



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Interkulturelle Kompetenz: von Kultur als Ware
zu kosmopolitischen Orientierungen“

Verfasserin

Karin Bischof

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil)

Wien, Jänner 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 307

Studienrichtung lt. Studienbuchblatt:

Kultur- und Sozialanthropologie

Betreuerin / Betreuer:

ao. Univ.-Prof. Dr. Thomas Fillitz

DANKSAGUNG

Es war ein langer und mühsamer Weg diese Arbeit fertig zu stellen. Nur durch die Unterstützung vieler besonderer WeggefährterInnen fand diese Diplomarbeit zu einem „Happy End“. All diesen Menschen möchte ich an dieser Stelle meinen Dank und meine Wertschätzung aussprechen.

Ich möchte meiner Familie danken: meinen Eltern, die mir durch ihre finanzielle Unterstützung mein Studium erst ermöglicht haben, sowie meinen Brüdern für ihren bedingungslosen Rückhalt.

Ich danke all meinen FreundInnen und StudienkollegInnen, die mich auf dieser Reise begleitet und dabei stets „angefeuert“ haben!

Meinem Schatz danke ich für seine unglaubliche Geduld, Großzügigkeit und Liebe!

Weiters möchte ich mich bei Thomas Fillitz für die vielen konstruktiven „Fingerzeige“ und insgesamt für seine ernsthaft fordernde und fördernde Diplomarbeitbetreuung bedanken.

Last but not least widme ich diese Arbeit meinem „Straßenjungen“.
Thanks für being with me!

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	3
1.1	Warum interkulturelle Kompetenz? Hintergründe zu Erkenntnisinteresse und Forschungsverlauf	3
1.2	Empirische Grundlagen: Beschreibung meiner Referenzbeispiele	9
1.2.1	Referenzbeispiel I: "It's not about culture"	9
1.2.1.1	Anmerkungen zum Datenmaterial	14
1.2.1.2	Über die Hintergründe einer erfolgreichen multinationalen Zusammenarbeit	15
1.2.2	Referenzbeispiel II: „Das Verbindende steht über dem Trennenden“ .	22
1.2.3	Zentrale Fragestellungen	24
1.3	Interkulturelle Kompetenz: Ein Begriffsdschungel	26
1.3.1	Ein Pfad durch den Begriffsdschungel	27
1.3.2	Ad Streitpunkt 1: Ziel der Interkulturellen Kompetenz	28
1.3.3	BIG BUSINESS: Überwiegt der ökonomische Aspekt?	29
1.3.4	Ad Streitpunkt 2: Generik / Spezifik interkultureller Kompetenz	33
1.3.5	Kulturspezifische Kompetenz: eine hohle Versprechung?	34
1.3.6	Ad Streitpunkt 3: Anwendungsgebiete interkultureller Kompetenz	37
1.3.7	Ort = Kultur – Stimmt diese Gleichung?	37
1.3.8	Ad Streitpunkt 4: Kulturbegriff – Das Herz der Diskussion	44
1.3.9	Interkulturelle Kompetenz: "I know that you know, that I know...!"	48
2	PERSPEKTIVEN DES TRANSNATIONALISMUS	53
2.1	"The Highly Skilled"	54
2.2	Fünf Perspektiven des Transnationalismus	56
2.3.	Gleichzeitig Hier und Dort: "Transmigrants"	58
2.4	"Transnational Social Field"	61
2.5	"Transnational Actors"	63
2.6	"Transnational Occupational Culture"	64
2.7	Zusammenfassung: Rückschlüsse auf die Referenzbeispiele	67

2.8	WELTKULTUR	71
3	FORMEN DES KOSMOPOLITANISMUS	78
3.1	Theoretische Perspektiven	79
3.2	Kosmopolitanismus als Weltsicht: Die moralische Komponente der Kosmopolitanismen	84
3.3	KosmopolitInnen: bloß elitär?	85
3.4	Orientierungen und Kompetenzen	94
3.4.1	Interesse und Neugierde	96
3.4.2	Skepsis und Ironie.....	99
3.4.3	Wertschätzung und die Suche nach Gemeinsamkeit.....	101
3.4.4	Die Überbetonung von Unterschieden: „Interkulturelle Kommunikation“ versus „Das Appiahsche Gespräch“.....	107
3.5	Zwei Modi von KosmopolitInnen – KosmopolitInnen als Kulturchamäleons?	111
3.6	Ein kosmopolitischer Zugang zur interkulturellen Kompetenz: “pick and choose“	115
4	CONCLUSIO	119
5	BIBLIOGRAFIE	124
6	FORSCHUNGSDATEN	130
7	ABSTRACT	131
8	CURRICULUM VITAE	132

1 EINLEITUNG

1.1 Warum interkulturelle Kompetenz?

Hintergründe zu Erkenntnisinteresse und Forschungsverlauf

Zu Beginn meiner Auseinandersetzung mit dieser Arbeit stand ein ursprünglich eher allgemeines Interesse an Fragen zu interkultureller Kompetenz. Da ich selbst seit fünf Jahren als Trainerin für Diversität und Anti-Diskriminierung tätig bin, haben mich auch die Angebote an Trainings mit der Überschrift „interkulturell“ immer interessiert. In meinem Arbeitsumfeld wurde ich zunehmend häufiger mit der offenbar weit verbreiteten Vorstellung konfrontiert, durch meine Ausbildung am Institut für Kultur- und Sozialanthropologie Wien wäre ich mit besonderer interkultureller Kompetenz ausgestattet. Offenbar hatten viele TeilnehmerInnen meiner Diversitäts- und Anti-Diskriminierungsworkshops den Eindruck, ich könne ihnen sicher erklären, wie man im beruflichen Alltag „korrekt“ mit (beispielsweise) türkischen KollegInnen oder KundInnen umgehen müsse oder wie diese denken und fühlen. Der häufig anzutreffende gut gemeinte Anspruch, kulturadäquat handeln zu können, hat bei mir persönlich Reflexionen darüber ausgelöst, welche Position ich selbst zu der weit verbreiteten Idee habe, man könne den Umgang mit Menschen aus „fremden Kulturen“ durch den Besuch von Trainings, dem Lesen von How-to-do Büchern oder durch ein Computerprogramm erlernen. Mir erschien – und erscheint auch heute noch – die Vorstellung, jeder Mensch besitze eine Kultur, die in kursähnlichen Angeboten entschlüsselt werden könne, als verdächtige Illusion. Geprägt durch einen wissenschaftlichen Diskurs, der Menschen als AkteurInnen in einer Welt in Bewegung – kulturell komplex verflochten – wahrnimmt und keineswegs von klar abgrenzbaren Kulturinseln ausgeht, schienen mir die Angebote vieler Trainings zu interkultureller Kompetenz verdächtig simpel.¹ Manche AnbieterInnen suggerieren, dass jeder Mensch einer kulturellen Schublade zuzuordnen sei, dort kulturell „angepackt“ oder gar „geknackt“ werden könne, um dann reibungslos zu

¹ Ad „Welt in Bewegung“: theoretische Ausführungen zu globalen kulturellen Verflechtungen, Flüssen und Brüchen, vgl. u. a. Kapitel: 2.8 WELTKULTUR, S. 71ff.

funktionieren. Mir erschien ein solches Konzept als hohle Versprechung eines boomenden Geschäftszweiges, der mit interkultureller Verunsicherung und realen Reibungsverlusten transnationaler Geschäfte Gewinne erwirtschaftet.² Trotz dieser Skepsis konnte ich das Bedürfnis, mit Menschen, deren Kultur als fremd empfunden wird, kultursensibel oder einfach „richtig“ umzugehen, nicht einfach ignorieren. Schließlich entstand auch bei mir über die Medien ein Bild, wonach derzeit in beruflichen Zusammenhängen interkulturelle Kompetenz als eine wesentliche Schlüsselqualifikation angesehen wird, und es vorteilhaft scheint, sich selbst bei Vorstellungsgesprächen als interkulturell kompetent ausweisen zu können.

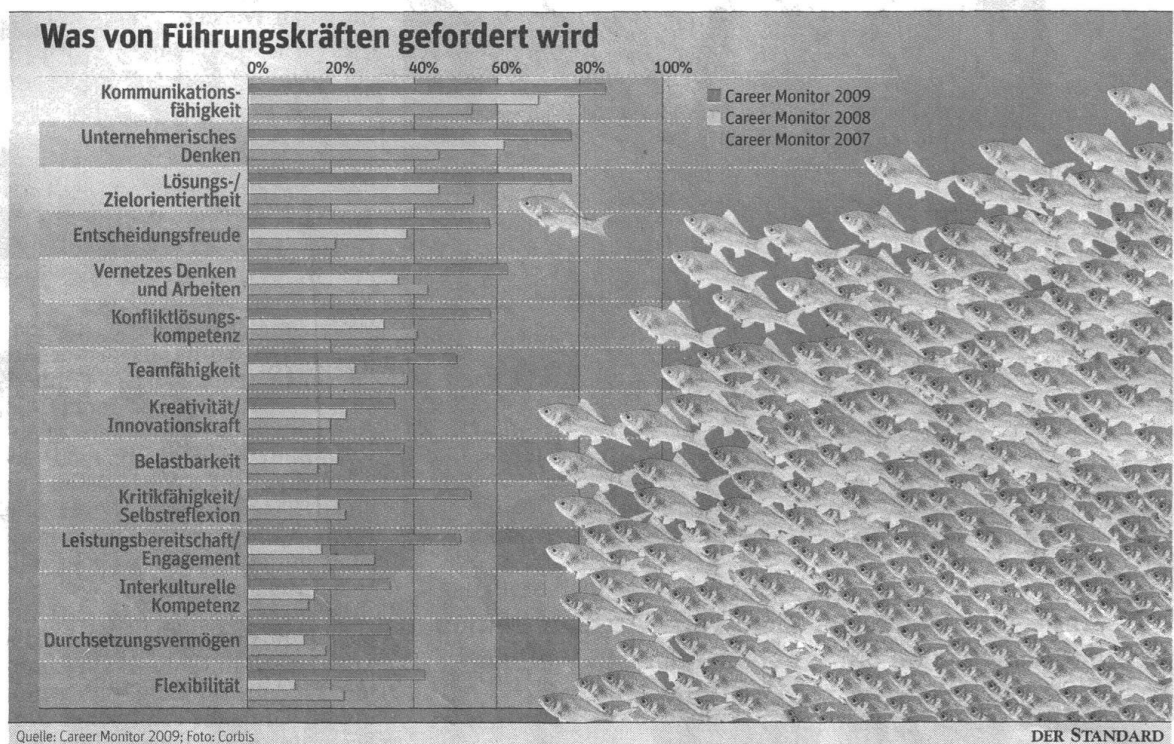


Abbildung 1: vgl. Aichinger, Heidi: „Womit Junge punkten können“, in: Der Standard, [Beilage: KarrierenStandard] vom 31.10/01.11./02.11.2008, K1)

² Siehe dazu Kapitel: 1.3.3 BIG BUSINESS: Überwiegt der ökonomische Aspekt?, S. 29ff.



Abbildung 2: vgl. Szmydke, Paulina:
 „Gute Miene vor gutem Geschäft.
 Die Kenntnis der Sitten ist eine Voraussetzung für Markterfolge in China“,
 in: Kurier vom 05.09.2005, 15.

Alleine die beiden exemplarischen Zeitungsausschnitte werfen jene Fragen auf, die ich mir zu Beginn dieser Arbeit gestellt habe. Was bedeutet interkulturelle Kompetenz? Geht es bloß um Benimmregeln, die mir sagen, welchen Neigungswinkel ich bei einer begrüßenden Verbeugung gegenüber einem chinesischen Geschäftspartner einhalten muss?

Zeigt die unkommentierte Aufnahme von „interkultureller Kompetenz“ in die Liste der Fähigkeiten die „von Führungskräften gefordert“ (vgl. Abbildung 1, S. 4) werden, dass zumindest PersonalistInnen (im Gegensatz zu mir) ohnehin klar ist, was darunter verstanden wird? Aus diesen persönlichen und beruflichen Irritationen entwickelte sich ein erster Interessensschwerpunkt, der an die grundlegende Frage geknüpft war, was denn nun unter dem derart inflationär verwendeten Begriffspaar „interkulturelle Kompetenz“ zu verstehen sei. Die Angebote zum Erwerb interkultureller Kompetenz sind schier unüberschaubar. Die theoretischen Konzepte dahinter sind ebenso vielseitig.³

³ Vgl. Ausführliche Diskussion zu den verschiedenen Konzepten: 1.3 Interkulturelle Kompetenz: Ein Begriffsdschungel, S.26ff.

Gleich zu Beginn der Literaturrecherche für diese Arbeit war auffallend, dass es im Vergleich zu anderen Fachdisziplinen – wie der Pädagogik, Wirtschafts- oder Kommunikationswissenschaft – nur wenige Beiträge zu dieser Thematik im Bereich der Kultur- und Sozialanthropologie gibt, die explizit interkulturelle Kompetenz ansprechen. Zu finden waren vor allem Arbeiten, die sich kritisch mit dem Kulturbegriffsverständnis von Angeboten zu interkultureller Kompetenz oder interkulturellem Management auseinandersetzen. (u. a. Breidenbach / Nyíri 2001, Wiedermann 2004) Darüber hinaus finden sich mehr und mehr ethnografische Forschungen, die die Berufs- und Unternehmenswelt als Feld ihres Interesses definieren. Der Strang der *“Business Anthropology“*⁴ und *„Anthropology of Organisations“*⁵ findet zusehends Aufmerksamkeit innerhalb der Kultur- und Sozialanthropologie.

“The increasing internationalisation and globalisation of profit and non-profit organisations bring intercultural issues more and more to the fore. (...) International co-operation, intercultural management and intercultural communication in enterprises are topics that have great potential for social anthro-pological approaches.“ (Binder / Seiser / Streissler 2004: 139f)

Im globalisierungstheoretischen Kontext finden sich mehr und mehr Arbeiten, die die AkteurInnen einer bestimmten Berufsgruppe oder -branche, ihre Bedeutungswelten und transnationalen Verknüpfungen untersuchen. Zu den aktuellen Arbeiten zählen beispielsweise die Studie über AuslandskorrespondentInnen von Ulf Hannerz (2004) oder die Studie über das transnationale Berufsfeld der InterkulturalistInnen von Tommy Dahlén (1997).⁶

“Turning to a study on occupation made sense partly because much of twentieth-century globalization was literally globalization at work. Business people, academics, diplomats, consultants, journalists, artists, athletes –

⁴ Vgl. Jordan, Ann 2003: *“Business Anthropology“*, Waveland Press: Prospect Heights.

⁵ Vgl. Wright, Susan 1994 (ed.): *“Anthropology of Organizations“*, Routledge: London.

⁶ Vgl. in diesem Kontext auch Wulff, Helena 1998: *“Ballet across borders. Career and culture in the world of dancers“*, Berg: Oxford (u.a), oder Garsten, Christina 1994: *“Apple world. Core and periphery in a transnational organizational culture“*, Stockholm studies in social anthropology , 33, Diss.: Dep. of Social Anthropology, Stockholm Univ.

all of them now extend their occupational communities and cultures across borders.“ (Hannerz 2004: 2)

Diesen Arbeiten gemein ist die Perspektive, die Welt und ihre Menschen in Bewegung, kulturell über Grenzen hinweg verflochten, zu betrachten. Der englische Ausdruck der *“Interconnectedness“* steht für jene Ansätze innerhalb des Faches – vor allem für globalisierungstheoretische Ansätze – die die komplexen kulturellen Bedeutungszusammenhänge in einer Welt in Bewegung, zu beschreiben versuchen.⁷

“Mostly, we are not yet into interplanetary connections. But this is a time when transnational connections are becoming increasingly varied and pervasive, with large or small implications for human life and culture. People move about across national boundary lines, for different reasons (...). The technologies of mobility have changed, and a growing range of media reach across borders to make claims on our senses. Our imagination has no difficulty with what happens to be far away. On the contrary, it can often feed distances, and on the many ways in which the distant can suddenly be close.“ (Hannerz 1996: 4)

Verstärkte Mobilität von Menschen aber auch von Waren, Dienstleistungen und ebenso von Ideen, Bedeutungskonstruktionen sowie unterschiedlichen traditionellen Vorstellungen haben unsere Bilder vom Eigenen und Fremden verändert. Es ist nicht so, dass das etwas gänzlich Neues wäre, aber die Intensität in der sich die Welt vernetzt, zeichnet unsere Gegenwart besonders aus. Es ist nicht mehr nötig, tatsächlich die eigenen vier Wände zu verlassen, um trotzdem Tag für Tag mit der Diversität der Welt „da draußen“ verbunden zu sein. Die Idee, dass alles Fremde zugleich weit weg ist und alles was nahe ist, mir auch vertraut ist, kann demnach völlig irreführend sein. Unterschiedliche Lebenswelten existieren nebeneinander, geprägt von lokalen wie globalen Einflüssen, Diskursen und Machtstrukturen. Schließlich kann mir ein Geschäftspartner und Manager in Südkorea vertrauter sein, als die Verkäuferin,

⁷ Ausführliche Zusammenfassung der wichtigsten Ansätze und AutorInnen findet sich u. a. bei Kreff (2003).

der Biobauer oder die Studentin der Kultur- und Sozialanthropologie, die in unmittelbarer Nähe leben.⁸

Diese und ähnliche Überlegungen beeinflussten meine Arbeit, die Wahl meiner Literatur und prägten bis zum Schluss meine Argumentationen. Trotzdem war mir lange Zeit unklar, wie ich im Rahmen einer Diplomarbeit das Thema der interkulturellen Kompetenz mit kultur- und sozialanthropologischen Fragestellungen verknüpfen sollte. Wo sollte ich Schwerpunkte setzen, das Thema eingrenzen, und den passenden Maßstab für dieses „Mega-Thema“ finden? Der Schlüssel dafür lag letztlich in der Auseinandersetzung mit meinem empirischen Material. Erst die Auswertung meiner empirischen Daten und die parallel laufende theoretische Auseinandersetzung mit wissenschaftlicher Literatur, die sich im Groben mit unterschiedlichen Aspekten der oben erwähnten *Interconnectedness* beschäftigt, haben zu konkreten, dieser Arbeit zu Grunde liegenden Fragestellungen und in weiterer Folge zu einer konkreten theoretischen Schwerpunktsetzung und Struktur geführt.

⁸ Vgl. Kapitel: 1.3.5 Kulturspezifische Kompetenz: eine hohle Versprechung?, S. 34ff.

1.2 Empirische Grundlagen:

Beschreibung meiner Referenzbeispiele

Im Folgenden möchte ich mein empirisches Material beschreiben, wobei einerseits der Kontext der Forschung geklärt werden soll, und andererseits jene Teile besondere Berücksichtigung finden, die zur Entwicklung meiner Fragestellungen geführt haben. Diese stellen in gewisser Weise den Ausgangspunkt dieser Arbeit dar. Weiters werden die bedeutendsten Passagen des empirisch aufbereiteten Materials vorgestellt, die immer wieder in dieser Arbeit als Referenzbeispiele herangezogen werden.

1.2.1 Referenzbeispiel I: *“It’s not about culture“*

Über meine berufliche Tätigkeit⁹ im Anti-Diskriminierungsbereich fand ich 2006 Zugang zu einem europäischen Projekt zwischen Slowenien und Österreich, bei dem mein damaliger Arbeitgeber eine leitende Beratungsfunktion übernehmen sollte. Auf der Suche nach einem Forschungsfeld schien mir dies eine passende Gelegenheit herauszufinden, in welcher Form interkulturelle Fragestellungen bei einer österreichisch-slowenischen Zusammenarbeit zum Tragen kommen.

Es handelte sich dabei um ein von der Europäischen Kommission finanziertes *“Twinning“*¹⁰ - Projekt unter dem Titel: *“Strengthening the National Institutional Structure for the fight against discrimination“*. Das Partnerprojekt zwischen dem Büro des „Ombudsmann für Menschenrechte“ (Slowenien)¹¹ und dem „Ludwig

⁹ Vgl. Kapitel: 8 CURRICULUM VITAE, S.132.

¹⁰ Begriffsklärung *“Twinning“* laut Boltzmann Institut für Menschenrechte, Wien: „(...) Twinning Projekte haben das Ziel, durch bilaterale Zusammenarbeit die Beitritts(kandidaten)länder bzw. neue Mitgliedstaaten und andere 'states in transition' bei der Umsetzung des *acquis communautaire* in den Bereichen Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit zu unterstützen.“

(Vgl. <http://www.univie.ac.at/bim/php/bim/?level=1&id=46>, Stand: 25.03.2009).

¹¹ Vgl. Projektbeschreibung auf der Website des „Ombudsmann für Menschenrechte“ (Slowenien): <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=1049&L=6#c1758> (englische Version), Stand: 25.03.2009.

Boltzmann Institut für Menschenrechte“ (Österreich)¹² fand im Zeitraum vom 2. Juni 2006 bis 31. März 2007 statt.

Im Anschluss soll eine zusammenfassende Projektbeschreibung, wie sie auf der Homepage des österreichischen Projektpartners zu finden ist, über die **allgemeinen Projektziele und -ergebnisse** informieren.

„Das Globalziel des Projektes war es maßgeschneiderte Trainings für die ExpertInnen der Anti-Diskriminierungsabteilung des Ombudsmann für Menschenrechte und für andere Schlüsselpersonen in der nationalen institutionellen Struktur anzubieten, um die Implementierung des EU acquis im Bezug auf Richtlinie 2000/43/EC¹³, insbesondere Artikel 13, zu erreichen. Es zielte weiters darauf ab das allgemeine Bewusstsein der Bedeutung von Nicht-Diskriminierung, Menschenrechten und Grundrechten als Grundprinzipien des EU-Rechts zu befördern. So sollte das Twinning-Projekt dazu beizutragen, dass diese Prinzipien in der Anwendung von EU-Recht durch die nationalen Behörden respektiert werden. Diese Ziele wurden im Projekt dadurch erreicht, dass 10 MitarbeiterInnen des Ombudsmann für Menschenrechte und des Büro für Gleichbehandlung intensive Trainings in einer Vielfalt von Aspekten der Europäischen Gleichbehandlungsgesetzgebung und -politik absolvierten. Ebenso erlernten sie Trainingsmethoden, die es ihnen ermöglichten ihr Wissen und ihre Erfahrung an andere weiterzugeben. Die MitarbeiterInnen des Ombudsmann für Menschenrechte konnten ihre neu erworbenen Kenntnisse in der Praxis testen indem sie in einer Vielzahl von Projektaktivitäten die TrainerInnenrolle übernahmen, dabei hatten sie es mit äußerst unterschiedlichen Zielgruppen zu tun. Als Resultat des Projektes haben sie nicht nur Trainings absolviert sondern sind zu bereits in der Praxis erfahrene TrainerInnen geworden. Diese TrainerInnen sind in der Lage ihr Wissen innerhalb der slowenischen Verwaltung zu

¹² Vgl. Projektbeschreibung auf der Website des „Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte“ (Österreich): <http://www.univie.ac.at/bim/php/bim/?level=10&id=214>, Stand: 25.03.2009.

¹³ Vgl. “COUNCIL DIRECTIVE 2000/43/EC of 29 June 2000 – implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin”, in: Official Journal of the European Communities, http://europa.eu/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/l_180/l_18020000719en00220026.pdf, Stand: 25.03.2009.

verbreiten. Das Vertrauen in ihre Kompetenz wird durch bereits existierende Kooperationsangebote einer großen Anzahl von Institutionen illustriert. Ein Praxishandbuch (auf Englisch und Slowenisch) stellt ihnen relevante Unterlagen zur Verfügung und fungiert als Nachschlagewerk für theoretische Fragen sowie als Praxis Methodensammlung für Trainingstechniken. Das Projekt erreichte darüber hinaus 375 TeilnehmerInnen in Seminaren zu bestimmten Themen oder über bestimmte betroffene Gruppen von Diskriminierung, um das Wissen der TeilnehmerInnen darüber zu intensivieren. Weitere 163 Teilnehmende besuchten die zwei Konferenzen, die am Beginn und am Ende des Projektes veranstaltet wurden, um einen Einblick in Projektentwicklungen und Wissen über die Mechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu vermitteln. Zwei erfolgreiche Studienreisen nach Irland/Nordirland und Österreich vertieften die Kenntnisse und das Verständnis der Projektpartner im Hinblick auf die Implementierung eines funktionierenden institutionellen Rahmens bei der Bekämpfung von Diskriminierung. Die Wirkung des Projektes auf die slowenische Verwaltung ist stark. Am Ende des Projektes kann konstatiert werden, dass die Abteilung für Anti-Diskriminierung innerhalb des Ombudsmanns für Menschenrechte etabliert und das Team formiert ist. Für die vollständig operationelle Abteilung wurden Eckpfeiler für künftige Aktivitäten gelegt. Die Abteilung wird sicherstellen, dass innerhalb der slowenischen Verwaltung Nicht-Diskriminierung und Gleichbehandlung thematisiert und mit Sorgfalt und Fachwissen von ExpertInnen behandelt werden. Als ersten Schritt, wird die Abteilung einen Spezialbericht zu Diskriminierung vorbereiten, um das Bewusstsein für bestehende Probleme zu schärfen.¹⁴ Der Spezialbericht des Ombudsmann wird umfassend bestehende Defizite in der Gesetzgebung und ihrer Implementierung, den Mangel an Unterstützung und die augenscheinliche Absenz einer kohärenten Anti-Diskriminierungspolitik beleuchten. Dies wird die Basis für ein zu installierendes Monitoringsystem, das die gewünschte und nötige Aufmerksamkeit der Verwaltung und der Öffentlichkeit gewährleistet.

¹⁴ Anmerkung: nach Projektabschluss löste 2007 ein neuer Ombudsmann den zur Projektlaufzeit amtierenden Ombudsmann Matjaž Hanžek ab. Seitdem ist die Anti-Diskriminierungsabteilung aufgrund fehlender struktureller Unterstützung im Begriff sich aufzulösen.

Außerdem wird die Abteilung, in enger Kooperation mit anderen administrativen Institutionen, öffentlich Bedienstete darin ausbilden Diskriminierung zu erkennen, zu verstehen und anzupacken.“¹⁵

(Vgl. <http://www.univie.ac.at/bim/php/bim/?level=10&id=214>, Stand: 25.03.2009)

Mein vorrangiges Interesse galt der konkreten Zusammenarbeit zwischen dem freiberuflich tätigen Menschenrechtskonsulenten Dieter S., der als so genannter Mid Term Expert (MTE) für den österreichischen Projektpartner, das Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM), sechs Monate in Ljubljana (Slowenien) gewohnt und gearbeitet hat, und den vier Teammitgliedern Boštjan V., Manca S., Barbara S., und Mojca M., der Steuergruppe (bzw. Anti-Diskriminierungsabteilung / Abk.: ADA) des slowenischen Projektpartners, dem Ombudsmann für Menschenrechte.

Dabei haben mich folgende Fragen am meisten beschäftigt: Wie beschreiben die einzelnen AkteurInnen den Teambuildingprozess beziehungsweise die Zusammenarbeit in diesem multinationalen Projektzusammenhang? Spielen kulturelle Zuschreibungen eine Rolle? Wird die Projektpartnerschaft als interkulturell gewertet, beziehungsweise inwiefern werden der nationalen und kulturellen Herkunft der AkteurInnen überhaupt Bedeutungen beigemessen? Welche Kriterien waren für die erfolgreiche Zusammenarbeit ausschlaggebend?

Die angesprochene **Multinationalität des Projekts** wurde durch die kurzzeitige Anwesenheit so genannter Short Term Experts (STEs)¹⁶ aus unterschiedlichen europäischen Staaten (Schweden, Großbritannien, Irland, Nordirland, Deutschland) gewährleistet, die durch das Abhalten von Seminaren zum Know-How-Transfer beigetragen haben. Der Großteil der AkteurInnen – insgesamt elf – ist allerdings aus Österreich angereist. Diese Informationen sollen hier Erwähnung finden, weil das multinationale Zusammentreffen im Kontext der

¹⁵ Für eine weitere Projektbeschreibung von Seiten des slowenischen Projektpartners vgl.: “How to protect your rights“, Newsletter of the Human Rights Ombudsman of the Republic of Slovenia, No. 10, (English version), December 2006, http://www.varuhs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Varuh_bilten_10_ENG.pdf, Stand: 25.03.2009.

¹⁶ Eine Liste der teilnehmenden STEs findet sich unter: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=1052&L=6#c1757>, Stand: 16.04.2009.

„klassischen“ interkulturellen Kompetenzansätze zur Annahme führen würde, es bedürfe hier spezieller Vorbereitungsmaßnahmen und kulturspezifischer Fähigkeiten und Fertigkeiten.¹⁷ Diese Einschätzung wurde von den zentralen Projektbeteiligten hingegen nicht geteilt, dafür wurden andere entscheidende Erfolgsfaktoren genannt (siehe unten).

Ich selbst war im Rahmen einer zweitägigen Fortbildung¹⁸ für MultiplikatorInnen aus dem slowenischen Bildungsbereich im Projekt involviert und konnte darüber hinaus das Team der ADA im Zuge der Projektlaufzeit beruflich wie privat sehr gut kennen lernen. Den folgenden Ausführungen voranzustellen ist die Beobachtung, dass sich die meisten STEs nicht fremd waren, sondern es im Rahmen des Projekts zu einem regelmäßigen freudigen Wiedersehen unter den STEs aus den unterschiedlichen Ländern gekommen ist. Die meisten kennen und treffen einander in unterschiedlichen Abständen bei diversen Projekten oder Konferenzen und sehen sich selbst als **Mitglieder eines europäischen Anti-Diskriminierungsnetzwerks**. Daraus ergab sich der Umstand, dass die meisten am Projekt beteiligten AkteurInnen im darauf folgenden Jahr 2007 im Rahmen eines sehr ähnlich konzipierten Twinning-Projekts unter dem Titel „Umsetzung des Antidiskriminierungsrechtes“ in Budapest (Ungarn)¹⁹ einander wieder getroffen haben. Mit dem entscheidenden Unterschied, dass zu diesem Zeitpunkt die AkteurInnen der slowenischen Steuergruppe bereits selbst als TrainerInnen und Mitglieder dieses europäischen Berufsnetzwerks von Anti-DiskriminierungsexpertInnen am Know-How-Transfer teilgenommen haben, und somit von der Rolle der Know-How-EmpfängerInnen in die der SenderInnen gewechselt sind. Die berufliche Verbundenheit der AkteurInnen untereinander hat in einem großen Maße dazu beigetragen, dass sich meine theoretischen Interessen an Fragen rund um **Konzepte des Transnationalismus** entsponnen haben.²⁰

¹⁷ Vgl. Kapitel: 1.3.6 Ad Streitpunkt 3: Anwendungsgebiete interkultureller Kompetenz, S. 37.

¹⁸ Vgl. „Education against discrimination“, 20.09.2006-21.09.2006, Seminarbeschreibung: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=1229&L=6#c2074>, durchgeführt in Lubljana gemeinsam mit Katrin W. in Zusammenarbeit mit Barbara S. und Manca S.

¹⁹ Vgl. Website der ungarischen Gleichbehandlungsbehörde: <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=hirek/TLprog.htm>, Stand: 8.4.2009.

²⁰ Vgl. insbesondere Kapitel: 2 PERSPEKTIVEN DES TRANSNATIONALISMUS, S. 53ff.

1.2.1.1 Anmerkungen zum Datenmaterial

Die im Anschluss zitierten Gesprächs- bzw. Interviewpassagen haben meine Fragestellungen wesentlich beeinflusst sowie die theoretischen Forschungsschwerpunkte definiert. Die Zitatauswahl wird im Folgenden ausführlich dargestellt, wobei einige Passagen auch im Laufe der Arbeit wiederholt herangezogen werden. Als Datengrundlage für die hier vorliegende Beschreibung waren zwei ausführliche von mir aufgezeichnete Gespräche sowie eine von mir erstellte Dokumentation von Tagebucheintragungen über Unterhaltungen, Telefonate und e-Mails von zentraler Bedeutung. (vgl. 05-11/2006: „Dok_Tagebuch“)

Da ich zu allen Beteiligten ein sehr enges Verhältnis aufgebaut habe und immer noch pflege, waren der Zugang zu den einzelnen Beteiligten und die Gesprächsatmosphäre sehr entspannt und amikal. Es wurde Kaffee oder ein Glas Wein getrunken und sehr offen miteinander „geplaudert“. Das Gruppengespräch mit den vier MitarbeiterInnen der Anti-Diskriminierungsabteilung des slowenischen Ombudsmanns für Menschenrechte hat im Rahmen ihrer Studienreise nach Österreich in einem Wiener Kaffeehaus stattgefunden. (Vgl. 15/11/2006: „Die Steuergruppe“) Es wurden von mir vier offene Fragen gestellt, die sich auf ihre Zusammenarbeit mit Dieter S. und den STEs, auf den Teambuildingprozess, auf die Multinationalität des Projekts sowie auf ihre Einstellung gegenüber Twinning-Projekten im Allgemeinen, bezogen haben.

Das zweite relevante Dokument stellt die Aufzeichnung und Transkription des ebenfalls offen und unstrukturiert gehaltenen Interviews oder Gesprächs mit Dieter S. nach seinem „inoffiziellen“ Projektende und seiner Rückkehr aus Ljubljana Anfang November 2006 dar. (Vgl. 12/11/2006: „Im Gespräch mit Dieter S.“) In seiner Wiener Wohnung sprach er mit mir über die Zusammenarbeit mit dem Team der Anti-Diskriminierungsabteilung, über sein Rollenverständnis und über seine Einschätzung, welche Faktoren ausschlaggebend für die erfolgreiche Zusammenarbeit in einem multinationalen Projektzusammenhang waren.

1.2.1.2 **Über die Hintergründe einer erfolgreichen multinationalen Zusammenarbeit**

Das Rollenverständnis von Dieter S.:

Die Zusammenarbeit mit der slowenischen Steuergruppe²¹ beschreibt Dieter S. durchwegs als äußerst positiv. Seine Rolle innerhalb des Projekts definierte der freiberufliche Menschenrechtskonsulent selbst als die eines „externen“ bzw. „**extraterritorialen**“ **Beraters** (siehe unten). Im Sprachgebrauch des Projekts wird er als Mid Term Expert (MTE) geführt, dessen Aufgabengebiete und Zuständigkeiten vorab vertraglich festgelegt wurden. Seine beratende Funktion umschreibt er wie folgt:

„Na, die Grundidee war, dass ich für sie da war, also wenn sie Fragen hatten oder irgendwas tun wollten, haben sie das mit mir besprochen und ich habe den Input geliefert, soweit ich das konnte und umgekehrt auch, also wir haben eigentlich versucht den Vertrag abzuarbeiten, den wir hatten.“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

„Ich bin Berater, Berater heißt für mich halt auch, dass ich auch die Fragen nicht vorgib. Sondern auf Fragen reagiere, die von Ihnen kommen (...).“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Diese persönliche Einschätzung wurde von den Steuergruppemitgliedern – wie beispielsweise nachfolgend von Manca S. – bestätigt.

“But, for me, when I saw Dieter at first, I really didn’t know what to think (laughing), cause we didn’t know what to expect when we had this first meeting²² but than it just – it became obvious – that he is just here to listen to us and just to see our opinion in the matter and I think that was the most important thing.” (Vgl. Manca S.: 15/11/2006)

²¹ Diese Steuergruppe bezeichnet Dieter S. im Gespräch auch als „mein Kernteam“, „meine primäre Zielgruppe“, „meine Mailinglist“ oder „meine Ankerpersonen“. (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

²² Erstes Treffen zwischen Dieter S. und der Steuergruppe fand am 8. Mai 2006 im Büro des Ombudsmann für Menschenrechte in Lubljana (Dunajska cesta 56, 4th floor) statt.

Die Aufgabenteilung und Zuständigkeiten von Dieter S. wurden größtenteils durch den Projektantrag bzw. -vertrag geregelt. Die Frage nach der Entscheidungsfindung zwischen ihm und dem slowenischen Kernteam zeigt dennoch wie sehr das erlangte „**Vertrauen**“ in dessen (inhaltliche) Kompetenzen zum ausschlaggebenden Erfolgsfaktor wurde (siehe auch unten).

„(...) Es wurden wirklich alle angehört und es kam dann eher immer zu Entscheidungen, die sich halt aufgedrängt haben, und viele inhaltliche Entscheidungen habe einfach ich getroffen. Wo ich dann gesagt habe, das machen wir so. Aber habe es immer erklärt. Ich hab natürlich überhaupt keine Autorität gehabt, hätten wir wirklich ernsthaft gestritten, hätte ich mich halt auf die Position zurückziehen können, na ja, das steht nicht im Vertrag, oder das wäre für uns schwierig, das als Vertragserfüllung anzusehen usw. aber – und – nachdem aber immer alle diskutiert haben, habe ich eben auch, wenn ich was wollte, es einfach erklärt, warum es so ist, und...also, ... da gab es nie eine formale Macht sondern wo sie mir inhaltlich vertraut haben, dass ich weiß, was ich tue.“
(Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Neben der Rolle des inhaltlichen Beraters und Seminarleiters beschreibt Dieter S. seine Funktion als die, eines „**Erkunders der slowenischen Situation**“, um die ankommenden STEs betreuen und mit relevanten Informationen ausstatten zu können.

„(...) [I]rgendjemand muss vor Ort sein, vor allem von der österreichischen Seite aus gesehen, ahm...das Terrain erkunden, was läuft dort wirklich, was...– Also, STEs, wenn man nur einen zweitägigen Einsatz hat, wo man halt einmal spricht oder einen Workshop hält, ähm...(...), eigentlich nicht weiß, wo man ist und was man tut. Und das ist schon auch die Funktion von einem MTE, so habe ich es zumindest ausgelegt, (...).“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Ein MTE ist, „(...) jemand der längere Zeit hat sich einzuleben, zu verstehen, wie die Organisation tickt, worauf es ankommt, wohin man die Prioritäten legen soll, ahm und schon auch so Dinge, die in keinem Vertrag drinnen stehen, aber implizit erwartet werden, wie dass man eine

Art Betreuung von STEs macht, dass man halt einmal essen geht am Abend und ihnen die Stadt zeigt, ihnen sagt, ihnen eigentlich einen kurzen Eindruck gibt, wo sie sind und sie auch vorbereitet unter Umständen auf den Einsatz und sagt na ja das was Du – oder was Du möglicherweise geplant hast – macht hier keinen Sinn, sondern konzentrieren wir uns auf diese und diese Elemente, also aus den wirklich teilweise recht vagen Beschreibungen, um was es gehen könnte Inhalte herauszufiltern mit den STE.“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Der Teambuildingprozess:

Meine Erkundungen nach dem Verlauf des Teambuildingprozesses haben ergeben, dass sowohl für Dieter S. als auch für das Kernteam das zu Projektbeginn durchgeführte einwöchige **Train The Trainers Seminar (TTT)**²³ erfolgsbestimmend für die gute Zusammenarbeit war.

„(...) [D]o muss ma schon sagen, dass do wirklich der Knackpunkt für diese Zusammenarbeit das Train The Trainers war, wo sie alle teilgenommen haben und wo wir geklärt haben, worum es geht. (...) Do konnt ich sie gierig auf mehr machen. Das war einfach die Situation, die ich herstellen wollte, also jetzt müss ma no Monate miteinander arbeiten, aber es ist spannend, es ist für beide Seiten spannend und deswegen, ah, lass es uns tun. Es war also wirklich ein Motivationsschub für beide, weil ich für mich wirklich gemerkt hab, es geht auf, ah, sie san dann gierig und wollen es dann wissen, wo ich gewusst hab ab dem Zeitpunkt, wo das TTT fertig war, hab ich gewusst, es wird mir da gut gehen (Lächeln) (...).“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Diese Einschätzung teilen auch die Steuergruppenmitglieder. “It is really a good idea to start with the TTT (...)” (Vgl. Manca S.: 15/11/2006) Besonders hervorgehoben wurde in diesem Zusammenhang das dadurch gestärkte Empfinden von **Vertrauen** und **Offenheit** zu einander.

²³ Das TTT fand vom 12. Juni 2006 bis 16. Juni 2006 in Ljubljana statt und wurde auch im Projektabschlussbericht an die europäische Kommission als “the first turning point“ in der Projektentwicklung hervorgehoben. (Vgl. Final Report: 14f) Weiters finden sich in diesem Dokument eine detaillierte Auflistung aller TeilnehmerInnen, der Inhalte sowie die Namen der WorkshopleiterInnen.

„I think trust was most important (...) in the first meeting – the thing that was most present was fear from our side and from Dieter’s side also. (...) And then with TTT we really get to know each other and we get to know the methods and we really trusted. I mean we found out that he trusted us. I think because of that we trusted ourselves and also each other. We were a team before but we were really stronger then.“ (Vgl. Mojca M.: 15/11/2006)

“When we talked about trust, I think next important thing is also honesty when building a team. (...) But he was really open (...).“ (Vgl. Mojca M.: 15/11/2006)

Weiters wurden gemeinsame „informelle“ Aktivitäten, abseits des Büroalltags, wie gemeinsames Fortgehen, Ausflüge etc. als positiv für die Teamentwicklung genannt. Auch für Dieter S. Erkundungsauftrag spielten diese informellen Aktivitäten eine bedeutende Rolle:

„(...) [U]nd überhaupt von den Strukturen des Ombudsmann Office her habe ich das erst kapiert, als ich das erste Abendessen mit dem Boštjan allein gemacht habe, das war glaube ich drei oder vier Wochen – vier glaube ich – nach Projektbeginn.“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Die gut funktionierende Zusammenarbeit im Team wurde immer unterstrichen, so meint Barbara S. diesbezüglich: “We were immediately a team and this is something that was really amazing about this project.” (Vgl. Barbara S.: 15/11/2006) Diese fast schon euphorische Einschätzung wird meiner Meinung nach durch einige Ausführungen von Dieter S. relativiert, der sich hinsichtlich seiner Teameinbindung „gespalten“ wahrnimmt. Er hält unter anderem fest, dass er, von außen betrachtet, nicht zu diesem Team gezählt wurde und Momente erlebt hat, indem dieses positiv erlebte „Wir“ hinsichtlich der vertraglichen Projektvorgaben in ein slowenisches und ein österreichisches aufgebrochen sei.

„Wir hatten einen völlig wahnsinnigen Projektplan zu erfüllen, den wir halt von beiden Seiten zu erfüllen hatten, das ist manchmal dann schon aufgeklafft, die Zuständigkeiten, die sich irgendwie aus dem Vertrag ergeben, na ja das müsst ihr tun, also finanziell gibt es ja auch eine ganz

klare Trennung, wo man sagt z.B. Räumlichkeiten für Meetings sind klar auf Seiten des Ombudsman-Office aufzustellen, da kümmere ich mich gar nicht, alles was mit anderen STEs usw. zu tun hat, muss über mich bzw. über das Ludwig Boltzmann Institut laufen, da müssen die Finanzen geklärt sein usw.. Da gab es immer, d.h. da ist das „Wir“ aufgebrochen in „Wir“, nämlich das slowenische Team und „Ihr“ die österreichische Seite, aber in der konkreten Arbeit an den Inhalten, an der Strukturierung dieser Geschichten, gab es dieses „Wir“, das müssen wir eigentlich beide machen, wir haben beide versprochen, dass das stattfindet, wir wollen beide dass es diese Trainings, und was auch immer gibt, und haben das gemeinsam geplant, erarbeitet und durchgeführt.“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

Zusammenfassend hat sich Dieter S. zwar in das Team der Steuergruppe eingebunden gefühlt, „(...) aber schon in einer extraterritorialen Position“:

„Ich war in dieses Team eingebunden, aber nie – no ja ganz selten – in ganz seltenen Berührungspunkten – in die Gesamtorganisation und wurde auch nicht als Teil des Teams verstanden, weil ich es ja nicht war. Des sind einfach auch so Äußerlichkeiten wie: die müssen – die haben so ein Stechuhrsystem quasi – die müssen sich einbuchen in der Früh, wenn sie kommen und ausbuchen, und so. Meine Zeiten wurden eigentlich net kontrolliert. Es hat sich nie wer überlegt, wann bin ich da, wann bin ich nicht da. Sondern des basierte auf Vertrauen und ist Output-orientiert gelaufen. Während das aber insgesamt beim Office nicht so ist. Und es hat mir eigentlich nie irgendwer was angeschafft, oder...Also ich war einfach nicht hierarchisch eingebunden. Also, ich habe niemanden etwas angeschafft und mir hat niemand etwas angeschafft. Das ist eher ein Austausch mit jemandem der eigentlich klar extern ist. Wir haben dann aber schon immer von Wir gesprochen und sehr schnell gewusst wer das ist, nämlich des Department oder diese Gruppe und ich.“ (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006)

“It’s not about culture!”

Die hier dargestellten Aussagen nehmen eine zentrale Stellung in meinen Ausführungen ein und werden wiederholt in der Arbeit Erwähnung finden. Dass die erfolgreiche Zusammenarbeit durch einen gemeinsam gefundenen **Arbeitsstil** und nicht – wie es häufig in interkulturellen Ansätzen heißt – durch das Überwinden von nationalkulturellen Unterschieden gewährleistet wurde – hat dazu geführt, dass ich mich im Detail für den Zusammenhang von interkultureller Kompetenz und transnationalen Berufsfeldern interessiert habe. Gleichzeitig verstärkte sich die Idee, dass bei multinationaler oder interkultureller Zusammenarbeit der Fokus zu sehr auf den scheinbar offensichtlichen Unterscheidungen nach Kultur oder Nation gelegt wird und somit andere Faktoren außer Acht gelassen werden, die vielleicht viel mehr mit Erfolg oder Misserfolg zu tun haben können.

“(…) [I]t is also very important that Dieter came from NGO. Because our work was really like NGO (…) really like ad hoc doing because we had no time, it was really, you know, to find the best solution the most quickly and of course it wasn’t everything by the book, (…) it went really good and I think that was also one thing – the thing – for the project to succeed.” (Vgl. Barbara S.: 15/11/2006)

“I also think we didn’t have many problems with communication because we connected on the personal level with all STEs (…) So it’s really not about culture or in cultures. But (…) in style of working and the personality were just clicked.” (Vgl. Manca S.: 15/11/2006)

Der von Barbara S. eingebrachte NGO-Vergleich kommt in weiterer Folge auch bei Dieter S. zur Sprache, wenn er seinen Eindruck über das erste Treffen mit der Steuergruppe und das erste Kennenlernen des Ombudsmanns am 8. Mai 2006 zusammenfasst:

„Der Ombudsmann war mir sympathisch, Hemd, braune Jacke, bisserl müd, recht amikaler Umgang, auch wenn klar ist, er ist der Chef. Die Runde rund um den Ombudsmann²⁴ – Namen sind no so schwer zu

²⁴ Mit dieser „Runde“ ist die Steuergruppe bestehend aus Boštjan V., Manca S., Barbara S., und Mojca M. gemeint.

merken – hat mich total an ZARA²⁵ erinnert, irgendwie läuft's dann eh überall gleich ab. Bin so erleichtert, dass es so nett ist, hätt auch total steif sein können und die Positionen waren auch sofort klar.“ (Vgl. Dok_Tagebuch: 05-11/2006)

Der Tenor der Aussagen lässt die Vermutung zu, dass es keine Schwierigkeiten oder Probleme gegeben hätte, was konkret nicht richtig ist, sondern sich vor allem drauf stützt, dass unterstrichen wurde, es habe nichts mit nationaler oder kultureller Herkunft zu tun. So war neben Dieter S. noch ein weiterer MTE, Andres D., vor Ort tätig, der aus Schweden angereist ist, wo er bei einer öffentlichen Institution tätig ist. Diese Zusammenarbeit wurde durchwegs als schwierig empfunden.

“(…) Just the style Andres was asking from us, we would just stop in the first week, we couldn't continue, it was not realistic what he expected from us.“ (Manca S.: 15/11/2006) Ihm wurden darüber hinaus fehlendes Engagement, “(…) he was unreachable all summer“ und inhaltliche Schwächen angekreidet, “(…) we are disappointed about his inputs and the way of facilitating seminars.“ (Barbara S.: 15/11/2006) Insgesamt wurde ihm ein unflexibler und zu bürokratischer Arbeitsstil vorgehalten. “He put a lot of pressure in the first part of the project – ahm – just on organisational things.“ (Barbara S.: 15/11/2006)

Anschließend an diese für mich zentralen Gesprächsauszüge, möchte ich mein zweites für diese Arbeit bestimmendes Referenzbeispiel beschreiben, weil es inhaltlich in eine ähnliche Richtung weist. Die folgende Zusammenfassung der Aussagen eines Finanzmanagers machen auch nachvollziehbar, warum ich mich im Laufe dieser Arbeit intensiv mit der Frage nach der Überbetonung von kulturellen Unterschieden bei interkulturellen Kompetenzangeboten auseinandergesetzt habe:

Weshalb stehen im Rahmen der interkulturellen Kompetenz die kulturellen Unterschiede und der „richtige“ Umgang mit diesen, aber nicht die Gemeinsamkeiten oder die Suche danach im Zentrum des Interesses?

²⁵ Abk. für „Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit“, NGO mit Sitz in Wien, deren Gründungsmitglied und Obmann Dieter S. ist.

1.2.2 Referenzbeispiel II:

„Das Verbindende steht über dem Trennenden“

Im Zuge meiner Recherchen habe ich eine von Headquarters Austria²⁶ veranstaltete Podiumsdiskussion zum Thema „Interkulturelle Kompetenz – die Schlüsselkompetenz internationaler Unternehmen“²⁷ besucht. Anstoß für den Veranstaltungsbesuch war die Teilnahme von Dieter S., der als Podiumsgast²⁸ zum Thema Diversitätsmanagement eingeladen war. Für die vorliegende Arbeit von besonderer Relevanz waren jedoch nicht seine Aussagen sondern eine von mir dokumentierte Wortmeldung aus dem Publikum, die ich im Folgenden kurz zusammenfassen möchte.

²⁶ Web-Selbstdarstellung: „Headquarters Austria ist eine unabhängige überparteiliche Organisation in der verschiedenste Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Interessensvertretungen gemeinsam an Headquarters-spezifischen Themen arbeiten. Ziel ist, auf Basis der bestehenden, österreichischen Expertise Headquarters bei ihrer laufenden Arbeit zu unterstützen, interdisziplinär Lösungen zu erarbeiten und diese allen Mitgliedern zur Verfügung zu stellen. In Zusammenarbeit mit externen Organisationen und Experten beschäftigt sich die Plattform aktiv mit aktuellen Fragen und Entwicklungen rund um regionale / globale Unternehmenszentralen.“ (Vgl. <http://www.headquarters-austria.at/de/index.aspx?page=home>, Stand: 15. April 2009).

²⁷ Auszug Ankündigungstext: Podiumsdiskussion und Case Studies internationaler Konzerne: „Interkulturelle Kompetenz – die Schlüsselkompetenz internationaler Unternehmen“, 21. November 2006, 18.00 - 20.30, Hotel Bristol, Wien. (Vgl. http://www.headquarters-austria.at/de/index.aspx?page=Termin_Archiv, Stand: 15. April 2009).

²⁸ Auflistung der Themen und Podiumsgäste laut Ankündigungstext:

- „Herausforderungen für Expatriates - Anforderungen und Lösungen für Global Player“, Sprecher: Jørgen Bang-Jensen, CEO von ONE
- „Diversity-Management - making it work!“, Sprecher: Mag. Dieter Schindlauer, Geschäftsführender Obmann von ZARA
- „Führungsstrategien von trans-/nationalen Organisationen“, Sprecher: Gerald Karner, Geschäftsführender Gesellschafter HILL Communications
- „Marktüberblick zu Services im Bereich interkulturelle Kompetenz“, Sprecher: Leo Hauska, Geschäftsführender Gesellschafter Hauska & Partner, Unternehmens- und PR-Berater; Obmann Headquarters Austria.

Moderation: Dr. Helmut Brandstätter (Vgl. http://www.headquarters-austria.at/de/index.aspx?page=Termin_Archiv, Stand: 15. April 2009).

Im Rahmen der Diskussion meldete sich ein Finanzmanager zu Wort, der für eine namhafte österreichische Bank tätig ist und nach eigenen Angaben „alle zwei Wochen“ beruflich verreist. Seine Wortmeldung richtete sich kritisch an interkulturelle Kompetenzangebote, die suggerieren, man müsse sich auf die Kultur des Ziellandes und die dort herrschenden Regeln vorbereiten. „Ich lese nichts mehr...Ich hab die Nase voll von Einflüsterern!“ „Hinfahren und aufmerksam sein“, sei seiner Meinung nach die ausreichende Vorbereitung. (Vgl. 21/11/2006) Um seinen Standpunkt zu verdeutlichen hat er das folgende Erlebnis geschildert:

Einige Zeit zuvor seien in seinem Unternehmen neue Geschäftsbeziehungen nach Südkorea, einer ihnen völlig fremden Destination, aufgebaut worden. Mit seinen Kollegen hat er entschieden, dass es wahrscheinlich wichtig wäre, sich auf die koreanische Kultur vorzubereiten, um den Vertrag dort erfolgreich abzuschließen. Trotz vieler Erfahrungen mit der Arbeit im Ausland entschieden sie sich, ein interkulturelles Kompetenztraining für das Arbeiten mit Koreanern zu buchen. Die Wahl fiel dabei auf ein deutsches Trainingsinstitut. Die deutschen Trainer versicherten ihnen, dass sie nach Absolvierung des Trainings „Korea-fit“ sein würden.

Der Finanzmanager reiste nach Südkorea und war nach eigenen Angaben nervös, ob die kulturelle Verständigung wohl funktionieren würde. Verblüfft stellte er, dort angekommen, bereits im ersten Meeting fest, dass sie sich das Training sparen hätten können. „(...) Das waren keine richtigen Koreaner sondern internationalisierte Koreaner“, und obendrein hätten sie beim Training „(...) mehr über die deutschen Trainer als über die koreanische Kultur gelernt.“ (Vgl. 21/11/2006) Er meinte weiter, dass „(...) in multinationalen Unternehmen Zusammenarbeit gut funktioniert, weil wir alle Manager sind (...)“. (Vgl. 21/11/2006) Weiters betonte er in seinem Statement, man solle „das Verbindende über das Trennende“ stellen, da seiner Meinung nach die Beziehungsorientierung zunehme. Jedenfalls bezweifle er den Sinn interkultureller Kompetenzangebote, die einen rein kulturspezifischen Fokus haben. (Vgl. 21/11/2006)

1.2.3 Zentrale Fragestellungen

Diese Geschichte hat mich nachhaltig beeinflusst und zeigt in gewisser Weise das Dilemma der interkulturellen Kompetenz auf. So scheinen solche Angebote an ihren eigenen Zielvorgaben zu scheitern, welche vorgeben, man könne Kultur in ein Handbuch, ein Training oder ein Computerprogramm packen und somit für jede/n vorab erlernbar machen. Das Erlebnis des Finanzmanagers zeigt auch, dass über die weltweite Vernetzung Menschen einander weniger fremd sind, als oftmals angenommen wird.

Zwei wichtige Fragen haben sich für mich daraus ergeben. Erstens die Frage nach welchen Kriterien eine Zusammenarbeit überhaupt als „interkulturell“ bewertet wird und zweitens die Frage, ob die „klassischen“ interkulturellen Kompetenzansätze mit ihrer spezifischen nationalkulturellen Ausrichtung am beruflichen Kontext ihrer eigenen Zielgruppe vorbearbeiten. Im nachstehenden *Kapitel 1.3 „Interkulturelle Kompetenz: Ein Begriffsdschungel“* gehe ich detailliert auf die im deutschsprachigen Raum diskutierten Ansätze der interkulturellen Kompetenzforschung ein. Dabei versuche ich insbesondere kritisch auf jenes Verständnis von interkultureller Kompetenz einzugehen, dem ein nationalstaatlich gefasster Kulturbegriff zugrunde liegt. Ziel des ersten Kapitels ist es, interkulturellen Kompetenzansätzen unterschiedliche theoretische Ansätze aus der oben bereits erwähnten *Interconnected-* oder globalisierungstheoretischen Perspektive gegenüberzustellen. Weiters stelle ich mir die Frage, warum interkulturelle Kompetenzangebote an der Vermittlung vereinfachter, teils stereotyper Kulturschablonen festhalten.

Ein Großteil der am Markt befindlichen Angebote orientiert sich an der jeweiligen Zielkultur, wenn es um den Erwerb spezifischer kultureller Kompetenz geht. Jedoch scheint mir, dass durch die Zielkultur fokussierung die AkteurInnen selbst und somit die eigentliche Zielgruppe von interkulturellen Angeboten vernachlässigt werden. Meine Suche nach passenden Bezeichnungen für Berufstätige, die (regelmäßig) grenzüberschreitend arbeiten, führt im *Kapitel 2* zur intensiven Auseinandersetzung mit den „*Perspektiven des Transnationalismus*“. Über die Frage, welche Bezeichnungen grenzüberschreitend Berufstätige passend beschreiben können, sollen deren

Alltags- und Berufsrealitäten sichtbar gemacht werden. Die Frage dahinter lautet auch, ob VermittlerInnen von interkultureller Kompetenz beispielsweise die Mobilität ihrer Zielgruppe oder das gleichzeitige Eingebundensein in nationalstaatliche Kontexte oder transnationale Berufsfelder in ihren Angeboten ausreichend berücksichtigen. Viele Berufstätige, wie beispielsweise der Finanzmanager oder der Menschenrechtskonsulent, agieren in solchen transnationalen Berufsfeldern. Dennoch scheint es so, als ob die marktüblichen Konzepte der interkulturellen Kompetenzvermittlung die Transnationalität ihrer eigenen Zielgruppe weitestgehend ausklammerten.

Die Referenzbeispiele zeigen weiters auf, dass bei interkulturellen Kompetenz-Ansätzen jene Orientierungen vernachlässigt werden, die „das Verbindende vor das Trennende stellen“. Die vorliegende Arbeit ist geleitet von der Idee, die Suche nach Gemeinsamkeiten und nicht die Betonung und Überwindung von Kulturunterschieden in den Vordergrund zu rücken. Daher widmet sich das *Kapitel 3 „Formen des Kosmopolitanismus“* intensiv der theoretischen Auseinandersetzung mit den Konzepten des Kosmopolitanismus und den damit einhergehenden kosmopolitischen Orientierungen. Im letzten Teil der Arbeit versuche ich der Frage, welche Kompetenzen es nun braucht, um in einer Welt in Bewegung kultursensibel mit Unterschieden umzugehen, näher zu kommen. Dabei beschreibe ich kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen und führe anhand dieser eine kritische Reflexion darüber, welche Neudeutung für das Begriffspaar „interkultureller Kompetenz“ unter „kosmopolitischen“ Vorzeichen notwendig wäre.

1.3 Interkulturelle Kompetenz:

Ein Begriffsdschungel

Interkulturelle Kompetenz ist ein vielschichtiger Begriff, der längst in die Alltagssprache Eingang gefunden hat und etwas scheinbar Eindeutiges meint, nämlich kompetent im Umgang mit mehr als „einer Kultur“ zu sein. Bei genauerer Betrachtung offenbart sich jedoch, wie unterschiedlich die Vorstellungen darüber sind, was damit tatsächlich gemeint ist. Die Konzepte über das Kulturelle im Wort „inter-kulturell“ und die Konzepte über die entsprechenden „Kompetenzen“, divergieren innerhalb eines sehr breiten Spektrums.

Es handelt sich um einen wahren Begriffsdschungel. An der Diskussion über den Begriff und die dahinter liegenden Konzepte von interkultureller Kompetenz sind die unterschiedlichsten WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen aus den verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen und Berufsfeldern beteiligt. Erstaunlich leise treten dabei Beiträge aus der Kultur- und Sozialanthropologie auf. Wenn auch der Anthropologe Edward T. Hall²⁹ als Gründervater der interkulturellen Kommunikation betrachtet wird, gibt es relativ wenige Beiträge innerhalb der Kultur- und Sozialanthropologie, die sich konkret mit interkultureller Kompetenz beschäftigen, beziehungsweise einen geringen Einfluss rezenter kultur- und sozialanthropologischer Arbeiten im Feld der interkulturellen Kompetenzforschung.

Im Anschluss möchte ich anhand einer Zustandsanalyse von Stefanie Rathje (2006) einen Überblick über verschiedene Annäherungen an den Begriff der interkulturellen Kompetenz geben und gleichzeitig die Standpunkte einiger Kultur- und SozialanthropologInnen (u. a. Breidenbach / Nyíri 2001, Dählen 1997, Gupta / Ferguson 1992, Baumann 1999, Hannerz 1992, 1996, u. a.)

²⁹ Siehe dazu die detaillierten Ausführungen von Dählen (1997), der sich mit dem Einfluss der AnthropologInnen auf das Feld der InterkulturalistInnen beschäftigt hat. „Interculturalists may feel confident that they have a quite clear grasp of what 'anthropological culture concept' is about, by way of Edward T. Hall, Clyde Kluckhohn and others, those who were present more or less at the creation of the field.“ (Dählen 1997: 176) Ob sich das *“interculturalist enterprise”* auch für rezente anthropologische Konzepte interessiere, beantwortet er, wie folgt: „Perhaps, but hardly without some long and serious conversations between the anthropologists and the interculturalists.“ (Dählen 1997: 179)

exemplarisch einflechten, denen allesamt gemein ist, dass sie die Welt in Bewegung – als Ort der kulturellen Verflechtungen – wahrnehmen und nicht eine Welt vor Augen haben, die wie ein Mosaik aus einzelnen abgrenzbaren, kulturellen Bausteinen besteht. Die Wahl dieser AutorInnen stellt in einer übergeordneten Weise auch meine Perspektivenwahl dar, aus der heraus sich meine Argumente, Standpunkte und Überlegungen abgeleitet haben.

1.3.1 Ein Pfad durch den Begriffsdschungel

Rathjes Artikel (2006) „Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts“ stellt eine Zustandsanalyse anhand unterschiedlicher Definitionsansätze innerhalb der Interkulturellen Kompetenzforschung dar. Der Artikel „(...) beschreibt den Forschungsstand zum Konzept Interkulturelle Kompetenz (...)“ vorrangig im deutschsprachigen Raum. (Rathje 2006: 1) Die Grundlage ihrer Analyse ist dabei die ausführliche Diskussion rund um den Überblicksartikel des Psychologen Alexander Thomas³⁰ (2003) „Interkulturelle Kompetenz – Grundlagen, Probleme, Konzepte“ zu dem 30 WissenschaftlerInnen schriftlich Stellung genommen haben. Damit bildet der Artikel die rezente Diskussion rund um das Verständnis von interkultureller Kompetenz innerhalb verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen (erstaunlicherweise mit Ausnahme der Kultur- und Sozialanthropologie) ab.

Die Tatsache, dass sich die unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen und diverse PraktikerInnen mit interkultureller Kompetenz befassen, führt auch in der Meinung von Rathje (2006) zu einer „(...) kaum übersehbaren Anzahl an Modellen zur Beschreibung und Entwicklung interkultureller Kompetenz.“ (Rathje 2006: 2) Sie unternimmt in ihrer Beschreibung des Forschungsstands „(...) den Versuch einer Darstellung und Bewertung des Spektrums an unterschiedlichen Definitionsansätzen zu interkultureller Kompetenz.“ (Rathje 2006: 1) Sie zeigt die

³⁰ Die Popularität der theoretischen Arbeiten von Thomas, A. innerhalb der interkulturellen Kompetenzszene ist vergleichbar mit jener von Hofstede, Geert („Culture’s Consequences“, 1984) oder Trompenaars, Fons („Riding the Waves of Culture“, 1993), denen allen ein eher starres, homogenes Kulturkonzept gemein ist. Sie sprechen von Kultur als mentalem Programm, als Orientierungssystem oder von zentralen Kulturstandards. Kritische und detailreiche Ausführungen zu Werk und Einfluss der genannten Autoren aus kulturanthropologischer Sicht finden sich u. a. bei Dahlén (1997) oder Wiedermann (2004).

„(...) fundamentalen Definitionsunterschiede (...)“ auf. Anhand der von ihr definierten vier grundlegenden Fragen oder wesentlichen Streitpunkte macht sie das heterogene Verständnis von interkultureller Kompetenz sichtbar: (Rathje 2006: 3f)

1. Ziel interkultureller Kompetenz: Was bewirkt interkulturelle Kompetenz, wofür ist sie gut?
2. Generik / Spezifik interkultureller Kompetenz: Ist interkulturelle Kompetenz eher eine kulturspezifische Kompetenz oder eine universelle Schlüsselkompetenz?
3. Anwendungsgebiete interkultureller Kompetenz: In welcher Situation wird interkulturelle Kompetenz relevant / gebraucht?
4. Kulturbegriff: Welches Verständnis von Kultur liegt dem Konzept interkultureller Kompetenz zugrunde?

1.3.2 Ad Streitpunkt 1: Ziel der Interkulturellen Kompetenz

Nach Rathje lassen sich unter der Zielfrage im Großen und Ganzen zwei Ansätze zusammenfassen. Es gibt jene Ansätze, die eher ökonomisch orientiert sind und die **Effizienz**sicherung bzw. -steigerung in den Vordergrund rücken, wobei diese Ansätze...

„(...) in ihrer Definition interkultureller Kompetenz im weitesten Sinn auf das Gelingen und die Produktivität einer interkulturellen Interaktion abzielen und interkulturelle Kompetenz dementsprechend als Erfolgsinstrument positionieren.“ (Rathje 2006: 4)

Wohingegen...

„(...) geisteswissenschaftliche[n] bzw. erziehungswissenschaftliche[n] Ansätze[n] (...) das Gelingen interkultureller Interaktion eher in der **persönlichen Weiterentwicklung**³¹ der Interaktionspartner suchen. Interkulturelle Kompetenz erhält dann das Ziel, dieses Wachstum anzuregen bzw. zu ermöglichen.“ (Rathje 2006: 4, 6)

³¹ Hervorhebung von Verfasserin.

Vor allem der so genannte Effizienz-Ansatz ruft in erheblichem Umfang Kritik hervor.

„Seine Kritiker erblicken in einer an Effizienz-Gesichtspunkten ausgerichteten Definition interkultureller Kompetenz die Gefahr der Instrumentalisierung interkultureller Kompetenz zur Durchsetzung eigener Vorteile, bzw. der Vorteile des jeweils mächtigeren Interaktionspartners.“
(Rathje 2006: 5)

Weiters, meint Rathje, werde damit das Konzept der interkulturellen Kompetenz „überfrachtet“:

„[Z]um einen wird interkulturelle Kompetenz damit moralisch haftbar für sämtliche, auch negative Folgen einer interkulturellen Interaktion. Zum anderen bleiben zahlreiche Rahmenbedingungen, die für den wie auch immer definierten Erfolg einer interkulturellen Interaktion ausschlaggebend sein können (wie beispielsweise in einer Verhandlungssituation: der strategische Sinn, die reale Durchführbarkeit des gemeinsamen Vorhabens oder die Machtpositionen der Verhandlungspartner) unberücksichtigt, bzw. gehen in einem aufgeblähten Konzept interkultureller Kompetenz als Generalschlüssel zum Erfolg auf.“ (Rathje 2006: 5f)

1.3.3 BIG BUSINESS: Überwiegt der ökonomische Aspekt?

An dieser Stelle möchte ich – exemplarisch – Stellungnahmen zweier Kultur- und SozialanthropologInnen einfügen, die unter anderem dem ökonomischen Aspekt („Effizienzansatz“) der interkulturellen Kompetenzansätze kritisch gegenüberstehen. Die „ökonomische Kritik“ geht dabei noch weiter beziehungsweise in eine andere Richtung als bei Rathje (2006).

Joana Breidenbach und Pál Nyíri haben sich (2001) in der Zeitschrift „Organisationsentwicklung“ sehr kritisch gegenüber dem interkulturellen Trainingsboom und den dahinter liegenden theoretischen Konzepten geäußert. Sie behaupten, es würden bei interkulturellen Kompetenzangeboten als „Mittel“

zur Effizienzsteigerung und -sicherung überwiegend stereotype Kulturbilder reproduziert. Bereits in ihrem Titel „Interkulturelle Kompetenz als Business“ kommt ihr Hauptkritikpunkt zu Tage, es handle sich um eine Instrumentalisierung von kulturellen Unterschieden zum Zweck eines lukrativen „Millionengeschäfts“. (Vgl. Breidenbach / Nyíri 2001: 73)

„Denn Manager und Entwicklungsexperten erkaufen sich ein statisches und stereotypes Wissen, welches der beschleunigten kulturellen Globalisierung nicht gerecht wird.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 71)

„Händeschüttelnde Japaner und kenianische Feministinnen werden vom Gros der Interkulturalisten ausgeblendet.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 72)

Das Ziel der Effizienzsteigerung durch interkulturelle Kompetenz dient als zweckdienliches Verkaufsargument für die mannigfaltige interkulturelle Kompetenz-Produktpalette. Geworben wird mit dem Szenario, dass „(...) kulturell nicht versierte Mitarbeiter die Firma teuer zu stehen kommen.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 71)

Damit haben sie ein, wie es in einer nächsten Ausgabe der Zeitschrift „Organisationsentwicklung“ heißt, „lebhaftes Echo“ hervorgerufen. (Vgl. ebd. 2002, 3:80) Alexander Thomas ist ebenfalls in die darauf folgende Diskussion involviert und antwortet Breidenbach / Nyíri in Form eines sehr persönlich gehaltenen Leserbriefes. Thomas sieht in dem Artikel eine Ansammlung von Plattitüden und äußert sich enttäuscht darüber, dass seine „(...) Meinung verstärkt [wurde]³², dass die Ethnologie offensichtlich zu dieser Thematik nichts, aber auch gar nichts beizutragen hat.“ (Thomas 2002: 88)

Dabei sei berücksichtigt, dass es sich bei den Ausführungen von Breidenbach / Nyíri um eine eher populärwissenschaftliche Zeitschriftenpublikation handelt, in der auf die fehlende Berücksichtigung rezenter wissenschaftlicher Konzepte, vor allem globalisierungstheoretischer Konzepte hinsichtlich des Kulturverständnisses, kritisch hingewiesen wird.

Im Gegensatz dazu hat der Sozialanthropologe Tommy Dahlén (1997) der Berufsgruppe der InterkulturalistInnen eine umfassende ethnografische Studie gewidmet. Seine Arbeit „Among the Interculturalists“ beleuchtet die Netzwerke

³² Einfügung von Verfasserin.

der InterkulturalistInnen, ihre Formen der Professionalisierung und das theoretische „Einflussfeld“ der InterkulturalistInnen. Auch Dahlén äußert sich kritisch über das *big business*. (Vgl. Dählen 1997: 57)

Das Streben nach interkultureller Kompetenz schafft und bedient einen Markt, auf dem Produkte wie interkulturelle Trainings, interkulturelle Kommunikationsworkshops, interkulturelle Simulationsspiele und Rollenspiele, Filme und Handbücher, gewinnbringend gehandelt und verkauft werden. Laut Dahlén handle es sich um ein eigenes Geschäftsfeld und eine weltweit wachsende und kaum überschaubare Industrie, die ihren KundInnen nicht nur den „Kulturschock“³³ ersparen“, sondern Kulturen samt deren „Andersartigkeiten“ vermitteln will. Eine Industrie, die das Know-How um den richtigen Umgang mit Menschen aus fremden Kulturen verkauft – effizient, kompakt und rasch aneigenbar.

Daraus resultiert – nach Dahlén – die gängige Verwendung eines Kulturkonzepts, das an frühe Zeiten der ethnologischen Forschung erinnert, als Kulturen wie Inseln, als geographisch abgrenzbare Einheiten wahrgenommen wurden. (Vgl. Dählen 1997: 23) Dieses Kulturverständnis hat laut Dahlén ein höheres Marktpotenzial.

“The reification of culture into a homogeneous entity with properties of its own, believed to influence human behavior, perception and attitudes, is a view which is easy to package and market.” (Dählen 1997: 24)

Im Grunde sagt Dahlén damit, dass die Wahl des theoretischen Referenzrahmens ökonomisch begründet ist.

“Here a main difference between anthropology and the interculturalist enterprise is in the time dimension. Intercultural training and consulting cannot be allowed to become too time consuming. The clients most often want half-day courses (...). In light of these practical conditions, it hardly helps to say that cultural understanding can only be gained by several years of anthropological study.” (Dählen 1997: 30)

³³ Hier spielt Dählen auf die von Hannerz gewählte Umschreibung des Geschäfts- und Tätigkeitsfeldes der InterkulturalistInnen an; Hannerz bezeichnet dieses salopp als “culture-shock prevention industry“. (Dahlén 1997: 9 / vgl. Hannerz 1992: 251)

Das würde bedeuten, dass Ansätze, die den Rahmen einfacher Kultur-Schablonen sprengen, aus ökonomischen Gründen ausgeblendet werden. Es scheint also, dass in der praktischen Logik des Marktes die Idee vorherrscht, dass anthropologische Ansätze, die die kulturelle Komplexität in einer Welt in Bewegung jenseits von eindeutigen Kultur-Schablonen beschreiben, nicht kategorisch inhaltlich abgelehnt werden, sondern bloß als zu zeit- und kostenintensiv eingeschätzt werden, um Eingang in das Feld der interkulturellen Kompetenz zu finden.

In diesem Zusammenhang spricht Dahlén von der Kommodifikation von kulturellem Verständnis. (Dählen 1997: 176ff) Dabei spielt das Verständnis des Marktes eine wesentliche Rolle. Der Markt ist nicht bloß ein Feld in dem Waren zirkulieren, sondern bildet darüber hinaus ein Netzwerk von sozialen Beziehungen, in welchem Prozesse des kulturellen Bedeutungsaustausches zwischen Käufer und Anbieter vor sich gehen.

“(…) [T]he market framework³⁴ of interculturalist activity is a major factor in shaping the ways in which they handle cultural knowledge (or what passes for it). Much of what may give academic anthropologists a light culture shock of their own in the confrontation with the interculturalist enterprise has to do with the fact that it is precisely an enterprise.“ (Dählen 1997: 176f)

“Much of today’s market research is focused on defining the buyers, in order to tailor the commodities to their needs and desires. The interculturalists’ frequent use of tables, lists, and diagrams is itself very likely an example of this orientation toward a particular clientele, since these are commonly used in presenting information in the business environment where the merchandise of the interculturalists is on offer.“ (Dählen 1997: 177)

Dahlén meint, dass in sich geschlossene Kulturkonzepte die passende Produktform darstellen, da es wahrscheinlich schwieriger ist, "(...) to package the

³⁴ Ad Stichwort "market frame" vgl. "frames of cultural flows", S.73.

cultural understanding of 1990s anthropological thought equally effectively.“
(Dählen 1997: 179)

Für Breidenbach / Nyíri (2001) hingegen liegt das Problem vor allem im mangelnden Wissenstransfer zwischen den VertreterInnen der Wissenschaftsdiziplinen und den InterkulturalistInnen.

“Das sich solche veralteten Konzepte halten, liegt zum einen daran, dass einzelne Wissenschaftsdisziplinen sich nur unzureichend austauschen. Zum anderen stockt der Wissenstransfer von der aktuellen akademischen Diskussion zu der grossen Gruppe in-telektueller MultiplikatorInnen, die – im Zuge der Internationalisierung der Wirtschaft und auf den Rücken neuer Managementmethoden – in Kultur eine lukrative Nische entdeckt haben.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 73)

1.3.4 Ad Streitpunkt 2: Generik / Spezifik interkultureller Kompetenz

In weiterer Folge macht Rathje (2006) den Versuch, die Definitionsdebatte dadurch zu strukturieren, dass sie fragt, welche Kompetenz konkret mit interkultureller Kompetenz gemeint sein könnte. Dabei filtert sie die folgenden Umschreibungen für interkulturelle Kompetenz heraus:

Es gibt einerseits Ansätze die interkulturelle Kompetenz mit „**kulturspezifischer**“ **Kompetenz** gleichsetzen. Sie hält diesen Standpunkt für wenig hilfreich, da er dazu führt beziehungsweise geführt hat, dass sich interkulturelle Kompetenz im Grunde zur „Schweiz-Kompetenz oder USA-Kompetenz“ wandelt, ...

„(...) dies jedoch im Widerspruch zur Beobachtung [steht]³⁵, dass bestimmte Menschen mit Fremdheitserfahrung in unterschiedlichen Kontexten leichter umgehen können als andere (...).“ (Rathje 2006: 7)

Andererseits gibt es jene Ansätze, die interkulturelle Kompetenz als „**kulturübergreifende**“ **Kompetenz** verstehen, wobei es dabei um die

³⁵ Einfügung von Verfasserin.

„universelle Verarbeitung“ und den „vernünftigen Umgang“ mit Fremdheitserfahrungen im allgemeinen – unabhängig von konkret spezifizierten kulturellen Kontexten geht. (Vgl. Rathje 2006: 8) Daran anschließend stellt Rathje noch zwei weitere Modelle vor, die interkulturelle Kompetenz als Mixtur **„allgemeiner Sozialkompetenzen“** oder **„Handlungskompetenzen“** definieren. Rathje meint, dass hierbei jedoch das Besondere an der interkulturellen Kompetenz verloren gehe, da es sich meist um Listenmodelle handle, die verschiedene, soziale Teilkompetenzen zur interkulturellen Kompetenz zusammenfassen. Diese Ansätze relativieren jedoch interkulturelle Kompetenz dahingehend, dass sie nicht als der alleinige Erfolgsfaktor gesehen wird, sondern beispielsweise die fachliche Kompetenz über Erfolg und Misserfolg der Interaktion mitentscheidend ist.

1.3.5 Kulturspezifische Kompetenz: eine hohle Versprechung?

Zusammenfassend zeigt die Unterscheidung der interkulturellen Kompetenzansätze danach, welche spezifischen Kompetenzen mit interkulturellen Kompetenzen gemeint sind, ein paralleles Spektrum an Auffassungen, wie es bereits die Unterscheidung nach den Zielen von interkultureller Kompetenz angedeutet hat. Die Bandbreite der Ansätze umfasst solche, die interkulturelle Kompetenz mit einer kulturspezifischen Kompetenz oder einer „Zielkultur-Kompetenz“ („USA-Kompetenz“) gleichsetzen, mit dem Ziel diese effizient zu verarbeiten, und solche Ansätze, die die interkulturelle Kompetenz mit kulturübergreifenden letztlich sogar kulturunabhängigen Fähigkeiten und Fertigkeiten verknüpft, und somit das Ziel eher allgemein in der persönlichen Weiterentwicklung verorten.

Hinsichtlich der kulturspezifischen Kompetenzen wird die Idee genährt, es gäbe die „USA-Kultur“ und die dementsprechende Kompetenz dazu. Diese „Zielkultur fokussierung“ ignoriert meiner Meinung nach weitgehend, dass man im Laufe des Lebens bereits Kompetenzen entwickelt hat, mit kulturellen Unterschieden integrativ umzugehen. Vor allem aber werden die Anderen – auf die man in der Zielkultur stößt – nicht als strategisch Handelnde – jenseits ihres spezifischen „Nationalkultur-Containers“ – wahrgenommen.

Die Mobilität von Menschen geht jedoch mit dem Austausch von kulturellen Bedeutungen und Ideen einher. In einer Welt in Bewegung wird das Ausmachen

beziehungsweise Voraussagen einer Zielkultur, auf die man sich vorzubereiten hat, ohne Berücksichtigung der AkteurInnen fast zu einer „hohlen Versprechung“. Breidenbach / Nyíri (2001) untermauern diese These plakativ:

„Nach einem Training à la Hofstede mit Kulturkenntnissen ausgerüstet, ging der Deutsche davon aus, dass der Ägypter einen autoritären Führungsstil gewohnt sei. Und übersah völlig, dass sein Gegenüber in Harvard studiert hatte, vier Sprachen fließend sprach und ein erfahrener Kosmopolit war.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 75)

Das Beispiel beschreibt und kritisiert gleichzeitig, dass die „Anderen“ im Zuge konkret kulturspezifischer Ansätze als Menschen wahrgenommen werden, die eine Kultur „besitzen“. Dass aber auch die „Anderen“ interkulturell erfahren und kompetent – hier im Sinne eines „erfahrenen Kosmopoliten“³⁶ – strategisch agieren können, wird als Realität ausgeklammert.

Dementsprechend schließen Breidenbach / Nyíri ihren Artikel mit einer Aufforderung, die „Anderen“ als Partner und den interkulturellen Prozess als Dialog³⁷ zu verstehen.

„Kulturspezifische Kenntnisse dürfen nicht davon abhalten, Dialogpartner aus anderen Ländern auch als strategisch Handelnde zu erkennen. Keine vorgefertigte Lösung erspart Menschen über ihre ganz spezifischen Interessen und Bedürfnisse zu verhandeln.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 75)

³⁶ Ad Stichwort „Kosmopolit/in“ vgl. Kapitel: 3 FORMEN DES KOSMOPOLITANISMUS, S. 78ff.

³⁷ Ad „Dialog“ vgl. Kapitel: 3.4.4 Die Überbetonung von Unterschieden: „Interkulturelle Kommunikation“ versus „Das Appiahsche Gespräch“, S. 107ff.

„Statt interkultureller Checklisten sind vor allem kommunikative Fähigkeiten erforderlich. Zuhören heisst die Devise.“ (Breidenbach / Nyíri 2001: 75) Diese „Checklisten“ der interkulturellen Kompetenz können sehr ausführlich sein, wie die untenstehende tabellarische Abbildung von Jürgen Bolten (2003) zeigt.

<i>Affektive Dimension</i>	<i>Kognitive Dimension</i>	<i>Verhaltensbez. Dimension</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ambiguitätstoleranz • Frustrationstoleranz • Fähigkeit zur Stressbewältigung und Komplexitätsreduktion • Selbstvertrauen • Flexibilität • Empathie, Rollendistanz • Vorurteilsfreiheit, Offenheit, Toleranz • Geringer Ethnozentrismus • Akzeptanz/ Respekt gegenüber anderen Kulturen • Interkulturelle Lernbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis des Kulturphänomens in bezug auf Wahrnehmung, Denken, Einstellungen sowie Verhaltens- und Handlungsweisen • Verständnis fremdkultureller Handlungszusammenhänge • Verständnis eigenkultureller Handlungszusammenhänge • Verständnis der Kulturunterschiede der Interaktionspartner • Verständnis der Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse • Metakommunikationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationswille und -bereitschaft i.S. der initiierenden Praxis der Teilmerkmale der affektiven Dimension • Kommunikationsfähigkeit • Soziale Kompetenz (Beziehungen und Vertrauen zu fremdkulturellen Interaktionspartnern aufbauen können)

Abbildung 3: vgl. Bolten, Jürgen 2003: „Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte“, in Götz, Klaus (Hg.): „Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training“, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 61-80.

Innerhalb der Ansätze, die interkulturelle Kompetenz als soziale Kompetenz wahrnehmen und darunter ein Bündel an Fähigkeiten (vgl. Abbildung 3) verstehen, die für die interkulturelle Begegnung wesentlich sind, verschwindet am ehesten die „Zielkultur fokussierung“. Dadurch wird es erst möglich, interkulturelle Begegnungen als Prozess zwischen zwei oder mehreren AkteurInnen wahrzunehmen. Richtet sich der Blick umfassend auf „beide“ AkteurInnen, lässt sich zeigen, dass die Bandbreite der dafür benötigten Kompetenzen sehr unterschiedlich ausfallen kann. Dieser Ansatz zieht wiederum die Kritik auf sich, dass dann ja jede Begegnung zwischen Menschen eine interkulturelle sei.³⁸ (Vgl. Rathje 2006: 11)

Es bleibt zwar weiter offen, was nun interkulturelle Kompetenzen spezifisch sind, aber die Frage, welche Kompetenzen den Umgang mit Unterschieden „erleichtern“ könnten, wird in dieser Arbeit nochmals unter anderen Vorzeichen gestellt. Dabei handelt es sich um die Auseinandersetzung mit den

³⁸ Auf diesen Kritikpunkt gehe ich weiter unten, S. 42ff, ausführlich ein.

kosmopolitischen Orientierungen und Kompetenz als Beitrag zur interkulturellen Kompetenzdiskussion.³⁹

1.3.6 Ad Streitpunkt 3: Anwendungsgebiete interkultureller Kompetenz

Differentiell bleiben auch die Auffassungen darüber welche Interaktionen als interkulturelle gewertet werden. Rathje (2006) unterscheidet solche Ansätze, die der Annahme folgen, interkulturelle Kompetenz brauche es bei „**inter-nationalen Interaktionen**“ und solche, die das Anwendungsgebiet auf „**inter-kollektive Interaktionen**“ ausdehnen. Damit sind Interaktionen...

„(...) zwischen Individuen aus unterschiedlichen Gruppen oder Kollektiven [gemeint]⁴⁰, denen jeweils eine eigene Kultur zugerechnet wird, so dass der Fall inter-nationaler Interaktionen in diesem Ansatz als Spezialfall eingeschlossen ist.“ (Rathje 2006: 11)

Als den „klassischen“ Ansatz innerhalb der interkulturellen Kompetenzansätze bezeichnet Rathje jenen, der das Anwendungsgebiet interkultureller Kompetenz dort sieht, wo Menschen unterschiedlicher Nationalkulturen „(...) nach dem Muster, ein Amerikaner trifft einen Japaner“ interagieren. (Rathje 2006: 10) Sie meint, dass hierzu am meisten Kritik zu finden sei und die polemische Schelte der KritikerInnen berechtigterweise dahin gehe, dass innergesellschaftliche Interkulturalität ausgeschlossen werde. (Vgl. Rathje 2006: 10)

1.3.7 Ort = Kultur – Stimmt diese Gleichung?

Bei den klassischen Ansätzen innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung, wonach es beispielsweise die „Korea-Kompetenz“ braucht um effizient mit koreanischen GeschäftspartnerInnen in Korea zu verhandeln, wird suggeriert, dass der Ort des Geschehens in diesem Fall Korea, darauf schließen lässt, dass die GeschäftspartnerInnen Angehörige der koreanischen

³⁹ Vgl. Kapitel: 3.4 Orientierungen und Kompetenzen, S. 94ff.

⁴⁰ Einfügung von Verfasserin.

Kultur sind und diese eben bloß über spezifisches Korea-Wissen zu verstehen ist. Das Anwendungsgebiet der interkulturellen Kompetenz wird also auf internationale Interaktionen eingeschränkt, welche als Interaktion zwischen Angehörigen zweier Nationalstaaten und somit zweier Kulturen verstanden wird.

Im Folgenden möchte ich mich kritisch mit dem Zusammenhang zwischen Kultur und Ort in den klassischen Ansätzen der interkulturellen Kompetenzforschung auseinandersetzen. Als Grundlage der Überlegungen dient u. a. der Artikel von Akhil Gupta und James Ferguson (1992): „Beyond 'Culture': Space, Identity, and the Politics of Difference“, indem sie die angenommene Gleichsetzung von Raum („space“), Ort („place“) und Kultur („culture“) in den Sozialwissenschaften kritisch thematisieren. „A certain unity of place and people has long been assumed in the anthropological concept of culture.“ (Gupta / Ferguson 1992: 17) Hinsichtlich des Verständnisses von Ort und Kultur zeigen sich interessante Parallelen zwischen den „klassischen“ Ansätzen der Sozialanthropologie und den „klassischen“ Ansätzen der interkulturellen Kompetenzforschung.

Auch innerhalb der ethnologischen Forschung war lange Zeit die Annahme gültig, dass Kultur klar zu verorten sei. Der exotische Ort fernab der westlichen Zivilisation wurde als abgegrenztes Territorium – als Insel – wahrgenommen, auf dessen Boden Menschen eine spezifische Kultur teilen. Interaktionen mit anderen, benachbarten Kulturinseln wurden schlicht vernachlässigt oder geleugnet.

“A traditional concern of anthropological description and analysis has been the identification of socio-cultural 'places': fixities of social relations and cultural routines localized in time and space. Societies were identified with cultures conceived as complete wholes; here were localized universes of meaning, with individuals and groups as their transparent components, their representative expressions.”

(Rapport / Dawson 1998: 4)

Klassische interkulturelle Kompetenzansätze verbreiten eine ähnliche Annahme. So wird durch Angebote impliziert, dass beispielsweise die indischen GeschäftspartnerInnen klar Teil der indischen Gesellschaft und somit der indischen Kultur seien. Nur über das Aneignen einer spezifischen Indien-Kompetenz könne mit ihnen effizient gearbeitet werden. Für Gupta / Ferguson (1992) existiert das Indische oder Koreanische nicht ausschließlich in seiner

geografischen Verortung, sondern in der Imagination dessen was indisch oder koreanisch ist, auch unabhängig und jenseits vom territorial abgrenzbaren Indien oder Korea. "The special challenge here is to use a focus on the way space is imagined (but not imaginary!)." (Gupta / Ferguson 1992: 11)

Die interkulturellen Kompetenzansätze, die an „inter-nationale Interaktionen“ ansetzen, suggerieren, dass die Anwendung von interkultureller Kompetenz beim Überschreiten von nationalen Grenzen zum Tragen komme. Die Weltkarte wird dabei als Mosaik aus verschiedenfarbigen Ländern betrachtet, wobei jedes Land für sich eine eigene Gesellschaft samt eigener Kultur verkörpert.

"It is so taken for granted that each country embodies its own distinctive culture and society that the terms 'society' and 'culture' are routinely simply appended to the names of nation-states, as when a tourist visits India to understand 'Indian culture' and 'Indian society' (...)." (Gupta / Ferguson 1992: 7)

Gupta / Ferguson kritisieren in ihrem Artikel aber nicht Ansätze der interkulturellen Kompetenzforschung, sondern richten sich konkret an SozialanthropologInnen, wenn auch diese beispielsweise von der amerikanischen Kultur sprechen, ...

"(...) with no clear understanding what that means, because we assume a natural association of a culture ('American culture'), a people ('Americans'), and a place ('the United States of America')." (Gupta / Ferguson 1992: 12)

Hält man sich nun aber vor Augen, dass die Welt und die Menschen – immer schon (!) – in Bewegung und miteinander verbunden waren, dann erscheint der mosaikartige Weltkartenblick auf Kulturen problematisch.

"That image of a cultural mosaic, where each culture would have been a territorial entity with clear, sharp, enduring edges, never really corresponded with realities. There were always interactions, and a diffusion of ideas, habits, and things, even if at times we have been habituated to theories of culture and society which have emphasized such truths." (Hannerz 1996: 18)

Deutlich wird das beispielsweise, wenn man sich die Realitäten all jener vor Augen führt, die grenzüberschreitend leben, wie ArbeitsmigrantInnen, NomadInnen oder transnationale Geschäftsleute und Eliten. (Vgl. u. a. Gupta / Ferguson 1992: 7) Menschen sind aber nicht erst mobil und identifizieren sich mit unterschiedlichen Räumen seitdem die Globalisierung in aller Munde ist. Gupta / Ferguson sprechen davon, dass die Grenzen zwischen Hier und Dort fließend sind und die angenommene Verbindung von Ort und Kultur damit in ihrer essentiellen Weise aufgehoben wird. (Vgl. Gupta / Ferguson 1992: 10) Gleichzeitig wird dabei die Trennung zwischen der einheitlich gedachten Fiktion von Wir und den Anderen problematisiert.

“We are interested less in establishing a dialogic relation between geographically distinct societies than in exploring the processes of *production* of difference in a world of culturally, socially, and economically interconnected and interdependent spaces.“ (Gupta / Ferguson 1992: 14)

Die Ironie daran sei jedoch, dass die Ideen von kulturell und ethnisch identen Orten keineswegs verschwunden wären, diese seien ihrer Meinung nach sogar noch stärker vorhanden. (Gupta / Ferguson 1992: 10)

“Discussions of nationalism make it clear that states play a crucial role in the popular politics of place making and in the creation of naturalized links between places and people. But it is important to note that state ideologies are far from being the only point at which the imagination of place is politicized.“ (Gupta / Ferguson 1992: 12)

Zusammenfassend führt dies zu einem Ablegen von zwei Denkmustern, um sich in weiterer Folge den prozesshaften Bedeutungskonstruktionen von Räumen zuzuwenden und der Frage nachzugehen, wie dabei kulturelle Differenzen manifestiert werden. Aufzugeben sind folgende zwei Ideen:

“First is what we will call the ethnological habit of taking the association of a culturally unitary-group (‘the tribe’ or ‘people’) and ‘its’ territory as natural. Second: National habit of taking the association of citizen of states and their territories as natural. French is were the French live, America is were the Americans live.“ (Gupta / Ferguson 1992: 11f)

Es verändert sich somit die Idee von ausschließlich territorial verankerten Kulturen, was wiederum eine Absage an eine Kultur im nationalstaatlichen Container darstellt. Daraus abgeleitet, kann die Beschränkung des Anwendungsgebietes der interkulturellen Kompetenz ausschließlich im internationalen Begegnungsfeld nicht aufrechterhalten werden. Bestehen bleibt die Imagination von nationalstaatlichen Kulturen zum politisch, ideologischen Zweck und die Bilder beispielsweise vom "typisch Englischen" bleiben insoweit aussagekräftig:

"'Englishness' for instance, in contemporary, internationalized England (...) refers less to a bounded place than to an imagined state of being or moral location." (Gupta / Ferguson 1992: 10)

Klassische interkulturelle Kompetenzansätze, die ihr Anwendungsgebiet im Zusammentreffen von Angehörigen unterschiedlicher Nationalstaaten sehen, prägen letztlich auch die Imaginationen von Ländern. Das bedeutet, dass interkulturelle Kompetenzangebote im konkreten das Bild über das typisch Koreanische, Indische oder Englische mit beeinflussen und weiter dazu beitragen, dass die Vorstellung bestehen bleibt, dass ein Treffen mit einem koreanischen Finanzmanager nicht nur das Überwinden einer geografischen, sondern auch einer kulturellen Distanz mit sich bringt. Dabei geht verloren, ...

"(...) that the distance between the rich in Bombay and the rich in London may be much shorter than that between classes in 'the same' city." (Gupta / Ferguson 1992: 20)

Gupta / Ferguson (u. a.) folgend kann gesagt werden, dass die Mobilität von Menschen, kulturellen Bedeutungen und Ideen innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung zu wenig berücksichtigt wird.

"(...) [M]ovement has become fundamental to modern identity, and an experience of non-place (beyond 'territory' and 'society') an essential component of everyday existence." (Rapport / Dawson 1998: 6)

Nach meiner Auffassung wird bei vielen interkulturellen Kompetenzansätzen zu starr davon ausgegangen, dass dort, wo sich der Arbeitsplatz oder Firmensitz

geografisch verorten lässt, auch die „kulturellen Wurzeln“ der Menschen zu finden und zu „entschlüsseln“ sind.

“Yet as collective phenomena cultures are by definition linked primarily to interactions and social relationships, and only indirectly and without logical necessity to particular areas in physical space. The less social relationships are confined within territorial boundaries, the less so is also culture; and in our times especially, we can contrast in gross terms those cultures which are territorially defined (in terms of nation, regions, or localities) with those which are carried as collective structures of meaning by networks more extended in space, transnational or even global.“
(Hannerz 1990: 239)

Um aus den Beschränkungen des Anwendungsgebiets interkultureller Kompetenz für „inter-nationale“ Interaktionen zu entkommen, stellt Rathje (2006) jene Ansätze vor, die innerhalb der Forschung „inter-kollektive“ Begegnungen in den Vordergrund stellen.

„Allerdings führt diese Sichtweise zu der gegensätzlichen Problematik, dass bei der Identifikation kleiner und kleinster Kollektive auf einer Mikroebene praktisch jede menschliche Interaktion zur interkulturellen erklärt werden müsste.“ (Rathje 2006: 11)

Daran anschließend zitiert sie Loenhoff (2003)⁴¹, der hinsichtlich des Anwendungsgebiets interkultureller Kommunikation meint, es sei dann ein interkultureller Kommunikationsprozess, wenn die Beteiligten dies dem Prozess zuschreiben.

Zusammenfassend zeigt auch der Versuch, interkulturelle Kompetenz ausgehend von den Anwendungsgebieten zu definieren, wie schwierig dieser

⁴¹ Vgl. „Ich halte es für sinnvoll, interkulturelle Kommunikation als denjenigen Kommunikationsprozeß zu charakterisieren, in dem Beteiligte die Eigenschaften dieses Prozesses einschließlich der auftretenden Probleme und Konflikte auf kulturelle Differenz zurechnen und nicht auf Altersunterschiede, Sozialstruktur, ideologische Präferenzen etc.“ (Loenhoff, J. 2003: 193, „Interkulturelle Kompetenz zwischen Person und System“, in: *Erwägen, Wissen Ethik*, 14 (1), S. 192-194).

Begriff zu fassen ist, obwohl das Eigenschaftswort „interkulturell“ äußerst inflationär gebraucht wird. Aber nach welchen Kriterien wird eine berufliche Interaktion zur „interkulturellen“? Essentiell ist dabei das Kriterium der kulturellen Differenz, wobei sich der Bogen der wissenschaftlichen Diskussion dabei von der Annahme, kulturelle Unterschiede würden notwendigerweise beim Überschreiten von nationalstaatlichen Grenzen zu Tage treten bis hin zur Erklärung, dass bereits das Zusammentreffen Angehöriger unterschiedlicher und nicht näher definierter Kollektive eine „interkulturelle“ Interaktion darstelle, spannt. Die beiden eingangs beschriebenen empirischen Referenzbeispiele, die den Überlegungen dieser Arbeit zugrunde liegen, haben aufgezeigt, dass im Fall des Finanzmanagers die bevorstehende Vertragsverhandlung in Korea im Vorfeld als „schwierige“ interkulturelle Begegnung eingestuft worden ist, für die spezielles Know-How nötig sein werde. Deshalb musste ein Training zum Entwickeln von „Korea-Kompetenzen“ besucht werden. Im Gegensatz dazu findet sich im Vorfeld des anderen Referenzbeispiels keine Erwähnung davon, dass es sich dabei auch um ein interkulturelles Projekt handelt – obwohl es sich, formal betrachtet, um ein bilaterales, im konkreten um ein multinationales Projekt gehandelt hat.

Für das Geschäft rund um interkulturelle Angebote ist es jedoch ausschlaggebend, dass die Situation als interkulturell „herausfordernd“ bewertet wird. Ohne dieses Bewusstsein der interkulturellen Situation „als Spezialsituation“ wird das Verkaufen von interkulturellen Kompetenzen in Form von Trainings oder Handbüchern unattraktiv und der wirtschaftliche Ertrag bleibt aus. Dabei lässt sich nun die Frage stellen, inwiefern es dem interkulturellen Kompetenzbusiness ein wirtschaftliches Anliegen ist, „interkulturell“ sehr inflationär und pauschal für jeglichen Kontakt zu gebrauchen. Trägt somit der interkulturelle Kompetenzdiskurs zu einer verstärkten – bewussten – kulturellen Grenzziehung und Differenzierung zwischen Menschen bei?

Wichtig erscheint mir, sich davon zu verabschieden, Kultur als etwas Homogenes unter „ihren Mitgliedern“ gleichmäßig Verteiltes wahrzunehmen, und stattdessen das Interesse auf den sozialen Prozess zu legen. *“Culture is distributive in a population, shared by some but not by others.”* (Barth 1989: 134) Ähnlich der Bildung von ethnischen Identitäten liegt der Fokus auf der Frage nach den Grenzziehungen, die Menschen auf unterschiedlichen Ebenen vollziehen, und der Frage, welche Handlungen und Symbole zur aktiven Konstruktion von Unterscheidungsmerkmalen zwischen Gruppen führen.

„Insofern gelte es Barth zufolge, den Prozess zu beachten, wie Gruppen sich gegeneinander abgrenzen, das heisst, wie sie ihre Unterschiede relational artikulieren – in Hinblick auf die Gestaltung ihrer gesellschaftlichen Beziehungen. In diesem Prozess wird die Eigenwahrnehmung in Verbindung mit der Charakterisierung der gegenüber stehenden gesellschaftlichen Gruppe geformt.“ (Fillitz 2003: 25)

Dies würde bedeuten, dass die interkulturelle Kompetenzdiskussion Grenzziehungen propagiert, auf die Menschen mit Entscheidungen und Handlungen reagieren, die im ersten Schritt beispielsweise dazu führen, dass Personen eine Situation als interkulturell „herausfordernd“ bewerten und im zweiten Schritt ein Training dazu buchen. Insofern liegt es an der Bewertung einzelner Personen, ob eine Situation als interkulturell eingestuft wird. Darüber hinaus wirken interkulturelle Kompetenzansätze Diskurs bestimmend und leisten einen wesentlichen symbolischen Beitrag dazu, ob eine Situation mit kultureller Differenz und nötigen Kompetenzen – wie auch immer diese aussehen mögen – in Verbindung gebracht wird. Interkulturelle Kompetenzangebote beeinflussen damit die Bilder über kulturelle Differenz und sie geben Bewertungen vor, wie fremd und anders die jeweiligen Kulturen „einzustufen“ sind. Es steht demnach der Verdacht im Raum, dass manche interkulturelle Kompetenzangebote aus wirtschaftlichem Kalkül kulturelle Differenzen „schaffen“ oder besonders betonen, wobei sie gleichzeitig propagieren, dass diese kulturellen Differenzen – mit ihrer Hilfe – überwindbar sind.

1.3.8 Ad Streitpunkt 4: Kulturbegriff – Das Herz der Diskussion

Rathje (2006) verortet die vehementeste Kritik bei der Wahl des Kulturkonzeptes, welches bei den jeweiligen Definitionsmodellen von interkultureller Kompetenz zur Anwendung kommt. Sie schlussfolgert daraus, dass dieser Streitpunkt das „Herz der Diskussion trifft“. (Vgl. Rathje 2006: 12) Je nach zugrunde liegendem Kulturverständnis wählt Rathje in ihrer Zusammenfassung die Begriffe „Kohärenzorientierung“ und „Differenzorientierung“, um die zwei grundlegenden Unterscheidungen innerhalb des breiten interkulturellen Kompetenzrepertoires zu benennen.

Sie meint, dass bei jenen Ansätzen mit „**Kohärenzorientierung**“ die Vorstellung überwiege, Kultur werde von der Mehrzahl der Gruppe (in einem Land) widerspruchsfrei geteilt. Erstmals in diesem Zusammenhang kommt explizit der Begriff der Globalisierung zum Tragen, wenn Rathje meint, dass...

„(...) sich die Vorstellung der kohärenten Einbindung des Individuums in *eine* Kultur im Zeitalter der Globalisierung und Ausdifferenzierung von Gesellschaften auch im Sinne einer zulässigen Vereinfachung kaum aufrechterhalten lässt.“ (Rathje 2006: 12)

Unter dem Stichwort „**Differenzorientierung**“ fasst Rathje jene AutorInnen zusammen, die sich gegenüber den Vorstellungen, Kulturen seien homogen und nicht fließend, kritisch äußern.

„Obwohl das Vorhandensein kultureller Normen nicht geleugnet wird, betonen die Kritiker der Kohärenzvorstellung vor allem die Individualität ihrer jeweiligen Ausprägung und unterstreichen den Prozesscharakter von Kultur.“ (Rathje 2006: 13)

“In what ways do interculturalists and anthropologists differ?

Two modes of thinking about culture.⁴²

So multidisziplinär die Diskussion auch ist, so wenig kommen VertreterInnen der Kultur- und Sozialanthropologie darin vor. Allerdings ist nach Rathje innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung eine heftige Diskussion ausgebrochen, welche theoretische Kulturkonzeption denn nun die „richtige“ sei. Vereinfacht geht es dabei um die Frage, ob jenes Begriffsverständnis „richtig“ sei, das suggeriert, man „habe“ eine Kultur oder jenes, das meint, Kultur sei etwas, das zwischen den Menschen „ausverhandelt“ wird, also im Prozess der Interaktion „entsteht“?

Im Groben erinnert die Debatte an jene Ausführungen, die sich in einem Kapitel bei Gerd Baumann (1999) wieder findet. Bereits die Kapitelüberschrift fasst diese Diskussion griffig zusammen: “Culture: Having, Making, or Both? – From an Essentialist through a Processual to a Discursive Understanding.” (Baumann 1999: 81)

⁴² (Dahlén 1997: 157); Hervorhebung von Verfasserin.

Dabei behandelt er die Herausforderungen des Multikulturalismus und beschäftigt sich kritisch mit der theoretischen und politischen Gleichsetzung von Kultur mit Nationalität, Ethnizität oder Religion. (Vgl. Baumann 1999: 83) "Yet all three versions of culture share the same choice: whether culture is comprehended as a thing one has, or as a process one shapes." (Baumann 1999: 83) Er ist der Ansicht, dass derzeit der essentialistische Ansatz, der davon ausgeht, Kulturen seien fixe Objekte, vorherrscht. Kultur essentialistisch gedacht, ist weitaus populärer als ein prozesshaftes Kulturverständnis und wird medial viel stärker verbreitet und politisch genutzt. (Vgl. Baumann 1999: 90)

Baumann versucht vor allem aus dem Dilemma, ob es ein richtiges oder falsches theoretisches Verständnis von Kultur gibt, zu entkommen. Er betrachtet die beiden Theorien von Kultur als zwei Diskurse von und über Kultur.

"We can regard the two theories of culture as two discourses about and of culture. By discourse, we mean a way of talking in speech and, just as importantly, a way of social action." (Baumann 1999: 93)

Und er argumentiert, dass wir von beiden Diskursen Gebrauch machen und beide zu unterschiedlichen Zwecken nutzen. Den Umgang mit beiden Kulturdiskursen nennt er **dual diskursive Kompetenz**.

"Most people practice a double discursive competence when it comes to their discourses about culture, and they develop this dual discursive competence more strongly the more they expose themselves to multicultural practices." (Baumann 1999: 93)

Kultur wird mit beiden verbunden, es handelt sich, um... "(...) a dual discursive construction." (Baumann 1999: 95) Das heißt auch, dass die Debatte um das „richtige“ Kulturkonzept, aus der Baumann'schen Perspektive heraus für beide Seiten eine gewisse Sackgasse darstellt. Keiner der beiden Diskurse kann aus der sozialen Praxis weggeredet werden. Nimmt man die zwei Theorien als zwei Diskurse von Kultur wahr, mit denen wir operieren, dann wird deutlich, dass beispielsweise jedem essentialistischen Kulturdiskurs ein prozessualer innewohnt. Wenn klassischen Ansätzen der interkulturellen Kompetenzforschung und -angeboten ein essentialistisches Kulturverständnis vorgeworfen wird, diese Ansätze aber damit werben, dass über Trainings oder How-to-do Büchern und Computerprogrammen die jeweils andere Kultur erlernbar ist, steckt darin nach

Baumann eben auch ein prozessuales Element. Denn über bestimmte Aktivitäten verwandelt sich das kulturell Fremde in etwas, das man kennt und womit man umgehen kann.⁴³

“The rhetoric is essentialist, yet the activity is processual.“ (Baumann 1999: 91)

Nicht die Frage nach „richtig“ oder „falsch“, sondern beide Kulturdiskurse prägen unsere Vorstellungen und Handlungen, und beider bedienen wir uns zu speziellen Zwecken. An jene SozialwissenschaftlerInnen, die einen essentialistischen Kulturdiskurs als „falsch“ verurteilen, richtet sich Baumann (1999), indem er schreibt:

“The essential theory is part of the realities that social scientists must examine (...). If the people we study come out with theories we find false, we cannot simply rubbish them as ‘false ideology’ or ‘false consciousness’. They form part of the realities we study, and we need to understand how they work, why people use them, and what people want to achieve with them. (...) It partly shapes the realities we need to understand.“ (Baumann 1999: 90f)

Dual diskursive Kompetenz ist – meiner Meinung nach – die Fähigkeit mit beiden Kulturdiskursen reflektiert umzugehen, diese zu nutzen, zu hinterfragen und sich unter anderem aus der Klammer der „Kulturdebatte“ um das „richtige“ Konzept zu befreien.

“Culture is thus not the tied and tagged baggage that belongs with one national, ethnical, or religious group, nor is it some spur-of-the moment improvization without roots or rules. (...) **All the culture to be had is culture in the making**⁴⁴ (...).“ (Baumann 1999: 95)

⁴³ Meine Argumentation ist an folgende Baumann’sche Erklärung angelehnt:

“A man or woman with great leadership skills wants to strengthen the sense of solidarity and unity among a group of followers. What he or she has to do is convince them of the unity of their culture and portray this unity as a heritage from the past. (...) Yet employing this essentialist rhetoric is in fact a creative act. The leader propagates a unity that, empirically, has never been there in the past.“ (Baumann 1999: 91).

⁴⁴ Hervorhebung von Verfasserin.

Dahlén (1997) hat meiner Auffassung nach in seiner Arbeit den von Baumann postulierten Weg verfolgt. Im Fokus seiner kritischen Analysen stand nicht, ob InterkulturalistInnen das „richtige“ Kulturverständnis in ihrer Arbeit anwenden. Dabei spielte sein empirisches Vorgehen eine entscheidende Rolle.

“For an anthropologist to do research among the interculturalists, (...) involves some ambiguity: as we both deal with culture, should I engage in a continuous critical debate with them over their way of doing it, or should I observe, as an ethnographer their understandings of culture as parts of their culture? Mostly (...) I have chosen the latter course.“ (Dahlén 1997: 157)

Dahlén hat in seinen Analysen auch nach dem „Warum“ beziehungsweise dem Zweck hinsichtlich des verwendeten „essentialistischen“ Kulturdiskurses gefragt. Die Antwort kann auf “(...) culture as technique“ reduziert werden. Der essentialistische Kulturbegriff lässt sich besser als Werkzeug, als technisches Hilfsmittel, verkaufen. (Vgl. Dahlén 1997: 23)

1.3.9 Interkulturelle Kompetenz:

”I know that you know, that I know...!”

Zurückkommend auf die von Rathje (2006) wiedergegebene Diskussion, möchte ich hier noch jene Fragestellung aufgreifen, die Rathje selbst an das Ende ihrer Zustandsanalyse zur interkulturellen Kompetenzforschung stellt. Sie meint, dass jene Ansätze, die Kultur als Prozess zwischen Individuen wahrnehmen, ...

„(...) keine schlüssige Erklärung für den ebenso offensichtlichen Zusammenhalt von Kulturen [bieten]⁴⁵, der gerade für die Untersuchung von Interkultureller Kompetenz wichtig ist.“ (Rathje 2006: 13)

Ihrer Meinung nach ist interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, fehlende „Normalität“ über das Bekanntmachen von Differenzen wiederherzustellen. (Vgl. Rathje 2006: 17) Was Rathje unter „Normalität“ versteht, bleibt weitgehend unklar und wird nicht konkret diskutiert. Ich hingegen würde in diesem

⁴⁵ Einfügung von Verfasserin.

Zusammenhang eher von einer gewissen „Vertrautheit“ anstelle von „Normalität“ sprechen.

Wichtig erscheint mir in diesem Zusammenhang den Fokus von „der Kultur“ – obwohl es laut Rathje das „Herz der Diskussion“ betrifft – weg, hin zum Individuum als AkteurIn in einem sozialen Prozess zu lenken. An dieser Stelle möchte ich auszugsweise die Ausführungen von Ulf Hannerz zum Zusammenhang von individuellen Rollenrepertoires und Subkulturen⁴⁶ einfügen. Hannerz (u. a. 1992) beschäftigt sich mit den globalen Flüssen kultureller Bedeutungen und analysiert in einem umfassenden Modell die kulturelle Komplexität in der *“global ecumene“*.⁴⁷

“As people move with their meanings, and as meanings find ways of traveling even when people stay put, territories cannot really contain cultures. And even as one accepts that culture is socially acquired and organized, the assumption that it is homogeneously distributed within collectivities becomes problematic, when we see how their members’ experiences and biographies differ.” (Hannerz 1996: 8)

Hannerz geht von AkteurInnen aus, die über ihre diversen Rollen – berufliche, familiäre, geschlechtsspezifische etc. – Teil unterschiedlicher Subkulturen sind. Diese Subkulturen teilen sie mit anderen, diese überschneiden sich oder grenzen sich von einander ab.

“People can be involved with one subculture, rather, through one role, or a constellation of some of their roles, and with other subcultures through other roles in their repertoire.” (Hannerz 1992: 72)

Menschen agieren in sozialen Prozessen in unterschiedlichen Rollen („Rollenrepertoire“) und sind demnach in einer unterschiedlichen Anzahl von kulturellen Landschaften („Subkulturen“) aktiv. Begegnen sich nun Personen,

⁴⁶ Subkulturen nach Hannerz haben keine – wie aus dem alltäglichen Sprachgebrauch bekannte – dominante Kultur als kontrastierenden Bezugsrahmen, sondern sind in die Landschaft der *“global ecumene“* eingebettet. (Vgl. Hannerz 1992: 80ff)

⁴⁷ Ad *“global ecumene“* vgl. Kapitel: 2.8 WELTKULTUR, S. 71ff.

kann der Kontakt in ähnlichen oder in fremden subkulturellen Bedeutungskontexten stattfinden.

“As people come into contact with one another, that is, or start on a new interaction, they may have available to them either more or less the same contextually relevant meanings or different meanings; they start out from similar or different points.“ (Hannerz 1992: 56)

Während es Rathje (2006) in der interkulturellen Interaktion um die Wiederherstellung der von ihr so genannten „Normalität“ geht, bietet Hannerz eine Formel, die als Interaktionsziel, die von mir angesprochene „Vertrautheit“ idealtypisch verpackt: “The organizational formula, ideally, is that ‘I know, and I know that you know, and I know that you know that I know’.“ (Hannerz 1996: 57) Mit dieser Formel spricht Hannerz – meines Erachtens – jenes Empfinden von „Vertrautheit“ („Normalität“) als Ziel einer interkulturellen Begegnung an, wonach eine Situation entweder nicht als „interkulturelle“ eingestuft wird, oder wonach das Ziel der interkulturellen Kompetenz, diesen Zustand der „Vertrautheit“ wiederherzustellen, erfolgreich gewirkt hat. Ob die Formel zutreffend ist, wird indirekt in jeder Konversation ausverhandelt. Wenn die Formel „zutreffend“ ist, handelt es sich im Hannerz’schen Verständnis um eine ideale symmetrische *“baseline“* in der Beziehung der AkteurInnen, die sich verändern kann sowie in einer Beziehung immer erst zu erforschen und zu verhandeln ist; „(...) that relevant baselines in a relationship have to be explored and negotiated first, rather than simply taken for granted.“ (Hannerz 1996: 56)

Um nur einige weitere wesentliche Punkte bei Hannerz herauszugreifen, erscheint mir die Dimension der „Perspektiven“, aus welchen heraus AkteurInnen handeln, relevant, da diese vor allem in den klassischen interkulturellen Kompetenzansätzen aufgrund der Zielkultur-Kompetenzfokussierung „unterzugehen“ scheinen.

“People, that is, manage meanings from where they are in the social structure. At any one time, the individual is surrounded by a flow of externally available, culturally shaped meaning which influences his ordering of experiences and intensions. Yet he is not merely a passive recipient of all sorts of meaning (...); [i]f need be, he may extend or modify the meanings available to him, acting improvisationally and innovatively

‘on the basis of’ them than rather fully ‘in line with’ them.” (Hannerz 1996: 65)

Während es bedeutsam ist, von welchem Standpunkt innerhalb der sozialen Struktur Bedeutungen „organisiert“ werden, offenbart sich in diesem Zitat ebenso, dass eine Begegnung ein innovativer, aber nicht vorhersehbarer Akt ist. Es braucht die Improvisation der Beteiligten. Dies steht im groben Gegensatz zu den interkulturellen Kompetenzangeboten, die meinen, eine andere Kultur sei in einem Vorab-Training erlernbar. Diese Vorab-Kalkulation, „welcher Kultur“ jemand angehört, ist auch nach Hannerz nicht möglich.

“As a person opens his or her mouth and speaks, in principle, you can tell what language it is, and what it is not. As a person thinks and acts, consequently, you should be able to say what culture he or she ‘belongs to’. However, this does not work; not in a global ecumene.“ (Hannerz 1993: 49f)

“There is a relatively free reciprocal flow of meaning between the participants in the cultural process.” (Hannerz 1992: 71) Um Vertrautheit (im Sinne der genannten relativen symmetrischen *baseline*) herzustellen, braucht es den Kontakt – die Begegnung. Über das breite Rollenrepertoire eines Individuums und der Involviertheit in unterschiedlichste Subkulturen, gibt es allerdings viele Anknüpfungspunkte oder „Brücken“, über die Verständigung möglich ist. “In the landscape of the global ecumene, there may be partial common grounds of understanding, or series of bridges.” (Hannerz 1996: 54) Diese Verständigungsbrücken entstehen aber nicht primär über die Fähigkeit eine Nationalkultur zu „dechiffrieren“, sondern beispielsweise über den Anknüpfungspunkt der beruflichen Rolle und die damit vernetzten Subkulturen. Die diversen Möglichkeiten sich zu vernetzen sowie das gleichzeitige Eingebundensein in verschiedenste Subkulturen, können darüber hinaus eine persönliche Weiterentwicklung mit sich bringen, und dadurch – meiner Meinung nach – die persönlichen interkulturellen Kompetenzen nähren!

“We must not lose sight of the fact that culture is the medium by which human beings interact. They make themselves more or less well understood to one another through culture, and the more culture they share, the more effective is (at least in some ways) their coordination in

interaction. They become more transparent to each other, as it were, and often render themselves understandable to others even by way of quite minimal overt signals. So much can be left implicit, to be taken for granted. The organizational formula, ideally, is that 'I know, and I know that you know, and I know that you know that I know'." (Hannerz 1996: 57)

Im Vergleich zu den kultur- und sozialanthropologischen Ausführungen von Hannerz kommt Rathje – nach Analyse der verschiedenen Stellungnahmen – zu folgenden abschließenden Überlegungen hinsichtlich der Kulturproblematik innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung: „Kulturen existieren (...) ganz allgemein innerhalb menschlicher Kollektive (Rathje 2006: 15)“ – im Fußballverein, wie im Wirtschaftsunternehmen – und...

„(...) die Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen [erzeugt]⁴⁸ zwar automatisch eine Absonderung von anderen Gruppen, die jedoch durch die Mehrfach-Verortung der Individuen in zahlreichen Kollektiven wieder entschärft wird und auf diese Weise netzwerkartig Stabilität erzeugt.“ (Rathje 2006: 16)

Ist jemand in der Lage, die Heterogenität innerhalb kultureller Kollektive zu „dechiffrieren“, kann ihrer Meinung nach von interkultureller Kompetenz gesprochen werden.

⁴⁸ Einfügung von Verfasserin.

2 PERSPEKTIVEN DES TRANSNATIONALISMUS

In den beiden Referenzbeispielen⁴⁹ nehmen transnationale Beziehungen von Berufstätigen einen bedeutenden Stellenwert ein. Der Finanzmanager meint, er habe „keine richtigen Koreaner sondern internationalisierte Koreaner“ getroffen, und das Twinning (light) Projekt war geprägt von einer multinationalen Zusammenarbeit vieler in einem europäischen Anti-Diskriminierungsnetzwerk eingebundener AkteurInnen. Beide Male standen die Gemeinsamkeiten des Berufes im Vordergrund und schienen über interkulturelle Sorgen oder Probleme hinweg geholfen zu haben.

Dennoch ist die Zielgruppe derer, die interkulturelle Kompetenz brauchen und zu entwickeln haben, nicht klar abgrenzbar. Primär richten sich Angebote des Schulungsmarkts an Berufstätige im Allgemeinen, sofern sie über die eigenen nationalstaatlichen Grenzen hinaus tätig werden oder in inter- bzw. multikulturellen Teams arbeiten.

Basierend auf einer Recherche innerhalb des kultur- und sozialanthropologischen Theoriespektrums des Transnationalismus habe ich versucht, Bezeichnungen, die auf Berufstätige wie den Finanzmanger und den Menschenrechtskonsulenten Dieter S. zutreffen, herauszuarbeiten. Die Ergebnisse berücksichtigen im besonderen Maß das gleichzeitige berufliche Wirken an mehreren Orten, die Bedeutung von gemeinsamen Berufsfeldern und daraus resultierenden Möglichkeiten einer Verständigungsbrücke jenseits einer nationalstaatlich basierten kulturellen Klammer zu finden.

Die Schulung von interkultureller Kompetenz hat mittlerweile Einzug in sämtliche Ausbildungen genommen und findet sich in den Curricula der Universitäten ebenso wie in denen von fachspezifischen Weiterbildungen. Interkulturelle Kompetenz bekommt mehr und mehr den Status einer unabdingbaren Zusatzqualifikation im Bereich der so genannten “Soft Skills“. (Vgl. Abbildung 1: S. 4) Das Entwickeln von interkulturellen Kompetenzen betrifft nicht nur Menschen in leitenden Funktionen, sondern auch Angestellte. Auch

⁴⁹ Vgl. Kapitel: 1.2.1 Referenzbeispiel I: “It’s not about culture“, S. 9ff und Kapitel: 1.2.2 Referenzbeispiel II: „Das Verbindende steht über dem Trennenden“, S. 22ff.

SchülerInnen und StudentInnen brauchen sie, unabhängig davon, ob ihre Berufskarrieren einmal in der Diplomatie, der Politik, im Journalismus, der Entwicklungszusammenarbeit oder in multinationalen Konzernen münden. Dennoch scheint der Fokus bei gut ausgebildeten Menschen zu liegen. Wer sich als „gut ausgebildet“ empfindet, weiß auch seine / ihre interkulturelle Kompetenz nachzuweisen (in Form von Auslandsaufenthalten, Sprachkenntnissen, Kursbesuchen, etc).

2.1 “The Highly Skilled“

Beide Beispiele, sowohl das des Finanzmanagers, als auch das des Menschenrechtsexperten, die den Anlass zu den hier vorliegenden Überlegungen gegeben haben, zielen auf Personen ab, die beruflich nicht nur regelmäßig Länder überschreitend tätig sind, sondern zu den sehr gut ausgebildeten „Eliten“ eines europäischen Landes gehören. In der Literatur zur Migrations-, Diaspora- und Transnationalismusforschung wird in diesem Zusammenhang von den so genannten “*highly skilled*“ gesprochen.

“These are the professional, managerial, and technical specialists, most of whom have a tertiary educational level qualification or equivalent.” (Salt 1992: 484)

Die hierfür zur Hilfe genommene Literaturrecherche hat gezeigt, dass Analysen zu Berufstätigen im europäischen Kontext, die unter dem Label *highly skilled* laufen, eher spärlich gesät sind. (Vgl. Salt 1992: 486) Obwohl es viele sind, sind sie offenbar schwer einzuordnen und zu identifizieren.

“Since many moving within the EC (European Community) are Community nationals, they frequently escape statistical accounting. Their middle class characteristics, and for most their color and culture, render them socially ‘invisible’. They have not been perceived to be a problem and have escaped the attention of the bulk of research into European’s migrant studies.” (Salt 1992: 486)

Bei Vertovec und Cohen (1999) findet sich eine Spezifizierung der so genannten *highly skilled* in zwei separate Bezeichnungen. Einerseits sprechen sie von den **“skilled transients“**:

“(…) a group of highly-skilled international transients like accountants, computer experts, lawyers, academics, doctors, business managers, construction engineers and consultants.” (Vertovec / Cohen 1999: xv)

Andererseits verwenden sie den Terminus **“skilled long-term migrants“** als Bezeichnung für jene Menschen, die aufgrund ihres Berufes sehr lange Aufenthalte in einem Land absolvieren.⁵⁰

Weiters machen sie darauf aufmerksam, dass *skilled transients* in der Literatur eher unbeachtet bleiben – “hidden from history“. (Vertovec / Cohen 1999: xv) *Skilled transients* werden als privilegierte Fremde „abgetan“. Die Privilegien beziehen sich beispielsweise auf bezahlte Betreuung und Ausbildung der mitreisenden Kinder durch die Unternehmen. Vertovec / Cohen machen darüber hinaus ebenso auf Barrieren aufmerksam. Dazu zählt beispielsweise der eingeschränkte Zugang zu politischen Rechten oder sozialen Leistungen im Zielland.⁵¹ (Vertovec / Cohen 1999: xv) Diese Rechte können nur im Herkunftsland „eingelöst“ werden. Nicht zuletzt dadurch bleibt die Verankerung im Herkunftsland trotz Auslandsaufenthalt weiterhin von enormer Bedeutung.

Diese „Verankerung“ im Herkunftsland ist jenes Schlüsselwort, das zur Diskussion überleitet, ob die Bezeichnung *“transnationals“* bzw. ihrer Variationen wie etwa *“transnational workers“* oder *“transnational occupational workers“* zutreffend wäre, um darüber hinaus ein passendes Bild über die kontextuelle Einbindung von *highly skilled* oder einfach grenzüberschreitend Berufstätigen zu zeichnen.

⁵⁰ Vergleichbar mit der in diesem Zusammenhang häufig verwendeten Bezeichnung der *“expatriates“*.

⁵¹ Vered Amit-Talai (1998) widmet sich in ihrem Beitrag über “Expatriacy in the Cayman Islands“ diesen Unsicherheiten und strukturellen Problemen mit denen *“expatriate contractual workers“* (im Fall ihrer Feldforschung im Nordwesten der karibischen Insel ‘Grand Cayman’) konfrontiert sind. Sie weist darauf hin, ... “(…) that these increasing economic pressures for a ‘flexible’ global workforce have not by and large been accompanied by the developement of new institutional infrastructures that recognize or respond to the conditions imposed by such labour mobility.“ (Vered Amit-Talai 1998: 45)

Der Terminus *“transnationals“* wird dazu im Folgenden in einen breiten Kontext gestellt. Damit einher geht die Kritik, dass innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung eine Auseinandersetzung mit transnationalen Prozessen und Perspektiven kaum zu finden ist.

2.2 Fünf Perspektiven des Transnationalismus

Vertovec / Cohen (1999) fassen in ihrer Einleitung zum Sammelband: *“Migration, Diasporas and Transnationalism“* fünf wesentliche Prozesse bzw. analytische Perspektiven des Transnationalismus zusammen. Diese geben darüber Aufschluss, mit welchen zentralen Fragestellungen sich die *“transnational studies“* auseinandersetzen.

A. *“Transnationalism as a Reconstruction of ‘Place’ or Locality:“*

(Vertovec / Cohen 1999: xxii)

“However, transnationalism has changed people’s relations to space particularly by creating ‘social fields’ that connect and position some actors in more than one country.” (Vertovec / Cohen 1999: xxii)

Der Transnationalismus stellt die Verankerung von Menschen in mehreren Nationalstaaten ins Zentrum der Betrachtungen. Die eindimensionale Vorstellung (nationale, kulturelle oder ethnische) Zugehörigkeit werde bloß über einen Ort gedacht, wird dadurch in Frage gestellt.

B. *“Transnationalism as the Movement of Capital:“*

(Vertovec / Cohen 1999: xxii)

“TNCs⁵² represent global-spinning structures that are presumed to have largely jettisoned their national origins. Their systems of supply, production, marketing, investment, information transfer and management often create the paths along which much of the world’s transnational activities flow (compare Castells, 1996)⁵³.” (Vertovec / Cohen 1999: xxii)

⁵² TNC: Abk. für *“Transnational Cooperation“*.

⁵³ Vgl. Castells, Manuel 1996: *“The Rise of the Network Society“*, Oxford: Blackwell.

Viele WissenschaftlerInnen, die sich mit globalen und transnationalen Dynamiken beschäftigen, sehen in *“Transnational Cooperations”* die Institutionalisierung transnationaler Praktiken und Prozesse. Hinzu kommt die Signifikanz von Auslandsüberweisungen. Das Kapital, das zwischen dem Aufenthalts- und dem Herkunftsland fließt, hat einen bedeutenden politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Einfluss.

C. *“Transnationalism as a Mode of Cultural Reproduction:”*

(Vertovec / Cohen 1999: xxiii)

“Like diaspora, transnationalism is often associated with a fluidity of constructed styles, social institutions and everyday practices. (...) Fashion, music, film and visual arts are some of the most conspicuous areas in which such processes are observed.” (Vertovec / Cohen 1999: xxiii)

Vertovec / Cohen u. a. unterstreichen hier die bedeutende Einflussnahme der Medien, aber auch den Wirkungsradius von Jugendlichen am „Kreislauf“ der kulturellen Beutungskonstruktionen.

D. *“Transnationalism as a Site for Political Engagement:”*

(Vertovec / Cohen 1999: xxiii)

“(…) [Y]et a considerable amount of political activity is now undertaken transnationally.” (Vertovec / Cohen 1999: xxiii) Damit sind politische Aktivitäten von internationalen Non-Governmental Organisationen oder Inter-Governmental Organisationen (wie z.B.: Rotes Kreuz oder die zahlreichen Agenturen der Vereinten Nationen), sowie transnational agierende soziale Bewegungen im Bereich des Umweltschutzes oder der Menschenrechte gemeint; darüber hinaus sind “ethnische” oder parteipolitische Gruppen transnational aktiv und nehmen auf die staatlichen Politiken Einfluss.

“Political parties now often establish offices abroad in order to canvass immigrants, while immigrants themselves organize to lobby the home government.” (Vertovec / Cohen 1999: xxiv)

E. “The Making of Transnational Communities and Networks:”

(Vertovec / Cohen 1999: xxiv)

Transnationale soziale Formationen können auf einer gemeinsamen Religion basieren oder berufsbedingt zustande kommen; dazu zählen MusikerInnen, international tätige BürokratInnen aber ebenso Drogenkuriere und Prostituierte. Kennzeichnend ist für jede Gruppe ein spezifischer “Berufscharakter” und die Zugehörigkeit beziehungsweise die Zuordnung zu einer bestimmten Klasse.

Die nationale Kategorie steht nicht im Vordergrund. Vertovec / Cohen bringen in diesem Zusammenhang unter anderem das Beispiel der wachsenden “*Transnational Capitalist Class*” und beziehen sich dabei auf die Ausführungen dazu von Lesslie Sklair (1998)⁵⁴. Weiters stehen die Konzeptionen transnationaler sozialer Formationen, wie transnationale Netzwerke oder Communities, im Mittelpunkt der Forschung.

Während die fünf zusammenfassenden Referenzrahmen zu Fragen des Transnationalismus von Vertovec / Cohen einen ersten Einblick in das breite Forschungsfeld geben, möchte ich im Folgenden detailliert auf die unterschiedlichen Entwicklungen der Transnationalismusforschung – der “*transnational studies*“ – eingehen und die Begrifflichkeiten “*transmigrants*” und “*transnational actors*”, sowie “*transnational social field*” und “*transnational occupational culture*” näher beleuchten.

2.3. Gleichzeitig Hier und Dort: “Transmigrants“

Das Wahrnehmen von globalen Verflechtungen, kulturellen Flüssen und dem gleichzeitigen Eingebundensein von ImmigrantInnen in mehr als einen Nationalstaat führte seit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts zur Entwicklung eines neuen Paradigmas innerhalb der Migrationsforschung.

⁵⁴ Vgl. Sklair, Lesslie 1998: “A transnational capitalist class?“, Paper to the ESRC Transnational Communities Programme Seminar, Faculty of Anthropology and Geography, University of Oxford, posted at www.transcomm.ox.ac.uk.

“A new paradigm for migration studies was needed, one that allowed researchers to explore simultaneous embeddedness. After some debate, we named the paradigm ‘transnationalism’ and the persons who lived their lives across borders *‘transmigrants’*⁵⁵ (...).“ (Glick Schiller 2004: 448)

Ausschlaggebend war, dass die herkömmliche Auffassung, dass MigrantInnen eine lineare Bewegung zwischen Herkunfts- und Zielland vollziehen, um einige Dimensionen erweitert gesehen wurde. Der Transnationalismus fragt nach den multiplen Beziehungen, die Menschen über mehrere Orte hinweg bilden, wenn sie nationalstaatliche Grenzen überschreiten.

Vorausgegangen war dem Konzept des Transnationalismus die Entwicklung, dass Forschende Migrationsprozesse nicht mehr nur durch die jeweilige nationalstaatliche Perspektive und von den jeweiligen staatlichen Politiken bestimmt sahen. Aufgrund des in Nord-Amerika und Europa vorherrschenden Paradigmas der Assimilation, also der Auffassung MigrantInnen sollten idealtypisch ihre ursprünglichen kulturellen Identitäten „ablegen“, wurden transnationale Beziehungen zum Herkunftsland von ImmigrantInnen als kurzlebig porträtiert. (Glick Schiller 2004: 454) Erst der multikulturalistische Ansatz brach mit diesen Vorstellungen und führte zu einer Anerkennung der kulturellen Differenzen, Identitäten und Netzwerke, die teils über Generationen „beibehalten“ werden.

An dieser Stelle möchte ich kurz auf die Ansätze der interkulturellen Kompetenzforschung zurückkommen. Die nach Rathje (2006) bezeichneten klassischen interkulturellen Kompetenzansätze und deren Variationen, bei denen man sich vor einer Abreise in ein bestimmtes Zielland die dort vorherrschende nationale Kultur (z.B. die koreanische Kultur) aneignen soll, scheinen noch immer in dem eben beschriebenen Assimilationsdiskurs verhaftet zu sein. Diese Interpretation bekräftigt – meiner Meinung nach – die Kritik bzw. Argumentation, dass es innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung dringend nötig ist, transnationale Prozesse als Teil der Lebensrealitäten von Berufstätigen wahrzunehmen.

⁵⁵ Hervorhebung von Verfasserin.

Bisher hat das Konzept des Transnationalismus einerseits in die Diaspora- und Migrationsforschung Einzug gehalten und andererseits den globalisierungstheoretischen Diskurs und somit die *“transnational-cultural studies“* geprägt. (Glick Schiller 2004: 455) Innerhalb der Diasporaforschung haben sich WissenschaftlerInnen u. a. mit den Fragen der Identität und der gemeinsamen Herkunft von MigrantInnen auseinander gesetzt.

“Scholars in this field were concerned more with identity than place. They examined narratives of identity that are legitimated by myths of common origin and dispersal.” (Glick Schiller 2004: 455)

In der Entwicklung der Migrationsforschung war das Aufweichen des begrenzten Verständnisses von Kultur bzw. die analytische Trennung der Annahme, Kultur und Ort seien eine logische Einheit, ausschlaggebend für den verstärkten Blick auf transnationale Verbindungen.⁵⁶

“Immigrants are understood to be transmigrants when they develop and maintain multiple relations – familial, economic, social, organizational, religious, and political – that span borders.“ (Glick Schiller / Basch / Blanc-Szanton 1992a: ix)

In den Vordergrund rückte das Wahrnehmen der ImmigrantInnen als gleichzeitig eingebettet in mehrere nationalstaatliche Kontexte. *Transmigrants* zeichnen sich durch ihr gleichzeitiges Involviertsein im Hier und Dort aus. Glick Schiller / Basch / Blanc-Szanton bezeichnen allgemein mit Transnationalismus jene sozialen Prozesse, bei denen *transmigrants* Verbindungen zum Herkunftsland aufrecht halten, die mit dem Leben im Aufenthaltsland in einem diversen Wechselverhältnis stehen. Dadurch kommt es zur Etablierung von sozialen Feldern, die geografische, kulturelle und politische Grenzen überschreiten.

“However, the manner in which transmigrants conceptualize their experiences, including their collective identities, is very much shaped by both the political and economic context of the country of origin and the countries of settlement of the transmigrants.“ (Glick Schiller / Basch / Blanc-Szanton 1992a: x)

⁵⁶ Vgl. Kapitel: 1.3.7 Ort = Kultur – Stimmt diese Gleichung?, S.37ff.

2.4 “Transnational Social Field”

“We call this immigrant experience ‘transnationalism’ to emphasize the emergence of a social process in which migrants establish **social fields**⁵⁷ that cross geographic, cultural, and political borders.” (Glick Schiller / Basch / Blanc-Szanton 1992a: ix)

Glick Schiller (2004) oder Sarah Mahler (2002) (u. a.) sprechen von “*transnational social fields*”, in denen *transmigrants* agieren. Sie plädieren für diese Bezeichnung an Stelle von anderen, in diesem Kontext häufig verwendeten Termini, wie transnational “*community*” oder “*network*”. (Vgl. Mahler 2002: 75f)⁵⁸

“I have defined ‘social field’ as an unbounded terrain of multiple interlocking egocentric networks. ‘Net-works’ is best applied to chains of social relationships that are egocentric and are mapped as stretching out from a single individual. ‘Social field’ is a more encompassing term than ‘network,’ taking us to a societal level of analysis.” (Glick Schiller 2004: 455)

Der Terminus der transnationalen sozialen Felder (*transnational social field*) bezeichnet demnach mehr als bloß ein individuell gedachtes soziales Netzwerk, das einen Menschen mit anderen zum Beispiel aus Berufsgründen über Landesgrenzen hinweg verbindet. Glick Schiller sagt, dass transnationale soziale Felder (auch) solche AkteurInnen mit einschließt, die selbst nie (Staats-) Grenzen überschritten haben. Die konkrete „körperliche“ Mobilität ist nicht ausschlaggebend, um auch Teil eines solchen transnationalen sozialen Feldes zu sein.

⁵⁷ Hervorhebung von Verfasserin.

⁵⁸ Bei Mahler, Sarah J. (2002) findet sich eine ausführliche Liste mit ähnlichen Begriffsmetaphern. Nach einer kritischen Auseinandersetzung mit diesen, meint Mahler schließlich, “transnational ‘social field’ is preferable but not perfect.”. (Mahler 2002: 76) Weiters spricht sie sich für die Verwendung der Begriffe transnational “*processes*“, “*activities*“ und “*ties*“ aus, “(...) to itemize ways in which relations are established and developed within the greater space of the social field.”. (Mahler: 75f)

“Transnational social fields include individuals who never themselves crossed borders but who are linked through social relations to people in distant and perhaps disparate locations.” (Glick Schiller 2004: 457)

Die analytische Kategorie des transnationalen sozialen Feldes ermöglicht es Forschenden die gleichzeitige Involviertheit von *transmigrants* in das tägliche Leben ihres Herkunftslandes sowie in das Arbeits-, Nachbarschafts- und Familienleben im Aufenthaltsland zu untersuchen. Die Summe der individuellen Formen des gleichzeitigen Eingebundenseins im Hier und Dort macht das Bezeichnende eines jeweiligen transnationalen sozialen Feldes aus.

“Multiple actors, with very different kinds of power and locations of power, interact across borders to create and sustain this field of relationships. As networks of interpersonal connections that stretch across borders, transnational social fields are people-to-people relationships through which information, resources, goods, services, and ideas are exchanged.” (Glick Schiller 2004: 457)

Glick Schiller unterscheidet weiters zwischen den *transnational social fields* und den “*transnational-cultural (or communication) processes*”. (Glick Schiller 2004: 455) Mit den “*transnational-cultural processes*“, beschäftigen sich vor allem jene WissenschaftlerInnen, die sich insbesondere mit den Dynamiken der “*global cultural flows*”⁵⁹ auseinandersetzen. (Glick Schiller 2004: 455) “Transnational cultural processes may include but do not depend on direct people-to-people relationship and interaction.” (Glick Schiller 2004: 457) Durch das Lesen von Zeitungen, Büchern, Magazinen, das Radiohören, das Fernsehen oder das Surfen im Internet tauschen Menschen Ideen, Bilder und Informationen über (Landes-) Grenzen hinweg aus. Als Beispiel nennt sie, “[t]he contemporary dissemination of the Bible and the Koran, and the growth of cross-border religious movements, (...)” (Glick Schiller 2004: 457) Dazu braucht es – im Unterschied zu den *transnational social fields* – überhaupt keine direkten face-to-face Begegnungen; die Mobilität von kulturellen Bedeutungen hat zwar etwas mit handelnden Personen zu tun, kann aber über e-Mails genauso wie über das Hören von Nachrichten „passieren“.

⁵⁹ Ad “*global cultural flows*” vgl. Kapitel: 2.8 WELTKULTUR, S. 71ff.

Das Thema der Mobilität ist in beiden Fällen zentral. "(...) [I]n my reading of the transnational literature, I find that mobility constitutes a centerpiece of transnationalism." (Mahler 2002: 76) Mahler (2002) kritisiert die Überbetonung der physischen Mobilität – im Sinne von Reisen – innerhalb der *transnational studies*, und stellt unter Bezugnahme der *transnationalen cultural processes* folgende kritische Frage:

"Are the face-to-face contacts made possible by bodily movement more intense, more important to the development and perpetuation of transnational social fields and bifocal^[60] identities than the faceless ties of remittances—the movement of embodied not bodily ties?" (Mahler 2002: 77)

Mahler ist darüber hinaus der Meinung, dass ForscherInnen mehr Wert auf detaillierte Beschreibungen legen sollten, was mobil ist – Geld, Waren, Ideen und/oder Menschen – und welche Bedeutung beispielsweise das vermehrte Reisen oder das Nicht-Reisen von *transmigrants* auf ihre Identitätskonstruktionen hat. (Mahler 2002: 86)

2.5 "Transnational Actors"

Glick Schiller (2004) definiert zusammenfassend all jene Menschen als "*transnational actors*", "(...) who maintain ongoing connections across borders." (Glick Schiller 2004: 461) Die Liste inkludiert MigrantInnen, Flüchtlinge und deren Nachfahren, die familiäre, ökonomische, religiöse oder soziale Verbindungen zu ihrem Herkunftsland aufrecht erhalten, ebenso wie Mitglieder von transnationalen Organisationen, seien es Nicht-Regierungsorganisationen oder religiöse Bewegungen, aber auch Angestellte von Unternehmen, Kooperationen und

⁶⁰ Mit "*bifocal*" bezieht sich Mahler (2002) in ihrem Zitat auf ein von Michael Peter Smith kreiertes Adjektiv, das jenes gleichzeitige Hier und Dort von "*transmigrants-identities*" beschreiben soll: "Mobile Transmigrants organize their lives 'under conditions in which their life-worlds are neither 'here' nor 'there' but at once *both* 'here' and 'there' (M.P. Smith 1994: 17; emphasis in the original)." (Mahler 2002: 77)

Organisationen, die ihrerseits transnationale Verbindungen pflegen.⁶¹ (Glick Schiller 2004: 461)

Die Kategorien *transnational actor* oder *transnational (occupational) worker* treffen durchaus auf die AkteurInnen der beiden Referenzbeispiele zu. Darüber drängt sich die Interpretation auf, dass sich viele der Berufstätigen, die grenzüberschreitend oder ihrem Verständnis nach interkulturell tätig sind, in eben solchen transnationalen sozialen (Berufs-) Feldern bewegen. Welche Rolle spielt nun das Eingebundensein in transnationale soziale Berufsfelder für interkulturelle Kompetenzschulungen?

2.6 “Transnational Occupational Culture”

“Because of transnational cultures, a large number of people are nowadays systematically and directly involved in with more than one culture.“ (Hannerz 1996: 107)

Ulf Hannerz (u. a.) sei an dieser Stelle als einer der bedeutendsten Vertreter jenes oben erwähnten Forschungsstrangs innerhalb der *transnational studies* genannt, der sich mit den *transnational cultural processes* beschäftigt. *Transnationals* definiert Hannerz (1992) aufgrund ihrer ortsübergreifenden Verbindungen (seien es verwandtschaftliche, freundschaftliche, religiöse oder berufliche) als “*frequent travelers*“ und als “(...) people based in one place but

⁶¹ Ergänzung: Innerhalb der *transnational studies* wird die Unterscheidung von “*transnational ways of being*“ und “*transnational ways of belonging*“ als wichtig erachtet, also die Unterscheidung zwischen sozialen Praktiken und Identitäten. “They juggle, build, and break social relationships with sexual partners, spouses, friends, business connections, and acquaintances who live elsewhere.“ (Glick Schiller 2004: 458) “*Transnational ways of being*“ spielen auf die täglichen Handlungen der Individuen an, die in transnationalen sozialen Feldern stattfinden. Diese sagen jedoch nichts darüber aus, “(...) how these activities will be represented, understood, and translated into an identity politics, that is, into a transnational way of belonging.“. (Glick Schiller 2004: 458)

Für die transnationale Forschung ergeben sich daraus beispielsweise folgende Fragen: “How do transmigrants confront, resist and accomodate to the different racial, social, and political structures of the several societies in which they take part?“ (Glick Schiller / Basch / Blanc-Szanton 1992a: xiii)

routinely involved with others in various places elsewhere.“ (Hannerz 1992: 249)
Verbesserte Transport- und Kommunikationstechnologien und der Zugang zu Medien führen – neben der Mobilität von Menschen – zur verstärkten Mobilität von kulturellen Bedeutungen. Wie bereits oben erwähnt, nehmen Waren, Ideen und Bedeutungen transnationale Wege. Diese Formen der Mobilität schaffen laut Hannerz unter anderem auch **“transnational cultures“**, “(...) structures of meaning carried by social networks which are not wholly based in any single territory.“ (Hannerz 1992: 249)

Viele dieser transnationalen Kulturen sind beruflich begründet. (Hannerz 1996: 106) Auch wenn der Transnationalismus eine Schwächung des nationalstaatlichen Einflusses implizieren mag, sind transnationale Kulturen nach Hannerz weder losgelöst von territorial basierenden Kulturen noch vom Einfluss der globalen „Zentrum / Peripherie“ - Flüsse⁶² zu denken.

“Not least must they be seen in their relationships to territorially based cultures. Not least must they be seen in terms of their embeddedness in the center/periphery structure of world.“ (Hannerz 1992: 249)

“Clearly most of these cultures at present have their main sources in Occidental culture.“ (Hannerz 1992: 249) Auch transnationale soziale Felder sind beeinflusst von kulturellen Zentren, Orten und Menschen und ihren kulturellen Bedeutungen. Hannerz weist darauf hin, dass in den so genannten **“transnational occupational cultures“** ein sehr starker Einfluss durch die europäischen und amerikanischen Zentren gegeben ist. Er geht so weit zu sagen:

“But away from these centers, too, institutions of transnational cultures are often so organized as to make people from western Europe and North America feel as much at home as possible (by using their languages, for one thing).

It is a consequence of this that western Europeans and North Americans can encapsulate themselves culturally not only by staying at home in their territorial cultures. They can also do so – again, to a fairly high degree, although hardly completely – in many of the transnational cultures.“ (Hannerz 1992: 250)

⁶² Vgl. Kapitel: 2.8 WELTKULTUR, S. 71ff.

Dabei spielen nach Hannerz Weltstädte eine bedeutende Rolle. Hannerz konstituiert als Gemeinsamkeit der Weltstädte die Tatsache, „(...) that they are in one way or other transnational; the people involved are physically present in the world cities for some larger or smaller parts of their lives, but they also have strong ties to some other place in the world.“ (Hannerz 1996: 129) Das „*transnational business*“, in dem „highly educated, highly professionally skilled and highly mobile individuals“ tätig sind, prägt in besonderem Maß den Charakter von urbanen Zentren. (Hannerz 1996: 129) Viele BewohnerInnen von Weltstädten sind in transnationale Unternehmungen eingebunden, aber ebenso ein hoher Anteil von Menschen, die (aus Berufsgründen) dorthin reisen.

Weltstädte fungieren als „*cultural market-places*“. (Hannerz 1996: 135) „World cities, (...), must cater to the interests and tastes of transnational elites.“ (Hannerz 1996: 144) Es werden Waren und Dienstleistungen, die überall dieselben zu sein scheinen, und die auch dazu beigetragen haben, dass Globalisierung mit der Konnotation einer Homogenisierung einhergeht, bereitgestellt. „(...), Amsterdam also has Benetton, Marks & Spencer, IKEA, Kentucky Fried Chicken, and McDonalds, all of which may or may not also be found in Singapore.“ (Hannerz 1996: 145)

Diese Anmerkung innerhalb der Fülle der Hannerzschen Ausführungen zu Weltstädten, ist für diese Arbeit interessant, da der Faktor, dass eine Weltstadt neben ihren lokalen Eigenheiten, auch „Vertrautes“ bietet, also etwas dass man bei der Ankunft bereits kennt, nicht außer Acht zu lassen ist. Wie sehr sich jemand der sich innerhalb der *transnational occupational cultures* bewegt, tatsächlich – gerade bei kurzen Aufenthalten – mit der anderen, vielleicht fremden, lokalen Kultur auseinandersetzen muss, ist fraglich. Wobei nicht vergessen werden sollte, dass gerade (...)

“[f]or those who are not western Europeans or North Americans, or who do not spend their everyday lives elsewhere in occidental cultural enclaves, involvement with one of the transnational cultures is more likely to be a distinctive cultural experience.“ (Hannerz 1996: 107)

2.7 Zusammenfassung:

Rückschlüsse auf die Referenzbeispiele

Der österreichische Finanzmanager hat im Zusammenhang mit dem Treffen der koreanischen Verhandlungspartner davon gesprochen, dass er auf „internationalisierte Koreaner“ getroffen sei. Dabei spricht er meines Erachtens auf das u. a. von Glick Schiller (siehe oben) beschriebene transnationale soziale (Berufs-) Feld an, in dem sich AkteurInnen einer transnationalen Berufskultur – die der Finanzmanger – treffen. Ebenso in ein solches transnationales Berufsfeld eingebettet waren die beteiligten AkteurInnen des europäischen Twinningprojekts, das eingangs beschrieben wurde.

“I mean, there is another outcome of the project (...) that we are part of a big network now, (...) personally that was really the best part of the project. Because I learned a lot personally (...) We really jumped a big step, all of us.” (Mojca M.: 15/11/2006)

In diesem Zusammenhang spielte das Aufbauen von beruflichen Kontakten sowie die darüber entstandene Einbindung der Steuergruppe in ein transnationales Berufsnetzwerk von Anti-DiskriminierungsexpertInnen eine zentrale Rolle. Die slowenische Steuergruppe wurde in gewissen Maßen über das Projekt, über die persönlichen Kontakte und den intensiven Know-How Transfer, in dieses transnationale Berufsfeld bzw. in diese Berufskultur der europäischen Anti-DiskriminierungsexpertInnen „eingeführt“. Die Vernetzung mit Schlüsselpersonen und -institutionen hatte somit einen besonderen Wert.

“What we gained here is a really social capital. We really now have connections all over Europe and we can just write e-mail or telephone and gain really information and – ah – we have new friends, I have to say this.” (Barbara S.: 15/11/2006)

Es geht also nicht so sehr um das Überwinden von Unterschieden, sondern um den Gewinn der aus den unterschiedlichen Zugängen und Ansätzen gezogen werden konnte. Die Diversität der fachlich-inhaltlichen Zugänge der beteiligten STEs wurde als persönlicher Gewinn empfunden.

“I really enjoyed it. And, ahm, I mean in general I know this, ahm, multinational surroundings (...). I don't think we had any communication laps in this regards (...) it was more about style (...) we learned a lot because in this multicultural, multinational things you learn **different approaches**⁶³, you exchange experiences (...) but this social events, that were really important and I gained additional capital knowledge (...).” (Vgl. Barbara S.: 15/11/2006)

Die Multinationalität des ersten Referenzbeispiels hat den besonderen Charakter des Projekts ausgemacht. Der Mehrwert eines multinationalen Teams wurde von Dieter S. wie folgt erklärt.

“Was ihnen getaugt hat an dem Konzept war eben dieses multinationale Team mit dem wir angetreten sind. (...) Es gibt einfach nicht die europäische Lösung, wie man es macht. Das haben wir auch sehr stark herausgestrichen. Es gibt die verschiedenen Zugänge und das ist gut so, weil damit gibt es auch die Freiheit sich auch für sich ein System zu basteln, das in dem konkreten, regionalen Kontext oder nationalen Kontext a mit den jeweiligen Traditionen, ah, und der faktischen Situation am besten zusammenpasst.“ (Dieter S.: 12/11/2006)

Die Multinationalität stellte demnach kein Problem im herkömmlichen Sinn dar, sondern wurde im Rahmen des Projekts als Chance genutzt, um von den unterschiedlichen fachlich-inhaltlichen Ansätzen zu profitieren. Das Steuergruppenteam nutze das Projekt für sich persönlich, um Zugang in ein bereits bestehendes europäisches Anti-Diskriminierungsnetzwerk zu bekommen. Dieses Netzwerk wurde u. a. von Dieter S. und einem Großteil der für kurze Aufenthalte anreisenden STEs repräsentiert. Rückschließend auf die Hannerz'sche Konzeption der Subkulturen, denen jedes Individuum basierend auf dem eigenen Rollenrepertoire angehört, kann davon ausgegangen werden, das in diesem Fall – wie in dem des Finanzmanagers – die „andere Kultur“ der KollegInnen insofern ins Hintertreffen geraten sind, als die Gemeinsamkeiten der

⁶³ Hervorhebung von Verfasserin.

beruflichen Rolle Verständigungsbrücken geschaffen haben.⁶⁴ Probleme und Schwierigkeiten sind vielmehr beim Ausverhandeln der Vorstellungen von Arbeitstil und -organisation aufgebrochen, nicht jedoch entlang der Linie der (nationalstaatlich-) kulturellen Zuschreibungen der einzelnen Beteiligten.

Zusammenfassung

Die Beschäftigung mit passenden Bezeichnungen für grenzüberschreitend Berufstätige – wie dem Finanzmanager oder dem Menschenrechtskonsulenten – haben zu einer Beschäftigung mit transnationalen Konzepten geführt. Seien es nun *highly skilled*, *skilled transients*, *skilled long term migrants*, *transnational (occupational) workers* oder allgemein *transactors*, alle Bezeichnungen schließen Konzeptionelles des Transnationalismus mit ein, wie das gleichzeitige Hier und Dort, das Eingebundensein in transnationale soziale (Berufs-) Felder aber vor allem die Mobilität der AkteurInnen selbst und darüber hinaus jene der kulturellen Bedeutungen.

Alle Begrifflichkeiten sind mit dem Konzept des Transnationalismus verwoben, dennoch ist dieses meiner Meinung nach in den theoretischen Überlegungen der interkulturellen Kompetenzforschung aufgrund der dort entfachten „hitzen“ Kulturbegriffsdebatte unterrepräsentiert.⁶⁵ Rathje (2006) hat in ihrer Zustandsanalyse zwar 30 wissenschaftliche Beiträge zum Thema interkulturelle Kompetenz zusammengefasst und analysiert, die folgende Aufforderung an die interkulturelle Kompetenzforschung, Bewusstsein für transkulturelle Prozesse zu entwickeln, fand im Gros der kritischen Beiträge keinen besonderen Widerhall, mit Ausnahme von beispielsweise diesem Kommentar.

„Nach dem neuen Paradigma der *Transkulturalität* gibt es für eine Kultur keine trennende Grenze zwischen Innen und Außen; jede Kultur kann eine andere durchdringen und selbst durch eine andere Kultur transformiert werden. Das Bewusstsein davon muss Teil der interkulturellen Kompetenz sein (...).“ (Mae 2003: 195)

⁶⁴ Vgl. Ausführungen zu Subkulturen-Konzept nach Hannerz, Kapitel: 1.3.9 Interkulturelle Kompetenz: "I know that you know, that I know...!", S. 48ff. "In the landscape of the global ecumene, there may be partial common grounds of understanding, or series of bridges." (Hannerz 1996: 54)

⁶⁵ Vgl. Kapitel: 1.3.8 Ad Streitpunkt 4: Kulturbegriff – Das Herz der Diskussion, S. 44ff.

Dieser Beitrag von Mae (2003) bleibt zwar erneut der „Kultur“ verhaftet, bringt aber die Dynamik und Prozesshaftigkeit kultureller Bedeutungen, die Teil transnationaler Überlegungen sind, zum Ausdruck; allerdings wechselt die Aufmerksamkeit abermals nicht von der „Kultur“ weg in Richtung der Individuen als transnationale AkteurInnen.

Zieht man nun noch die Ausführungen von Dahlén (1997) hinzu, der die Transnationalität der InterkulturalistInnen (selbst) detailreich beschreibt, verwundert es, weshalb die Angebote der InterkulturalistInnen das Thema der Transnationalität ihrer eigenen Zielgruppen derart spärlich behandeln.

2.8 WELTKULTUR

Die Ausführungen zu Transnationalismus haben aufgezeigt, dass eine Welt in Bewegung Verständigungsbrücken über die Rolle von Berufstätigen, das gemeinsame Eingebundensein in Branchen, Netzwerke bzw. transnationale soziale Berufsfelder, jenseits von starren, territorial verankerten „Kulturklammern“, schafft. Daran anschließend drängt sich meiner Meinung nach die Frage auf, ob sich Berufstätige überhaupt noch auf eine Welt in Bewegung vorbereiten können oder sollen? Oder wird diese Vorbereitung aufgrund der expandierenden und „westlich“ orientierten *transnational occupational cultures*, wie sie Hannerz (1996) beschreibt, irrelevant, da man überall auf Vertrautes oder zumindest Bekanntes trifft? Wird interkulturelle Kompetenz dadurch schlicht obsolet? Führen die Prozesse der Globalisierung zu einer Homogenisierung der kulturellen Bedeutungen oder was steckt hinter dem Bild des Begriffs Weltkultur (*“global culture“*)?

Mike Featherstone (1990) stellt als Herausgeber des Sammelbands *“Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity“* an den Beginn seiner Einleitung die Frage, ob es denn eine Weltkultur gäbe, und verneint diese, wenn man mit Weltkultur etwas einer nationalstaatlichen Kultur Vergleichbares meine. (Featherstone 1990: 1)

“On this comparison the concept of a global culture fails, not least because the image of the culture of a nation-state is one which generally emphasizes cultural homogeneity and integration.“ (Featherstone 1990: 1)

Schließlich bedürfe es dafür auch der Formation eines Weltstaates. „Der Begriff kann folglich nicht allein mit jenem einer Weltgesellschaft gleichgesetzt werden, in der es um universelle Werte und Interessen einer Menschheit ginge.“ (Fillitz 2008: 3) Wechselt man jedoch die Perspektive und denkt Kulturen in Prozessen eingebunden, *“(…) it might be possible to refer to the globalization of culture.“* (Featherstone 1990: 1) Featherstone meint weiter, es gehe nicht um die Frage von Homogenisierung versus Heterogenisierung, sondern um die dynamischen Prozesse der *“diverse cultural flows“*. (Featherstone 1990: 1)

“It therefore may be possible to point to trans-societal cultural processes which take a variety of forms, some of which have preceded the inter-state relations into which nation-states can be regarded as being embedded, and processes which sustain the exchange and flow of goods, people, information, knowledge and images which give rise to communication processes which gain some autonomy on a global level.“
(Featherstone 1990: 1)

Der Prozess der Globalisierung führt nach Featherstone zur Ausbreitung und Verdichtung der kulturellen Verknüpfungen und Featherstone bezieht sich auf Hannerz (u. a. 1996), wenn er meint, diese führen zu einer *“global ecumene“*. (Featherstone 1990: 6) Serien von diversen kulturellen Flüssen überwinden die nationalstaatlichen Einheiten und münden in *“transnational cultures“*, die wiederum zu komplexeren Bildern über die „Anderen“ führen. (Featherstone 1990: 6) Neben Hannerz’ *“global ecumene“* führt Featherstone Arjun Appadurai (u. a. 1990) und seine Konzeption der *“five dimensions of global cultural flows“* an, *“(…) which move in non-isomorphic paths“*. (Featherstone 1990: 6) Beide, Hannerz wie Appadurai, haben Modelle zur Analyse komplexer soziokultureller Beziehungen entworfen, die bedeutende Perspektivenwechsel innerhalb der Kultur- und Sozialanthropologie zur Folge hatten und im Folgenden kurz beleuchtet werden.

„Weltkultur [bezeichnet] im Sinne der Globalisierungsprozesse [...] die sich verdichtende Vernetzung regionaler Kulturen sowie die Entstehung und Veränderung von territorial nicht deutlich fixierten.“ (Fillitz 2008: 3)

Hannerz und Appadurai versuchen eine Verknüpfung makro- und mikroanthropologischer Perspektiven. Beide betrachten die Welt als gesamtes zusammenhängendes, vernetztes soziokulturelles Feld und brechen dabei auch starre, ortsfixierte und in sich geschlossene Kulturkonzepte auf. Wesentlich ist dabei den analytischen Blick nicht auf einzelne Nationalstaaten sondern auf den gesamten Erdball zu richten.

“Jedenfalls wird, worauf auch immer im einzelnen der Fokus bei den neuen Ansätzen liegen mag, die Verknüpfung und der Austausch in der gegenwärtigen Welt in all diesen Modellen vorausgesetzt. Dabei erscheint

Kultur einmal mehr aus der Erstarrung befreit – als flüssig, flüchtig und ungleichmäßig global über Individuen, Subkulturen und Gesellschaften verteilt, was sich auch in Metaphern wie *cultural flows* (Appadurai, Hannerz) (...) widerspiegelt. Und während der Konnex zum Territorium (Deterritorialisierung) unwichtiger wird, wird die Bedeutung des Raumes (Verengung) und der Zeit (Komprimierung) zunehmend betont.“ (Kreff 2003: 148)

Hannerz spricht im Sinne der Globalisierungsdynamiken nicht von Weltkultur sondern von der bereits erwähnten *“global ecumene“*⁶⁶, einer offenen Landschaft, die geprägt wird von den Beziehungsnetzwerken ihrer AkteurInnen und deren Verknüpfungen mit diversen Sub- und Sub-Subkulturen.

“The global ecumene is the term I – and some others with me – choose to allude to the interconnectedness of the world, by way of interactions, exchanges and related developments, affecting not least the organization of culture.“ (Hannerz 1996: 7)

Die kulturellen Flüsse innerhalb der *global ecumene* werden anhand der von Hannerz entworfenen *“frames of cultural flows“*⁶⁷: *form of life, market, state* und *movements* analysierbar. Unter diesen Rahmenbedingungen konstituieren sich die kulturellen Bedeutungen für ein Individuum. Appadurai wählt hingegen ein Analysemodell, das weniger fixen Rahmenbedingungen folgt, denn er spricht von

⁶⁶ Der Begriff *“ecumene“* wurde von dem Diffusionisten Alfred Kroeber geprägt. “Alfred Kroeber (...) seems to me to stand for earlier ambitions in anthropology to ‘think big’ about culture (...)” (Hannerz 1996: 11)

⁶⁷ A. “Form of life - Frame“: meint kulturelle Flüsse im täglichen Leben – solche die direkt, also “face-to-face“, und solche, die uns indirekt beeinflussen. (Hannerz 1992: 47f)

B. “Market Frame“: “The *market* as a frame of cultural process encompasses commoditized culture, that which passes from buyer to seller.“ (Hannerz 1996: 69)

C. “State Frame“: zwischen dem Staat – staatlichen Institutionen wie Schule, Medien, Museen – und den BürgerInnen findet ein Bedeutungsfluss statt, wenngleich asymmetrisch. (Hannerz 1996: 69)

D. “Movement Frame“: damit sind Bewegungen, wie die Frauenbewegung, die Umweltbewegung oder Friedensbewegung gemeint. “(...) [T]hey are often very much movements in culture, organizations for ‘consciousness raising,’ attempts to transform meanings.” (Hannerz 1992: 49)

fünf sich weltweit *disjunktiv* zueinander verhaltenden Landschaften bzw. "scapes"⁶⁸: *ethnoscapes*, , *technoscapes*, *finanscapes* sowie *mediascapes* und *ideoscapes*, die in nicht-isomorphen (quasi nicht einander bedingenden) Flüssen verlaufen.

Die Spannungsverhältnisse, Brüche, Einschränkungen oder Bewegungen zueinander sind ausschließlich kontextabhängig erklärbar, „(...) weil jede dieser Dimensionen ihre eigenen Einschränkungen und ihren eigenen Beweggrund hat und zugleich als Beschränkung und Be-wegungsparameter der anderen Dimension wirkt.“ (Kreff 2003: 133)

“The new global cultural economy has to be understood as a complex, overlapping, disjunctive order, which cannot any longer be understood in terms of existing center-periphery models (...).” (Appadurai 1990: 296)

Die weltweite Zirkulation und Produktion von Kulturellem lässt sich nach Appadurai – im Gegensatz zu Hannerz – nicht in einem Modell der Dichotomien

⁶⁸ A. “By ‘ethnoscape’, I mean the landscape of persons who constitute the shifting of the world in which we live: tourists, immigrants, refugees, exiles guestworkers and other moving groups and persons constitute an essential feature of the world, and appear to affect the politics of and between nations to a hitherto unprecedented degree.” (Appadurai 1990: 297)

B. “By ‘technoscapes’, I mean the global configuration, also ever fluid, of technology, both high and low, both mechanical and informational, now moves at high speeds across various kinds of previously impervious boundaries.” (Appadurai 1990: 297)

C. “Thus it is useful to speak as well of ‘finanscapes’, since the disposition of global capital is now a more mysterious, rapid and difficult landscape to follow than ever before, as currency markets, national stock exchanges, and commodity speculations move megamonies through national turnstiles at blinding speed, with vast absolute implications for small differences in percentage points and time units.” (Appadurai 1990: 298)

D. “‘Mediascapes’ refer both to the distribution of electronic capabilities to produce and disseminate information (...) which are now available to a growing number of private and public interests throughout the world; and to the images of the world created by these medias.” (Appadurai 1990: 298f)

E. “‘Ideoscapes’ are also concatenations of images, but they are often directly political and frequently have to do with the ideologies of states and the counter-ideologies of movements explicitly oriented to capturing state power or a piece of it.” (Appadurai 1990: 299)

oder Hierarchisierungen erklären. Er verwendet daher den Begriff der *“public sphere“*, um eine Auflösung jenes Blickwinkels zu bewirken, wonach ...

„(...) die Welt in Hoch- und Popularkultur oder erste, zweite, dritte und vierte Welt hierarchisiert wird oder Dichotomien wie primordial versus kulturell, lokal versus global, Zentrum versus Peripherie vorausgesetzt werden.“ (Kreff 2003: 145f)

Hingegen haben für Hannerz Zentren eine wesentliche Bedeutung für die *global cultural flows*. Als Metapher für das Zusammenspiel von Zentren und Peripherien⁶⁹ im kulturellen Zusammenhang wählte Hannerz (1992) das aus den Sprachwissenschaften abgeleitete Konzept der Kreolisierung oder *“creole cultures“*. Wobei die kulturellen Prozesse der Kreolisierung keine Einbahnstraße, ausgehend von den Zentren hin zu den Peripherien darstellen, sondern ein komplexes oder kreativeres Zusammenspiel offenbaren. *“(...) [C]reole cultures come out of multidimensional cultural encounters and can put things together in new ways.“* (Hannerz 1992: 265) Kreolisierung lässt Kommunikation zwischen Zentren und Peripherien zu, wobei die Ergebnisse unbekannt sind, sicherlich aber nicht zu einer Homogenisierung führen.

“It suggests that the the [!] flow of culture between countries and continents may result in another diversity of culture, based more on interconnections than on autonomy.“ (Hannerz 1992: 266)

⁶⁹ Die „Zentrum / Peripherie“ - Perspektive erinnert stark an die Weltsystemtheorie nach Immanuel Wallerstein, die in der kritischen Auseinandersetzung von Albert Bergesen (1990) wie folgt zusammengefasst wird:

“Here the world is seen as developed and underdeveloped states, or zones, the interaction of which, through unequal exchange processes, produces a global core-periphery division of labour.“ (Bergesen 1990: 67; *“Turning World-System Theory on its Head“*, in: Featherstone, Mike 1990)

Hannerz (1992), der ebenfalls die „Zentrum / Peripherie“ - Konzeption verwendet, kritisiert unter anderem die Wallersteinsche Verwendung von Kultur als Ideologie, wenn Kultur vorrangig zum Zwecke der nationalstaatlichen Identitätsbildung dient, und Hannerz meint, durch die historische Betrachtungen von Wallerstein, bleibt der Beitrag der Peripherien unterrepräsentiert. (Hannerz 1992: 223ff)

Die Dominanz der Zentren könne nach Hannerz nicht geleugnet werden, wobei deren Machtanspruch nicht garantiert ist und sie immer schon selbst Teil der Kreolisierungsprozesse waren.

“Anglo culture, the culture of the WASPs, may have provided the metropolis, the Standard, the mainstream, but as it reaches out toward every corner of society, it becomes creolized itself.” (Hannerz 1992: 266)

Für die vorliegende Arbeit ebenfalls entscheidend scheint mir die folgende Unterscheidung, die Kreff (2003) in den Modellen von Appadurai und Hannerz hinsichtlich der Rolle des Individuums sieht, als besonders bedeutsam.

„Während bei Hannerz das Individuum als Schnittpunkt seiner Rollen greifbar bleibt, löst sich bei Appadurai das Subjekt, dessen Spuren sich in einem mehr oder weniger sich selbst organisierenden System von Subsystemen verlieren, völlig auf.“ (Kreff 2003: 146)

Für die Themenstellung der interkulturellen Kompetenz ist es meiner Meinung nach wesentlich, dass das Individuum „fassbar“ bleibt, da es ganz konkret um AkteurInnen geht, die versuchen mit kulturellen Unterschieden umzugehen. Kultur erfährt u. a. bei Hannerz (1996) eine starke Rückkoppelung auf das Individuum: “[i]t is at the same time perhaps more than ever before possible for individuals to become constructed in quite unique ways, through particular sets of involvements and experiences.“ (Hannerz 1996: 39) Die lokale Verbundenheit wird dabei ebenso berücksichtigt, wie das Eingebettetsein des Individuums in die vielschichtigen Dynamiken transnationaler und globaler Zusammenhänge. Kontinuität und Wandel kultureller Bedeutungen werden beeinflusst durch persönliche Beziehungen ebenso wie durch Staat, Wirtschaft und Politik auf lokaler, nationaler, transnationaler, internationaler ebenso wie auf globaler Ebene. “People may be similar in some ways and different in others (...)”. (Hannerz 1996: 55)

Daraus leitet wiederum Featherstone (1990) Probleme für den Bereich der interkulturellen Kommunikation ab, denn “(...) more and more people are now involved with more than one culture, thus increasing the practical problems of intercultural communication.” (Featherstone 1990: 8) Er verweist auf die Notwendigkeit der kosmopolitischen Perspektive, “(...) it is by no means clear

that this necessarily entails the generation of a cosmopolitan outlook.”
(Featherstone 1990: 9)

Zusammenfassend zeigen die Erklärungsmodelle für eine Welt in Bewegung, dass das Konzept Weltkultur die Prozesshaftigkeit, Vernetztheit und Dialektik von Kulturen anspricht, nicht aber Homogenisierung meint.

„Das Konzept der Weltkultur verschiebt den Akzent auf die Vernetzung, und lädt ein, auf die Beziehungen zu fokussieren. Denn in diesen werden neue gesellschaftliche, politische, ökonomische und kulturelle Machtverhältnisse erkennbar.“ (Fillitz 2008: 3)

Ungelöst bleibt die Frage, wie man sich passend auf die Diversität der Weltkultur der *global ecumene* vorbereiten soll, wenn kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede nicht mehr über den Ort sondern eher über das Individuum auszumachen sind.

„In Verbindung mit Weltkultur ist auch das Konzept des Kosmopoliten relevant. (...) Obschon er [der Kosmopolit]⁷⁰ selbst auch bisweilen lokal ist, so geht es bei Hannerz um die Geisteshaltung beziehungsweise um eine Fähigkeit, mit kultureller Bedeutung umzugehen, welche die Kategorie des Kosmopoliten bestimmt.“ (Fillitz 2008: 3)

Ausgelöst durch die Recherche nach möglichen passenden Bezeichnungen für Berufstätige, die regelmäßig grenzüberschreitend – transnational – tätig sind, widme ich mich im dritten Kapitel dieser Arbeit den KosmopolitInnen beziehungsweise dem Konzept des Kosmopolitanismus. Als quasi „Spezialkategorie“ der *transnational actors* zeichnet KosmopolitInnen eine Geisteshaltung oder spezielle Orientierung aus, wie mit kulturellen Unterschieden in der *global ecumene* umgegangen werden kann. In der intensiven Auseinandersetzung mit dem Konzept des Kosmopolitanismus sehe ich diverse Möglichkeiten zur eingangs gestellten Frage „*Wie können sich nun Berufstätige auf eine Welt in Bewegung vorbereiten?*“ Antworten bereitzustellen. Wodurch die Kategorie der KosmopolitInnen zu einem relevanten Konzept für die interkulturelle Kompetenzforschung wie -praxis werden könnte.

⁷⁰ Einfügung von Verfasserin.

3 FORMEN DES KOSMOPOLITANISMUS

Gemeinhin wird der Begriff KosmopolitIn mit WeltbürgerIn übersetzt beziehungsweise gedanklich in Verbindung gebracht. Der allgemeine Sprachgebrauch lässt vermuten, bei KosmopolitInnen handle es sich um Menschen, die ständig auf Reisen sind, einmal hier und einmal dort leben und arbeiten, überall auf der Welt Menschen kennen und einen fundamentalen Gegensatz zu jenen bilden, die ihr Leben lang an einem Ort verbringen.

Ist es tatsächlich das viele Reisen, das jemanden kosmopolitisch macht? Welche Bedeutung kann grundlegend das theoretische Konzept des Kosmopolitanismus für die vorliegende Arbeit haben, wo viel reisende Berufstätige bereits unter dem Stichwort *transnational actors* detailliert beschrieben wurden? Woran können Unterschiede zwischen transnational und kosmopolitisch festgemacht werden? Welche Formen des Zusammenlebens, welche Orientierungen und Kompetenzen machen KosmopolitInnen aus und wie werden sie im Rahmen des Konzepts Kosmopolitanismus beschrieben?

Im Folgenden werde ich versuchen, anhand theoretischer Diskussionen Formen des Kosmopolitanismus und KosmopolitInnen darzustellen sowie die Relevanz der Thematik für die vorliegende Arbeit klären.

Grundsätzlich war meine Wahl des Konzepts des Kosmopolitanismus darin begründet, dass ein wesentlicher Kern dieses Konzeptes darin besteht, dass es spezifische Vorstellungen von der Annäherung an die Fragestellung „*Wie mit kulturellen Unterschieden umgehen?*“ hervorbringt. Darin sehe ich eine bedeutende Parallele zur interkulturellen Kompetenz und erachte kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen, wie sie im Folgenden beschrieben werden sollen, als möglich alternative Herangehensweise für die Frage, wie man sich auf kulturelle Bedeutungen in einer Welt in Bewegung vorbereiten könnte.

“And still others use cosmopolitanism descriptively to address certain socio-cultural processes or individual behaviors, values or dispositions manifesting a capacity to engage cultural multiplicity.“ (Vertovec / Cohen 2002: 1)

3.1 Theoretische Perspektiven

Vor dem Hintergrund der Welt in Bewegung erlebt der Kosmopolitismus derzeit eine rege Wiederbelebung innerhalb der Sozialwissenschaften. "In and around 1990, the word 'cosmopolitan' (without the ending '-ism') appeared as an analytical metaphor in anthropological writing." (Stade 2007a: 227) Bereits an dieser Stelle kann festgehalten werden, dass die aktuelle intensive Debatte innerhalb der Kultur- und Sozialanthropologie über Kosmopolitismus zwar „jung“, das Konzept des Kosmopolitismus selbst hingegen „alt“ ist und man in Bezug auf die Zugänge und das Verständnis darüber, welche Beziehungsformen, Orientierungen und Kompetenzen Kosmopolitismus beschreibt, ausschließlich ein diverses Bild zeichnen kann; da die Vielfalt der Perspektiven bereits etwas Kosmopolitisches bezeichnet. So meinen Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty (2002) wäre eine definitiv gültige Erklärung bereits unkosmopolitisch.

"Cos-mopolitanism may instead be a project whose conceptual content and pragmatic character are not only as yet unspecified but also must always escape positive and definite specification, precisely because specifying cosmopolitanism positively and definitely is an uncosmopolitan thing to do." (Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty 2002: 1)

Auch Hannerz (2004) sieht das Konzept als "unfertig" an:

"(...) [C]osmopolitanism as a concept is still imprecise, referring to a great variety of personal, collective, political, experiential, and intellectual, but often unfinished, projects." (Hannerz 2004: 84)

Da der Begriff selbst eine lange Geschichte aufweist, sind die unterschiedlichen theoretischen Perspektiven der einzelnen AutorInnen zum Kosmopolitismus oftmals von den jeweils herangezogenen historischen Bezügen bestimmt.

"Most discussions of cosmopolitanism as a historical concept and activity largely predetermine the outcome by their very choice of materials. If it is already clear that cosmopolitanism begins with the Stoics, who invented the term, or with Kant, who reinvented it, then philosophical reflection on

these moments is going to enable us always to find what we are looking for. Yet what if we were to try to be archivally cosmopolitan and to say, 'Let's simply look at the world across time and space and see how people have thought and acted beyond the local.' We would then encounter an extravagant array of possibilities." (Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty 2002: 10)

Im europäischen Kontext geht der Begriff Kosmopolitanismus auf das antike Griechenland⁷¹ zurück und wird mit universalistischen und liberalen Idealen der Aufklärung insbesondere mit Kant⁷² in Verbindung gebracht. Aus diesem Grund fand eine rege Beschäftigung mit der Frage, ob Kosmopolitanismus ausschließlich ein westliches und eurozentristisches Konzept sei, statt. "In any case, cosmopolitanism has a much wider and more complex genealogy than that arising from either Kant or ancient Greece." (Vertovec / Cohen 2002: 14)

Grundsätzlich herrscht überwiegend Einigkeit darüber, dass die Ideen des Kosmopolitanismus seit jeher überall zu finden und demnach kein eurozentristisches Projekt sind.

"(...) [T]oday we try to struggle free from the self-fulfilling dialectic of the general and the particular. Instead we attempt to provincialize Europe and we seek cosmopolitical genealogies from the non-Christian Sanskrit world." (Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty 2002: 6)

"In refuting the notion that cosmopolitanism is exclusively 'Western' we have had to show that the idea can find fertile soil in many cultures and

⁷¹ "In Greek philosophy, for the Stoics and Cynics cosmopolitanism signified an allegiance to the world community as opposed the community into which one was born." (Delanty / He 2008: 327) Vertovec / Cohen (2008) bringen in diesem Zusammenhang als Beispiel für das Kosmopolitische Homer's Odysseus, "(...) someone seeking adventure and valuing the unfamiliar and the strange". (Vertovec / Cohen 2008: 5)

⁷² Nigel Rapport (2007a) spricht von einem "return to Enlightenment origins". "Cosmopolitanism encourages a 'Kantian' anthropology which considers 'the human' to be a phenomenon over and above proximal categorisations and identifications such as nation, ethnicity, class, religion, gender and locale." (Rapport 2007a: 223f) "Cosmopolitanism is found on a certain liberality." (Rapport 2007a: 226) It recognises individuals as possessing an 'existential power' to construe their lives as their own projects (Rapport 2003)." (Rapport 2007a: 226)

contexts. The idea itself remains universal though the language, idiom and form in which it is expressed differ.“ (Vertovec / Cohen 2002: 16)

“Of particular relevance, (...), is the recognition of a multiplicity of cosmopolitan projects in the world. It is not an exclusively western project, but can exist anywhere and at any time.“ (Delanty / He 2008: 324)

Die Bandbreite des theoretischen Anwendungsgebietes und die „vielen Gesichter“ des Kosmopolitanismus versuchen Vertovec / Cohen (2002) in ihrer Einleitung zum Sammelband “Conceiving Cosmopolitanism“ zusammenzufassen, wobei sie zu Beginn die folgenden Charakteristika als wesentlich für den Kosmopolitanismus bestimmen:

“Cosmopolitanism suggests something that simultaneously: (a) transcends the seemingly exhausted nation-state model; (b) is able to mediate actions and ideals oriented both to universal and the particular, the global and the local; (c) is culturally anti-essentialist; and (d) is capable of representing variously complex repertoires of allegiance, identity and interest. In these ways, cosmopolitanism seems to offer a mode of managing cultural and political multiplicities.“ (Vertovec / Cohen 2002: 4)

Ein wesentliches Merkmal des Kosmopolitanismus besteht demnach in der Interdependenz von lokal und global (bzw. partikular / universell) und dem Umgang mit Unterschieden in diesem Kontext. (Vgl. [b], Vertovec / Cohen 2002: 4) Kosmopolitanismus nimmt sowohl das Lokale als auch das Globale als Teil des sozio-kulturellen Lebens der Menschen wahr. “(...) [C]osmopolitanism concerns a dynamic relation between the local and the global.“ (Delanty 2006: 36) Kulturelle Unterschiede werden in diesem Spannungsfeld wechselseitig beeinflusst: Aneignungen, Verflechtungen bzw. Re- und Neudefinitionen von Kulturellem werden dabei als Resultate einer Welt in Bewegung anerkannt.

“(...) [Cosmopolitanism]⁷³ has become increasingly pertinent to social science especially in the context of issues relating to globalization and transnational movements of all kind.“ (Delanty / He 2008: 323f)

⁷³ Einfügung von Verfasserin.

Zum theoretischen Verhältnis von Globalisierung und Kosmopolitanismus schreiben Beck / Sznaider (2006): “[G]lobalization is something taking place ‘out there’, cosmopolitanization happens from ‘within’.” (Beck / Sznaider: 9) Der von ihnen verwendete Begriff der Kosmopolitanisierung soll als Globalisierung *von innen* gedacht werden. Sie sprechen von einem *“internalized cosmopolitanism“*. (Beck / Sznaider: 9) Kosmopolitanismus stellt also eine mögliche Form des Umgangs mit dem *äußerlich* stattfindenden Phänomen Globalisierung dar. Delanty / He (2008) beispielsweise schreiben dabei dem Kosmopolitanismus jene kritische Haltung zu, die es ermöglicht, “to (...) view (...) globality (...) through the lens of the local.” (Delanty / He: 324) Sie betonen die Verbindung des Kosmopolitanismus mit dem Lokalen, beziehungsweise verstehen sie das Kosmopolitische in der Selbstproblematisierung, dem Lernen durch das Andere und der kritischen Auseinandersetzung mit Alternativen im Prozess der globalen Dynamiken. (Delanty / He: 328).

Weiters ist Kosmopolitanismus nicht einfach mit Transnationalismus gleichzusetzen.

“(...) [C]osmopolitanism is not simply reducible to transnationalism, although transnationalism is an important precondition of cosmopolitan orientation. To speak of cosmopolitanism is to refer to a transformation in self-understanding as a result of the engagement with others over issues of global significance. It is concerned with identifying processes of self-transformation arising out of the encounter with others in the context of global concerns.” (Delanty / He: 324)

Der Kosmopolitanismus grenzt sich zudem von anderen “-Ismen”, wie dem Universalismus, Nationalismus oder essentialistischen Partikularismus ab, schließt diese aber nicht aus. Der Kosmopolitanismus lehnt alle vertikalen Differenzierungen, bei denen gesellschaftliche, kulturelle oder religiöse Unterschiede in ein Hierarchieschema von Über- und Unterordnung gebracht werden, ab. (Vgl. Beck / Grande 2007: 26)

Rapport (2007a) geht noch weiter und sieht mit dem Kosmopolitanismus die Möglichkeit, zugeschriebene Kategorisierungen, die Menschen in Gruppen trennen, aufzulösen, um das Individuum sichtbar zu machen:

“Cosmopolitan anthropology has an emancipatory project: it would liberate individuals from the collective and the categorial (‘Moslem’ or ‘atheist’, ‘Kapauku’ or ‘Korean’, ‘Western’, ‘woman’ or ‘working class’) as *ascriptions*.” (Rapport 2007a: 225)

Was bleibt, ist der kosmopolitische Versuch, aus den Entweder-Oder-Logiken all dieser “-Ismen” zu entkommen. Das Konzept des Kosmopolitanismus versucht, einen Ausweg aus der Dichotomie zwischen Universalismus und Relativismus bzw. global / lokal zu schaffen, um „die Beziehung zwischen globalen Interdependenzen und lokalen Verläufen wissenschaftlich zu erklären.“ (Fillitz 2008: 3) Es verändert sich der Blickwinkel auf eine Welt in Bewegung und bedingt die Auflösung trennscharfer Dichotomien zugunsten einer integrativen Sowohl-als-auch-Logik.

Dieser Blickwinkel ermöglicht letztlich die Abkehr von der Suche nach dem einen gültigen Universalismus und die Anerkennung gleichzeitig existierender Universalismen.

“No true universalism can be constructed without recognizing that there is a diversity of universals on which analyses are based, and that these are often in fact quite particular – not universals at all, but rather interpretations devised for particular historical and conceptual situations. These are less universals, and more in the nature of arguments for the universal.” (Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty 2002: 8)

Agrund der Vielfalt der regionalen und historischen Bezüge des Kosmopolitanismus schlagen Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty (2002) für den Kosmopolitanismus die Verwendung des Plurals vor. “(...) We propose therefore that cosmopolitanism be considered in the plural, as cosmopolitanisms.” (Pollock / Bhabbha / Breckenridge / Chakrabarty 2002: 8)

3.2 Kosmopolitanismus als Weltsicht:

Die moralische Komponente der Kosmopolitanismen

Vertovec / Cohen (2002) meinen zusammenfassend, "(...) that cosmopolitanism can be viewed or invoke as:

(a) socio-cultural condition; (b) a kind of philosophy or world view; (c) a political project towards building transnational institutions; (d) a political project for recognizing multi-ple identities; (e) an attitudinal or dispositional orientation; and/or (f) a mode of practice or competence." (Vertovec / Cohen: 9)

Im Folgenden soll speziell auf den Punkt (b) "a kind of philosophy or world view", jene kosmopolitische Haltung oder Orientierung eingegangen werden, die darauf fokussiert, "(...) that all persons have a certain respect for one another." (Vertovec / Cohen: 10) Zudem finden (e) und (f) also die Beschreibungen kosmopolitischer Orientierungen und Kompetenzen für diese Arbeit besondere Beachtung.

"Cosmopolitan anthropology, more than anything, is about the responsibility toward the other." (Stade 2007a: 229) Kosmopolitanismus zeichnet sich durch bestimmte Orientierungen aus, insbesondere jener, die die Gemeinsamkeiten des Menschseins in den Vordergrund rückt, ohne ihre kulturellen Unterschiede zu negieren. Der Philosoph Kwame Anthony Appiah (2007) charakterisiert den Kosmopolitanismus als die moralische Verbundenheit des Einzelnen mit der Menschheit, die darin mündet, „(...) dass wir Pflichten gegenüber anderen Menschen haben.“ (Appiah 2007: 13) Für KosmopolitInnen besteht laut Appiah dabei kein...

„(...) Widerspruch zwischen lokaler Parteilichkeit und universeller Moral – zwischen der Teilhabe an dem Ort, an dem man lebt, und der Teilhabe an der umfassenden menschlichen Gemeinschaft.“ (Appiah 2007: 17)

Er formuliert damit jene Basis des Kosmopolitanismus den Delanty (2006) auch als „*moralischen Kosmopolitanismus*“ zusammenfasst. Dieses Konzept des Kosmopolitanismus ist als historisch gewachsene Grundlage zu verstehen. Das

Moralische resultiert aus einer „kosmopolitischen Ethik“: “(...) the basis of cosmopolitanism is the individual whose loyalty is to the universal human community.” (Delanty 2006: 28) Die Soziologen Beck / Sznaider (2006) sprechen vom “*cosmopolitan outlook*”, einer kosmopolitischen Perspektive, welche die globale Verbundenheit aller Menschen zum Ausdruck bringt: “(...) [P]eople view themselves simultaneously as part of a threatened world and as part of their local situations and histories.” (Beck / Sznaider 2006: 11)

Auch sie heben die moralische Komponente des Sich-Verbundenfühlens hervor und die damit einhergehende Gleichzeitigkeit von Orten, denen sich Menschen zugehörig fühlen. “Issues of global concern are becoming part of people’s moral life-worlds, no matter whether they are for or against cosmopolitanism. (Beck / Sznaider: 11) Die Welt in Bewegung verändert die Menschen und ihre Vernetztheit mit der Welt spiegelt sich in ihnen wieder:

“(...) [E]very act of production and consumption and every act of everyday life links actors of millions of unseen others. This is what social life under cosmopolitan conditions means.” (Beck / Sznaider 2006: 22)

3.3 KosmopolitInnen: bloß elitär?

“(...) [T]he common stereotype of cosmopolitans suggested the privileged, bourgeois, politically uncommitted elites. They have been associated with the wealthy jet setters, corporate man-agers, intergovernmental bureaucrats, artists, tax doggers, academics and intel-lectuals (...).“ (Vertovec / Cohen 2002: 6)

Im Zuge der Auseinandersetzung mit der Frage was KosmopolitInnen ausmacht, fand sich in einer Vielzahl von wissenschaftlichen Texten (u. a. Friedman 1995, 2004, Hannerz 1990, 2004, Vertovec / Cohen 2002, Werbner 1999, Schlehe 2002) die Beschäftigung mit der Thematik, ob KosmopolitInnen bloß in elitären Kreisen – unter AkademikerInnen, DiplomatInnen oder hoch-qualifizierten ExpertInnen – zu finden seien. KosmopolitInnen geben sich demnach als Menschen zu erkennen, “(...) who play golf, dine, take cocktails with one another, forming a kind of cultural cohort.“ (Friedman 1995: 79-80)

Jonathan Friedman meint, dass das Konzept des Kosmopolitanismus mit einer elitären Klassenbildung einhergeht und diese zur hierarchischen Abwertung von all jenen, die als lokal verankert gelten, führt.

“(…) [A] cosmopolitan agenda, (…) that divides the world into dangerous classes and locals, on the one hand, and liberal and progressive world citizens, on the other.“ (Friedman 2004: 182)

Eine analytische Trennung in *“locals“*, *“transnationals“* und *“cosmopolitans“* findet sich beispielsweise auch in Hannerz’ erstem Artikel zur Thematik des Kosmopolitanismus aus 1990: “For one thing, there are cosmopolitans and locals.” (Hannerz 1990: 237) Wobei keine direkte Wertung oder Überhöhung von KosmopolitInnen vorgenommen wird; wenngleich diese „herauslesbar“ ist. Hannerz nannte darin akademische Intellektuelle und DiplomatinInnen als Beispiele für KosmopolitInnen. (Vgl. Hannerz 1990: 247) In Abgrenzung dazu sieht Hannerz *transnational workers*, wie beispielsweise ArbeitsmigrantInnen bzw. *expatriats* nicht als KosmopolitInnen, sondern beschreibt diese mit Hilfe der *“Home-Plus“* Metapher.⁷⁴

Die Zuschreibung KosmopolitInnen seien bloß elitär, brachte eine rege Diskussion in Gang. Es folgten u. a. Ausführungen von Pnina Werbner (1999) oder von Judith Schlehe (2002), deren ethnografische Arbeiten den Zusammenhang von Klasse und KosmopolitIn-Sein thematisieren. Gerade Werbners Beschreibungen eines nicht europäischen Arbeitsmigranten als

⁷⁴ ArbeitsmigrantInnen fehle laut Hannerz (1990) der Wille des Sich-Einlassens:

”[F]or them going away may be, ideally, home plus higher income; often the involvement with another culture is not a fringe benefit but a necessary cost, to be kept as low as possible. A surrogate home is again created with the help of compatriots, in whose circle one becomes encapsulated.“ (Hannerz 1990: 243)

Über *expatriats* schreibt Hannerz:

“The concept of the expatriate may be that which will most readily associate with cosmopolitanism. (...) Not that all expatriats are living models of cosmopolitanism; (...) We often think of them as people of independent (even if modest) means, for whom openness to new experiences is avocation, or people who can take along their work more or less where it pleases them; writers and painters in Paris between the wars are perhaps the archetypes. Nevertheless, the contemporary expatriate is rather more likely to be an organisation man; so here I come back to the transnational cultures, and the networks and institutions which provide their social frameworks.“ (Hannerz 1990: 243)

Kosmopoliten weichen das Bild vom elitären Kosmopolitanismus auf. Auch Hannerz (2004) bezieht sich in späteren Texten unter anderem auf Werbners Arbeit, um zu zeigen, dass es viele Gesichter beziehungsweise Modalitäten des Kosmopolitanismus gibt. (Vgl. Hannerz 2004: 72)

Für Friedman jedoch erschafft der Diskurs rund um die Kosmopolitanismen eine gefährliche Differenzierung von „Lokalen“ – “(...) dangerous redneck locals, who are associated with nationalism, racism, roots, and that greatest of all evils, *essentialism*“ (Friedman 2004: 193) – auf der einen Seite und liberalen, progressiven WeltbürgerInnen auf der anderen. (Vgl. Friedman 2004: 182) Er argumentiert, dass KosmopolitInnen eine privilegierte Klasse darstellen – “the capital class“. (Vgl. Friedman 2004: 184) Aus dem Kontext seiner global-systemischen Perspektive heraus erleben diese internationalen kapitalistischen Eliten in Zeiten von intensiven Globalisierungsprozessen einen besonderen Aufschwung beziehungsweise Bedeutungszuwachs und setzen sich gekonnt in Szene.⁷⁵

“What might be said to be specific to globalization periods is the rapid elaboration of such elites and of discourses that they produce or that are produced around them.“ (Friedman 2004: 184)

Friedman sieht in den heutigen kosmopolitischen Manager- und Staatseliten die Nachkommen der vor-nationalstaatlichen Aristokratie. Der Vergleich beruht auf

⁷⁵ Dabei muss berücksichtigt werden, dass Friedman einen historisch-zyklischen Blick auf Globalisierungsdynamiken verfolgt.

“The global systemic perspective is vastly different, not least with respect to the notion of globalization itself. The latter is seen not as a new world-historical stage, but as a phase phenomenon in the cyclical development of hegemonic expansion and contraction.“ (Friedman 2004: 182)

Historisch betrachtet korrespondiert Globalisierung immer mit Perioden der Krise und des Machtwechsels.

“As a phenomenon of transition, globalization has been well documented for the major shifts in hegemony in the Western-dominated world-system. The hegemonic shift from Italy to the Iberian peninsula and then from there to the Netherlands and then Britain, for example, was accompanied by major changes in investment flows from old to new potential hegemons.“ (Friedman 2004: 1983)

ähnlichen Werten, die diese miteinander teilen, und auf einer Distanzierung vom Lokalen.

“Contemporary cosmopolitanism is the descendant of the aristocratic transnationalism (...). It is a self-identified status position, (...), in that it celebrates and encompasses (rather than opposes) difference.“ (Friedman 2004: 193)

“(...) [I]n both groups there is a tendency for people to distance themselves from the local and the national and to identify with the international or transnational.” (Friedman 2004: 191)

Der Kosmopolitismus von gewissen Eliten ist für Friedman eine klar etablierte europäische Tradition. Er bezweifelt die postulierte Verbundenheit von KosmopolitInnen mit der globalen Vielfalt – “(...) except in the sense of being able to consume it in the form of products.“ (Friedman 2004: 191)

“It is a mistake, however, to assume that the encompassing self-representation of the cosmopolitan implies a real engagement with the world.“ (Friedman 2004: 191) Friedman betont, dass KosmopolitInnen keine tatsächliche Offenheit gegenüber dem Anderen – der kulturellen Vielfalt – zeigen, da sie letztlich nur mit ihresgleichen, nämlich anderen Privilegierten, verkehren. Es ist zwar eine geografische Mobilität festzustellen, nicht aber eine Bewegung innerhalb von Klassengrenzen.

“Geographical movement, yes, but within a narrow sphere of class in which the relations that they establish are bounded and often highly segregated, in which identity is strong and homogeneous with respect to status and position.“ (Friedman 2004: 191)

Darüber entsteht das Bild vom Lokalen als geringer im Status, das Nicht-Mobilität mit kultureller Armut verbindet und lokale Kulturen zum Objekt der Konsumation degradiert. (Vgl. Friedman 2004: 191f)

Im selbigen Sammelband findet sich neben dem Artikel von Friedman ein Beitrag von Hannerz (2004) zu ähnlichen Fragestellungen. Dabei lassen sich einige Standpunkte finden, die die Friedmanschen Aussagen KosmopolitInnen seien bloß eine elitäre in sich homogene Klasse, die in Phasen von intensiven

Globalisierungsdynamiken gefeiert werden, und aus Lokalen „Primitive“ macht, relativieren. Hannerz plädiert im Rahmen dieser Diskussion klarer, als in seinem Artikel von 1990 dafür, dass Kosmopolitanismus – im Sinne seiner Pluralverwendung – mehrere Gesichter aufweisen kann. (Vgl. Hannerz 2004: 72) Dazu zählt auch eine ästhetisch-intellektuelle Auslegung des Kosmopolitanismus. Demnach versteht Hannerz die von Friedman angesprochene Gruppe vielmehr als VertreterInnen eines *“aesthetic“*, *“banal“* oder *“consumer“ -cosmopolitanism*. (Vgl. Hannerz 2004: 71, 73) Das kulturell Andere wird zur Performance und spiegelt sich im Konsumverhalten der AkteurInnen wieder.

“In its aesthetic and intellectual dimensions, it can become a kind of consumer cosmopolitanism, a cosmopolitanism with a happy face, enjoying new cuisines, new music, new literatures.” (Hannerz 2004: 71)

Bei Vertovec / Cohen (2002) findet sich für die VertreterInnen jenes banalen oder ästhetischen Konsumkosmopolitanismus bereits die eigene Bezeichnung der *“cosmocrats“*⁷⁶. Dabei handle es sich um, “(...) a bounded and elitist version of cosmopolitanism marked by a specialized and – paradoxically – rather homogeneous transnational culture, a limited interest in engaging ‘the Other’, (...)“ (Vertovec / Cohen 2002: 7)

Darüber hinaus meinen Vertovec / Cohen, dass das Bild von den elitären KosmopolitInnen historische Wurzeln hat.

“A frequent attack on cosmopolites is that cosmopolitanism is only available to an elite – those who have the resources necessary to travel, learn other languages and absorb other cultures. This, historically, has often been true.“ (Vertovec / Cohen 2002: 5)

Gleichermaßen sieht Hannerz (2004) die Konnotation von den privilegierten KosmopolitInnen als historisch gewachsen an.

⁷⁶ Bezeichnung geht laut Vertovec / Cohen (2002: 5) auf Micklethwait, John und Woolridge, Adrian (2000) zurück: “A Future Perfect: the Challenge and Hidden Promise of Globalization”, London: Heinemann, 229.

“This is not to say that all elites are in one sense or another cosmopolitan, but historically, at least it has been assumed that a cosmopolitan orientation has gone with more formal education, travel, and leisure, as well as sufficient material resources to permit the cultivation of knowledge of the diversity of cultural forms.” (Hannerz 2004: 73f)

Die Trennlinie hingegen von *locals* und *cosmopolitans* sieht Hannerz im Appiah'schen Ansatz des “*rooted cosmopolitanism*“ relativiert. (Vgl. Hannerz 2004: 79) Hannerz wählt dafür folgendes Zitat aus:

“The cosmopolitan patriot, can entertain the possibility of a world in which everyone is a rooted cosmopolitan, attached to a home of his or her own, with its own cultural particularities, but taking pleasure from the presence of other, different, places that are home to other, different, people.” (Appiah 1996: 22, in: Hannerz 2004: 79)

Hannerz stimmt mit Friedman an dem Punkt überein, dass bloßes Reisen nicht unbedingt zu einer kosmopolitischen Orientierung führt. “(...) [M]obility is not equated with cosmopolitanism, (...)“ (Hannerz 2004: 77) Das heißt, dass all jene die sich beispielsweise beruflich transnational bewegen, nicht umgehend als KosmopolitInnen bezeichnet werden können; obwohl Transnationalität als ein mögliches „Sprungbrett“ für KosmopolitInnen gilt. Letztlich entspringen kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen aber nicht aus den persönlich verbuchten Flugmeilen.

“What follows is above all an exploration of cosmopolitanism as a perspective, a state of mind, or – to take a more processual view – a mode of managing meaning.“ (Hannerz 1990: 238)

Hannerz (2004) nimmt Abstand von der Verknüpfung, dass KosmopolitInnen primär der privilegierte Status von Eliten zukommt.

“Although some qualities of cosmopolitanism come more readily and are more affordable for people in relatively privileged positions, they can also appear elsewhere in the social landscape.“ (Hannerz 2004: 76)

Für die Argumentation, wonach KosmopolitInnen sich überall auf der sozialen Landkarte finden, zieht Hannerz (2004) die ethnografische Arbeit von Pnina Werbner (1999) heran. Nachdem Hannerz 1990 in seinem Artikel DiplomatinInnen und AkademikerInnen als beispielhafte KosmopolitInnen genannt hat und ArbeitsmigrantInnen nicht als kosmopolitisch sondern unter der *Home-Plus* Metapher analytisch beschreibt (siehe oben: S.86), beschäftigt sich Werbner kritisch mit der Frage nach der Bedeutung von Klasse und der eurozentristischen Perspektive auf das globale Phänomen der Arbeitsmigration.

Im Besonderen untersucht Werbner die Exklusivität der Kategorie KosmopolitInnen für eine bestimmte soziale Berufsschicht. Ausgangspunkt ist für sie die Kritik an den von Hannerz (1990) dargestellten exklusiven transnationalen sozialen Räumen der westlichen *professional occupational transnational workers*. Sie findet unter ihnen weniger den kosmopolitischen Anspruch von "(...) a willingness to engage with the Other (Hannerz 1990:239)" erfüllt, als dass sie diese, als Diaspora-Eliten, "(...) socially and culturally encapsulated in their cocktail-sipping worlds as are ghetto dwellers in theirs (Werbner 1999:18)", beschreiben würde. Für Werbner ist weiters unklar, ...

"(...) why migrants and diasporics should be distinguished *analytically* from occupational transnationals, the oil engineers or foreign journalists who live in special compounds, or in Hilton, wherever they go." (Werbner 1999: 17)

Werbner zeigt anhand ethnographischer Beispiele, dass ebenso *working class labour migrants* kosmopolitisch sein können und dass Netzwerke von *transnational workers* kein Spezifikum westlich dominierter Arbeitsmigration ist.

"(...) [W]orking class labour migrants may become cosmopolitans, willing 'to engage with the Other'; and that transnationals – Hannerz's term redefined to encompass migrants, settlers and refugees as well as occupational travellers – inevitably must engage in *social* processes of 'opening up to the world', even if that world is still relatively circumscribed culturally." (Werbner 1999: 18)

Einerseits geht es ihr darum festzuhalten, dass die Zugehörigkeit zu so genannten *transnational cultures* nicht ausschließlich westlichen Eliten bzw. *highly skilled migrants* vorbehalten ist, sondern solche auch von *labour migrants*

– die weniger qualifiziert sind und niedrige Einkommen beziehen – gestaltet werden. Dafür bringt sie ethnographische Beispiele in die Diskussion ein:

“The ethnic and religious worlds discussed in the paper – of Pakistani Muslim religious sufis and working-class Pakistani ‘cosmopolitans’ – cut across national boundaries and are centred beyond Europe.” (Werbner 1999: 19)

Werbner hält fest, dass die meisten *labour migrants*, die sie beschreibt, in erster Linie *transnationals* seien, im Sinne von “(...) living in their enclosed cultural worlds wherever they travel.” (Werbner 1999: 20) Trotzdem sei es möglich, ein “*working-class cosmopolitan*“ zu sein. Diese zeichnen sich eben durch ihr spezielles Wissen über und eine gewisse Vertrautheit zu anderen „Kulturen“ aus, das sie im Laufe ihrer Aufenthalte erworben haben. (Vgl. Werbner 1999: 20) Sie nennt Sprachkenntnisse und “*internal experience*“ als Nachweis dafür, dass ein Interviewpartner – ein pakistanischer Arbeitsmigrant namens Hajji Suleiman – als Kosmopolit bezeichnet werden kann.

“Hajji Suleiman clearly feels that the experience of labour migration has transformed him. He is competent now in traditions of other. (...) [H]e has observed the customs, habits and ideosyncrasies of Hindus, Bangladeshis, Arabs and Iraqis. He appears to have had close cross-cultural friendships.” (Werbner 1999: 24)

Sie relativiert damit die Annahme, dass KosmopolitInnen bloß in westlichen elitären Berufsschichten zu finden sind. Das Konzept des Kosmopolitanismus beschränkt sich demnach nicht auf eine soziale Klasse.

“Working-class cosmopolitanism – a knowledge of and openness to other cultures – while implying the same processual *forms* of hybridisation and creolisation, do not generate the same cultural hybrids as those evolved by elite cosmopolitans.” (Werbner 1999: 23)

Werbner unterscheidet somit zwischen *working-class cosmopolitans* und *elite cosmopolitans* insofern, als sie unterschiedliche transnationale soziale Felder erschaffen, in denen sie interagieren und es somit viele Formen eines Kosmopolitanismus gibt: “There are multiple modalities of cosmopolitanism.”

(Werbner 1999: 23) Die Klassenunterschiede schließen also nicht aus, dass jedeR KosmopolitIn sein kann, dennoch gibt es unterschiedliche Modalitäten des Kosmopolitanismus, die wiederum auf Klassenunterschieden basieren können oder sich dadurch unterschiedlich ausformen und verschiedene Gesichter zeigen.

Ähnliche Überlegungen stellt Judith Schlehe (2002) an. Sie kritisiert ebenfalls, dass „Hybridität und kosmopolitische Orientierung primär mit privilegierten (neuen) Eliten in Verbindung“ gebracht werden. (Schlehe 2002: 242) Schlehe meint, dass globale und Nationalstaaten übergreifende und unterlaufende Prozesse und Konzeptionen von transnationalen sozialen Räumen oder „dritten“ Räumen⁷⁷ neue Lebensformen und Handlungsräume schaffen. Dies führt wiederum zu konkreten Veränderungen auf der lebensweltlichen Ebene und in den Handlungs- und Orientierungskontexten der AkteurInnen. Die Privilegien und Handlungsfreiräume sind dabei nicht egalitär verteilt, aber – seien es nun Privilegierte, die es sich leisten können und die gewillt sind sich auf andere einzulassen, oder sozial niedrig gestellte ArbeitsmigrantInnen – beide erwerben letztlich zunehmend mehr interkulturelle Handlungskompetenzen. (Vgl. Schlehe 2002: 205f)

Schlehe meint mit interkulturellen Handlungskompetenzen, ...

„(...) soziale und kommunikative Kompetenz, die eine Person in die Lage versetzt, den spezifisch, zusammengesetzten kulturellen und persönlichen Hintergrund eines Gegenüber zu erfassen und mit kultureller Verschiedenheit produktiv und konstruktiv umzugehen.“ (Schlehe 2002: 206)

Schlehe konnte, wie Werbner (1999), im Rahmen ihrer Forschung zu transnationalen Paarbeziehungen zwischen westlichen Touristinnen und indonesischen Männern „(...) ein Beispiel für hybride, kosmopolitische kulturelle Formen und Handlungspraxen, die in sehr kreativer und kompetenter Weise von *drop-outs*, Arbeitslosen, sozial Benachteiligten, oft auch von Künstlern entwickelt und gelebt werden“, beschreiben. (Schlehe 2002: 212)

⁷⁷ Bezieht sich auf das Konzept „*third space*“ Homi K. Bhabbas. Vgl. Bhabha, Homi K. 2000: „Die Verortung der Kultur“, New York: Routledge.

Abschließend meine ich, dass die verschiedenen Standpunkte, gerade von den zuletzt genannten Autorinnen, gezeigt haben, dass allen Menschen die Möglichkeit offen steht, kosmopolitisch zu sein oder zu werden. Dennoch bleiben Klassengrenzen aufrecht, die gleichzeitig zur Ausformung unterschiedlicher Modalitäten des Konzepts Kosmopolitanismus führen.

3.4 Orientierungen und Kompetenzen

Im Anschluss sollen jene Perspektiven der Kosmopolitanismen besondere Beachtung finden, die sich auf kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen richten.⁷⁸

KosmopolitInnen beschreiben sich oder werden darüber beschrieben, dass ihre Orientierung einen bestimmten Umgang mit kultureller Vielfalt hervorbringt. "(...) [C]osmopolitanism in a stricter sense includes a stance toward diversity itself, toward the coexistence of cultures in the individual experience." (Hannerz 1990: 239) KosmopolitInnen zeichnen sich durch "(...) a willingness to engage with the Other" aus. (Hannerz 1990: 239) Konkret meint Hannerz, dass "(...) the willingness to become involved with the Other, and the concern with achieving competence in cultures " KosmopolitInnen ausmache. (Hannerz 1990: 239)

An diesem Punkt sind Parallelen zum Bereich der interkulturellen Kompetenz festzustellen. Der Wille des „Sich-Einlassens“ und Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Bedeutungen zu entwickeln, ist sowohl Teil der kosmopolitischen Orientierung als auch Ziel der interkulturellen Kompetenz.⁷⁹ Hier schließt sich in gewisser Weise ein Kreis zwischen den Konzepten der Kosmopolitanismen und der interkulturellen Kompetenzbildung, wenn Hannerz schreibt, dass der Kosmopolitanismus "(...) a matter of competence (of both a generalized a more specialized kind)" sei. (Hannerz 1990: 239)

⁷⁸ Vgl. "(...) [C]osmopolitanism can be viewed or invoked as: (...) (e) an attitudinal or dispositional orientation; and/or (f) a mode of practice or competence." (Vertovec / Cohen 2002: 9)

⁷⁹ Vgl. u. a. Kapitel: 1.3.2 Ad Streitpunkt 1: Ziel der Interkulturellen Kompetenz, S.28f.

Wie eingangs bereits festgestellt, gibt es innerhalb der Begriffsdebatte zur interkulturellen Kompetenz eine Vielzahl an Auslegungen, was nun die Kompetenz im Umgang mit Interkulturalität ausmache. In der von Rathje (2006) ausgearbeiteten Zustandbeschreibung der im deutschsprachigen Raum geführten Definitionsdebatte zu interkultureller Kompetenz konnte festgehalten werden, dass es einen Strang innerhalb der Forschung gibt, der interkulturelle Kompetenz als Sammlung verschiedener sozialer (Teil-) Kompetenzen versteht. Daraus ergeben sich wiederum Listen unterschiedlicher Teilkompetenzen über die ein Individuum verfügen sollte, um mit Situationen die als interkulturell bewertet werden, erfolgreich umgehen zu können.⁸⁰

„Die Analyse solcher Modelle führt dann fast zwangsläufig zu der Erkenntnis, dass, Fremdsprachen- und Landeskenntnisse einmal ausgenommen, die resultierende Zusammenstellung den Teilkompetenzen einer allgemeinen Sozialkompetenz ähnelt.“ (Rathje 2006: 8)

Wobei Rathje diesem Ansatz der Gleichsetzung von sozialen mit interkulturellen Kompetenzen kritisch gegenübersteht. Denn er...

„(...) verhindert (...) die genauere Erforschung der ‚besonderen Schwierigkeit‘ (Hansen 2000: 318f)⁸¹ interkultureller Interaktionssituationen, die von Interaktionspartnern im interkulturellen Kontext häufig erfahren werden.“ (Rathje 2006: 8)

Fragwürdig ist an dieser Stelle, ob die „genauere Erforschung“ der „besonderen Schwierigkeit“ von Interaktionen unter interkulturellen Vorzeichen nicht wieder zu einer Überbetonung von Unterschieden führt und, ob Begegnungen zwischen Menschen nicht immer auch als „besonders schwierig“ empfunden werden können; (unabhängig davon, ob eine Situation als interkulturell bewertet wird). Meiner Meinung nach gilt es den hier geforderten Fokus auf das „besonders Schwierige“ an der interkulturellen Begegnung zu hinterfragen. Schließlich kann genau diese übertriebene Fokussierung auf das Schwierige auch den Blick für

⁸⁰ Vgl. Abbildung 3, S. 36, die ein Beispiel einer solchen Auflistung sozialer Teilkompetenzen, die interkulturelle Kompetenz be- und umschreiben, darstellt.

⁸¹ Hansen, Klaus P. 2000: „Kultur und Kulturwissenschaft“, Paderborn: UTB.

die vielen weiteren Faktoren trüben, die zwischenmenschliche Interaktionen erschweren können.

Die im Folgenden ausgearbeiteten Beschreibungen, welche Kompetenzen bei KosmopolitInnen zum Tragen kommen, wenn es um den Umgang mit Unterschieden und kulturell Fremden geht, sind als unabgeschlossene Liste zu verstehen. Die beschriebenen Orientierungen und Kompetenzen sind zwar nicht als „Zutatenmix“ für das Rezept: „*Wie werde ich KosmopolitIn*“ zu verstehen, können aber Anregung sein, die eigenen kosmopolitischen Fähigkeiten zu wecken bzw. zu stärken. Darüber hinaus liegt mein Ansinnen darin, kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen mit dem Thema der interkulturellen Kompetenz zu verknüpfen.

Nach Hannerz (1990) zeichnen sich KosmopolitInnen durch die persönlichen Fähigkeiten des Zuhörens, Betrachtens, Wahrnehmens und Reflektierens aus. Dabei steht nicht nur der Wille andere kulturelle Bedeutungszusammenhänge kennen zu lernen im Zentrum, sondern eben auch die Betrachtung des Eigenen / des Selbst. Hannerz spricht von der persönlichen Fähigkeit „(...) to make one's way into other cultures, through listening, looking, intuiting and reflecting.“ (Hannerz 1990: 239) Ein wesentlicher Unterschied zu den Auflistungen sozialer Teilkompetenzen im interkulturellen Kompetenzbereich liegt darin, dass durch die Prämissen des Kosmopolitanismus eine intellektuelle Orientierung als Basis für die Art und Weise wie zugehört, geschaut, wahrgenommen und reflektiert wird, mittransportiert wird. „To become acquainted with more cultures is to turn into an *aficionado*⁸², to view them as art work.“ (Hannerz 1990: 239)

3.4.1 Interesse und Neugierde

Der Kosmopolitismus beinhaltet laut Appiahs (2007) Ausführungen, Interesse „(...) für die praktische[n] Tätigkeiten und Glaubensüberzeugungen (...), durch die das Leben des Einzelnen erst eine Bedeutung erhält.“ (Appiah 2007: 13) Neugierde und Interesse sind dabei jedoch keine uneigennütigen Tugenden.

⁸² „*el aficionado*“ (*spanisch*): Liebhaber, Amateur, Laie.

„Der Fremde wird nicht als bedrohlich desintegrierend, fragmentierend, sondern als bereichernd erfahren und bewertet. Es ist die Neugierde auf mich selbst und das Anderssein, die die Anderen für mich unersetzbar macht. Es gibt einen Egoismus des kosmopolitischen Interesses. Wer die Sicht der Anderen im eigenen Lebenszusammenhang integriert, erfährt mehr über sich selbst *und* die Anderen.“ (Beck / Sznajder 2006: 28)

Der u. a. von Beck / Sznajder (2006) formulierte Egoismus findet sich auch in Teilen der interkulturellen Kompetenzkonzepte wieder. Rathje (2006) meint in ihrer Bestandsaufnahme zum interkulturellen Kompetenzbegriff, dass neben den ökonomisch orientierten Effizienzansätzen, ein Strang von ForscherInnen das Ziel der interkulturellen Kompetenz in der persönlichen Bereicherung bzw. Weiterentwicklung des Individuums sieht.⁸³ VertreterInnen der Kosmopolitanismen sehen in der Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden ebenfalls ein Potenzial für sich selbst. Die persönliche Weiterentwicklung meint aber nicht, dass man sich aufgrund seiner Neugierde und seines Interesses dem kulturell Anderen beugen müsste.

„Da so viele menschliche Möglichkeiten es wert sind, erkundet zu werden, erwarten wir nicht und wünschen wir auch nicht, dass alle Menschen oder alle Gesellschaften sich in Richtung einer einzigen Lebensweise entwickeln. Welche Pflichten wir auch gegen andere (und diese gegen uns) haben mögen, sie sind jedenfalls sehr oft berechtigt, ihre eigenen Wege zu gehen.“ (Appiah 2007: 13f)

Interkulturelle Kompetenzangebote, die im Sinne der Effizienz, im Vorhinein klar definieren, wie sich die AkteurInnen in der so genannten Zielkultur zu verhalten haben, um keine interkulturellen Missverständnisse zu erzeugen, beschränken diese Neugierde, indem sie die Idee verkaufen, dass alle AkteurInnen bei einer interkulturellen Begegnung nach einem vorab entschlüsselbaren und erlernbaren kulturellen Muster funktionieren. Dieser Zugang mindert meiner Meinung nach die Neugierde bzw. das Interesse auf das Sich-Einlassen. Durch die vermeintliche Kalkulierbarkeit der kulturellen Eigenheiten des Gegenübers werden individuelle Handlungs- und Verhandlungsspielräume verspielt. Gerade

⁸³ Vgl. Kapitel: 1.3.2 Ad Streitpunkt 1: Ziel der Interkulturellen Kompetenz, S.28 f.

jene Angebote, die in Online-Tests⁸⁴, Trainings, How-to-do Büchern oder Computerprogrammen interkulturelle (Konflikt-) Situationen vorgeben und eine konkrete Antwort geben, wie diese Situationen kulturadäquat zu lösen seien, richten sich gegen die individuelle Neugierde und versperren den Blick für die prozesshafte Auseinandersetzung mit Menschen, die als Teil einer anderen Kultur wahrgenommen werden; wenngleich Neugierde die Triebfeder für den Kauf eines solchen Angebots war.

„Darin liegt ein Teil des Gewinns, den kosmopolitische Neugier uns eintragen kann. Wir können von einander lernen. Oder wir können uns einfach von alternativen Möglichkeiten des Denkens, Fühlens und Handelns faszinieren lassen.“ (Appiah 2007: 126)

Hannerz (1990) spricht im Zusammenhang von solchen Tests, Büchern, Trainings und Programmen – nicht ohne Augenzwinkern – von der *“culture shock prevention industry“*. (Hannerz 1990: 245) Nichtsdestotrotz anerkennt er, dass How-to-do Bücher und ähnliche Angebote als Teil der Auseinandersetzung mit einer so genannten fremden Zielkultur Potenzial zur Weiterentwicklung für das Individuum haben können.

“One may have one’s doubts about what quality of understanding can be reached through a frequently unsubtle handbook genre (and as an anthropologist, one perhaps sense an insult to one’s credentialed occupational pride). But, at least they can provide some ideas to work with, and allow some elementary mistakes to be avoided.“ (Hannerz 1990: 252)

⁸⁴ Vgl. Schmidt, Patrick: Intercultural Quiz on U.S.-German Business Relations, URL: <http://www.agcc.de/media/Intercultural%20Quiz.pdf> [25.06.2008] Zeigt ein Beispiel für einen Online-Selbsttest. Der Test wertet aus, wie interkulturell kompetent man als DeutscheR in der Zusammenarbeit mit amerikanischen GeschäftspartnerInnen bereits ist. Bei schlechten Testergebnissen, wird die Teilnahme an einem interkulturellen Seminar bzw. der Kauf von Büchern empfohlen.
URL: <http://www.ikkompetenz.thueringen.de/ca/index.htm> [25.06.2008] Zeigt ein weiteres Beispiel wie man online seine interkulturelle Kompetenz schulen kann. Für ein bestimmtes Land gibt es unterschiedliche Situationen, auf die man reagieren muss. Es gibt dabei mehrere Antworten, die tendenziell richtig bzw. passend sein können.

Auch das zu Beginn dieser Arbeit vorgestellte Referenzbeispiel zeigt, dass die Auseinandersetzung beispielsweise mit Reiseführern zum Zielland Slowenien, Teil der persönlichen Entdeckungsreise des österreichischen Menschenrechtskonsulenten Dieter S. war. (Vgl. Dieter S.: 12/11/2006) Ob nun die Neugierde und das Interesse an Politik, Geschichte, der lokalen Restaurantlandschaft und den bekanntesten Ausflugszielen ausreichen, um interkulturell kompetent oder gar kosmopolitisch zu sein, sei an dieser Stelle noch dahin gestellt. Jedenfalls sind sie Teil der persönlichen Entdeckungsreise: "For many, however, entering other cultures, is first and foremost a personal journey of discovery." (Hannerz 1992: 252)

3.4.2 Skepsis und Ironie

Als weitere Annäherung an ein tieferes Verständnis der kosmopolitischen Orientierung und Kompetenzen möchte ich Bryan S. Turners (2001) Beschreibung der post-modernen KosmopolitInnen als IronikerInnen heranziehen.

"An ironist always holds her view about the social worlds in doubt, because there are always subject to revision and reformulation. Her picture of society is always provisional or temporary and she is sceptical about grand narratives, because her own 'final vocabulary' is always open to further inspection and correction." (Turner 2001: 148)

Nach Turner ist die Skepsis also vor allem an die KosmopolitInnen selbst gerichtet. Demnach sind KosmopolitInnen skeptisch gegenüber dem Vokabular, dass ein „So-Sein“ einer Kultur propagiert. Das Vertrauen von KosmopolitInnen in interkulturelle Kompetenzangebote, die auf einem Kulturverständnis aufbauen, das klare kulturelle Schemata, Programmierungen oder Orientierungssysteme ausfindig macht, kann als beschränkt angenommen werden und *sollte* die kosmopolitische Skepsis steigern.

Neben der Skepsis führt Turner als einen weiteren kosmopolitischen Typus den des Ironikers / der Ironikerin an.

“Ironists are people who are in some sense dislodged from their traditional worlds and find themselves in new situations where old answers no longer work. They are inclined towards reflexivity, because they get the point of hermeneutic anthropology. In this anthropologically reflexive context, the world is a site of contested loyalties and interpretations.” (Turner 2001: 148)

Weiters betont Turner, wie auch Hannerz (1990), die Reflexionsfähigkeit von KosmopolitInnen. Insgesamt definiert Turner Ironie, Reflexivität, Skepsis, Sorge, Akzeptanz und die Dialogbereitschaft im Umgang mit AkteurInnen anderer Kulturen als die kosmopolitischen Tugenden:

“(…) [I]rony, both as a cultural method and as a contemporary mentality in order to achieve some emotional distance from our own local culture; reflexivity with respect to other cultural values; scepticism towards the grand narratives of modern ideologies; care for other cultures, especially aboriginal cultures, arising from awareness of their precarious condition and hence acceptance of cultural hybridization; and an ecumenical commitment to dialogue with other cultures, especially religious cultures. Cosmopolitan irony is generally incompatible with nostalgia, because it recognizes that our modern dilemmas cannot be solved simple by naive return to origins.” (Turner 2001: 150)

In der Begriffsdiskussion von interkultureller Kompetenz geht jener Strang, der die interkulturelle Begegnung als persönliche Weiterentwicklung versteht, davon aus, dass interkulturelle Kompetenz nicht kulturspezifische Kompetenzen (im Sinne von Korea-kompetent oder USA-kompetent) meint, sondern die Fähigkeit, mit Fremdheitserfahrungen umzugehen. Neugierde, Interesse, Skepsis und Ironie sind wie Turner schreibt, “components of a cosmopolitan virtue“ (Turner 2001: 148) und damit am ehesten mit jenen „kulturübergreifenden Kompetenzen“ (Rathje 2006: 8) innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung zu vergleichen.

3.4.3 Wertschätzung und die Suche nach Gemeinsamkeit

Kwame Anthony Appiah (2007) setzt sich in seinem Buch „Der Kosmopolit. Philosophie des Weltbürgertums“ ausführlich mit dem Begriff des „Weltbürgers“ und der Bedeutung der kosmopolitischen Werthaltung und Orientierung in einer multikulturellen und von Globalisierungsmechanismen geprägten Welt auseinander. Nach Appiah (u. a.) denken KosmopolitInnen nicht bloß in den Kategorien von Nation, Kultur oder Religion – und stellen eben nicht die Unvereinbarkeit von Differenzen in den Vordergrund. Appiah meint dazu:

„Das Ausländische an den Ausländern und das Fremde an den Fremden sind real genug. Nur sind wir – nicht zuletzt von wohlmeinenden Intellektuellen – dazu ermuntert worden, deren Bedeutung um eine ganze Größenordnung zu überschätzen.“ (Appiah 2007: 20)

Die kosmopolitische Wertschätzung von anderen kulturellen Bedeutungen als gleichrangig bedingt die Abkehr von der Wertung, im Sinne einer hierarchischen Ordnung oder kulturellen Entwicklungsstadien, zwischen dem Eigenen und dem Fremden.

„Kosmopolitismus unterscheidet sich zunächst grundsätzlich von allen Formen der vertikalen Differenzierung, bei denen versucht wird gesellschaftliche Andersartigkeit in ein *hierarchisches Über- und Unterordnungsverhältnis* zu bringen.“ (Beck / Sznajder 2006: 26)

Schwierig erscheinen in diesem Kontext Angebote, die die Unterschiede von Kulturen überbewerten⁸⁵ oder davon ausgehen, dass eine Kultur so klar im Menschen determiniert ist, dass Handlungen kulturell vorhersehbar sind. Alleine die Abstraktionen, wie in verschiedenen Kulturen mit Zeit umgegangen wird, impliziert eine Wertung beziehungsweise suggeriert einen essentialistischen Absolutheitsanspruch von kulturellen Bedeutungen. Veränderungs- und

⁸⁵ Beispiel für Benimmtipps in der Zusammenarbeit mit russischen GeschäftspartnerInnen: o.V.: „Benimm im Ausland. Russland: Geschäfte brauchen viel Geduld“, in: Fokus online, URL: http://www.focus.de/jobs/karriere/tid-5830/benimm-im-ausland_aid_64805.html [25.06.2008]

Verhandlungsprozesse werden dadurch erschwert, dass bereits im Vorhinein von fixen kulturellen Vorstellungen ausgegangen wird.

Während das kosmopolitische Konzept die Gemeinsamkeiten in den Vordergrund rückt, gibt es im Bereich der interkulturellen Kompetenzdebatte unterschiedliche Zugänge. Hinsichtlich des Anwendungsgebiets ist klar, dass es interkulturelle Kompetenz dann braucht, wenn eine Situation als interkulturell bewertet wird. Interkulturelle Kompetenz benötigt den Unterschied bzw. eine Form der kulturellen Differenz zwischen AkteurInnen, um zum Tragen zu kommen. Aber *wer definiert was wann wo* eine interkulturelle Situation ist? Zu dieser Frage gibt es nach Rathje (2006) jene Zugänge, die das Anwendungsgebiet der interkulturellen Kompetenz kulturspezifisch definieren. Das heißt nach dieser Auffassung, dass es dort interkulturelle Kompetenz braucht, wo Individuen „inter-national“ oder „inter-kulturell“ tätig sind und eine Herkunfts- bzw. Zielkultur ausmachbar ist (z.B.: Österreich - Japan). (Vgl. Rathje 2006: 10f) Dieser klassische Strang der interkulturellen Kompetenzforschung nimmt das Vorhandensein von eindeutigen kulturellen Unterschieden zwischen nationalstaatlichen Territorien an, die es zu erkennen und zu bewältigen gilt.

„Diese Ansätze stellen den ‚klassischen‘ Fall interkultureller Kompetenzforschung dar, bei der nach dem Muster ‚ein Amerikaner‘ trifft auf einen Japaner‘ oder ‚ein französischer Manager verhandelt mit einem englischen‘ das virulente Differenzkriterium üblicherweise das Herkunftsland der Individuen darstellt.“ (Rathje 2006: 10)

Wie eingangs besprochen, kommen hier die Kritikpunkte der Gleichsetzung von nationalstaatlichem Territorium mit einer Kultur zum Tragen.⁸⁶ Darüber hinaus werden in schablonenhaften Beispielen wie denn ein Japaner kulturell anders agiere als ein Österreicher, essentialistische Kulturvorstellungen zementiert und die Welt in Bewegung – die Flüsse und Brüche von kulturellen Bedeutungen gänzlich unberücksichtigt gelassen.

Die Differenz der fremden – oft außereuropäischen - Kulturen steht im Mittelpunkt des Interesses und bilden die Existenzgrundlage der *culture shock prevention industry*. Manche Kulturen werden als fremder, weiter entfernt von der eigenen angesehen und demnach das Risiko des Kulturschocks für die

⁸⁶ Vgl. Kapitel: 1.3.7 Ort = Kultur – Stimmt diese Gleichung?, S. 37ff.

betroffenen AkteurInnen als höher eingestuft, als es bei „gleichartigeren“ Kulturen der Fall ist. Dem entgegen zeichnet sich ein Trend ab, dass auch für andere „westliche“ Länder interkulturelle Kompetenz als nötig erachtet wird.

Beispielhafter Zeitungsausschnitt:

„(...) Was passiert, wenn ein Team aus Amerikanern und Österreichern bittet, für das nächste Treffen ein 'concept' vorzubereiten? 'Die Österreicher werden mit einem fix fertigen Konzept antanzen, die Amis einige Schlagworte im Kopf haben', weiß Theresia Tauber, die an Fachschulen und Universitäten Interkulturelles Management lehrt (...). Denn 'concept' und 'Konzept' seien eben nicht dasselbe. Mit dem Resultat, dass beide Gruppen stinksauer sind. 'Für die Österreicher ist es typisch ‚Ami‘, sich schlecht vorzubereiten, die Amerikaner fühlen sich bevormundet', erklärt Tauber.

Kulturelle Unterschiede können also nicht nur im arabischen oder asiatischen Raum, sondern genauso innerhalb der westlichen Business-Welt zum Problem werden. (...)“⁸⁷

Das Beispiel zeigt auch, dass die Einschätzung dessen, wann Interkulturalität gegeben ist, einerseits im Ermessen des Individuums selbst liegen kann, aber andererseits die interkulturellen Kompetenzangebote konkrete Bilder darüber konstruieren, wer nun als fremd oder anders gilt bzw. wann interkulturelle Kompetenz nötig sei. Darüber hinaus wird die Notwendigkeit der Befassung mit interkultureller Kompetenz – mit ihrem Fokus auf der kulturellen Differenz – häufig im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Zusammenarbeit gesehen, wobei ein Scheitern dieser Zusammenarbeit nachträglich bereitwillig an „kulturellen Barrieren“ oder interkulturellen Missverständnissen festgemacht wird.

Hierzu ist nochmals eine Befassung mit Judith Schlehes (2002) Artikel „Handeln und Aushandeln in transkulturellen Geschlechterbeziehungen“ hilfreich. In ihrem ethnographischen Beitrag zur Globalisierungsdiskussion geht sie auf die Interaktionen von Touristinnen und ihren indonesischen Partnern ein, beziehungsweise auf die kulturellen Imaginationen und Geschlechterkonstruktionen sowie die interkulturelle Kompetenz im Umgang mit

⁸⁷ (Vgl.) Kreuzer, Andrea: „Die Signale müssen stimmen“, in: Kleine Zeitung vom 07.12.2002 (Ausgabe Steiermark).

Herkunfts- und Zielkultur. Herausgreifen möchte ich insbesondere ihre Schlussbemerkungen wonach die Auswertungen ihrer ethnographischen Daten ergeben haben, dass bei „bi-nationalen“ Paaren kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede je nach Lebenssituation, Beziehungsverlauf und Herkunft verschieden konstruiert / bewertet werden. Während bei Paaren, deren Ehe scheitert, der jeweiligen Herkunftskultur die Schuld am Scheitern gegeben wird, meint Schlehe, dass diese Erklärung nach ihrem analysierten Material zu kurz greift.⁸⁸ Ihrer Meinung nach scheitern Ehe vielmehr aufgrund der Bilder über den Anderen und seine / ihre Kultur. Das Scheitern begründet sich also in den fälschlicherweise angenommenen Erwartungshaltungen und Projektionen. Verliebt beispielsweise hat man sich in die Lockerheit des indonesischen Partners, nach längerem Aufenthalt und Zusammenlebens wird die kulturell angenommene und anfangs faszinierende Lockerheit des Partners zur Passivität umdefiniert und eine Last beziehungsweise eine unüberwindbare Hürde im Zusammenleben.

„Was viele dieser Paare auseinander bringt, ist also, so meine ich aufgrund der Analyse des erhobenen Materials, nicht die Unvereinbarkeit der Herkunftskulturen (wie die Getrennten und Geschiedenen oft selbst anführen). Vielmehr sind es weit eher die gegenseitigen, jeweils kultur- und geschlechtsspezifischen Projektionen, welche Paare zusammen gebracht haben, die in persönlicher, sozialer und bildungsmäßiger Hinsicht starr divergieren und deren Bilder von einem ‚guten Partner‘ bzw. einer ‚guten Partnerin‘ nicht zur Übereinstimmung kommen.“ (Schlehe 2002: 217)

⁸⁸ Im Vergleich dazu halten Studienergebnisse daran fest, dass... „(...) nahezu drei Viertel aller Misserfolge transnationaler Kooperationen auf kulturelle Faktoren zurückzuführen sind (nach: BWI-Aktuell, Juni 2/93), wobei ein Fünftel aller entsendeten ausländischen Manager binnen kurzer Frist aufgrund ‚kulturellen Versagens‘ wieder zurückgeholt werden muß, und wobei ein zwei- bis dreijähriges Auslandsengagement eines Managers mit Frau und zwei Kindern einem multinationalen Unternehmen direkte Kosten bis zu einer Million US-Dollar verursacht.“ (Apfelthaler 1998: 8)

In der einschlägigen Literatur schwanken die Angaben hinsichtlich der „Kultur“ bedingten Rückholrate der Entsendeten zwischen 20% und 70%.

Schlehe betont in ihrer Arbeit vor allem die Makroebene, also den Kontext des Partners bzw. der Partnerin, die das alltägliche Leben mitformen. Dazu zählen beispielsweise Beruf, Bildung, finanzielle und soziale Absicherung oder das Ansehen, das mitunter durch herrschende Bilder über die Herkunftskultur definiert wird.

„Denn wenn kulturelle Formen einander durchdringen, so geschieht dies nicht frei und reziprok, sondern immer auch im Rahmen von Dominanzstrukturen.“ (Schlehe 2002: 218)

Sie bringt damit neben kultureller Differenz jene Kriterien mit ins Spiel, die ausschlaggebend für ein harmonisches oder „besonders schwieriges“ Miteinander sein können, aber in der Frage des „kulturadäquaten Handelns“ oftmals unterzugehen scheinen.

Herkunftskultur hat bei Schlehe jene Bedeutung die Gerd Baumann (1999) als einen von zwei Diskursen über Kultur beschreibt.⁸⁹ So gibt es „kulturgeprägtes“ Handeln der Person auf der einen Seite und jenes Handeln, das von der Person in gewisser Weise auf Grund der Bilder, die man über dessen Herkunftskultur hat, erwartet wird. Von den indonesischen Partnern wird Lockerheit erwartet, weil das zu dem eigenen Bild, das man von Indonesien hat, passt. Ebenso werden EuropäerInnen in einem globalen hegemonialen Gefüge als privilegiert wahrgenommen, unabhängig von ihrer realen Situation im Herkunftsland. Das Prestige und Privileg derer, die im Westen geboren sind, spielt eine reale Rolle in der Interaktion, unabhängig vom konkreten Wahrheitsgehalt.

Im Vergleich haben auch die eingangs zitierten Interviewpassagen, die im Zuge des europäischen Anti-Diskriminierungsprojekts mit der slowenischen Steuergruppe geführt wurden, gezeigt, dass sich bestimmte Bilder bzw. Vorstellungen entwickelt haben, was ein „gutes Arbeiten“ in multikulturellen Teamkonstellationen bedeutet. Der „*style*“ im Sinne von Arbeitsstil und die persönliche Ebene waren ausschlaggebend dafür, dass das Miteinander erfolgreich funktionierte.⁹⁰ Fragen des Kulturellen waren nebensächlich.

⁸⁹ Vgl. Kapitel: 1.3.8 Ad Streitpunkt 4: Kulturbegriff – Das Herz der Diskussion, S. 44ff.

⁹⁰ „(...) I don't think we had any communication laps in this regards. Ah, because we know language quite well, it was more of style, as I said before, ne. It was one from Sweden, (Laughing) and another one from Austria from NGO. That's not about national

Der Erfahrungsaustausch über die Grenzen hinweg wurde hingegen als bereichernd empfunden.

Schlehe (2002) zeigt aber auch, dass andere Paare ihren Weg – jenseits der „Kulturproblematik“ – gefunden haben. In dem Zusammenhang spricht auch sie von der interkulturellen Kompetenz, die die PartnerInnen im Laufe der Zeit erworben haben.

„(...) [S]ie alle erwerben zunehmend mehr interkulturelle Handlungskompetenz. D.h. im Idealfall nicht, wie in konventionellen Interkulturalitäts-Ansätzen, normiertes Wissen über die Werthaltung oder ‚die Art‘ von Angehörigen anderer Nationalkulturen, sondern soziale und kommunikative Kompetenz, die eine Person in die Lage versetzt, den spezifisch zusammengesetzten kulturellen und persönlichen Hintergrund eines Gegenübers zu erfassen und mit kultureller Verschiedenheit produktiv und konstruktiv umzugehen.“ (Schlehe 2002: 206)

Schlehe kommt zu dem Schluss, dass „Inter- bzw. Transkulturalität (...) als fortdauerndes Aushandeln und verhandelnde Praxis zu verstehen [ist].“ (Schlehe 2002: 206, zit. nach: Schlehe 2001a⁹¹: 139)

or any cultural thing. It's just about institutions, different institutions, I would say. (...).“ (Barbara S.: 15/11/2006)

“(...) So it is really not about culture or in cultures. But like Barbara said in style, style of working and the personality were just ‘clicked’. (...) just meeting from other countries, just sharing experiences that was the best part.” (Manca S.: 15/11/2006)

⁹¹ Vgl.: Schlehe, Judith 2001a: „Lebenswege und Sichtweisen im Übergang: Zur Einführung in die interkulturelle Geschlechterforschung“. In: Judith Schlehe (ed.): „Interkulturelle Geschlechterforschung. Identitäten – Imaginationen – Repräsentationen“, Frankfurt a. M.: Campus, 9-27.

3.4.4 Die Überbetonung von Unterschieden: „Interkulturelle Kommunikation“ versus „Das Appiahsche Gespräch“

Wie bereits beschrieben, zeichnen sich die Kosmopolitanismen vor allem dadurch aus, dass sie mit kulturellen Unterschieden umzugehen versuchen und dabei den Gemeinsamkeiten der Menschen einen sehr hohen Stellenwert beimessen.

„Das Problem der kulturübergreifenden Kommunikation kann in der Theorie unendlich schwierig erscheinen, wenn wir abstrakt versuchen, Fremde zu verstehen. Aber die Anthropologie hat uns gelehrt: Wenn der Fremde nicht mehr imaginär, sondern mit seinem menschlichen und sozialen Leben ganz real und präsent ist, kann es sein, dass Sie ihn mögen oder nicht mögen, dass Sie mit ihm übereinstimmen oder nicht übereinstimmen, doch wenn Sie es beide wollen, werden Sie einander am Ende auch verstehen.“ (Appiah 2007: 127)

Die von Appiah (2007) erwähnte kulturübergreifende Kommunikation erinnert an den Terminus der interkulturellen Kommunikation, der als Teil der interkulturellen Kompetenz bezeichnet werden kann. Interkulturelle Kommunikation hat zum Ziel, kulturspezifische Begegnungsprobleme zu lösen und eine reibungslose – von kulturspezifischen Missverständnissen freie – Unterhaltung zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen zu ermöglichen.

Als Beispiel für Zugänge zur interkulturellen Kommunikation sollen die Ausführungen Gerhard Maletzkes (1996), die sich in seinem Buch „Interkulturelle Kommunikation“ wieder finden, herangezogen werden. Maletzke hält Strukturmerkmale von Kulturen fest, anhand derer interkulturelle Begegnungsprobleme erklärbar werden: Nationalcharakter, Basispersönlichkeit, Wahrnehmung, Zeiterleben, Raumerleben, Denken, Sprache, Nichtverbale Kommunikation, Wertorientierungen, Verhaltensmuster: Sitten, Normen, Rollen; Diese Strukturmerkmale von Kulturen können kulturspezifisch derart unterschiedlich konstruiert sein, dass in weiterer Folge interkulturelle Begegnungsproblemen zu erwarten sind. (Vgl. Maletzke 1996: 135ff) Maletzke hält fest, dass eine interkulturelle Interaktion oder interkulturelle Kommunikation dann gegeben ist,...

„(...) wenn die Begegnungspartner verschiedenen Kulturen angehören und wenn sich die Partner der Tatsache bewusst sind, dass der andere ‚anders‘ ist, wenn man sich also wechselseitig als ‚fremd wahrnimmt‘.“
(Maletzke 1996: 37)

Maletzke betont ebenfalls, dass dabei die Bilder, Vorurteile und Stereotype über eine bestimmte Kultur eine wesentliche Rolle spielen und die Reflexion dieser ein wesentlicher Teil des interkulturellen Lernprozesses darstellt. (Vgl. Maletzke 1996: 158f) Ähnlich den oben genannten Ausführungen darüber, welche Fertigkeiten KosmopolitInnen im Umgang mit Unterschieden auszeichnet, meint Maletzke, dass der positive Verlauf eines Aufenthaltes in einer fremden Kultur eben auch von bestimmten Eigenschaften, Merkmalen und erlernten Fähigkeiten des Besuchers bzw. der Besucherin abhängt. Dazu zählen Intelligenz, Toleranz, Stärke der Persönlichkeit, die Fähigkeit positive soziale Beziehungen aufzubauen, Aufgabenorientiertheit, Sachkompetenz und Sprachkenntnisse. (Vgl. Maletzke 1996: 131ff)

Meiner Auffassung nach unterscheidet sich der kosmopolitische Zugang davon im wesentlichen darin, dass das so genannte kulturübergreifende Gespräch, wie es Appiah (2007) beschreibt, die Betonung auf die Suche nach den Gemeinsamkeiten legt und nicht primär an den analytisch ausgearbeiteten Unterschieden festhält.

„Gespräche über die Grenzen der nationalen, religiösen oder sonstigen Identität hinweg beginnen mit jenem fantasievollen Sich-Einlassen, das wir erleben, wenn wir einen Roman lesen oder einen Film ansehen oder ein Kunstwerk betrachten, das von einem anderen Standort aus als unserem eigenen zu uns spricht. Deshalb benutze ich den Ausdruck ‚Gespräch‘ nicht nur im buchstäblichen Sinne von ‚Konversation‘, sondern auch als Metapher für das Bemühen, sich auf die Erfahrungen und Ideen anderer Menschen einzulassen. Und ich betone hier die Rolle der Fantasie, weil solch eine Begegnung richtig ausgeführt, einen Wert an sich darstellt. Ein Gespräch muss nicht zu einem Konsens über irgendetwas führen und schon gar nicht über Werte. Es genügt, wenn das Gespräch den Menschen hilft, sich aneinander zu gewöhnen.“ (Appiah 2007: 113)

Appiah beschreibt das Gespräch als einen Prozess des Sich-Einlassens. In seinen Ausführungen zum Gespräch wird deutlich, dass der kosmopolitische Zugang zur interkulturellen Kommunikation der sein könnte, dass bis dato zuviel über Unterschiede und angeblich Unüberwindbares geschrieben wurde und es an der Zeit wäre...

„(...) sich, daran zu erinnern, dass sie auch ein Vergnügen sein können. Was Akademiker gelegentlich als ‚kulturelle Andersartigkeit‘ bezeichnen, sollte weder Ehrfurcht noch Verwirrung auslösen.“ (Appiah 2007: 18f)

Appiah betont somit die Suche nach den Gemeinsamkeiten. Dabei kann normiertes Wissen, wie es die klassische interkulturelle Kompetenzliteratur vermittelt, durchaus hilfreich sein, sofern es nicht die Neugierde, das Interesse, die Skepsis, die Ironie, die Offenheit oder das Sich-Einlassen mindert. Er meint, dass das Gespräch, das die Gemeinsamkeiten der GesprächspartnerInnen in den Vordergrund rückt, eben auch die kosmopolitische Neugierde befriedigt.

„Als Anknüpfungspunkt für kulturübergreifende Gespräche dienen Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Gesprächspartnern. (...) Es genügt, wenn die am Gespräch Beteiligten sie gemeinsam haben. Wenn wir genügend Gemeinsamkeiten gefunden haben, bietet sich die weitere Möglichkeit, sich an der Entdeckung von Dingen zu erfreuen, die wir nicht gemeinsam haben. Darin liegt ein Teil des Gewinns, den kosmopolitische Neugier uns eintragen kann. Wir können von einander lernen. Oder wir können uns einfach von alternativen Möglichkeiten des Denkens, Fühlens und Handelns faszinieren lassen.“ (Appiah 2007: 126)

Während die Literatur zu interkultureller Kommunikation und Kompetenz der Effizienz bzw. der Ausräumung von Missverständnissen oder Konflikten verschrieben ist, sieht Appiah die Befassung mit Angeboten aus dem Bereich der interkulturellen Kompetenzbildung nicht vorrangig in dem Bemühen um die Ausräumung dessen was als „besondere Schwierigkeit“ empfunden wird.

„Wenn ich sage, wir sollten etwas über die Menschen an anderen Orten lernen und uns für ihre Kultur, ihre Argumente, ihre Irrtümer und ihre Leistungen interessieren, dann nicht deshalb, weil wir damit zu einem

Konsens gelangten, sondern weil es uns hilft, uns aneinander zu gewöhnen.“ (Appiah 2007: 105)

KosmopolitInnen gehen laut Appiah davon aus,...

„(...) dass der Wortschatz der wertenden Sprache aller Kulturen ausreichend Überschneidungen gibt, um den Beginn eines Gesprächs zu ermöglichen. Aber im Unterschied zu manchen Universalisten unterstellen sie nicht, dass wir alle zu übereinstimmenden Auffassungen gelangen könnten, wenn wir nur denselben Wortschatz hätten.“ (Appiah 2007: 82)

Neben Appiah findet sich u. a. bei Delanty / He (2008) unter dem Stichwort des Dialogs eine weitere Erklärung für das kosmopolitische Gespräch:

“An ideal of cosmopolitan relations is that both sides take the perspective of the other seriously, and both sides engage in substantive dialog with a critical eye to cultural equality and mutual respect. Cosmopolitan engagement denies a place for cultural imperialism and cultural superiority, but encourages mutual respect and mutual learning.“ (Delanty / He 2008: 338)

3.5 Zwei Modi von KosmopolitInnen –

KosmopolitInnen als Kulturchamäleons?

Hannerz (1990) führt in seinen Beschreibungen der KosmopolitInnen zwei Modi von KosmopolitInnen an und differenziert ihre Herangehensweisen in Bezug auf eine fremde Kultur, im Sinne eines fremden Systems von Bedeutungen. Er meint, es gäbe zwei kosmopolitische Spielarten im Umgang mit fremden bzw. lokalen Kulturen. Einmal spricht er – von mir abstrahiert – von einem so genannten *pick-and-choose-cosmopolitan*, dann von einem *surrender-cosmopolitan*. (Vgl. Hannerz 1990: 240)

Der *pick-and-choose-cosmopolitan* wird folgendermaßen beschrieben: “It may be one kind of cosmopolitanism where the individual picks from other cultures only those pieces which suit himself.” (Hannerz 1990: 240) Das Meistern (“*mastery*“) besteht darin, dass KosmopolitInnen sich situationsabhängig das eine oder andere aus der jeweils fremden, lokalen Kultur herauspicken und aneignen oder eben doch den eigenen Bedeutungsmustern folgen. Dieser Typus erweitert sein „kulturelles Repertoire“.

Hinsichtlich des *surrender-cosmopolitan* meint Hannerz hingegen:

“In another mode, however, the cosmopolitan does not make invidious distinctions among the particular elements of the alien culture in order to admit some of them into his repertoire and refuse others; he does not negotiate with the other culture but accepts it as a package deal.” (Hannerz 1990: 240)

Die Hingabe oder eher Aufgabe (“*surrender*“) der zweiten Beschreibung von KosmopolitInnen greift demnach weiter; der *surrender-cosmopolitan* geht verhandlungslos auf die fremde Kultur ein und absorbiert das gesamte Paket an kulturellen Bedeutungen. Die eigene Kultur wird als kein relevanter Faktor für die Anpassung an eine fremde Kultur gesehen. “The cosmopolitan’s surrender to the alien culture implies personal autonomy vis-à-vis the culture where he originated.” (Hannerz 1990: 240)

In beiden Fällen bzw. für beide Typen gilt jedoch: "The cosmopolitan may embrace the alien culture, but he does not become committed to it. All the time he knows where the exit is." (Hannerz 1990: 240)

Der von Hannerz beschriebene Modus des *surrender-cosmopolitan* soll im Folgenden kritisch beleuchtet werden, denn er steht mit dem bereits Erläuterten in gewisser Weise in Widerspruch. Auch wenn sich alle AutorInnen darüber einig sind, dass gerade die Definition der Begriffe keine eindeutige und letztgültige Antwort zuließen⁹², konnten bis dato doch einige brauchbare Erklärungen bzw. ein Bild darüber gezeichnet werden, was denn nun KosmopolitInnen ausmachen könnte. Die von Hannerz ausgeführte Beschreibung des *surrender-cosmopolitan* – "he does not negotiate with the other culture but accepts it as a package deal" (Hannerz 1990: 240) – lässt das Bild eines Menschen entstehen, der eigentlich im Gegensatz zu den Idealen der Kosmopolitanismen agiert. Er scheint ein über-den-Kulturen-stehendes Chamäleon zu sein. Diese Behauptung entspringt der Aussage, dass der *surrender-cosmopolitan* laut Hannerz der Logik folgt, es lohne sich nicht, Kultur zu verhandeln. Die lokale Kultur wird, gleich einem Packet, akzeptiert oder wahrscheinlicher toleriert und nachgeahmt. Irritierend ist daran die Annahme, Kultur überhaupt als vorgefertigtes Packet anzunehmen. Schließlich geht auch Hannerz selbst nicht von klar voneinander abgegrenzten Kulturen aus.⁹³ Der *surrender*-Typus negiert seinen eigenen kulturellen Hintergrund und nimmt sich als kulturell mobil wahr: nach Bedarf absorbiert er die neue oder fremde Kultur unwidersprochen. Kultur ist für den *surrender*-Typus etwas das *locals* haben, während er sich oberflächlich in jeder Kultur zu hause fühlen kann.

⁹² Doch scheint Einigkeit darüber zu herrschen, dass Widerspruch etwas sehr kosmopolitisches ist. "(...) [R]eal strength may lie in division – at least, in a division that holds division as a value – and true unanimity in a consensual dissensus." (Breckenridge 2002: 13)

⁹³ "(...) [A]nd in our time especially, we can contrast in gross terms those cultures which are territorially defined (in terms of nations, regions, or localities) with those which are carried as collective structures of meaning by networks more extended in space, transnational or even global. This contrast too – but not alone – suggests that cultures, rather than being easily separated from one another as the hard-edged pieces in a mosaic, tend to overlap and mingle. While we understand them to be differently located in the social structure of the world, we also realize that the boundaries we draw around them are frequently rather arbitrary." (Hannerz 1990: 239)

Diese Handlungsweise im Umgang mit der fremden Kultur birgt eine Form von Überheblichkeit in sich, die im Widerspruch zur kosmopolitischen Orientierung steht. Denn was passiert, wenn Kosmopolit auf Kosmopolit trifft? Wer nimmt wessen Kultur an? Was passiert wenn zwei Chamäleons einander begegnen? Welche Farbe werden sie wählen?

Wie bereits ausgeführt sind KosmopolitInnen nicht der Entweder-Oder-Logik verhaftet, sondern haben ein egoistisches Interesse daran, Unterschiede als gleichwertig wahrzunehmen, um dadurch mehr über sich selbst zu erfahren.

„Es ist die Neugierde auf mich selbst und das Anderssein, die die Anderen für mich unersetzbar macht. Es gibt einen Egoismus des kosmopolitischen Interesses. Wer die Sicht der Anderen im eigenen Lebenszusammenhang integriert, erfährt mehr über sich selbst *und* die Anderen.“ (Beck / Grande 2007: 28)

Dieser Moment der Selbsterfahrung durch das Kennenlernen von Unterschieden geht bei der Hannerzschen Ausformung des *surrender-cosmopolitan* dadurch verloren, als dass die Kapitulation (*surrender*), im Sinne des unhinterfragt und unwidersprochenen Annehmens des gesamten kulturellen Paketes, KosmopolitInnen zu einer kulturellen „Tabula rasa“ macht, die je nach interkulturellem Kontakt, die Kultur des Anderen überzieht, gleich einem Mantel. Ist der kulturelle Mantel einmal übergezogen, so bleibt jedoch für die kosmopolitische Sowohl-als-auch-Perspektive kein Raum mehr.

Gleichzeitig entspricht dieser Typus jenem Bild von Menschen, das durch die interkulturelle Kompetenzbildung kreiert wird: Bevor jemand beruflich die Grenzen seiner oder ihrer Herkunftskultur überschreitet, wird vorab ein Training vonnöten sein, um in Folge mit den kulturell Anderen erfolgreich arbeiten zu können. Diese Herangehensweise entspricht einerseits dem so eben beschriebenen *surrender*-Typus und andererseits dem Motto: “One’s understandings have expanded, a little more of the world is somehow under control.” (Hannerz 1990: 240) Damit wird eine überhebliche eurozentristische Einverleibungsidee sichtbar, die den Vorab-Angeboten zur Ausräumung von interkulturellen Missverständnissen unterstellt werden kann.

Den Tests, Trainings und Büchern liegt dabei die Annahme zu Grunde, die fremde Kultur bereits zu Hause vor der eigentlichen Abreise so zu verstehen und

sich anzueignen, dass es ein leichtes sei, die Unterschiede vorübergehend anzunehmen. Dies wiederum impliziert die Idee, man könne sich chamäleonartig an fremde Kulturen anpassen und darüber hinaus die eigene kulturelle Prägung abstreifen. Die Verhandlungen zwischen den SozialakteurInnen über unterschiedliche kulturelle Bedeutungen sollen dabei, wenn möglich, ausgespart bleiben, um einer effizienten Interaktion nicht im Weg zu stehen. Weiters wird nicht davon ausgegangen, dass sich die Personen im Zielland ebenfalls auf die Herkunftskultur des Gastes vorbereiten oder diese bereits über sehr viele (kulturelle) Gemeinsamkeiten verfügen, auf denen aufgebaut werden kann. Diese beiden Möglichkeiten nicht in Betracht zu ziehen, stellt auch eine gewisse Gefahr dar, beziehungsweise klammert das Anerkennen dessen aus, dass eine globalisierte Welt nicht nur die interkulturelle Herausforderung mit sich bringt, sondern auch Gemeinsamkeiten zwischen Individuen über Grenzen hinweg sichtbar machen kann.

“Ein deutscher Mathematiker kann sich seinem südafrikanischen Kollegen durchaus näher fühlen als der Zeitungsfrau um die Ecke. (...) Händeschüttelnde Japaner und kenianische Feministinnen werden vom Gros der Interkulturalisten ausgeblendet.” (Breidenbach/ Nyíri 2001: 72)⁹⁴

⁹⁴ Wobei mit diesen Überlegungen eine Vielzahl an Ansätzen im interkulturellen Kompetenzbereich ihre Legitimität verlieren könnten. Das könnte wiederum ein Argument dafür sein, weshalb sich überzeugte AnhängerInnen dagegen wehren:

“Der größte Fehler, den Businessleute in puncto Interkulturalität machen, ist, ‘dass sie sich von der scheinbaren Ähnlichkeit der Geschäftswelt täuschen lassen’ ergänzt Tauber. Aber Optik und Verhalten sind zwei Paar Schuhe,(...)”

Vgl. Kreuzer, Andrea: „Die Signale müssen stimmen“, in: Kleine Zeitung vom 07.12.2002 (Ausgabe Steiermark).

3.6 Ein kosmopolitischer Zugang zur interkulturellen Kompetenz: “pick and choose“

“It may be one kind of cosmopolitanism where the individual picks from other cultures only those pieces which suit himself.“ (Hannerz 1990: 240) Dabei wird davon ausgegangen, dass sich KosmopolitInnen situationsabhängig das eine oder andere aus der jeweils fremden lokalen Kultur scheinbar herauspicken und aneignen oder eben doch den eigenen, herkunftskulturell geprägten oder aus transnationalen Erfahrungen dazu gewonnenen Bedeutungsmustern folgen. Nach Hannerz sind KosmopolitInnen Menschen...

„(...) who keep in touch via global cultural flows and who are not only at home in other culture, but seek out and adopt a reflexive, metacultural or aesthetic stance to divergent cultural experience.“ (Hannerz 1990: 239)

KosmopolitInnen sind aufgrund ihrer diversen kulturellen Verflechtungen kompetent auf der Metaebene kulturelle Bedeutungssysteme zu reflektieren. Dabei handelt es sich um eine Fertigkeit und Sensibilität, die über die Zeit an einem bestimmten Ort oder durch die Zugehörigkeit zu einem transnationalen sozialen Feld erworben wird.

“There is the aspect of a state of readiness, a personal ability to make one’s way into cultures through listening, looking, intuiting and reflecting. And there is cultural competence in the stricter sense of the term, a built-up skill in manoeuvring more or less expertly with a particular system of meanings and meaningful forms.“ (Hannerz 1990: 239)

Die Ausführungen von Hannerz zeigen, dass es – wie bereits beschrieben – um eine Orientierung bzw. Kompetenz geht: “The readiness to (...) cosmopolitanize is no doubt often a very personal character trait.“ (Hannerz 1990: 245)

Zusammenfassend meine ich, dass die oben ausgeführten kosmopolitischen Herangehensweisen an den Umgang mit Unterschieden beziehungsweise an die herausgearbeiteten Orientierungen – wie Neugierde, Interesse, Offenheit,

Reflexionsfähigkeit, Skepsis, Ironie – diesen von Hannerz genannten persönlichen „Charakterzügen“ entsprechen und dazu beitragen, kulturelle und meta-kulturelle Fertigkeiten auszubauen.

Hinsichtlich des Bereiches der interkulturellen Kompetenz dienen letztlich alle Angebote – qualitativ hochwertig oder nicht – sei es ein Awareness Raising-Training oder ein How-to-do Buch, dazu seine persönlichen Fähigkeiten zu erweitern. Dennoch bleibt es eine Frage der Art und Weise wie die Angebote konsumiert werden. Mit der Haltung der Skepsis verarbeiten KosmopolitInnen jene Informationen kritisch, die am Ende des Tages „Koreafitness“ versprechen, und verlassen sich letztlich auf den Prozess des Ausverhandelns und des Sich-Einlassens.

„Wir dürfen den Kosmopolitanismus also nicht als eine erhabene Fähigkeit verstehen. Er beginnt mit dem einfachen Gedanken, dass wir in der menschlichen Gemeinschaft ebenso wie in nationalen Gemeinschaften Bräuche für das Zusammenleben entwickeln müssen: Formen des Umgangs und der Geselligkeit.“ (Appiah 2007: 17)

Um Bräuche für das Zusammenleben zu entwickeln braucht es die Bereitschaft zum Ausverhandeln. Auch bei Schlehe (2002) spielt das Ausverhandeln – im Sinne von *pick and choose* in transnationalen Begegnungsräumen die bedeutendste Rolle. Sie bringt die These von Ilse Lenz ein, die besagt, dass “(...) Subjekte in interkulturellen Begegnungen ‘konfigurative Handlungsstrategien’ verfolgen.” (Schlehe 2002:206, zit. nach Lenz 1996: 219) Beim Ausverhandeln werden kulturelle Elemente ausgewählt, kombiniert oder aber heruntergespielt und vermieden; daraus konstruiert sich, was als hybrid bezeichnet werden kann. Schlehe beschreibt als Beispiel Indonesier, die “bemerkenswerte Kompetenzen entwickelt haben”, um für Touristinnen attraktiv zu sein: Lebensstil, Habitus, Kleidung, Redensart und Umgangsformen wird aus “Eigenem” und “Fremdem” zusammengesetzt. (Schlehe 2002: 212) Die Männer...

“(…) eignen sich Einflüsse durch Touristen und Touristinnen aus aller Welt an, integrieren sie und bringen sie mit den Prägungen sowohl durch die jeweiligen Herkunftskulturen als auch durch die lokalen Kulturen des aktuellen Wohnortes (...) zusammen.” (Schlehe 2002: 212)

„Auf der Mikroebene zeigt sich eine gewisse transkulturelle Prägung der Individuen, welche in ihrer kulturellen Identität durch mehrere kulturelle Herkunftsebenen und vielerlei translokale Verbindungen beeinflusst sind.“ (Schlehe 2002: 218)

Damit geht Schlehe auf das kosmopolitische Merkmal des gleichzeitigen Verbunden-Seins mit lokalen wie globalen Bedeutungssystemen ein.

Weiters bedarf das Ausverhandeln immer auch des Willens des Sich-Einlassens auf Andere und Anderes. So zeigt beispielsweise Werbner (1999), dass die Zugehörigkeit zu „transnational communities“ eben nicht per se zu einer kosmopoliten Haltung führt. „(...) [I]t might seem (...) possible in Britain to be a transnational without being a bit cosmopolitan.“ (Werbner 1999: 24)

Als Beispiel zieht sie ihre Forschungen innerhalb von diversen britisch-pakistanischen Gemeinschaften heran.

„(...) [T]hey live in inner city neighbourhoods, they have Pakistani neighbourhoods and friends. They shop in Pakistani shops, work for Pakistani clothing manufacturers, and spend their days in an exciting round of ritual celebrations (...).“ (Werbner 1999: 24f)

Darin erkennt Werbner eine un-kosmopolitische Haltung. Für sie bedeutet KosmopolitIn-Sein Offenheit gegenüber Fremdem und Unterschieden und darüber hinaus sich auf Fremde einzulassen – auch in der eigenen unmittelbaren Umgebung („strangers next door“). Sie hebt die so genannte partielle Parteilichkeit⁹⁵ hervor, denn kosmopolitisch sein stellt keinen Widerspruch zur Bewahrung des Eigenen dar. Trotz Offenheit gegenüber Anderen können KosmopolitInnen ihre Verbindungen zur eigenen (fernen) Verwandtschaft und damit verbundenen sozialen Regeln aufrecht halten und pflegen. (Vgl. Werbner 1999: 33)

⁹⁵ „Zum Glück brauchen wir uns für keine der beiden Seiten zu entscheiden, weder für die Nationalisten, die alle Fremden ausschließen, noch für die hartgesottene Kosmopoliten, die Freunde und Mitbürger mit eisiger Unparteilichkeit betrachten. Die Position, die es wert ist, verteidigt zu werden könnte man einen partialen (partiellen und parteilichen) Kosmopolitismus nennen.“ (Appiah 2007: 15)

“Cosmopolitanism, in other words, does not necessarily imply an absence of belonging but the possibility of belonging to more than one ethnic and cultural localism simultaneously.” (Werbner 1999: 34)

Ich sehe in den verschiedenen Ergebnissen die das Konzept der Kosmopolitanismen gebracht haben, eine Möglichkeit jenen Strang innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung zu bereichern, der versucht, die spezifischen Inhalte von interkultureller Kompetenz zu beschreiben und der das Ziel der interkulturellen Kompetenz vorrangig in der persönlichen Weiterentwicklung des Individuums sieht. Die kosmopolitischen Orientierungen und Kompetenzen dienen alle dazu, mit den mannigfaltigen Unterschieden in einer Welt in Bewegung umzugehen und treffen damit gewissermaßen den Kern des interkulturellen Kompetenzanliegens. Am bedeutensten für die interkulturelle Kompetenzforschung wie -praxis ist für mich die Abkehr von der Betonung der Unterschiede – ohne diese zu leugnen. Als kosmopolitischen Beitrag im Bereich der interkulturellen Kompetenz sehe ich den Perspektivenwechsel hin zur Suche nach Gemeinsamkeiten. Wenn wir davon ausgehen, dass alle Menschen über die weltweite Organisation von kulturellen Bedeutungen und ihren Rollenrepertoires miteinander verbunden sind, ist es – mit ein wenig Anstrengung – möglich, eine Brücke zueinander zu finden. Im Gegensatz zu den klassischen Ansätzen der interkulturellen Kompetenzangebote steht eine kosmopolitische Haltung für die Wahrnehmung des Gegenübers als AkteurIn sowie als PartnerIn in einem Prozess. Weiters werden durch die Beschäftigung mit kosmopolitischen Orientierungen „Handlungsanleitungen“ sichtbar, wie sie für das Geschäft rund um die Vermittlung interkultureller Kompetenzen gewünscht und gewinnenbringend eingesetzt werden. Kosmopolitische Kompetenzen sind vermittelbar, also anwendbar, für Seminare, Bücher oder ähnliche Produkte, die zahlreich, wenn es um die Frage des Umgangs mit kulturellen Unterschieden geht, nachgefragt und angeboten werden. Trotzdem grenzen sich kosmopolitische Orientierungen in ihrer inhaltlichen Ausrichtung von jenen Ansätzen ab, die, wie bereits ausführlich diskutiert, in jene Richtung gehen, dass kulturelle Unterschiede oder die Kultur des Ziellandes überbetont werden ohne dabei die AkteurInnen wahrzunehmen, oder die von der Generalannahme ausgehen, jede Begegnung zweier Angehöriger unterschiedlicher Nationalstaaten wäre gleichsam automatisch eine interkulturelle.

4 CONCLUSIO

Ausgangspunkt dieser Arbeit war mein persönliches Interesse an Fragen über Zugänge zu interkultureller Kompetenz in beruflichen Zusammenhängen. Dieses Interesse löste eine kritische Auseinandersetzung mit den dahinterliegenden Konzepten und Diskursen zu interkultureller Kompetenz aus. Im Rahmen meiner Beschäftigung mit einem multinationalen europäischen Projekt wurde meine Frage, welche Rolle kulturelle Unterschiede für die Zusammenarbeit gespielt haben, unter anderem mit der Aussage *“It’s not about culture“* beantwortet.⁹⁶ Daraus resultierten eine Verunsicherung sowie eine leitende Idee, welche diese Arbeit stark beeinflusst hat: „Werden kulturelle Unterschiede, die durch das Erlernen interkultureller Kompetenz bewältigt werden sollen, nicht letztlich überbewertet? Und: Bieten gängige Angebote zum Erwerb von interkultureller Kompetenz passende Konzepte an, um sich in einer Welt in Bewegung mit der Frage nach dem entsprechenden Umgang mit kultureller Diversität adäquat zu beschäftigen?“⁹⁷

Die vorliegende Diplomarbeit teilt sich in drei Kapitel und theoretische Themenblöcke. Im ersten Kapitel habe ich aus kultur- und sozialanthropologischer – konkret aus der von mir gewählten *Interconnected*-Perspektive⁹⁸ – versucht, gängige Konzepte der interkulturellen Kompetenzforschung zu hinterfragen. Die kritische Auseinandersetzung mit dem Begriffspaar „interkulturelle Kompetenz“ bezieht sich dabei in besonderem Maße auf jene Ansätze innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung, die dem klassischen Verständnis folgen, interkulturelle Kompetenz sei vorrangig der Vorab-Erwerb von Wissen über eine einheitlich angenommene nationalstaatliche Zielkultur. Dabei wird die Welt als Mosaik aus nationalstaatlichen Kulturbausteinen verstanden.⁹⁹ Die fremde Kultur wird zur Ware – in Computerprogramme, How-to-do Bücher oder Seminare gepackt – verkaufen derartig inspirierte interkulturelle Kompetenzangebote die Idee, „die Kultur der Anderen“ sei kalkulierbar, erlernbar und Reibungsverluste in

⁹⁶ Vgl. Kapitel: 1.2.1 Referenzbeispiel I: *“It’s not about culture“*, S. 9ff.

⁹⁷ Vgl. Kapitel: 1.2.3 Zentrale Fragestellungen, S. 24f.

⁹⁸ Vgl. Kapitel: 1.1 Warum interkulturelle Kompetenz? Hintergründe zu Erkenntnisinteresse und Forschungsverlauf, S. 3ff.

⁹⁹ Vgl. Kapitel: 1.3.7 Ort = Kultur – Stimmt diese Gleichung?, S. 37ff.

interkulturellen Begegnungen somit im Vorhinein verhinderbar. Anhand der Ausführungen von Dahlen (1997), der in diesem Zusammenhang von der Kommodifikation von Kultur spricht, hat sich gezeigt, dass vereinfachte stereotype Kulturbilder vom Gros der InterkulturalistInnen aufgrund ihrer Einfachheit nachgefragt und verwendet werden. Ansätze, die versuchen, die Welt in Bewegung, ihre Menschen als individuelle, mobile AkteurInnen und kulturelle Bedeutungen als miteinander verflochten und nicht per se ortsgebunden anzusehen, finden aufgrund ihrer (scheinbaren) Komplexität derzeit kaum Widerhall beziehungsweise AbnehmerInnen.¹⁰⁰

Während jedoch vermarktete interkulturelle Kompetenzangebote auf kulturelle Unterschiede fokussieren, und diese als überwindbare aber zentrale Barriere vermitteln, zeigt der Berufsalltag, sowohl der des Menschenrechtskonsulenten im *Referenzbeispiel I*¹⁰¹ als auch der des Finanzmanagers im *Referenzbeispiel II*¹⁰², dass das Anknüpfen an Gemeinsamkeiten, wie dem Eingebundensein in ein ähnliches Berufsfeld, als Verständigungsbrücke dienen konnte und das angelernte Wissen über nationalstaatlich eingefasste Kulturunterschiede einen untergeordneten Stellenwert eingenommen hat.

Zum Ende des ersten Kapitels knüpfe ich an das – laut Rathje (2006) – streitbarste Konzept innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung, der Diskussion um das richtige Kulturbegriffsverständnis, mit den Überlegungen von Baumann (1999) über die verschiedenen Diskurse zum Begriff Kultur, an. Baumann folgend sollen beide Diskurse über Kultur, sowohl jener der Kultur essentialistisch als auch jener der sie fließend versteht, Berücksichtigung finden. Die Diskussion innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung, welches Begriffsverständnis von Kultur nun das richtige sei, führt demnach in eine Sackgasse. Er argumentiert, dass wir von beiden Diskursen Gebrauch machen und beide zu unterschiedlichen Zwecken nutzen. Den Umgang mit beiden Kulturdiskursen nennt er *dual diskursive Kompetenz*.¹⁰³

Abschließend verwende ich die Hannerz'sche Formel "I know, and I know that you know, and I know that you know that I know" (1996: 57), um jenes Ergebnis am ehesten beschreiben zu können, das erfolgreich angewandte

¹⁰⁰ Vgl. Kapitel: 1.3.3 BIG BUSINESS: Überwiegt der ökonomische Aspekt?, S. 29ff.

¹⁰¹ Vgl. Kapitel: 1.2.1 Referenzbeispiel I: "It's not about culture", S. 9ff.

¹⁰² Vgl. Kapitel: 1.2.2 Referenzbeispiel II: „Das Verbindende steht über dem Trennenden“, S. 22ff.

¹⁰³ Vgl. Kapitel: 1.3.8 Ad Streitpunkt 4: Kulturbegriff – Das Herz der Diskussion, S. 44ff.

interkulturelle Kompetenz zum Ziel hat: das Herstellen von „Vertrautheit“. Wobei hier – im Gegensatz zu den klassischen Ansätzen der interkulturellen Kompetenzvermittlung – kulturelle Bedeutungen ans Individuum und nicht an die Kultur eines Nationalstaates gekoppelt werden. Dabei werden AkteurInnen und komplexe kulturelle Bedeutungen im ersten Moment weniger konkret fassbar, dafür aber liefert Hannerz über sein Modell der Rollenrepertoires und kulturellen Landschaften eine Perspektive, die Verständigung, beispielsweise über das Teilen von beruflichen Tätigkeiten, ermöglicht.¹⁰⁴

Die Mobilität von Individuen und kulturellen Bedeutungen und das Eingebundensein grenzüberschreitend Berufstätiger in transnationale soziale (Berufs-)Felder¹⁰⁵ und *transnational occupational cultures*¹⁰⁶ sind Inhalt des zweiten Kapitels. Bereits die Studie von Dahlen (1997) hat gezeigt, dass die VermittlerInnen interkultureller Kompetenz selbst in transnationalen sozialen Berufsfeldern organisiert sind, sie jedoch die Perspektiven des Transnationalismus in Bezug auf ihre interkulturellen Kompetenzangebote weitestgehendst ausklammern.

In der Literatur zu Transnationalismus finden sich unterschiedliche Bezeichnungen zur Beschreibung jener Berufstätigen, die grenzüberschreitend arbeiten. Über Bezeichnungen, wie *transnational actors* beziehungsweise *transnational occupational workers*, werden Alltagsrealitäten und Zusammenhänge verdeutlicht, die im klassischen Verständnis interkultureller Kompetenzansätze, wonach ein Mitglied der Kultur A auf ein Mitglied der Kultur B trifft, unberücksichtigt bleiben.¹⁰⁷ Das gleichzeitige Eingebundensein in einem Hier und Dort verweist beispielsweise darauf, dass interkulturelle Kompetenzen, also Kompetenzen im Umgang mit kultureller Diversität, bereits vielfach vorhanden sind. Über die Perspektiven des Transnationalismus wird der Mobilität von Menschen und ihren kulturellen Bedeutungen sowie der *individuellen* Bewertung was als fremd, besonders unterschiedlich und somit interkulturell „herausfordernd“ gilt, Platz eingeräumt. Ebenfalls werden transnationale soziale

¹⁰⁴ Vgl. Kapitel: 1.3.9 Interkulturelle Kompetenz: "I know that you know, that I know...!", S. 48ff.

¹⁰⁵ Vgl. Kapitel: 2.4 "Transnational Social Field", S. 61ff.

¹⁰⁶ Vgl. Kapitel: 2.6 "Transnational Occupational Culture", S. 64ff.

¹⁰⁷ Vgl. Kapitel: 2.5 "Transnational Actors", S. 63f.

Felder, wie beispielsweise das Netzwerk von europäischen Anti-DiskriminierungsexpertInnen im *Referenzbeispiel I*, sichtbar gemacht.

Dies verdeutlicht auch in besonderem Maße das *Referenzbeispiel II*, in dem ein international tätiger Finanzmanager nach seinen Verhandlungen mit Kollegen in Südkorea meinte, er habe im interkulturellen Kompetenz-Vorbereitungskurs zur koreanischen Kultur mehr über die deutschen Trainer als über das Zurechtkommen mit seinem koreanischen Kollegen gelernt. Schließlich hatte er es in Korea mit internationalisierten Managern zu tun, also mit Seinesgleichen. (Vgl. 21/11/2006) Flughäfen, Hotels oder Seminarzentren folgen weltweit ähnlichen Mustern und ein Kurs über lokale kulturelle Bedeutungen kann bereichern, ist aber nicht unbedingt nötig, um sich zurechtzufinden.¹⁰⁸

Letztlich zielt diese Arbeit keineswegs darauf ab, den Wunsch interkulturell kompetent zu agieren, abzuwerten. Daher beschäftigt sich der dritte Teil der Arbeit im besonderen Maß mit der Frage, wie sich Individuen in einer Welt in Bewegung auf die kulturelle Diversität vorbereiten können.

Das dritte Kapitel beleuchtet dazu verschiedene Formen des Kosmopolitanismus, ein theoretisches Konzept dem, in seiner Vielschichtigkeit, letztlich die Frage: „*Wie mit kulturellen Unterschieden umgehen?*“ zugrunde liegt. Daraus ergibt sich eine bedeutende Parallele zur interkulturellen Kompetenz. Insbesondere bin ich auf die Beschreibung kosmopolitischer Orientierungen und Kompetenzen eingegangen. Dazu zählen u.a.: Interesse und Neugierde¹⁰⁹, Skepsis und Ironie¹¹⁰ sowie Wertschätzung und die Suche nach Gemeinsamkeiten¹¹¹...

Ich erachte kosmopolitische Orientierungen und Kompetenzen, wie sie im Rahmen dieser Diplomarbeit beschrieben werden, als mögliche alternative Herangehensweisen für die Frage, wie man sich auf verschiedenartige kulturelle Bedeutungen in einer Welt in Bewegung vorbereiten könnte. Ein wesentlicher Perspektivenwechsel für die derzeitige Diskussion zur interkulturellen Kompetenz wäre – meiner Meinung nach – von der Betonung kultureller Unterschiede zur Suche nach Gemeinsamkeiten überzugehen.

Durchaus bleibt es möglich, das Gegenüber in einer interkulturellen Begegnung als eigenständige/n AkteurIn, als PartnerIn, und das Zusammentreffen

¹⁰⁸ Vgl. Kapitel: 2.6 “Transnational Occupational Culture”, S. 64ff.

¹⁰⁹ Vgl. Kapitel: 3.4.1 Interesse und Neugierde, S. 96ff.

¹¹⁰ Vgl. Kapitel: 3.4.2 Skepsis und Ironie, S. 99ff.

¹¹¹ Vgl. Kapitel: 3.4.3 Wertschätzung und die Suche nach Gemeinsamkeit, S.101ff.

beziehungsweise das Gespräch als Prozess wahrzunehmen. Appiah (2007) beschreibt das *kosmopolitische Gespräch*¹¹² als einen Prozess des Sich-Einlassens. In seinen Ausführungen zum Gespräch wird deutlich, dass der kosmopolitische Zugang zu Fragen der interkulturellen Kompetenz, wie aber auch der interkulturellen Kommunikation, der sein könnte, dass bis dato zuviel über Unterschiede und angeblich Unüberwindbares geschrieben wurde und es an der Zeit wäre...

„(...) sich daran zu erinnern, dass sie auch ein Vergnügen sein können. Was Akademiker gelegentlich als ‚kulturelle Andersartigkeit‘ bezeichnen, sollte weder Ehrfurcht noch Verwirrung auslösen.“ (Appiah 2007: 18f)

¹¹² Vgl. Kapitel: 3.4.4 Die Überbetonung von Unterschieden: „Interkulturelle Kommunikation“ versus „Das Appiahsche Gespräch“, S. 107ff.

5 BIBLIOGRAFIE

AMIT-TALAI, Vered

1998 "Risky Hiatuses and the Limits of Social Imagination: Expatriacy in the Cayman Islands", in: Rapport, Nigel: "Migrants of Identity. Perceptions of Home in a World of Movement", Oxford (et al.): Berg, 41-59

APFELTHALER, Gerhard

1998 „Interkulturelles Management als soziales Handeln“, Wien: Service-Fachverlag (Forschungsergebnisse der Wirtschaftsuniversität Wien)

APPADURAI, Arjun

1990 "Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy", in: Featherstone, Mike (ed.): "Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity ", London (et al.): Sage Publications, 295-310

APPIAH, Kwame Anthony

2007 „Der Kosmopolit. Philosoph des Weltbürgertums“, München: C.H. Beck Verlag

BARTH, Fredrik

1989 "The Analysis of Culture in Complex Societies", in: Ethnos 54 (3-4), 120 - 142

BAUMANN, Gerd

1999 "The Multicultural Riddle. Rethinking National, Ethnic, and Religious Identities", New York and London: Routledge

BECK, Ulrich / GRANDE, Edgar

2007 „Das kosmopolitische Europa“, Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag

BECK, Ulrich / SZNAIDER, Natan

2006 "Unpacking Cosmopolitanism for the Social Sciences: A Research Agenda", in: The British Journal of Sociology, 57,1, 1-23

BINDER, Susanne / SEISER, Gertraud / STREISSLER, Anna

2004 "Anthropology of Education and Organisational Systems", in: Khittel, Stefan / Plankensteiner, Barbara / Six-Hohenbalken, Maria (eds.): "Contemporary Issues in Socio-Cultural Anthropology. Perspectives and Research from Austria", Wien: Löcker, 127-149

BOLTEN, Jürgen

2003 „Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte“, in: Götz, Klaus (Hg.): „Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training“, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 61-80

BRECKENRIDGE, Carol A. / POLLOCK, Sheldon / BHABBHA, Homi K. /

CHAKRABARTY, Dipesh

2002 "Cosmopolitanism", in: Breckenridge, Carol A. et al. (eds.): "Cosmopolitanism", Durham and London: Duke UP, 1-14

BREIDENBACH, Joana / NYÌRÌ, Pál

2001 „Interkulturelle Kompetenz als Business“, in: Organisationsentwicklung, 4, 71-75

DAHLÉN, Tommy

1997 "Among the Interculturalists. An Emergent Profession and Its Packaging of Knowledge", Stockholm: Department of Social Anthropology, (Stockholm Studies in Social Anthropology, 38, Doctoral dissertation)

DELANTY, Gerard

2006 "The Cosmopolitan Imagination: Critical Cosmopolitanism and Social Theory", in: The British Journal of Sociology, 57, 1: 25-47

FEATHERSTONE, Mike

1990 "Global Culture: An Introduction", in: Featherstone, Mike (ed.): "Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity", London (et al.): Sage Publications, 1-14

DELANTY, Gerard / HE, Baogang

2008 "Cosmopolitan Perspective on European and Asian Transnationalism", in: International Sociology, 23, 3, 323-344

FILLITZ, Thomas

2003 „Zu den ethnischen und kultureller Identität. Eine sozialanthropologische Begriffsklärung“, in: Fillitz, Thomas (Hg.): „Interkulturelles Lernen. Zwischen institutionellem Rahmen und, schulischer Praxis und gesellschaftlichem Kommunikationsprinzip“, Innsbruck: Studien Verlag, 23-33

FILLITZ, Thomas

2008 „Universalismus und Weltkultur. Ein Perspektivenwechsel...“, in: Die Maske. Zeitschrift für Kultur- und Sozialanthropologie, 2, 2-4

FRIEDMAN, Jonathan

1990 "Being in the World: Gloablization and Localization“, in: Featherstone, Mike (ed.): "Global Culture. Nationalism, Gloablization and Modernity“, London et al.: Sage Publications, 311-328

GLICK SCHILLER, Nina / BASCH, Linda / BLANC-SZANTON, Christina

1992a "Towards a Definition of Transnationalism. Introductory Remarks and Research Questions“, in: Glick Schiller, Nina / Basch, Linda / Blanc-Szanton, Christina (eds.): "Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered“, Annals of the New York Academy of Sciences, Volume 645, ix-xiii

GLICK SCHILLER, Nina / BASCH, Linda / BLANC-SZANTON, Christina

1992b "Transnationalism: A New Analytical Framework for Understanding Migration“, in: Glick Schiller, Nina / Basch, Linda / Blanc-Szanton, Christina (eds.): "Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered“, Annals of the New York Academy of Sciences, Volume 645, 1-24

GLICK SCHILLER, Nina

2004 "Transnationality“, in: Nugent, David / Vincent, Joan (eds.): "A Companion to the Anthropology of Politics“, Malden, Mass. (et al.): Blackwell, 448-467

GUPTA, Akhil / FERGUSON, James

1992 "Beyond 'Culture': Space, Identity, and Politics of Difference", in: Cultural Anthropology, 7, 1, 6-23

HANNERZ, Ulf

1990 "Cosmopolitans and Locals in World Culture", in: Featherstone, Mike (ed.): "Global Culture. Nationalism, Globalization and Modernity", London (et al.): Sage Publications, 237-251

HANNERZ, Ulf

1992 "The Global Ecumene", in: "Cultural Complexity. Studies in the Social Organization of Meaning", New York: Columbia UP, 217-302

HANNER, Ulf

1993 "Mediations in the global ecumene", in: Pálsson, Gísli (ed.): "Beyond Boundaries. Understanding, Translation and Anthropological Discourse", Oxford (et al.): Berg, 41-57

HANNERZ, Ulf

1996 "Transnational Connections. Culture, People, Places", London (et al.): Routledge

HANNERZ, Ulf

2004 "Foreign news. Exploring the world of foreign correspondents", Chicago (et al.): University of Chicago Press

KOKOT, Waltraud

2002 „Diaspora und transnationale Verflechtungen“, in: Hauser-Schäublin, Brigitta / Braukämper, Ulrich (Hg.): „Ethnologie der Globalisierung. Perspektiven kultureller Verflechtungen“, Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 95-110

KREFF, Fernand

2003 „Grundkonzepte der Kultur- und Sozialanthropologie in der Globalisierungsdebatte“, Berlin: Dietrich Reimer Verlag

LOENHOFF, Jens

2003 „Interkulturelle Kompetenz zwischen Person und System“, in: Erwägen, Wissen Ethik, 14, 1, 192-194

MAE, Michiko

2003 „Transkulturalität und interkulturelle Kompetenz“, in: Erwägungen, Wissen, Ethik, 14, 1, 194-196

MAHLER, J. Sarah

2002 “Theoretical and Empirical Contributions Toward a Research Agenda for Transnationalism“, in: Smith, Michael Peter / Guarnizo, Luis Eduardo (eds.): “Transnationalism from Below“, New Brunswick (et al.): Transaction Publishers (Comparative urban and community research; 6), 64-99

MALETZKE, Gerhard

1996 „Interkulturelle Kommunikation: Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen“, Opladen: Westdeutscher Verlag

MEYER, Helmut

2002 „Forum“, in: Organisationsentwicklung, 3, 80

RATHJE, Stephanie

2006 „Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts“, in: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht 11, 3, 1-21

RAPPORT, Nigel / DAWSON, Andrew

1998 „Introduction“, in: Rapport, Nigel (ed.): “Migrants of Identity. Perceptions of home in a world of movement“, Oxford (et al.): Berg

SALT, John

1992 “Migration Processes among the Highly Skilled in Europe“, in: International Migration Review, XXVI, 2, 484-505

SCHLEHE, Judith

2002 „Handeln und Aushandeln in transkulturellen Geschlechterbeziehungen“, in: Hauser-Schäublin, Brigitta / Braukämper, Ulrich (Hg.): „Ethnologie der Globalisierung. Perspektiven kultureller Verfelchtungen“, Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 205-222

SMITH, Michael Peter / GUARNIZO, Luis Eduardo

2002 “The Location of Transnationalism“, in: Smith, Michael Peter / Guarnizo, Luis Eduardo (eds.): “Transnationalism from Below“ New Brunswick (et al.): Transaction Publishers (Comparative urban and community research; 6), 1-34

THOMAS, Alexander

2003 „Interkulturelle Kompetenz - Grundlagen, Probleme und Konzepte“, in: Erwägen, Wissen, Ethik, 14, 1, 137-221

THOMAS, Alexander

2002 “Forum“, in: Organisationsentwicklung, 3, 88-89

TURNER, Bryan S.

2001 “Cosmopolitan Virtue: On Religion in a Global Age“, in: European Journal of Social Theory 4, 2, 131-152

VERTOVEC, Steven / COHEN, Robin

1999 “Introduction“, in: Vertovec, Steven / Cohen, Robin (eds.): “Migration, Diasporas and Transnationalism“, Cheltenham (et al.): Elgar (The international library of studies on migration; 9), xiii-xxviii

VERTOVEC, Steven / COHEN, Robin

2002 “Introduction: Conceiving Cosmopolitanism“, in: Vertovec, Steven / Cohen, Robin (eds.): “Conceiving Cosmopolitanism. Theory, Context and Practice“, New York: Oxford University Press

WERBNER, Pnina

1999 “Global Pathways. Working Class Cosmopolitans and the Creation of transnational ethnic worlds“, in: Social Anthropology 7, 1, 17-36

WIEDERMANN, Maria

2004 "Kultur x Globalisierung = Interkulturelle Kompetenz (?) Ein Vergleich dieser drei Begrifflichkeiten zwischen dem Institut für Ethnologie, Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien", Wien: Diplomarbeit

6 FORSCHUNGSDATEN

12/11/2006 „Im Gespräch mit Dieter S.“ (Transkription)

15/11/2006 „Die Steuergruppe“ (Transkription)

21/11/2006 "Podiumsdiskussion" (Protokoll)

05-11/2006 "Dok_Tagebuch" (Protokoll)

Final Report 2007 "Twinning Final Report: Strengthening the national institutional structure for the fight against discrimination", unveröffentlichtes Dokument, zur Verfügung gestellt von Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM), Wien (Europäische Kommission)

7 ABSTRACT

Interkulturelle Kompetenz ist als Berufsqualifikation in aller Munde, gleichzeitig ist der Bedeutungsgehalt des Begriffspaares teils diffus und sind die damit verbundenen theoretischen Konzepte umstritten. Die vorliegende Diplomarbeit stellt der interkulturellen Kompetenzforschung und deren Ansätze eine Auswahl an kultur- und sozialanthropologischen Perspektiven kritisch gegenüber. Der Bogen spannt sich von der Auseinandersetzung mit interkultureller Kompetenz zum Zwecke der wirtschaftlichen Effizienzsteigerung, wobei Kultur als Ware gewinnbringend vermarktet wird, bis hin zu jenem Perspektivenwechsel, der nicht die kulturellen Unterschiede sondern Gemeinsamkeiten der AkteurInnen zum zentralen Thema macht. Konfrontiert mit dem gleichzeitigen Hier und Dort von *transnational workers* in einer Welt in Bewegung und der Frage nach der Bedeutung von kosmopolitischen Orientierungen für die interkulturellen Kompetenzansätze versucht die Arbeit Herausforderungen und Chancen für den „kompetenten“ Umgang mit Unterschieden in der *global ecumene* aufzuzeigen.

8 CURRICULUM VITAE

Karin Bischof, geb. am 4. Jänner 1980, wohnhaft in Wien

BILDUNGSWEG

- Seit 10/98 Studium der Kultur- und Sozialanthropologie in Kombination mit Publizistik und Kommunikationswissenschaften sowie Intern. Entwicklung an der Universität Wien, [03/05 Abschluss 2. Studienabschnitt]
- 09/90 – 06/98 Bundesgymnasium und Bundesrealgymnasium, 8750 Judenburg

BERUFSERFAHRUNG

- Seit 2009 Senior Consultant im Verein Sinnfabrik und Trainerin im Projekt „Heimat verbindet Menschen“ gemeinsam mit dem Land Steiermark, Ressort „Bildung, Jugend, Frauen und Familie“
- Seit 2004 Selbständige Diversity-Trainerin: Trainings zu Awareness Raising, Anti-Diskriminierung, Anti-Rassismus, Zivilcourage, sowie Argumentationsworkshops für unterschiedlichste Zielgruppen im Bereich Bildung, Politik und Non-Profit-Organisationen
- 10/07 – 03/08 Chefredakteurin Rassismus Report 2007, ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, Wien
- 06/2007 Freiberuflich tätig als STE (Short Term Expert) im Rahmen des Twinning Light Project: “Enforcement of equal opportunity policies and the effective implementation of the anti-discrimination law”, Equal Treatment Authority, Budapest (Hungary)
- 09/2006 STE im Rahmen des Twinning Light Project: “Strengthening the national institutional structure for the fight against discrimination”, Ombudsman for Human Rights, Ljubljana (Slovenia)
- 06/05 – 06/07 Leiterin Öffentlichkeitsarbeit & Leiterin Modul Training, ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, Wien