

## Definitionen von Kultur

Kultur ist die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet.

Geert Hofstede, 1991

Kultur ist die Weise, in welcher Menschen sich verständigen, ihre Kenntnisse über die Einstellungen zum Leben weitergeben und entwickeln. Kultur ist das Muster der Sinnggebung, in dessen Rahmen Menschen ihre Erfahrungen deuten und ihr Handeln lenken.

Clifford Geertz, 1973

Kultur ist ein universelles Phänomen. Alle Menschen leben in einer spezifischen Kultur und entwickeln sie weiter. Kultur strukturiert ein für die Bevölkerung spezifisches Handlungsfeld, das von geschaffenen und genutzten Objekten bis hin zu Institutionen, Ideen und Werten reicht. Kultur manifestiert sich immer in einem für eine Nation, Gesellschaft, Organisation oder Gruppe typischen Orientierungssystem.

Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen (z.B. Sprache, Gestik, Mimik, Kleidung, Begrüßungsritualen) gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft, Organisation oder Gruppe tradiert, das heißt an die nachfolgende Generation weitergegeben.

Das Orientierungssystem definiert für alle Mitglieder ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft oder Gruppe und ermöglicht ihnen ihre ganz eigene Umweltbewältigung. Kultur beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft.

Das kulturspezifische Orientierungssystem schafft einerseits Handlungsmöglichkeiten und Handlungsanreize, andererseits aber auch Handlungsbedingungen und setzt Handlungsgrenzen fest.

Alexander Thomas, 1996

# Der Kulturbegriff

## Objektive und subjektive Kultur

Milton Bennett bezeichnet Kultur als eine Art von Kontext. Er unterscheidet mit Berger und Luckmann zwischen objektiver Kultur und subjektiver Kultur. Objektive Kultur bezieht sich auf die institutionelle Ebene, d.h. Organisationen, politische Systeme etc. Subjektive Kultur bezeichnet, wie Menschen sich innerhalb dieser Systemgrenzen bewegen, ihre Wirkweisen und Regeln verinnerlichen und wiederholen. Das Handeln der Menschen wiederum wirkt auf die institutionelle Ebene, so dass beide Ebenen im fortlaufenden Prozess miteinander stehen. Die subjektive Kultur umfasst auch die Art und Weise, wie wir die Welt wahrnehmen, unser Bild von der Welt. Bennett verwendet den Begriff *worldview*, welchen man als Weltbild oder Weltsicht in der Übersetzung verwenden kann.

## Kultur als Vertrautheit

Kultur ist nach diesem Ansatz Vertrautheit, Gewohnheit. Wir wiederholen das, was für uns Sinn macht, was plausibel ist. Kultur bedeutet auch den Umgang mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden. Forschung und Trainings in Interkultureller Kommunikation und Kompetenz nehmen häufig die Unterschiede in den Blick und die Probleme, die hieraus resultieren. In der pädagogischen Arbeit ist von Bedeutung, beide Aspekte im Blick zu haben und insbesondere die Wechselwirkungen zwischen beiden zu betrachten.

## Unterscheidungen und Grenzziehungen

Wenn wir über Kulturen sprechen, formulieren wir hierdurch eine Begrenzung. Deutsche unterscheiden sich also von Indern, was vermutlich niemand in Frage stellen würde. Hierdurch wird eine Kategorie der Unterscheidung und auch der Bewertung erzeugt. Jede dieser Grenzziehungen stellt den Betrachter jedoch auch vor Herausforderungen: Ich erzeuge eine Kategorie, welche in dieser Form im Alltag nicht existiert. Je höher hierbei die Abstraktionsebene ist, desto mehr werden Unterschiede innerhalb dieser Gruppen ausgeblendet (vgl. Differenzierungsmodell).

## Kulturelle Identität

Kulturelle Identität ist keine feststehende Eigenschaft, die interkulturelle Begegnungen stört oder etwas, das im Kontakt mit anderen Kulturen uns geraubt oder verloren gehen kann. Identität ist kein Persönlichkeitsmerkmal, sondern eine Haltung.

Sie ist ein Konstrukt, das dem ursprünglichen soziologischen und psychologischen Sinne nach dazu dient, die Haltung des Individuums in der Auseinandersetzung mit seiner Umwelt zu beschreiben. Die Ausbildung oder Entwicklung unserer Identität ist daher niemals abgeschlossen, sondern täglich im Fluss. Sie befindet sich fortlaufend im Wandel, da wir uns immer wieder aufs Neue mit der Gesellschaft auseinandersetzen.

Die kulturelle Identität unserer Gesellschaft ist das Ergebnis kollektiver Erfahrungen, die sich wie die persönliche Identität stets in Veränderung befindet. Im Gegensatz dazu sind die Grundlagen der nationalen Identität die offiziellen Staatsgrenzen, das (politische) System, Institutionen, Symbole, Rechtsansprüche usw.

## Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist eine Form der sozialen Kompetenz, die um die kulturelle Komponente erweitert wurde. Damit ist die Kommunikations- und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen gemeint. Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, angemessen und erfolgreich in einer fremdkulturellen Umgebung oder mit Angehörigen anderer Kulturen zu kommunizieren, sowohl auf verbaler wie auf nonverbaler Ebene. Dazu zählen u.a.:

- Empathiefähigkeit
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Vorurteilsbewusstsein
- Ambiguitätstoleranz
- Hohe Selbstreflexionskompetenz
- Eigenkulturelle Bewusstheit
- Fähigkeit zur Identitätsdarstellung
- Kenntnisse über Sprache und andere Kulturtechniken

nach: Helga Losche. Interkulturelle Kommunikation, 2003

## Das Entwicklungsmodell Interkultureller Sensibilität (DMIS)

Das Entwicklungsmodell Interkultureller Sensibilität (*Developmental Model of Intercultural Sensitivity*) wurde von Dr. Milton J. Bennett entwickelt. Bennett hatte in interkulturellen Lernprozessen wahrgenommen, wie unterschiedlich sich die Lernfortschritte von Menschen entwickelten. Er zeigt mit dem DMIS auf, dass wir in der Auseinandersetzung mit Unterschieden im Lernen unterschiedliche Phasen durchlaufen. Diese Entwicklungsphasen bezieht er nicht nur auf Unterschiede auf nationalkultureller Ebene, sondern auf Lernprozesse im Umgang mit Unterschieden, die für die Akteure einen Unterschied machen. Bennetts Ansatz basiert auf dem Konstruktivismus.

### Ethnozentrismus und Ethnorelativität

Wie lernen Menschen und wie gehen sie mit ihrem Weltbild um, wenn sie mit anderem Denken, anderem Verhalten und anderen Werten konfrontiert sind? Bennetts Modell beschreibt sechs Phasen des Umgangs hiermit, welche wiederum in zwei Stufen untergliedert sind. Diese zwei Stufen des Ethnozentrismus und der Ethnorelativität beschreiben die grundlegende Art und Weise, wie Menschen auf Unterschiede reagieren: Ich kann meine Umwelt aus meiner Welt heraus betrachten. In diesem Fall gehe ich in meinen Beobachtungen, Bewertungen und Interpretationen dessen, was um mich herum und mit mir geschieht, von meinem Weltbild aus. Dies bezeichnet Bennett als Ethnozentrismus, die Grundhaltung könnte man mit folgenden Worten skizzieren: Die Welt ist so, wie ich sie kenne. Nicht anders. Auch andere sehen die Welt so, wie ich sie sehe.

### Die drei Phasen des Ethnozentrismus

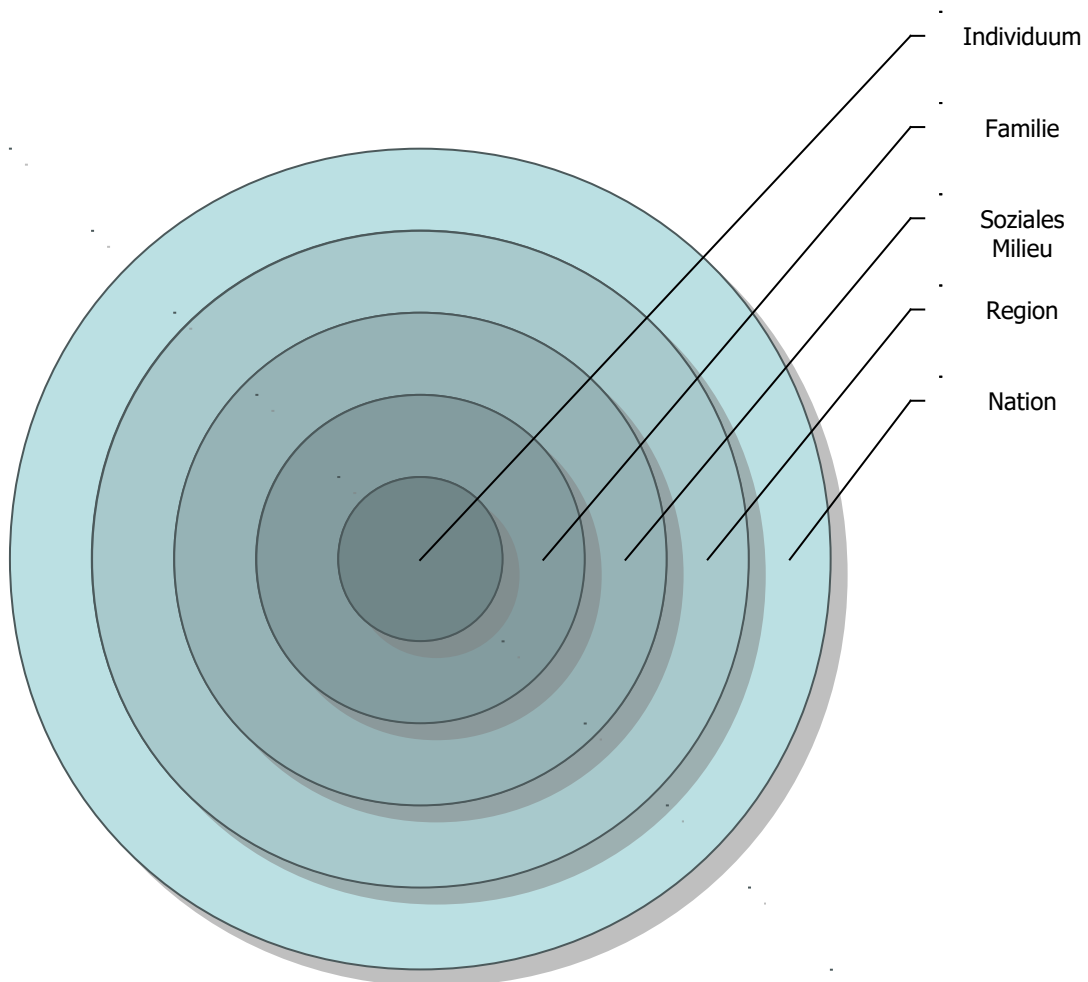
Der Ethnozentrismus umfasst drei Phasen: In der ersten Phase der Verleugnung nimmt die Person Unterschiede nicht wahr. In der zweiten Phase der Ablehnung werden nun die Unterschiede erkannt, jedoch wird das andere als schlechter, weniger wert etc. behandelt und somit abgewehrt. In dieser Phase ist es jedoch auch möglich, die andere Kultur für höherwertig zu halten und die eigene abzulehnen, dies bezeichnet Bennett als *reversal*. In beiden Fällen wird der Fokus auf die Unterschiede gelegt. In der darauffolgenden Phasen werden die Gemeinsamkeiten zwischen Menschen wieder stärker in den Blick genommen, Unterschiede werden stärker ausgeblendet, daher heißt die Phase Minimierung.

## Die drei Phasen des Ethnorelativismus

Auch der Ethnorelativismus umfasst drei Phasen: In der Akzeptanz wird nun die Koexistenz von Gemeinsamkeiten und Unterschieden angenommen. Die Existenz anderer Weltbilder wird in ihrer Verschiedenheit akzeptiert und die Vielfalt der Sichtweisen und Bewertungs- und Interpretationsmöglichkeiten gesehen. In der darauffolgenden Phase der Anpassung fällt es den Personen leichter, zwischen den unterschiedlichen Denkstilen, Handlungs- und Kommunikationsweisen, Werten und Codes zu wechseln und sich in beiden Umgebungen zu bewegen. In der letzten Phase der Integration sind beide Kulturen angenommen und die Person kann sich mit Leichtigkeit zwischen und in den unterschiedlichen Kulturen bewegen.

## Das Differenzierungsmodell

Kultur findet sich auf unterschiedlichen Ebenen, welche zwar analytisch, jedoch aufgrund ihrer Wechselwirkungen nicht faktisch zu trennen sind. Häufig wird mit Kultur die nationalkulturelle Ebene gemeint: Iraner unterscheiden sich von Brasilianern, Japaner von Engländern usw. Kultur kann viele weitere Ebenen bezeichnen: Jede Behörde entwickelt eine eigene Organisationskultur, ebenso Abteilungen und Teams. Berufsgruppen entwickeln eigene Kulturen: Juristen unterscheiden sich von Landwirten, Schauspieler unterscheiden sich von Mechatronikern in ihrer Haltung, im Denken, in der Kommunikation etc. Regionale Unterschiede sind oft bedeutend wie auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, um nur einige Ebenen zu nennen.



## Die Bedeutung des Konstruktivismus im interkulturellen Kontext

Wie wir über Kultur und Interkulturelle Kompetenz denken, beruht auf einer bestimmten Weltsicht, d.h. bestimmten Paradigmen. Diese Weltsicht wiederum wurzelt in Denktraditionen, die in einer Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt vorhanden sind.

Diese Paradigmen sind nicht zeitlos gültig, sondern unterliegen einem historischen Wandel, der uns in der Regel nicht bewusst und zum Teil auch nicht bekannt ist. Wir denken das, was wir gewohnt sind zu denken. Selten fragen wir uns, seit wann Menschen so denken, ob dies alle auf die selbe Weise tun und ob wir weiterhin die Welt so sehen sollten oder können, wie wir es gerade tun. Und selten fragen wir uns, warum wir überhaupt unsere Umwelt, ihre Institutionen und zwischenmenschliche Beziehungen so wahrnehmen, wie wir es tun.

Paradigmen sind historisch gewachsen und veränderbar. Gegenwärtig leben wir in einer Zeit, in der sich nach Ansicht einiger Experten ein Paradigmenwechsel vollzieht. Ausgehend von Erkenntnissen in der Physik, der Biologie, den Neurowissenschaften, in der Psychologie, der Soziologie und weiteren Disziplinen befindet sich nach ihrer Einschätzung unser Weltbild im Wandel.

Denkmodelle und Ansätze, welche diesen Paradigmenwechsel unter anderem ausdrücken, sind die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Wenn man die zentralen Erkenntnisse auf das Denken über Kommunikation und Interaktion anwendet, ergeben sich hieraus signifikante Veränderungen.

Häufig ist uns der Begriff des Objektivismus vertraut und auch Newton und seine Forschung sind uns am Rande bekannt, auch wenn wir keine Naturwissenschaftler sind. Zu der Zeit seines Wirkens etablierte sich die Vorstellung, dass der Mensch seine Umwelt aus einer neutralen Position heraus wahrnehmen könne. Die Beobachtungen eines Wissenschaftlers und auch von Menschen allgemein könnten unter den richtigen Rahmenbedingungen objektiv vorgenommen werden. Diese Annahme der Fähigkeit des objektiven Wahrnehmens hat unser Denken nachhaltig geprägt. Sie wurde durch unterschiedliche Untersuchungen in den Naturwissenschaften und auch Ansätze in den Geistes- und Sozialwissenschaften ins Wanken gebracht.

Humberto Maturana, ein bedeutender chilenischer Biologe, prägte den Satz: „Alles, was gesagt wird, wird von einem Beobachter gesagt“. Der Beobachter ist nach diesen Forschungserkenntnissen keine neutrale Instanz, die objektiv etwas feststellen kann. Vielmehr steht sowohl die Person des Beobachters wie auch der Prozess des Beobachtens in Wechselwirkung mit dem Beobachteten.

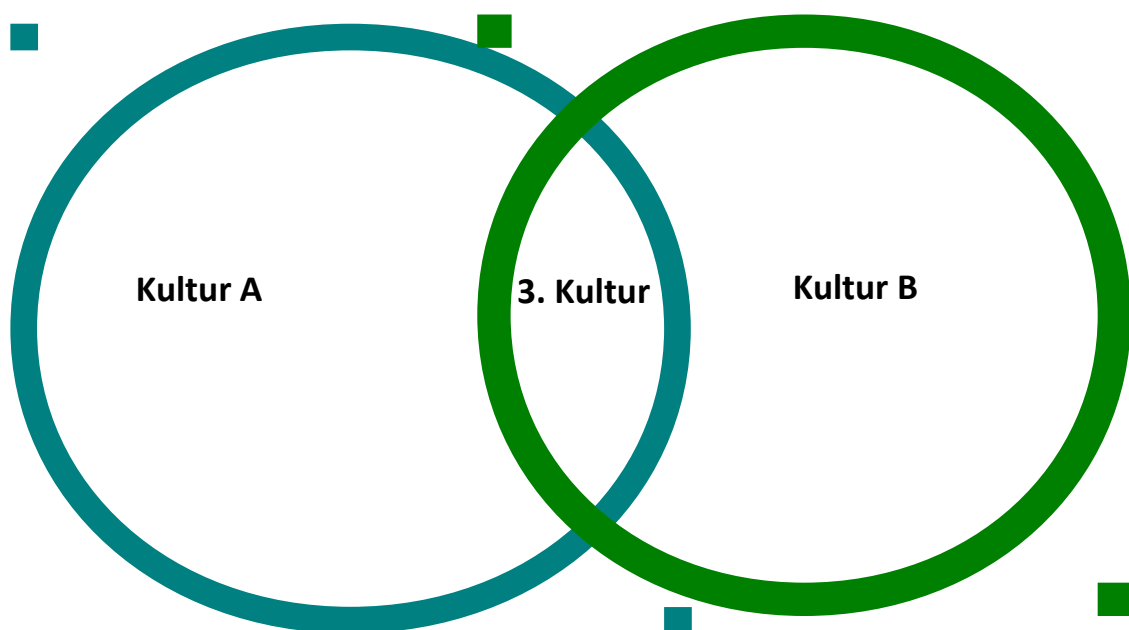
Nachzulesen sind diese Erkenntnisse in dem Buch von Humberto R. Maturana und Francisco J. Varela *Der Baum der Erkenntnis: Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens*.



## Das Konzept der 3. Kultur

Wenn wir einer interkulturellen Begegnung das Prinzip der Wechselwirkungen zugrunde legen, dann geht es weniger darum, das *Richtige* in einer Interaktion zu tun oder das *Falsche* zu vermeiden. Vielmehr geht es darum, dass die Interaktions- und Kommunikationskultur gemeinsam entwickelt wird (*Co-Creation*).

Die Zusammenarbeit mit Kolleg/innen und Kund/innen deutscher Herkunft richtet sich nach vielen Faktoren: dem Bildungshintergrund, der Dauer der Zusammenarbeit, der Art der Zusammenarbeit etc. In der Kooperation mit Kolleg/innen und Kund/innen nicht-deutscher Herkunft sind diese Ebenen ebenfalls relevant. Es kommen jedoch noch weitere Aspekte hinzu, insbesondere Migrationsthemen und nationalkulturelle Belange.



## Migrationsphasen

Die Erfahrungen eines Auswanderungsprozesses und des Einlebens in eine neue Kultur sind mit interkulturellen Phänomenen verbunden, auch wenn es beispielsweise die Großelterngeneration war, die das Herkunftsland verlassen hat.

Häufig zeigt sich in der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz wie auch der in der Arbeit mit Kund/innen, dass für kulturspezifische Phänomene und Interaktionsmuster keine Worte vorhanden sind. Es gibt kein Wissen über die Prozesse und keine Sprache hierfür, so dass genau dann, wenn der Austausch am wichtigsten wäre, keine Gespräche stattfinden können. Die Mitarbeiter/innen und Führungskräfte wie auch die Kund/innen erleben ihre Situation als individuelle Probleme.

Für die Rolle als Migrantin oder Migrant gibt es keine Ausbildung. Vielmehr besteht oft eine Sprachlosigkeit über die interkulturellen und migrationspezifischen Prozesse im Arbeitskontext.

Carlos Sluzki ist Arzt, Psychiater und Professor für *Conflict Analysis and Resolution* an der George Mason University. Er stammt aus Argentinien und wanderte selbst in die USA aus. Er beschrieb fünf Migrationsphasen. Mit dem Blick aus der Systemtheorie könnte man es auch als eine neue Rolle bezeichnen: Die Menschen sind nun Migranten.

Zum einen wird die neue Erfahrung gemacht, wie die Aufnahmegesellschaft auf Migrant/innen reagiert, und hierbei auch Unterschiede je nach Herkunftsland gemacht werden. Zum Anderen bedeutet es, im neuen Land anzukommen und sich neu einzugewöhnen. Je nach finanzieller Lage, dem Bildungshintergrund, der politische Situation im Herkunftsland und im Aufnahmeland etc. und dem eigenen Umgang mit Interkulturalität (vgl. DMIS nach Bennett), entwickelt sich dieser Prozess sehr unterschiedlich.

Sluzki bezeichnet die erste Phase als die *Vorbereitungsphase*. Man setzt sich mit dem Abschied aus seiner vertrauten Umgebung auseinander und mit der Situation im Aufnahmeland. Ist Flucht die Ursache der Migration, haben die Menschen oft nicht die Möglichkeit hierzu und es kommt nicht selten zu Schockreaktionen. Nach dem *Migrationsakt* beginnt die Phase der *Überkompensierung*. Man ist neugierig und möchte sich im neuen Land einleben, die Verhaltensweisen kennenlernen und beachten.

Reagiert das Aufnahmeland mit Ablehnung oder ist die Person entsprechend lange im Land, schließt sich die Phase der *Dekompensation* an. Man besinnt sich wieder mehr auf die eigene Ursprungskultur; die Werthaltungen,

Verhaltensweisen und Weltbilder der Aufnahmekultur werden hinterfragt. In dieser Phase kommt es vermehrt zu Konflikten am Arbeitsplatz.

Erst in der letzten Phase der *generationenübergreifenden Anpassungsprozesse* kommt es zu einem ausgewogenen Umgang mit der Herkunfts- und der Aufnahmekultur.

Bei Migranten mit unsicherem Aufenthaltsstatus kommt oft erschwerend hinzu, dass sich diese Situation auf das Selbstbild und das Selbstbewusstsein der Menschen niederschlägt. So fühlen sie sich häufig nicht als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft.

## **Kulturstandards** (Alexander Thomas, 2003)

- ▶ Kulturstandards sind Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich und andere als normal, typisch und verbindlich angesehen werden.
- ▶ Eigenes und fremdes Verhalten wird aufgrund dieser Kulturstandards gesteuert, reguliert und beurteilt.
- ▶ Kulturstandards besitzen Regulationsfunktion in einem weiten Bereich der Situationsbewältigung und des Umgangs mit Personen.
- ▶ Die individuelle und gruppenspezifische Art und Weise des Umgangs mit Kulturstandards zur Verhaltensregulation kann innerhalb eines gewissen Toleranzbereichs variieren.
- ▶ Verhaltensweisen, die sich außerhalb der bereichsspezifischen Grenzen bewegen, werden von der sozialen Umwelt abgelehnt und sanktioniert.

### **Deutsche Kulturstandards im Überblick**

#### ➤ **Sachorientierung**

- „Man kommt zur Sache“ und „man bleibt bei der Sache“
- Gefühle werden weitestgehend kontrolliert
- Zielorientiert
- Argumentation auf der Basis von Fakten
- Die Sache bestimmt den Argumentationsstil

#### ➤ **Wertschätzung von Strukturen und Regeln**

- Es gibt eine Vielzahl von Regeln, Vorschriften, Verordnungen und Gesetzen
- Bedürfnis nach klarer und zuverlässiger Orientierung und Kontrolle über eine Situation
- Bedürfnis nach Risiko-Minimierung und prophylaktischer Ausschaltung von Störungen und Fehlerquellen
- Gleiche Normen für alle werden mit Gerechtigkeit assoziiert
- Verträge werden als gemeinsame Basis bei unvorhergesehenen Ereignissen gesehen.

### ➤ **Zeitplanung**

- Zeit ist ein kostbares Gut und darf nicht nutzlos vergeudet werden
- Das Leben ist am besten konsekutiv zu ordnen
- Zeitmanagement ist ein wichtiges Element professionellen Handelns
- Zeitliche Zuverlässigkeit ermöglicht den Aufbau von Vertrauen und eines positiven Selbst- und Fremdbildes als verlässlich und interessiert
- Handlungsabläufe sind klar strukturiert

### ➤ **Internalisierte Kontrolle**

- Starke Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit
- Die Arbeit, Rolle, Aufgaben und Verantwortung werden sehr ernst genommen
- Planung und Struktur ermöglichen, dass eine Aufgabe bestmöglich erledigt werden kann
- Alle erledigen in ihrer Rolle, was von ihnen erwartet wird
- Einsicht in die Notwendigkeit der Einhaltung von Regeln und Verfahrensweisen

### ➤ **Trennung von Persönlichkeits- Lebensbereichen**

- Trennung von Privat- und Berufsleben
- Sachorientierung im Beruf
- Beziehungsorientierung im Privatleben gegenüber Familie und freundschaftlichen Kontakten
- Einfluss von Führungskräften im Privatleben wird abgelehnt.

### ➤ **Schwacher Kontext**

- Das *Was* steht im Vordergrund, der Fokus liegt auf der Sachebene
- Das *Wie* ist sekundär
- Interpretationsspielräume werden so weit wie möglich reduziert
- Kritik wird sachorientiert ausgerichtet

## Die Grundzüge des Islam

Der Begriff Islam bedeutet freiwillige Hingabe an Gott, Muslim bezeichnet also einen Menschen, der sich 'Gott hingibt', 'der sich zum Islam bekennt'. Goethe formulierte es folgendermaßen: „Wenn Islam Ergebung in Gottes Willen heißt, im Islam leben und sterben wir alle“.

Das Wort *Allah* setzt sich zusammen aus: *al* (arab. Artikel) und *illah* (arab. Gottheit). *Allah* bedeutet also: Gott, der eine und einzige Gott. Der Gottesbegriff im Islam besagt, dass Gott nicht allein im Außerordentlichen, im Wunderbaren, in seinen großen Taten wirkt, sondern vor allem im Alltäglichen.

Der Prophet Mohammed wurde 570 n. Chr. in Mekka geboren. Er war verheiratet mit der wohlhabenden Kaufmannswitwe Khadidja, sie hatten zwei Söhne und vier Töchter. 622 n. Chr. ist das Jahr der Übersiedelung nach Yathrib, das spätere Medina, d.h. das Jahr der *hijra* (Auswanderung) und der Beginn der islamischen Zeitrechnung. Der Prophet verstarb 632 n. Chr.

Mohammed wird auch als 'Siegel der Propheten' bezeichnet, d.h. als letzter Gottesgesandte, der göttliche Botschaften empfangen und verkündet hat. Der Koran, das Wort Gottes, wurde ihm über den Zeitraum von 23 Jahren offenbart. Mit 40 Jahren empfing er die erste Offenbarung Gottes durch den Erzengel Gabriel.

*Koran* bedeutet auf Deutsch „Lesung“ oder „Rezitation“. Der Koran umfasst 114 Kapitel, so genannte Suren. Die Suren bestehen aus 6300 Versen. Mohammed hat die ihm von Gott überlieferte Botschaft wortwörtlich den Menschen seiner Zeit übermittelt, der Koran gilt damit als absolut vollkommen.

Es werden zwei Hauptgruppen unterschieden: Sunniten und Schiiten. Die Gruppen entstanden aus dem Streit um die politische Nachfolge Mohammeds Mitte des 7. Jahrhunderts.

- Sunniten (*sunna* = Lehre und Verhalten des Propheten): Der Kalif, d.h. der Nachfolger des Propheten, müsse aus dem Stamm des Propheten kommen.
- Schiiten (*schia* = Partei): Der Imam dürfe ausschließlich ein direkter Nachkomme Alis sein, der vierte Kalif und Schwiegersohn des Propheten. Schiiten betrachten Ali und die ihm nachfolgenden Imame als frei von Sünden und unfehlbar.

## Die fünf Säulen des Islam

### Die Glaubenspraxis: Die Säulen

Es wird unterschieden zwischen den Pflichten, die der Mensch Gott schuldet und den Pflichten gegenüber seinen Mitmenschen und der Gemeinschaft. Die fünf religiösen Grundpflichten (die Säulen: arkan) beziehen sich auf beide Pflichtbereiche. Die fünf Säulen sind:

1. Säule: Das Glaubenszeugnis
2. Säule: Das rituelle Pflichtgebet
3. Säule: Das Fasten
4. Säule: Die Pflichtabgabe
5. Säule: Die Pilgerfahrt nach Mekka

### Das Glaubenszeugnis – *shahada*

Jeder, der das Glaubensbekenntnis bewusst und aufrichtig vor Zeugen ausspricht, darf sich als Muslim betrachten. Die Schahada: „Ich bezeuge, dass es keine Gottheit außer Gott (Allah) gibt und dass Mohammed der Gesandte Gottes ist.“

### Das rituelle Pflichtgebet – *salat*

Das Gebet bringt die innere Einstellung demütiger Ergebenheit und des Vertrauens in die göttliche Barmherzigkeit zum Ausdruck. Es ist ein Sinnbild der Brüderlichkeit und Solidarität, da sich die Gläubigen gemeinsam zum Gebet zusammenfinden. Das Gebet kann zu Hause, auf der Arbeit, in der Schule und überall verrichtet werden. Am Freitag soll das Gebet in der Moschee stattfinden. Es wird fünfmal täglich gebetet. Die Ausrichtung, auch der Gebetsnische in der Moschee, orientiert sich nach Mekka. Der Gebetsort muss rein sein, der Betende benötigt eine saubere Unterlage. Die rituelle Reinigung des Körpers ist Vorbedingung.

### Das Fasten im Monat Ramadan – *saum*

Der Ramadan ist der neunte Monat des islamischen (Mond-) Kalenders. Er dauert 29 bzw. 30 Tage. Nach dem europäischen Kalender beginnt der Ramadan jedes Jahr etwa elf Tage früher als im Vorjahr. Während des Zeitraums der Helle enthalten sich alle erwachsenen, ihrer Sinne mächtigen und gesunden Muslime der Nahrung, Getränke, Genussmittel und des Geschlechtsverkehrs. Der Ramadan wird mit einem dreitägigen Fest des Fastenbrechens beendet.

### **Die Pflichtabgabe – *zakat***

Neben den freiwilligen Almosen gibt es die Pflichtabgabe. *Zakat* ist abgeleitet aus dem arabischen *zaka* – reinigen. Die Pflichtabgabe ist ein Akt der Reinigung von Habgier. Sie ist Ausdruck der Dankbarkeit gegenüber Gott für die Möglichkeit, in Wohlstand zu leben. Begüterte haben die Pflicht, Ärmere an ihrem Besitz teilhaben zu lassen. Arme haben ein Recht auf einen Teil des Besitzes der Bessergestellten. In der Regel erfolgt die Einsammlung und Verteilung ohne staatliche Kontrolle.

### **Die Pilgerfahrt nach Mekka – *hajj***

Mekka, vor allem aber die Kaaba selbst bilden das religiöse Zentrum der islamischen Welt. Für alle erwachsenen Muslime ist die *hajj* eine religiöse Pflicht. Die Teilnehmer müssen „verantwortlich“ sein, d.h. geistig und körperlich gesund, finanziell in der Lage zur Teilnahme sein und nicht durch andere Gründe, wie z.B. Krieg, daran gehindert sein. *Die umra* (kleine Fahrt) ist eine individuelle Aktion, die nicht an bestimmte Zeiten gebunden ist. Die *Hajj* (große Gemeinschaftsfahrt) beginnt am ersten Tag nach dem Monat Ramadan. Bei der Pilgerfahrt stehen Gleichheit und Zusammengehörigkeit der Muslime im Mittelpunkt.



## Literatur

Azad, Sosan und Doris Wietfeldt. (Un)verschämt und (un)verblümt – Scham in interkulturellen Mediationen. In: Die Wirtschaftsmediation, 4/2015

Bennett, Milton J. Basic Concepts of Intercultural Communication. Paradigms, Principles and Practices. Intercultural Press, 2013

Hall, Edward T. The Silent Language. Anchor Books, 1973

Hall, Edward T. Understanding Cultural Differences – Germans, French and Americans. Nicholas Brealey Publishing, 2000

Hoffman, Edwin. Interkulturelle Gesprächsführung. Springer VS, 2015

Küng, Hans. Der Islam: Geschichte, Gegenwart, Zukunft. Piper Verlag, 2006

Maturana, Humberto R. und Francisco J. Varela. Der Baum der Erkenntnis: Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. Fischer Taschenbuch Verlag 2012

Schroll-Machl, Sylvia. Die Deutschen - Wir Deutsche. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben. Vandenhoeck & Ruprecht, 2013

Thomas, Alexander u.a. Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1 und 2. Vandenhoeck & Ruprecht, 2009

Yousefi, Hamid Reza. Interkulturelle Kommunikation: Eine praxisorientierte Einführung. Wissenschaftliche Buchgesellschaft, 2013