



Leseprobe aus: Hecht-El Minshawi, Kehl-Bodrogi, *Muslime in Beruf und Alltag verstehen*, ISBN 978-3-407-29324-4
© 2013 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-29324-4>

Kultur-Dimensionen und Handeln

Verhalten ist kulturbedingt. Wie sich Menschen im Geschäftsleben und beim Handeln verhalten, lernen sie durch traditionelle (zum Beispiel religiös-kulturelle) Werte und Normen ihrer Gesellschaft und durch die historische Epoche (Geschichte, Wirtschaft, Politik, Kunst), in der sie leben. Kultur ist die Grundlage der Identität. Mit unserer individuellen »Kultur-Brille« erkennen wir anderes kulturelles Verhalten, bewerten wir andere Normen.

Behavior is determined by culture. How people in business and trade behave is learned through traditional (such as religious culture) values and norms of their society and through the historical context (history, business, politics and art) in which they live. Culture is the basis of identity. Through our individual »cultural glasses« we recognize other cultural behaviors and evaluate others' norms.

Kultur setzt sich zusammen aus der Nationalkultur (beispielsweise die deutsche oder die ägyptische, indonesische, pakistanische, usbekische Kultur) und aus der Volksgruppenkultur (die Bayern, die Kurden, die Paschtunen, die Sikhs). Hinzu kommen kulturelle Unterschiede hinsichtlich der Region (die Städter, die Bauern, die Küstenbewohner, die Nomaden), der Religion (die Buddhisten, die Christen, die Hindus, die Juden, die Muslime), des Geschlechts (die Frauen, die Männer), der Generation (die Alten, die Jungen) und der daraus folgenden Gesellschaftsschicht. Viele Einflüsse spielen eine Rolle, ob wir Chancen haben, alphabetisiert zu werden und zur Schule zu gehen, religiös erzogen zu werden und gläubig zu sein, eine Familie zu bilden oder alleine leben, uns anstellen zu lassen oder selbstständig tätig zu arbeiten.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

Culture stems from both the national culture (for example German, Egyptian, Indonesian, Pakistani or Uzbek) and from the ethnic group (Bavarian, Kurdish, Pashtun or Sikh culture). Included are the cultural differences of the region (the city and country inhabitants, the coast dwellers, the nomads, etc.), the religious groups (Buddhists, Christians, Hindus, Jews, Muslims, etc.), the sexes (women and men), the generations (the old, the young) and the social classes. Many influences play a role, if we have the opportunity to be literate, to attend school, to be raised with religion and to be a believer, whether we have a family or live alone, if we work for a company or are self-employed.

Verschiedene internationale Forscher und Forscherinnen haben sich mit bi-polaren kulturellen Darstellungen im Verhalten von Menschen der Regionen der Welt beschäftigt und diverse Kultur-Muster identifiziert.



Ausführlichere Informationen dazu finden Sie im Buch von Béatrice Hecht-El Minshawi: »Interkulturelle Kompetenz – For a Better Understanding« (2003).

Die meisten Geschäftsleute des Orients und Okzidents verhalten sich im privaten und beruflichen Alltag sehr verschieden, weil sie unterschiedlichen moralisch-kulturellen Regeln gehorchen. Folgende Kurzdarstellungen (nach der Reihe der Veröffentlichung) sollen die Einschätzung der Differenzen erleichtern.

Most business people in the Orient and Occident behave very differently during their private time and professional life because they follow different moral and cultural rules. The following brief tables, (below) help clarify the different cultural assessments.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

Kulturelle Unterschiede



Edward T. Hall unterscheidet Kulturen in *monochronic time* – Menschen, die in begrenzten Zeitintervallen einen Vorgang nach dem anderen erledigen (beziehungsweise *low context culture* – Menschen, die körperliche Distanzen und die Sachebene bevorzugen) – versus *polychronic time*, Menschen, die viele Dinge zur gleichen Zeit tun (beziehungsweise *high context culture* – Menschen, die in der Kommunikation die Beziehungsebene privilegieren).

Geert Hofstede spricht von Menschen und Kulturen, die eher

- individualistisch oder kollektivistisch leben – sich selbst in Familie, mit Freunden oder in der Firma entweder als Einzelperson sehen und dementsprechend handeln oder als Teil der Gruppe;
- viel oder wenig hierarchische Machtdistanz benötigen – autoritärer oder demokratischer Führungsstil bevorzugen;
- hohe oder niedrige Unsicherheitsvermeidung zeigen – Probleme oder Konflikte durch Vorsichtsmaßnahmen und Absicherungen mehr oder weniger vermeiden;
- maskuline oder feminine Verhaltensweisen zeigen – Prestige, Erfolg gegen soziale Werte und Lebensqualität aufwiegen;
- langfristig oder kurzfristig planen – Leben und Arbeiten vorausschauend organisieren oder spontan regeln.

Fons Trompenaars beschreibt kulturelle Verhaltensweisen von Menschen innerhalb der »Sieben Kultur-Dimensionen«:

- Universalismus (Regeln) oder Partikularismus (Beziehungen) – Menschen, die sich verpflichten, eher Regeln, oder andere, die eher Personen und Beziehungen folgen;
- Kollektivismus oder Individualismus – Menschen, die eher in Gruppen leben, oder andere, die ihr Leben allein gestalten;
- neutral oder emotional – die Spannbreite ausgedrückter Gefühle: Gefühle eher kontrollieren oder zeigen;
- spezifisch oder diffus – die Spannbreite der Betroffenheit: eher zielgerichtet-direkt oder indirekt kommunizieren;
- Status erreichen durch Leistung oder Ansehen – Anerkennung durch eigene Leistung oder durch zugeschriebenen Status zum Beispiel der Familie, der Firma erreichen;
- Umgang mit Zeit – langfristig oder kurzfristig planen: Leben und Arbeiten eher vorausschauend organisieren oder eher spontan regeln;
- Einstellung zur Umwelt – Natur beeinflussen oder lassen: eher kontrollieren oder sich eher den Einflüssen anpassen.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln



Richard D. Lewis clustert seine Ergebnisse in Verhaltensweisen von Menschen mit eher

- linear-aktiven Kultur-Merkmalen – sind sach- und zielorientiert, kühl, logisch, realistisch;
- multi-aktiven Kultur-Merkmalen – sind personenorientiert, warm, emotional, impulsiv;
- re-aktiven Kultur-Merkmalen – sind dialogorientiert, höflich, gefällig, harmonisierend.

Richard R. Gesteland stellt folgende Eigenschaften vor. Je nach Regionen und Kulturen der Welt sind Menschen eher

- beziehungsorientiert, formell, polychron, reserviert;
- beziehungsorientiert, formell, monochron, reserviert;
- beziehungsorientiert, formell, polychron, expressiv;
- beziehungsorientiert, formell, polychron, beschränkt expressiv;
- zurückhaltend abschlussorientiert, formell, beschränkt monochron, expressiv;
- abschlussorientiert, beschränkt formell, monochron, reserviert;
- abschlussorientiert, informell, monochron, reserviert.

Gary R. Weaver vergleicht Charakteristika, die die Sozialstruktur, den philosophischen Blick, die psychologische Orientierung, das Denken, die Grundwerte, die Annahmen und die Interaktion von Menschen verschieden darstellen. Nach seinem Modell können zum Beispiel Deutsche und Orientalen auf der Linie eines culture continuum theoretisch so beschrieben werden:

Gary R. Weaver compares characteristics that are represented by the following categories: social structure, philosophical perspective, psychological orientation, thoughts, basic values and assumptions. According to his model, the Germans and Middle Easterners, for example, can be theoretically described by placing them on a cultural continuum:

Deutsche bevorzugen und sind eher
Germans prefer and are more

- abstraktiv, objektiv
abstract, objective
- low context (wenig integriert)
(less integrated)
- flache Hierarchien
flat hierarchies

Orientalen bevorzugen und sind eher
Middle Easterners prefer and are more

- assoziativ, subjektiv
associative, subjective
- high context (stark integriert)
(strongly integrated)
- steile Hierarchien
steep hierarchies

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln



- | | |
|---|---|
| ● niedrige Machtdistanz
low power distance | ● hohe Machtdistanz
high power distance |
| ● individualistisch, unabhängig
individualistic, independent | ● kollektivistisch, abhängig
collectivistic, dependent |
| ● unpersönlich
impersonal | ● persönlich
personal |
| ● leistungsorientierten Status
achievement-oriented status | ● zugeschriebenen Status
inherited status |
| ● zukunftsorientiert
future-oriented | ● vergangenheits- und gegenwartsorientiert
Past and present oriented |
| ● hohe Mobilität
high mobility | ● geringe Mobilität
limited mobility |
| ● schriftliche Interaktion
written interaction | ● persönliche Interaktion
personal interaction |
| ● verbal, systematisch
verbal, systematic | ● non-verbal, spontan
non-verbal, spontaneous |

Cornelius Grove stellt kulturelle Dimensionen vor, die zu wissen den Geschäftsablauf zwischen Deutschen und Orientalen erleichtern kann. Hier zehn Beispiele:

Cornelius Grove presents cultural dimensions that make doing business between Germans and Middle Easterners easier. Here are ten examples:

Demnach sind **Deutsche** eher und bevorzugen
According to him the Germans are more and prefer

- individuell, selbst-zentriert
individual, self-centered
- zielorientiert, bejahend
goal-oriented, assertive
- egalitär, teilnahmeorientiert
egalitarian, participation-oriented
- intensive Zeit-Nutzung, Leistung
intensive use of time achievement
- Kurzzeit-Betrachtung
short-term planning

Demnach sind **Orientalen** eher und bevorzugen
According to him Middle Easterners are more and prefer

- kollektiv, gruppenzentriert
collective, group-centered
- menschenorientiert, unterstützend
people-oriented, supportive
- hierarchisch, kontrollorientiert
hierarchical, control-oriented
- gelassene Zeit-Nutzung, Beziehung
relaxed use of time relationship
- Langzeit-Betrachtung
long-term planning

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

- | | |
|--|---|
| • universalistisch, Regeln
universalistic, rules | • partikularistisch, Beziehungen
particularistic, relationships |
| • Tun, problemorientiert
doing, problem-oriented | • Sein, abwartend
being, wait and see |
| • neutral/rational, objektiv
neutral/rational, objective | • affektiv/emotional, subjektiv
affective/emotional, subjective |
| • pragmatisch, führend
pragmatic, leading | • grundsätzlich, sich ergebend
fundamental, following |
| • aktiv/lernen
durch Ausprobieren
active/learning
through trial and error | • reaktiv/lernen
durch Nachsprechen
reactive/learning
by example |

All diese Kategorien beschreiben extreme Verhaltensweisen sowohl in die eine als auch in die andere Richtung. Jedes Individuum verhält sich in bestimmten Situationen meist nur tendenziell in einer zugeschriebenen kulturellen Weise. In jeder Region der Welt sind kulturelle Verhaltensmuster zu finden, manche in dominanter Häufigkeit. Sie werden Kulturdimensionen, kulturelle Charakteristika, Kulturkategorien oder -merkmale und Kulturstandards genannt.



Zum Beispiel sind deutsche Geschäftsleute mehrheitlich in individualistisch und zielorientiert eingestellt, demgegenüber arabische, afrikanische, asiatische eher kollektivistisch und beziehungsorientiert.

So wird es möglich, »die Deutschen« oder »die Araber«, »die Muslime« oder »die Christen«, »die Frauen« oder »die Männer« allgemein zu beschreiben.

Selbstverständlich kann jedes Individuum von der Norm abweichende, eben ganz andere Verhaltensweisen zeigen. Denn Persönlichkeit entwickelt sich neben den gelernten Kulturkategorien auch auf Grund von geerbten Charaktereigenschaften und Talenten.

Clearly an individual can fall outside of the norms of the society that he/she was raised in, even display completely different behavior, because personality develops outside of the learned cultural categories of the environment and from inherited character traits and talents.

Herr Akgün, der gute Gastgeber



Herr Akgün ist Inhaber eines Textilunternehmens in Antalya an der türkischen Mittelmeerküste. In einer Hotelbar wird er von einem Freund zwei deutschen Geschäftsmännern vorgestellt. Vom Freund erfährt er, dass die beiden im Textilgeschäft sind. Wie der Freund erfahren haben will, verliefen die Gespräche mit der Konkurrenzfirma von Herrn Akgüns für die Deutschen aber nicht zufrieden stellend. Herr Akgün, der selbst an einer Zusammenarbeit mit einem deutschen Unternehmen interessiert ist, deutet dies im Gespräch offen an. Er lädt die beiden Deutschen zu einem Mittagessen am nächsten Tag ein. Diese winken jedoch ab, da sie den Tag vor ihrem Rückflug für die Besichtigung einer in der Nähe befindlichen, weltberühmten antiken Stätte reserviert hätten. »Ich fahre sie hin«, bietet sich Herr Akgün an. Die Deutschen wollten den Tag lieber allein verbringen und suchen nach Ausreden, die Herr Akgün aber nicht gelten lässt. Er drängt so lange, bis sein Angebot angenommen wird. Es wird vereinbart, dass sie am Morgen ins Büro von Herrn Akgün kommen, um auch gleich einen Eindruck von seinem Unternehmen zu gewinnen.

Pünktlich um neun Uhr erscheinen die beiden Herren in Akgüns Büro, der allerdings noch nicht da ist. Die Sekretärin entschuldigt ihn und bietet den Gästen Tee an. In der folgenden Stunde ruft Herr Akgün viermal an und kündigt sein sofortiges Kommen an. Als er schließlich eintritt, besteht er darauf, dass seine Gäste eine süße türkische Spezialität zu sich nehmen, die er aus dem besten Restaurant der Stadt bringen ließ. Während des folgenden Rundgangs in der Firma drängen die Deutschen höflich zum Aufbruch, schließlich hätte man eine Stunde Fahrt vor sich. Herr Akgün, der vorher noch einige Telefonate zu erledigen hatte, bricht schließlich auf.

Unterwegs steuert er ein Restaurant an. Er lässt den Vorschlag seiner Gäste nicht gelten, nur eine Kleinigkeit zu essen und die Fahrt so schnell wie möglich fortzusetzen. Ein üppiges Mahl mit mehreren Gängen wird aufgetischt, dazu Raki und Bier getrunken. Das Essen zieht sich in die Länge. Die Bitte, doch endlich aufzubrechen, wird stets mit einem »sofort« beantwortet.

Um halb fünf Uhr bezahlt Herr Akgün, der sich plötzlich erinnert, dass um sechs Uhr die antike Stätte geschlossen wird. In rasantem Tempo fahren sie hin und haben Glück: Immerhin eine halbe Stunde bleibt ihnen noch, die Sehenswürdigkeit zu besichtigen.

Was ist vorgefallen? Herr Akgün ist der Gastgeber. Das bedeutet, dass er seinen Gästen alles Gute ermöglichen und ihnen das Beste bieten möchte. Selbstverständlich versucht er auch die Wünsche seiner Gäste zu erfüllen und ist wohl ehrlich davon überzeugt, dass er den Tag für diese optimal gestaltet hat. Wenn den deutschen Geschäftsleuten mehr an dem Ausflug als an der Anbahnung einer möglichen neuen Geschäftsbeziehung gelegen hat, hätten Sie Herr Akgüns Angebot, kurz sein Unternehmen zu besuchen, besser nicht annehmen sollen.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

Die deutsche Gesellschaft mit ihren zahlreichen Singles ist ebenso kultureller Ausdruck von Lebensplan-Entwicklung wie die Vorliebe der Muslime, in Familien und größeren Einheiten zu leben. Begrüßungsrituale, das Essen mit Besteck, Stäbchen oder mit Händen sind Beispiele von Kulturstandards. Die Art und Weise, wie Organisationen strukturiert und gestaltet sind, ob flache oder steile Hierarchien bevorzugt werden und wie man sich in ihnen zurechtfindet, wie sich Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Respekt zeigen oder was unter Arbeit und Arbeitsklima verstanden wird, ist auch kulturell geprägt und kann sehr verschieden sein. Kultur ist nie statisch, sondern immer ein sich verändernder, beeinflussbarer Prozess.

The German singles society is as much a cultural expression on life planning and development as the preference of Muslims to live in large families. Greeting rituals, eating with silverware, chopsticks or with hands are examples of cultural standards. The manner in which an organization is structured and organized, whether the hierarchy is flat or steep and how an individual behaves, the way he/she shows reliability, punctuality and respect, or what is understood by »work« or »work environment« are all culturally determined and vary significantly. Culture is never static; it is always in a fluid state of change.

Zu allen Zeiten haben es die Menschen im Orient verstanden, mit den Spannungen, die aus der Konfrontation zwischen ihren jeweiligen soziokulturellen Traditionen und der Scharia erwachsen, produktiv umzugehen. Die kulturell und regional bedingte Vielfalt zwischen den islamischen Regionen der Welt aufzuheben und einen einheitlichen, strikt schariakonformen Islam durchzusetzen ist das erklärte Ziel des gegenwärtig an Aktualität gewinnenden Islamismus.

Throughout the years, the people of the Middle East have learned to deal effectively with the differences that arise between their socio-cultural traditions and those of the Sharia. To unify the cultural and regional variations between Islamic regions of the world to make one strict Sharia-conformed Islam is the declared goal of the prevailing current Islamic faith.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

Aus alledem folgt, dass generalisierende Aussagen über die soziokulturellen Gegebenheiten, die wirtschaftliches Handeln in den einzelnen islamischen Ländern von Indonesien bis zur West-Sahara beeinflussen, nur bedingt möglich sind.

From all of this comes the conclusion that generalizing statements about socio-cultural characteristics, which influence business in the individual Islamic countries from Indonesia to the Western Sahara, have only limited applicability.

Einige charakteristische Merkmale jedoch, die vermehrt in der islamischen Welt auf Grund kulturell-religiöser Gemeinsamkeiten anzutreffen sind, sollen hier hervorgehoben und erläutert werden.

Es handelt sich dabei um soziokulturelle Merkmale, die traditionellen Gesellschaften im Allgemeinen zu eigen sind und somit auch unter andersgläubigen Minderheitengruppen innerhalb einer dominant islamischen Bevölkerung angetroffen werden können. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Merkmale sich mit zunehmender Modernisierung der jeweiligen Gesellschaften abschwächen und dass westlich geprägten oder gegebenenfalls auch universalistisch-islamistischen Normen und Werten weichen werden.

»Biografischer Rucksack« und individuelle Kultur

Das individuelle Verhalten einer Person ist zusammengesetzt aus den geerbten Eigenschaften, erlernten Kulturmustern in den Sozialisationsphasen und der gelebten kulturellen Situation durch Rolle und Status. Kulturelles Verhalten ist dynamisch, passt sich an und verändert sich nach Situation, Alter und Erfahrung. Selbst aus derselben Familie können Geschwister mit sehr unterschiedlich ausgeprägten kulturellen Verhalten heranwachsen, je nachdem, zum Beispiel, welchem Geschlecht sie angehören und welche Rolle sie einzunehmen haben, wo sie ihren Platz in der Geschwisterreihe haben, wie alt sie sind, welche persönlichen Talente und Charaktereigenschaften sie mitbringen oder welchen Beruf sie deshalb wählen. Genau genommen hat jede Person ihre spezifische Kultur-Prägung,

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

auch wenn es Ähnlichkeiten zwischen Menschen gibt. Zum Beispiel kennen wir alle das Gefühl, dass eine Person eines fremden Landes einem selbst sehr nahe sein kann. Wir sprechen gerne von Seelenverwandtschaft. Schauen wir genauer hin, kann es sein, dass wir der gleichen Generation und dem gleichen Geschlecht oder der gleichen sozialen Klasse angehören oder denselben Beruf ausüben, obwohl wir originär aus sehr unterschiedlichen Nationalkulturen und ethnischen Gruppen stammen.

Kulturelle Unterschiede schlagen sich auch im beruflichen Handeln nieder

Im »Biografischen Rucksack« tragen wir alle individuellen Erfahrungen mit uns, ob wir sie mögen oder nicht. Sie genauer anzusehen ist Bedingung, sich selbst kennen zu lernen, die eigenen Kompetenzen zu erfahren und Schwächen zu akzeptieren. Vor diesem Hintergrund wird es leichter möglich, Menschen mit uns fremden Verhaltensweisen, zum Beispiel Muslime, zu akzeptieren und mit interkulturellen Stresssituationen leichter umzugehen.

Treten in der beruflichen Zusammenarbeit mit Muslimen Konflikte auf, kann es an unterschiedlichen kulturellen Einstellungen, zum Beispiel zur Arbeit, liegen oder an dem, was wir unter Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit oder Organisation und Systematik verstehen. Es kann daran liegen, dass Deutsche im Meeting eine eher direkte Entscheidungskompetenz zeigen, aber die Indonesier zur Abstimmung auch ihre Gruppe im Hintergrund einbeziehen müssen. Arbeit ist zwar Arbeit, doch was sie uns bedeutet und was wir damit verbinden, ist kulturell verschieden. Die Arbeits- und Wirtschaftsethik ist folglich auch verschieden. Alle Menschen beschreiben sich als zuverlässig, doch was dies in der einzelnen Situation bedeutet, ist kulturell gelernt und somit meist unterschiedlich. Sogar die Art und Weise, über Probleme zu kommunizieren und Konflikte zu bearbeiten, ist kulturell unterschiedlich.

Conflict can arise when working professionally with Muslims due to differing cultural attitudes about work, what we mean by the concepts of punctuality, reliability, organization, or what is systematic. Therefore, a German in a meeting may have direct decision-making power but an Indonesian must have agreement among his group in

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

the home office before a decision can be made. Work is work, but what it means to each of us and what we connect with it is culturally different. Work and business ethics are also completely different. All people describe themselves as reliable, but what this means in a specific situation is culturally learned and therefore with most people different. In addition, the manner in which to discuss problems and solve problems is culturally dissimilar.

Wer sich länger mit Menschen einer anderen Kultur, eines Landes beschäftigt und sie ausführlich beschreiben möchte, erlebt an sich selbst verschiedene, aufeinander folgende Schritte der Beobachtung und der Erkenntnis von Kultur-Mustern.

Anyone who works for a significant period of time with people of another country and wishes to describe them in detail, develops his/her own series of steps of observation and abilities to recognise cultural patterns of behavior.

Kulturelles Verhalten betrachten

Treffen Menschen mit zwei verschiedenen kulturellen Verhaltensmustern aufeinander, können sie sich beide hinsichtlich ihrer »Normalität«, ihrer Differenzen, beobachten. Zwei oder mehrere Regelwerke müssen personal, situativ und kulturell miteinander abgestimmt werden. Das gelingt leichter, wenn beide Seiten Kenntnisse über die charakteristischen Merkmale und Typiken der jeweils anderen Kultur haben.

Bei jeder Reise zum Beispiel, bei der wir mehr oder weniger einen Einblick in das (dort derzeit) »normale« kulturelle Verhalten der Einheimischen bekommen, ist das neue Land zunächst eine »Terra Incognita«. Wie eine Person, die das Erklimmen des Berges beginnt, entwickeln wir schließlich unser Bild über die »anderen«, über das unbekannte Land. Wir wundern uns oft über das, was wir sehen, dabei entspricht es nicht einmal immer der Realität. Es dauert oft lange und bedarf mehrerer Reisen und Auseinandersetzungen mit den Menschen und der Kultur, bis das Bild realistischer wird.

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

When two people from different cultural backgrounds meet, it is possible for both of them to recognize their differences on the basis of what each person considers »normal«. Two or more aspects are often compared on a personal, situational and cultural level. This process is easier when both sides have knowledge about the distinguishing characteristics of the other culture.

On every trip, for instance, on which we get insight into the current »normal« cultural behavior, the new country becomes a »Terra Incognita« or uncharted territory. Like a climber at the base of the mountain, we develop our idea of the »other« and of the foreign land. We are often confused by what we see, although what we see does not always correspond to reality. It often takes a long time, and requires more trips and interactions with the culture, before one develops a more realistic picture.

Kommunizieren und Handeln sind Prozesse, die Abläufen folgen, welche durch die Umwelt, die Identität, die Glaubenssätze, die Fähigkeiten und das Verhalten bestimmt sind. Daraus entstehen Mosaiksteine beziehungsweise »logische Felder« (Inke Jochims) unseres Lebens und die Sprache, damit adäquat umzugehen. Alfred Korzybski schreibt: »Die Sprache ist eine Landkarte der Wirklichkeit.« Die Wirklichkeit jedoch verändert sich immer wieder. Also verändern sich auch die Landkarte und die Sprache.

Was bedeutet das? – Jede Person wertet, kommuniziert und agiert »normal«, eben so, wie sie es in ihrem Umfeld gelernt hat und gewohnt ist zu tun. Wir entwickeln Bilder voneinander, die ein Regelwerk mit auf sich beziehenden »logischen Feldern« sowie notwendigen und schlüssigen Verbindungen sind. »Identität kann sich in diesem Modell ändern, indem sich das Verhalten ändert«, schreibt Inke Jochims. Menschen passen sich peu à peu an neue Situationen an, auch einer, zum Beispiel durch Krieg veränderten Wirklichkeit.

Communicating and negotiating are processes that follow a specific order and hierarchy, and are determined by the environment, the capabilities of the people interacting, through their values and individual goals, beliefs and spirituality. Each person values, communicates and reacts »normally«, that is, as they learned from their envi-

Kulturelles Verhalten und wirtschaftliches Handeln

ronment and have become accustomed to. We develop ideas of each other, which are a compilation of ordered levels and key and necessary connections.

Die einzelnen »logischen Felder« dieses Modells sind miteinander verflochten und bedingen sich intrinsisch und extrinsisch gegenseitig. Sie beziehen sich immer wieder aufeinander. Dieser Vorgang hat auch Einfluss auf individuelles und kollektives kulturelles Verhalten und auf die Kompetenz, Fremdes zu erkennen.

The individual »fields of logic« of this model are set against each other and have opposite intrinsic and extrinsic meanings. They continually define themselves in comparison to one another. This situation also has an influence on the individual and collective cultural behavior and on the ability to recognize what is culturally different.

Dadurch, dass wir Ideen haben und Fähigkeiten nutzen, beeinflussen wir unser und anderer Leute Verhalten, zeigen unsere Überzeugung, unsere politische und moralische Einstellung, stellen unsere Werte und Ziele dar, was Auswirkungen auf die Umgebung hat. Das eigene Wertesystem ist derart mit uns verbunden, dass wir es immer mit uns tragen, egal, wo wir uns aufhalten und welche Rolle wir einnehmen. Diese »zweite Haut« ist die Grundlage, mit der wir anderes Verhalten bemerken und bewerten.

Because we have ideas and use our capabilities, we influence our behavior and that of others, show our conviction, our political and moral attitudes, and represent our goals and values, all of which have an impact on our environment. Our own value system is so connected to us, that we take it everywhere we go, no matter where we live or which role we take on. This »second skin« is the basis with which we see and evaluate others' behavior.

Was bedeutet dieses »Modell der logischen Felder« bei einer Reise in Afghanistan heute? (s. nächste Seite)