



DOK-Mitgliederversammlung 2016: Ein Blick ins Plenum

Der Studientag im Rahmen der Mitgliederversammlung 2016 der Deutschen Ordensobernkonzferenz stand unter dem Thema „Weil ihr Fremde seid“. In verschiedenen Workshops beschäftigten sich die Teilnehmer unter anderem mit der Lebenswelt der Flüchtlinge in Deutschland und der Entstehung von Konflikten in den Herkunftsländern. Auch der Umgang mit den Geflüchteten und dessen theologische Fundierung stand im Fokus der Ordensleute. Nach dem einführenden Referat von Christoph Heinemann (Seite 261-277) sind auf den folgenden Seiten auch acht Workshops des Studientags dokumentiert.

Peter Claver Narh SVD

Interkulturelle Konflikte

Wie entstehen zwischenmenschliche interkulturelle Konflikte? Wie kann man diesen vorbeugen und wie bereits entstandenen Konflikten begegnet?

Was ist zunächst einmal Kultur? Der Begriff *Kultur* ist komplex und findet deshalb keine einheitliche Auslegung. Obwohl es viele verschiedene Definitionen gibt, gibt es doch bestimmte gemeinsame Elemente, die in diesen unterschiedlichen Definitionen vorkommen. Je nach theoretischem Hintergrund betonen unterschiedliche Definitionen die folgenden Elemente von Kultur: Kultur als System von Werten, Normen und Praktiken; Kultur als Geflecht von Institutionen und Regeln; Kultur als Summe des Wissens über

Techniken und Strategien zur Lösung bestimmter Alltagsprobleme.¹

Interkulturalität überschreitet die Grenzen von Kulturen und bezeichnet nicht nur die Überschreitung der Grenzen zwischen den Kulturen, sondern richtet auch besondere Aufmerksamkeit auf die vielfältigen kulturellen Formationen innerhalb einer Kultur.² Interkulturalität eröffnet letztlich neue Wahrnehmungsmöglichkeiten, indem sie das Augenmerk auf den Zwischenraum zwischen den Kulturen legt.³ Interkulturalität beinhaltet das Aufeinandertreffen fremder Kulturen.

Kultur ist ein sehr wichtiger Faktor im interkulturellen Zusammenleben, weil unser ganzes Verhalten von ihr geprägt wird. Kultur ist so fundamental in unse-

rem Leben, dass Geert Hofstede sie in einem Vergleich zum Computer als *Software of the mind*⁴ bezeichnet.

Auch Diana de Vallescar Palanca vergleicht Kultur mit der *Blackbox* eines Flugzeugs und meint damit, dass wir, wenn es Missverständnisse oder Unverständnisse gibt, die sich in Spannungen, Konflikten oder Gewalt entladen können, umgehend versuchen müssen, die Blackbox zu lokalisieren, die uns dann hilft, die Ursachen dieser Missverständnisse oder Unverständnisse herauszufinden.⁵ Dies macht es notwendig, folgende Kulturunterschiede wahrzunehmen:

Kulturstandards

Alle Kulturen haben ihre Standards und die unterschiedlichen Standards können zu Konflikten führen, wenn man nicht vorsichtig damit umgeht. Alexander Thomas sieht Kulturstandards als „die zentralen Kennzeichen einer Kultur, die als Orientierungssystem des Wahrnehmens, Denkens und Handelns dienen.“⁶ Einige Beispiele:

Sachorientierung: Ein Deutscher ist sachorientiert. In der beruflichen Zusammenarbeit unter Deutschen sind die Sache, um die es geht, die Rollen und die Fachkompetenz der Beteiligten ausschlaggebend. In anderen Kulturen spielt auch die persönliche Empfindlichkeit eine Rolle. Ein Unterschied, der nicht unterschätzt werden sollte.⁷

Zeitplanung: In Deutschland sind sowohl berufliche als auch private Termine und Zeitpläne verbindlich, denn sonst gerät ein ganzes System aus den Fugen. Es gibt Kulturen, die etwas flexibler sind. Es ist wichtig, dies im Blick zu behalten.⁸

Kommunikationsstil: Deutsche kommunizieren in der Regel sehr direkt und explizit. In ihren Aussagen ist so gut wie nichts zwischen den Zeilen versteckt. Dies ist in vielen anderen Kulturen nicht der Fall und es ist hilfreich, das zu wissen.⁹

Sich richtig verstehen

Einander richtig zu verstehen ist von sehr großer Bedeutung, denn interkulturelle Konflikte entstehen größtenteils aus Missverständnissen. Um interkulturellen Konflikten vorzubeugen, ist es deshalb wichtig, die folgenden Punkte in der Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen zu beachten.:

Anrede und Augenkontakt in Begegnungen: In bestimmten Kulturen, wie z.B. in Deutschland, ist es üblich, dass man for-

**Peter Claver
Narh SVD**



P. Peter Claver Narh, Steyler Missionar, stammt aus Ghana und gehört der Deutschen Provinz seines Ordens an. Nach seinen Studien der Theologie (Sankt Augustin) und Beratung und Supervision (Bielefeld) promoviert er nun an der Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen zum Thema „Interkulturelles Zusammenleben in einer Ordensgemeinschaft“.

melle und höfliche Formen der Sprache bevorzugt, auch wenn man mit Personen spricht, die man kennt und mit denen man jahrelang eng zusammenarbeitet.¹⁰ Dies ist in vielen anderen Kulturen nicht der Fall. Man kann andere problemlos mit dem Vornamen anreden.

Auch beim Thema *Augenkontakt* gibt es kulturspezifische Unterschiede. In westlichen Kulturen ist es ein Zeichen der Aufmerksamkeit und Höflichkeit, Augenkontakt zu halten, wenn man miteinander spricht. Wer einen Blickkontakt vermeidet, gilt als unsicher oder hat vielleicht etwas zu verbergen.¹¹ Dagegen wird in afrikanischen und asiatischen Kulturen Blickkontakt als aggressiv und respektlos angesehen. Ganz besonders im Gespräch mit Autoritäten, beispielsweise mit Eltern, Lehrern und Dozenten, ist es schicklich, den Kopf zu senken und die Augen niederzuschlagen oder manchmal sogar den Kopf ein bisschen weg zu drehen, um direkten Augenkontakt zu vermeiden. Dies gilt als ein Zeichen für Respekt und Bescheidenheit.¹²

Redefluss und Pausen in Gesprächen: In Gesprächssituationen merken die Teilnehmer des Gesprächs normalerweise an der Länge einer Pause, ob ein Redner fertig ist und ob nun sein Gegenüber das Wort ergreifen kann. Das Timing dieser Pausen kann jedoch in einzelnen Kulturen unterschiedlich sein.¹³ Beispielsweise machen Menschen aus Südeuropa nur ganz kurze Pausen zwischen ihren Gesprächsbeiträgen. Die Redner wechseln sich rasch ab und wenn der eine Redner seinem Vorredner ins Wort fällt, so wird das als Sympathie und gegenseitiges Verstehen akzeptiert.¹⁴ Unter Menschen aus skandinavischen Ländern dagegen sind die Pausen deutlich länger, „da die Teilnehmer den

Vorredner ausreden lassen und erst einmal sorgfältig darüber nachdenken, was sie erwidern wollen. Dem anderen ins Wort zu fallen gilt als unhöflich.“¹⁵

Ja/Nein Antworten: Die Worte „Ja“ und „Nein“ haben in unterschiedlichen Kulturen unterschiedliche Bedeutungen. In Deutschland werden beide Antworten wörtlich verstanden und der Gesprächs-

Autoreninfo

Die genauen Angaben zum Autor finden Sie in der gedruckten Ausgabe.

partner weiß, woran er ist. Asiaten sagen dagegen oft nur „Ja“, um zu bekunden, dass sie hören und verstehen, aber nicht unbedingt zustimmen.¹⁶ In vielen asiatischen Ländern wird selten das Wort „Nein“ in den Mund genommen, weil eine derartige direkte Ablehnung als Beleidigung oder Gesichtsverlust empfunden wird. Statt das Wort Nein zu verwenden, bevorzugen viele Asiaten vage Formulierungen, die weitere Möglichkeiten offen lassen: „Vielleicht“, „ich bin nicht sicher“ oder „das ist sehr schwierig“.¹⁷

Kritik: Auch in der Ausübung von Kritik gibt es gewaltige Unterschiede zwischen Kulturen. In Deutschland wird beispielsweise Kritik direkt und meistens sachlich ausgeübt. In manchen asiatischen Kulturen wird Kritik indirekt und zwischen den Zeilen ausgeübt. Hier ist wiederum ein Konfliktpotenzial. Ganz wichtig bei allen diesen Punkten ist, dass man stets im Gespräch bleibt und nachfragt, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen sich begegnen.

Ethnozentrismus

Manchmal stellt der Mensch sich und seine Kultur über andere, die er für weniger attraktiv oder gar für minderwertig hält. Dies führt unweigerlich zu Konflikten und Spannungsfeldern. Um interkulturelle Konflikte zu vermeiden, müssen alle Kulturen respektiert werden. In diesem Zusammenhang ist das Wissen um die Unterschiedlichkeit von Kulturen von großer Bedeutung.

Kollektivistische Kulturen versus individualistische Kulturen

In kollektiven Gesellschaften definieren sich die Menschen als Teil der Gruppe

und stellen Gruppenziele über individuelle. In individualistischen Gesellschaften betrachten sich die Menschen als gesonderte Einheiten und sind hauptsächlich an ihren eigenen persönlichen Bedürfnissen interessiert.¹⁸ Länder, die ein hohes Maß an Individualismus haben, sind die angelsächsischen Länder, die Niederlande sowie die skandinavischen Länder. Laut Hofstede finden sich kollektivistische Länder vor allem in Asien und Südamerika.¹⁹ Ich persönlich denke, dass viele afrikanische Länder ebenfalls zu den kollektivistischen Ländern zählen. Individualistische und kollektivistische Kulturen lassen sich wie folgt beschreiben²⁰:

Individualistische Kulturen	Kollektivistische Kulturen
Sozialer Status sollte nach Leistung beurteilt werden. Wer viel leistet, soll nicht durch seine Herkunft daran gehindert werden, gesellschaftlich aufzusteigen.	Menschen akzeptieren Menschen, Hierarchien und Statusunterschiede, auch wenn diese nicht durch aktuelle Leistung, sondern durch Tradition bzw. Alter bestimmt sind.
Auch wenn Harmonie wichtig ist, wird vor allem bei Sachdiskussionen Ehrlichkeit und Geradlinigkeit geschätzt. Hierbei spielen Statusunterschiede nur eine geringe Rolle.	Im alltäglichen sozialen Miteinander sind direkte Auseinandersetzungen zu vermeiden, vor allem dann, wenn sie zum Gesichtsverlust eines der Beteiligten führen würden.
Zumindest als ethisches Ideal gilt, dass alle Menschen gleich zu behandeln sind und dabei nicht zwischen Ingroup (Eigengruppe) und Outgroup (Fremdgruppe) zu differenzieren ist.	Bei der Aufteilung der Ressourcen wird deutlich zwischen Ingroup und Outgroup unterschieden. Menschen der Eigengruppe erhalten eine bevorzugte Behandlung und vor allem Verwandte werden aktiv in ihrer Laufbahn unterstützt.
Das moralische Verhalten orientiert sich an eigenen, weniger an durch das Kollektiv vorgegebenen Leitbildern. Unmoralisches Verhalten führt zu Gefühlen von Schuld und individueller Verantwortung.	Verfehlungen und unmoralisches Handeln führen zu einem Gesichtsverlust vor der Gruppe und zu Schamgefühlen sowohl beim Täter als auch bei den Mitgliedern seiner Arbeitsgruppe und seiner Familie.



Zusammenfassung

Es ist sehr wichtig, im Dialog zu bleiben und immer wieder nachzufragen. Menschen aus anderen Kulturen und deren Kulturen mit Respekt zu begegnen, schafft eine sehr wichtige Basis für einen guten Dialog. Es ist ebenfalls ratsam zu versuchen, den anderen und seine Kultur zu verstehen. Denn „das Geheimnis des Erfolges ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen.“²¹ Ferner ist es von großer Bedeutung, die Fähigkeit zu haben, die eigenen kulturellen Werte und Praktiken zu hinterfragen. Denn aus der „Unfähigkeit, kulturelle Praktiken und Werte zu hinterfragen, erwächst offenbar dann ein hohes Konfliktpotential, wenn Angehörige verschiedener Kulturen miteinander leben und auskommen müssen.“²²

.....

1 Vgl. Detlef Fetchenhauer, Psychologie, München 2011, S. 214.

2 Vgl. Elisabeth Vanderheiden & Claude-Hélène Mayer (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools, Göttingen 2014, S. 31.

3 Vgl. ebd.

4 Vgl. Geert Hofstede; Gert Jan Hofstede & Michael Minkov, Cultures and Organizations. Software of the mind. Intercultural Cooperations and Its Importance for Survival, New York [u.a.] 2010, S. 5.

5 Vgl. Diana de Vallescar Palanca, Ordensleben interkulturell. Eine neue Vision, Freiburg 2008, S. 97.

6 <http://lehrerfortbildung-bw.de/bs/bsa/bgym/lehrgang/erklaerung/stand/> (Stand: 30.05.2016)

7 Vgl. Alexander Thomas; Stefan Kamhuber & Sylvia Schroll-Machl (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit, Göttingen 2007, S. 74-75.

8 Vgl. ebd., S. 76-77.

9 Vgl. ebd., S. 81-82.

10 Vgl. Dietrich v. Queis, Interkulturelle Kompetenz. Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden, Darmstadt 2009, S. 85.

11 Vgl. ebd., S. 86.

12 Vgl. ebd.

13 Vgl. ebd.

14 Vgl. ebd.

15 Vgl. ebd.

16 Vgl. ebd., S. 86-87.

17 Vgl. ebd., S. 87.

18 Triandis 1995 in: Laura E. Berk, Entwicklungspsychologie, München 2005, S. 86.

19 Vgl. Detlef Fetchenhauer, Psychologie, München 2011, S. 226.

20 Vgl. Hofstede 2006 in: Detlef Fetchenhauer, Psychologie, München 2011, S. 226 – 228.

21 Henry Ford zugeschrieben.

22 Detlef Fetchenhauer, Psychologie, München 2011, S. 217.