

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

*Autor: Rainer Leenen*

Wir sprechen lediglich der Einfachheit willen von „Kulturbegegnung“, „Kulturkontakt“ und „Kulturkontaktsituationen“, weil es etwas mühselig ist, immer exakt von der „Begegnung zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft oder Prägung“ zu sprechen.

### 2.1 Der Anforderungscharakter von Kulturkontaktsituationen

Kultur hat im zwischenmenschlichen Zusammenleben vor allem die Funktion der Herstellung von Normalität und der Verringerung von Komplexität. Das Besondere an einer Begegnung mit fremder Kultur besteht darin, dass diese Komplexität sich enorm verschärft.

#### Herausforderungen von Kulturkontakt sind:

- die Deutungs- und Relevanzbezüge werden unklar;
- es entstehen Fehlwahrnehmungen und Fehlzuschreibungen;
- es entstehen Irritationen auf der kognitiven, emotionalen und handlungsbezogenen Ebene und
- die metakommunikative Steuerungsmöglichkeit ist eingeschränkt.

Die klassische interkulturelle Austauschforschung und Trainingsliteratur hat insbesondere den Aspekt der Unvereinbarkeit der sich begegnenden Kulturen („culture clash“) und mögliche negative psychische Reaktionen wie Stress hervorgehoben. In kulturellen Überschneidungssituationen sind naturgemäß auch die Lernpotentiale begrenzt, weil

- ✓ kognitive Irritationen tendenziell die Wahrnehmung verzerren und Unsicherheit erzeugen,
- ✓ affektiv sich Überforderungs- und Angstgefühle einstellen können, die die Lernmotivation untergraben und
- ✓ auf der Handlungsebene die Unübersichtlichkeit der Situation nicht unbedingt die Erprobung und Einübung neuer Verhaltensweisen fördert.

Interkulturelles Lernen in solchen unübersichtlichen, durch Stress gekennzeichneten Situationen ist insofern eher unwahrscheinlich, weil schon in entspannteren Begegnungssituationen eine Neigung besteht, an der eigenen Perspektive festzuhalten und es aus diesem Blickwinkel heraus nicht einfach ist, fremdkulturelle Bedeutungen richtig wahrzunehmen und in ihrer Bedeutung zu erkennen. Nach BARNA (1997) sind es

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

vor allem die folgenden sechs Stolpersteine, die sich negativ im interkulturellen Kommunikations- und Verständigungsprozess auswirken können.

### Sechs Stolpersteine auf dem Weg zu einer besseren interkulturellen Kommunikation

#### 1. *Die Ähnlichkeitsannahme*

Trotz ihrer Unterschiedlichkeit haben Menschen immer auch Eigenschaften und Verhaltensweisen gemeinsam. Die Annahme jedoch, dass in einer konkreten Situation mit Beteiligten aus unterschiedlichen Kulturen ihr Verhalten auf ähnliche Vorstellungen und Motivationen zurückgeht, kann sich als Falle erweisen.

#### 2. *Bewertungsneigung*

Die Neigung, reflexartig und grundsätzlich alles bewerten zu müssen, ist eine der Haupthinderungsgründe, sich auf eine andere Kultur intensiver einzulassen. Wenn wir uns selbst (und die erlernte Kultur) nicht ständig so schrecklich ernst nehmen würden, könnten wir uns auch mit Bewertungen etwas leichter zurückhalten.

#### 3. *Sprachunterschiede*

Ein grundsätzlicher Irrtum im Gebrauch einer fremden Sprache ist der Versuch, einen bestimmten Ausdruck, einen Satz oder ein Wort eins zu eins übersetzen zu wollen. Wir sollten von Anfang an zugestehen, dass solche Übertragungsprobleme sehr viel komplizierter sind und dass wir die nicht-sprachlichen Kanäle der Übermittlung mit einbeziehen müssen.

#### 4. *Nonverbale Fehlinterpretationen*

Einer der schwierigsten Kommunikationsbereiche ist der nonverbale Bereich. Sich in diesen Bereich einzudenken und einzufühlen, kann ein wichtiger Zugang zur Erschließung einer fremden Vorstellungs- und Gefühlswelt sein.

#### 5. *Stereotype*

Stereotype sind nie gänzlich vermeidbar. Dennoch sollten wir sie in der interkulturellen Kommunikation kritisch beobachten, da sie uns davon abhalten können, uns mit fremden Kommunikationspartnern und -partnerinnen genauer auseinanderzusetzen.

#### 6. *Angst und Anspannung*

Interkulturelle Kommunikation geht oft mit erhöhter Anspannung einher. Eine derartige Anspannung kann die Aufmerksamkeit steigern und die Kommunikation

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

befördern. Zu viel Anspannung (und erst recht Angst) blockiert allerdings kulturelles

PAIGE (1993) hat so genannte Intensitäts- und Brisanzfaktoren zusammengestellt, die den Stress in solchen Kulturbegegnungssituationen zusätzlich verschärfen können.

### Faktoren, die die Brisanz im interkulturellen Kontakt erhöhen

1. Ausmaß der kulturellen Differenzen	Die Schärfe kultureller Gegensätze, insbesondere auf der Werte-Ebene kann zu erbitterten emotionalen Auseinandersetzungen führen.
2. Ethnozentrismus	... auf Seiten der eigenen Kultur, aber auch auf Seiten der Begegnungskultur.
3. Sprachkenntnisse	Die Brisanz steigt mit der Unfähigkeit, sich sprachlich auszudrücken und zu verständigen.  Bei fehlenden Sprachkenntnissen entsteht Isolation und Frustration aufgrund der Handlungsblockaden; bei geringen Sprachkenntnissen zeigen sich nach kurzer Zeit enorme Ermüdungserscheinungen (Language fatigue).  Rückzugs- und Ruhephasen sollten eingeplant werden.
4. Kulturelles Eintauchen / kulturelle Isolation	Völliges Eintauchen in die Gastkultur erzeugt Stress.  Phasen des Rückzugs in die eigene Gruppe sind eine wichtige Bewältigungsstrategie.
5. Interkulturelle Vorerfahrung	Das Fehlen solcher Vorerfahrungen erhöht die Brisanz.
6. Erwartungen	Unrealistische Erwartungen erhöhen die Brisanz.

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

7. Unerwünschte Sichtbarkeit	Äußere Zeichen der Fremdheit und Nicht-Zugehörigkeit können Reaktionen hervorrufen (Zoo-Effekt), die die Brisanz der interkulturellen Begegnung deutlich erhöhen.
8. Unerwünschte Nicht-Berücksichtigung	Wenn in der Begegnungskultur bestimmte Überzeugungen (Vegetarier), religiöse Zugehörigkeit oder sonstige Identifikationen (Feministin) nicht zur Kenntnis genommen bzw. übergangen werden, kann sich die Intensität der inter-kulturellen Begegnung deutlich erhöhen.
9. Kontrollverlust	Fehlende Sprachkenntnisse und kulturelles Eintauchen führen bereits teilweise zu Kontrollverlust. Dazu kann die Überfürsorge einer Gastgeberfamilie oder ein Rund-um-die-Uhr-Programm ohne Ausweichmöglichkeiten treten.
10. Statusverlust	Da sich Status nicht kulturübergreifend auf die gleichen Grundlagen stützt, kann in der Begegnung ein Statusverlust erfahren werden.

### Ü 2.1

Welche der genannten Faktoren kommen Ihrer Meinung nach bei Migrantenjugendlichen der zweiten Generation zum Tragen (selbst in Deutschland geboren, die Eltern zugewandert)?

### Ü 2.2

Wie sieht es in dieser Hinsicht mit jugendlichen Flüchtlingen aus? Fallen Ihnen Beispiele für die Relevanz verschiedener Faktoren ein?

### Übungsaufgaben

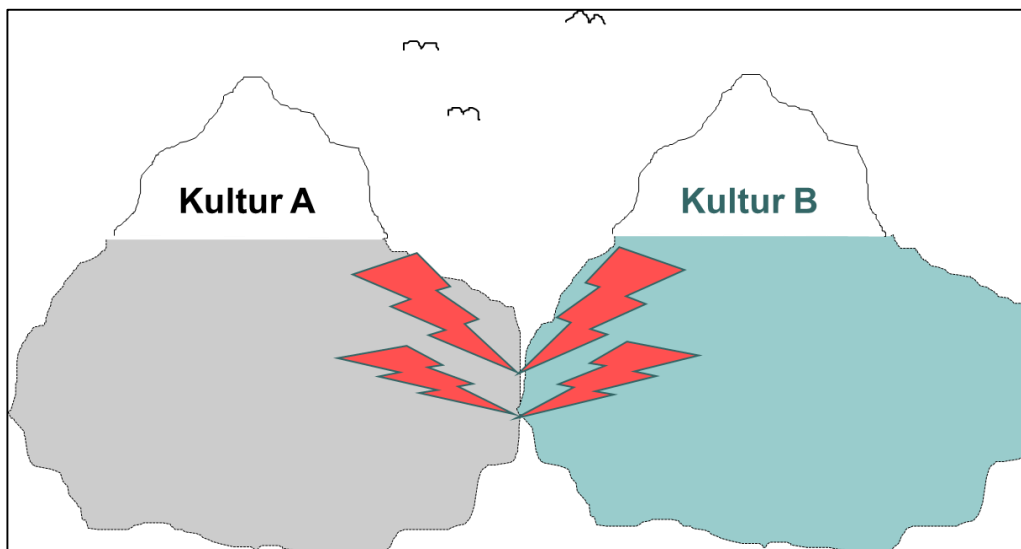
## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

### 2.2 Positive Effekte von Kulturkontakt

Bis in die 1980er Jahre war die interkulturelle Austauschforschung stark vom Konflikt-Paradigma bestimmt. Auch interkulturelle Trainings waren häufig von einem Denken in Konfliktkategorien geprägt. Hier einige typische Konzepte, die sowohl in der Forschung als auch in Trainings eine zentrale Rolle spielten:

- „Kulturelle Irritation“  
*Reaktion auf eine Konfrontation mit unerwarteten befremdlichen Verhaltensweisen*
- „Kulturstress“  
*Gefühle der Anspannung und der Überforderung, Rückzug*
- „Culture fatigue“  
*Erschöpfung durch Reizüberflutung*
- „Kulturschock“  
*Völlige Verunsicherung, teilweise heftige emotionale und physiologische Reaktionen*

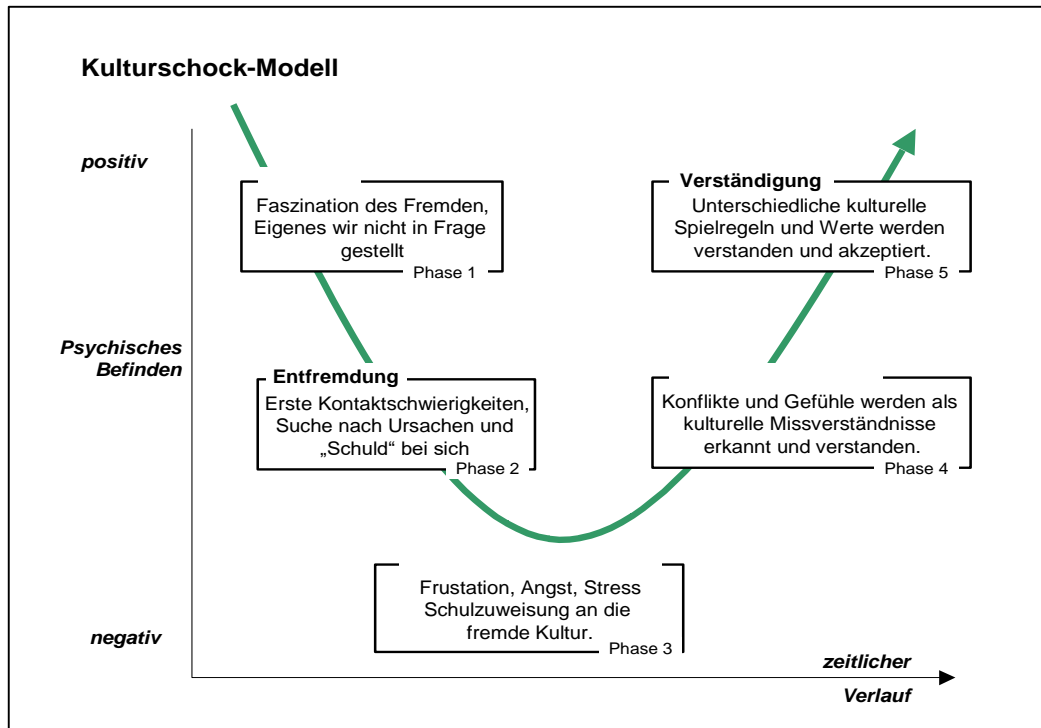
Was aus heutiger Sicht mit Blick auf diese Forschungsergebnisse kritisch zu sehen ist, ist die zu *schwache Berücksichtigung des Individuums als Träger von Kultur*, wie das z.B. in beliebten Veranschaulichungen wie dem Kultureisberg und dem Kulturzusammenstoß zum Ausdruck kommt.



**Abb. 2.1 Kulturzusammenstoß**

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

Auch analytische Modelle wie das des Kulturschocks (siehe unten) abstrahieren vom einzelnen Subjekt und den konkreten Bedingungen, unter denen eine Kulturbegegnung bzw. ein Aufenthalt in einer fremden kulturellen Umgebung abläuft.



**Abb. 2.2 Kulturschock-Modell (nach OBERG, 1960)**

ADLER (1975) hat z.B. schon frühzeitig davor gewarnt, den Begriff „Schock“ allzu wörtlich zu nehmen und die positiven Effekte von kulturübergreifenden Kontakten (verbesserte Interaktionskompetenzen, höhere Komplexitätsbewältigung, gesteigertes Selbstvertrauen) gering zu bewerten. Es ist ja grundsätzlich Beides möglich: Die an einer Begegnung Beteiligten können ihr Zusammentreffen negativ, enttäuschend und unfruchtbar oder aber positiv, inspirierend und gelungen finden. Es kann sein, dass sie es schaffen, wechselseitig Vertrauen aufzubauen und ihren Arbeitsprozess schrittweise immer produktiver zu gestalten; ebenso ist es möglich, dass sich Misstrauen zwischen ihnen aufbaut und die gemeinsamen Arbeitsergebnisse allerseits als enttäuschend empfunden werden (vgl. WARD et al. 2001, S. 7). „Kulturschock“ beschreibt demnach nur ein mögliches Resultat von Kulturbegegnung, und zwar eine spezifische, besonders unglücklich verlaufende Phase des Versuchs, sich an eine fremde Umwelt anzupassen. Kritisiert wurde daher auch zu Recht, dass das Kulturschock-Modell zu stark generalisiert (vgl. ARTHUR 2001, S. 42). Verschiedene Forschungsergebnisse (z.B. die von FURNHAM

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

& BOCHNER 1986) arbeiten differenzierter die in Kulturbegegnungen und beim Aufenthalt in der Fremde wirksamen Einflussfaktoren heraus.

### Einflussfaktoren bei Anpassungsstress

Individuelle Ausgangsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönlichkeitsfaktoren</li> <li>- Interkulturelle Vorerfahrungen</li> <li>- Erlernte Bewältigungsmuster</li> <li>- Soziale Fähigkeiten</li> </ul>
Individuelle Wahrnehmungen und Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorerwartungen</li> <li>- Deutungsmuster</li> </ul>
Merkmale des Aufenthalts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art und Dauer</li> <li>- Bedeutung für die Betroffenen</li> <li>- Freiwilligkeit</li> <li>- Kontaktpartner</li> <li>- Statussymmetrie oder -asymmetrie</li> </ul>
Soziale Kontextfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstellung zu Fremden</li> <li>- Organisationskultur</li> <li>- Soziale Unterstützung</li> <li>- Rechtlicher &amp; politischer Rahmen</li> </ul>

Das Gelingen einer solch einschneidenden Situation wie einem längeren Auslandsaufenthalt hängt nicht nur von individuellen Ausgangsbedingungen der Personen, ihren Persönlichkeitsfaktoren, interkulturellen Vorerfahrungen, erlernten Bewältigungsmustern und sozialen Fähigkeiten ab, sondern ganz entscheidend auch von den Vorerwartungen, mit denen sie sich in diese Situation begeben. Weiter wichtige Einflussfaktoren sind die Umstände des Aufenthalts wie z.B. die Art und Dauer, die Bedeutung des Aufenthalts für die Beteiligten, die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit von Kulturkontakten. Es macht einen Riesenunterschied, ob es sich um unfreiwillige

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

Kontakte im Rahmen von Fluchtmigration oder um die Kontakte von Entwicklungshelfern handelt, die sich für den Aufenthalt freiwillig entschieden haben und durch den Aufenthalt sogar einen gewissen Statusgewinn verbuchen können. Schließlich sind Einflussfaktoren aus dem sozialen Kontext von großer Bedeutung, wie z.B. das Ausmaß an sozialer Unterstützung oder die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen. In Kenntnis dieser Einflussfaktoren lassen sich auch Anpassungsprozesse positiv beeinflussen, wie z.B. durch Beeinflussung der Erwartungen vor einem Aufenthalt im fremden Land (Vorbereitungstraining) oder durch Schaffung eines Rahmens sozialer Unterstützung.

Es ist grundsätzlich wichtig, nicht nur die problematischen Aspekte von Kulturbegegnung in den Blick zu nehmen, sondern auch die positiven Effekte zu identifizieren. CHIU & HONG (2006, S. 266) ziehen die Schlussfolgerung aus verschiedenen einschlägigen Untersuchungen, dass interkultureller Kontakt die Offenheit für andere Ideen (und damit die Kreativität) fördert, einen differenzierteren Gebrauch von Wissen und Können unterstützt und die Fähigkeit zum „Switchen“ zwischen kulturellen Perspektiven (cultural frame switching) und unterschiedlichen Verhaltensstrategien einübt. Die Stress-Persönlichkeitswachstums-Theorie von KIM (2004) ist ein weiteres Beispiel für das Herausstellen positiver Kontakteffekte. Im Gegensatz zu sonstigen Adaptionenmodellen, die eher den akuten Anpassungsstress betonen, wird hier ein langfristig möglicher Persönlichkeitsgewinn herausgestellt. Personen, die sich über längere Zeit Kulturkontakterfahrungen aussetzen und diese produktiv verarbeiten, können demnach mehr Komplexität bewältigen; bei ihnen verringern sich im Laufe ihres Lernprozesses auch die Ausschläge an Stressbelastung. Wie KIM diesen Prozess graphisch veranschaulicht, zeigt die Abbildung 2.3 (2004, S. 343).

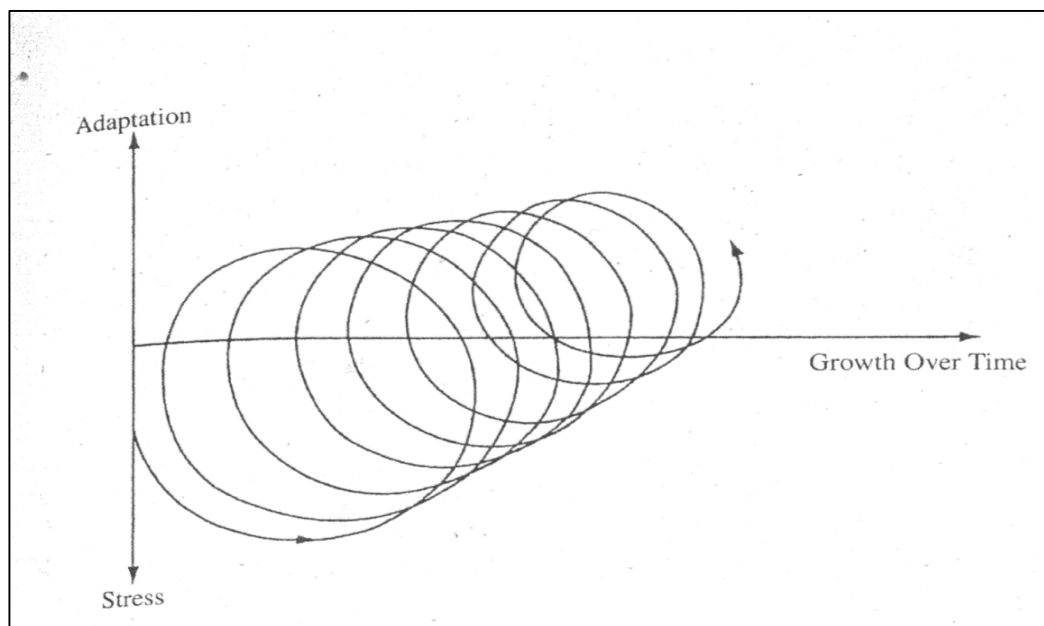
Im Zeitablauf wächst nach dieser Theorie die Fähigkeit, mit kulturellem Fremdkontakt produktiv umzugehen, die Bereitschaft (und Angstfreiheit) sich ihm auszusetzen und dabei kritisch die eigenen Verarbeitungsprozesse zu reflektieren. SPENCER-OATEY & FRANKLIN (2009, S. 258 f.) listen Forschungsstudien auf, die über narrative Interviews oder über das Führen von ‚learning journals‘ solche Veränderungsprozesse erfassen.

BYRAM et al. fassen die Bedingungen zusammen, die nach den Ergebnissen verschiedener sozialpsychologischer Studien einen positiven Effekt des Kulturkontaktes auf der Einstellungsebene erwarten lassen:

- wenn die Begegnungspartner in etwa gleichen Status haben;
- wenn die unterschiedliche Gruppenzugehörigkeit in der Kontaktsituation auffällig ist bzw. bedeutsam gemacht wird;



## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt



**Abb. 2.3 Stress-Adaption-Persönlichkeitswachstum (nach KIM, 2004)**

- wenn die Begegnungspartner sich in einer kooperativen Aktivität engagieren;
- wenn sie im Verlauf des Kontaktes etwas über einander herausfinden, was sie vorher nicht wussten;
- wenn es externe institutionelle Unterstützung für das Gleichheitsprinzip gibt;
- wenn bei den beteiligten Individuen das Angstniveau niedrig ist.

In der neueren Diversitätstheorie werden solche positiven Aspekte von Kulturbegegnung und interkulturellem Austausch unter Team- und Organisationsentwicklungsgesichtspunkten diskutiert. Kulturell diversen Teams wird ressourcenbedingt häufig eine größere Kreativität bzw. Innovationsfähigkeit zugeschrieben. ADLER (2002) weist allerdings darauf hin, dass solche produktiven Effekte nur bei bestimmten Aufgaben (Aufgaben nicht-repetitiver Art, die Kreativität zulassen) und unter gewissen Zusatzbedingungen zu erwarten sind. Unter anderem sind eine wertschätzende Wahrnehmung kultureller Unterschiedlichkeit und ein konstruktiver Umgang damit eine wesentliche Voraussetzung für solche positiven Effekte. Organisationen können durch eine entsprechende Diversitätspolitik derartige Entwicklungen fördern. Interkulturelle Weiterbildungsangebote zur Stärkung interkultureller Kompetenzen und zur Förderung einer diversitätsoffenen Organisationskultur können hierbei eine zentrale Rolle spielen (vgl. LEENEN et al. 2014).

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

### Antworten zu Übungsaufgaben

#### Ü 2.1

Bei Migrantenjugendlichen der zweiten Generation können beispielsweise kulturelle Differenzen mit Eltern, Geschwistern, Verwandten oder auch Freunden mit gleicher Herkunftskultur auftreten, die möglicherweise andere Werte vertreten. Im Beisein deutscher Freunde oder Freundinnen können die von den Eltern vertretenen Meinungen, ihre eventuell schwachen Deutschkenntnisse oder ihr geringer Bildungsstand peinlich sein und als Statusverlust erlebt werden.

Auch zwischen den Orientierungen der deutschen Umgebung und denen der eigenen kulturellen Community können Unterschiede bestehen. Mitunter besteht auch eine unerwünschte Sichtbarkeit in beide Richtungen: Bei Krankheit von Angehörigen bringt die Familie im Übermaß stark duftende Speisen ins Krankenhaus (was die ‚ingedeutschten‘ Kinder überaus peinlich finden); Kleidungsstile oder Frisuren aus der deutschen Umgebung werden ins familiäre Umfeld gebracht.

Erwartungen und Zuschreibungen von Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft – vor allem solche die gar nicht erfüllt werden können – werden als unangenehm erlebt („Du als Türke/Afghane/Moslem kannst uns doch bestimmt erklären, warum ...“; „Du liebst doch bestimmt Süßes, denn in Marokko ...“). Vor allem wenn äußere Attribute (dunklere Haut, Bart etc.) den gängigen Stereotypen entsprechen, fühlen sich Migrantenjugendliche in Schubladen einsortiert, aus denen sie nur schwer wieder herausfinden.

#### Ü 2.2

Ein großes Problem vieler jugendlicher Flüchtlinge sind sicher die fehlenden Sprachkenntnisse. Viele Flüchtlinge sind zudem das erste Mal in einer Umwelt, deren Funktionsweise sich sehr von ihrem vertrauten Umfeld unterscheidet. Je nach sozialer Herkunft kann auch die erlebte kulturelle Differenz beträchtlich sein. Im Alltagsgeschehen erleben sie Praktiken und Einstellungen, die ihnen mitunter sehr fremd sein können (z. B. Ess- und Kochgewohnheiten, Vorstellungen von Hygiene, Mann-Frau-Rollen, Auffassung von Hierarchie etc.).

Aber auch der Faktor Statusverlust kann eine Rolle spielen: Jugendliche Flüchtlinge, die im Herkunftsland bereits erwerbstätig waren, wurden dort schon als junge Erwachsene behandelt, die über viele Angelegenheiten selbst entscheiden konnten. Als Schülerin und Schüler in Deutschland werden sie möglicherweise wie Unmündige behandelt.

Als anders bzw. fremd wahrgenommen zu werden („Zoo-Effekt“) kann als sehr unangenehm empfunden werden. Das betrifft diejenigen stärker, die durch Hautfarbe und äußeres Erscheinungsbild deutlicher von der deutschen Normalvorstellung abweichen. Durch

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

Vorurteile der heimischen Bevölkerung sind viele Flüchtlinge mit Diskriminierung und Rassismus konfrontiert.

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

### Literaturverzeichnis

- ADLER, N. (2002): International dimensions of organizational behavior. Cincinnati: South Western College Pub.
- ADLER, P. S. (1975): The transitional experience: An alternative view of culture shock. In: Journal of Humanistic Psychology 15, 4, pp. 13-23.
- ARTHUR, N. (2001): Using critical incidents to investigate cross-cultural transitions. In: International Journal of Intercultural Relations (IJIR) Vol. 25, pp. 41-54.
- BARNA, L. M. (1997): Stumbling blocks in intercultural communication. In: Samovar, L. & Porter, R. (eds.): Intercultural communication: A reader, pp. 370-379. Belmont, CA: Wadsworth.
- CHIU, C.-Y. & HONG, Y.-Y. (2006): Social psychology of culture. New York / Hove: Psychology Press.
- FURNHAM, A. & BOCHNER, St. (1986): Culture shock. Psychological reactions to unfamiliar environments. London / New York: Routledge.
- KIM, Y. Y. (2004): Long-term cross-cultural adaptation: Training implications of an integrative theory. In: D. Landis, J. M. Bennett & M.J. Bennett (eds.): Handbook of intercultural training. 3rd ed., pp. 337-362. Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage.
- LEENEN, W.R., GROSS A., GROSCH, H. & SCHEITZA, A. (2014): Kulturelle Diversität in der Öffentlichen Verwaltung. Konzeptionelle Grundsatzfragen, Strategien und praktische Lösungen am Beispiel der Polizei. Münster / New York: Waxmann.
- BERG K. (1960): Culture Shock: adjustment to new cultural environment. In: Practical Anthropology 7, pp. 177-182.
- PAIGE, M. R. (1993): On the nature of intercultural experience and intercultural education. In: Paige, M. R. (ed.): Education for the intercultural experience, pp. 1-19. Yarmouth: Intercultural press.
- SPENCER-OATEY, H. & FRANKLIN, P. (2009): Intercultural interaction. A multidisciplinary approach to intercultural communication. New York: Palgrave Macmillan.
- WARD, C., BOCHNER, S. & FURNHAM, A. (2001): The Psychology of culture shock. 2. Aufl. Hove: Routledge.

## 2. Kulturbegegnung und Kulturkontakt

### 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

GEFÖRDERT VOM

