



VIELFALT HAT GRENZEN

Bei allen Unterschieden gibt es erstaunlich viele Gemeinsamkeiten, die die Kulturen dieser Erde verbinden. Sozialer Status und soziale Kontrolle gehören zum Beispiel ebenso dazu wie das Streben nach Anerkennung, erklärt der Ethnologe Christoph Antweiler im Interview.

Herr Professor Antweiler, warum ist kulturelle Vielfalt überhaupt begrenzt?

Schon allein die menschliche Biologie begrenzt die Vielfalt. Die Menschen haben alle die gleichen organischen Grundbedürfnisse wie zum Beispiel Wohnen und Nahrungsaufnahme. Außerdem lebt jeder Mensch in einem kulturellen Kontext. Menschen können außerhalb von Kulturen nicht existieren. In komplexen Gesellschaften braucht man immer Organisation, Abstimmung und ein Mindestmaß an Konformität. Dadurch wird die individuelle Vielfalt eingeschränkt.

Wie verändern sich die Gemeinsamkeiten der Kulturen durch die fortschreitende Globalisierung?

Schon seit Jahrhunderten haben sich Kulturen ausgetauscht und sind dadurch teilweise ähnlich geworden. Dennoch haben wir heute ca. 6.000 bis 7.000 Kulturen. Durch die Globalisierung nimmt auf der einen Seite die Vielfalt ab. So sinkt die Anzahl der Sprachen derzeit drastisch. Auch die Konsummuster gleichen sich miteinander an. Ein Beispiel dafür sind Mode- oder Fast-Food-Ketten. Auf der anderen Seite entsteht auch Neues. Zum Beispiel gibt es Barbie-Puppen auf der ganzen

Welt zu kaufen, allerdings in lokal besonderen Ausprägungen. Auch Medienexporte werden in den verschiedenen Kulturen unterschiedlich wahrgenommen. Die US-Kultserie aus den 1980er-Jahren „Dallas“ beispielsweise. Im Westen wurde der Geschäftserfolg des Familienclans bewundert, in vielen anderen Teilen der Welt wurden die Ewings auf der Southfork Ranch eher als Negativbeispiel der westlichen Welt wahrgenommen.

Was ist die Folgerung daraus?

Tröstlich ist, dass Produkte über die Welt verstreut werden können, ohne dass die Welt zur Monokultur wird. Jedes Produkt wird unterschiedlich wahrgenommen und lokal verändert.

Von den unterschiedlichen Kulturen lernen wir unseren Horizont zu erweitern. Was lernen wir aus den Ähnlichkeiten der Kulturen?

Wir können gelassen wahrnehmen, dass es bestimmte Probleme überall auf der Welt gibt. Alle Kulturen sind mit den Anforderungen des Überlebens beschäftigt und müssen verschiedenste Interessen unter einen Hut bringen. Beispielsweise ist die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen ein ewiges Thema in den unterschiedlichsten Kulturen. Genauso wie es überall Trittbrettfahrer gibt.

Universalien bezeichnen die Gemeinsamkeiten der Kulturen. In der Ethnologie ist die Rede von einigen hundert Universalien. Darunter sind die Liebespartnerwerbung, Essenszeiten, Spiel, Tanz und Standesunterschiede. Welche Universalien halten Sie für besonders wichtig?

Überall interessieren sich die Menschen für soziale Beziehungen und ihren eigenen sozialen Status. In jeder Kultur dieser Welt gibt es soziale Kontrolle, die nicht in einem Gesetzestext festgehalten ist. 70 Prozent aller weltweit im kleinen Kreis geführten Gespräche sind schlicht Klatsch und Tratsch, der sich mit sozialen Beziehungen beschäftigt.

Es gibt zahlreiche Seminare zur interkulturellen Verständigung, vor allem in der Arbeitswelt. Auf welche Universalien kann man sich in der Arbeitswelt generell verlassen – auch ohne Seminar?

In allen Kulturen der Welt streben die Menschen über ihre Entlohnung hinaus nach Anerkennung. Und überall ist Kritik ein heikles Thema. Wie übe ich Kritik? Wie gehe ich mit Kritik um? Das sind weltweit sensible Themen. Starke Unterschiede gibt es trotzdem. Das ist nicht nur abhängig von dem Land, in dem ich arbeite, sondern auch von der jeweiligen Unternehmenskultur. Überall auf der Welt gibt es in der Arbeitswelt Abläufe, die in keinem Organigramm stehen. Der Austausch von Informationen vor dem Kaffeeautomat oder das Entstehen von Seilschaften beispielsweise. Wie die Abläufe sind, muss man erlernen, dennoch gibt es auch Gesten, die weltumspannend verstanden werden. Ein positiver, freundlicher Gesichtsausdruck wird durch alle Kulturen hindurch erkannt. Auch die Respektbezeugung durch eine leichte Verneigung ist überall gültig. Ebenso, wie es überall Ja- und Nein-Gesten gibt.

Reicht das für die gute Zusammenarbeit in einem Unternehmen mit multikultureller Belegschaft?

Ja und nein. Wünschenswert ist, dass das interkulturelle Personal nicht in nationale Stereotypen eingeteilt wird:

Das ist ein Amerikaner, der kommuniziert also locker, sie ist eine Deutsche, deshalb ist Organisation ihr Steckenpferd. Die kulturelle Vielfalt in einem Unternehmen ist nicht nur Sand im Getriebe, sondern von Vorteil, wenn der Mensch mit seinen individuellen Leistungen gesehen wird und nicht immer nur als Vertreter einer Kategorie. Dann können wir voneinander lernen. Das ist heute in der globalisierten Welt ein Vorteil für viele Unternehmen.

Was sollten interkulturelle Schulungen leisten?

Eine solche Schulung sollte natürlich auch konkrete Fragen beantworten. Was verstehen die Menschen unter Pünktlichkeit? Wie sieht die Trennung zwischen Privatleben und Arbeit aus? In Indonesien ist es beispielsweise durchaus üblich, dass ein Chef seine Geschäftspartner am Wochenende für Verhandlungen zu sich nach Hause einlädt. Kulturelle Regeln sollten aber nicht nur rezeptförmig weitergegeben werden. Zentral ist das Verständnis für die andere Kultur. Der Seminarleiter darf die jeweilige Kultur nicht zu sehr vereinheitlichen. Das Bemühen von Stereotypen wird der Sache nie gerecht. Indien beispielsweise ist nicht einfach nur Indien, sondern ein riesiger Staat mit 28 Bundesstaaten. Die regionalen Besonderheiten, Traditionen und der unterschiedliche Wohlstand spielen dabei natürlich eine große Rolle.

Eine Frage zum Schluss: Was würde eine Kontaktaufnahme zwischen Menschen und Außerirdischen bewirken?

Als Ethnologe fände ich es sehr reizvoll, eine völlig neue nicht menschliche Kultur zu erforschen. Darüber hinaus würde ein solches Zusammentreffen die Menschheit vielleicht zusammenschweißen und auch etwas zu Bescheidenheit und Offenheit erziehen. Der Ethnozentrismus, in dem die eigene Welt überhöht und über alles andere gestellt wird, könnte abnehmen. Der Mensch müsste eventuell eingestehen, dass er doch nicht der Mittelpunkt des Universums und die Krone der Schöpfung ist.

Prof. Christoph Antweiler Ethnologe



Christoph Antweiler ist Ethnologe und Professor am Institut für Orient- und Asienwissenschaften der Universität Bonn. Neben Universalien und Vielfalt sind seine Hauptforschungsgebiete Kognition, Stadtkultur, Kulturwandel und lokales Wissen. Zum Thema Vielfalt hat er folgende Bücher veröffentlicht:

- **Heimat Mensch**
populärwissenschaftliches Buch zu Vielfalt und Gemeinsamkeiten, Murmann Verlag, 2009
- **Was ist den Menschen gemeinsam? Über Kultur und Kulturen.**
Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2009
- **Grundpositionen interkultureller Ethnologie**
Verlag Traugott Bautz, 2006