

Warum wir mit kulturellen Unterschieden gut umgehen müssen – und wie das geht

In unserer heutigen globalisierten und diversen Welt begegnen wir ständig Menschen mit unterschiedlichen Denk-, Fühl- und Verhaltensmustern. Meistens sind unsere Unterschiede sehr bereichernd, sie inspirieren uns und eröffnen neue Denkhorizonte. Und auch mit Unterschieden, die wir spontan seltsam finden, können wir oft gut umgehen – solange sie nicht unsere eigenen Werte, Normen oder Pläne tangieren. Denn wenn das passiert, reagieren wir oft nicht mehr ganz so tolerant, sondern empfinden Unterschiede als unangenehm und störend und es können Spannungen und Konflikte entstehen. Damit dies nicht geschieht, müssen wir uns bewusst mit unserem Umgang mit kulturellen Unterschieden auseinandersetzen.

1. Psychologische Grundlagen

Zunächst einmal sollten wir wissen, dass menschliches Verhalten durch drei Ebenen geprägt ist: die universelle, die kulturelle und die individuelle (Nunez et al. 2007). Universell sind jene Verhaltensmuster, die alle Menschen als Spezies teilen, basierend auf biologischen, psychologischen und evolutionären Gemeinsamkeiten. Und das sind wirklich viele. Wir haben viel mehr gemeinsam, als und unterscheidet. Zu diesen Universalia gehören etwa grundlegende Bedürfnisse wie die nach Nahrung, Sicherheit und sozialen Bindungen, also zum Beispiel die Tatsache, dass wir regelmäßig Hunger bekommen. Kulturell sind alle Verhaltensweisen, die sich innerhalb spezifischer sozialer Gruppen herausgebildet haben. Sie sind das Resultat von Sozialisation, also der Übernahme von Normen, Werten und Traditionen, die in einer bestimmten Gruppe vorherrschen. Dazu gehören z.B. alle Essgewohnheiten, also was wir essen, wie es zubereitet ist, mit wen wir essen, wann, wo, usw. . Individuell sind schließlich alle Verhaltensweisen, die einen Einzelnen von allen anderen Menschen unterscheidet – schließlich hat jeder von uns neben allem Universellen und Kulturellen eine ganz einzigartige Lebensgeschichte, persönliche Erfahrungen und einen individuellen Charakter. Bei unserem Beispiel Essen könnten das die spezielle Vorliebe für eine zusätzliche Priese Salz im Essen sein.

Menschliches Verhalten ist

- universell
- kulturell
- individuell

In alltäglichen Situationen können wir diese Ebenen oft nicht eindeutig trennen. Denn menschliches Verhalten ist stets multifaktoriell und hängt von einer Vielzahl von Einflüssen ab. Wir müssen also mit der Zuschreibung „kulturell“ sehr vorsichtig sein, denn nicht alles, was sich auf den ersten Blick durch „kulturelle Unterschiede“ erklären lassen könnte, hält bei näherem Hinschauen dieser Argumentation stand.

In-group und out-group-Denken

Bevor wir uns dem Umgang mit der kulturellen Ebene des menschlichen Verhaltens zuwenden, sollten wir uns mit zwei grundlegenden psychologischen Mechanismen befassen, die erklären, warum wir 1. Menschen in in- und out-groups einteilen und 2. in-group-Mitglieder bevorzugen. Wenden wir uns dem ersten Punkt zu. Wir Menschen können mit ca. 150 Menschen (=Dunbar Zahl) engere soziale Bindungen pflegen - alles, was darüber hinaus geht, überschreitet unsere kognitiven Kapazitäten (Dunbar 1993). Aus evolutionsbiologischer Perspektive macht das Sinn, denn Menschen haben viele Tausende von Jahren in kleineren und überschaubaren Gruppen zusammengelebt. Das gleiche können wir bei unseren nächsten Verwandten im Tierreich beobachten (Harari 2014: 32ff). Bei Bonobos betragen die Gruppengrößen ca. 30 bis 80 Tiere, bei Schimpansen durchschnittlich ca. 35 bis maximal 150 Tiere. Das bedeutet, dass das menschliche Gehirn evolutionär darauf ausgelegt ist, in kleinen, überschaubaren Gemeinschaften zu interagieren. In solchen Gruppen können wir soziale Bindungen aufbauen, Konflikte lösen und kooperieren, ohne den Überblick zu verlieren oder zu überfordert zu sein.

In unseren heutigen modernen Gesellschaften leben wir jedoch mit weit mehr als 150 Menschen zusammen. Zu Garantie der sozialen Stabilität in diesen extrem großen Gruppen sind wir auf abstrakte Institutionen und kollektive Imaginationen angewiesen (Harari 2014: 32ff). Um unsere sozialen Beziehungen zu verwalten, kategorisiert unser Gehirn unsere Mitmenschen. Dabei können zwei große Kategorien unterschieden werden: die „in-groups“ (uns sehr nahe stehende Personen = „unsere Gruppe/n“) und die „out-groups“ (die Gruppe/n der „Anderen“) (Everett et al. 2024). Da wir Menschen die Neigung haben, durch Beobachtung und Nachahmung zu lernen („Social learning theory“), entstehen in menschlichen Gruppen mit der Zeit viele Gemeinsamkeiten. Mit „in-group“-Menschen haben wir also meist viel gemeinsam, die wechselseitige Bestätigung und das dadurch entstehende Gefühl der Zugehörigkeit stärkt unser Gefühl der Identität. Mit „out-group“-Menschen haben wir eher weniger gemeinsam.

Fatal ist, dass im alltäglichen Miteinander meist der erste Eindruck über die gefühlte Nähe oder Distanz zu einer Person entscheidet. Dabei zählen vor allem visuelle (Merkmale der biologischen oder erworbenen Erscheinung) und auditive (Sprache und Stimmodulation) Eindrücke. In wenigen Sekunden entscheidet unser Gehirn, ob jemand das Potenzial hat, Teil unserer in-group zu werden oder zur out-group gehört. Es ist wichtig, dass wir uns über diese Mechanismen im Klaren sind. Wir können dann ganz bewusst unseren ersten Eindruck und unsere natürliche Neigung zu Kategorisierungen wahrnehmen und uns dann für eine weiterhin offen Grundhaltung und eine differenziertere Wahrnehmung entscheiden.

Verhaltensweisen und Merkmale der „in-groups“ werden oft idealisiert und präferiert, während die der „out-groups“ negativer bewertet werden (Everett et al. 2024). Dahinter steckt wiederum ein zweiter Mechanismus: das sogenannte Predictive Coding. Dabei handelt es sich um eine Theorie aus den Kognitions- und Neurowissenschaften. Unser Gehirn ist prinzipiell ein sehr energieintensives Organ. Um Energie zu sparen und die Verarbeitungsgeschwindigkeit zu erhöhen, arbeitet unser Gehirn mit ständigen Vorhersagen über unsere Umwelt, anstatt jede neue Information vollständig zu verarbeiten (Andersen et al. 2023: 466f). Für die Vorhersagen nutzen wir bisher erlebte Muster und

Erfahrungen. Wenn wir zum Beispiel einen Workshop besuchen, der in einem bestimmten Raum stattfindet, erstellt unser Gehirn bereits eine Selektion wahrscheinlicher Vorhersagen darüber, was wir beim Öffnen der Tür vorfinden werden, während wir die Türklinke herunterdrücken. Wenn diese Vorhersagen zutreffen, also der Raum so aussieht, wie wir ihn kennen und sich die erwarteten Menschen im Raum befinden etc., ist das für unser Gehirn effizient und angenehm. Wenn die Vorhersagen jedoch nicht zutreffen – weil zum Beispiel ganz andere Menschen im Raum stehen oder die Inneneinrichtung verändert wurde – führt das zu einem Gefühl der Unklarheit oder des Unbehagens, da unser Gehirn mehr Energie aufwenden muss, um die Diskrepanz zwischen der Vorhersage und der tatsächlichen Erfahrung zu bewältigen.

Kulturunterschiede führen dazu, dass andere Menschen für uns weniger vorhersagbar sind, da sie mehr uns unbekannte Verhaltensweisen haben. Diese machen die Begegnung für unser Gehirn potenziell anstrengender, da wir "umdenken" müssen. Das führt dazu, dass wir (oft unbewusst) kulturell ähnlichere Menschen präferieren. Um das zu vermeiden, müssen wir diesen Mechanismus unseres Gehirns bewusst reflektieren. Zudem sollten wir unsere Neugierige und Wissbegierde stärken – denn diese gelten als Pullfaktoren in interkulturellen Interaktionen (Samochowiec & Florack 2010).

2. Ethnozentrismus und Stereotype

Wenn Menschen nicht viel über kulturelle Unterschiede wissen oder evtl. in einem kulturell homogeneren Umfeld leben, nehmen sie oft eine ethnozentristische Perspektive ein. Ethnozentrismus beschreibt die Tendenz, die eigenen kulturellen Prägungen als „normal“ zu empfinden und im Umkehrschluss alles Ungewohnte mit Argwohn zu betrachten (Keith 2019: 23-28). Dabei werden die eigenen sozialen, moralischen oder religiösen Normen als einzige „richtigen“ und die ungewohnten selbstzentriert als „falsch“ oder „minderwertig“ empfunden. Eine ethnozentristische Perspektive verzerrt die Wahrnehmung und verhindert ein tieferes Verstehen anderer Menschen.

Eine weitere Gefahr im Umgang mit kulturellen Unterschieden sind Stereotype. Wer kennt nicht den Ausdruck „So sind die eben!“? Dieser Satz beruht auf der Annahme, andere Menschen mit Generalisierungen beschreiben und aus einzelnen Beobachtungen oder Erfahrungen auf allgemeine Regeln oder Eigenschaften zu schließen zu können. Obwohl Generalisierungen uns helfen, die Welt schnell zu ordnen und uns in komplexen sozialen Situationen zurechtzufinden, können sie auch problematisch werden, wenn sie unreflektiert oder pauschalisierend angewendet werden. Generalisationen sind Teil unserer natürlichen Denkweise. Sie ermöglichen es uns, Informationen zu verarbeiten und schnell Entscheidungen zu treffen, ohne alle Details im Einzelnen analysieren zu müssen. Wenn wir jedoch auf Basis von wenigen, isolierten Erfahrungen oder Beobachtungen eine allgemeine Regel ableiten, besteht die Gefahr, dass wir die Vielfalt und Komplexität der Realität verzerren. In sozialen Interaktionen führt dies oft zu der Neigung, Menschen in Schubladen zu stecken und sie nach bestimmten, vermeintlich universellen Merkmalen zu

beurteilen. Doch Stereotype sind nicht unüberwindbar. Der entscheidende Schritt besteht darin, sich ihrer bewusst zu werden und zu reflektieren, wie sie unser Denken und Handeln beeinflussen (Welpinghus 2020). In unserem komplexen sozialen Alltag brauchen wir im Prinzip zwei fast gegensätzliche Fähigkeiten: Wir müssen zwar in der Lage sein, kulturelle Unterschiede auf einer allgemeinen, übergeordneten Ebene zu erkennen und zu verstehen, aber gleichzeitig müssen wir erkennen, dass wir im alltäglichen Leben nicht auf homogene, kulturell stereotype Menschen treffen, sondern auf kulturell hybride Mischwesen, also Menschen die in sich verschiedenste und zum Teil sogar widersprüchliche kulturelle Einflüsse und individuelle Erfahrungen vereinen (Fuchs 2022).

3. Kultursensibler Umgang mit unseren Unterschieden

Um einen guten Umgang mit kulturellen Unterschieden zu ermöglichen, brauchen wir kulturelle Selbstwahrnehmung, Wissen über kulturelle Unterschiede und eine offene und wertfreie Grundhaltung.

Kulturelle Selbstwahrnehmung bedeutet, dass wir selbst erkennen können, wie sehr unsere eigenen kulturell erlernten Verhaltensmuster unser Fühlen, Denken und Handeln prägen, denn nur dann können wir Verständnis für die Prägungen anderer Menschen haben. Zudem brauchen wir viel Wissen über kulturelle Unterschiede, um zu sehen, wie kulturelle Unterschiede in verschiedenen Lebensbereichen wirksam sein können.

„Wenn wir die Gründe für das Verhalten der Anderen verstehen könnten, würde plötzlich alles einen Sinn ergeben.“ (Sigmund Freud)

Wenn wir das Verhalten anderer Menschen als nicht sinnvoll empfinden, liegt das meist daran, dass wir deren innere Logik oder Denkmuster noch nicht verstanden haben oder uns Infos fehlen. Und wir dürfen hier *verstehen* nicht mit „gut finden“ verwechseln. Verstehen ist in diesem Kontext der rein kognitive Prozess, eine logische Kausalkette nachvollziehen zu können.

Allerdings können wir nie alles wissen, um die Welten anderer Menschen zu verstehen. Deshalb brauchen wir zusätzlich eine grundsätzlich wertfreie Einstellung unbekannten Verhaltensweisen gegenüber. Selbst wenn ich einem Denk-, Fühl- oder Verhaltensmuster begegne, dass ich noch nicht verstehen kann, ist es immer ratsam, erst einmal darauf zu vertrauen, dass es dafür eine sinnvolle Erklärung gibt, anstatt vorschnell ein negatives Urteil zu fällen. Denn jeder Mensch handelt in seinem eigenen Kosmos sinnvoll – und es ist an uns zu verstehen, wie andere Menschen *ticken*. In diesem Text setzen wir uns mit Wissen auseinander, dass uns hilft, gut mit kulturellen Unterschieden umzugehen.

Inter-/und transkulturelle Sensibilität bedeutet, dass wir uns der menschlichen Unterschiede bewusst sind und diese anerkennen und respektieren, ohne sie zu bewerten. Dies können wir in der Regel erst, wenn wir unserer eigenen kulturellen Prägungen bewusst sind (kulturelle Selbstwahrnehmung) und anerkennen, dass jeder Mensch andere

Prägungen hat. Mit diesem Bewusstsein können wir unsere eigenen Prägungen relativieren und anerkennen, dass unsere eigene Perspektive nur eine unter vielen ist. Wir beginnen uns mit einer offenen Grundhaltung in einem wertfreien Raum zu bewegen ohne, die Denk-, Fühl- oder Handlungsmuster anderer Menschen zu beurteilen. Nur so können wir eine wertschätzende Haltung für die Vielfalt der menschlichen Erfahrungen einnehmen und einzelnen Menschen mit ihren ungewohnten Verhaltensweisen respektvoll gegenübertreten. Anstelle von Urteilen tritt Neugier und Wissensdrang. Wie alle kulturellen Phänomene können wir die Denk-, Fühl- oder Handlungsmuster anderer Menschen nur aus ihrer eigenen Logik und ihrem eigenen kulturellen Kontext heraus verstehen (Geertz 2008). Warum denkt diese Person so? Warum macht diese Person das oder das? Wir gehen davon aus, dass alle Menschen aus ihrer Perspektive sinnvoll handeln und wir wollen die logischen Kausalketten anderer Menschen verstehen. Dieses Verstehen ist der Schlüssel zu den Menschen. Eine solche Perspektive ist kulturrelativistisch (Howson 2009; Seremetakis 2017: 8). Man erkennt an, dass alle Menschen in bestimmten historischen, sozialen und geografischen Kontexten sozialisiert werden und kulturspezifische Phänomene das Ergebnis spezifischer historischer und sozialer Prozesse sind. Dies erfordert auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Annahmen kritisch zu hinterfragen. Wenn man dies tut, fällt einem manchmal auf, dass Dinge, die wir als normal empfinden, eigentlich auch als ziemlich sonderbar betrachtet werden können (z.B. bestimmte Essensgewohnheiten, Geschlechterrollen, religiöse Praktiken, u.s.w.).

Literatur

- Andersen, M. M., Kiverstein, J., Miller, M., & Roepstorff, A. (2023). Play in predictive minds: A cognitive theory of play. *Psychological Review*, 130(2), 462–479.
- Dunbar, R. I. M. (1993). Coevolution of neocortical size, group size and language in humans. *Behavioral and Brain Sciences*, 16(4), 681–694. <https://doi.org/10.1017/S0140525X00032325>
- Everett, J., Faber, N., & Crockett, M. (2024). Preferences and beliefs in ingroup favoritism. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00015>
- Fuchs, A. (2022). *Transkulturelle Herausforderungen meistern: Missverständnisse klären und Kompetenzen stärken*. Rowohlt Verlag GmbH.
- Geertz, C. (2008). Thick description: Toward an interpretive theory of culture. In *The Cultural Geography Reader* (pp. 41–51). Routledge.
- Harari, Y. N. (2014). A brief history of humankind. *Publish in Agreement with The Deborah Harris Agency and the Grayhawk Agency*.
- Howson, A. (2009). Cultural relativism. *EBSCO Research Starters*, 1–5.
- Keith, K. D. (2019). Ethnocentrism: Seeing the world from where we stand. In *Cross-cultural psychology: Contemporary themes and perspectives*, 2nd ed (pp. 23–38). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781119519348.ch2>
- Nunez, C., Mahdi, R. N., & Popma, L. (2007). *Intercultural sensitivity: From denial to intercultural competence*. Van Gorcum.
- Samochowiec, J., & Florack, A. (2010). Intercultural contact under uncertainty: The impact of predictability and anxiety on the willingness to interact with a member from an unknown cultural group. *International Journal of Intercultural Relations*, 34(5), 507–515.
- Seremetakis, C. N. (2017). *An Introduction to Cultural Anthropology*. Cambridge Scholars Publishing.
- Welpinghus, A. (2020). Stereotype: »So sind die eben!«. Spektrum der Wissenschaft. <https://www.spektrum.de/magazin/wie-stereotype-wirken/1791251>



Ihre Trainerin Dr. phil. Simone Krais

- promovierte Anthropologin
- staatlich geprüfte Kommunikationstrainerin
- staatlich geprüfte Mentaltrainerin
- Deutsch-als-Fremdsprache-Lehrerin

Was ich für Ihr Unternehmen tun kann

Als interkulturelle Trainerin unterstütze ich Unternehmen dabei, interkulturelle Zusammenarbeit professionell, sensibel und strukturiert zu gestalten.

Meine Angebote umfassen

- Workshops & Trainings
- Beratung und Begleitung von Führungskräften
- Coaching von Teams und Einzelpersonen

Ich freue mich auf
Sie und Ihr Team!