

→ DEMOGRAFISCHER WANDEL ALS HERAUSFORDERUNG AN DIE INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION

MAGDA GOHAR-CHROBOG

Die Demografen sagen für die Welt im Allgemeinen und besonders für Europa den nächsten Generationen erschreckende demografische Veränderungen und Entwicklungen voraus. Die niedrige Geburtenrate in Europa bedroht ganze Völker in ihrer Existenz und führt bei der jetzigen hohen Lebenserwartung zu einem Zusammenbruch der Sozialsysteme.

»Wer heute lebt, nimmt an einem in der Menschheitsgeschichte einzigartigen und von uns allen nicht vorhersehbaren Abenteuer teil. Nicht nur Menschen, ganze Völker werden altern.« (Schirrmacher 2004: 14)

Diese Tendenzen lassen sich deutlich am Beispiel Deutschlands nachweisen. Dort leben nach den neuesten Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zur Zeit 82,5 Millionen Menschen, davon 7,3 Millionen bzw. 9 Prozent Ausländer. Die erste Zahl wird sich bis zum Jahr 2050 um knapp 21 auf 62 Millionen verringern. Demgegenüber erleben die Entwicklungsländer einen beispiellosen Jugendboom. In Ägypten etwa stellen Jugendliche unter 25 Jahren 56 Prozent der Bevölkerung, im Iran sind es 75 Prozent der Bevölkerung. Diese demografischen Veränderungen werden globale Auswirkungen für Industrie- und Entwicklungsländer gleichermaßen haben. Der Politologe Samuel Huntington sagt »nach dem Ende des Ost-West-Konflikts einen neuen Krieg der Kulturen« voraus (Huntington 2002 zit. n. Schirrmacher 2004: 15).

Halten diese beunruhigenden demografischen Tendenzen weiter an, so lassen sie den Europäern keine andere Wahl, als größeren Zahlen von Migranten Eintritt in ihre Länder zu gewähren, und zwar um ihre Renten zu sichern und um sich vor dem Aussterben zu retten (Schirrmacher 2004: 33). Diese Migranten werden zwangsläufig weniger aus der EU und ihrem regionalen Umfeld und mehr aus wirtschaftlich schwachen und politisch unruhigen Ländern des Nahen und

Mittleren Ostens, aus den Mittelmeer-Anrainerstaaten und aus dem Afrika südlich der Sahara kommen, wo der Bevölkerungszuwachs explodiert und damit die Zahl junger Menschen ohne Lebensperspektive zunimmt. Der »Bedarf an jüngeren Menschen« wird also, auch in Deutschland, voraussichtlich von Einwanderern erfüllt. »Ohne Zuwanderung würde der Rückgang der Bevölkerung sogar 23 Millionen Menschen betragen.« (Ebd.: 41)

»Selbst bei moderaten Einwanderungsüberschüssen von z.B. 210.000 pro Jahr (mittlere UN-Annahme), würde der Anteil der nach 1995 Zugewanderten einschließlich ihrer Nachkommen und einschließlich der schon heute in Deutschland lebenden Ausländer nach den Berechnungen der UN von 1995 bis 2050 auf rund 30 Prozent ansteigen.« (Birg 2001: 125)

Dass man die Einwanderung bezüglich Zahl und Herkunftsregion beeinflussen kann, ist u.a. aus folgenden Gründen zu bezweifeln:

1. Die politischen und ökonomischen Strukturen der Länder dieser Regionen bieten den meist jungen Migranten keine Perspektive für ein besseres Leben.
2. Die Anreize der europäischen, besonders der deutschen Sozialleistungen sind und bleiben beispiellos verlockend.

Zu den üblichen Problemen, die die Integration von Migranten mit sich bringt, kommt in diesem Fall erschwerend die religiöse Komponente hinzu. Die meisten Einwanderer gehören und werden weiter dem Islam angehören. Der Zusammenstoß zweier Welten ist vorprogrammiert. Der Welt droht die Gefahr eines »aufstrebenden Fundamentalismus«, wie sie Huntington benennt. Als Vorboten könnte man leicht die Anschläge vom 11. September 2001 in New York, in Madrid im März 2004 und in London im Sommer 2005 interpretieren.

Als hautnahes Beispiel für die Probleme der Integration von Menschen aus der islamischen Kultur in die europäische Gesellschaft gilt der Fall Hatun, der im Oktober 2005 vor einem Berliner Gericht verhandelt wurde. Die Brüder einer jungen Türkin wurden des Mordes an

ihrer Schwester angeklagt, die den Mut hatte, entgegen den Sitten ihrer Gemeinschaft ein im Sinne des Westens aufgeschlossenes und emanzipiertes Leben zu führen. Dieser Fall zeigt, wie maßgeblich und tief das fundamentalistische Denken das Leben vieler jungen Menschen aus diesem Teil der Welt, aus dem die Mehrzahl der Migranten stammt, prägt und steuert. Hier wird also ein Problem sichtbar, mit dem sich die Welt insgesamt und Europa im Besonderen auseinander setzen muss.

»Die islamische Religion ist durch die Globalisierung zu einer weltumspannenden Religion geworden. In vielen europäischen Ländern sind Muslime mittlerweile die zweitgrößte religiöse Gruppe nach den Christen. Das stellt die Muslime und die Länder, in denen sie leben, vor neue Herausforderungen. Der Islam muss, wie alle anderen Religionen auch, mit seiner Zeit gehen. Anpassung, aber auch Integration sind erforderlich. Ziel muss es sein, Muslime als Staatsbürger säkularer Rechtsstaaten zu integrieren.«¹

Dies bedeutet eine außerordentliche Herausforderung an die heutigen und zukünftigen Generationen Europas und erfordert entsprechend außerordentliche Maßnahmen von Seiten der Gesellschaften und Regierungen innerhalb dieser Region. Auch hier kann man nicht früh genug damit anfangen, sich mit dieser Herausforderung zu befassen und nach Lösungen dafür zu suchen, da vor allem auch Deutschland, wie die demografischen Zahlen beweisen, ohne Zweifel in Zukunft noch mehr zu einem Zuwanderungsland – insbesondere für die Dritte Welt – wird. Einige mögliche Maßnahmen wären:

1. Mit allen Mitteln zu versuchen, die Vielzahl der voraussichtlich überwiegend muslimischen Einwanderer zu integrieren. Ohne Integration werden sich diese verstärkt in ihre Ghettos zurückziehen. Das Entstehen von Parallelgesellschaften und die Isolation

¹ Aus »Das ARD Mittagsmagazin«: Muslime in Europa: Integration oder Parallelgesellschaften?, 30. November 2004.

vom Rest der Gesellschaft wären unvermeidbar. Die Migranten werden anfälliger und leichter manipulierbar durch diejenigen, die Hass und Gewalt »gegen die unislamische Umgebung der westlichen Gesellschaft predigen« (Ramadan 2005).² Auch hier ist der Fall Hatun nur ein Beispiel unter vielen ähnlichen Ereignissen.

2. Der Westen muss versuchen, für Jugendliche in den Entwicklungsländern, die auf der Suche nach Alternativen zu den schwierigen politischen und wirtschaftlichen Bedingungen in ihren Ländern in den Westen auswandern, Anreize zu schaffen, ihrer Heimat nicht dauerhaft den Rücken zu kehren.
3. Durch eine sinnvolle Familienpolitik müssen in den westlichen Gesellschaften innerstaatlich Bedingungen für die Frauen geschaffen werden, die es ihnen ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Frankreich hat durch eine gezielte Familienförderungspolitik in Form von steuerpolitischen Anreizen für Familien mit Kindern sowie durch Ganztagskindergärten und -schulen erreicht, die Geburtenrate nachhaltig zu erhöhen.

Das Schwierigste allerdings wird sein, »die jährlich mindestens 200.000 Zuwanderer« zu verpflichten, »westliche Werte, die Landessprache und einen aufgeklärten westlichen Patriotismus« anzunehmen (Schirrmacher 2004: 53). Dies wird nur möglich sein, wenn ein geschickter und erfolgreicher Integrationsprozess stattfindet und ein Verhältnis gegenseitigen Vertrauens geschaffen wird. Hierzu kann das Fachgebiet der Interkulturellen Kommunikation maßgebend beitragen und beim Prozess der Integration von Menschen in einen ihnen fremden Kulturkreis helfen. Ähnliches hat die Interkulturelle Kommunikation in Situationen mit vergleichbaren Problemen mit großem Erfolg geleistet. Ich beziehe mich auf Erfahrungen amerikanischer Unternehmen im Bereich der Interkulturellen Kommunikation in den

2 Ramadan, Philosoph und Fürsprecher der muslimischen Gemeinschaft in Europa, ist Enkel des Gründers der Muslim-Brüderschaft, Muhammed Qutb.

USA. Sie haben erwiesen, dass die Nutzung dieses Instruments beim Einsatz eigenen Personals im Ausland erstaunliche Erfolge gebracht hat.

Der Vergleich zwischen der Integration von Mitarbeitern eines Konzerns in ein neues gesellschaftliches und kulturelles Umfeld und der Integration von Migranten in die Gesellschaft und Kultur ihres Aufnahmelandes mag auf den ersten Blick befremdend wirken. Doch folgende Darstellung wird belegen, dass sich viele Parallelen zwischen beiden aufweisen lassen und dass die durch demografische Veränderungen an eine Gesellschaft gestellten Herausforderungen in vielfacher Hinsicht mit denen eines Unternehmens oder Konzerns vergleichbar sind, der sich mit Integrationsproblemen seiner Mitarbeiter in ein neues gesellschaftliches und kulturelles Umfeld bei der Versetzung ins Ausland auseinander setzen muss. In den USA setzten amerikanische Konzerne schon seit den frühen 90er Jahren des letzten Jahrhunderts die Interkulturelle Kommunikation erfolgreich ein, so ein Artikel aus dem »Wall Street Journal« im Jahr 1992. Dort habe der Einsatz von interkulturellen Trainern seit dem Anfang dieses Jahrzehnts mit rasender Geschwindigkeit zugenommen. Nach vielen negativen Erfahrungen gescheiterter Auslandsaufenthalte nahmen Unternehmen, die im Sinne der Globalisierung ihre leitenden Angestellten zunehmend ins Ausland versetzten, die Hilfe von interkulturellen Trainern in Anspruch, weil sie sich die Kosten misslungener Versetzungen und frühzeitigem Abbruch des Auslandsaufenthaltes ihrer Angestellten samt deren Familien nicht mehr leisten konnten (Lublin 2000). Nach diesem Artikel waren dies im Jahr 1992 bereits mehr als 50 Prozent aller führenden amerikanischen Konzerne. Sie ließen ihren leitenden Mitarbeitern interkulturelle Orientierungs- und Aufklärungskurse erteilen, nachdem sie, gestützt durch Statistiken und Untersuchungen, zu der Überzeugung gekommen waren, dass sie dadurch erheblich weniger Misserfolge bei der Integration von Mitgliedern ihres Konzerns in eine fremde Gesellschaft und Kultur würden hinnehmen müssen. Zu diesem Zeitpunkt verloren amerikanische Firmen »schätzungsweise 2 bis 2,5 Milliarden US-Dollar jährlich durch

scheiternde Auslandsaufträge« (Black zit. n. Lublin 2000: 170).³ Diese Studien haben auch erwiesen, dass die Anpassungsschwierigkeiten der begleitenden Familienmitglieder an die neue Kultur eher zum Misslingen einer Auslandsversetzung führten als die schwache Arbeitsleistung eines Managers.

Das wachsende Interesse amerikanischer Konzerne an der Hilfe interkultureller Trainer schlug sich auch in einer Umfrage nieder, die »Berlitz International, Inc.« 1990 unter 200 ihrer Kunden durchführte. Sie ergab, dass deren Bedarf nach interkulturellen Orientierungs- und Aufklärungskursen erheblich größer war als ihr Interesse an Fremdsprachenunterricht. Berlitz reagierte darauf mit der Einrichtung einer Abteilung für interkulturelles Training im gleichen Jahr (Lublin 2000: 169).

Auch der amerikanische Autohersteller »General Motors« hat in den 90er Jahren, trotz allgemein notwendiger Kostenreduzierungen in anderen Bereichen, jährlich 50.000 US-Dollar für interkulturelles Training von 150 seiner leitenden Angestellten ausgegeben. Das Unternehmen hatte nämlich festgestellt, dass aufgrund solchen Trainings nur 1 Prozent von seinen ins Ausland versetzten Mitarbeitern wegen schwerwiegender kultureller Anpassungsprobleme zurückversetzt werden musste, verglichen mit einer Rate von 25 Prozent in vergleichbaren Konzernen, die ihrem Personal solches Training damals nicht anboten (ebd.: 170).

Selbstverständlich geht es bei der Integration von Ausländern, meist aus kulturell extrem verschiedenen Gesellschaften, um tiefer greifende Probleme, die nicht nur mit Mitteln der interkulturellen Kommunikation zu behandeln sind. Doch im Ansatz geht es in beiden Fällen um zwischenmenschliche Probleme und deren Einfluss auf den Erfolg, in einem Fall in der Mikrogemeinschaft eines Betriebes, im anderen Fall in einer friedlich und für alle Bürger gleich gut funktionierenden Makrogemeinschaft. In der Mikrogemeinschaft eines Betriebes drückte sich dies sogar durch erhebliche finanzielle Vorteile aus.

3 Nach J. Stewart Black, Außerordentlicher Professor für Betriebswissenschaften an der Dartmouth's Tuck School, aus dem gleichen Artikel.

Die Kernfragen sind in beiden Fällen gleich: Wie kann man Menschen bei der Umstellung von der eigenen in eine ihnen unbekannte, ja fremde Kultur helfen, den Prozess der Akkulturation mit dem geringsten Maß an Konflikten sowohl für sie als Fremde als auch für ihr Gastland zu bewerkstelligen? Wie geht der Fachmann der Interkulturellen Kommunikation mit dieser Problematik um? Welche Mittel wendet die Interkulturelle Kommunikation an, um Probleme, die mit der Integration in ein neues Lebens- oder Arbeitsumfeld zusammenhängen, anzugehen und zu bewältigen?

Voraussetzung für die Beantwortung dieser Fragen und folglich für die Anwendung solcher Maßnahmen, mit denen man sowohl Migranten als auch Einheimische diesen Prozess erfolgreich bewerkstelligen hilft, ist das Verstehen dessen, was bei einem solchem Prozess stattfindet.

Auslöser der Probleme, die bei der Umsiedlung von der eigenen, vertrauten in eine fremde Kultur stattfinden, ist nach Meinung der Experten Interkultureller Kommunikation der Kulturschock, ein inzwischen sehr häufig und vielfältig auch in anderen Zusammenhängen benutzter Begriff. Der Anthropologe Kalvero Oberg war der erste, der 1960 den Begriff des Kulturschocks in der Fachliteratur der Interkulturellen Kommunikation benutzte, um die Akkulturationsprobleme von Amerikanern, die in einem Gesundheitsprojekt in Brasilien tätig waren, zu beschreiben (Weaver 2000: 176). Dort beschreibt er den Kulturschock als eine Berufskrankheit, die Menschen überfällt, wenn sie ins Ausland versetzt werden. Wie die meisten Krankheiten werde sie begleitet von bestimmten Symptomen. Es gebe auch Mittel, mit denen sie geheilt werden könne. Ein Kulturschock werde verursacht durch die Angstgefühle, die sich ergeben, »wenn ein Mensch seine vertrauten Zeichen und Symbole gesellschaftlichen Verkehrs verliert« (ebd.). Diese Krankheit sei ein unvermeidbarer Bestandteil jedes Akkulturationsprozesses. Je fremder die neue Kultur und je größer damit der Verlust dieser vertrauten Zeichen und Symbole des gesellschaftlichen Umgangs, desto stärker der Kulturschock.

»Culture shock might be called ›an occupational disease‹ of people who have been suddenly transplanted abroad. Like most ailments, it

has its own symptoms and cure. Culture shock is precipitated by the anxiety that results from losing all our familiar signs and symbols of social intercourse.« (Oberg 1960 zit. n. Weaver 2000: 174)

Inzwischen wurde der Begriff erweitert und wird angewandt, um fast jedes Gefühl des physischen oder emotionalen Unwohlseins zu beschreiben, das ein Mensch beim Prozess der Umgewöhnung an eine neue Umgebung oder ein neues Umfeld empfinden mag. Dieser Zustand ist nichts anderes als das, was wir im allgemeinen Sprachgebrauch auch als Heimweh, Anpassungsschwierigkeiten oder Entwurzelung bezeichnen (ebd.: 176). 40 Jahre, nachdem Oberg den Begriff des Kulturschocks in diesen Zusammenhang gestellt hat, hat man Abstand davon genommen, ihn als Krankheit zu bezeichnen. Das Fachgebiet der Interkulturellen Kommunikation tendiert eher dazu, ihn als einen normalen Prozess der Umstellung, ja als positive Erfahrung zu beschreiben, die Teil jeder Umgewöhnung an eine neue Umgebung ist. Demnach beschränkt sich der Kulturschock nicht auf einen Wechsel ins Ausland. Auch Schulwechsel, der Übergang von Schule zu Universität, von einem Arbeitsplatz zum anderen, oder der Umzug von einer Stadt in die andere führen zu einer solchen Desorientierung. Bei jedem dieser Wechsel tritt ein ähnlicher Zustand ein: Die vertrauten, als selbstverständlich betrachteten Gegebenheiten verschwinden, um den Weg zu neuen zu räumen. Doch mit ihnen verschwinden zunächst einmal auch die Selbstverständlichkeit und Sicherheit unseres Handelns im täglichen Leben. Beim Übersiedeln in ein fremdes Land kommen erschwerend die intensiven kulturellen Unterschiede hinzu.

Menschen reagieren unterschiedlich intensiv und doch ähnlich auf den Kulturschock. Nach der ersten Phase der Begeisterung für das Neue treten häufig Gefühle der Angst, Verunsicherung und Frustration ein. Zunächst ist ihr Verhalten durch Ablehnung der neuen Umgebung, der Ursache ihres Unwohlseins, gekennzeichnet. Darauf folgt eine so genannte Rückwärtsbewegung. Das Zuhause, das sie zurückgelassen haben, wird idealisiert und auf eine fast irrationale Art und Weise glorifiziert. Psychosomatische Krankheitssymptome können folgen, und variieren, je nach Intensität der Erfahrung, von leichten

emotionalen Störungen und stressbedingten physiologischen Erkrankungen bis hin zur Psychose.⁴ Aus Unsicherheit entstehende Aggressionsgefühle gegenüber allem Fremden, dem man bei der Übersiedlung in ein neues Land begegnet, sind eigentlich eine natürliche und normale Reaktion auf die Schwierigkeiten, denen ein Mensch beim Prozess der Umgewöhnung begegnet. Die Zuflucht in extreme religiöse oder politische Tendenzen oder die Flucht in die innere Immigration sind nach Ansicht von Anthropologen Reaktionsformen auf den Kulturschock. Oft versuchen diejenigen, denen das Zurechtfinden in der neuen Gemeinschaft schwer fällt, mit allen Mitteln, die Mitglieder ihrer Familien, die anpassungsfähiger wären, von der neuen, aus ihrer Sicht negativen Umgebung abzuschirmen und vor ihr zu schützen. Beispiele von Familienoberhäuptern aus Südostanatolien, die besonders die weiblichen Mitglieder ihrer Familien von der Integration in die neue Gesellschaft abhalten, gibt es genügend. Sie stellen ein ernsthaftes Problem für die deutsche Migrations- und Integrationspolitik dar.

Menschen, die einen Kulturschock erleben, wissen meist auch nicht, was die Ursache ihres Schmerzes ist oder warum sie irrationale Verhaltensnormen und Aggressionen entwickeln. Die Situation kontrolliert sie, nicht sie ihre Situation. Nicht Agieren, sondern Reagieren kennzeichnet ihr Verhalten.

Man unterscheidet drei Aspekte, die typischerweise eng mit dem Kulturschock zusammenhängen bzw. als dessen Begleiterscheinungen gelten:

- Verlust der vertrauten Stützen und Symbole des sozialen Umgangs und Verhaltens;
- Zusammenbruch der Kommunikation;
- Identitätskrise.⁵

Zum ersten Aspekt: Die vertrauten Zeichen, die plötzlich fehlen, um-

4 Nach ebd.

5 Nach Weaver, G., ebd. S. 177.

fassen Tausende von verbalen und so genannten nicht-verbalen Details, mit deren Hilfe wir uns in Situationen des täglichen Lebens orientieren: wann wir beispielsweise jemandem bei der Begrüßung die Hand geben, wie wir uns im Lebensmittelgeschäft oder in der Straßenbahn verhalten, wann wir eine ausgesprochene Einladung als ernst gemeint verstehen und wann als Höflichkeitsgeste, unsere Wertvorstellungen, religiöse Angehörigkeit und ähnliches mehr. Diese Details bestehen auch aus den Hunderten von Sitten und Gebräuchen der Kultur, in der wir aufgewachsen sind. Wir eignen sie uns von Geburt an und im Laufe unseres Lebens an, und sie sind genauso ein Teil von uns wie unsere Sprache oder unser religiöser Glauben. Sie geben uns unbewusst die Rüstung, die wir brauchen, um sicher und effizient durch das tägliche Leben zu gehen.

Zum zweiten Aspekt: Sprechen Menschen unterschiedliche Sprachen, sowohl verbal als auch nicht-verbal, so kann es sehr schnell zu Verunsicherungen im zwischenmenschlichen Verkehr kommen und folglich zum Zusammenbruch der Kommunikation.

Zum dritten Aspekt: Durch den Verlust der vertrauten Zeichen und Symbole fühlt sich der Betroffene in seinem Verhalten verunsichert. Er weiß nicht mehr, was richtig und was falsch ist. Er wird von Hoffnungs- und Hilflosigkeit überwältigt.

Intensität und Art solcher Reaktionen auf eine neue kulturelle Umgebung hängen weitgehend von der psychologischen Konstitution des Betroffenen ab. Von ihr hängt es letzten Endes ab, ob und wie weit er in der Lage ist, Mittel – man spricht auch von Mechanismen – zu entwickeln, um der neuen Situation Herr zu werden. Das Fachgebiet der Interkulturellen Kommunikation bezeichnet diese Mechanismen als *Coping Strategies* (Allport 1961; Maslow 1970) oder Zurechtfindungsstrategien und grenzt sie damit bewusst von den »adjustment«- bzw. Anpassungsstrategien ab, die eher das Aufgeben des Eigenen zugunsten des Neuen implizieren. Es sind Maßnahmen, die der Mensch bewusst oder unbewusst entwickelt, um sich in der neuen Situation zurechtzufinden. Dass der Akkulturationsprozess gelingt, hängt weitgehend von der Fähigkeit des Betroffenen ab, solche Zurechtfindungsstrategien nicht nur zu entwickeln, sondern auch anzuwenden – selbstverständlich vorausgesetzt, dass er den Willen zur

Integration hat. Doch ohne Außenhilfe kann das in den meisten Fällen nicht gelingen. Gerade hier kann die Interkulturelle Kommunikation mit ihren Hilfsmitteln eingreifen. Die Aufgabe des interkulturellen Kommunikations- oder »diversity«-Trainers besteht darin, dem Zuwanderer zu helfen, die Dynamik, die dem Kulturschock zugrunde liegt, zu verstehen. Mit Hilfe des Trainers wird ihm bewusst, dass der Kulturschock und seine Auswirkungen ein unerlässlicher, unvermeidbarer und natürlicher Prozess der *cross-cultural* bzw. kulturübergreifenden Erfahrung ist und dass es von jedem Einzelnen abhängt, diese Erfahrung nicht nur zu bestehen, sondern daraus eine positive Erfahrung zu machen. Das Fach der Interkulturellen Kommunikation spricht von der »bewussten Wahrnehmung der eignen Reaktionen«. Tritt das Verstehen ein, das Bewusstsein dessen, was in ihm vor sich geht, kann der Migrant erste Schritte unternehmen, mit seiner neuen Situation fertig zu werden. Er kann anfangen, nicht nur auf seine neue Lebenssituation zu reagieren, sondern Selbstkontrolle ebenso wie Kontrolle über die Situation wiederzugewinnen. Er nimmt sein Leben selbst in die Hand und fängt an, wieder eine aktive, selbstbestimmte Rolle darin zu spielen.

Außenhilfe bzw. Hilfe durch interkulturelle Trainer kann auf allen Ebenen, mit denen der Migrant und seine Familie in Berührung kommen, angeboten werden: über die Gemeinden, Kulturzentren, Kommunen, Volkshochschulen, Schulen und Arbeitgeber, denen der Einwanderer in seiner neuen Heimat angehört. In den USA bieten auch Universitäten mit hohen Zahlen ausländischer Studierender solche Hilfestellungen an.

Wie würde ein Trainer in interkultureller Kommunikation praktisch vorgehen und worin würde seine Aufgabe bestehen? Es gibt viele Modelle für interkulturelle Aufklärung und »diversity«-Training:

In der ersten Phase vermittelt der Trainer allgemeine und grundlegende Kenntnisse darüber, was Kultur überhaupt ist. An dieser Stelle sollen aus der Vielzahl der Definitionen von Kultur zwei besondere erwähnt werden. Demnach ist Kultur a) die Art und Weise, wie Menschen in einer spezifischen Gesellschaft, Gruppe oder Organisation sich verhalten, kommunizieren, denken und die Realität wahrnehmen, b) ein Gefüge von Werten und Überzeugungen, die eine Gruppe von

Menschen miteinander teilt, und das ihr das Gefühl der Identität und Zusammengehörigkeit gibt (Weaver 2000: 1).

Der Grund, warum der Trainer der Interkulturellen Kommunikation mit dieser allgemeinen Orientierung am Begriff »Kultur« anfängt, liegt darin, dem Betroffenen bewusst zu machen, dass sowohl sein Verhalten als auch das seines Gegenübers auf diesem Fundament von geschichtlichem, sozialem und sogar anthropologischem Hintergrund beruht.

In der zweiten Phase findet eine Aufklärung über Grund und Ursprung des Kulturschocks statt. Hier wird besonderer Wert darauf gelegt zu betonen, dass er ein natürlicher Prozess der Akkulturation und nicht eine psychische Krankheit ist. Es findet eine Aufklärung darüber statt, was ein Konflikt überhaupt ist bzw. wie es zum Konflikt kommt, wenn zwei Kulturen aufeinander prallen, ebenso wie über die drei oben genannten Aspekte dessen, was man als Kulturschock bezeichnet.

Voraussetzung für das Gelingen der angebotenen Hilfe ist nach wie vor die Klarheit darüber, dass es zwei Betroffene in diesem so genannten Konflikt gibt, den Migranten und den Einheimischen. Beide Seiten müssen an dem Prozess der Akkulturation arbeiten, wenn den Problemen der Integration vorgebeugt und der Prozess zum Erfolg geführt werden soll. Die Aufgabe der Interkulturellen Kommunikation besteht darin, die Betroffenen auf beiden Seiten der Gesellschaft – Migranten und Einheimische – über die Dynamik, die dem Kulturschock zugrunde liegt, aufzuklären. Der Trainer der Interkulturellen Kommunikation hilft beiden Seiten zu verstehen, dass jeder Kulturschock und seine Auswirkungen ein unerlässlicher, unvermeidbarer und natürlicher Prozess der kulturübergreifenden Erfahrung ist, und dass es von jedem Einzelnen abhängt, sie nicht nur zu bestehen, sondern sie in eine positive Erfahrung zu verwandeln.

»Anticipation of a stressful event« (ebd.: 176) – die Erwartung einer stressbesetzten Begebenheit beeinflusst die Intensität der Reaktion eines Menschen darauf. Antizipieren wir, sind wir vorbereitet, erwarten wir eine stressvolle Situation, sind wir viel mehr in der Lage, damit umzugehen. Beide Seiten können sich darauf mit entsprechenden Maßnahmen vorbereiten.

Einige der Maßnahmen, mit denen man, wenn auch nur bedingt, Migranten auf die neue Kultur vorbereiten und den Problemen der Akkulturation vorbeugen kann, umfassen:

1. Sprachunterricht für den Migranten: Sprachkurse sind unerlässlich, helfen aber nur bedingt. Die Terroranschläge im Sommer 2005 in Großbritannien und im Jahr davor in den Niederlanden haben erwiesen, dass das Bewältigen der Sprache des Gastlandes nicht immer unbedingt eine Integration in dessen Kultur bedeutet. Genauso entscheidend wäre der Versuch, den Beteiligten zu helfen, Ursachen und Konsequenzen des Kulturschocks zu verstehen, damit sie ihm effektiv entgegenwirken können.
2. Interkulturelle Aufklärungskurse sollten schon vor der Einreise des Migranten in die neue Heimat und als Bedingung für die Einbürgerung, später auch beim Einleben in die neue Gesellschaft angeboten werden. Die Niederlande haben gute Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise gemacht. »Seit September 1998 ist ein Gesetz über die Einbürgerung von Neuankömmlingen (WIN) in Kraft.⁶ Zusätzlich zu 600 Stunden Sprachunterricht als Voraussetzung für die Einbürgerung von Nicht-EU-Ausländern hat man einen obligatorischen »individuell abgestimmten Integrationskurs« eingeführt. Parallel dazu werden Neuankömmlinge mit den »Facetten der Gesellschaft und den beruflichen Möglichkeiten vertraut gemacht und bekommen individuelle Sozialbetreuung«.⁷ Dass es trotzdem zu Hassausbrüchen und Mordanschlägen in den Niederlanden kam, angeblich als Reaktion auf die Aufforderung einiger Politiker, Bürgerrechte für Muslime einzuschränken, zeigt, dass die Probleme tiefgründiger liegen und dass sie, trotz interkultureller Hilfe, oft Generationen brauchen, ehe sie ausgeräumt werden können.
3. Interkulturelle Aufklärungskurse müssen für die Einheimischen in den Betrieben und Institutionen, in denen sie mit Fremden in Be-

6 ARD Mittagsmagazin, Muslime, ebd.

7 ARD Mittagsmagazin, ebd.

rührung kommen, angeboten werden, auch hier mit gezielter Aufklärung darüber, was Kultur überhaupt ist. Diese Aufklärung hilft dem Einheimischen, die Verhaltensnormen des Fremden und seine Reaktionen aus dessen kulturellem Hintergrund zu verstehen. Auch Aufklärung über den religiösen und gesellschaftlichen Hintergrund des Migranten ist unerlässlich. Ebenso unerlässlich ist die Ermöglichung der vollen Beteiligung der muslimischen Gemeinden auf lokaler und nationaler Ebene. Damit fühlen sie sich nicht mehr als Bürger zweiter Klasse, sondern als verantwortliche Mitglieder der Gesellschaft.

All das wird höchstwahrscheinlich die Schwierigkeiten der Integration nur bedingt vermeiden können. Oft sind die jungen muslimischen Migranten, die gewalttätig und irrational handeln, gesellschaftlich integriert. Sie haben eine Stelle, studieren an einer Universität oder haben junge Familien. Aber sie sind psychologisch und emotional unausgeglichen. Sie fühlen, dass sie in der fremden Gesellschaft, in der sie leben, nicht ihre Aufgabe gegenüber ihrer Religion und ihrer ursprünglichen Kultur erfüllen. In vielen Fällen glauben sie – manipuliert und einer Gehirnwäsche von so genannten Verteidigern des rechten Glaubens unterzogen –, dass sie sogar ihren Glauben betrügen, wenn sie ihre eigene Identität aufgeben und sich integrieren, noch schlimmer, wenn sie sich assimilieren (Ramadan 2005). Dies zeigt, wie tief greifend und schwer lösbar die Probleme der Integration sind, die Europa und Deutschland entgegenstehen. Es bleibt aber den Regierungen und Einheimischen nichts anderes übrig, als daran mit allen Mitteln zu arbeiten. Voraussetzung ist die Überzeugung, dass es hier um eine gemeinsame Verantwortung geht, wenn den Gefahren, die einem Land bzw. der Welt durch den »existentiellen Konflikt zwischen einem fundamentalistischen Islam und einem technologisch-säkularen Westen« (Huntington zit. n. Schirrmacher 2004: 15) drohen, erfolgreich entgegengewirkt werden soll.

Literatur

- Allport, Gordon W. (1961): *Pattern and Growth in Personality*. New York.
- Birg, Herwig (2001): *Die Demographische Zeitwende. Der Bevölkerungs- rückgang in Deutschland und Europa*. München.
- Huntington, Samuel (2002): *Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert*. München.
- Lublin, Joann S. (2000 [1992]): In: G. R. Weaver (Hg.), *Culture, Communication and Conflict. Readings in Intercultural Relations*. Boston, S. 169ff.
- Maslow, Abraham (1970): *Motivation and Personality*, 2. Aufl. New York.
- Oberg, Kalvero (1960): Culture Shock and the Problem of Adjustment in New Cultural Environments. In: *Practical Anthropology* 7, S. 177- 182 (wiederabgedruckt in: G.R. Weaver (Hg.), *Culture, Communication and Conflict. Readings in Intercultural Relations*. Boston 2000, S. 174).
- Ramadan, Tariq (2005): Interview »Real Story Is Not London Bombers But ›Silent Revolution‹ Of Western Muslims«. In: *New Perspectives Quarterly* vom 18. Juli 2005.
- Schirrmacher, Frank (2004): *Das Methusalem-Komplott*. München.
- Weaver, Gary R. (2000): *Understanding and Coping with Cross-Cultural Adjustment Stress*. Boston.

