

Was heißt schon interkulturell? Mediation in den Zeiten der Globalisierung

Janine Dahinden

Was geschieht mit «Kultur» unter der Bedingung weltweiter Migrationsbewegungen und Globalisierungsprozesse? Kommt es zu «Vermischungen» und Auflösungen, vielleicht gar zu einer einzigen homogenen, über den Erdball verteilten «Kulturschmelzmasse»? Ist die Vorstellung von mosaikartig über die Welt verteilten, klar voneinander abgegrenzten und in sich homogenen und funktionalen «Kulturen» unter den Bedingungen von Globalisierung und geographischer Mobilität noch haltbar? Oder sind im Gegenteil Mechanismen der kulturellen Abgrenzung in einer globalen Welt besonders wichtig, und verstärken sich vielleicht kulturelle Identitäten? Sind «Kulturkonflikte» in unserer globalisierten Welt unvermeidlich? Und schließlich: Wie wäre in diesem Kontext interkulturelle Mediation zu verstehen? Was ist mit «interkulturell» überhaupt gemeint?

Ich möchte in meinem kurzen *Essay* einige Überlegungen zu diesen Fragen präsentieren und beginne mit einer kurzen Darstellung von zwei verschiedenen Ideen über «Kultur». Anschließend diskutiere ich, wie man auf «Kulturkonflikte» reagieren kann respektive welche Sonderkompetenzen für die Lösung von «Kulturkonflikten» benötigt werden. Zum Schluss versuche ich, auf dieser Grundlage Elemente einer interkulturellen Mediationskompetenz herauszukristallisieren.

Zwei Denkfiguren über «Kultur»: Kreativität vs. Stabilität

Lassen Sie mich zunächst eine Feststellung treffen, die vermutlich unbestritten ist: «Kultur» hat sich heute, wie nie zuvor, durch Migrationen und Massenmedien vom Territorium gelöst. «Kultur» und kulturelle Bedeutungen reisen um den Globus, sei es zusammen mit Menschen auf ihren Wanderungen oder vermittelt durch die vielfältigen Kanäle der Informationstechnologien (GUPTA/FERGUSON 1992). Eine Folge davon ist, dass sich eine Vervielfältigung von kulturellen Systemen beobachten lässt: Neue kulturelle Produkte wie etwa Ethnomusik sind *à la mode*, entstanden aus dem Zusammentreffen von lokalen und globalen Bedeutungsinhalten. In

abgelegenen Dörfern in Kenia schaut man sich beispielsweise indische Filme an, in Chile träumen einige von einem Leben in Europa, und internationale Organisationen sind in Kosovo stationiert.

In den letzten Jahren sind in wissenschaftlichen Publikationen Begriffe und Konzepte aufgetaucht, die diese neuartigen Modi und Bedingungen der Produktion von «Kultur» und kulturellen Transformationen zu erfassen versuchen. Man spricht von *Hybridisierungsprozessen*, von kulturellem *Métissage* oder von *Kreolisierung*. Der schwedische Anthropologe Ulf HANNERZ etwa hat in zahlreichen Arbeiten aufgezeigt (z. B. 1996), inwiefern «Kultur» etwas sehr Dynamisches und auch Kreatives ist. Treffen verschiedene kulturelle Bedeutungsinhalte aufeinander, werden neue kulturelle Formen hervorgebracht, da alte kulturelle Bedeutungsinhalte rekontextualisiert werden. Wenn ein Theaterstück von SHAKESPEARE in Burkina Faso von lokalen Schauspielern aufgeführt wird, dann gehört das Theaterstück nicht mehr England, sondern es wird globalisiert, um anschließend wieder lokal adaptiert zu werden. Die ursprünglichen oder authentischen Bedeutungen sind modifiziert worden. Ich möchte diese dynamischen Ideen, die «Kultur» als fortlaufenden Prozess verstehen, *Kreativitätsparadigma* nennen.

Denn dies ist nur die eine Hälfte der Geschichte: Diese dynamischen Ideen kollidieren in der heutigen Welt mit fixen Vorstellungen von «Kultur». Ideen über «Kultur» im Sinne von etwas territorial Gebundenem, Statischem und quasi Unveränderlichem sind nicht nur verbreitet, sondern werden gleichermaßen zur Basis für politische Forderungen wie auch zur Erklärung von Konflikten und Problemen. Die «Kultur» der AlbanerInnen erscheint aus diesem Blickwinkel genauso als gegeben und unveränderlich wie die «Kultur» der SchweizerInnen. Interessanterweise wird «Kultur» in solchen Debatten abwechselnd positiv oder negativ konnotiert: Die MultikulturalistInnen feiern die Diversität pluraler Gesellschaften und treten für die Verschiedenheit der Kulturen, der Minderheiten, der Marginalisierten und Fremden ein. Auf der anderen Seite wird postuliert, dass die Zukunft der Welt von «Kultur» abhängt, und in dem Begriff schwingt hier eindeutig ein bedrohlicher Unterton mit. Prominentester Vertreter dieser Richtung ist wohl Samuel HUNTINGTON (1996) mit seiner apokalyptischen Vision des Aufeinanderprallens verschiedener Zivilisationen. Mit anderen Worten, Konflikte zwischen in sich homogenen, klar abgegrenzten und an bestimmte Territorien gebundenen «Kulturen» erscheinen unter diesem Blickwinkel als logische und quasi natürliche Folge von Migration und Globalisierungsprozessen. Hier hat «Kultur» nicht etwa einen dynamischen Charakter wie im *Kreativitätsparadigma*, sondern sie erscheint als Gepäckstück, gleichsam

als zweite Haut, die eine Person, oder eine Gruppe von Personen, von Geburt an begleitet und für Kognition und Verhalten genauso determinierend ist wie für die tägliche Praxis. Unabhängig vom Kontext hat «Kultur» in diesem Verständnis einen sozusagen natürlichen Charakter und ist nicht nur unveränderlich, sondern bleibt darüber hinaus von gesellschaftlichen Faktoren – wie Macht – unberührt.

Im ersten Fall, den ich mit dem Begriff *Kreativitätsparadigma* umschrieben habe, wird «Kultur» verstanden als die im Lebensprozess von Individuen erworbenen spezifischen Dispositionen, die zu intersubjektiver Bedeutungsbildung und zu sinnhaftem Handeln befähigen. Kultur ist demnach ein offener Prozess, der analysiert werden muss (WICKER 1996; WIMMER 1996). In der zweiten Figur, ich nenne sie *Stabilitätsparadigma*, ist «Kultur» hingegen etwas Gebundenes, Statisches, und sie wird hier – besonders wichtig – selbst zur Quelle von Erklärungen, beispielsweise für ein bestimmtes Verhalten. «Kultur» muss dann nicht analysiert und beschrieben werden, wie in der ersten Denkfigur, sondern ein «Kultur haben» ist immer auch ein «Kultur sein» und nicht wie im ersten Fall ein «Kultur machen»: Die «Kultur» einer bestimmten Gruppe wird etwa für ihr «traditionelles Frauenbild» verantwortlich gemacht und erklärt im gleichen Zuge die in diesem Kontext entstehenden Konflikte etwa in einem Einwanderungsland.

Es ergibt sich denn auch im Zusammenhang mit der zweiten Denkfigur, dass der Begriff der «Kulturkonflikte» seine Bedeutung erhält: Probleme oder Konflikte, die im Umfeld von Migration auftauchen, werden sehr schnell – und vielleicht manchmal vorschnell, wie zu zeigen sein wird – mit «Kultur» erklärt. Gleichzeitig wird die Unterteilung in «kulturnahe» und «kulturfremde» Gruppen vorgenommen, es kommt zu einer eigentlichen Hierarchisierung kultureller Differenzen. Das Konfliktpotential erhöht sich entsprechend der «Fremdheit» der kulturellen Gruppen. Das Staatsverständnis der Albaner ist zu kulturfremd, als dass sie sich in der Schweiz integrieren könnten, wäre ein Argument in dieser Logik. Oder auch, dass die fremde «Kultur» einer spezifischen ethnischen Gruppe für die Integrationsprobleme verantwortlich gemacht wird. Das Drei- und heute Zwei-Kreise-Modell der schweizerischen Migrationspolitik basiert im Übrigen ebenfalls auf diesem Verständnis: «Kulturnahe» Nationen – Europäische Union – werden sich problemlos integrieren lassen, während sich bei «kulturfremden» Nationen – etwa allen außereuropäischen Menschen – die Gefahr von Kulturkonflikten größer gestaltet (kritisch dazu CASTLES 1994).

Aus einer wissenschaftlichen Sicht ist dieses Verständnis von Kultur aus verschiedenen Gründen unzulässig. Zunächst nimmt diese Semantik von

Kultur vornehmlich Bezug auf kulturelle Differenzen und berücksichtigt damit einzig eine *spezifische* Dimension der Beschreibung von Unterschieden. Damit wird von traditionellen Orientierungen auf gesellschaftliche Unterschiede – wie Klasse oder Geschlecht, Kontext etc. – abgesehen und dem Eindruck Vorschub geleistet, «Kultur» könne alle gesellschaftlichen Differenzen erklären. Soziale Ungleichheiten werden damit auf kulturelle Differenzen reduziert. Gleichermaßen ließe sich die – vielleicht etwas polemische – Frage stellen, wie es sich denn mit den Leuten verhält, die auf den Grenzen zwischen den «Kulturen» leben, etwa den Nomaden?

Ich möchte im Folgenden einige Überlegungen präsentieren, die sich um die Frage drehen, welche Rolle «Kultur» in Konflikten zukommt respektive was interkulturelle Mediation bedeuten könnte.

«Kulturkonflikte»: Zwei Lösungsvorschläge

Es steht außer Zweifel, dass kulturelle Normen und Werte für einen Kommunikationsprozess wichtig sind. Somit wohnt ihnen auch ein Potenzial inne, Missverständnisse hervorbringen und Konflikte auszulösen. Möchte man über diesen Allgemeinplatz hinausgelangen, wird es indes deutlich schwieriger: Inwiefern und auf welche Art und Weise spielt «Kultur» bei Konflikten ganz konkret eine Rolle, und wo kommt bei Konflikten «Kultur» ins Spiel? Es gibt mindestens zwei Möglichkeiten, wie solche Konflikte angegangen werden können.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass es, wenn «Kultur» im Sinne eines unveränderlichen, stabilen Gebildes mit klaren Grenzen zum verursachenden Grund für einen Konflikt oder ein Problem wird, sehr schwierig ist, Lösungen für diese Probleme zu finden. Lösungen für «Kulturkonflikte» geraten hier manchmal gar in weite Ferne, denn schließlich ist «Kultur» gegeben und unveränderlich. Konfliktlösung ist dann einzig möglich, indem vermittelnde Personen gewissermaßen Brücken zwischen den verschiedenen «Kulturen» bauen und – im Sinne von Toleranz – auf gegenseitiges Verständnis pochen. Die Idee ist, dass Personen, die zwei «Kulturen» kennen, zwischen diesen zwei Welten vermittelnd intervenieren können. Diesen Umgang mit «Kulturkonflikten» unter Zuhilfenahme von «interkulturellen VermittlerInnen» möchte ich hier nicht weiter ausführen, mein Augenmerk richtet sich auf eine Alternative.

Als zweite Möglichkeit, mit «Kulturkonflikten» umzugehen, bietet sich ein anderer Weg an, der meines Erachtens mehr verspricht: Hier wird gefragt, unter welchen Bedingungen die «Praxis der Kultur» zum Einsatz kommt. Was ist nun aber mit der «Praxis der Kultur» gemeint? Ich gehe

davon aus, dass sich die entscheidende Frage vielleicht nicht darum dreht, ob es kulturelle Unterschiede gibt – die sind evident –, sondern unter welchen Bedingungen ‹Kultur› respektive kulturelle Unterschiede in einem sozialen Zusammenhang Bedeutung gewinnen. Warum wird in welchen Kontexten plötzlich mit ‹Kultur› argumentiert? Welche Antworten suchen Arbeitgeber, Nachbarn oder MigrantInnen, wenn sie das Erklärungsmuster ‹Kultur› heranziehen? Welche Antworten können MigrantInnen, die sich über Kultur definieren, in diesem Konzept finden, oder warum versuchen Personalverantwortliche oder Politiker, anderen Personen ‹Kultur› als geeigneten Zugang auszureden? Antworten auf diese Fragen werden viel darüber aussagen, welche Probleme konkret existieren, inwiefern ‹Kultur› eine Rolle spielt und welche Wege für eine Lösung eingeschlagen werden können.

Die Grundfrage, die sich hinter diesen beiden Möglichkeiten des Umgangs mit ‹Kulturkonflikten› verbirgt, ist die Frage, ob und welche Sonderkompetenzen für die Interventionen bei Kulturkonflikten notwendig sind. Mit anderen Worten, braucht es, um ‹Kulturkonflikte› anzugehen, neben den allgemein für Mediation erforderlichen besondere Kompetenzen? Oder nochmals anders gefragt: Welche zusätzlichen Elemente würde es brauchen, damit wir von ‹interkultureller› Kompetenz sprechen könnten? Wie wir bereits gesehen haben, liegt im ersten Fall eine interkulturelle Kompetenz in der Fähigkeit, zwischen zwei getrennten und verschiedenen ‹Kulturen› Brücken zu schlagen. Für den zweiten Fall hingegen gestaltet sich die Sache komplizierter.

Obgleich der Begriff der interkulturellen (oder manchmal auch transkulturellen) Kompetenz unterdessen zu einem Schlagwort geworden ist, ist er längst noch nicht konzeptionalisiert oder der Praxis zugänglich. Nichtsdestotrotz möchte ich den Versuch unternehmen, etwas Klarheit in die Debatte zu bringen und mögliche Elemente einer interkulturellen Kompetenz im Kontext von Konfliktlösungen aufzuzeigen.

Seit den 1960er Jahren in den USA und fünfzehn bis zwanzig Jahre später auch bei uns gibt es in verschiedenen Disziplinen (Psychologie, Bildung und Pädagogik, Sprachwissenschaft) Diskussionen zum Begriff der interkulturellen Kompetenz. Dabei richtete sich das Interesse zunächst auf Persönlichkeitsvariablen, die eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation vorhersagen. Daneben standen die Möglichkeiten der Verbesserung entsprechender Kompetenzen – etwa durch ein Verhaltenstraining in Form von *cultural briefings* – im Mittelpunkt der Diskussion (AUERNHEIMER 2002). Momentan stammt der Großteil der (deutschsprachigen) Literatur zum Thema der interkulturellen Kompetenz aus dem Bereich der öffent-

lichen Dienste, insbesondere aus dem Gesundheitsbereich oder der Jugend- und Sozialarbeit. Die Leitlinie, die sich heute hinter dem Schlagwort verbirgt, könnte folgendermaßen zusammengefasst werden: Wo als fremd Betrachtete auftauchen, bedarf es einer interkulturellen Kompetenz, weil durch die Präsenz der «Fremden» die Handlungsfähigkeit allem Anschein nach problematisiert wird und als nicht in ausreichendem und angemessenem Maße zur Verfügung stehend erscheint. Es geht also um eine Art «Sonderkompetenz» für Professionelle, die in der Weise mit Differenz und Fremdheit beschäftigt sind, die ihr übliches Bewältigungs- und Gestaltungsvermögen übersteigt (MECHERIL 2002, S. 16).

Nach DOMENIG (2001, S. 21) beinhaltet transkulturelle Kompetenz *«einerseits die Aneignung soziokulturellen und migrationsspezifischen Hintergrundwissens, andererseits jedoch gleichermaßen die Auseinandersetzung mit eigenen Wertvorstellungen und soziokulturellen Hintergründen, welche die transkulturelle Begegnung prägen»*.

Mit dieser Definition haben wir wohl noch kein Profil einer interkulturellen Kompetenz, sie bietet aber ohne Zweifel eine gute Ausgangsbasis für weitere Überlegungen.

Was beinhaltet nun diese Sonderkompetenz «interkulturell», oder umgekehrt: Was beinhaltet sie nicht?

Kultur und Macht: Ein komplexes Verhältnis

Zunächst einmal ist, wie KritikerInnen anführen, die Gefahr groß, dass diese Sonderkompetenz in eine Art der «Kulturalisierung» münden kann: Damit meine ich, dass Probleme auf kulturelle Aspekte reduziert werden und dem Eindruck Vorschub geleistet wird, «Kultur» könne alle Probleme oder Unterschiede erklären. Der Anthropologe Adam KUPER meint:

«Die Schwierigkeiten werden besonders offensichtlich, wenn [...] Kultur nicht mehr interpretiert, beschrieben und vielleicht erklärt wird, sondern statt dessen als Quelle der Erklärung selbst behandelt wird. Es geht nicht darum, zu verneinen, dass irgendeine Form kultureller Erklärung an geeigneter Stelle sinnvoll sein kann, aber Anspielungen auf Kultur können nur teilweise erklären, warum Leute so denken und sich verhalten, wie sie es tun, und was sie dazu bringt, sich anders zu verhalten. Politische und ökonomische Kräfte, soziale Institutionen und biologische Prozesse können nicht einfach weggewischt werden, und sie können auch nicht einfach an Wissens- und Glaubenssysteme assimiliert werden» (KUPER 1999, S. XI).¹

Anhand verschiedener Beispiele möchte ich kurz diese Gefahr der «Kulturalisierung» verdeutlichen.

Die nachfolgenden Zitate stammen allesamt aus einer Untersuchung zur Integration von MigrantInnen am Arbeitsplatz (DAHINDEN et al. 2004). Im Rahmen der in dieser Studie geführten Interviews mit Personalverantwortlichen und Kaderleuten oder auch angestellten MigrantInnen gab es immer wieder Momente, in denen «Kultur» als Erklärung für Konflikte und Missverständnisse am Arbeitsplatz auftauchte. Diese Momente bezogen sich, wie die Analyse zeigt, oft auf Aspekte der nonverbalen Kommunikation sowie auf Autoritätsvorstellungen.

Beginnen wir mit dem Themenkomplex der nonverbalen Kommunikation und dem «Kulturkonflikt»-Potential, das dieser innewohnt. Eine Migrantin, Krankenschwester, erzählt:

«Zu Beginn meines Aufenthalts in der Schweiz war ich sehr überschwänglich mit den Leuten, ich umarmte die Leute oft, einfach so, ohne Hintergedanken. Angesichts der Reaktionen, die mein Verhalten auslöste, merkte ich, dass von gewissen Personen, vor allem in der Innerschweiz, dieses Verhalten nicht gerne gesehen war. Ich hab dann damit aufgehört, das heißt, ich hab mein Verhalten ändern müssen. Ich will damit sagen, dass die Bedeutung von Verhalten nicht immer die gleiche ist, dass ein Verhalten so oder so gelesen werden kann.»

Nonverbales Verhalten erscheint hier als kulturell variabel und als Quelle für Missverständnisse. Im folgenden Beispiel ist nonverbales Verhalten das ausschlaggebende Moment für eine Nichtakzeptanz respektive für Konflikte. Eine Personalverantwortliche meint:

«Ich spreche hier von einer Hauswirtschaftschefin, einer Amerikanerin, die in die Schweiz kam, ohne ein Wort Italienisch zu sprechen. Ich wurde für diese Person verantwortlich, nachdem sie bereits zwei Jahre im Tessin war und die Sprache gut sprach. Aber von einem moralischen Gesichtspunkt aus war sie vollkommen zerstört, ängstlich und auch von der Gruppe ausgeschlossen. Ein Problem, das sie hatte, war an ihre Art gebunden, wie sie den Kollegen ihre Kommentare machte. Wir machen das auf eine sehr ernsthafte Art und Weise, sie hatte eine «amerikanische» Art, mit den Leuten zu sprechen, mit dem Körper, den Händen: Nachdem sie ihre Bemerkung gemacht hatte, hatte sie immer ein großes Lächeln auf dem Gesicht, so dass die Leute nie ernst nahmen, was sie sagte, und nicht verstanden, dass sie die Chefin war und dass das, was sie sagt, sehr wohl sein Gewicht hat. Am Schluss haben wir es dann geschafft, dass sie akzeptiert wurde.»

Die angeführten Beispiele im Bereich der nonverbalen Kommunikation hatten mit dem Thema «Berühren» oder «Gestik» wie auch «Raum-Nähe-Distanz» zu tun. Kurz und prägnant: Eine unterschiedliche «kulturelle» Nähe

wurde als Grund für Konflikte eingebracht. Ein Lächeln im Sinne von Nähesuchen lief den Autoritätsstrukturen zuwider, körperliche Nähe führte zu Missverständnissen.

Interessant ist, dass man, wenn die Sprache auf das Thema der nonverbalen Kommunikation oder auf Aspekte wie Berührung kommt, in der Regel dazu neigt, Hinweise auf äußere Bedingungen abzuwehren, und sich auf individuelle oder kulturelle Unterschiede beruft. Zweifelsohne hat nonverbale Kommunikation – und Berührung – immer eine individuelle und auch eine kulturelle Komponente. Allerdings ist genauso offensichtlich, dass es extrapersonale Faktoren gibt – die Art der Beziehung etwa –, die von ähnlichem Einfluss sind wie die individuellen oder kulturellen Unterschiede oder mit ihnen zusammen wirken.

Denn schließlich ist Körpersprache immer auch Politik: Nonverbale Kommunikation trägt in sich immer auch die Dimensionen der Macht, des Status und der Dominanz. Erving GOFFMAN (1974) hat gezeigt, dass nonverbale Botschaften eine wichtige und komplexe Rolle bei der Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung spielen. Seine Beschreibung des «Berührungssystems» in einem Krankenhaus, in dem die Ärzte die Krankenschwestern berühren konnten, die Schwestern aber nicht die Ärzte, illustriert, wie dieses Berührungsprivileg in einer institutionalisierten Hierarchie funktioniert. Überhaupt gibt uns GOFFMAN mit seinen Mikrostudien zur öffentlichen Ordnung einen Einblick in das Funktionieren nonverbaler Machtbotschaften und macht klar, dass beispielsweise die «schickliche» Nähe, die in einer Interaktion eingehalten werden muss – wie das etwa in den zitierten Beispielen zum Ausdruck kommt –, nicht nur kulturell, sondern insbesondere von der mächtigeren Person bestimmt ist. Ein Beispiel: Wird es eher der Chef oder der Angestellte sein, der bei einem Problem auf die andere Person zugeht und ihr die Hand auf die Schulter legt? Die Antwort ist offensichtlich.

HENLEY (1977) zeichnet auf, wie Unterschiede im nonverbalen Verhalten zwischen den Geschlechtern, ethnischen Gruppen und Klassen auf Machtunterschiede zurückgeführt werden können. Beim Raumeinnehmen und Distanzhalten haben, wie verschiedene Studien zeigen, Klassenunterschiede in der Regel ein größeres Gewicht als ethnische oder kulturelle Differenzen. Dies unterstreicht, dass bei nonverbaler Kommunikation Status- und Machtunterschiede wichtiger sind als die oft ins Feld geführten ethnischen und kulturellen Faktoren. Interessanterweise wies auf diesen Sachverhalt eine Gesprächsteilnehmerin hin, als sie unterschiedliche kulturelle «Nähen» thematisierte:

«Es hat sich in den Gesprächen gezeigt, dass es eine kulturelle Eigenheit ist, wie nahe man den Frauen kommt. Das hat sich in letzter Zeit gehäuft, vielleicht spricht man auch eher darüber. Und vielleicht hängt es ja auch mit der Hierarchie Frauen–Männer zusammen. Wir Schweizer haben ja eine relativ <weite> Nähe, und eine andere Kultur hat vielleicht eine <nähere> Nähe, und das ist uns zu nahe. Das ist im ganzen Haus so, nicht nur in der Pflege.»

In diesem Beispiel haben wir verschiedene Hierarchien, die im Spiel sind und Einfluss auf die <schickliche> Nähe haben: Arbeits-, Geschlechter- und <ethnische> Hierarchien (Schweizer versus Nichtschweizer).

Mit diesen Beispielen will ich Folgendes verdeutlichen: Was sich vordergründig einfach mit <Kultur> oder <Kulturkonflikt> erklären lässt, ist vermutlich verflochten mit Machtaspekten und gesellschaftlichen Differenzen, die nicht kulturellen Charakter haben, sondern unterschiedliche Komponenten bündeln, die einer sorgfältigen Analyse bedürfen.

Der zweite Themenkomplex, der in den Gesprächen, die wir im Zusammenhang mit der Studie führten, in verschiedenen Varianten immer wieder auftauchte, betraf die <kulturell> unterschiedlichen Autoritätsvorstellungen. Am häufigsten wurden Konflikte angeführt, deren Ursachen in unterschiedlichen Vorstellungen über die Geschlechter und Autoritätsstrukturen geortet werden: Konkret wurde gesagt, dass gewisse ausländische Männer Mühe bekunden, eine weibliche Vorgesetzte und deren Entscheidungen zu akzeptieren. Folge ist, dass es für eine weibliche Vorgesetzte schwierig wird, sich durchzusetzen. Eine Personalverantwortliche drückte es folgendermaßen aus:

«Nicht Missverständnisse, aber Probleme. Etnes sind islamische Männer, für die Frauen minderwertige Ware sind. Männliche Mitarbeiter mit islamischem Hintergrund, die streng gläubig sind, behandeln Frauen minderwertig, und hier haben die direkten Vorgesetzten Probleme.»

Oder wie es eine andere Teilnehmerin der Gesprächsgruppe ausdrückte:

«Wo ich vorsichtig sein würde, das hat mit dem kulturellen Hintergrund zu tun, das ist teilweise bei arabischen Männern, die Mühe haben, sich einer Frau zu unterordnen. Wenn sie eine Vorgesetzte als Frau haben, das ist teilweise ein Problem.»

Es geht mir nicht darum, solche Konflikte herunterzuspielen oder deren kulturellen Anteil wegzudiskutieren. Gleichwohl möchte ich einige Überlegungen präsentieren, die vielleicht etwas Licht in die Frage bringen können, was sich hinter solchen <Kulturkonflikten> noch verstecken könnte

respektive welchen Anteil «Kultur» in diesen Konflikten hat. Dass die Sache komplizierter sein, dass es also vielleicht nicht bloß in der «Kultur» des Islams liegen könnte, Frauen nicht ernst zu nehmen, wurde von einer anderen Interviewpartnerin angemerkt:

«Ich höre oft den Sachverhalt, dass Frauen Probleme in ihrer Rolle als Chefin haben und den Respekt der Männer nicht gewinnen können. Das ist vielleicht wahr, aber ich frage mich, ob es wirkliche Schwierigkeiten gibt oder ob es sich um ein Wahrnehmen handelt, denn ein Mann, der aus einer anderen Kultur kommt, hat andere Verhaltensweisen, aber auch eine Frau und ein Mann aus der gleichen Kultur haben verschiedene Verhaltensweisen. Das bedeutet nicht, für das Maskuline oder Feminine zu sein, aber man bemerkt das Gleiche in der gleichen Kultur, es handelt sich um die Beziehung Männer/Frauen.»

Interessant ist nun aber, die unterschiedlichen Diskurse zu betrachten, die in diesen beiden Fällen ins Feld geführt werden. Bei islamischen Männern wird das Problem auf ihre «Kultur» reduziert, bei Schweizer Männern hingegen ist es beim gleichen Konflikt das Verhältnis zwischen den Geschlechtern, das als Erklärung dient, und nicht «Kultur». Der Schluss ist wohl zulässig, dass im ersten Fall Stereotypisierungen und rassistische Diskriminierung in die Interpretation des Konfliktes Eingang finden. In diesen Beispielen ist Kultur erneut mit Macht verwoben, und unterschiedliche gesellschaftliche Hierarchien – rassistische und geschlechtliche Diskriminierung – kommen ins Spiel.

Elemente einer interkulturellen Mediationskompetenz

Es steht fest, dass das Management von «Kulturkonflikten» scheinbar enormes Know-how benötigt. Möchte man solcherart gestaltete Konflikte verstehen, muss die Fähigkeit vorhanden sein, zwischen einer Alltagssemantik von «Kultur» und einem analytischen Gebrauch von «Kultur» zu unterscheiden. «Kulturkonflikte» haben, mindestens lassen die Beispiele darauf schließen, nicht nur mit kultureller Differenz zu tun, sondern gleichermaßen und komplementär dazu mit Machtaspekten, gesellschaftlichen Differenzierungen, verschiedenen Ungleichheiten und Diskriminierungsmechanismen. Mit anderen Worten. Wenn keine unzulässige Simplifizierung gesellschaftlicher Realitäten erfolgen soll, so hieße interkulturelle Kompetenz zunächst einmal, dass man die Fähigkeit erwirbt, «Kultur» als soziale Praxis zu begreifen, und dieses Verständnis als analytisches Instrument einsetzen kann.

Es geht hier nicht um eine Kontrolle des «richtigen» Gebrauchs von «Kultur», vielmehr wird postuliert, dass eine reflexive Haltung und das

Vermögen, den jeweiligen Sinn kontextspezifischer Gebrauchsweisen der ‹Kulturpraktik› zu erkennen, von Vorteil sind, um ‹Kulturkonflikte› zu entwirren. Denn ‹Kultur› ist, wie erwähnt, die Fähigkeit der Menschen, Interaktionen Sinn zu verleihen. Wenn man am Handeln und Erleben von Personen interessiert ist, kann ein reflexives Verständnis von ‹Kultur› Auskunft über das Handeln und das Erleben von Menschen geben.

Zudem ist Kultur ein zentrales lebensweltliches Konzept, in dem sich die Alltagssubjekte wechselseitig identifizieren und beschreiben. Kultur ist damit eine wesentliche Dimension der Selbstthematizierung. Diese Selbstthematizierung zu erkennen und produktiv in den Konfliktlösungsprozess einzubringen ist ein Teil ‹interkultureller Mediationskompetenz›. Die Sache gestaltet sich aber noch komplizierter: Unterdessen wurde nämlich die Idee der ‹kulturellen Anerkennung› – durchaus im Sinne einer Selbstthematizierung – zu einem Schlüsselbegriff und besitzt nun zentrale Bedeutung für die Analyse von Kämpfen um Identität und Differenz. Ob nun die Landrechte der indigenen Bevölkerung, der Multikulturalismus, die weibliche Hausarbeit, die homosexuelle Ehe oder das muslimische Kopftuch debattiert wird, die Kategorie der Anerkennung kultureller Besonderheiten wird genutzt, um die normative Basis solcher politischer Ansprüche zu charakterisieren. Man kann beobachten, dass der Rückgriff auf ‹Kultur› heute zu einem der gebräuchlichsten Instrumente wurde, um politische Forderungen anzubringen und Menschen ein- oder auszuschließen (von Nationalstaaten, von gesellschaftlichen Rechten oder Ressourcen etc). Marshall SAHLINS (1993, S. 21), ein Ethnologe, sieht in diesem Zusammenhang gar eine ‹Kultur der Kulturen› als Weltsystem sich herausbilden. Alle haben heute eine eigene, klar definierte ‹Kultur›, und der Rückgriff auf diese ‹Kultur› wird in verschiedensten Momenten ins Spiel gebracht.

Der Rückgriff auf eine ‹soziale› oder ‹kulturelle Zugehörigkeit› kann deshalb ein Orientierungspunkt für MigrantInnen sein, mit Hilfe dessen nicht zuletzt auch Rechte und Anerkennung eingefordert werden. Charles TAYLOR (1993), ein kanadischer Philosoph, hat vor ein paar Jahren sehr einsichtig nachgewiesen, dass ein enger Zusammenhang zwischen Identität und Anerkennung besteht. Eine Nichtanerkennung von kulturellen oder von auch anderen Identitäten kann demzufolge eine Form von Gewalt sein. Anerkennt man die Identität oder Besonderheit von gewissen Menschengruppen oder Individuen nicht, kann das Selbstverständnis dieser Gruppen nachhaltig untergraben werden, und sie beginnen sich selbst ‹negativ› wahrzunehmen. Fehlende Wertschätzung führt damit zu einer Abwertung, die eine Form von Gewalt ist. Es geht hier letztlich um Fragen von Status

und Wertschätzung, und diese Fragen sind beispielsweise an Kategorien wie Geschlecht und Herkunft gekoppelt.

«Kultur» als Erklärungsmuster einzubringen kann eine Form der Suche nach Anerkennung sein und hat wenig mit fixen und unverrückbaren Wertsystemen zu tun. Interkulturelle Mediationskompetenz entfaltet sich, indem sie diese ambivalente Spannung zwischen «Anerkennung sozialer Zugehörigkeiten» und «Anerkennung individueller Einzigartigkeit» akzeptiert. Interkulturelle Mediationskompetenz versucht eine angemessene Balance zwischen der Überbetonung und der Ignoranz kultureller Aspekte zu finden und Konflikte so zu entwirren, dass «Kultur» eben eine unter vielen Dimensionen der Konfliktachsen sein kann.

Die Idee der «Kompetenzlosigkeitskompetenz», wie sie MECHERIL (2002) in die Debatte einbrachte, scheint in eine ähnliche Richtung zu zielen: Professionelles Handeln ist darauf angewiesen, in ein grundlegendes, reflexives Verhältnis zum eigenen professionellen Handeln, zu seinen Bedingungen und Konsequenzen treten zu können. MECHERIL plädiert deshalb für die Schaffung von Strukturen professionellen Handelns, in denen Reflexion nicht nur möglich, sondern auch sinnvoll und attraktiv ist und systematisch unterstützt wird. Es geht darum, die eigene Reflexionsfähigkeit stetig zu hinterfragen und vorschnelle einfache Handlungs- und Erklärungsmuster zu verwerfen. Damit wird auch klar, dass es beim Erwerb von interkulturellen Kompetenzen nicht um etwas Festgefügtes gehen kann, was man ein für alle Mal erwirbt; vielmehr handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess.

Bei der interkulturellen Kompetenz geht es eben auch nicht um das Kennen einer «Kultur» – etwa der Albaner –, wie sie stereotypisiert im *Stabilitätsparadigma* erscheint. Im Gegenteil, es ist für eine Repolitisierung der Debatte einzutreten, und zwar in der Hinsicht, dass Fragen über Machtverteilungen und auch Effekte von Rassismus, Stereotypen und Diskriminierung Eingang finden müssen. Tatsache ist, dass viele interkulturelle Kontakte von Ungleichheit bestimmt sind und Handlungsanleitungen von Stereotypen mitgeleitet werden. Unmittelbar einleuchtend ist, dass Machtasymmetrien, Kollektiverfahrungen und Fremdbilder die Beziehungswahrnehmung beeinflussen. Eine Verbindung von antirassistischen respektive antidiskriminatorischen und interkulturellen Konzepten ist hilfreich: Erstere beziehen sich stärker auf die vertikalen Ungleichheitsverhältnisse und auf gesellschaftstheoretische Analysen und kritisieren strukturelle Macht- und Ausgrenzungsverhältnisse. Letztere hingegen stellen die Verschiedenheiten auf einer horizontalen Achse ins Zentrum.

Schluss

Gerne würde ich mit folgendem Postulat schließen und gleichzeitig den Bogen zurück zum Anfang des Essays schlagen: Wenn «Kultur» auf Wanderschaft geht, was heute unweigerlich der Fall ist, so impliziert dies, dass gängige Konzepte angepasst und auch diversifiziert werden müssten. Mir scheint, das *Stabilitätsparadigma*, das zu oft Grundlage für Stereotypisierungen und Rassismen war und ist und von dem der Weg hin zu einer rassistischen Hierarchisierung der verschiedenen «Kulturen» nicht weit ist, sollte in der professionellen Arbeit vorerst einmal in der untersten Schublade versorgt werden. Die interkulturelle Mediation würde idealerweise, scheint mir, auf dem *Kreativitätsparadigma* basieren, auch wenn dieser Weg zugegebenermaßen weitaus der schwierigere ist.

Anmerkung

- 1 Die Übersetzung von allen Zitaten aus den Originalsprachen ins Deutsche wurde von der Autorin vorgenommen.

Literatur

- AUERNHEIMER, Georg (2002): Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: Georg AUERNHEIMER (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogisches Handeln. Opladen: Leske + Budrich, S. 183–205.
- CASTLES, Stephen (1994): La sociologie et la peur de «cultures incompatibles»: Commentaires sur le rapport Hoffmann-Nowotny. In: Marie-Claire CALOZ-TSCHOPP et al. (Hrsg.): Europe: montrez patte blanche! Les nouvelles frontières du «laboratoire Schengen». Genève: Centre Europe-Tiers Monde, S. 370–384.
- DAHINDEN, Janine/FIBBI, Rosita/MORET, Joelle/CATTACIN, Sandro (2004): Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung. Forschungsbericht 32/2004. Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.
- DOMENIG, Dagmar (2001): Einleitendes Vorwort. In: Dagmar DOMENIG (Hrsg.): Professionelle Transkulturelle Pflege. Bern: Hans Huber, S. 21–24.
- GOFFMAN, Erving (1974): Das Individuum im öffentlichen Austausch. Mikrostudien zur öffentlichen Ordnung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- GUPTA, Akhil/FERGUSON, James (1992): Beyond «Culture». Space, Identity, and the Politics of Difference. Cultural Anthropology, Vol. 7, Nr. 1, S. 6–23.
- HANNERZ, Ulf (1996): Transnational Connections. Culture, People, Places. London/New York. Routledge.

- HENLEY, Nancy (1977): *Body Politics. Power, Sex and Nonverbal Communication*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- HUNTINGTON, Samuel (1996): *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*. Berkshire: Cox & Wyman.
- KUPER, Adam (1999): *Culture. The Anthropologists' Account*. London: Harvard University Press.
- MECHERIL, Paul (2002): Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg AUERNHEIMER (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen: Leske + Budrich, S. 15–34.
- SAHLINS, Marshall (1993): Goodbye to Tristes Tropes: Ethnography in the Context of Modern World History. *Journal of Modern History*, Nr. 65, S. 1–25.
- TAYLOR, Charles (1993): Die Politik der Anerkennung. In: A. Gutmann (Hrsg.): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung*. Frankfurt: Fischer, S. 13–79.
- WICKER, Hans-Rudolf (1996): Von der komplexen Kultur zur kulturellen Komplexität. In: Hans-Rudolf WICKER et al. (Hrsg.): *Das Fremde in der Gesellschaft: Migration, Ethnizität und Staat*. Zürich: Seismo, S. 373–392.
- WIMMER, Andreas (1996): Kultur: zur Reformulierung eines sozialanthropologischen Grundbegriffs. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 48; H. 3, S. 401–425.