

1. Kultur

Autor: Rainer Leenen

1.1 Das Konzept Kultur

Um mit jungen Migrantinnen und Migranten kultursensibel und differenziert umgehen zu können, müssen wir mit einem Verständnis von Kultur arbeiten, das auf Gegebenheiten der beruflichen Praxis und auf die dort auftretenden Verständigungsschwierigkeiten und Irritationen anwendbar ist sowie eine differenzierte Umgangsweisen mit solchen Fragestellungen fördert. Nicht jedes Verständnis von Kultur ist für diesen Zweck geeignet.

Wenn wir scherzhaft von einem „Kultur-Banausen“ sprechen, meinen wir damit eine Person, die mit klassischer Literatur oder Musik nicht viel anfangen kann. „Kultur“ wird also in dem Begriff des „Kultur-Banausen“ als so genannte Hochkultur verstanden, der die Populärkultur von Fußball, Fernsehen und Popmusik entgegengesetzt wird. Dieses Verständnis von Kultur wäre für unsere Aufgabe, Kommunikationsschwierigkeiten besser zu verstehen, die im Alltagskontakt zwischen Ausbildungspersonal, Lehrenden und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Berufsorientierung und den Migrantenjugendlichen auftreten, wenig fruchtbar. Wir müssen mit einem Kulturverständnis arbeiten, das die gesamte Palette des Alltagsverhaltens erfasst und auch die nicht-sprachliche Dimension und nur implizit artikulierte Vorstellungen mit einbezieht.

Definition

Kultur ist ein Sammelbegriff für bedeutsame Vorstellungen, Konzepte, Einstellungen und Werte, die sich im Alltagsverhalten (also in Praktiken: in einer bestimmten Weise etwas zu tun) äußern und die eine Gruppe von Menschen miteinander teilen.

Kennzeichen des von uns zugrunde gelegten Kulturverständnisses sind also:

- ✓ es handelt sich um Bedeutungen, die eine **Gruppe** von Menschen miteinander teilt
- ✓ diese Bedeutungen beziehen sich auf das **Alltagsleben**
- ✓ sie können die Form miteinander geteilter **Wertvorstellungen** („man bestiehlt den Nachbarn nicht“) oder **Verhaltensregeln** für den Alltag („man schmatzt nicht beim Essen“) haben
- ✓ Sie können aber auch als **Praktiken** in einer „verkörperten“ Form auftreten: so schüttelt man sich in Deutschland in vielen sozialen Milieus die Hand – dabei wissen die Beteiligten in etwa, wie ein ‚richtiger‘, ‚normaler‘ Handschlag zur Begrüßung auszufallen hat, ohne dass es ihnen jemals explizit erklärt worden wäre.

1. Kultur

- ✓ Man lernt diese Kultur des Händeschüttelns also offensichtlich nicht durch verbale Erklärungen, sondern durch Abschauen und Nachahmen in der **Sozialisation** durch ein bestimmtes kulturelles Milieu.

Schauen wir uns noch einmal die Besonderheiten der von uns gewählten Definition näher an:

1. Kultur ist einerseits etwas Geistiges („Vorstellungen“, „Konzepte“), das Menschen in ihrem Verhalten im Sinn haben. Um diese immaterielle Seite von Kultur wahrnehmen und kommunizieren zu können, muss diese Welt der Ideen und Vorstellungen sich konkretisieren. Kultur muss also auch eine materielle Gestalt annehmen. Vorstellungen oder Einstellungen müssen über die Stimme sprachlich artikuliert werden, durch die Positionierung des Körpers im Raum oder durch bestimmte Gesten angezeigt werden. Verhaltensweisen sind meist nicht zufällig, sondern werden durch bestimmte Annahmen, Konzepte und Einstellungen bestimmt. Wenn wir auf regelhafte oder typische Verhaltensweisen (also eine soziale Praxis) treffen, können wir davon ausgehen, dass sie durch bestimmte Vorstellungen ausgelöst oder begleitet werden.

2. Zur Kultur gehören nicht nur die hohen Werte und Ideale einer Gemeinschaft, sondern alles, was in der Alltagspraxis bedeutsam ist. Dazu gehören auch gänzlich unpräzise Dinge wie die Lautstärke, mit der man üblicherweise spricht, der Blickkontakt, den man im Gespräch hält (oder eben bewusst nicht hält), oder die Gegenstände, die man üblicherweise und in einer bestimmten Weise benutzt. Unser Kulturverständnis zielt also auf Alltagskultur, nicht auf Hochkultur (Oper, Ballett, Kunst).

3. Von Kultur spricht man, wenn nicht nur ein Einzelner bestimmte Vorstellungen und Konzepte im Sinn hat, sondern eine (mehr oder weniger große) Gruppe von Menschen sich darüber einig ist, diese Vorstellungen also miteinander teilt. Wir werden allerdings sehen, dass dieses „sich einig sein“ oder „miteinander Teilen“ von Vorstellungen oder Konzepten nicht strikt oder gar quantitativ exakt zu verstehen ist. Das Miteinander-Teilen einer Vorstellung (z.B. der von Pünktlichkeit) ist eher relativ in Abgrenzung zu einer anderen Gruppe zu sehen: die deutsche Gruppe hat eher eine Tendenz zu einer zeitgenauen Verabredung als die indonesische Arbeitsgruppe. Aber in einer deutschen Gruppe gibt es immer auch Personen (Künstler oder Akademiker), die es mit Pünktlichkeit wesentlich weniger ernst nehmen (von denen wir aber im Vergleich mit der indonesischen Gruppe bewusst absehen wollen).

1. Kultur

R 1.1

Lesen Sie die folgenden kurzen Verhaltensbeschreibungen und notieren Sie sich Ihre unmittelbare Reaktion: wie interpretieren Sie das? Welche Reaktion wünschen Sie sich vom Anderen? Der erste kleine Fall ist schon beantwortet.

1. Zu Ihrer Teambesprechung kommt jemand eine halbe Stunde zu spät.

Ihre Interpretation / Reaktion: Diese Person ist unpünktlich und sollte sich wenigstens entschuldigen oder eine schlüssige Erklärung für ihre Verspätung liefern können.

2. Der Busfahrer am Flughafen will den von Ihnen mitgeführten Hund nicht in den Bus lassen, sondern in die Kofferraumklappe unter dem Bus sperren.

Ihre Interpretation / Reaktion:

3. Der junge Mann, dem Sie etwas erklären wollen, schaut Sie überhaupt nicht an, sondern immer nur auf Ihre Schuhe.

Ihre Interpretation / Reaktion:

4. Eine Gruppe von Austauschstudenten berichtet darüber, wie an ihrer Hochschule Täuschungsversuche in Klausuren organisiert werden.

Ihre Interpretation / Reaktion:

Reflexionsfrage

R 1.2

Sie finden im Folgenden die gleichen kurzen Fälle. Jetzt aber sollen Sie sich in die Rolle eines Mitglieds einer Ihnen fremden Kultur hineinversetzen

1. Zu Ihrer Teambesprechung kommt jemand eine halbe Stunde zu spät. Wie ist das zu interpretieren/bewerten

a) aus Sicht einer Kultur, in der es wichtiger ist, den persönlichen Beziehungen innerhalb der Familie, mit Freunden und Bekannten gerecht zu werden, nicht aber abstrakten Regeln einer Organisation zu folgen;

b) aus Sicht einer Kultur, in der öffentliche Beförderungsmittel oft mehrstündige Verspätung haben oder manchmal erst losfahren, wenn sich genug Fahrgäste eingefunden haben.

Reflexionsfrage

1. Kultur

2. Der Busfahrer am Flughafen will den von Ihnen mitgeführten Hund nicht in den Bus lassen, sondern in die Kofferraumklappe unter dem Bus sperren. Wie ist das zu interpretieren/bewerten

a) aus Sicht einer Kultur, in der Hunde nicht als Haushunde gehalten werden, sondern nur freilaufend und eher verwildert als Straßenhunde anzutreffen sind.

b) aus Sicht einer Kultur, in der Hunde als unrein gelten, weil sie Exkremente fressen.

3. Der junge Mann, mit dem Sie sprechen, schaut Sie überhaupt nicht an, sondern immer nur auf Ihre Schuhe. Wie ist das zu interpretieren/bewerten

a) aus Sicht einer Kultur, in der es peinlich ist, von Ihnen als Frau Erklärungen annehmen zu müssen.

b) aus Sicht einer Kultur, in der es unhöflich ist, einem Älteren/Ranghöheren direkt in die Augen zu sehen.

4. Eine Gruppe von Austauschstudenten berichtet darüber, wie an ihrer Hochschule Täuschungsversuche in Klausuren organisiert werden. Wie ist das zu interpretieren/bewerten

a) aus Sicht einer Kultur, in der an den Hochschulen finanziell besser gestellte Studenten die Ergebnisse der Klausur vorab kaufen können

b) aus Sicht einer Kultur, in der Freundschaft und Zusammenhalt unter den Studierenden wichtiger sind als formelle Regeln.

nach STORTI 1999, S. 10-12

Aus der Übung lässt sich lernen, dass man vergleichsweise sicher sein kann, wie ein Verhalten aus der Sicht der Üblichkeiten und „Spielregeln“ der eigenen Kultur zu interpretieren und zu bewerten ist. Das gleiche Verhalten bedeutet in einer anderen Kultur aber möglicherweise etwas völlig anderes. Der erste Schritt in der Auseinandersetzung mit einer uns fremden Kultur ist, die Vorstellungswelt zu ergründen, die dem Verhalten nach den Interpretationen und Regeln dieser Kultur zugrunde liegt. Diese Vorstellungswelt mag uns fremd sein und möglicherweise haben wir auch Gründe, sie abzulehnen. Wir werden aber nur einen Zugang zu dieser Welt finden, eine Idee davon bekommen, weshalb dort so und nicht anders gehandelt wird, wenn wir nicht vorschnell bewerten oder verurteilen, sondern abwarten und erst einmal die Logik dieses Verhaltens zu verstehen suchen (STORTI 1999, S. 14).

1. Kultur

1.2 Das Spannungsfeld von kulturell und nicht kulturell bedingtem Verhalten

Nicht alles Verhalten hat einen kulturellen Hintergrund. Zwei Abgrenzungen helfen uns, die Eigenart kulturell bedingten Verhaltens besser zu verstehen. Die erste Differenzierung ist die zwischen universalen, kulturellen und personenspezifischen Verhaltensweisen. Die zweite Differenzierung ist die zwischen sozialen, kulturellen und personalen Verhaltensgründen.

Die amerikanische Trainingsliteratur, die in ihren Anfängen stark von Anthropologen geprägt war, hat die Bedeutung der ersten dieser beiden Differenzierungen betont. Der niederländische Organisationsanthropologe Geert Hofstede greift diese Tradition mit dem hier untenstehenden Begriffsdreieck auf, das kulturspezifisches Verhalten zwischen universales und personenspezifisches Verhalten platziert (vgl. HOFSTEDE 1993). Bei allen Angehörigen der Gattung Mensch finden wir Verhaltensweisen, die mit menschlichen Grundbedürfnissen wie der Suche nach ausreichend Erholung und Schlaf, dem Stillen des Hungers oder der Suche nach Anerkennung zu tun haben. Universales Verhalten ist also beispielsweise: miteinander sprechen, Essen, Furcht oder Freude ausdrücken. Das Wie und Warum konkreter Verhaltensweisen ist eher kulturspezifisch: Wir lernen in einer bestimmten Gruppenumgebung, wann wir wie über was sprechen sollten oder wie und mit wem wir was essen. Auch die Fähigkeit zu lächeln ist offenbar universal und wird als Anlage vererbt. Weshalb wir aber unter welchen Umständen wie lächeln oder nicht lächeln sollten, wird in kulturellen Gruppen gelernt.

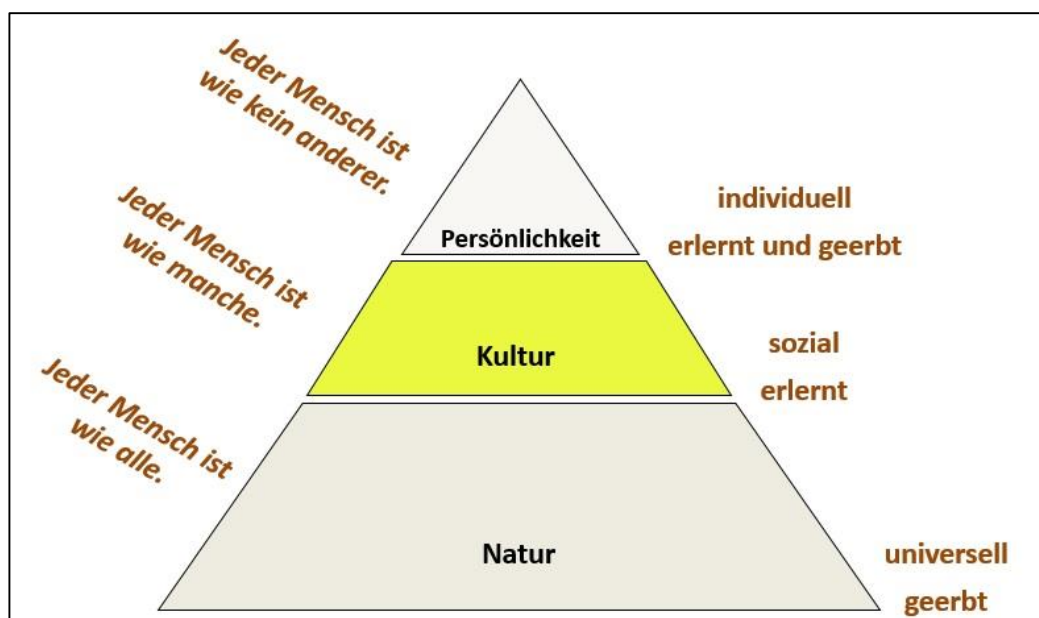


Abb. 1.1 Positionierung von Kultur (HOFSTEDE, 1993)

1. Kultur

Auf der anderen Seite des Dreiecks stehen die Verhaltensweisen, die für Personen spezifisch sind. Auch wenn wir in einem bestimmten Sozialisationsumfeld Orientierungen gelernt haben, die uns in die Lage versetzen, uns nach kulturellen Vorstellungen der Gruppe richtig und angemessen zu verhalten, gibt es Verhaltensweisen, die unverwechselbar mit der Person und der individuellen Biographie zusammenhängen. Das können subjektive Vorlieben (wie: nur in einer bestimmten Stellung einschlafen zu können) oder auch individuelle Ängste (zum Beispiel eine Spinnenphobie) sein, die wir in einer bestimmten Lebensphase entwickelt haben.

Ü 1.1

Ordnen Sie den folgenden 10 Verhaltensweisen ein **u** für universal, ein **k** für kulturell oder ein **p** für personenspezifisch zu.

Bei einigen Fällen sind auch zwei Interpretationen möglich.

1. Immer bei offenem Fenster zu schlafen
2. Bei einem Feuersalarm sich in Sicherheit zu bringen.
3. Alte Leute besonders zu respektieren.
4. Trauer über den Tod der Mutter zu empfinden.
5. Mit Messer und Gabel essen.
6. Schlangen als „böse“ wahrzunehmen.
7. Frauen die Tür zu öffnen.
8. Die Sprache der Eltern zu lernen.
9. Zum Essen Wein zu trinken.
10. Mit Freude auswendig zu lernen.

Nach: STORTI 1999, S. 16 f.

Vergleichen Sie Ihre Angaben mit unserem Lösungsvorschlag auf Seite 11!

Übungsaufgabe

Für die Interpretation fremden Verhaltens lässt sich lernen, dass es nicht immer eindeutig ist, ob ein Verhalten durch ein kulturelles Orientierungssystem bedingt oder aber von individuellen Vorlieben bestimmt wird. Informationen über ein zu erwartendes

1. Kultur

kulturelles Verhalten können sich als wenig brauchbar erweisen, wenn Individuen sich mit ihren Eigenheiten gegen kulturelle Vorgaben entscheiden.

Die zweite Differenzierung unterscheidet zwischen Einflussfaktoren auf Verhalten, die eher der Situation, der Kultur oder der Person zuzurechnen sind. LEENEN & GROSCH (1998, S. 333 f.) haben in interkulturellen Trainings schon früh mit dem (von ihnen so benannten) KPS-Modell gearbeitet und dieses Modell vor allem bei der Analyse von Kulturkontaktsituationen eingesetzt.

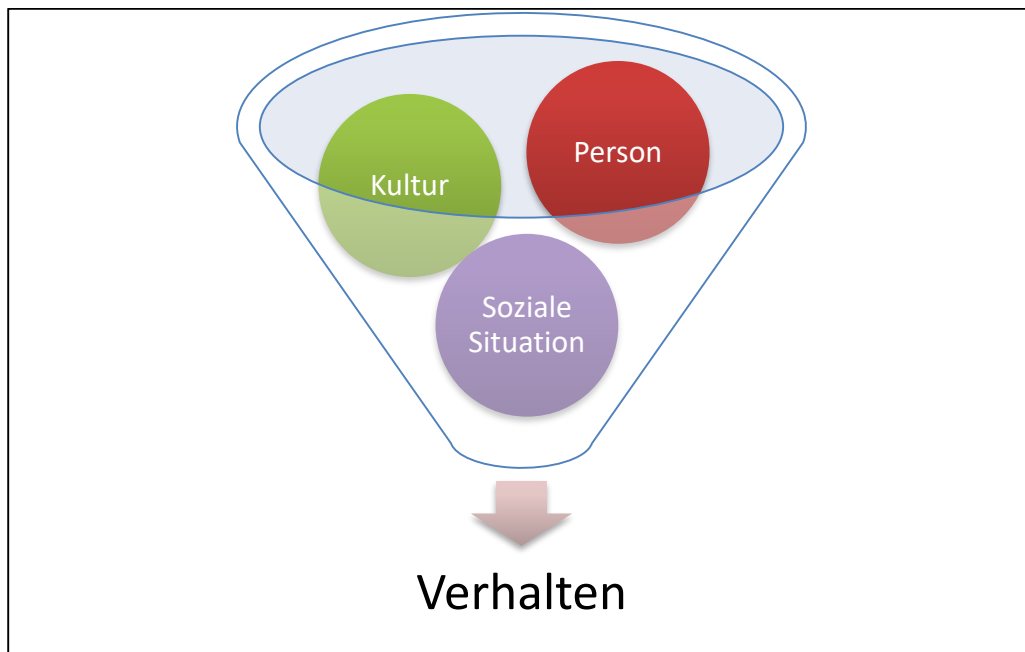


Abb. 1.2 Drei Einflussfaktoren auf Verhalten (LEENEN & GROSCH, 1998)

In Kulturkontaktsituationen sind grundsätzlich immer diese drei Arten von Einflüssen mit unterschiedlichem Gewicht bedeutsam. Es handelt sich – um es noch einmal explizit zu sagen – um

- (1) kulturelle Einflüsse (K) – das können z.B. bestimmte Schamvorstellungen oder ästhetische Präferenzen sein, die in einem Milieu üblich sind;
- (2) situative Faktoren (S) – das können kurzfristige Gegebenheiten und daraus resultierende Befindlichkeiten oder aber auch Machtstrukturen sein, die in einer sozialen Situation Bedeutung haben;
- (3) personale Faktoren (P) – dabei kann es um eine biographische Situation einer Person (z.B. Pubertät), eine bestimmte individuelle Vor-Erfahrungen oder auch um eine aktuelle Stimmungslage gehen.

1. Kultur

Einflüsse situativer, kultureller und personaler Art sind in Situationen, in denen sich Menschen aus unterschiedlichen Kulturen begegnen, in einer oft unentwirrbaren Mischung miteinander verschränkt, zumal sich die Einflüsse auch wechselseitig verstärken können. Der älteren interkulturellen Literatur war es vor allem daran gelegen, den Einfluss von kulturellen Vorstellungen in solchen Begegnungen zu betonen. Mit der unkommentierten Verwendung von Begriffen wie „Kulturkontakt“, „Kulturbegegnung“ oder „Kulturkonflikt“ konnte der Eindruck entstehen, die Differenz kultureller Vorstellungen sei das alles Entscheidende in solchen Begegnungen. Auch wenn wir der Einfachheit halber manchmal auch diese Ausdrücke verwenden – bei differenzierterer Betrachtung ist es aber stets das Individuum, das als Akteur und als Träger kultureller Vorstellungen auftritt. In seiner Sozialisation ist es einem kulturellen Gruppeneinfluss ausgesetzt, der aber vom Individuum in konkreten Handlungssituationen ‚mit Leben gefüllt‘ werden muss. Obwohl „Kultur“ es also stets mit Bedeutungen zu tun, die in bzw. von einer Gruppe von Menschen geteilt werden, sind es die Individuen, die – über Prozesse der Wahrnehmung, der Interpretation, Erinnerung und Bewertung – immer wieder aufs Neue diese Kultur auslegen und auf die Begegnung mit ihnen fremden Kulturmustern reagieren müssen. Unsere Umgangssprache spielt uns hier insofern einen Streich, als sie im Begriff der „Kulturbegegnung“ Kulturen gleichsam als Akteure aufeinandertreffen lässt. Es begegnen sich aber nicht diese Kulturen, sondern äußerst unterschiedliche Individuen in bestimmten Konstellationen und Situationen. Und diese Individuen können kulturelle Vorstellungen je nach ihrem biographischen Hintergrund und der sozialen Situation sehr unterschiedlich interpretieren.

1.3 Tiefenstruktur von Kultur

Auch wenn das Aufwachsen in einem bestimmten Umfeld Verhalten nicht festlegt, lässt sich doch der Einfluss von Kultur bis in Tiefenschichten der individuellen Psyche verfolgen. Personen werden nicht nur durch die erlernte Sprache, durch bestimmte historische Erfahrungen und Erzählungen oder ähnliche Glaubensvorstellungen beeinflusst. Kultur verbindet Menschen auch über basale Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die ihre Alltagsreaktionen in eine ähnliche Richtung lenken. Um nur ein Beispiel zur Veranschaulichung aus dem Bereich der Wahrnehmungsforschung zu nennen: In mehreren empirischen Studien hat sich gezeigt, dass beispielsweise japanische Versuchsteilnehmer in ihren Aufmerksamkeitsstrategien stärker den Kontext von Handlungen und das Geflecht von Wechselbeziehungen einbezogen, während sich europäische und amerikanische Versuchsteilnehmer vergleichsweise stärker auf die handelnden Akteure und die von ihnen bewirkten kausalen Effekte fokussierten (vgl. NISBETT et. al. 2001, NISBETT 2003). Über die Sozialisation in spezifischen kulturellen Milieus werden offenbar auch derartige grundlegende kognitive Muster eingeübt, die der Einzelne dann eher unbewusst anwendet. Mit „Tiefenstruktur von Kultur“ meinen wir nicht nur solche Wahrnehmungsmuster, sondern auch Interpretations-, Bewertungs-

1. Kultur

und Handlungsschemata und die ‚dahinter liegenden‘ Konzepte und Wertvorstellungen sowie grundlegende Überzeugungen und Annahmen, Menschen- und Weltbilder. Diese Tiefenstruktur berührt alle Elemente des Alltagshandelns, von der ersten Wahrnehmung eines Interaktionspartners über die Interpretation und Bewertung seines Verhaltens bis hin zu den eigenen Reaktions- bzw. Handlungsmustern und deren Reflexion.

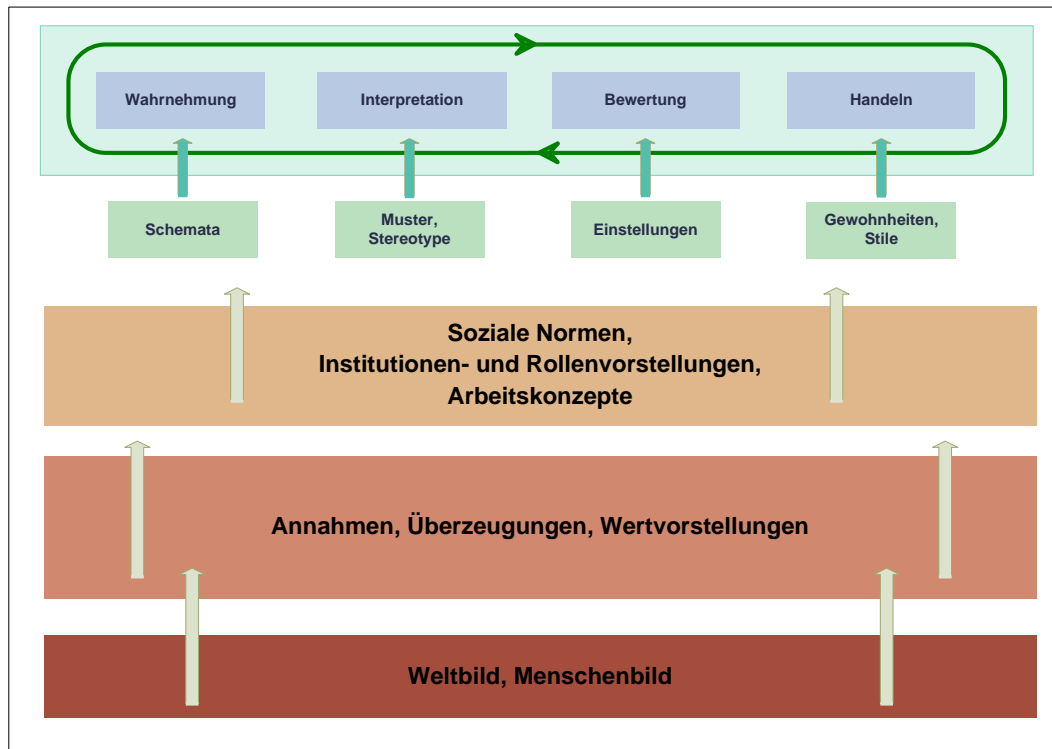


Abb. 1.3 Tiefenstruktur von Kultur

Kulturelle ‚Standardisierungen‘ und ‚Schematisierungen‘ sind derart in den psychischen Apparat des Individuums eingelassen, dass sie ein routiniertes Alltagshandeln und eine „Normalität“ von erfolgreicher Alltagsorientierung und Alltagsbewältigung ermöglichen. Sie stellen zugleich eine gewisse Erwartbarkeit von Erfahrungen in einem bestimmten kulturellen Kontext sicher. Ergebnisse der kognitionstheoretischen Forschung in der Psychologie zeigen, dass angesichts der auf Menschen einströmenden Informationsmengen und unter der Bedingung knapper Zeit sich der kognitive Apparat im Alltag als „pragmatischer Informationsverarbeiter“ verhält: Informationen werden möglichst realitätstüchtig und schnell, nicht aber unbedingt sehr genau aufgenommen und verarbeitet („*The capacity limited thinker searches for rapid adequate solutions, rather than slow accurate solutions.*“ FISKE & TAYLOR 1991, S. 13). Die mentale Repräsentation und Verarbeitung einer überkomplexen Umwelt ist nur durch Vereinfachungs- und Verdichtungsleistungen möglich. Dadurch wird die Tendenz zur Schema- und Musterbildung und zur vereinfachenden Generalisierung erklärlich, die

1. Kultur

typischerweise auf das in einer Kultur Selbstverständliche zurückgreift. Kategorien, Schemata und Skripte, die dieser Alltagsorientierung und der Herstellung von „Normalität“ dienen, stammen aus der gewohnten Lebenswelt und sind von Kultur gewissermaßen „getränkt“.

R 1.3

Stellen Sie eine Liste von kulturellen Selbstverständlichkeiten ihrer Arbeit auf. Solche Selbstverständlichkeiten können bestimmte Regeln des Auftretens und der Kleidung, bestimmte Abläufe und Gewohnheiten, bestimmte Regeln der Kommunikation sein. Sie kommen diesen Selbstverständlichkeiten schneller auf die Spur, wenn Sie sich überlegen, was „überhaupt gar nicht geht“, was man auf keinen Fall machen sollte.

Reflexionsaufgabe

1.4 Andere Kulturdefinitionen: Ähnlichkeiten und Unterschiede

Teilnehmer und Teilnehmerinnen an interkulturellen Fortbildungen müssen sich frühzeitig mit der misslichen Situation auseinandersetzen, dass die konzeptionellen Grundlagen der Befassung mit „Kultur“ und „Interkulturalität“ schillernd und in der wissenschaftlichen Diskussion umstritten sind. Zwei amerikanische Wissenschaftler (KROEBER & KLUCKHOHN 1952) haben in den 1950er Jahren versucht, die wichtigsten Definitionen zu „Kultur“ in den Sozial- und Humanwissenschaften zusammenzutragen und sind bereits damals auf die erschreckende Zahl von über 300 unterschiedlichen Definitionen gekommen. Es gibt also keine Eindeutigkeit und keinen Konsens in der Forschung über *das* richtige und verbindlich geklärte Verständnis von „Kultur“. Was wir allerdings vom Kulturkonzept erwarten, ist, dass es sich als fruchtbar erweist, um Probleme der interkulturellen Kommunikation und Fragen des kulturellen Austauschs analysieren zu können.

Wenn wir also wie in diesem Abschnitt bereits erläutert unter Kultur „bedeutsame Vorstellungen, Konzepte, Einstellungen und Werte“ verstehen „ die sich im Alltagsverhalten äußern und die eine Gruppe von Menschen miteinander teilen“ , dann beziehen wir uns weniger auf **Hochkultur** im Gegensatz zur **Alltagskultur**, identifizieren Kultur nicht mit **Zivilisation** im Gegensatz zur **Barbarei** und setzen Kultur auch nicht mit Gesellschaft gleich, sondern verstehen Kultur als eine Menge von Vorstellungen und Konzepten, mit der eine Gruppe von Menschen (und das können auch die Menschen in einer bestimmten Organisation oder einer Berufsgruppe sein) ständig operieren. Kultur ist also ein Gruppenphänomen, eine von Menschen erzeugte Sinnschicht, die unabhängig vom einzelnen Menschen existiert (Menschen gehen durch Kultur hindurch).

Zusammenfassung

1. Kultur

Antworten zu den Übungsaufgaben

Ü 1.1

Unser Lösungsvorschlag ist:

1: p und k

2: u

3: k und p

4: u und p

5: k und p

6: k und p

7: k und p

8: u

9: k und p

10: p

Wir haben sehr oft zwei Lösungsmöglichkeiten gesehen. Diskutieren Sie im Forum, ob Sie unsere Auffassung teilen können oder gänzlich andere Ideen haben.

1. Kultur

Literaturverzeichnis

FISKE, S. T. & TAYLOR, S. E. (1991): Social Cognition. NY: McGraw-Hill.

HOFSTEDE, G. (1993): Interkulturelle Zusammenarbeit: Kulturen – Organisationen – Management. Wiesbaden: Gabler.

KROEBER, A. L. & KLUCKHOHN, C. (1952): Culture. A critical review of concepts and definitions. Cambridge Mass.: Harvard University Press.

LEENEN, W.R. & GROSCH, H. (1998): Interkulturelles Training in der Lehrerfortbildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. S. 317 – 340. Bonn: BZpB.

NISBETT, R.E., PENG, K., CHOI, I. & NORENZAYAN, A. (2001): Culture and systems of thought: Holistic versus analytic cognition. In: Psychological Review, 108, pp. 291-310.

NISBETT R.E. (2003): The geography of thought: How Asians and westerners think differently. New York: Free Press.

STORTI, C. (1999): Figuring foreigners out: a practical guide. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.

1. Kultur

Impressum

Erstellt im Auftrag von: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 53142 Bonn

Stand: März 2018

Autor: Rainer Leenen, KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V.,
An Groß St. Martin 6, 50667 Köln

Gestaltung: KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V.,
An Groß St. Martin 6, 50667 Köln

Der Text und die Grafiken sind urheberrechtlich geschützt (Copyright).

Rechteinhaber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 53142 Bonn / Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF), 53170 Bonn