

8. Typologie interkultureller Handlungsorientierungen

„Kulturelle Deutungsmuster sind [...] in dem Sinn „kollektiv“, dass in ihnen kollektive Erfahrungen sedimentiert sind, die für die Bildung und Aufrechterhaltung einer auf die entsprechende Sprach- und Kommunikationsgemeinschaft bezogenen Identität oder für die soziale Handlungsorientierung innerhalb dieser Sprach- und Kommunikationsgemeinschaft von zentraler Bedeutung sind“ (Altmayer 2001: 16).

In Kapitel 6 und 7 wurde gezeigt, dass kulturelle Vielfalt sich als soziales Deutungsmuster aus verschiedenen Elementen diskursiv verfügbarer Differenzkonstruktionen zusammensetzt und als komplexe Deutungsfigur in ein institutionelles Deutungsarrangement eingebunden ist. Innerhalb einer nationalkulturellen Sprach- und Kommunikationsgemeinschaft bilden Hochschulorganisationen und ihre Untereinheiten in gewisser Weise wieder eigene organisationskulturelle Kommunikationsbeziehungweise Deutungsgemeinschaften. Mithilfe von Deutungsmustern und eines Deutungsarrangements wird ein institutionell gekoppelter „semantischer Rahmen“ (Günthner 1999: 255) aktiviert, der den Akteuren Anhaltspunkte für die Rahmung einer interkulturellen Situation in dieser Gemeinschaft bietet und den weiteren Gang des Deutungs- und Handlungsprozesses prägt.¹ Die Gesamtheit von Deutungsmustern und

1 Das schließt nicht aus, dass in anderen institutionellen und sozialen Kontexten ganz andere Deutungsmusterkonfigurationen zum gleichen Deutungsgegenstand existieren.

Deutungsarrangement, die als forschungsleitende Heuristik in Kapitel 4 zugrunde gelegt wurde, lässt sich nunmehr als institutionell verfasster *Deutungsrahmen* konzeptualisieren. Die Rahmung, also die individuelle Auffüllung und situative Konkretisierung des Deutungsrahmens, wird von Akteur zu Akteur unterschiedlich ausfallen; sie ist aber nicht beliebig. Der Rahmen weist auf die Eckpunkte hin, die jeder Akteur ungeachtet seiner biografischen und persönlichen Prädispositionen in seinem sozialen Handeln berücksichtigen muss. Außerdem grenzt der Rahmen das Deutungsarrangement und die darin geführten Diskurse nach außen, zu anderen Arrangements in anderen institutionellen und organisationalen Zusammenhängen ab (vgl. Gunnarson 2000: 7). Ohne diese Abgrenzung wäre das soziale Deutungsmuster in seiner Verwendung zu allgemein und kontextlos. Die Grenzen des Deutungsrahmens sind natürlich nicht hermetisch. Durch die pluralisierten Lebenslagen der Akteure findet ein ständiger Austausch zwischen der *spezifischen* Deutung kultureller Vielfalt innerhalb institutioneller Zusammenhänge und entsprechenden *allgemeinen* Deutungsmustern im gesamtgesellschaftlichen Umfeld statt.² Allerdings gleichen die institutionenspezifischen Deutungsarrangements nicht unbedingt denen der Gesellschaft und das Deutungsmuster erfährt dadurch eine andere figurative Ausformung.

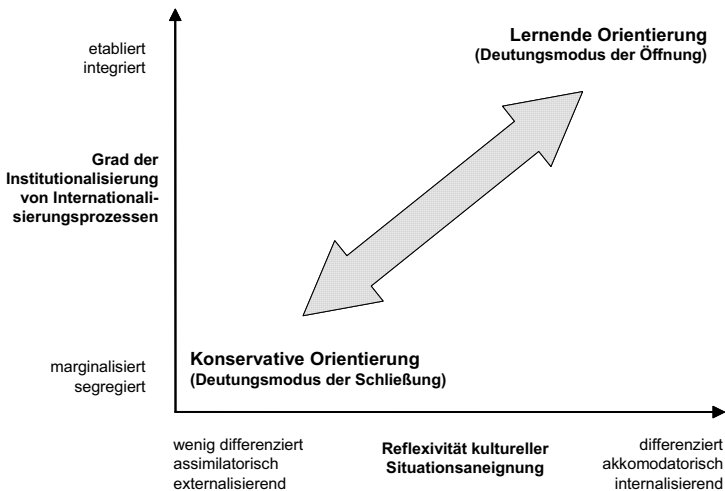
Um die handlungsorientierende Funktion des Rahmens und die individuelle Variation interkultureller Kontextkonstruktionen im Zusammenhang erklären zu können, wird ein *typologisches Rahmenmodell interkultureller Handlungsorientierungen* als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung vorgeschlagen. Unter Berücksichtigung der Eingangsüberlegungen zur Variationsfähigkeit sozialer Deutungsmuster erlaubt das Modell eine Verdichtung der Analyse, deren zentrales Augenmerk auf die Frage der *Öffnung beziehungsweise Abschließung sozialer Deutungsmuster* gerichtet ist.³ Es wurde eingangs begründet, dass soziale

2 Auf diese gesellschaftlichen Wechselbeziehungen konnte in der Analyse nicht näher eingegangen werden. Inwieweit ein Akteur aufgrund seiner außerinstitutionellen biografischen und sozialen Bezüge so handelt, wie er handelt, kann hier nicht beantwortet werden. Aber es steht selbstverständlich außer Frage, dass auch diese Sphäre interkulturelle Handlungsorientierungen mit prägt.

3 Mit dem Begriffspaar der Öffnung und Schließung beziehe ich mich indirekt auch auf Überlegungen von Richard Münch (1990), der diese Analogie in anderem Zusammenhang zur Beschreibung universitärer „sozialer Milieus der Wissensproduktion“ verwendet hat. Mit systemtheoretischer Perspektive hat außerdem Armin Nassehi (2003) kürzlich eine Studie vorgelegt, welche die hier gewählte Analogie als plausible Beschreibungsfigur in einem breiter angelegten soziologischen Theoriediskurs bestätigt.

Deutungsmuster sich besonders in diffusen, ambivalenten Deutungssituationen bewähren oder verändern müssen. Im Zuge ihrer Anwendung werden sie dabei entweder verstärkt, verhärtet und geschlossen, oder sie erweisen sich als unpassend und müssen geöffnet und modifiziert werden. Daher lässt sich fragen, ob interkulturelle Handlungsorientierungen eher mit einem *abschließenden, konservativen Deutungsmuster* oder mit einem *öffnenden, lernenden Deutungsmuster* korrespondieren. Zwischen diesen beiden Polen sind diverse Mischformen denkbar. Das Modell verbindet die struktur- und handlungstheoretischen Argumentationsstränge und stellt insofern eine abschließende Synthese der bisherigen Untersuchungsaspekte dar.

Abbildung 10: Typologisches Rahmenmodell interkultureller Handlungsorientierungen.



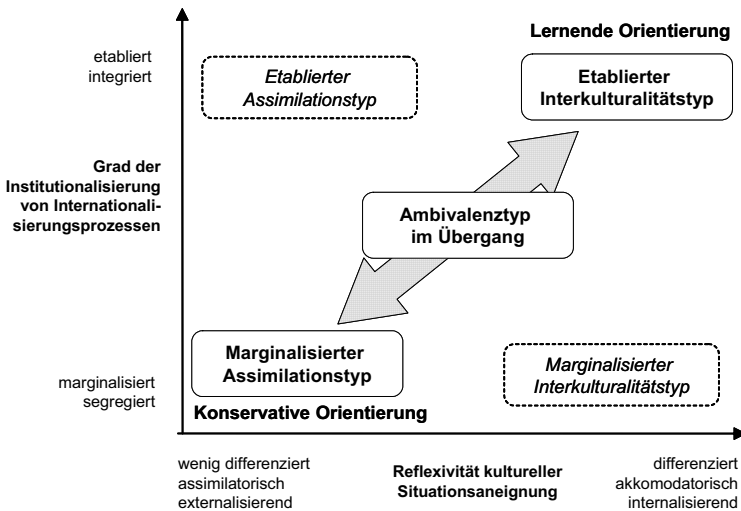
Der aktueur- beziehungsweise handlungstheoretisch akzentuierte Anteil der explorativen Studie, der primär in den Formen und Verwendungen von kulturellen Differenzkonstruktionen (Kapitel 6), wird im Modell zusammenfassend als *Reflexivität kultureller Situationsaneignung* abgebildet. Der eher strukturtheoretisch geprägte Anteil, der als Deutungsarrangement internationaler Hochschultätigkeiten (Kapitel 7) und über die Einbeziehung von anderen Studien zum Internationalisierungsprozess im Hochschulbereich analysiert wurde, wird im Modell als *Grad der Institutionalisierung von Internationalisierungsprozessen* verdichtet. Damit wird Internationalisierung als Entwicklungsprozess von Organisationskulturen und als Form des institutionellen Wandels betont. Der

Grad der Institutionalisierung von Internationalisierungsprozessen kann danach unterschieden werden, inwieweit die damit befassten Personen, Tätigkeiten und Handlungsfelder im institutionellen Gefüge etabliert und abgesichert sind. In Anlehnung an die von Davies vorgeschlagene Begriffsbildung zur Beschreibung von Internationalisierungsstrategien (siehe Kapitel 7.2) können dabei zwei Richtungen unterschieden werden. Bei einer marginalen Institutionalisierung werden interkulturelle Prozesse nur in den Randbereichen thematisiert. Als Folge droht eine strukturell bedingte kulturelle Segregation. In hochgradig internationalisierten Institutionen sind interkulturelle Prozesse hingegen organisationsweit verteilt und in dem Sinne integriert⁴, als sie das gesamte organisationale Geschehen betreffen. Die *Reflexivität kultureller Situationsaneignung* betrifft gewissermaßen das kollektive Niveau der innerhalb einer Organisation vorhandenen interkulturellen Kompetenz. Bei einer gering ausgeprägten Reflexivität wird kulturelle Vielfalt von der Mehrheit der Akteure wenig differenziert wahrgenommen. Mitunter irritierende Einflüsse und Fremdheitserfahrungen durch den Kulturkontakt werden unterdrückt und als Störung der institutionellen Ordnung begriffen. Eine hohe Reflexivität zeichnet sich dadurch aus, dass kulturelle Vielfalt von der Mehrzahl der institutionellen Akteure differenziert und multiperspektivisch betrachtet wird. Dabei werden nicht nur Unterschiede in ihrer Relativität und sozialen Konstruiertheit erkannt, sondern auch verständigungstragende Gemeinsamkeiten etabliert. Der Umgang mit kulturellen Differenzenerfahrungen, aber auch die unweigerlich zu erwartenden Unsicherheiten und Ambivalenzen in interkulturellen Kontakten sind soweit internalisiert, dass die Mehrheit der Akteure wie auch die Organisation als Ganzes die Reflexion eigener Normen, Werte und Dispositionen als Teil des interkulturellen Kontaktgeschehens, respektive des Internationalisierungsprozesses begreift und bearbeitet. In der Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdansprüchen werden unterschiedliche kulturelle Positionen bis zum gewissen Grad einsehbar (Fremdverstehen) und im Bewusstsein gegenseitiger Anpassungserfordernisse verhandelbar (interkulturelle Verständigung).

4 Integriert bedeutet hier noch nicht, dass kulturelle Differenz „anerkannt“ wird (näher dazu Kapitel 9.1), sondern lediglich, dass sie als Gesamtaufgabe wahrgenommen und nicht an einzelne Akteure oder Einheiten delegiert wird. Zur Abgrenzung von Integration und Toleranz siehe ferner auch Kaufmann (2001).

In dem zweidimensionalen Typologiemodell können unterschiedliche *Typen interkultureller Handlungsorientierung* verortet werden.⁵ Eine interkulturelle Handlungsorientierung beschreibt in allgemeiner Form auf einem hohen Abstraktionsniveau den institutionell legitimierten und von den Akteuren praktizierten Umgang mit kultureller Vielfalt. Jeder Typ steht dabei für eine konsistente Form der sozialen Konstruktion interkultureller Kontexte.

Abbildung 11: Grundtypen interkultureller Handlungsorientierungen.



Die beiden Haupttypen, der *marginalisierte Assimilationstyp* und der *etablierte Interkulturalitätstyp*, werden nachfolgend pointiert in ihren wesentlichen Merkmalen charakterisiert.⁶ Auch auf den *ambivalenten Übergangstyp* wird dabei kurz eingegangen. Die Orientierungstypen las-

5 In Kapitel 3.2 wurde erklärt, wie Deutungsmuster und Handlungsorientierungen zusammenhängen. Soziale Deutungsmuster weisen auf eine „objektive Situation“ hin, die im Zuge der Situationsdefinition durch den Akteur adaptiert wird und seine Handlungsorientierung prägt. Die individuellen Prädispositionen des Akteurs fließen ein und verbinden sich mit kollektiv verfügbaren Handlungsbegründungen (Derivationen des Deutungsmusters).

6 Die Begriffe „marginal“ und „etabliert“ sind in diesem Zusammenhang *nicht* als Anspielung auf die einschlägigen sozialen Typen des Fremden von Elias/Scotson (1990) oder dem *marginal man* von Park (1928) gemeint.

sen sich als *individuelle Handlungstypen* (personale Handlungsorientierung) und als *institutionelle Strategien* im Sinne einer vorherrschenden Organisationskultur in Bezug auf den Umgang mit kultureller Vielfalt interpretieren (Adler 1997). Da es vorrangig um kollektive Konstruktionen geht, soll die Typologie vor allem im Hinblick auf die zweite Ebene diskutiert werden. Die Typen sind in diesem Stadium der Untersuchung im Weber'schen Sinne als konstrukttheoretische Idealtypen zu verstehen (Kluge 1999). Im Modell ist aber unschwer zu erkennen, dass mit beiden Typen und ihren Zwischen- und Nebenformen die Argumentationslinien der oben geleisteten empirischen Rekonstruktion aufgegriffen werden.

8.1 Der marginalisierter Assimilationstyp

Der *marginalisierte Assimilationstyp* ist dadurch bestimmt, dass kulturelle Differenz in schwach verankerten Internationalisierungsprozessen nur begrenzt als handlungsrelevantes Moment erkannt und zugelassen wird. Eigenkulturelle Positionen werden verteidigt und in der Regel nicht zu Disposition gestellt. Gegenüber fremdkulturellem Verhalten besteht eine deutliche Assimilationserwartung.

Zunächst zum Aspekt der Marginalität: Wenn internationale Studienprogramme und damit zusammenhängende Tätigkeiten ein strategisch-strukturelles Nischendasein innerhalb einer Hochschulorganisation führen, bedeutet das nicht zwangsläufig, dass Internationalisierung als hochschulpolitische Aufgabe grundsätzlich verkannt wird oder die damit befassten Akteure ihr interkulturelles Handeln nicht reflektieren würden. Es gibt selbstverständlich viele Akteure, die in ihrem persönlichen und professionellen Handlungsumfeld über eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz verfügen, auch wenn die Hochschule nur einen geringen Internationalisierungsgrad ausweist. Auf der Organisationsebene genügt es allerdings nicht, dass einzelne Akteure oder einige Untereinheiten einer Organisation in ihrem unmittelbaren Handlungsfeld interkulturell kompetent handeln, wenn das restliche organisationale Umfeld kulturelle Vielfalt ignoriert, delegiert oder einebnen. In diesem Fall hätte man es mit einem *marginalisierten Interkulturalitätstyp* zu tun, der zwar geduldet wird, dem aber keine institutionsverändernde Kraft zukommt. Je mehr eine ethnozentristische Handlungsadaption durch das institutionelle Umfeld gedeckt und durch die Deutungsgemeinschaft, eventuell auch durch die zuwandernden ausländischen Studierenden akzeptiert wird, desto etablierter ist ein Assimilationstyp. Für den Bereich der internationalen Hochschulentwicklung wäre ein *etablierter Assimilationstyp* zum Beispiel denkbar, wenn eine Universität die Internationalisierungs-

prozesse in den Organisationsstrukturen zwar formal verankert hat, dabei aber alle Prozesse ausschließlich nach eigenkulturellen Normen und Wertvorstellungen organisiert und abweichende kulturelle Orientierungen der Studierenden ausklammert. Beim etablierten Assimilationstyp müssen kulturelle Unterschiede nicht mehr von einigen wenigen Akteuren absorbiert werden, sondern die ganze Organisation sorgt dafür, dass kulturelle Differenzmomente im Zusammenhang mit Internationalisierungsprozessen eingeordnet werden. Im Hinblick auf die interkulturellen Implikationen ist zwischen kulturnaiven und reflektierten Internationalisierungsansätzen zu unterscheiden. Es kann gefragt werden, inwieweit eine Organisation für die Unterstützung interkultureller Handlungsanforderungen im Zuge der Internationalisierung Vorkehrungen trifft und ob kulturelle Vielfalt als Struktur- und Prozessmerkmal organisationsweit etabliert ist. Ist das nicht der Fall, kann von einer marginalen oder „peripheren“ Stellung (Teichler 1998) der internationalen Handlungsfelder einer Hochschulorganisation und der damit befassten Akteure ausgegangen werden (siehe Kapitel 7.2). Praktisch drückt sich das zum Beispiel darin aus, dass Internationalität lediglich über die hohe Ausländerquote unter den Studierenden, englischsprachige Lehrangebote, eine anglophile Studienorganisation und Selbstpräsentation der Einrichtung sowie gelegentliche folkloristische und so genannte „landestypische“ Kulturfeste definiert wird.

Die zu erwartenden kulturellen und sozialen Friktionen des marginalisierten Internationalisierungsprozesses stehen einer deutungsmächtigeren Organisationskultur gegenüber. Fremdkulturelle Einflüsse werden nur insoweit Berücksichtigung finden, wie sie vollständig an die bestehenden kulturellen Strukturen und Praktiken anverwandelt werden können. Eventuelle Bedenken einzelner Akteure im Hinblick auf die interkulturelle Praxis finden innerhalb der institutionellen Entscheidungs- und Leitungsstrukturen selten Gehör, zumal die Akteure erstens aufgrund ihres akademischen Status noch wenig etabliert sind und zweitens unter Zeitdruck selbst nur wenige Gelegenheiten zur Reflexion und Veränderung ihrer Handlungspraxis haben. Oft werden internationale Aufgaben an spezielle Sondereinrichtungen delegiert oder zunächst nur in Nischenprogrammen erprobt. Darüber werden andere Bereiche der Organisation vom Veränderungsdruck des notwendigen (organisations)kulturellen Wandels entlastet (Van der Wende et al. 1999). Internationalisierungsbedingte Interkulturalität an Hochschulen ähnelt diesbezüglich der migrationsbezogenen formalen Aufgabendelegation in Schulen und anderen pädagogischen Einrichtungen (vgl. Auernheimer 2001a: 12). Einzelne Akteure – ob interkulturell kompetent oder nicht – haben in dieser Lage meistens wenig Einfluss auf die organisationsweite

Deutungs- und Entscheidungspraxis bezüglich der praktischen Folgen von Interkulturalität. Außerdem sind die Personen und Strukturen, die mit den internationalen Programmen und Aktivitäten befasst sind, wenig vernetzt und wissen häufig nicht um die vergleichbaren Probleme und Lösungen ihrer Kollegen. Im günstigen Fall führen sie ein mehr oder minder ungestörtes Dasein als Sondereinrichtung, im ungünstigen Fall sind sie isoliert und überfordert, ohne Aussicht auf Unterstützung und Gehör. Die Folge ist, dass institutionell etablierte Routinen, Weltsichten und Problemwahrnehmungen der Gesamtorganisation durch die Kulturbegegnung nicht hinterfragt werden, denn substanzielle kulturelle Unterschiede werden über verschiedene psychologische und soziale Mechanismen aus dem individuellen und institutionellen Handlungsalltag ausgeklammert. Die Charakterisierung der Deutungs- und Handlungsorientierung als konservativ bedeutet, dass bestehende institutionelle Deutungsmuster sich systematisch gegenüber Fremdeinflüssen und Irritationen von außen verwahren. Mit dem Modell der prä-adaptiven Gegensätze beschrieben, handelt es sich um die Engführung der habitualisieren Achse (siehe Kapitel 3.3). Die soziale Konstruktion des interkulturellen Kontextes ist durch eine unterkomplexe Kulturdifferenzierung gekennzeichnet, die nur solche kulturellen Einflüsse zulässt, die sich umstandslos angleichen oder ausschließen lassen.

Eine kognitive Vermeidungshaltung, die für die kulturelle Situationsaneignung des Assimilationstyps kennzeichnend und für individualpsychologisches Handeln mit dem Konzept der „kognitiven Dissonanz“ (Festinger 1957) gut erforscht ist, lässt sich auf die Deutungspraxis auf institutioneller Ebene übertragen: Kulturelle Vielfalt wird als unbedeutend oder gar als störend für die institutionellen Abläufe erlebt. Kulturelle Differenzerfahrungen, die das eigenkulturelle Orientierungssystem in Frage stellen könnten, werden – sofern sie überhaupt wahrgenommen werden – negiert, heruntergespielt und externalisiert. Das geschieht beispielsweise, indem Verhaltensweisen ausschließlich mit persönlichen, nicht kulturell bedingten Eigenschaften des fremdkulturellen Interaktionspartners oder mit widrigen Rahmenbedingungen des professionellen Handelns erklärt werden. Auch die ausschließliche Orientierung an tatsächlichen oder vermeintlichen Universalien menschlichen Verhaltens gehört in diesem Zusammenhang zur praktizierten Vermeidung kultureller Differenzerfahrungen. Die Herstellung kultureller Konsensfiktionen über die Konstruktion selektiver anthropologischer Invarianz (siehe Kapitel 6.5.2) markiert eine schwache situationsadaptive Reflexivität, denn kulturelle Gemeinsamkeiten werden in der Regel auf der Basis des unreflektierten *eigenen* Weltbildes gesehen. Die Analyse der Legitimationsdiskurse (siehe Kapitel 7.5) zeigt, dass beispielsweise universalistische

Wissenschafts- und Rationalitätsvorstellungen häufig den argumentativen Hintergrund für „kulturbereinigte“ institutionelle Alltagstheorien zum hochschuldidaktischen Handeln liefern, obwohl die kulturelle Prägung und Relativität wissenschaftlicher Rationalität mittlerweile als gut belegt gilt (Epstein 2001).

Gelingt es nicht, die Konsensfiktion aufrecht zu erhalten und lassen sich kulturelle Differenz Erfahrungen nicht vermeiden, greift der marginalisierte Assimilationstyp auf explizitere ethnozentristische Handlungsadaptionen zurück (siehe Kapitel 6.3.1). Die Verantwortung für Handlungsprobleme wird einseitig den Angehörigen der kulturellen Minderheit zugeschrieben, und zwar weitgehend oder sogar ausschließlich aufgrund des stereotypisierten Merkmals der ethnisch-kulturellen Gruppenzugehörigkeit. Verhalten, welches von bekannten und erwarteten Schemata abweicht, kann so als nicht angemessen, nicht richtig oder nicht normal identifiziert und zur Anpassung an die Mehrheit aufgefordert werden. Auf der individuellen Ebene handeln Akteure überwiegend im ethnozentristischen Stadium der Negation, Abwehr und Minimierung (siehe 6.1.2). Auf der Organisationsebene entspricht die Organisationskultur dem „kulturellen Dominanzmodell“ (*parochial organisational culture*) (Adler 1997; Epstein 2001). Das Entscheidende bei der konservativen Handlungsorientierung des Assimilationstyps ist nicht die stereotype Kulturwahrnehmung, denn sie gilt letztlich für jede kulturelle Handlungsorientierung. Wichtiger ist, ob neben Kulturstereotypen noch weitere potenzielle Erklärungen für die Situationsaneignung in Betracht gezogen werden und eine Selbstdezentrierung möglich ist. Die Differenziertheit und Reflexivität von interkulturellen Kontextkonstruktionen hängt von der Flexibilität der Informationsfilterung und -verarbeitung sozialer Systeme ab (siehe dazu auch die rahmentheoretische Grundlegung sozialer Informationsverarbeitung in Kapitel 3.2). Verzerrungen können sowohl als Kulturalisierung beziehungsweise Ethnisierung, also in Form von Überinterpretationen kultureller Differenzannahmen auftreten, aber auch als Dekulturalisierung, bei der Interkulturalität systematisch ausgeblendet wird. Sofern Verhaltensweisen *ausschließlich* kulturspezifisch oder personalisiert attribuiert werden, droht ein „fundamentaler Attributionsfehler“ (Heider 1944; Jones/Harris 1967; Kunda 1999), der zu entsprechenden einseitigen Verhaltensbewertungen führt, meistens zu Ungunsten der fremdkulturellen Person.⁷ Das gilt umso stärker,

7 Seit den sozialpsychologischen Arbeiten von Heider (1944; 1958) wird der Unterscheidung zwischen internen und externen Attributionen eine große Bedeutung beigemessen. Ein wichtiger Beitrag Heiders war seine Beobachtung, dass nicht alle potenziellen Ursachen zur Erklärung sozialen Ver-

wenn derartige kulturalisierende Attributionen kollektiv praktiziert werden und damit einer sozialen Korrektur weitgehend entzogen sind. Dekulturalisierungen münden demgegenüber in der Verkennung und Unterschätzung kultureller Einbettungen des menschlichen Handelns.

Die einseitige Anpassungserwartung des Assimilationstyps kann in pluralistischen Sozialordnungen nicht einfach behauptet und erzwungen werden. Sie muss mit Legitimationen ausgestattet werden, so dass sie innerhalb der Deutungsgemeinschaft „gut“ begründet ist und auf soziale Unterstützung hoffen kann. An dieser Stelle greifen soziale Deutungsmuster und sorgen dafür, dass individuelle kognitive Dissonanz- und Ambiguitätsbewältigungen sozial rückgekoppelt werden. Das individuelle Handeln wird als Befolgung einer sozial geforderten und/oder sachlich gebotenen Ordnungsvorstellung innerhalb der Institution begriffen und nach außen auch so dargestellt. Empirisch zeigt sich das beispielsweise darin, dass Akteure sich in ihrer Rolle des Dozenten als Teil einer Gruppe, eines Instituts oder eines Faches verstehen und darstellen. Auch die starre Betonung von Gleichheitsgrundsätzen kann unter Umständen Ausdruck einer legitimationsbedürftigen Handlungsorientierung sein (z.B., wenn ein Akteur im Fall einer subjektiv schwierigen Leistungsbeurteilung eines ausländischen Studierenden dessen Lernhemmnisse, die durch die Studien- und Lebenssituation im Ausland bedingt sind, zwar einbezieht, sich aber andererseits an formale Vorgaben halten muss, die auf kulturelle Lernpräferenzen wenig Rücksicht nehmen).

Das wiederkehrende Konzept der Ambivalenz und die damit auftretenden Verstehens- und Handlungsprobleme wurden in der Zusammenfassung von Kapitel 6 damit beantwortet, dass der Umgang mit einer sich ambivalent darstellenden kulturellen Vielfalt zunächst als „Haltung“ zu erklären ist. Diese Haltung konkretisiert sich zum einen in der Fähigkeit zur Perspektivübernahme und Empathie (siehe Kapitel 6.4.1) und zum anderen in dialog- und lösungsorientierten Einstellungen (siehe Kapitel 7.4.1). Eine Haltung kann nun zwar im Status des Mehrdeutigen bleiben, aber eine Handlungsorientierung muss letztlich Klarheit in Bezug auf ein konkretes anstehendes Handlungsproblem schaffen, weil sie

haltens mit derselben Wahrscheinlichkeit ausgewählt werden. Stattdessen neigen die Wahrnehmenden eher dazu, den Kontext teilweise oder vollständig zu ignorieren und die Ursache einer bestimmten Handlung eher der Person zuzuschreiben. Weitere Untersuchungen zeigen, dass Beobachter personale oder dispositionale Faktoren überschätzen und situative Faktoren unterschätzen (z.B. Jones/Harris 1967). Für diese Verzerrung der Informationsverarbeitung setzte sich die Bezeichnung „fundamentaler Attributionsfehler“ durch.

sonst nun einmal keine Orientierung liefert. Deshalb sind die kulturellen Differenzkonstruktionen, so wie sie in Kapitel 6 rekonstruiert wurden, als Ausdruck fluider kommunikativer Ordnungs(ver)suche charakterisiert worden. Der Assimilationstyp und der Interkulturalitätstyp unterscheiden sich nicht etwa darin, dass der erste Typ die unzutreffende und der zweite die zutreffende Ordnung herzustellen vermag. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass der zweite Typ mehrere Versuche zur Herstellung einer vorläufigen Ordnung wagt und diese auch wieder verlassen kann, ohne in seiner Weltsicht völlig verunsichert zu werden.

8.2 Der ambivalente Übergangstyp

Bevor der Interkulturalitätstyp näher dargestellt wird, soll der Übergang dorthin erläutert werden, der als *ambivalenter Übergangstyp* konzipiert ist. Damit soll deutlich gemacht werden, dass das Kontinuum von konservativer Orientierung und lernender Orientierung nicht stufenlos ist. Beide Pole sind idealtypische Formen, die in der Praxis internationaler Hochschulentwicklung in Reinform kaum vorzufinden sind, sondern vielmehr die grundsätzliche Entwicklungsrichtung organisationaler und institutioneller Veränderungsprozesse beschreiben. Ähnlich wie in Kapitel 6.3 argumentiert wurde, dass manche Formen der Fremd- und Selbstrelativierung und Handlungsadaption als Übergangsphasen zu begreifen sind und daher keine dauerhafte Ordnung herstellen, kann auch für das typologische Rahmenmodell begründet werden, dass zwischenzeitliche Ambivalenzmomente unvermeidlich sind. Sie sorgen auf individueller Ebene für kritische Ereignisse, die der Akteur als Lernimpuls aufgreifen oder aber verdrängen kann. Auf der Organisationsebene verursacht Ambivalenz vorübergehende Instabilität der institutionellen Strukturen und Prozesse, was ebenfalls als Veränderungschance oder als Bedrohung aufgefasst werden kann.

Entgegen jenen kulturtheoretischen Ansätzen, die behaupten, dass Kulturbeggnungen und das Agieren in interkulturellen Kontexten ein *permanentes* Ambivalenzerlebnis darstellen (z. B. Bauman 1996; Beck 1996, 1998), wird mit dem oben beschriebenen Modell allerdings für eine etwas andere Sichtweise plädiert. Prinzipiell verlangt jede subjektiv *relevante* interkulturelle Situation von den Akteuren eine Antwort auf Orientierungs- und Entscheidungsdilemmata, bei der zwischen kurzfristiger Eigensicherung und langfristiger Akkomodation an veränderte Umwelten entschieden werden muss. Das gilt auch, wenn ein Akteur aufgrund seiner gering ausgeprägten Reflexivität *subjektiv* gar kein kulturelles Dilemma wähnt und in einer gegebenen kulturellen Überschnei-

dungssituation „einfach so“ handelt. Objektiv stellt die Situation dennoch ein Dilemma dar, weil aus dem Verhalten des Akteurs eine Nichtachtung fremdkultureller Interessen und Werte resultieren kann, die auf Dauer vom Gegenüber nicht unbeantwortet bleiben dürfte.⁸ Zentrales Merkmal eines objektiven interkulturellen Dilemmas ist daher nicht dessen bewusste Wahrnehmung durch *alle* beteiligten Personen, sondern das Zusammentreffen unterschiedlicher kultureller Orientierungen, die weder einseitig noch gegenseitig ohne Gefahr von Missverständnissen oder Konflikten ignoriert werden können, sondern nach Verständigung und Verhandlung verlangen. „Es kommt darauf an“, wie Rommelspacher (2002: 11) feststellt, „ob die Zugehörigkeit zu verschiedenen Lebenssphären auch als konflikthaft oder gar als unzulässige Überschreitung symbolischer Grenzziehungen interpretiert wird.“ Offen ist bei jeder Art von interkulturellem Dilemma, wie gut die Chancen stehen, dass dabei lernende Handlungsorientierungen zur Geltung kommen und eine sukzessive Anpassung an die veränderte soziale und kulturelle Umwelt ermöglichen, ohne in eine kulturell relativistische Beliebigkeit zu diffundieren. Aus diesem Grund wird der Ambilanztyp im Übergang nicht als ordnungsstiftende idealtypische Handlungsorientierung betrachtet, sondern eher als ordnungssuchende Phase, in der zwischen den beiden Haupttypen austariert wird.

8.3 Der etablierte Interkulturalitätstyp

Eine lernende interkulturelle Handlungsorientierung bildet den Gegenhorizont zum oben beschriebenen Assimilationstyp, sie wird im Modell durch den *etablierten Interkulturalitätstyp* repräsentiert. Etabliert bedeutet, dass die Internationalisierungsprozesse alle wesentlichen Handlungsbereiche und Akteurguppen einer Hochschule einschließen und nicht als Nischenaufgabe an einzelne Akteure oder Organisationseinheiten delegiert werden. Etablierte Formen der Internationalisierung auf Hochschulebene kennzeichnen sich unter anderem durch:

- eine erkennbare und koordinierte Internationalisierungsstrategie,
- eine solide Ressourcenallokation für internationale Aufgaben,

8 Die Gegenreaktionen auf verwehrt kulturelle Identitätsansprüche und Verletzungen der kulturellen Integrität hat Castells überzeugend mit dem Konzept der „Widerstandsidentitäten“ (Castells 2002: 10) ausgearbeitet, die aus der Versagung von Teilhaberechten und kulturellen Machtasymmetrien entstehen (ähnlich auch Rommelspacher 2002: 156ff.).

- die Besetzung von Schlüsselfunktionen mit international und interkulturell erfahrenen Personen und
- ein hohes Professionalisierungsniveau in akademischen, didaktischen und organisatorischen Fragen, das über die reine Fachexpertise der jeweiligen Disziplin hinaus reicht.

Zusätzlich zur soliden strukturellen und strategischen Verankerung ist aber auch ein Bewusstsein für die interkulturellen Implikationen vorhanden. Sowohl den Studierenden als auch den Akteuren ist die Notwendigkeit zur kulturellen Anpassung im interkulturellen Hochschulalltag prinzipiell bewusst. Wie eingangs erwähnt, beschränke ich mich hier auf die institutionellen Akteure.

Im Hinblick auf die Reflexivität kultureller Situationsaneignungen zeichnet sich der Interkulturalitätstyp durch eine höhere kognitive Flexibilität und Offenheit aus, die dazu verhilft, den Radius des potenziellen Oszillierens zwischen eigen- und fremdkultureller Wirklichkeit geräumiger zu nutzen (siehe Kapitel 3.3). Die subjektive Bestimmung, wann eine soziale Situation als interkulturell zu behandeln ist und ob daraus eine höhere Aufmerksamkeit für kulturelle Differenzmomente und womöglich auch eigene Anpassungsleistungen folgen, bleibt zwar weiterhin uneindeutig. Aber im Modus der lernenden Handlungsorientierung erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass ein Akteur dies situativ erkennen beziehungsweise entscheiden kann. Im Gegensatz zum schließenden Deutungsmodus bewegt sich der Interkulturalitätstyp im multi-kulturellen Umfeld primär in der Einstellung des „culturing ethos“ (Rodriguez 2002: 2):

„I argue that cultures evolve and expand by encouraging the rich interplay between all quantum tensions, especially that of meaning and ambiguity [...]. Through this evolution and expansion cultures promote the evolution of new and different ways of understanding and experiencing the world. What emerges is a culturing ethos that promotes interpretation and reinterpretation, and, in doing so, pushes us to be more open to new and different ways of understanding and experiencing the world (Rodriguez 2002: 2).

„Culturing“ bedeutet nicht Kulturalisieren. Gemeint ist hier vielmehr eine fortwährende Neubestimmung und Revision kulturbezogener Relevanzsetzungen im Deutungsprozess. Der Prozess von Interpretation und Reinterpretation des culturing ethos kann zwar den praktischen Zweifel bezüglich der situativen Angemessenheit des eigenen und fremden Verhaltens nicht völlig ausräumen, denn ein mit Sicherheit zutreffendes Fremdverstehen kann auch bei höchster Reflexivität nicht erreicht wer-

den. Was aber die Chance auf interkulturelle Verständigung erhöhen dürfte, ist eine geringere Wahrscheinlichkeit, dass *unzutreffende* Situationsdeutungen sich festsetzen und verabsolutieren. Situative Ordnungsbestimmungen werden damit dynamisch gehalten und bis zum gewissen Grad vor einer rigiden Erstarrung bewahrt.

Kulturelle Differenzkonstruktionen dienen nicht nur der sozialen Orientierung, sondern auch als Reflexionsimpuls zur Beurteilung der kulturübergreifenden Tragfähigkeit bestimmter Handlungs- und Lösungsoptionen. Es geht also nicht länger um das Auffinden einer absolut richtigen oder wahren Situationsinterpretation für die jeweilige interkulturelle Begegnung, die notwendigerweise als uneindeutig gelten muss, sondern es geht um die Vermeidung einer ausschließlichen und ausschließenden Situationsdeutung. Dabei können „reflexive Vorgehensweisen das dominante Differenzschemata [zwar nicht] abschaffen, aber sie tragen über Inhalte, vor allem aber über Interaktionsformen zur Pluralisierung und Diversifizierung von Selbst- und Fremdverständnissen bei“ (Mecheril 2002b: 8). Im Interpretationsprozess werden dazu fortwährend Feststellungen kultureller Differenz und Gleichheit vorgenommen und aktualisiert (Günthner 1999). Auch der Interkulturalitätstyp nimmt ständig kulturelle Grenzziehungen vor (vgl. Rommelspacher 2002: 15ff.). Das geschieht vorzugsweise im alltagspraktischen interkulturellen Diskurs und über die Aktivierung des individuellen und kollektiven Wissensrepertoires. Je flexibler die Diskursformen sind und je reichhaltiger das Wissensrepertoire über eigene und fremdkulturelle Orientierungen ist, desto höher ist die Chance für eine regelmäßige Revision der eigenen Grenzmarkierungen und damit eine funktionierende und entwicklungs offene interkulturelle Verständigung zu veranschlagen.

Wie lässt sich das idealtypische Konstrukt des Interkulturalitätstyps nun konkreter auf den untersuchten Kontext beziehen? Im Hinblick auf die zwingend notwendige diskursive Offenheit kann danach gefragt werden, inwieweit allen, aber insbesondere fremdkulturellen Interaktionspartnern, also Studierenden, Wissenschaftlern, Kollegen aus anderen Kulturen durch das institutionelle Setting eine aktive Beteiligung zur Ausgestaltung und Aushandlung der sozialen Beziehungen und der symbolisch-kommunikativen Ordnung gewährt wird. Wo ausländische Studierende lediglich als Rezipienten vorgefertigter Bildungsangebote und bestenfalls als stromlinienförmig assimilierte, internationale Musterstudenten betrachtet werden, gibt es aus phänomenologischer Sicht in „Ermangelung von Fremdem“ in der Interaktion kaum Gründe, überhaupt über interkulturelle Verständigung nachzudenken. Anders formuliert: Es lohnt sich nur dann über interkulturelle Kommunikation und interkulturelles Handeln als Verständigungshandeln zu sprechen, wenn für

die Artikulation *divergenter* kultureller Orientierungen und daraus resultierender Irritationen beiderseitig ein diskursiver Entfaltungsraum existiert. Andernfalls würde es sich verstehenstheoretisch gar nicht um ein echtes Erfordernis für Fremdverstehen handeln (Göller 2000).

Wenn in Lehrveranstaltungen das Maß an Interaktion auf einen dozentenorientierten Vorlesungsstil reduziert und diese Lehrform für die zu vermittelnde Materie auch als einzig sinnvolle Vermittlungsform erachtet wird, kann es kaum überraschen, wenn Akteure hier für sich selbst keine besondere interkulturelle Herausforderung sehen. Die soziale Interaktion muss erstens ein Mindestmaß an diskursiver und interpretativer Offenheit und zweitens eine gegenseitige Angewiesenheit auf Verständigung aufweisen, um Interkulturalität für alle Beteiligten relevant werden zu lassen. Dies wäre eine Minimalanforderung an die Symmetrie einer ansonsten prinzipiell asymmetrischen Kommunikationskonstellation (Günthner/Luckmann 2002). Ähnlich ist das Ergebnis, wenn Differenz über das zur Geltung gelangende Wissen ausgeschlossen wird. In Kapitel 7.5 konnte gezeigt werden, wie fachspezifische Wissenskulturen als Grundlage für Gleichheitskonstruktionen genutzt werden können. Die Aktivierung eines Wissensrepertoires erlaubt es, soweit Gemeinsamkeit herzustellen und Differenz funktional auszuschließen, dass Verständigung möglich wird. Entscheidend ist dabei die Deutungsreichweite: Lassen die verständigungssichernden Universalitätsannahmen noch das Erkennen von Unterschieden in anderen, zum Beispiel sozialen und persönlichen Sphären zu oder führen sie am Ende zu naiven Konvergenzvorstellungen, in denen jegliche kulturelle und soziale Subjektivität unter einer Universalitätslogik subsumiert wird? Wenn eine funktional begründete Universalitätsvorstellung überdehnt wird, droht sie als Antipode der Ethnifizierung jegliche Vielfalt zu tilgen.

Neben den Merkmalen der Deutungs Offenheit, der Reziprozität und der Wissensrelativität ist der Typus der lernenden Handlungsorientierung durch die Bereitschaft zur prinzipiellen Anerkennung fremder beziehungsweise ambivalenter Positionen und zur Veränderung seiner Positionen, Verhaltensweisen und Strukturen gekennzeichnet. Die Kulturbegabung im Modus des Lernens verändert den Akteur und die Organisation und geht damit deutlich über die „duldende Toleranz“ (Forst 2001; Hartmann 2001) hinaus. Die Ausführungen zum Interkulturalitätstyp verweisen mehr oder minder direkt auf Veränderungsprozesse und deren Voraussetzungen. Es sollte hinreichend klar geworden sein, warum Internationalisierung nicht nur als struktureller, sondern auch als kultureller Wandel begriffen wird. Durch diese Lesart werden Aspekte des Institutionswandels freigelegt, die bei einer funktionalistischen Reduktion leicht übersehen werden könnten. Mit der Charakterisierung des In-

terkulturalitätstyps wurden Prämissen einer jeweils alltagspraktisch zu konkretisierenden „Kultur der Anerkennung“ angesprochen, die den Wandel begleitet. Der Wandel selbst kann wiederum als organisationales interkulturelles Lernen und als „interkulturelle Öffnung“ einer Organisation begriffen werden. „Anerkennung“ und „interkulturelle Öffnung“ stellen somit zwei konzeptionelle Säulen zum Verständnis des konstitutiven Kerns des Interkulturalitätstyps und der praktischen Notwendigkeit einer interkulturellen Ausrichtung internationaler Hochschultätigkeit dar.