

# Spannungsfreie transstaatliche Zusammenarbeit nach einem interkulturellen Training?

Die potentielle Dynamisierung sozialer Ordnungsvorstellungen durch den Erwerb (inter-)kulturellen Wissens

Mei-Chen Spiegelberg

*Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Nachwuchspanel – Spannungen überwinden? Soziologische Perspektiven«*

## Spannung zwischen der Suche nach partiellen Zugehörigkeiten und einer kosmopolitischen Ideologie

Durch den zunehmenden Warenaustausch, die gesteigerte menschliche Mobilität und die Entwicklung der Telekommunikationstechnologie ist globale Zusammenarbeit heutzutage gang und gäbe. Sie ist notwendig, unverzichtbar und vorteilhaft, aber sie hat auch Nebeneffekte. Die weltweite Vernetzung begleitet globale Ungleichheiten, die durch kapitalistische Ausbeutungen entstanden sind. Zudem finden sich global unvereinbare Positionen in der Handels- sowie Klimapolitik.

Wir erleben die Parallelität von transstaatlicher Kooperation und Konkurrenz, was zu ambivalenten Beziehungen zwischen Nationalstaaten führt. Beispielsweise zeigt ein aktuelles Treffen von Bundesaußenminister Heiko Maas mit seinem chinesischen Amtskollegen Yi Wang am 1. September 2020 die angespannte Beziehung. Beide befanden sich in Einklang über die wirtschaftliche Zusammenarbeit, zugleich bestand Dissens bezüglich des Sicherheitsgesetzes in Hong Kong, der Menschenrechtslage in Xinjiang und des Taiwan-Besuchs des tschechischen Senatspräsidenten Milos Vystrcil. Dabei monierte Heiko Maas den instabilen Autonomiestatus Hong Kongs. Auf diesen Vorwurf reagierte Yi Wang mit der Kritik, dass die ausländische Einmischung in der inneren Angelegenheit Chinas unerwünscht sei. Beide Staaten haben Interesse an weiteren Kooperationen, jedoch sprachen beide über ihre Ordnungsvorstellungen, die sich gegenüberstehen. An diesem Beispiel zeigt sich, dass der Nationalstaat weiterhin als wichtiger Träger der politischen Instrumentalisierung fungiert, der in der Weltgesellschaft räumliche Grenzen gewährleistet (Schimank 2005, S. 409). Diese Markierung bietet Individuen durch kollektive Identität einen Orientierungsrahmen für ihr Handeln an (Schimank 2005, S. 402), im Sinne, dass irgendein Verhaltens- und Denkmuster im Rahmen der chinesischen oder deutschen Konvention als angebracht gilt. Das Adjektiv *chinesisch* oder *deutsch* weist auf die Kategorie der Nationalität hin, die in der transstaatlichen Zusammenarbeit hervorgehoben wird. In diesem Zusammen-

hang werden *interkulturelle* Verständigungsprobleme als Erklärung für Konflikte innerhalb einer Gesellschaft herangezogen (vgl. Schimank 2005), wobei noch nicht klar ist, auf welche Gesellschaftsvorstellung (Weltgesellschaft, Nationalgesellschaft, Regiongesellschaft u.a.) sich bezogen wird. In seinem Buch *Die Erfindung der Nation* postulierte Benedict Anderson (2006 [1983]), dass Nationalität eine kollektive Identität und Zusammengehörigkeit bilden könne. Er argumentierte, dass Nationen *imagined communities* seien, in denen Menschen sich nicht unbedingt gegenseitig kennen. Nationalität ist allerdings keineswegs die einzige Kategorie, die auf die Zugehörigkeit verweist, denn Menschen besitzen „Mehrfachzugehörigkeiten“ (Hirschauer, Boll 2017), die sich verschränken und miteinander konkurrieren.

In den von mir ethnografisch beobachteten interkulturellen Trainings werden die Ursachen eines Konflikts in der transstaatlichen Zusammenarbeit i.d.R. auf die verschiedenen Vorgehensweisen bezogen, die durch Differenzen der nationalen/regionalen/ethnischen/religiösen Zugehörigkeiten markiert werden. Dabei zeigt sich eine Spannung in der ambivalenten Relation zwischen der Zielsetzung des Trainings, in der interkulturelle Kompetenz zur Schlüsselqualifikation des kosmopolitischen Individuums avanciert, und der partiellen Zuschreibung von Zugehörigkeiten (häufig nach der national-ethnischen Kategorie) der Akteur\*innen.

## Invektive Kodierungen in interkulturellen Trainings

Daraus abgeleitet interessiere ich mich insbesondere für diese Spannung in einer angestrebten (bzw. unvermeidlichen) Weltgesellschaft, und frage danach, inwiefern Differenzierungen bezogen auf Kultur in Begegnungen vollzogen werden. Exemplarisch wird das interkulturelle Training als Forschungsfeld ausgewählt, das zur Vorbereitung deutsch-chinesischer Kooperationsbeziehungen im Wirtschafts- und Wissenschaftskontext dient. Die Trainings richten sich an die Zielgruppe, die auf die Zusammenarbeit mit den aktuellen bzw. zukünftigen chinesischen Partner\*innen oder auf den Eintritt in den chinesischen Markt vorbereitet wird. Darunter unterscheiden sich zwei Gruppen: Zum einen sind die Akteur\*innen (Zukunfts-)Expats, die einen China-Aufenthalt im beruflichen Kontext vor sich haben und zum anderen befinden sie sich in der transstaatlichen Handlungskooperation mit Chines\*innen.

Interkulturelle Trainings zielen darauf ab, Ambiguitätstoleranz für kulturelle Diversität zu fördern und auf die Zusammenarbeit in heterogenen, transstaatlichen Konstellationen vorzubereiten. Im wirtschaftlichen Kontext avancieren interkulturelle Trainings für multinationale Unternehmen zu einer risikoreduzierenden bzw. profitgenerierenden Unternehmensstrategie (Götz, Bleher 2010), während in der Wissenschaft die Umgangsfähigkeit im multikulturellen Lernumfeld in Zeiten der Internationalisierung der Hochschulen durch interkulturelle Fortbildungen offeriert werden soll (Otten, Scheitza 2015). Die Vielzahl an Trainingsangeboten mit Fokus auf China resultiert daraus, dass deutsch-chinesischen Kooperationsbeziehungen von der wissenschaftlichen (Weidemann et al. 2019; Steinmüller, Su 2013) sowie Ratgeberliteratur (Zhang 2019; Hey, Lauer 2017; Huang et al. 2012) potenzielle Kulturkonflikte zugeschrieben werden und eine erfolgreiche Zusammenarbeit einem entsprechenden Lernverfahren für die Überwindung der Beziehungslosigkeit bedarf. Das heißt, es wird davon ausgegangen, dass die chinesisch-deutsche Zusammenarbeit als interkulturelle Kommunikation wahrgenommen wird, die mit invektivem Potenzial aufgeladen ist.

Mithilfe des Terminus *Invektivität* werden im Dresdner Sonderforschungsbereich 1285 *Invektivität: Konstellationen und Dynamiken der Herabsetzung* solche Kommunikationen erforscht, die dazu geeignet sind, herabzusetzen, zu verletzen, auszugrenzen etc. (Ellerbrock et al. 2017, S. 3). Invektivität prägt gesellschaftliche Ordnungen und besitzt das Potenzial, Gemeinschaften zu bilden, zu verändern und

zu zerstören (Ellerbrock et al. 2017, S. 3). Kein Zweifel, dass Invektivität – wie man sich vorstellen kann – destruktive Effekte hat, wenn beleidigten Personen oder Gruppen keine Möglichkeit zur Zurückweisung zur Verfügung steht. Invektivität kann aber auch produktiv sein, indem eine eingebrachte alternative Ordnungsvorstellung durchgesetzt und dann auch stabilisiert wird. *Das Invektive* wird vom Forschungsteam als spezifischer Modus der Interaktions- und Kommunikationsprozesse solcher Phänomene verstanden (Ellerbrock et al. 2017, S. 3). Auch wenn das Invektive oft in aggressiver Form hervorgebracht wird, besteht die Möglichkeit, das Invektive in spielerischer oder ironischer Weise zu realisieren.

Teilnehmende an einem interkulturellen Training sollen sensibilisiert werden, die potenziellen (durch kulturelle Differenz begründeten) invektiven Zwischenfälle zu erkennen. In interkulturellen Trainings sollen daher kognitive Kenntnisse über erwartbare *Invektivfallen* (z.B. dass das Kritiküben in China mit Vorsicht zu genießen sei) im fremdkulturellen Arbeits- und Lebenskontext geschaffen bzw. erlernt werden und zugleich affektiv aufgeladenes *Invektiverleben* (z.B. dass Ausländer\*innen von Chines\*innen ausgegrenzt würden, weil sie nicht zu chinesischen Verwandten-, Bekannten- und Freundkreisen gehört hätten) ausgehalten bzw. reflexiv als nicht-invektiv umgedeutet werden. Unter diesem Aspekt zeigt sich das interkulturelle Training als eine Arena, in der es sich um Aushandlungsprozesse sozialer und moralischer Ordnungsvorstellungen und um die Verfügbarkeit der Deutungshoheit handelt. Sie ist aber keine klassische Arena, in der offensichtlich gekämpft wird, vielmehr erweist sie sich als Ort von Vermeidung, Aushalten und Einübung der Invektiven, wo Lizenzen über die „Invektivitätsbehauptung“ (Scharloth 2017, S. 122) durch die Wissensdistribution verteilt werden. In einem Training werden invektive Akte oder Handlungen thematisiert, welche als „metainvektive Kommunikation“ (Ellerbrock et al. 2017; Scharloth 2017) verstanden werden. Die Darstellung der invektiven Kontexte und die Erklärung der Ursachen realisieren sich im Modus der Herstellung von Kultur als Differenzkategorie. Während der Differenzierung präsentieren die Trainingsbeteiligten ihre sozialen Ordnungsvorstellungen, die sich wiederum von jenen der markierten Anderen unterscheiden. Andersartigkeit wird in interkulturellen Trainings mit Kultur kodiert und begründet, die größtenteils auf national-ethnische Kategorien der Selbst- und Fremdbeschreibung beschränkt wird. Dies eröffnet ein breites Spektrum invektiver Potenziale, weil kulturelle Fremdheit als Konfliktursache überbetont und die im Training hingewiesene *Kultur* als schwer veränderbares Merkmal der Individuen essentialisiert wird.

Abgeleitet von der Kenntnis und Annahme des Forschungsfeldes werden zwei Fragen gestellt: Inwiefern die sozialen Ordnungsvorstellungen in interkulturellen Trainings hinsichtlich der Vermeidung von Invektiven ausgehandelt und welche Differenzierungskategorien dabei ausgewählt werden, um die Unterschiedlichkeit der Ordnungen zu beschreiben.

## Theoretische Konzepte

Das theoretische Konzept der Humandifferenzierung kann zur Annäherung an eine Antwort verhelfen. Stefan Hirschauer (2017) bezeichnet Humandifferenzierung als „eine kulturelle Differenzierung diverser Entitäten“ (S. 35), die sich in erster Linie auf Menschen konzentriert. Sie kann sich aber „von den Menschen auf beliebige Objekte (auch Artefakte und Tiere) aus[dehnen]“ (Hirschauer 2017, S. 35). Beispielsweise schreibt man religiöse Zugehörigkeit auf Basis der Identifizierung religiöser Symbole und Praktiken zu. Die Differenzierung ist eine soziale Praxis, um „die sozialen Zugehörigkeiten [zu markieren], die Zusammensetzung von Gruppen [zu definieren], Individuen Mitgliedschaften [zuzuschreiben] und sie in spezifischen kulturellen Kategorien [zu subjektivieren]“ (Hirschauer 2014, S. 170).

Dabei versuchen Menschen miteinander vereint zu sein und differenzieren sich gleichzeitig voneinander.

Die allgemein bekannten Kategorien der Humandifferenzierung enthalten z.B. Alter und Geschlecht. Auch Ethnizität, Nationalität und *Rasse* sind prominente Leitdifferenzen, die auf verschiedene Weisen in imaginierten Gemeinschaften verankert sind. Religion, Leistung, Milieus, Statusgruppe, Berufsgruppe, Generation, Sprache oder auch ganz alltagsweltliche Differenzierungen zählen dazu<sup>1</sup>. Je nach situativen Kontexten nehmen Individuen ihre feldspezifischen Rollen ein und greifen auf humandifferenzierende Kategorien zurück. In der Einleitung wurden Mehrfachzugehörigkeiten erwähnt, die „eine dynamische Konkurrenz zwischen verschiedenen Differenzierungsprozessen“ (Hirschauer, Boll 2017, S. 13) bedeuten. Dementsprechend besitzen Kategorien verschiedene Gewichte und werden in Interaktionen als un-/wichtig markiert und wahrgenommen. Hiermit vollziehen Akteur\*innen ihr *un-/doing differences*. Die Selektion der Kategorien zeigt eine Relevanz der ausgewählten Kategorie in der Situation.

Eng verbunden mit der Humandifferenzierung kommt die Positionierungstheorie zum Einsatz. In Anlehnung an Van Langenhove und Harré (1999) sowie Günthner (2012) verstehe ich unter der Positionierung die diskursive Konstruktion, die Personen nutzen, um sich selbst und anderen im Prozess der Interaktion bestimmte Kategorien mit der Zuweisung bestimmter Eigenschaften zuzuordnen. Eine Positionierung ist daher diskursiv, relational und situativ. Mit unterschiedlichen Positionierungen gehen Rechte und Pflichten in der Interaktion einher, die im Diskurs zugeschrieben werden. Ein Bündel an kurzzeitig verhandelten Rechten und Pflichten wird als „Position“ bezeichnet (Harré 2012, S. 193), die aber nicht statisch bleibt, sondern angenommen, angezweifelt oder zurückgewiesen werden kann (Harré 2012, S. 196).

Da interkulturelle Trainings einen Rahmen für metainvektive Kommunikationen konstruieren, werden in ihnen soziale Ordnungsvorstellungen ausgehandelt. Dabei stellt sich die Frage, wie die Sprecher\*innenpositionen legitimiert werden (vgl. Spiegelberg 2020). Die Legitimation der Behauptung – was als nicht- und invektiv gilt – hängt von Verfügbarkeit der Ansprüche auf Deutungshoheit ab, die von allen Trainingsbeteiligten verhandelt wird. Damit einhergehend zeigen sich andauernde soziale Positionierungen, die auf ein Repertoire an Kategorien der Humandifferenzierung zurückgreifen. Die konkurrierenden Kategorien der Mehrfachzugehörigkeiten werden durch die Aus- und Nichtwahl in Positionierungsprozessen herauskristallisiert. In diesem Prozess handelt es sich erstens um ein Ringen um Deutungshoheit, in dem soziale Positionierungen als Realisierungsmöglichkeit der metainvektiven Kommunikation vollzogen werden. Zweitens hat metainvektive Kommunikation immer ein hohes Potenzial, Invektive zu reproduzieren und die Grenze zwischen invektiven und nicht-invektiven Äußerungen zu verschieben (Scharloth 2018). Interkulturelle Trainings, in denen Invektive in Bezug auf kulturelle Differenzen thematisiert werden, werden daher als Ort der Herstellung metainvektiver Kommunikation betrachtet.

---

<sup>1</sup> In seinem Aufsatz differenziert Hirschauer (2014) die Kategorien ausführlich.

## Zwischenergebnisse

### Inkongruente Ordnungsrahmen

In Interkulturellen Trainings üben sich die Teilnehmenden in der instrumentellen Übernahme fremdkultureller Regeln und dem angemessenen Umgang mit kognitiv-affektiven Dissonanzen. Zwar unterstützt das interkulturelle Trainings die Etablierung eines globalen Ordnungsrahmens, in dem grenzüberschreitende Mobilität als Voraussetzung für systemspezifische Vergesellschaftung gilt, aber es stabilisiert zugleich eine Vorstellung der Territorialität und Homogenität von Kultur. Es gilt gewissermaßen das Hausrecht: Wer ein nationalstaatliches Territorium betritt, ist angehalten seine Handlungsweisen an den kulturellen Regeln des Aufenthaltslandes zu orientieren. Kulturen werden als ortsgebundene und in sich geschlossene Ordnungssysteme begriffen, die das Handeln, Denken und Fühlen der Angehörigen eines Kulturraumes anleiten. Die Handlungsunsicherheit der Teilnehmenden resultiert aus ihrer Frage nach der *Anpassung* als Lösungsmöglichkeit der interkulturellen Konflikte. Dabei wird von Anpassung als alleinige Lösung abgeraten und diese ersetzt durch *Verstehen der fremden Kultur* als eine unerlässliche soziale Strategie, durch die eine harmonische Zusammenarbeit erst denkbar sei. Wobei die Anpassung in einem fremdkulturell konstruierten Kontext wiederum an vielen Stellen als praktischer Ansatz der reibungslosen Kommunikation impliziert wird. Diese Ambivalenz repräsentiert das Handlungsdilemma, dass Anpassung einerseits erforderlich scheint und andererseits mit der Antizipation von Unterwerfung unter die *fremde Kultur* und Besorgnis über verlorene Souveränität einhergeht.

Ferner wird versucht, einen Parameter zu entwickeln, indem soziale Phänomene durch regionale Strukturen erklärt werden, um Kulturen durch Staatsgrenzen zu differenzieren. Im transstaatlichen Kontext haben die territorialen Grenzen ihre Bedeutungen daher nicht verloren, sie gewinnen sogar an Aufmerksamkeit. *Boundary making* ist somit nicht nur territoriale, sondern auch symbolische Grenzziehung, die sozial konstituiert wird. In der Auseinandersetzung mit potenziellen Invektiven werden soziale Ordnungsvorstellungen durch Kulturvergleiche reflektiert, infrage gestellt und erodiert. Dabei zeigen sich inkongruente Ordnungsrahmen in Aushandlungsprozessen verschiedener Ansätze gegen Invektiven. In interkulturellen Trainings wirkt das Invektiv allerdings latent, weil die Invektierten (also die mit invektiven Äußerungen adressierten Personen) i.d.R. nicht persönlich anwesend sind und die Attribute nicht zurückweisen können. Dies zeigt sich deutlich in Situationen, in denen sich die Lehrkraft bei mir für ihre Äußerungen entschuldigt und mich als Ausnahme aus dem Adressat\*innenkreis ihrer Äußerungen explizit heraushebt.

### *(Un-)Doing differences* als Lizenzierung legitimer Sprecher\*innenpositionen

In diesem Teil soll das zentrale Argument anhand eines Ausschnitts aus dem Beobachtungsprotokoll meiner Feldarbeit verdeutlicht werden, wie *un- und doing differences* als soziale Strategie legitime Sprecher\*innenpositionen lizenziert.

Die Trainerin Annika äußert zunächst, dass „Innen“ und „Außen“ bei Chines\*innen sehr klar definiert würden. Dabei erwähnt sie das entsprechende chinesische Wort zu „Innen“ „nei“. „Außen“ bedeute „wai“ auf Chinesisch. Beide Begriffe „INNEN 内“ und „AUSSEN 外“ sind mit chinesischen Zeichen auf der Folie zu sehen. Hiermit behauptet sie, dass nur sie und ich zu „Innen“ gehören würden, und die anderen Teilnehmenden außen bleiben würden. Der Grund dafür sei, dass die anderen Teilnehmenden „kein Chinesisch sprechen“. Sie schildert weiter: Die Teilnehmenden seien weder „Familie, Freunde, Verwandte, Bekannte von Chinesen“ noch „mit der chinesischen Kultur ver-

bunden“. Die vier Affiliationsbegriffe zeigen sich auf der Folie. Annika spricht über die Teilnehmenden: Weil sie noch nicht soweit in die chinesische Kultur eingestiegen seien, könnten sie „nicht schaffen, diesen Gap zu überwinden“. Annika sagt: „Einige sagen, die Chinesen sind gar nicht höflich. Nein, sind sie auch nicht. Weil man außen bleibt“. Ihr Argument sei, wenn man außen bleibe, werde man „nicht unbedingt höflich behandelt“. Man könne auch deswegen „ausgenutzt werden“. Weiterhin meint Annika, dass das „Guanxi-Konzept“<sup>2</sup> „leider schwer zu erklären“ sei. Alle schauen konzentriert nach vorne, wo Annika steht und wo die Folien auch projiziert sind. (Beobachtungsprotokoll, IKT09, Pos. 97)

Diese unübersehbare und schwer überwindbare Trennung in der sozialen Beziehung zwischen „Innen“ und „Außen“ wird Chines\*innen von der Trainerin als soziale Konvention zugeschrieben. Dabei klassifiziert sie ihren und meinen Status in der chinesischen Gesellschaft als „Innen“, während die anderen Teilnehmenden aufgrund ihrer Unkenntnis der chinesischen Sprache „außen“ bleiben müssten. Das abstrakte und kontrastive Konstrukt „Innen“ und „Außen“ illustriert die Trainerin anhand einer Differenzmarkierung, also der Sprachkenntnis. Sie und ich seien zwei anwesende Vertreterinnen im Innenkreis der chinesischen Kultur. Nationalstaatliche Zugehörigkeit ist hier interessanterweise kein Maßstab, wobei die Trainerin an anderen Stellen häufig behauptete, dass sie viel von Chines\*innen gelernt habe. Sie greift auf eine andere Differenzkategorie zurück, unterscheidet sich von den anderen Teilnehmenden und markiert ihre und meine gemeinsame Mitgliedschaft in einer Gruppe. Diesen Gegensatz von Innen und Außen beschreibt Zygmunt Bauman (1998) folgendermaßen: „Das Außen ist die Verneinung des Positiven der Innenseite. Das Außen ist, was das Innen nicht ist“ (S. 23). Hiernach ist das Außen negativ konnotiert und das Innen wird als Wünschenswertes erhofft, zumal wird eine zusätzliche Fähigkeit (in diesem Fall: Sprachkompetenz) vorausgesetzt. Die Binarität hat einen absoluten Vorteil: Die Welt wird dadurch *de-kompliziert* und lesbar. Allerdings illustriert Bauman die Komplexität durch die Figur des Fremden, der sich stets in einem Weder-Noch-Modus befindet. Die Trainerin wählt die Kategorie „Fremde“ nicht, sondern markiert ihren Status als legitime Wissensautorität einerseits durch ihren *Transformationsprozess* der Aneignung der chinesischen Sprachkompetenz und andererseits durch die Juxtaposition ihrer und meiner Sprachfähigkeit.

Durch die Kategorisierung von „Familie, Freunde, Bekannte, Vertraute“ eröffnet sie weiterhin eine andere Differenzkategorie der „Affiliation“, aufgrund deren Fehlen die Hindernisse für den Einstieg in die chinesische Kultur dargestellt werden. Hierbei unterscheidet die Trainerin sich ausschließlich von den Teilnehmenden, aber nicht von mir. Dieses *undoing differences* scheint durch die Anwesenheit einer nichtdazugehörigen Teilnehmerin unentbehrlich, damit die Wissensautorität der Trainerin gesichert wird. Das bei der Trainerin fehlende soziale Kapital, das sie mit der national-ethnischen Kategorie verknüpft, kompensiert sie durch ihr kulturelles Kapital. So zeigte sie das Resultat, dass sie *den Gap überwunden habe*. Als Beweis wird argumentiert, dass die *Außenbleibenden* daher nicht höflich behandelt würden und ausgenutzt werden könnten. Es handelt sich hiermit nicht nur um Differenzen, son-

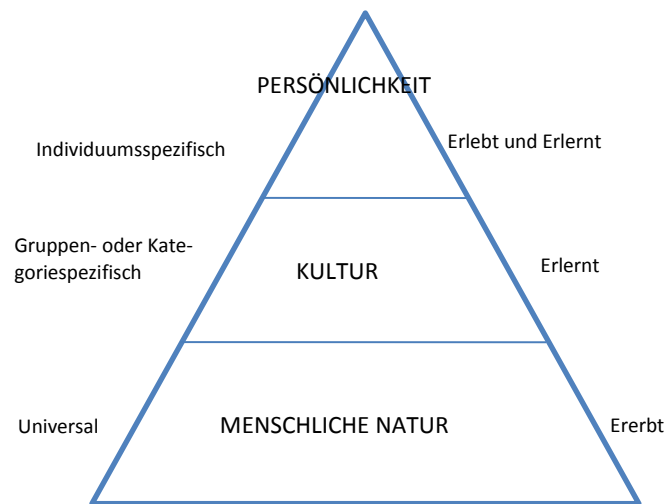
---

<sup>2</sup> In allen bisherigen erhobenen Daten erscheint der Begriff *Guanxi*, der als ein wesentliches Element in der chinesischen Kultur von Trainer\*innen betrachtet wird. Die geläufigen Übersetzungen in Trainings lauten „Beziehungen“ und/oder „Netzwerke“, deren umfangreiche begriffliche Diskussionen sich auch in der wissenschaftlichen Literatur v.a. bezogen auf Bereiche interkultureller Kommunikation bzw. Business Managements auffinden lassen (u.a.: Weidemann, Tan 2014; King 1991; Chen, Chen 2004). *Guanxi* wird u.a. auch übersetzt als „Beziehungsnetzwerk“ (Dederichs 2018), „personal connection“ (Chen, Chen 2004), „interpersonal relationships“ (Bian 1994), außerdem wird der Aspekt „Sozialkapital“ im akademischen Diskurs zusätzlich explizit hervorgehoben (u.a.: Herrmann-Pillath 2009; Qi 2013).

den die Differenzmarkierung in einer als Konkurrenz wahrnehmbaren Situation. *Un-/doing differences* trägt dazu bei, eine illegitime und legitime Sprecher\*innenposition zu lizenzieren.

## Selektion humandifferenzierender Kategorien

Ein anderer Ausschnitt des Beobachtungsprotokolls mit dem im Training vorgestellten Lehrmaterial wird im Folgenden zunächst dargestellt.



### Nachgezeichnetes Lehrmaterial aus einem Training

Annika stellt ein Modell vor, das sie „kulturelle Programmierung des Individuums“ nennt. Sie erklärt das Modell, dass es auf der ersten Ebene die menschliche Natur universell gebe. Auf der weiteren Ebene seien wir in der Kultur verschieden aufgrund der „historischen bzw. sprachlichen Prägung“. Daraus hätten sich „kulturelle Besonderheiten“, „Mentalität“ oder „kulturelle Orientierungen“ ergeben. Letztendlich sei die „Persönlichkeit“ wichtig. Annika schildert, dass ein Chinese oder eine Chinesin „vielleicht gut mit deutschen Studierenden umgehen“ könne, weil er oder sie die Kultur gut adoptiere. Es sei aber im „Einzelfall“. „Wie unsere junge Teilnehmerin hier“, so sagt Annika und verweist auf mich. Ich lächelte [aus der Verlegenheit]. Annika argumentiert, das sei der Grund, dass sie nicht viel auf die Persönlichkeit eingeht. Dennoch betont sie, dass man den Bereich auch immer mitberücksichtigen müsse. Die Überlegung sei es, ob die „Überschneidungssituationen“ aus der Persönlichkeit oder aus Kultur bestehen. (Beobachtungsprotokoll, IKT09, Pos. 35)

Das gängige Lernmodell in Trainings stammt aus einer der bekannten Theorien in der Organisationspsychologie (Hofstede et al. 2010). Mit diesem Modell erklärt die Trainerin ihren Vermittlungsfokus auf der Ebene „Kultur“, die durch historische bzw. sprachliche Prägungen beeinflusst werde und daher die Menschen unterscheide. Anhand des Lehrmaterials erwähnt die Trainerin die „Persönlichkeit“, die in ihrer Argumentation nicht von Kultur abhängig sei, sondern sich abwandeln könne. Die Trainerin unterscheidet zwischen *Deutschen* und *Chines\*innen*, deren unmögliches Verstehen durch „Adoption“ gelöst werde. Sie bezeichnet dies aber als Ausnahme und verweist auf mich, indem sie sagte: „Wie unsere junge Teilnehmerin hier“. Ich werde exemplarisch für diese Ausnahme adressiert und als Angehörige der chinesischen Kultur zugeschrieben, wogegen ich mich bereits anfangs in der Vorstellungsrunde als Taiwanerin bezeichnet habe. Als Reaktion darauf hat die Trainerin ihre Lehrinhalte von



der Kultur in Taiwan und Hong Kong abgegrenzt. In der aktuellen Situation ist diese Differenzierung verschwunden. Davon abgeleitet ist die kulturelle Kategorie verschiebbar, indem die Auswahl der kulturellen Kategorie nicht nur national bestimmt ist, sondern sich durchaus auch auf politische oder ethnische Differenzen, oder größere beispielsweise geographische (Asiat\*innen) Zuschreibungskontexte beziehen kann. Diese Essenzialisierung der Kultur, dass Kultur mit bestimmten Kategorien verbunden ist und ihr Eigenschaften zugeschrieben werden, wird im Training legitimiert, sodass soziale Machtungleichgewichte unterschiedlicher Art zugunsten einer angenommenen, völlig symmetrischen Kulturdifferenz ignoriert werden (Busch 2013, S. 102), die wiederum als gegeben akzeptiert wird.

Ferner zeigt das Beispiel eine diskursive Ordnungsvorstellung, in der das Zusammenleben mit Deutschen in Deutschland ausschließlich durch den Assimilationsmechanismus gewährleistet werde. Die Fremdpositionierung „Wie unsere junge Teilnehmerin hier“ verweist auf eine lobenswerte Transformationsleistung und erzeugt einen *Otherring*-Prozess, indem eine Abgrenzung aufgrund der Herkunft markiert wird. Silke van Dyk (2016) spricht von „*poisoned praise*“ (S. 5), das auf die Integration des Orientalen ins Weltsystem verweist. Ich wurde als *Teilnehmerin* angesprochen, die allerdings von anderen Teilnehmenden unterschieden wurde. Die Positionierungen zeigen eine strategische soziale Praxis, durch die Personen bzw. Gruppen differenziert werden und Zugehörigkeiten markiert werden. Die Humandifferenzierungen in interkulturellen Trainings kennzeichnen eine Wir-Ihr-Unterscheidung, weil sie nicht durch eine neutrale dritte Person, sondern in der Binnenperspektive von den Trainingsbeteiligten vollzogen werden (Hirschauer 2017). An dieser Stelle könnte man fragen: Was sind die eigentlichen Spannungsursachen? Die Antworten könnten vielfältig sein, aber alleine *Kultur* als ein generalisierender Lösungsansatz für diese Frage lenkt vom Kern der Probleme ab.

## Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die kollektiven nationalen Identitäten, die Benedict Anderson als „vorgestellte Gemeinschaften“ (2006 [1983]) bezeichnet hat, in Zeiten der unausgesetzten Globalisierungsprozesse nicht zerfallen, sondern vielmehr relevante Kategorien werden, um Kulturen zu differenzieren und deren Angehörigen Denkmuster und Verhaltensweisen zuzuschreiben. Darauf folgend finden sich inkongruente Ordnungsrahmen im Forschungsfeld, die sich zueinander ambivalent verhalten. Die Möglichkeit zur Überschreitung nationaler Grenzen evoziert einerseits Enthusiasmus angesichts neuer Zugänge zur Welterkundung *neuer Kulturen* und andererseits die Besorgnis über Verlust der Souveränität in der Handlung mit kulturellen Fremden.

Auf der Interaktionsebene werden die Sprecher\*innenpositionen durch *un-/doing differences* gesichert, legitimiert und zur Verfügung gestellt. Auch wenn Nationalitäten als eine im Feld relevante Kategorie andauernd zugeschrieben werden, konkurrieren humandifferenzierende Kategorien miteinander, die je nach situativen Kontexten ausgewählt werden, um sich und andere zu positionieren, wie sich hier etwa an den wechselnden Positionierungen der Trainerin in den o.g. Beispielen gut zeigen lassen konnte. Die Reaktionen auf Positionierungen können sehr unterschiedlich zum Vorschein kommen. Hirschauer (2017) spricht von „schroffer Inkongruenz“ und „Verwechselungen“ (S. 41) der Kategorien, die zurückgewiesen werden könnten. Die Zurückweisung einer Positionierung läuft in interkulturellen Trainings jedoch unterschwellig. Der soziale Kontext der Trainings wie z. B. hierarchisch strukturierte Wissensvermittlung, erste gemeinsame Sitzung, Abwesenheit der kulturellen Adressat\*innen sollte im weiteren Forschungsprozess berücksichtigt werden, weil er die Interaktionen beeinflusst.



Letztendlich werden bestimmte dominante wissenschaftliche Positionen, wie etwa das Modell der Kulturdimensionen, in Interaktionen reproduziert, welche die national-ethnische Zugehörigkeit als Prämisse kultureller Differenz voraussetzt. Interkulturelle Trainings kommen der Herausforderung transstaatlicher Zusammenarbeit entgegen und versuchen Strategien und Lösungen für die Spannung zu entwickeln. Hinter allen diesen Leistungen konstruieren sie mithin weitere Spannungen, indem soziale Ordnungsvorstellungen in Hinblick auf kategoriale Zuschreibungen festgelegt, herausgefordert und missbilligt werden. Dies bestätigt einerseits die interkulturelle Kommunikation als Spannungsfeld und reproduziert andererseits einen unlösbaren Mythos in der transstaatlichen Zusammenarbeit.

Für die Invektivitätsforschung ist die Frage besonders interessant, welche Funktionen die Problematik kultureller Differenzen hat und wie sie sich auf die Stabilisierung oder Dynamisierung sozialer Ordnungsvorstellungen auswirken. Gerade in Zeiten globaler Machtverschiebung erleben wir durch (oft auch einseitige) mediale Darstellungen höchste Spannungen, in denen die Deutungshoheit sozialer Ordnungsvorstellungen umkämpft ist. Dies zeigt sich nicht nur in politischen Debatten, sondern spiegelt sich auch in Interaktionen wieder, wie ich hier anhand von Situationen aus dem interkulturellen Training gezeigt habe.

## Literatur

- Anderson, Benedict. 2006 [1983]. *Imagined Communities. Reflections of the Origin and Spread of Nationalism*. London/New York: Verso.
- Bauman, Zygmunt. 1998. Moderne und Ambivalenz. In *Das Eigene und das Fremde. Neuer Rassismus in der Alten Welt?* Hrsg. Ulrich Bielefeld, 23–49. Hamburg: Junius.
- Bian, Yanjie. 1994. Guanxi and the Allocation of Urban Jobs in China. *The China Quarterly* 140:971–999.
- Busch, Dominic. 2013. *Im Dispositiv interkultureller Kommunikation. Dilemmata und Perspektiven eines interdisziplinären Forschungsfelds*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Chen, Xiao-Ping, und Chao C. Chen. 2004. On the Intricacies of the Chinese Guanxi: A Process Model of Guanxi Development. *Asia Pacific Journal of Management* 21:305–324.
- Dederichs, Anno. 2018. *Kulturelle Differenzierung in Wirtschaftskooperationen. Deutsche und chinesische Entsendenarrative und diskursive Einflüsse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Ellerbrock, Dagmar, Lars Koch, Sabine Müller-Mall, Marina Münkler, Joachim Scharloth, Dominik Schrage und Gerd Schwerhoff. 2017. Invektivität – Perspektiven eines neuen Forschungsprogramms in den Kultur- und Sozialwissenschaften. *Kulturwissenschaftliche Zeitschrift* 2:2–24.
- Götz, Klaus, und Nadine Bleher. 2010. Unternehmenskultur und interkulturelles Training. In *Interkulturelles Lernen/Interkulturelles Training*, 7. Aufl., Hrsg. Klaus Götz, 11–56. Augsburg: Rainer Hampp Verlag.
- Günthner, Susanne. 2012. „Doing Culture“ – Kulturspezifische Selbst- und Fremdpositionierungen im Gespräch. In *Jahrbuch Deutsch als Fremdsprache. Intercultural German Studies*, Bd. 38, Hrsg. Andreas F. Kelletat, 30–48. München: ludicum
- Harré, Rom. 2012. Positioning Theory. Moral dimensions of social-cultural psychology. In *The Oxford Handbook of Culture and Psychology*, Hrsg. Jaan Valsiner, 191–206. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Herrmann-Pillath, Carsten. 2009. Moralische Gefühle als Grundlage einer wohlstandschaffenden Wettbewerbsordnung: Ein neuer Ansatz zur Erforschung von Sozialkapital und seine Anwendung auf China. Working Paper Series 110, Frankfurt School of Finance and Management.
- Hirschauer, Stefan. 2014. Un-/doing Differences. Die Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten. *Zeitschrift für Soziologie* 43:170–191.

- Hirschauer, Stefan. 2017. Humandifferenzierung. Modi und Grade sozialer Zugehörigkeit. In *Un-/doing Differences. Praktiken der Humandifferenzierung*, Hrsg. Stefan Hirschauer, 27–54. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Hirschauer, Stefan, und Tobias Boll. 2017. Un-/doing Differences. Zur Theorie und Empirie eines Forschungsprogramms. In *Un-/doing Differences. Praktiken der Humandifferenzierung*, Hrsg. Stefan Hirschauer, 7–26. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Hofstede, Geert, Gert J. Hofstede und Michael Minkov. 2010. *Cultures and organizations. Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. 3. Aufl. New York: McGraw-Hill.
- King, Ambrose Y.-c. 1991. Kuan-hsi and Network Building: A Sociological Interpretation. *Daedalus* 1991:63–84.
- Otten, Matthias, und Alexander Scheitza. 2015. Hochschullehre im multikulturellen Lernraum. Studie zur Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Planung hochschuldidaktischer Interventionen, Hrsg. Internationale DAAD-Akademie, Bonn.
- Qi, Xiaoying. 2013. Guanxi, social capital theory and beyond: toward a globalized social science. *The British Journal of Sociology* 64:308–324.
- Scharloth, Joachim. 2017. Hassrede und Invektivität als Gegenstand der Sprachwissenschaft und Sprachphilosophie: Bausteine zu einer Theorie des Metainvektiven. *Aptum. Zeitschrift für Sprachkritik und Sprachkultur* 13(2):116–132.
- Scharloth, Joachim. 2018. Sprachliche Gewalt und soziale Ordnung: Metainvektive Debatten als Medium der Politik. In *Sprachliche Gewalt. Formen und Effekte von Pejorierung, verbaler Aggression und Hassrede. Abhandlungen zur Sprachwissenschaft*, Hrsg. Fabian Klinker, Joachim Scharloth und Joanna Szczek, 7–28. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Schimank, Uwe. 2005. Weltgesellschaft und Nationalgesellschaften: Funktionen von Staatsgrenzen. In *Weltgesellschaft. Theoretische Zugänge und empirische Problemlagen*. Sonderheft der Zeitschrift für Soziologie, Hrsg. Bettina Heintz, Hartmann Tyrell und Richard Münch, 394–414. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Spiegelberg, Mei-Chen. 2020. Tagungsbericht: Workshop: Wie riecht das Frühjahr? Invektive Dynamiken digitaler Bildkommunikation als Herausforderung für die qualitative Sozialforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 21. <https://doi.org/10.17169/fqs-21.3.3529>.
- Steinmüller, Ulrich, und Fu Su, Hrsg. 2013. *Chinesisch-deutsche Kulturbeziehungen*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- van Dyk, Silke. 2016. The othering of old age: Insights from Postcolonial Studies. *Journal of Aging Studies* 39:109–120.
- van Langenhove, Luk, und Rom Harré. 1999. Introducing positioning theory. In *Positioning theory: Moral contexts of intentional action*, Hrsg. Rom Harré und Luk van Langenhove, 14–31. Oxford: Blackwell.