht, eine Beziehung zwischen diesen aufzustellen. Dies wird deutlich durch einen Vergleich von zwei Teilnehmern, die im gleichen Alter sind und einen ähnlichen Bildungsstand haben. Die Ergebnisse dieser beiden Teilnehmer sind sehr differenziert. Beide Teilnehmer sind aktiv in der Gesellschaft, offen für fremdkulturelle Kontakte und haben Akzeptanz und Toleranz gegenüber Verschiedenheiten. Nichtsdestotrotz ist zu sehen, dass eines der Teilnehmer Bewusstsein über Kulturen, die Eigenkultur und Fremdkulturen, Kulturunterschiede etc. hat und allgemein ein hohes Kulturbewusstsein zeigt, während dies bei der zweiten Person nicht der Fall ist und Person Zwei Schwierigkeiten beim Beantworten von Fragen über Kulturen hat. Bewusstsein und Kenntnisse über die Eigenkultur sind gering, Kenntnisse über Fremdkulturen sind auch nicht bemerkenswert ausgeprägt. Der zugrunde liegende Unterschied dieser beiden Teilnehmer hat sich am Interesse erwiesen, die Teilnehmer Eins gegenüber Kulturen empfindet. Die Auseinandersetzung von Person Eins mit fremd empfundenen Elementen hat es ermöglicht, ein Kulturbewusstsein zu entwickeln und Verschiedenheiten zu verstehen. Das Ergebnis in Hinsicht auf Anpassung an die Gesellschaft wurde jedoch bei beiden Probanden gleichermaßen festgestellt, d.h. beide sind tätig und aktiv im Alltag, beide haben einen Freundeskreis mit entweder gleichermaßen oder überwiegend fremdkulturellen Individuen. Bei der Analyse von beiden Probanden wurde also festgestellt, dass sich diese als mittel bis mittel-hoch interkulturell kompetent aufweisen, auch wenn beide Teilnehmer nicht über gleiche Teilkompetenzen verfügen.

Ein weiteres Beispiel bilden drei Teilnehmer, die Studenten des gleichen Studiengangs sind. Zwei von ihnen haben sich als mittel-hoch und ein Teilnehmer hat sich als mittel interkulturell kompetent erwiesen. Der Unterschied im Grad der interkulturellen Kompetenz ist wie im obigen Beispiel das Interesse über Kulturen und Kulturunterschiede, die es ermöglichen, sich gezielter in interkulturellen Interaktionen

einzusetzen. Zwei Teilnehmer haben angegeben, sich über das Konzept Kultur zu interessieren und sich daher über dieses Themengebiet erkundigen zu haben. Der dritte Teilnehmer hat sich mit Themen über Kultur und Kulturunterschiede bisher nicht gezielt auseinandergesetzt, war jedoch in der Lage, diese aus eigener Erfahrung in ausreichendem Maße darzulegen. Der Unterschied dieser drei Teilnehmer besteht wie bereits genannt in der Interesse, die für dieses Themengebiet existiert, ist jedoch nicht ausschlaggebend für die interkulturelle Kompetenz. Alle dieser Teilnehmer können in interkulturellen Interaktionen der Situation gemäß handeln, wobei zwei Teilnehmer eine bewusstere Annäherung erweisen und gezielter kommunizieren können.

Ebenfalls wurden während den Interviews Anhaltspunkte festgestellt, die von Teilnehmern öfters betont wurden und bedeutsam für die vorliegende Arbeit sind. Der erste Anhaltspunkt bezieht sich auf den Aspekt der sozialen Beziehungen in der deutschen Gesellschaft. Während der Datenerhebung über Kulturunterschiede haben Teilnehmer überwiegend Bezug auf die sozialen Beziehungen genommen und diesen Aspekt verglichen mit der Ausprägung von sozialen Beziehungen in der Eigenkultur. Diesen Aussagen zufolge ist die deutsche Gesellschaft individualistisch geprägt, soziale Beziehungen sind nicht sehr stark, sondern eher distanziert. Familiäre Beziehungen wurden als weitaus distanziert empfunden, zum Beispiel wurden Beziehungen zwischen Eltern und Kindern von einigen Teilnehmern nicht positiv bewertet sondern bezugnehmend auf die eigene Kultur kritisiert. Familiäre Beziehungen und das Kollektiv soll einen höheren Rang für die Teilnehmer in der Eigenkultur darstellen. Dies ist auch an den Kulturdimensionen von Hofstede zu erkennen, die bereits detailliert erläutert wurde. Demnach können Kulturen unter der Dimension Kollektivismus-Individualismus verglichen werden, welches die Beziehungen der Individuen zur Gruppe darlegen. Diese Dimension wurde von Teilnehmern überwiegend erkannt und betont, ein Vergleich mit der Eigenkultur wurde überwiegend im Rahmen dieser Dimension durchgeführt.

Ein weiterer Anhaltspunkt der Teilnehmer war gerichtet auf die Zeitnutzung. Die deutsche Gesellschaft wurde beschrieben, sehr leistungsorientiert und funktionalistisch zu sein und feste Zeiteinstellungen zu haben. Die Teilnehmer sind hierbei darauf eingegangen, dass Arbeit in Deutschland eine Priorität für Individuen darstellt, d.h. es wird nicht gearbeitet um zu leben, sondern gelebt, um zu arbeiten. Der Tag wird dem Arbeitstag gemäß eingeplant, d.h. es wird am Abend nicht bevorzugt auszugehen, wenn

am nächsten Tag gearbeitet wird etc. Auch die Einteilung der Zeit soll sehr strikt sein. Der Zeitablauf wird anhand von Terminen kontrolliert und Pünktlichkeit hat einen hohen Rang. Diese Aussagen entsprechen der Kulturdimension Einstellung zur Zeit von Trompenaars.

In Bezug auf Integration haben einige Teilnehmer darauf gedeutet, dass das Einhalten von Regeln eine wichtige Rolle für die Beteiligung an der Gesellschaft spielt. Auch in anderen Kontexten wurden Regeln öfters erwähnt und somit betont, dass diese sehr wichtig für die deutsche Gesellschaft seien. Im Vergleich zur eigenen Gesellschaft wurde auch erwähnt, dass die deutsche Gesellschaft sehr strikt ist hinsichtlich Regelungen. Hiermit wurde Trompenaars' Kulturdimension Universalismus indirekt erklärt, das sich mit der Regelerorientierung und Ablehnung von Regeln befasst. Einige Teilnehmer haben geäußert, die strukturierte und geregelte Gesellschaftsstruktur wertzuschätzen und positiv zu empfinden. Auch hier wurde ein Vergleich mit der Eigenkultur aufgestellt. In Verbindung dazu wurde auch von einigen Teilnehmern die deutsche Gesellschaft als frei beschrieben. Freiheit soll in dem Maße ausgelebt werden können, wie es in der eigenen Kultur nicht zu finden sei. Hofstede's Kulturdimension Genuss vs. Zurückhaltung ist in diesen Aussagen deutlich festzustellen, da diese von mehreren Teilnehmern in unterschiedlichen Weisen formuliert wurden.

Sprachliche Unterschiede und der Sprachgebrauch in verschiedenen Sprachen haben zu bemerkenswerten Ergebnissen geführt. Den Teilnehmern nach wurde die deutsche Sprache eher als emotionslos beschrieben. Diese Aussagen bezogen sich sowohl auf den Wortschatz als auch auf den Kommunikationsstil im Deutschen. Ein Teilnehmer hat geäußert, wie ein anderer Mensch zu sein während dem Deutsch reden, da die Sprache die allgemeine Verfassung einer Person bestimmen würde. Auch Mimik und Gestik sollen weniger Anwendung im Vergleich zur arabischen Sprache finden. Im arabischen soll viel Gestik und Mimik genutzt werden, ebenfalls wäre eine lautere Kommunikation normal. Ein weniger distanzierter Sprachgebrauch im Arabischen wäre ebenfalls normal während all diese Aspekte für die Individuen der deutschen Gesellschaft unüblich seien. Dementsprechend wurde festgestellt, dass Trompenaars' Kulturdimension Neutralität vs. Emotionalität in den Aussagen der Teilnehmer Reflektion gefunden hat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass einige Kulturdimensionen, die in der vorliegenden Arbeit vorgestellt wurden, von Migrant*innen erkannt wurden und somit als

Maßstab für den Vergleich der Eigenkultur vs. Fremdkultur gedient haben. Einige dieser Dimensionen haben entweder indirekt oder kaum Bemerkung gefunden, sodass diese durch Beispiele oder Bemerkungen nicht erwähnt wurden. Im Allgemeinen wurden jedoch Kulturvergleiche erfolgreich durchgeführt und vermittelt. Wie die ausgewerteten Ergebnisse bereits dargelegt haben, sind die an der Forschung teilnehmenden syrischen Flüchtlinge überwiegend interkulturell kompetent und haben sowohl Verständnis als auch Bewusstsein für fremde Kulturen und Kulturunterschiede entwickelt.

Nun wird gezielt darauf eingegangen, ob die Forschungsfragen, die in der Einleitung der vorliegenden Arbeit vorgestellt wurden, durch die empirische Forschung beantwortet wurden. Diesbezüglich werden diese erneut aufgeführt:

- a) Weisen syrische Flüchtlinge bzw. Migranten in Deutschland interkulturelle Kompetenz auf und in welchem Ausmaß?
- b) Wie wirkt sich die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten auf interkulturelle Begegnungen in der deutschen Gesellschaft aus?
- c) Wie kann die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten durch interkulturelles Lernen gefördert werden?

Die erste Frage, ob syrische Flüchtlinge bzw. Migranten in Deutschland interkulturelle Kompetenz aufweisen und in welchem Ausmaß dies zutrifft, wurde durch die empirische Forschung klar dargelegt. Syrische Flüchtlinge bzw. Migranten, die ein hohes Bildungsniveau haben, erwiesen sich als überwiegend interkulturell kompetent. Bei jedem Teilnehmer wurde festgestellt, dass einige Teilkompetenzen nicht ausreichend ausgeprägt sind. Nichtsdestotrotz hat sich ergeben, dass fehlende Teilkompetenzen keine wesentliche negative Auswirkung auf interkulturelle Kommunikationssituationen haben. Einige Teilkompetenzen, wie zum Beispiel die Fremdsprachenkompetenz, haben sich als besonders hilfreich für Interaktionen mit fremdkulturellen Personen bzw. Mitmenschen der deutschen Gesellschaft erwiesen. Dementsprechend ist festzuhalten, dass syrische Flüchtlinge bzw. Migranten in Deutschland fähig dazu sind, interkulturelle Kommunikationssituationen erfolgreich zu handhaben.

Die zweite Forschungsfrage bezog sich darauf, wie sich die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten auf interkulturelle Begegnungen in der deutschen Gesellschaft auswirkt. Für die Beantwortung dieser Frage wurde der Versuch vorgenommen, die Teilkompetenz Konfliktfähigkeit von syrischen Flüchtlingen zu analysieren und festzustellen, ob Konflikte oft zustande gekommen sind beziehungsweise kommen oder ob eine friedliche Kommunikation bezweckt wird. Die Interviews haben dargelegt, dass nur bei geringen Teilnehmern Konflikte mit Mitmenschen der deutschen Gesellschaft aufgetreten haben. Diese sollen im Anschluss gelöst worden sein. Bei der Mehrzahl der Teilnehmer wurde festgestellt, dass eine Vorbeugung von Konflikten durch strategisches Handeln bevorzugt wird. Insofern wurde erkannt, dass sich die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten überwiegend konfliktfrei auf die deutsche Gesellschaft auswirkt und hierbei friedliches Kommunizieren und Interagieren bevorzugt wird.

Die dritte Frage hat zum Ziel zu beantworten, wie die interkulturelle Kompetenz von syrischen Migranten mittels interkulturellen Lernens gefördert werden kann. Diese Forschungsfrage wird unter Kapitel 6 mithilfe eines Modells, welches anhand Ergebnissen der empirischen Forschung konzipiert wurde, beantwortet. Dieses Modell beinhaltet drei Stufen und wird im Folgenden dargelegt.

6. EIN MODELL ZUM INTERKULTURELLEN LERNEN UND FÖRDERUNG DER INTERKULTURELLEN KOMPETENZ VON MIGRANTEN

In der vorliegenden Arbeit wurden bisher Konzepte über Kultur, kulturvergleichende Theorien, Interkulturalität, interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Lernen vorgestellt und dabei Bezug auf Migranten genommen. Mit dem Ziel, die interkulturelle Kompetenz von syrischen Flüchtlingen festzustellen, wurde eine qualitative Forschung durchgeführt, dessen Ergebnisse in Abschnitt 5.3 erklärt wurden. In Anlehnung an diese Ergebnisse wird ein Modell entworfen, das der interkulturellen Kompetenzentwicklung von syrischen Flüchtlingen bzw. Migranten Unterstützung leisten soll.

Wie bereits in Abschnitt 3 erklärt wurde, beinhaltet interkulturelle Kompetenz bestimmte Komponente, deren Existenz ermöglichen, mit Personen aus fremdkulturellen Hintergründen bewusst zu interagieren und kommunikative Unterschiede in Hinsicht auf Kulturen zu umgehen bzw. diese zu bewältigen. Diese Teilkompetenzen sind zum Beispiel das Bewusstsein über die Eigenkultur, das Bewusstsein über Fremdkulturen und kulturelle Unterschiede, Fähigkeit für Empathie, Ambiguitätstoleranz, die Fähigkeit nicht zu urteilen bzw. die Vorbeugung von Vorurteilen und Stereotypenbildungen, die Kompetenz mit Respekt zu kommunizieren, Konfliktfähigkeit und Akzeptanz usw. Diese Komponente sind nicht gleichermaßen ausgeprägt bei allen Individuen, sodass Lernmodelle entwickelt werden, die sowohl zur allgemeinen interkulturellen Kompetenzentwicklung beitragen sollen als auch bestimmte Fähigkeiten ausbauen und somit personen- und gruppenbezogene Fähigkeiten für die Kommunikation fördern.

Die durchgeführte qualitative Forschung mit syrischen Flüchtlingen in Deutschland hat, wie bereits in Kapitel 5.3 aufgeführt wurde, dargelegt, dass Migranten, die sich in interkulturellen Interaktionssituationen orientieren können, nicht alle Fähigkeiten und Komponente der interkulturellen Kompetenz in gleichem Ausmaß aufweisen. Ebenfalls wurde durch die Studie das Ergebnis erzielt, dass das Fehlen von

Komponente der interkulturellen Kompetenz zur falschen Interpretation von Handlungen des fremdkulturellen Gegenübers führen kann, auch wenn eine allgemeine interkulturelle Kompetenz festzustellen ist. Daher ist es wichtig, die Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz zu entwickeln, um sowohl Missverständnisse in Bezug auf die jeweiligen Teilkompetenzen vorzubeugen bzw. diese zu minimieren als auch die interkulturelle Kompetenz von Migranten im Allgemeinen zu stärken, um künftige Kontakte in interkulturellen Interaktionssituationen erfolgreicher und bewusster handhaben zu können. In diesem Rahmen wird ein Modell entwickelt, das diese Ziele zum Inhalt hat und einen erfolgreichen Einstieg von Migranten in das gesellschaftliche Leben ermöglicht bzw. dabei einen bewussteren Umgang gestattet.

Nach der Ankunft von Migranten am Zielort finden erste interkulturelle Kontakte der Zuwanderungsursache entsprechend in unterschiedlichen Kontexten statt. Bei Studenten kann dies die Universität oder der Ausbildungsplatz sein, bei Auslandsentsendungen kann dies ein Unternehmen etc. sein. In Hinsicht auf syrische Flüchtlinge wurde mittels der durchgeführten Forschung festgestellt, dass die ersten interkulturellen Kontakte von Migranten oft in Sprachkursen geschehen. Selbstverständlich wurde berücksichtigt, dass nicht alle Flüchtlinge die Möglichkeit haben, einen Sprachkurs, Integrationskurs, Heranführungskurs etc. zu besuchen, jedoch benötigt interkulturelles Lernen dennoch eine Umgebung, in der gezieltes interkulturelles Lernen durchgeführt werden kann. Daher wird für das entwickelte Modell vorausgesetzt, dass interkulturelles Lernen für Migranten in einem Sprachkurs durchgeführt wird. Zur besseren Darstellung wird das konzipierte Modell im Folgenden visuell abgebildet und die einzelnen Schritte anschließend erklärt:

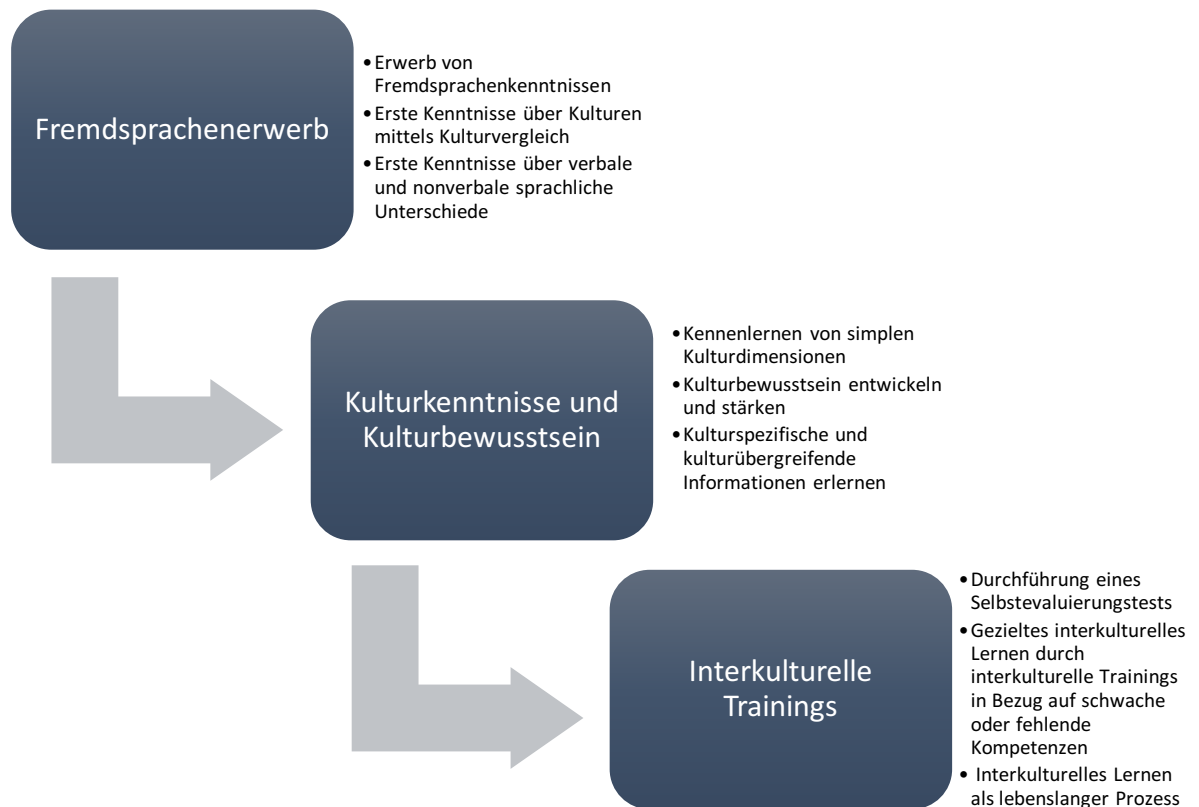


Abbildung 9: Modell zum interkulturellen Lernen und Förderung der interkulturellen Kompetenz von Migranten

Das Ziel und der erste Schritt interkulturellen Lernens für Migranten sind Fremdsprachenkenntnisse, die es ermöglichen, mit der Aufnahmegesellschaft zu kommunizieren. Für neu angesiedelte Migranten in Deutschland ist es daher von hoher Bedeutung, die deutsche Sprache zu lernen. Während dem Deutschkurs werden dem Modell entsprechend erste Informationen über Kulturunterschiede vorgestellt. Diese können das Begrüßen oder das Abschiednehmen in der deutschen Gesellschaft sein. Durch erste kulturelle Bemerkungen wird Migranten die Möglichkeit gegeben, sich mit fremdkulturellen Eigenschaften auseinanderzusetzen und erste Gedanken über Kulturen zu erzeugen. Diese Unterschiede werden im weiteren Verlauf des Kurses weiter ausgebaut, sodass parallel mit dem Fremdsprachenerwerb auch Informationen über die Fremdkultur erlangt werden. Eigenkulturelle Elemente werden durch gezieltes Fragen und Vergleichen zum Vorschein gebracht, jedoch nicht intensiv bearbeitet. In interkulturellen Sprachkursen, d.h. Sprachkursen mit Schülern aus verschiedenen Kulturen erlangen somit alle Schüler die Aussicht über mehrere Kulturen und zugleich erste Ideen über die Eigenschaften der Eigenkultur. Das Ziel ist es, nicht nur Kenntnisse

über Fremdkulturen in Bezug auf die deutsche Gesellschaft zu entwickeln, sondern das Bewusstsein zu etablieren, dass verschiedene Kulturen unterschiedliche Verhaltensweisen haben.

Der zweite Schritt ist die gezielte Schulung über Kulturen durch das gezielte Lehren von Kulturkenntnissen und Etablieren von Kulturbewusstsein. Schüler, die zu Beginn des Fremdsprachenerwerbs erste Kenntnisse über Kulturen durch Kulturvergleiche gesammelt haben, werden nach Erreichung von einem bestimmten Sprachniveau, die es ihnen ermöglicht, sich auf der Fremdsprache der Aufnahmegesellschaft zu verständigen, geschult über Kulturen. Hier können in Anlehnung an Hofstede, Hall und Trompenaars auf Kulturdimensionen wie Raumorientierung, Zeitorientierung etc. eingegangen und Unterschiede in Kulturen aufgeklärt werden, die nicht direkt bemerkt werden, jedoch als unterschiedlich empfunden werden. Der bewusste Umgang mit Kulturen und kulturellen Unterschieden ermöglicht ein gezielteres Verstehen von fremdkulturellen Verhaltensweisen und die Bewertung von Handlungen gemäß den entsprechenden Orientierungssystemen. Bisher gemachte Erfahrungen und dabei nicht akkurat interpretierte Handlungen sollen hierbei als Gegenstand dienen, sodass Kulturbewusstsein nicht nur auf Theorie basiert, sondern durch Praktiken im Alltag geprägt und beim Individuum fest geankert wird.

Der dritte Schritt befasst sich mit dem systematischen interkulturellen Lernen durch interkulturelle Trainings. Hierzu wird vorausgesetzt, dass ein Selbstevaluierungstest durchgeführt wird. Dadurch erlangen die Schüler ein klares und konkretes Bild über die eigenen Kompetenzen, die dem Test zufolge als mangelhaft, fehlend o.Ä. erscheinen. Nach Evaluierung der Testergebnisse werden dementsprechende interkulturelle Trainings geplant, um Kompetenzen zu entwickeln. Hierfür werden Gruppen mit Personen aus verschiedenen fremdkulturellen Hintergründen zusammengestellt, sodass der interkulturelle Kontakt möglichst viel Diversität beinhaltet. Dies führt dazu, bisher erlernte Kenntnisse besser zu verstehen, wie zum Beispiel der unterschiedliche Umgang mit Zeit oder Raum oder unterschiedliche Arbeitsstile etc. hinsichtlich Kulturen. Als Beispiel können gemischten Gruppen eine gemeinsame Aufgabe gegeben werden, die Gruppenarbeit zur Lösung der Aufgabe bedarf. Rollenspiele, Simulationen oder weitere kompetenzorientierte Methoden sind hierbei Möglichkeiten, die für die Kompetenzentwicklung vorteilhaft sind. Dieser letzte Schritt

des Modells umfasst keinen beliebigen Zeitraum, da interkulturelles Lernen nicht vollkommen abgeschlossen werden kann und einen Prozess beschreibt, der sich in jedem interkulturellen Kontakt vertieft. Somit ist das Ziel nicht die Erlernung der interkulturellen Kompetenz als Ziel zu fassen, sondern Perspektive über Interkulturalität zu verschaffen und dies in jeder Interaktion weiter auszubauen. Somit wird erwartet, interkulturelles Lernen als lebenslangen Prozess zu akzeptieren und Offenheit für neue interkulturelle Konversationen zu zeigen.

Das aufgeführte Modell besteht aus drei aufeinander bauenden Stufen und ist hiermit ein sehr einfach konstruiertes Modell. Wichtig ist zu beachten, dass diese drei Phasen einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen. Fremdsprachenerwerb umfasst nicht nur Erwerb von Kenntnissen einer neuen Sprache, sondern auch das Denken, Handeln und Verhalten in einer neuen Sprache. Diesen Zeitraum, in der sich Individuen aktiv mit einer neuen Kultur durch den Erwerb einer Sprache auseinandersetzen und effizient nutzen, hilft sowohl den Schülern, die Sprache besser zu verstehen, da Sprache die Kultur reflektiert und Teil der Kultur ist, als auch die Kultur besser zu verstehen, dessen Eigenschaften aufgrund mangelnden Sprachkenntnissen nicht genügend verstanden werden können. Da sich die interkulturelle Lernphase mit dem Zeitraum für den Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen überdeckt, werden Migranten die Sprachkurse nicht nur mit guten Fremdsprachenkenntnissen und erste, allgemeine Informationen über Kulturen verlassen, sondern Fremdsprachenkenntnisse erlernen, diese bewusst in interkulturellen Situationen anwenden können und interkulturelle Interaktionen im Alltag gezielt bewältigen.

7. FAZIT

Die vorliegende Arbeit hatte zum Ziel zu erforschen, ob und in welchem Maße Migranten interkulturelle Kompetenz aufweisen und wie diese Kompetenz gefördert werden kann. Diesbezüglich wurde eine empirische Forschung mit syrische Flüchtlingen durchgeführt, die sich seit mindestens fünf und maximal acht Jahren in Deutschland aufhalten und anhand Interviews bewertet, ob sie Kriterien der interkulturellen Kompetenz verfügen. In Hinsicht auf das Konzept der interkulturellen Kompetenz bezüglich Migranten war es wichtig darzulegen, was unter den Begriffen Kultur, Interkultur, Kulturvergleiche, Interkulturelle Kompetenz, Interkulturelles Lernen und Migration zu verstehen ist.

Das Konzept Kultur wurde bisher von vielen Wissenschaftlern, Philosophen und Forschern definiert, jedoch gibt es keine Definition, über die geeinigt wurde. Dies ist auf den interdisziplinären Charakter von Kultur zurückzuführen. Jedoch ist im Allgemeinen festzuhalten, dass jede Kultur unterschiedlich geprägt ist und dadurch einzigartig in Hinsicht auf ihre Werte, Normen, Sitten, Traditionen, Denk- und Handlungsweisen ist. Elemente der Kultur werden zumeist nicht wahrgenommen und kulturgemäßes Handeln wird unbewusst durchgeführt bis eine Begegnung mit fremdkulturellen Individuen stattfindet. Kulturelle Begegnungen führen zum Empfinden von Unterschieden oder auch Gemeinsamkeiten. Diese Unterschiede und Gemeinsamkeiten, also Aspekte die eine Kultur ausmachen und in jeder Kultur zu finden sind, war und ist ein Forschungsgegenstand von vielen Wissenschaftlern. In diesem Rahmen wurden drei Theorien von Forschern Hall, Hofstede und Trompenaars vorgestellt, die sich mit Dimensionen der Kulturen befassen und somit Kulturvergleiche anhand Eigenschaften von Kulturen ermöglichen, wie zum Beispiel die Nutzung der Zeit, Beziehungen in und zu der Gesellschaft, Wahrnehmung und Bewertungen von Hierarchien in der Gesellschaft, die Fähigkeit mit Ambiguitäten umzugehen, die Beziehung zur Umwelt etc. All diese Eigenschaften prägen Individuen und ihre Handlungs- und Denkweisen, ohne dass sie dessen bewusstwerden. In Kontaktsituationen mit fremdkulturellen Individuen werden diese Merkmale in Bezug auf das Fremde deutlicher. Nicht nur Dimensionen, sondern auch Werte unterscheiden sich. Schwartz stellte in diesem Kontext eine Theorie über Grundwerte in Kulturen auf, die sich ähnlich wie die Dimensionen der Kultur mit

Aspekten befasst, die in jeder Kultur aufzufinden sind. Schwartz bezieht sich hierbei auf Werte der Kultur und deutet auf Beziehungen zwischen diesen Werten hin. Dies ermöglicht ein allgemeines Bild über Kulturen zu verschaffen und zu erkennen, welche Werte und Eigenschaften in einzelnen Kulturen von höherer Bedeutung sind. All diese Dimensionen und Werte der Kultur prägen die Identität von Individuen, sodass ein Individuum nicht unabhängig von seiner Kultur bewertet werden kann. Beim Begegnen von Individuen mit unterschiedlich geprägten Individuen können je nach Sichtweise über das Fremde entweder Konflikte oder Synergien entstehen. Dieser Prozess der Begegnungen und Entstehung von neuen Qualitäten wird als Interkultur bezeichnet und bildet eine Basis für die vorliegende Arbeit, insbesondere in Bezug auf Migranten.

Migration ist eine Form von kulturellen Begegnungssituationen, d.h. dass durch die Zu- oder Auswanderung von Individuen oder Gruppen immer interkulturelle Kontakte entstehen. Diese Kontaktsituationen können sowohl positiv als auch negativ verlaufen. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation ist hierbei von hoher Bedeutung, da durch diese Kompetenz interkulturelle Interaktionen bewusst bewältigt werden können. Die zunehmende Zahl von Migranten führt zur Entstehung der Frage, wie Migranten interkulturelle Interaktionssituationen bewältigen und ob sie interkulturelle Kompetenz aufweisen.

In der vorliegenden Masterarbeit wurde zur Beantwortung dieser Frage eine empirische Forschung mit syrischen Flüchtlingen durchgeführt, um feststellen zu können, ob und in welchem Maße Flüchtlinge bzw. Migranten interkulturell kompetent sind. Dementsprechend wurde qualitativ geforscht und mit zehn syrischen Migranten Interviews durchgeführt, die sich seit mindestens fünf und maximal acht Jahren in Deutschland aufhalten. Alle Teilnehmer hatten Deutschkenntnisse auf mindestens B2 Niveau und 90% der Teilnehmer verfügte ein hohes Bildungsniveau, d.h. mindestens über einen Abitur Abschluss.

Die Analyse und Ergebnisse dieser Forschung legte dar, dass syrische Flüchtlinge in Deutschland zu großem Maße in interkulturellen Interaktionssituationen dem Kontext entsprechend handeln können und in dieser Hinsicht als interkulturell kompetent bewertet werden. Bei der empirischen Forschung handelte es sich nicht um eine homogene Gruppe, sodass schwierig waren, Vergleiche anhand Variablen aufzustellen. Die Bewertung von jedem einzelnen Teilnehmer stellte jedoch fest, dass alle Teilnehmer

Kriterien der interkulturellen Kompetenz, die aus Barna's und Ruben's Forschungen extrahiert wurden, aufweisen. Bei einigen Teilnehmern wurden die Kriterien überwiegend festgestellt, während bei anderen Teilnehmern die Kriterien geringer ausgeprägt waren. Im Allgemeinen haben die Ergebnisse jedoch dargelegt, dass syrische Flüchtlinge bzw. Migranten überwiegend interkulturell kompetent sind und den interkulturellen Situationen gemäß handeln können.

Die Ergebnisse der empirischen Forschung bildete die Grundlage für die Konzipierung des Modells zum interkulturellen Lernen und Förderung der interkulturellen Kompetenz von Migranten. Dem Modell zufolge sollen drei Schritte eingeleitet werden, damit die interkulturelle Kompetenz von Migranten durch interkulturelles Lernen gefördert werden kann. Die Voraussetzung hierbei ist, dass die Schritte in einem Sprachkurs durchgeführt werden. Als erster Schritt werden Fremdsprachenkenntnisse bedingt, die es ermöglichen, sich auf einer gemeinsamen Sprache mit der Aufnahmegesellschaft zu verständigen. Dabei werden erste Kenntnisse über Kulturen vermittelt. Der zweite Schritt setzt sich gezielt mit Kenntnissen über Kulturen auseinander und hat zum Ziel, kulturelles Bewusstsein bei Migranten zu verankern. Im letzten Schritt werden interkulturelle Trainings durchgeführt, sodass bisher erlernte und überwiegend theoriebasierte Kenntnisse über unterschiedliche Kulturen auch praktiziert werden. Das Modell wird mit der Betonung abgeschlossen, dass interkulturelles Lernen nicht auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt werden kann und daher lebenslanges Lernen als Ziel bedingt.

LITERATURVERZEICHNIS

- Auernheimer, G. (Hrsg.) (2013). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Banks, P. & Waisfisz, B. (2005). Managing intercultural teams: a practical approach to cultural problems, ITIM – Informationsmaterial.
- Banting, K. & Kymlicka, W. (2006). Multiculturalism and the Welfare State: Recognition and Redistribution in Contemporary Democracies. Oxford: Oxford University Press.
- Barmeyer, C. (2011). Interkulturalität. In: Barmeyer, C.I./ Genkova, P./Scheffer, J. (2011). Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaft. Grundbegriffe, Wissenschaftsdisziplinen, Kulturräume. Passau: Verlag Karl Stutz, 37-77.
- Barmeyer, C. (2012). Taschenlexikon Interkulturalität. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Barmeyer, C. & Davoine, E. (2012). Internationale Zusammenarbeit – Von “Critical Incidents” zu interkultureller Synergie. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 3, 16-18.
- Barmeyer, C. & Davoine, E. (2014). Interkulturelle Synergie als „ausgehandelte“ Interkulturalität. Der deutsch-französische Fernsehsender ARTE. In: Moosmüller, A. / Möller-Kiero, J. (Hrsg.): Interkulturalität und kulturelle Diversität. Münster: Waxmann, S. 156-180.

- Barmeyer, C. & Genkova, P. (2011). Wahrnehmung, Stereotypen und Vorurteile. In: Barmeyer, C. I./ Genkova, P. /Scheffer, J. (Hg.): Interkulturelle Kommunikation und Kulturwissenschaft. Grundbegriffe, Wissenschaftsdisziplinen, Kulturräume. Passau, Verlag Karl Stutz, 173-190.
- Barna, L. M. (1997). Stumbling blocks in intercultural communication. In Samovar, L. A., & Porter, R. E., (1997). Intercultural communication (eighth ed.). Belmont, ca: Wadsworth Publishing.
- Bennett, M. (1993). Towards Ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In M. Paige (Ed.), Education for the intercultural experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196.
- Bolten, J. (2001). Interkulturelle Kompetenz. Thüringen: Landeszentrale für politische Bildung.
- Bolten, J. (2005). Interkulturelle (Wirtschafts-)Kommunikation: "Fach" oder "Gegenstandsbereich"? Wissenschaftshistorische Entwicklungen und studienorganisatorische Perspektiven. *Interculture Journal: Online Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 4(11), 1-32.
- Bolten, J. (2007). Was heißt "interkulturelle Kompetenz?" Perspektiven für die internationale Personalentwicklung. In: Künzer, V. /Berninghausen, J. (Hg.): *Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung*. Frankfurt am Main: IKO-Verlag, 21-42.
- Brozinsky-Schwabe, E. (2017). *Interkulturelle Kommunikation: Missverständnisse und Verständigung*, 2.Auflage. Wiesbaden: Springer.

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat. (2019). Migrationsbericht 2019.

Verfügbar unter:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2019.html?nn=403964> [17.12.2021].

Dittmar, J. F. (2011). Grundlagen der Medienwissenschaft, 2. erweiterte und korrigierte Auflage. Berliner Schriften zur Medienwissenschaft 8. Berlin: Verlag der TU Berlin.

Dittmar, J. F. (2011). Grundlagen der Medienwissenschaft. Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin.

Duden Online (1). Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Kultur> [06.10.2021]

Duden Online (2). Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Migration> [21.06.2020]

Hall, E. T. (1959). The Silent Language. New York: Doubleday & Co.

Hall, E. T. (1966). The Hidden dimension (1st ed.). Doubleday & Co.

Hall, E. T. (1977) Beyond Culture. New York: Anchor Press/Doubleday.

Hall, E. T. & Hall, M. R. (1990). Understanding Cultural Differences. Yarmouth, Me.: Intercultural Press.

Hall, S. (1990) Cultural identity and diaspora. In: Rutherford, J (ed.) Identity, Community, Culture, Difference. London: Lawrence and Wishart, pp. 222–237.

Hall, S. (1994). Die Frage der kulturellen Identität. In: Hall, S. Rassismus und Kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.

- Hamberger, A. (2009). Thematic articles – Identity, Integration and Citizenship. *Journal of Identity and Migration Studies*, 3(2), 2-21.
- Han, P. (2004). *Soziologie der Migration*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Hofstede, G. (2001). *Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*. München: Verlag C.H. Beck oHG.
- Hofstede, G. (2001b). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*, third edition (3rd ed.). McGraw-Hill Professional.
- International Organization for Migration und United Nations. (2020). *Weltmigrationsbericht (2)* Verfügbar unter: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020-german-chapter-2> [18.12.2021].
- Kluckhohn, C. K. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons and E. A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kutschker, M. & Schmid, S. (2002): *Internationales Management*, München; Wien: Oldenbourg, 2002.
- Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Lüsebrink, H.-J. (2005). *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart: Metzler.

- Lüsebrink, H.-J. (2012). Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler.
- Lüsebrink, H.-J. (2016). Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart: Metzler.
- Maaß, C. & Rink, I. (Hg.) (2019). Handbuch Barrierefreie Kommunikation. Berlin: Frank & Timme.
- Maehler, D. & Schmidt-Denter, U. (2013). Migrationsforschung in Deutschland: Leitfaden und Messinstrumente zur Erfassung psychologischer Konstrukte. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Maletzke, G. (1996). Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meggel, G. (1997). Theorien der Kommunikation. Eine Einführung. In: G.- L. Lueken (Hg.), Kommunikationstheorien – Theorien der Kommunikation. Leipzig, S. 14-40.
- Migrationsdatenportal (1). Verfügbar unter:
https://www.migrationdataportal.org/de/international-data?i=stock_abs_&t=2020
 [17.11.2021].
- Migrationsdatenportal (2). Verfügbar unter:
https://www.migrationdataportal.org/de/international-data?i=stock_abs_&t=2020&cm49=276 [22.11.2021].
- Mohler, P.P. & Wohn, K. (2005). Persönliche Wertorientierungen im European Social Survey. (Zuma-Arbeitsbericht Nr. 2005/01). Mannheim: ZUMA.
- Oswald, I. (2007). Migrationssoziologie. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

- Quitze, J. (2016). Globalisierung, Grenzen, Migration. Berenberg Privatbankiers.
- Rathje, S. (2006). Interkulturelle Kompetenz - Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht 11(3), 1-21.
- Röhner, J./Schütz, A. (2016). Psychologie der Kommunikation. Wiesbaden: Springer.
- Ruben, B. D. (1977). Guidelines for Cross-Cultural Communication Effectiveness. *Group & Organization Studies*, 2(4), 470–479. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1177/105960117700200408>
- Sam, D., & Berry, J. (Eds.). (2006). *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (Cambridge Handbooks in Psychology). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schmitt, M. (2015). Kommunikation. In: Braun, N./ Saam, N. J. (Hrsg.) *Handbuch Modellbildung und Simulation in den Sozialwissenschaften*. Wiesbaden: Springer VS, 773-796.
- Schönpflug, U. (2003). Migration und Integration. In: Thomas, Alexander / Kammhuber, Stefan / Schroll-Machl, Sylvia: *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Bd.2. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schramm, W. (1971). The Nature of Communication between Humans. In W. Schramm, & D. F. Roberts (Eds.), *The Process and Effects of Mass Communication*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

- Schumann, A. (2014). Critical Incidents als Forschungsinstrument und als Trainingsgrundlage. *Interkulturelle Kommunikation in der Hochschule: Zur Integration internationaler Studierender und Förderung Interkultureller Kompetenz*, edited by Adelheid Schumann, Bielefeld: Transcript Verlag, 2014, 55-80.
- Schwartz, S. H. (2007). Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations. In R. Jowell, C. Roberts, R. Fitzgerald, & G. Eva (Eds.), *Measuring attitudes cross-nationally: Lessons from the European Social Survey*. Sage Publications, 169–203.
- Schwartz, S. H. (2011). Values: Cultural and individual. In: Van de Vijver, F. Chasiotis, A. & Breugelmans, S. M. (Eds.), *Fundamental Questions in Cross-Cultural Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press, 463-493.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Shannon, C. E. & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.
- Statista Research Department. Verfügbar unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/463384/umfrage/auslaender-aus-syrien-in-deutschland/> [22.11.2021].
- Straub, J./Weidemann, A./Weidemann, D. (2007). *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*. Stuttgart: J.B. Metzler.

- Stumpf, S. (2010). Intercultural teams. In: Thomas, A., Kinast, E-U., & Schroll-Machl, S. Handbook of Intercultural Communication and Cooperation: Volume 1: Basics and Areas of Application. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 301-312.
- Thomas A. (2011). Interkulturelle Handlungskompetenz und ihre Entwicklung. In: Interkulturelle Handlungskompetenz. Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6880-7_2.
- Thomas, A. (2003). Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen Wissen Ethik*, 14(1).
- Thomas, A. (2006). Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. In: *Arbeit*, 15(2), 114-125.
- Thomas, A. (2018). Kulturelle Integration von Migranten und Flüchtlingen im Berufskontext: Ein praktischer Leitfaden für Unterstützer und Helfer aus psychologischer Sicht. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Thomas, A., & Utler, A. (2013). Kultur, Kulturdimensionen und Kulturstandards. In Genkova, P., Ringeisen, T. & Leong, F. T. L. (Hrsg.). *Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und Kultur vergleichende Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Verlag, 41-58.
- Thomas, A., et.al. (2005). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. London: Brealey.
- Trompenaars, F. (2020). *Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business*. McGraw-Hill E-Book.

- UN-DESA und OECD. (2013). Weltweite Migration in Zahlen. Verfügbar unter:
<https://www.oecd.org/els/mig/GERMAN.pdf>
- Watzlawick, P./Beavin, J./Jackson, D. (1982). Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 6. Auflage. Bern, Stuttgart, Wien: Huber.
- Weber, S. (2004). Interkulturelles Lernen - Versuch einer Rekonzeptualisierung - In: Unterrichtswissenschaft 32 (2004) 2, 143-168.
- Welsch, W. (1994). Transkulturalität – die veränderte Verfassung heutiger Kulturen. Ein Diskurs mit Johann Gottfried Herder. In: Europäisches Kultur- und Informationszentrum in Thüringen (Hrsg.) http://via-regia-kulturstrasse.org/bibliothek/pdf/heft20/welsch_transkulti.pdf
- Welsch, W. (2010). Was ist eigentlich Transkulturalität? In: Darowska, L. / Lüttenberg, T. / Machold, C. (Hrsg.): Hochschule als transkultureller Raum? Beiträge zur Kultur, Bildung und Differenz. Bielefeld: Transcript, 39-66.
- Wight, A.R. (1995). The critical incident as a training tool. In: S.M. Fowler (Ed.). Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods. Vol.1 Yarmouth, ME: Intercultural Press, 127–140.

ANHANG

Entwickelte Interviewfragen zur Messung der interkulturellen Kompetenz von Flüchtlingen in Anlehnung an Ruben's „Guidelines for Cross-Cultural Communication“ und Barna's „Stumbling Blocks in intercultural communication“

Können Sie sich bitte vorstellen?

- Wie alt sind Sie
- Was ist Ihr Bildungsstand
- Was ist Ihr Herkunftsland
- Welchen Beruf üben Sie aus
- Wie alt waren Sie, als Sie nach Deutschland kamen
- Wie lange leben Sie jetzt in Deutschland
- Wie sind Sie nach Deutschland gekommen

1. Was ist Kultur Ihrer Meinung nach? Wie wichtig ist für Sie Kultur? (Welche Vor- und Nachteile hat Kultur Ihrer Meinung nach?)
2. Können Sie bitte die Kultur ihres Herkunftslandes vorstellen?
3. Können Sie Deutschland und die deutsche Kultur aus ihrer eigenen Perspektive vorstellen?
4. Seit einigen Jahren leben Sie in Deutschland. Welche Werte und Traditionen kennen Sie inzwischen und wie bewerten Sie diese?
5. Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen zwischen Ihrer Herkunftskultur und der deutschen Kultur?
6. Welche Sprachen sprechen Sie?
7. Wie Sie wissen, sind Sprachen sehr unterschiedlich. Gibt es Unterschiede die Sie festgestellt haben in Hinsicht auf die Anwendung von Mimik oder Gestik?
8. Welche Schwierigkeiten bilden Sprache und sprachliche Unterschiede in der Kommunikation mit Personen aus fremden Kulturen?
9. Haben Sie das Gefühl, wenn Sie auf Deutsch kommunizieren, dass Personen versuchen Ihnen was beizubringen oder Sie zu verbessern?
10. Wie haben Sie sich beim ersten Zusammentreff in Deutschland mit einer Gruppe fremder Personen gefühlt? Welche positiven und negativen Erfahrungen haben Sie dabei erlebt?
11. Haben Sie sich jemals „fremd“ in einer Gruppe mit Personen aus anderen Kulturen gefühlt? Wie haben Sie in dieser Situation reagiert?
12. Migration nach Deutschland und die nicht voraussehbaren wirtschaftlichen und sozialen Folgen beunruhigen von Zeit zu Zeit einige Bürger in der Gesellschaft.

Können Sie diese Ängste bezüglich wirtschaftlichen und sozialen Konsequenzen nachvollziehen?

13. Es gibt die Debatte über die Integration der syrischen Flüchtlinge in die deutsche Gesellschaft. Wie bewerten Sie diese Debatte? (Zum Beispiel in Hinsicht auf Sprache, Kultur o.Ä.)
14. Haben Sie überwiegend syrische Freunde oder Freunde aus anderen Kulturen?
15. Über welche Themen unterhalten Sie sich mit Personen aus fremden Kulturen?
16. Mit wem verbringen Sie die meiste Zeit?
17. In Deutschland gibt es viele Gruppen mit Migrationshintergrund, wie zum Beispiel Türken, Russen, Spanier, Italiener usw. Wie bewerten Sie die Traditionen und Werte von anderen Kulturen in Deutschland?
18. Empfinden Sie einen Unterschied zwischen einem Gespräch mit Deutschen und Einem mit Migrationshintergrund?
19. Was wussten Sie über Deutschland und die deutsche Kultur, bevor Sie nach Deutschland angekommen sind?
20. Hat sich ihre Ansicht über Deutschland und die deutsche Kultur geändert, nachdem Sie nach Deutschland zugewandert sind?
21. Können Sie die deutsche Kultur mit fünf Wörtern beschreiben?
22. In anderen Ländern werden die Deutschen als pünktliche, fleißige, rassistische, sich sehr stark an Regeln orientierende, kategorisierende Menschen beschrieben. Stimmen Sie diesen Aussagen zu?
23. Befinden Sie sich gerne in interkulturellen Organisationen?
24. Wie würden Sie reagieren, wenn Sie sich in einer Gruppe mit Personen aus fremden Kulturen befinden und diese sich überwiegend auf ihrer eigenen Sprache verständigen?
25. Wenn Sie sich mit Deutschen unterhalten, sprechen Sie eher oder hören Sie mehr zu?
26. Warum hören Sie eher zu/warum sprechen Sie mehr?
27. Denken Sie, dass Sie sich während Gesprächen frei ausdrücken können?
28. Haben Sie das Gefühl, Sie werden öfters unterbrochen, wenn Sie sprechen?
29. Wann haben Sie das Gefühl bzw. wenn Sie mit wem Reden?
30. **Case:** Sie führen mit einem fremden Freund ein Gespräch und bemerken, dass Ihr Freund eine völlig andere Meinung als Ihre vertritt. Wie reagieren Sie in diesem Fall?
31. Solche Gespräche können auch zu Konflikten führen. Kommt das Ihrer Meinung nach oft vor oder haben sie diesbezügliche Erfahrungen gemacht?
32. Weshalb entstehen Konflikte Ihrer Meinung nach und wie gehen Sie diese Sache an? Suchen Sie zum Beispiel nach Lösungen/wie lösen Sie solche Konflikte?
33. Haben Sie das Gefühl, Ihre Meinungen werden respektiert?
34. Es ist oft die Rede von Integration. Was ist Ihrer Meinung nach eine „ideale“ Integration?

EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen benutzt habe. Übernahmen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder noch nicht veröffentlichten Quellen entnommen sind, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und veröffentlicht.

Istanbul, Januar 2022

Ort, Datum

Büşra TEKİNTAŞ

LEBENS LAUF

Büşra Tekintaş

Ausbildung

- 09.2018 – heute **Universität Passau**
M.A. International Cultural and Business Studies
Passau, Deutschland
- 09.2017 - heute **Türkisch-Deutsche Universität**
M.A. Interkulturelles Management
Istanbul, Türkei
- 09.2016 - 07.2017 **Université de Strasbourg**
Master I Traduction
Fernstudium
- 08.2013 - 07.2017 **Universität Hacettepe**
B.A. Übersetzen und Dolmetschen (Deutsch)
B.A. Übersetzen und Dolmetschen (Englisch)
Ankara, Türkei

Berufserfahrung

- 01.2020 – heute **Übersetzerin und Dolmetscherin**
04.2017 – 09.2018 T.R. Gesundheitsministerium
Projekt: Abteilung zur Unterstützung von internationalen Patienten
Ankara, Türkei

Praktika

- 06.2018 - 08.2018 **Kässbohrer/Tirsan Treyler**
Istanbul, Türkei
- 08.2016 - 08.2016 **Türkisches Institut für Normung (TSE)**
Ankara, Türkei
- 07.2016 - 07.2016 **Große Nationalversammlung der Türkei (TBMM)**
Ankara, Türkei

Weitere Kenntnisse

- Sprachen Türkisch – Muttersprache
Deutsch – Muttersprache
Englisch – fließend in Wort und Schrift
Französisch – Grundkenntnisse (A2)
Spanisch – Grundkenntnisse (A2)
-