

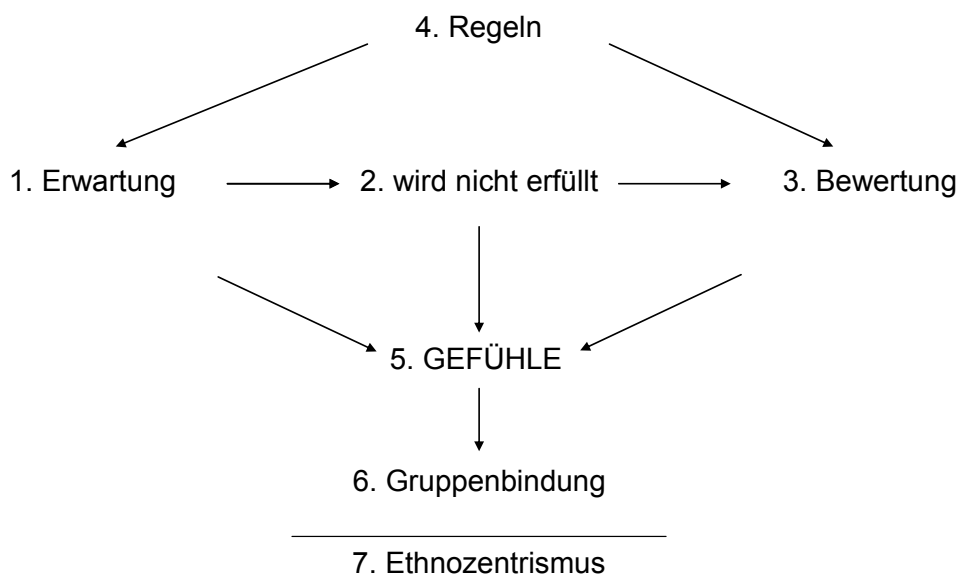
# Interkulturelles Training für die KLB Bayern –

## Landesebene

20.06.2014 in Pfünz

– **Handout** –

### 1. Schema zum Prozess der Entstehung von Gruppenbindung:



## 2. Universalismus und Partikularismus

### a) Beide Systeme verstehen lernen

Universalismus				Partikularismus		
Gesetzeskonform handeln	→	<b>Nein</b> , kein Recht, dass ich für ihn aussage	⚡	<b>Ja</b> , hat das Recht auf meine Aussage	←	<b>Freundschaft</b> verpflichtet
		↓		↓		
		<b>„Ja“ tun:</b> Ich sage doch für ihn aus		<b>„Nein“ tun:</b> Ich sage doch nicht für ihn aus, weil es z.B. zu gefährlich ist		
		↓		↓		
		Dann ist es ein:		Dann ist es:		
		<b>Gefallen</b>		<b>Verrat</b>		

### b) Wichtige Unterschiede in Stichpunkten

Universalismus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achtet eher auf gesetzliche Regelungen</li> <li>• Verträge sind verbindlich</li> <li>• Achtet mehr auf die Funktion als auf die Person</li> <li>• Person wird an die Funktion angepasst</li> <li>• Beständig</li> <li>• Genormte Vorgehensweisen</li> <li>• Objektivität: „Die absolute Wahrheit“</li> <li>• Gerechtigkeit durch Gleichbehandlung aller</li> <li>• Veränderungen: Durch Veränderung des Systems verändert man die Menschen</li> <li>• Am Anfang schnell zum Thema kommen</li> <li>• Klarheit wird erwartet</li> </ul>

Partikularismus
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achtet eher auf Beziehungen</li> <li>• Verträge sind leicht veränderbar</li> <li>• Achtet mehr auf die Person als auf die Funktion</li> <li>• Funktion wird an die Person angepasst</li> <li>• Flexibel</li> <li>• Nutzung informeller Netzwerke zur privaten Verständigung</li> <li>• Es hängt davon ab: „Relative Wahrheit“</li> <li>• Gerechtigkeit durch Rücksicht auf die Besonderheiten jedes Einzelnen</li> <li>• Veränderung: Durch Veränderung in den Beziehungen verändert man das System</li> <li>• Am Anfang steht der Smalltalk</li> <li>• Mehrdeutigkeit ist kein Problem</li> </ul>

Vgl.: Riding the Waves of Culture; Trompenaars, F./Hampden-Turner, Ch.; London, Boston 2009

**c) Recht haben vs. Recht bekommen**

**Recht haben** auf Grund von Rechten und Pflichten

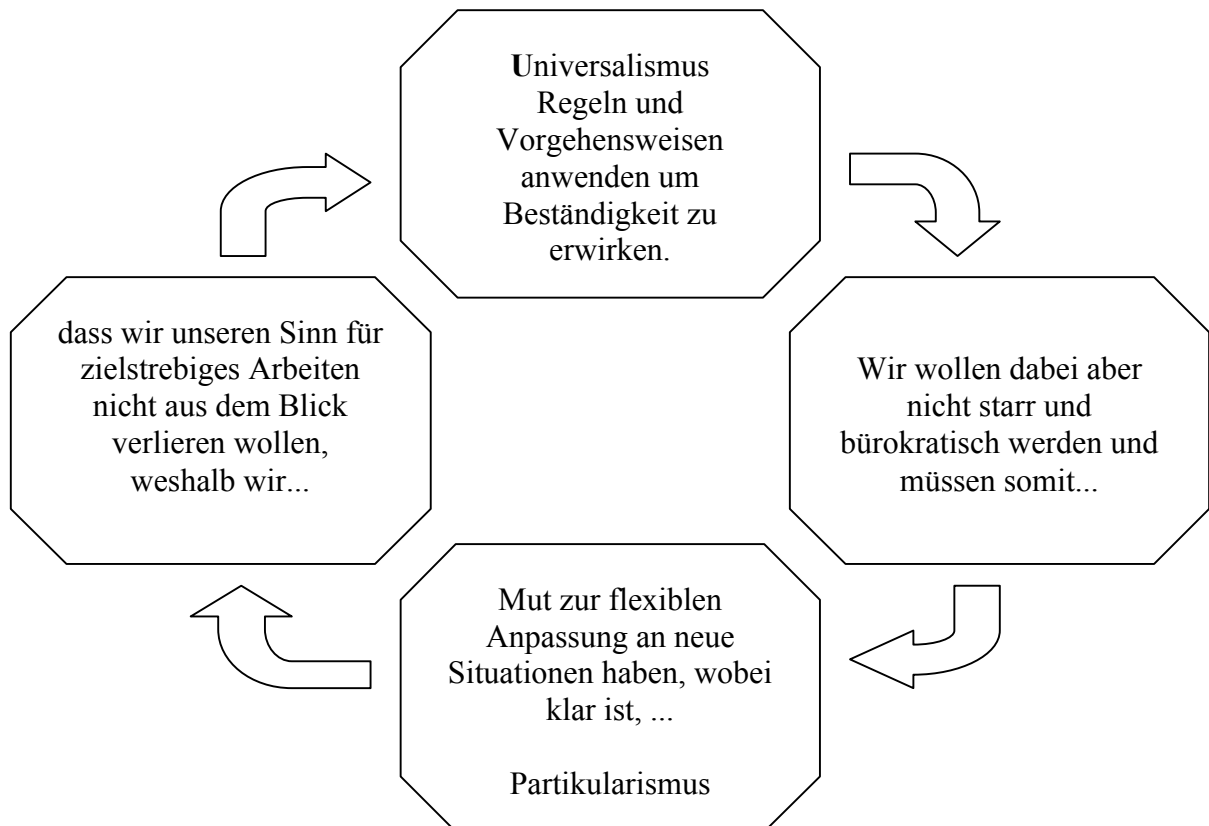
ist etwas anderes als

**Recht bekommen** auf Grund der Besonderheit der konkreten Situation

**d) Selbst- und Fremdbilder im Dilemma Universalismus vs. Partikularismus:**

<b>Universalist sieht sich selbst als:</b>	<b>Von Partikularist verstanden als:</b>	<b>Partikularist sieht sich selbst als:</b>	<b>Von Universalist verstanden als:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beharrlich</li> <li>• Standardisierte Regeln</li> <li>• Genormte Vorgehensweisen</li> <li>• Objektivität und Klarheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sturheit</li> <li>• Starrheit</li> <li>• Roboter</li> <li>• Naiv und Kurzsichtig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibel</li> <li>• Pragmatisch</li> <li>• Feinfühlig</li> <li>• Kreativ und erfindungsreich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaotisch</li> <li>• Opportunistisch und korrupt</li> <li>• Willkürlich</li> <li>• Schwerfällig und unpräzise</li> </ul>

**e) Versöhnung von Universalismus und Partikularismus**



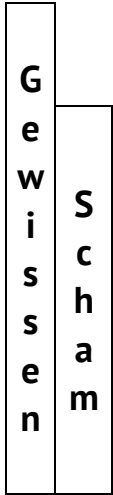
**Flexibilität und Planmäßigkeit zusammen sind stärker als jedes von ihnen alleine!**

### 3. Ich und Wir

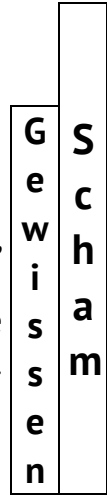
#### a) Gewissen und Scham

ICH-Kultur

WIR-Kultur

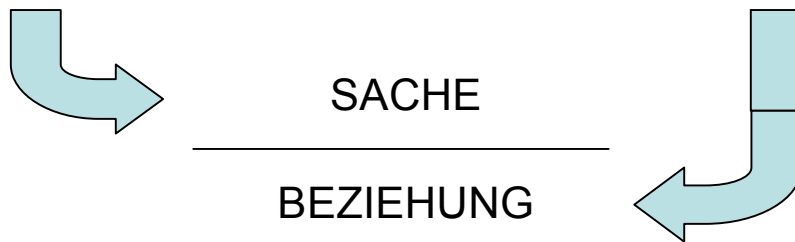


Die Gefühle eines guten oder schlechten Gewissens (Schuld) dominieren gegenüber den Schamgefühlen.

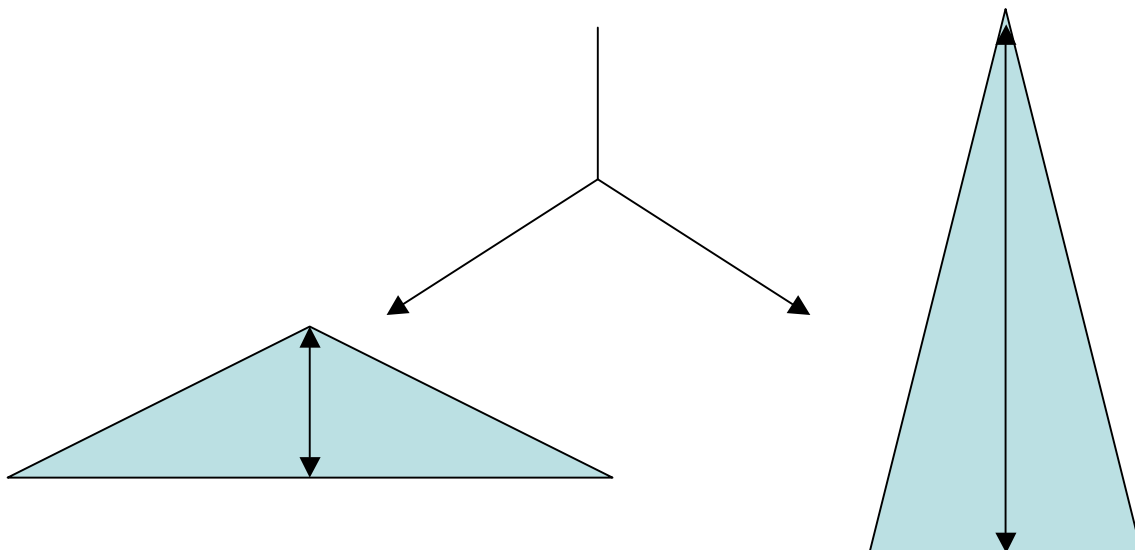


Das ganze Ich ist beschädigt, die Person als Ganze in Verruf, weil die Schamgefühle dominieren.

#### b) Inhalt und Beziehung

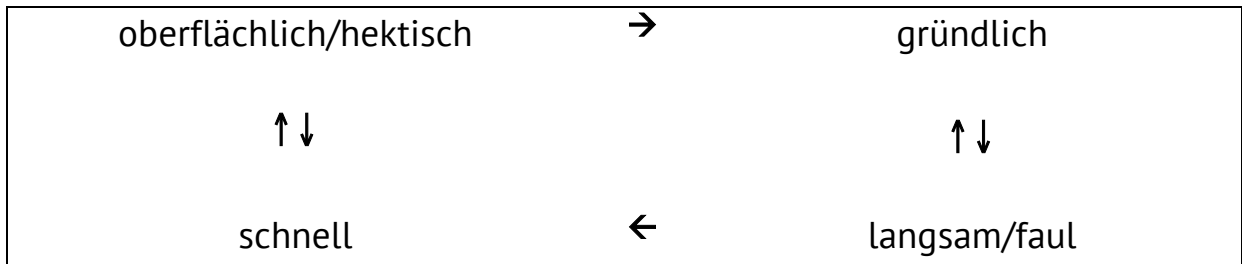


#### c) Das Hierarchieverständnis



**d) Dilemma als Diagramm dargestellt**

Fallbeispiel „Amerikanische Vorgesetzte / Deutsche Mitarbeiter“:



**e) Kritik äußern und andere heikle Angelegenheiten**

<b>ICH</b>	<b>WIR</b>
Besser was Falsches tun als nichts tun; Eher bereit ein Risiko einzugehen	Wenn du nicht weißt, was du tun sollst, dann, warte ab bis es dir einfällt, und sonst hast du jedenfalls nichts Falsches getan! Scheut das Risiko.
Man darf kritisieren, konfrontieren: „Nimm das bitte nicht persönlich, es geht um die Sache“	Konfrontationen werden vorzugsweise vermieden. Ein Sachverhalt wird nicht unabhängig von der involvierten Person gesehen.
Kritik nicht direkt zu äußern gilt als feige	Kritik wird lieber umgeleitet
Vorgesetzte sind vergleichsweise leichter zu kritisieren.	Vorgesetzten begegnet man vorzugsweise mit Respekt und Zurückhaltung.

## 4. Das Zeitverständnis

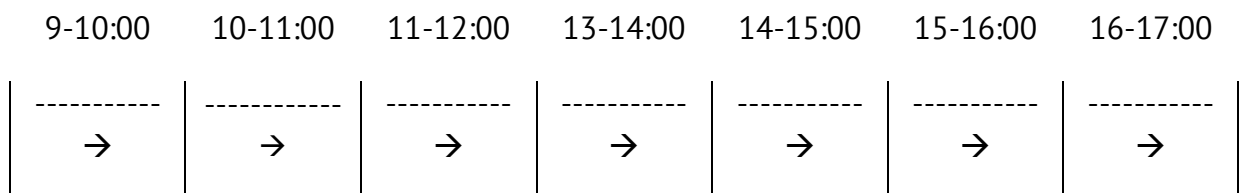
### a) Sequentielles Zeiterleben

Zeit = knapp

→ Zeit kann man verschwenden → Respekt = Zeit des Anderen nicht verschwenden

→ Pünktlich sein

Schematisch dargestellter linearer Zeitverlauf mit dem Ziel maximaler (zeitlicher) Effizienz:



Stärke: Sich konzentrieren können

### b) Synchrones Zeiterleben

Zeit ist im Überfluss vorhanden → Zeit kann man machen, aber auch kaufen

→ Respekt = Zeit machen/nehmen für jemanden

→ Zuverlässigkeit = Zeit machen, auch spontan auf Grund der bestehenden Beziehung

Schematisch dargestellte Ausgangssituation. Prioritäten werden nach der praktischen Realisierbarkeit und für eine maximale Effektivität flexibel bestimmt oder angepasst.

-----  
Angelegenheit 1

Angelegenheit 2

Angelegenheit 3

Angelegenheit 4

.....  
-----

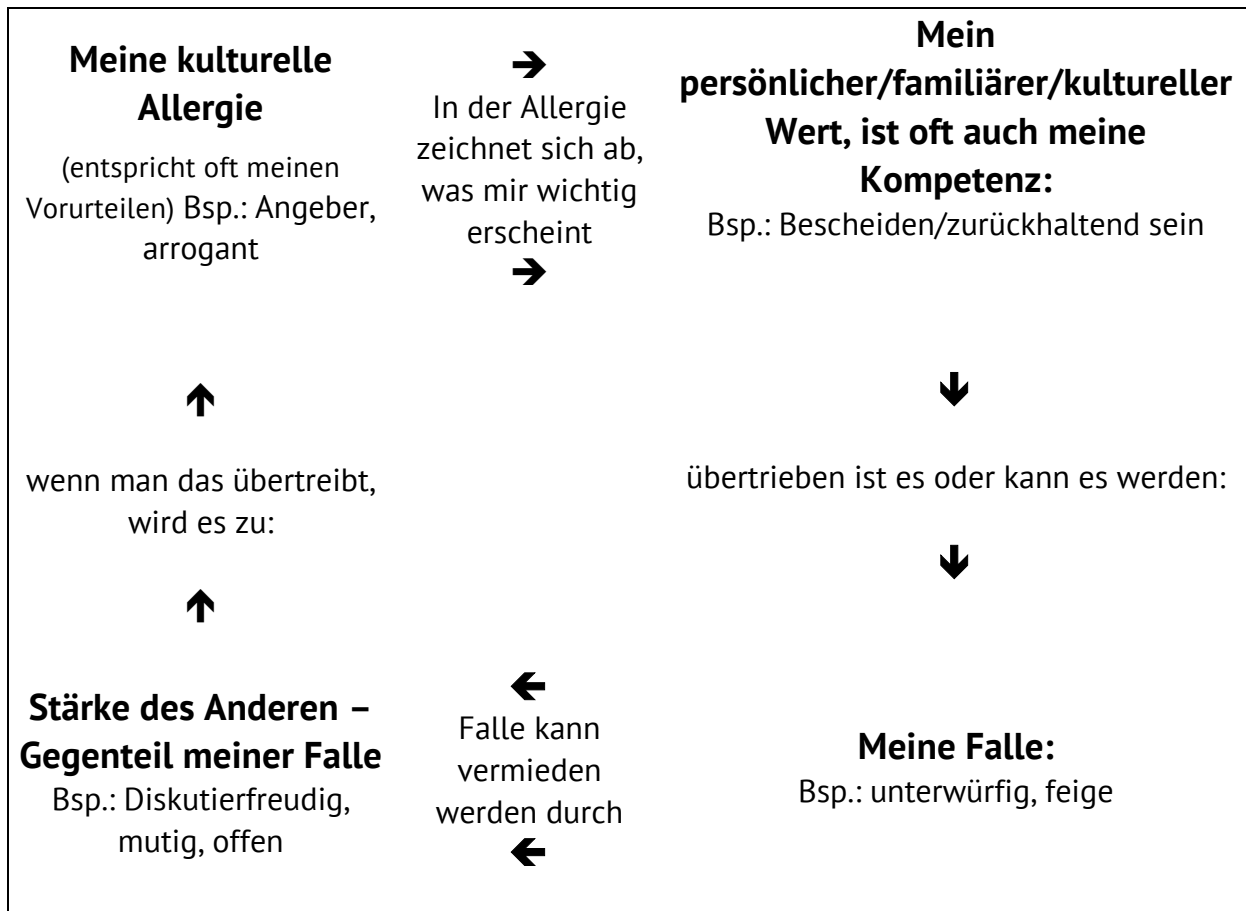
Stärke: Weitblick

**Drei Beispiele, wie sich dieses Zeiterleben äußern kann:**

Situation	Monochromes Zeiterleben	Polychrones Zeiterleben
Einkaufen beim Metzger (wahlweise anderer Laden)	man zieht eine Nummer und wartet, bis man dran ist; dann bekommt man alles, was man braucht; vordrängeln geht gar nicht	Der Metzger hat gerade die Salami offen und fragt in die Runde: „Noch jemand Salami?“ → es werden mehrere Leute gleichzeitig bedient, wenn jemand nur Salami will, ist er schneller wieder aus dem Laden draußen als jemand der noch Schnitzel braucht, auch wenn diese Person eher gekommen ist.
Eine Person telefoniert, eine andere betritt den Raum	Erst wird fertig telefoniert, dann begrüßt	Man kann gleichzeitig am Telefon sein und eine hereinkommende Person begrüßen
Freunde/ Nachbarn/ Familie wird zum Essen eingeladen	Es wird genau die richtige Menge für die eingeladenen Personen vorbereitet, zur vereinbarten Uhrzeit ist alles auf dem Tisch und wird kalt, wenn die Gäste später kommen	Es wird mehr Essen da sein als Personen, dass man Puffer hat, wenn jemand unvorhergesehen kommt; das Essen wird nicht kalt bzw. ist nicht fertig, wenn die Leute kommen, Vorbereitung wird begonnen, wenn die Leute da sind.

©2014 Juliane Kautzsch; vgl: Riding the waves of Culture; Trompenaars/Hampden-Turner (s.o.)

## 5. Das Werte-Allergie-Quadrat im Interkulturellen Kontext



Vgl. Monika Krämer, in: Interkulturelle Kommunikation; Schulz v. Thun, F./Kumbier, D. (Hrsg.); Hamburg <sup>5</sup>2011.