

Kulturelle Differenz: Diskurse und Kontexte

Alois Moosmüller

Die Bemerkung „Kulturen unterscheiden sich“ ist trivial. Wenn gesagt wird, dass die Menschen im Dschungel anders leben als in der Wüste, dass das Stadtleben anders ist als das Leben auf dem Land und dass die Menschen dementsprechend auch kulturell unterschiedlich seien, dann klingt das banal, schließlich wird Kultur als das Ergebnis der Anpassungsleistung von Menschen an spezifische Umwelten gesehen und wenn die Umweltbedingungen unterschiedlich sind, dann eben auch die Kulturen. Der Begriff „Kultur“ bezeichnet in diesem Zusammenhang ein Bündel von Aspekten: Techniken, Artefakte, Alltagspraxen, Werte, Weltbilder etc., er dient als bequemes Kürzel, wenn es darum geht, die Besonderheiten von Menschengruppen zu charakterisieren und Unterschiede zu markieren. Inwieweit dies der „Realität“ gerecht wird, ist eine Frage der Auslegung: die Beschreibung von Kulturen beziehungsweise von Unterschieden zwischen den Kulturen ist unvermeidlich ein konstruktiver Vorgang. Die begriffliche Fixierung sozialer Praxen auf der Abstraktionsebene von Kultur, das heißt auf der Ebene von den mit den konkreten sozialen Handlungen korrespondierenden Intentionen, Gewohnheiten und Sinnkonstrukten, ist im Grunde ein schöpferischer Entwurf von Wirklichkeit, den es mit grundlegender Skepsis zu betrachten gilt. Kultur und kulturelle Differenz sind keine Abbildungen von Realität sondern Konstrukte, die im Zusammenhang mit den jeweiligen Kontexten und Diskursen zu sehen sind.

Spätestens seit der Rezeption der Arbeiten von Piaget durch die radikalen Konstruktivisten ist bekannt – und die neuesten neurophysiologischen Erkenntnisse scheinen dies zu bestätigen –, dass wir gar nicht anders können als die äußere Wirklichkeit auf der Basis der subjektiven Wissensbestände beziehungsweise kognitiven und affektiven Strukturierungen zu konstruieren (Glaserfeld 2001). Dennoch leben die Individuen nicht in ihrer je eigenen Welt, da die Konstruktion von Wirklichkeit wesentlich auch ein sozialer Prozess (Gergen 2002) ist und da sich jedes Individuum in bereits gemeinschaftlich konstituierten „Plausibilitätsstrukturen“ (Berger, Luckmann 1987) bewegt. Beispielsweise galt es in den Wissenschaft als plausibel, den subjektiven Geist als Spiegel der äußeren, objektiven Realität (die eine zentrale Annahme der westlichen Moderne darstellt) zu begreifen, denn die Überzeugung, dass wir uns auf dieselbe Realität (die sich in uns spiegelt) beziehen, schafft Vertrauen, ermöglicht

Kooperation, ist also die grundlegende Voraussetzung für das Funktionieren der Gesellschaft (Gergen 2002). Die Tatsache, dass diese gemeinsame Realität nicht einfach da ist, sondern sozial konstruiert wurde, geht dabei (notwendigerweise) verloren. Die scheinbar natürlichsten Gegebenheiten wie zum Beispiel Geruch und Geruchsempfinden stellen sich bei genauerem Hinsehen als soziale Konstrukte heraus. Die Gerüche von Fäkalien, Müll, Schlachthausabfällen und so weiter stellten bis ins 18. Jahrhundert einen ziemlich unbedeutenden Aspekt des Soziallebens dar, was sich jedoch drastisch änderte, nachdem Louis Pasteur herausgefunden hatte, dass in Fäkalien, Müll und Ähnlichem krankheitserregende Bakterien gedeihen und die Luft als Trägermedium von Bakterien funktioniert. Ab dem Zeitpunkt wurden diese Gerüche mit Krankheit und Tod assoziiert und der möglichst geruchlose Alltag wurde zur Tugend erklärt. Über Gerüche wurden nun auch soziale Differenzierung vorgenommen: ärmere Stadtviertel waren geruchsintensiver, sozial höher stehende Leute reagierten empfindlicher auf Gerüche (Corbin 1984). Geruch ist also kein Sinnesdatum, das von außen über die Rezeptoren und die Nervenbahnen nach innen gelangt. Geruch „spiegelt“ sich nicht im Subjekt, sondern ist ein soziales Konstrukt – was wohl für die meisten Sinnesdaten gilt, die unsere „Realität“ konstituieren. Sinnesempfindungen, so Gergen (2002: 132) „sind nicht der Transfer von Informationen aus einer externen Welt zu einer inneren Welt, sondern vielmehr eine gemeinschaftlich konstituierte Handlung. Damit meine ich, dass eine Handlung innerhalb einer kulturellen Tradition als bedeutungsvoll erschaffen wird.“

Das gilt umso mehr für die soziale Umwelt. Die Formen und Regeln des Miteinanders, der „gute Stil“, das „Normale“, die akzeptierten Antworten auf Sinnfragen etc. sind sozial konstruiert und (mehr oder weniger) bindend für alle, die im gleichen sozialen Feld agieren. Das gilt ebenso für die Figurationen sozialer Beziehungsmöglichkeiten und -verhinderungen, die Urteile über „richtiges“, erfolgreiches und geachtetes, beziehungsweise „falsches“, erfolgloses und missachtetes, Handeln, die Legitimationen, Ideologien und Philosophien, die den einzelnen Aktivitäten und den komplexen Zusammenhängen Sinn verleihen. Dies alles – es soll hier vereinfachend „Kultur“ genannt werden – gilt nur in einem bestimmten Geltungsbereich, ist auf ein bestimmtes soziales Feld begrenzt. Kultur, verstanden als das Produkt kommunikativ vernetzter Akteure, ist begrenzt, weil die Netzwerkbildung Begrenzungen unterliegt. Weil für die Individuen die Vernetzungsmöglichkeiten aber vielfältig sind und sich die Akteure in verschiedenen Netzwerken bewegen, existieren mehrere sich überlappende Kulturen. Ein Individuum ist zum Beispiel Familienmitglied und hat wahrscheinlich Teile dieser spezifischen Familienkultur, an deren Schöpfung es beteiligt ist, internalisiert; es ist zudem Mitglied eines Tennisclubs und hat womöglich Elemente dieser besondern Vereinskultur, deren Mitschöpfer es ist,

übernommen und schließlich ist es auch Mitarbeiter eines Unternehmens und hat sich vermutlich Aspekte der *corporate culture*, die von ihm mitgeschaffen wurden, angeeignet. Kulturen entstehen aus kommunikativer Vernetzung, sie sind, um mit Geertz zu sprechen, „selbstgesponnene Bedeutungsgewebe“, in die die Akteure verstrickt sind. Die Verstrickung passiert dort, wo die Netzwerkaktivitäten in einer bestimmten Dichte und Häufigkeit erfolgen. Ein Individuum eignet sich die Kultur jener sozialen Gruppen an, mit denen es am häufigsten und intensivsten interagiert, also nicht die Kultur jener Familie, mit der es nur sporadischen Kontakt hat, sondern die der eigenen Familie, mit der es im permanenten Austausch lebt und nicht die Kultur jener Firma, mit der es nur Kundenkontakte pflegt, sondern die der eigenen Firma etc. Die in der Kommunikation – sei sie unmittelbar, wie in den genannten Beispielen, oder vermittelt – erzeugten (impliziten) Regeln, Figurationen und Sinnkonstrukte ermöglichen das soziale Miteinander und schaffen gewisse Verbindlichkeiten. Auch wenn die kommunikative Vernetzung vermittelt stattfindet, etwa über Institutionen wie Schule, Medien, Gesetze und anderes, wie das in der politischen Einheit Nation der Fall ist, kann davon ausgegangen werden, dass die kommunikative Vernetzung eine Kultur hervorbringt, die durchaus eine gewisse Verbindlichkeit haben kann. Auch hier gilt, dass die Bürger einer Staatsnation mehr untereinander kommunizieren als mit den Bürgern anderer Staaten (mit denen sie nicht über gemeinsame Institutionen verbunden sind). So gesehen ist es sogar möglich, zwischen nationalen Kulturen zu unterscheiden.

Kultur – die Art und Weise der Kommunikation in einem Netzwerk beziehungsweise in einer Gruppe – ist dem Einzelnen vorausgesetzt und kann nicht frei gewählt und gestaltet werden. Die verbreitete Auffassung, wonach der Einzelne gewissermaßen nach Belieben kulturelle Werte und Handlungsformen auswählen kann, ist wirklichkeitsfern, denn sie übersieht, dass die Zugehörigkeit des Einzelnen zu einer Gruppe häufig mit existentiellen Bedürfnissen einhergeht, etwa dem Bedürfnis nach sozialer Anerkennung, was bedeutet, dass eher von einer ausgeprägten Bereitschaft des Einzelnen auszugehen ist, die „Regeln“ eines Netzwerkes beziehungsweise einer Gruppe zu übernehmen. Wenn das Individuum nicht gerade selbst eine Gruppe ins Leben ruft und somit von Anfang an am Konstruktionsprozess von Kultur beteiligt ist, wird es sich die bereits existierende Kultur aneignen, also die entsprechenden Denk- und Handlungsweisen, Haltungen und Einstellungen, Stile und Routinen etc. entwickeln, die geltende „*theory of mind*“ (die Vorannahmen, die individuelle Akteure bezüglich der Erwartungen des sozialen Anderen machen) erlernen. Dem Einzelnen wird dabei kaum bewusst, wie sehr sein Wahrnehmen, Fühlen, Denken und Tun kulturell geformt ist, zumindest so lange er sich im gleichen kulturellen Kontext bewegt.

Wenn hier von „kultureller Differenz“ gesprochen wird, dann nicht, um festzustellen, dass sich Kulturen eben unterscheiden, sondern um jene kulturellen Unterschiede zu bezeichnen, die in interkulturellen Kontexten und Situationen auftreten, wenn Kulturen in direktem Kontakt zueinander stehen. Allerdings ist diese Eingrenzung nur bedingt möglich, da im Zeitalter der Globalität im Grunde die ganze Welt als eine Art interkulturelle Kontaktzone gesehen werden kann. Eine weitere Eingrenzung soll vorgenommen werden: nur wenn Akteure (Individuen oder Gruppen), die sich unterschiedliche Kulturen angeeignet haben oder die sich unterschiedlichen Kulturen zurechnen beziehungsweise diesen zugerechnet werden, miteinander kommunizieren, soll von „kultureller Differenz“ die Rede sein. Der Begriff „kulturelle Differenz“ soll also auf der Erfahrungsebene konkreter Akteure angesiedelt werden, wobei angenommen wird, dass die Erfahrung kultureller Andersheit immer auch irritierende Momente beinhaltet.

Diskurskontexte: Nordamerika und Deutschland

Wie kulturelle Differenz konzeptualisiert wird, hängt als erstes vom gesellschaftlichen Kontext ab, in dem der Diskurs um kulturelle Differenz stattfindet. In klassischen Einwanderungsländern wie in den USA oder in Kanada hat kulturelle Differenz eine andere Bedeutung als in ethnischen Nationalstaaten wie Deutschland, wo Zuwanderung und die damit verbundene Zunahme kultureller Heterogenität eher skeptisch gesehen werden. In Deutschland gibt es auch nach der Änderung des Staatsbürgerrechts und der Einführung des *ius soli* im Jahr 2000 noch erhebliche Schwierigkeiten mit der Frage, was „deutsch sein“ eigentlich bedeutet. Eingebürgerte Zuwanderer klagen weiter darüber, nicht als „deutsch“ wahrgenommen zu werden, obwohl sie deutsche Staatsbürger sind. Offensichtlich wird unter „deutsch“ vorwiegend eine ethnische und weniger eine staatsbürgerliche Zugehörigkeit verstanden, ein Tatbestand, der mit dem neuen Staatsbürgerrecht zwar unvereinbar ist, bemerkenswerterweise aber kaum für Aufregung im Lande sorgt. Weiterhin werden deutsche Staatsbürger, die nicht in das „deutsch“-Schema passen, als Ausländer bezeichnet, weiterhin wird überall die (wohlmeinende aber tatsächlich ausgrenzende) Woher-kommst-du-eigentlich-Frage gestellt und damit eine kollektive Form des „wir-ihr“-Empfindens demonstriert. Dabei wird wohl vorwiegend auf diffuse physiognomische beziehungsweise rassische Merkmale zurückgegriffen.

Ganz anders die Nation der Amerikaner, die von Anfang an ein Völkergemisch darstellte und sich selbst als grandiose menschliche Neuschöpfung, ja als Beginn der modernen Zivilisation schlechthin sieht. Bezeichnend für diese Haltung ist die *melting-pot*-Metapher. In dem 1908 in Washington uraufge-

fürhten Theaterstück des britischen Autors Israel Zangwill mit dem Titel „The Melting Pot“ wird der alte europäische Geist des Klassendenkens, der Resentiments und der Unfreiheit in den neuen Geist der Freiheit, der Gleichheit, der Liberalität transformiert. David, der aus Russland geflohene Jude, verliebt sich in Vera, die nach Amerika ausgewanderte junge christliche Russin. In der Neuen Welt ist es ihnen tatsächlich möglich, den tief sitzenden ethnischen und religiösen Hass aufeinander zu überwinden. Allerdings nur bis zu dem Tag, an dem David herausfindet, dass Veras Vater für den Pogrom an den Juden in Russland verantwortlich war, bei dem David seine ganze Familie verloren hatte. Nun schlägt seine Liebe zu Vera in Hass und Verzweiflung um. Das Leid aus der alten Welt hat die Liebenden, die sich davon schon frei wähnten, doch noch eingeholt. Aber in der Neuen Welt wird das Unmögliche möglich und David erlebt seine Metamorphose, er überwindet seinen abgrundtiefen Hass und verkündet Vera mit pathetischer Stimme: „Amerika ist die Schmiede Gottes, der große Schmelztiegel, in dem die Rassen Europas verschmolzen und umgeformt werden. [...] Zum Teufel mit euren Blutfehden und Racheefeldzügen! Deutsche und Franzosen, Iren und Engländer, Juden und Russen – hinein mit euch in den Schmelztiegel! Hier schafft Gott den Amerikaner.“¹ Der Bann ist gebrochen, die Liebenden finden zueinander, der alte Hass ist endgültig tot. Mit der Geburt des Amerikaners aus dem Schmelztiegel beginnt die neue Zeit, beginnt der Triumph des neuen Menschen über die ethnische und religiöse Zersplitterung, dem Fundament der alten Welt und der Grundlage des alten Denkens.

Die Debatten, die in den USA oder in Deutschland zum Thema kulturelle Differenz geführt werden, sind an der Oberfläche recht ähnlich – ähnliche Redefiguren, Theorien und Kritiken – genauer besehen aber doch sehr unterschiedlich. In den 1960er Jahren begann in den USA die Demontage des *melting-pot*-Mythos. Die Bürgerrechtsbewegung machte klar, dass das schwarze Amerika in dem Mythos offensichtlich ausgeklammert bleibt und sah die Zusammenschmelzmetapher als Camouflage der tatsächlichen Hegemonie der *White Anglo-Saxon Protestants*. In den 1970er Jahren zeigte die Kritik Wirkung bei der Umgestaltung der universitären Lehrpläne. Die renommierte Stanford-Universität änderte als erste Universität den Literaturkanon und nahm „nicht-weiße Literatur“ auf. Damit fiel eine wichtige Bastion der „WASP-Hegemonie“, die geistige Definitionsmacht in den USA war nicht mehr ausschließlich in den Händen der alten Eliten. Dies führte auf der anderen Seite dazu, dass sich in konservativen gesellschaftlichen Kreisen entspre-

¹ Zangwills Text kann unter <http://www.gutenberg.org/etext/23893> aufgerufen werden.

chende Gegenbewegungen formierten, die in den 1990er Jahren etwa in der Diskussion um die „*Bell curve*“ (der Frage, ob Schwarze auf Grund genetischer Anlagen weniger intelligent sind als Weiße) seinen Höhepunkt fand (Herrnstein, Murray 1994) oder sich in den letzten Jahren, stimuliert durch Huntingtons (2004) Beschwörung des drohenden Untergangs der weißen Zivilisation durch die schiere demographische Übermacht der hispanischen Bevölkerung, in einer unverblühten Fremdenfeindlichkeit Luft machte. Allerdings muss hier klargestellt werden, dass „Fremdenfeindlichkeit“ in den USA eine ganz andere Bedeutung hat als in Deutschland, denn dort basiert die Urteilsbildung auf dem Modell des „neuen Menschen“, des hybriden Amerikaners, während der „Fremdenfeindlichkeit“ in Deutschland das Konzept des „ethnischen Deutschen“ zugrunde liegt.

In den USA führt die (linke) Kritik am *melting-pot*-Mythos zu einer verstärkten Betonung kultureller Verschiedenheit. Es wird besonderer Wert gelegt auf kulturelle Herkunft und auf die Markierung von Unterschieden verbunden mit dem Anspruch, den Zugang zur Macht, insbesondere zur Definitionsmacht, für alle ethnischen und kulturellen Gruppen zu öffnen. Mit der Einführung von *affirmative action* wurde die rassistische, ethnische und kulturelle Differenzierung eingeführt und der hybride Amerikaner vom Bindestrich-Amerikaner, die *melting-pot*-Metapher durch die „Salatschüssel“ beziehungsweise „Mosaik“-Metapher abgelöst. Dass kulturelle Vielfalt einen fundamentalen Wert in der amerikanischen Gesellschaft darstellt, ist nicht zuletzt dem wohl bedeutendsten Theoretiker des Multikulturalismus, dem kanadischen Philosophen Charles Taylor, zu verdanken.²

Individuelle Identität hat für Taylor (1994) drei Dimensionen. Die moralische (psychologische) Dimension bildet die Basis für persönliche Stabilität und verhindert Identitätskrisen; die expressive (soziale) Dimension betont das unverwechselbar Individuelle, sie wird gebraucht, um im Kampf um soziale Anerkennung bestehen zu können; die Dimension der Gruppenidentität ist notwendig, damit die erstgenannten Dimensionen individueller Identität realisiert werden können. Das Individuum braucht die Gruppe für die Verwirklichung seiner individuellen Identität. Das erfordert, die Gruppenidentität tatsächlich zu praktizieren, was wiederum nur möglich ist, wenn die Gruppe öffentlich anerkannt wird. Die Anerkennung des Individuums im modernen Staat setzt die Anerkennung seiner individuellen Bedürfnisse nach Gruppenidentität und damit die Anerkennung kultureller Gruppen im öffentlichen Leben voraus. In

² Damit soll auf keinen Fall der Einfluss anderer zentraler Theoretiker auf die Debatte um Multikulturalismus wie Joseph Carens, Will Kymlicka oder Jeff Spinner geschmälert werden.

seiner „Politik der Anerkennung“ formuliert Taylor diese Forderung als Kritik an der Praxis der „liberal multikulturellen“ beziehungsweise „liberal universalistischen“ Staaten, die den kulturellen Gruppen keinen öffentlichen Spielraum gewähren und nur die universalen, über-kulturellen Werte und Lebensformen als aner kennenswert betrachten würden. Die Nicht-Anerkennung kollektiver Identitätsbedürfnisse im politischen Leben ist für Taylor aber gleichbedeutend mit Unterdrückung.

Die Realisierung einer Politik der Anerkennung verlangt nicht nur dem Staat viel ab (Kanada, wo Taylors Vorstellungen wohl am konsequentesten umgesetzt wurden, geriet wegen der Minderheitenpolitik und insbesondere wegen der Politik in Quebec mehrmals an den Rand der Auflösung der nationalen Einheit), auch die Bürger müssen demokratiefähig sein und zwar in einer besonderen Weise: „Ein moderner Staat braucht Leute mit einer starken kollektiven Identität. Demokratie verlangt von uns, in unserer gemeinsames politisches Projekt viel mehr Solidarität und viel mehr gegenseitige Verbundenheit zu investieren als in den hierarchischen, autoritären Gesellschaften von gestern“ (Taylor 2001: 145, Übersetzung: AM). Mit dieser Forderung formuliert Taylor eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren der Politik der Anerkennung in modernen, demokratischen Staaten. Um dies zu verdeutlichen, analysiert er den Multikulturalismus in autokratischen Staaten wie dem osmanischen und dem österreichisch-ungarischen Vielvölkerstaat. Im ethnisch, religiös und ständisch segmentierten autokratischen Staat, so Taylor, war der Zugang zu den Ressourcen geregelt, weshalb sich die verschiedenen ethnischen, religiösen und ständischen Gruppen nicht in unmittelbarer Konkurrenz zueinander befanden. Zudem habe der autokratische Staat den Menschen keinerlei völkerübergreifende Gemeinsamkeiten abverlangt, niemand habe sich mit nationalen Ideologien abmühen müssen. So habe im autokratischen Staat die Koexistenz der verschiedenen religiösen, ständischen und ethnischen Gruppen vergleichsweise reibungslos funktioniert und manche sehen darin sogar ein Modell für einen Multikulturalismus, wie er auch noch heute funktionieren könnte. Dem polnischen Bauern in Galizien dürfte der Wiener Arbeiter egal gewesen sein und im Leben des ungarischen Landadeligen spielte der Prager Bourgeois wohl keine Rolle, aber dies habe die Stabilität des Staats nicht beeinträchtigt, im Gegenteil, die ständische, religiöse und ethnische Segregation habe sein Funktionieren erst ermöglicht. Dagegen würden im heutigen demokratischen Staat die verschiedenen kulturellen Gruppen um den Zugang zu den gemeinsamen Ressourcen konkurrieren und seien zudem auch noch in Diskurse um die nationale Identität und um rivalisierende kulturelle Identitäten verstrickt. Das stelle eine große Herausforderung für die modernen Gesellschaften dar, da sie ja zugleich auf das solidarische Zusammenwirken aller angewiesen seien. So herrsche in der modernen multikulturellen Gesellschaft eher ein konfliktgeladenes

und potentiell intolerantes Verhältnis zwischen den kulturellen Gruppen vor. Es müsse immer mit tribalistischen Grenzziehungen und Rassismus gerechnet werden, aber auf der anderen Seite gebe es dafür auch – ganz im Unterschied zum autokratischen Multikulturalismus – die Chance, gruppenübergreifend solidarisch zu handeln und einen produktiven Umgang mit kultureller Vielfalt zu pflegen (Taylor 2001).

Taylor's Politik der Anerkennung geht davon aus, dass die für das Funktionieren des modernen liberalen Staates notwendige Solidarität unter den Ungleichen nur herzustellen ist, wenn ihre besondere Lebenswelt und Kultur anerkannt wird. Da sich die Identitätspolitik der Bürger nicht vermeiden ließen, müsse ihnen öffentlicher Raum zur Verfügung gestellt werden, um das notwendige Maß an gegenseitigem Vertrauen im Staat herzustellen. Eine Staatsnation könne sich erst dann der kulturellen Differenz im Inneren – dem Multikulturalismus – öffnen, wenn eine stabile nationale Identität hergestellt sei. Eine solche Stabilität hat sich in Deutschland wohl noch nicht entwickelt, noch immer scheint der Begriff „Nation“ kontaminiert zu sein. Zu erwarten ist daher, dass der Diskurs um kulturelle Vielfalt und Differenz in Deutschland in engeren Grenzen verläuft beziehungsweise in stärkerem Maße skeptisch gesehen wird.

Aber nicht nur in Deutschland wird vor kulturalistischer Grenzziehung gewarnt und Multikulturalismus als verbrämter Rassismus kritisiert (McGhee 2008). Eine wesentliche Problemursache wird im klassischen Kulturkonzept gesehen. Die auf Herder zurückgehende Vorstellung, wonach Kultur ein einzigartiges, homogenes Ganzes ist und die Vorstellung, wonach jeder Mensch „Träger von Kultur“ ist, seien in der heutigen Welt kontraproduktiv. Statt nach dem Ursprung und dem Eigentlichen einer Kultur zu fragen, müssten die Vernetzungen im gemeinsamen Interaktionsraum und die interaktiv konstruierten sozialen und kulturellen Realitäten in den Blick genommen werden. Die Benennung von kultureller Differenz auf der Grundlage von Herkunft sei ein Akt der Exklusion. Migranten werde damit der Zugang zu den Ressourcen verweigert. Im Grunde gehe es um Besitzstandswahrung, die sich geschickt mit Kulturargumenten tarne. In Taylor's „Politik der Anerkennung“ wird spiegelbildlich argumentiert: Im Identitätsdiskurs sei die Betonung kultureller Andersheit ein Akt der Selbsterhaltung. Für viele Gruppen sei die Frage nach der eigenen Kultur eine existentielle Frage und stehe damit im Zentrum des Anerkennungsdiskurses. Die offene, demokratische Gesellschaft müsse dieser Realität Rechnung tragen und die Anerkennung kultureller Differenz zur Grundlage ihrer Politik machen. In der logischen Weiterführung führt diese Argumentation zur Begründung einer Politik der positiven Diskriminierung. In den USA wurde 1965 unter President Johnson das erste Mal *affirmative action* (bezogen

auf berufliche Gleichstellung) gesetzlich verankert und seither vielfach erweitert und verändert (Jacobs 2004).

Die Kritik an der Differenzbetonung im Multikulturalismus hat insbesondere seit der Ermordung Theo van Goghs im November 2004 in den Niederlanden und seit den Anschlägen in der Londoner U-Bahn im Juli 2005 stark zugenommen. Die Befürworter einer multikulturellen Politik gerieten in vielen Ländern in die Defensive, ihnen wurde Naivität, Werterelativismus und mangelnder Realitätssinn vorgeworfen und der liberale Universalismus gewann in der Öffentlichkeit wie auch unter Intellektuellen wieder die Oberhand. Mit der Wahl Obamas ins Präsidentenamt könnte das Pendel womöglich wieder in die andere Richtung ausschlagen. So gab es Anfang 2009 in Frankreich, wo der republikanische Universalismus besonders konsequent praktiziert wird, eine Diskussion zur Frage „Hätte es Obama bei uns geschafft?“, die das Land in Befürworter und Gegner einer Politik der positiven Diskriminierung spaltete.³ Die französische Verfassung verbietet jede Form von Diskriminierung, worunter auch die statistische Erfassung ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit fällt. Zum Beispiel spricht sich der französische Soziologe Robert Castel (2009) in seiner Analyse der Jugendrevolte in den Pariser Banlieus dafür aus, die Benachteiligungen ethnischer Gruppen durch positive Diskriminierungsmaßnahmen zu bekämpfen und die Voraussetzungen für einen „plurikulturellen“ und „pluriethnischen Staat“ zu schaffen. Die Anerkennung oder Nicht-Anerkennung kultureller Differenz in den liberalen, demokratischen Staaten bleibt ein Streitthema, ideale Lösungen scheint es jedenfalls nicht zu geben.

Die gesellschaftlichen Realitäten im Einwanderungsland USA und in Deutschland, sind grundverschieden. Dementsprechend sind auch die Diskurse zu kultureller Differenz und die Kritik am Multikulturalismus in den beiden Ländern unterschiedlich einzuschätzen. Nationale Identität beruht in den USA auf der Überzeugung, dass die Gesellschaft noch immer genügend Verschmelzungsenergie freisetzen kann, um den wahren, befreiten Menschen, den Amerikaner, hervorzubringen. Die Kritik an der Limitiertheit des Einschmelzungsmythos führte letztlich zur Erweiterung des Kreises der einzuschmelzenden Ethnien, Rassen und Religionen. Mit einem schwarzen Präsidenten (der zudem indonesische und islamische Wurzeln hat) an der Spitze hat sich der Umfang der amerikanischen Identität endgültig von einer bloß europäischen Völkervielfalt auf eine globale Völkervielfalt erweitert. Gleichzeitig hat sich eine Traditi-

³ Dieses Thema wurde in der Radiosendung im SWR 2 Forum am 21. 1. 2009 (17:05 Uhr) von Prof. Dr. Hélène Miard-Delacroix, Kulturwissenschaftlerin an der Sorbonne und Prof. Dr. Ruud Koopmans, Soziologe am Wissenschaftszentrum Berlin, diskutiert.

on der Vielfalt der Lebenswelten, insbesondere in urbanen Räumen entwickelt, die nicht nur den Raum für ethnisch definierte Lebensqualität bereitstellt, sondern auch Segregationstendenzen, Rassismus und ethnischen Chauvinismus verstärkt. Anzunehmen ist jedoch, dass die konfliktreichen Auseinandersetzungen mit kultureller Vielfalt im Inneren letztlich vorteilhaft für die nationale Integration wie auch für die Außenwirkung der USA sein wird. Mit der Prophezeiung „die Vereinigten Staaten werden gestärkt aus der Krise hervorgehen“ sicherte sich Obama bei seiner ersten großen Rede im Kongress im Februar 2009 die Sympathien seiner Zuhörer und vieles spricht dafür, dass der kulturellen Vielfalt bei der Reanimation des amerikanischen Überlegenheitsgefühls eine wichtige Rolle zukommen wird.

Während in den USA kulturelle Differenz den Normalzustand darstellt und als unvermeidliche Gegebenheit toleriert wird, ist kulturelle Differenz in Deutschland ein erklärungsbedürftiger Sonderfall. Diese Behauptung ist insofern naheliegend, als in einem ethnischen Nationalstaat das kulturell oder ethnisch Andere nicht als Teil der Nation wahrgenommen wird, sondern als ein von außen dazugekommenes Fremdes, dessen Hiersein es somit zu erklären gilt. Die Erklärung wird vor allem von zwei Argumentationsfiguren, einer politischen und einer ideologiekritischen geliefert. Am Beispiel der „Charta der Vielfalt“, einem zentralen Projekt der Integrationsoffensive der Bundesregierung, die 2006 von Kanzlerin Merkel initiiert wurde, möchte ich die erste Argumentationsfigur erläutern. In der Charta heißt es:

„Die Vielfalt der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen. Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen bei Geschäftspartnern, Verbraucherinnen

und Verbrauchern sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern der Welt.“⁴

Die Kernaussage der Charta lautet, dass „wir“, die Deutschen, in der globalen Wirtschaft nur erfolgreich sein können, wenn die in den Unternehmen und in der Gesellschaft vorhandene Diversität genützt wird. Es gibt also einen guten Grund für das Vorhandensein kultureller Differenz: Sie ist gut für „unseren“ wirtschaftlichen Erfolg. Diese ausgesprochen starke Betonung des Nutzeffekts von kultureller Vielfalt zeigt sich bemerkenswerter Weise ebenso in der Präsentation der Kampagne „Vielfalt als Chance“, einer Aktion der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration, wo doch eher zu erwarten wäre, dass die Lebenslage der Migranten und nicht nur das Wohlergehen der deutschen Wirtschaft im Vordergrund steht.

Die zweite Argumentationsfigur ergibt sich aus wissenschafts- und ideologiekritischen Ansätzen. Seit der *writing-culture*-Debatte und der im Zuge des *reflexive turn* oder *literary turn* erfolgten Foucault-Rezeption (Bachmann-Medick 2007) ist es nicht mehr möglich, über kulturell Differentes zu schreiben ohne die Machtabhängigkeit von Kulturbeschreibungen zu reflektieren und die Gefahr des „*othering*“ – kulturelle Differenz zu essentialisieren und für Ausgrenzung zu missbrauchen – zu bedenken. Diese Kritik ist wichtig und hat wesentlich zur Weiterentwicklung der Kulturwissenschaften beigetragen. In der Argumentationsfigur wird diese Kritik aber verabsolutiert, mit der Konsequenz, dass nun jede Nennung von kultureller Differenz zurückgewiesen wird. Mit dieser Verabsolutierung liegt aber auch ein plausibler Grund für die Existenz kultureller Differenz vor: die Machtinteressen. In den USA wurde die selbstkritische Wende in den Kulturwissenschaften zwar früher und intensiver, aber auch weniger verabsolutierend vollzogen als in Deutschland, was in der allgemeinen gesellschaftlichen Verfasstheit des Einwanderungslandes aber auch in der besonderen Entwicklung der Kulturwissenschaften in den USA begründet ist.⁵

Die Argumentationsfigur „Macht erzeugt kulturelle Differenz“ ist zudem bedeutsam, wenn es um das Verhältnis von Mehrheit und (kulturell differen-

⁴ <http://www.vielfalt-als-chance.de/index.php?id=14> (2. 5. 2009).

⁵ „Ausgelöst wurde die Kette der *turns* in erster Linie durch die Kulturanthropologie bzw. Ethnologie, besonders die amerikanische, die sich erheblich unterscheidet von der deutschsprachigen Tradition einer philosophisch begründeten Anthropologie. Die Kulturanthropologie angloamerikanischer Prägung geht bekanntlich nicht von anthropologischen Konstanten und universalisierbaren Wissenssystemen aus. Ihr Forschungsinteresse erwächst vielmehr aus der Auseinandersetzung mit kulturellen Differenzen“ (Bachmann-Medick 2007: 28).

ten) Minderheiten in einer Gesellschaft geht, denn sie führt dazu, die Perspektive von Minderheiten zu ignorieren und nur die Mehrheitsperspektive einzunehmen. Angenommen wird, dass die Zugehörigkeit zur gesellschaftlichen Mehrheit mit Macht, die Zugehörigkeit zu einer Minderheit aber mit Machtlosigkeit einhergeht und weiterhin, dass die Mächtigen den Machtlosen kulturelle Andersheit zuschreiben, um ihre Macht zu sichern. Welches Interesse können Minderheiten dann haben, außer so wie die Mehrheit sein zu wollen? Was immer passiert – ob Differenzzuschreibung und machtsinteressegeleitete Ausgrenzung oder die Betonung universeller Gemeinsamkeit und versöhnlicher Integration – die Mehrheit ist Agens und die Minderheit Patiens. Diese Perspektivenungleichheit scheint in Deutschland ausgeprägter zu sein als in den USA oder Kanada, wo (von den Minderheiten selbst deklarierte) kulturelle Andersheit ein wichtiges Element der Minderheitenpolitik beziehungsweise der Politik von Minderheiten darstellt. In Deutschland werden kulturelle Grenzziehungen vorwiegend als Ausgrenzungsproblem gegenüber Minderheiten gesehen, in Nordamerika dagegen auch als legitimes Abgrenzungsbedürfnis von Minderheiten gegenüber der Mehrheit.

In Deutschland finden die an Fortschritt, gesellschaftlicher Öffnung und Humanität orientierten Diskurse um kulturelle Differenz auf zwei sehr unterschiedlichen Ebenen statt, die sich kaum überschneiden. Auf einer Ebene, insbesondere unter Intellektuellen, wird kulturelle Differenz vorwiegend dekonstruiert. Die Nennung kultureller Differenz steht generell unter dem Verdacht, für die Ausgrenzung von Minderheiten, rassistische Grenzziehung und die Verschleierung von Machtinteressen funktionalisiert zu werden.⁶ Auf einer anderen Ebene, insbesondere im Umfeld multinationaler Unternehmen, wird kulturelle Differenz vorwiegend als etwas Bereicherndes gesehen, das vor allem helfen soll, die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.⁷ Die Theoretiker lehnen die Anerkennung kultureller Differenz (etwa im Sinne Taylors) ab, weil kulturelle Differenz nicht ontologisiert werden darf und Praktiker anerkennen kulturelle Differenz als Tatsache, weil sie sich davon Wettbewerbsvorteile erhoffen.

Diese Tendenz zur Polarisierung, die rasche Zuordnung bestimmter Argumente in das eine oder andere Lager, beschneidet aber den Spielraum, der gebraucht wird, um das Phänomen kulturelle Differenz zu konzeptualisieren.

⁶ Als exemplarisch für die Diskurse auf dieser Ebene kann die Habilitationsschrift von Agathe Bienfait (2006) gelten, die Taylors Multikulturalismuskonzept sehr scharf, aber auch sehr oberflächlich kritisiert.

⁷ Diese sehr vereinfachte Kontrastierung der Diskursebenen verdeutlicht, wie schwierig der Theorie-Praxis-Dialog in diesem Themenfeld ist.

Zu vermuten ist, dass daher die Diskursebenen weitgehend unvermischt bleiben. Für eine kreative Auseinandersetzung mit dem brisanten Thema kulturelle Differenz ist es jedoch unbedingt nötig, die beiden Diskursebenen zu verschränken. Einerseits darf kulturelle Differenz nicht essentialisiert werden (da Kultur immer ein Konstrukt ist, sollte dies eigentlich selbstverständlich sein), insbesondere wenn es um kulturelle Grenzziehungen in der multikulturellen Gesellschaft geht. Andererseits muss kulturelle Differenz als soziale Tatsache anerkannt und aus der Perspektive der Minderheiten konzeptualisiert werden. Einerseits gilt es, die Kulturalisierung ökonomischer, sozialer und politischer Ungleichheiten zu dekonstruieren und andererseits die Auswirkung kultureller Differenz zu beschreiben und zu analysieren und (auf politischer Ebene) Raum für kulturelle Vielfalt zu schaffen. Da in Deutschland andere Modi der Konzeptualisierung kultureller Differenz vorherrschen als in Nordamerika, zugleich aber von dort viele Konzepte kultureller Differenz übernommen werden, ergeben sich zahlreiche Verwerfungen. Zum Beispiel wirkt die Diskussion über das „Ende des Multikulturalismus“ (McGhee 2008), die aus den angelsächsischen Ländern nach Deutschland kam, aufgesetzt, da es hier nie eine Multikulturalismuspolitik gegeben hat und schon gar nicht eine Politik, die mit der in den USA und Kanada oder auch in den Niederlanden und Großbritannien vergleichbar gewesen wäre.

Globalisierung und kulturelle Vielfalt

Spätestens seit dem 14. Jahrhundert kann von einer „Welt als Totalität“ gesprochen werden, die eine Fülle regionaler Verknüpfungen und Zusammenhänge aufweist. „Das Ausgreifen der Europäer über die Ozeane hinweg hat diese regional geknüpften Verbindungsnetze zu einer globalen Partitur vereint und sie einem weltumspannenden Rhythmus unterworfen“ (Wolf 1986: 531). Dieser Rhythmus ist seither immer schneller, dichter, alles bestimmender geworden. Anfang der 1960er Jahre läutete Marshall McLuhan mit seiner „*global village*“-Metapher die Auseinandersetzung mit dem Thema Globalisierung ein, aber erst in den 1990er Jahren fand das Thema allseitige Aufmerksamkeit. Appadurai (1996) versteht Globalisierung als eine Dynamik, die bestehende territoriale, ökonomische und kulturelle Grenzen durchlässig macht; Menschen aller Lebensbereiche und in allen Weltregionen seien vom ökonomischen, politischen, sozialen, kulturellen und ökologischen Wandel nicht nur betroffen, sondern würden diese Betroffenheit auch reflektieren. Albrow (1996) spricht vom „Zeitalter der Globalität“, das das Zeitalter der Moderne ablöse und die Grundbedingungen des sozialen, ökonomischen und ökologischen Handelns radikal ändere: statt grenzenloser Expansion und einem Nacheinan-

der von Entwicklungsstufen müsse nun mit Begrenzung und der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen gerechnet werden. Damit würden sich die Parameter der globalen Ökonomie vollständig ändern – die expansionsfähige „*empty world economy*“ werde von der „*full world economy*“ abgelöst – und grundlegendes Umdenken erzwingen. Erforderlich sei insbesondere die Entwicklung der Fähigkeit, die „gegenwärtige globale kulturelle Verschiedenheit“ als kreatives Potential zur Entwicklung von Alternativen auszunützen. Das sei aber nur möglich, wenn die im Zeitalter der Moderne eingeübten unilinearen, ethnozentrischen Sichtweisen aufgegeben würden. Kulturelle Diversität, so Barth (1996), sei die wichtigste Voraussetzung, um das Überleben der Menschen unter den Bedingungen der „*full world economy*“ zu sichern.

In welcher Weise kulturelle Vielfalt als Ressource genutzt werden kann hängt davon ab, wie die Grundbedingungen kultureller Vielfalt konzeptualisiert werden. Verschiedene Modelle sind denkbar. Ein Modell basiert auf der Vorstellung wonach die Welt aus vielen klar voneinander unterschiedenen Kulturen besteht, die oft als „Containerkulturen“ bezeichnet werden. Wenn diese Kulturcontainer globalisierungsbedingt in Kontakt gebracht werden, sind zwei Szenarien denkbar: Zum einen weichen beziehungsweise lösen sich die Grenzen zwischen den Kulturen auf, was dazu führt, dass sich die Kulturen vermischen und letztlich zu einer Art globalen Kultur verschmelzen. Zum anderen bestehen die Grenzen zwischen den Kulturen fort, was zur Folge hat, dass die Kulturen entweder friedlich koexistieren (wie im osmanischen und ungarisch-österreichischen multikulturellen Staat) oder in Konflikt geraten (wie in Huntingtons *clash-of-civilizations*-Szenario).

Ein zweites Modell basiert auf der Vorstellung, dass Kulturen nicht bereits als distinkte, homogene Entitäten existieren, sondern erst durch die Globalisierung als solche geschaffen werden. Die Grenzziehung zwischen Kulturen liegt nicht in unterschiedlichen kulturellen Inhalten (Werten, Bräuchen, Artefakten) begründet, sondern die unterschiedlichen kulturellen Inhalte werden geschaffen, um die auf Grund sozialer, ökonomischer oder politischer Interessen existierenden Grenzen zu erklären beziehungsweise zu legitimieren (Barth 1969). Kulturelle Differenz wird von Akteuren funktionalisiert, um Interessen durchzusetzen, Ressourcenzugänge zu regulieren und Machtasymmetrien zu verschleiern.

Ein drittes Modell geht von der Vorstellung aus, dass Globalisierung nicht „Kulturen“, sondern Menschen in Kontakt bringt und ihnen dadurch die Möglichkeit eröffnet, im globalen Maßstab Wissen zu generieren und Wissensressourcen zu nutzen, ökonomische Vorteile zu schaffen, Risiken besser zu managen und eine kosmopolitische Identität zu kreieren. Als Kosmopoliten bewegen sich die Menschen jenseits kultureller Sphären und Begrenzungen (beziehungs-

weise glauben, dies zu tun),⁸ aus ihrer Sicht wirken Diskurse um kulturelle Differenz muffelig und provinziell. Doch durch die (scheinbar unbegrenzten) Möglichkeiten, das Selbstbild und die Selbstverortungen zu verändern, wie auch durch die zunehmend undurchschaubare Komplexität weltweiter Vernetzungen, können auch massive Probleme entstehen, die sich zum Beispiel in dem verbreiteten Glauben zeigen, dass die Welt letztlich von einer Superelite beherrscht werde. Zum Teil nähren sich solche Spekulationen aus wissenschaftlichen Arbeiten, etwa zur „*transnational capitalist class*“ (Castells 2000, Sklair 2001), zum Teil aus Verschwörungsszenarien, die im Internet verbreitet werden, wie zum Beispiel zur „Bilderberg-Gruppe“, einer Gruppe ausgewählter Vertreter der wirtschaftlichen, politischen und militärischen Eliten Europas und Amerikas, die als „Hohe Priester der Globalisierung“ auf ihren regelmäßigen Geheimgesprächen den Gang der Dinge auf dieser Welt bestimmen würden.⁹

In den zahlreichen Spekulationen und Theorien zu globalen Elitezirkeln, die auf subversive Art die Weltpolitik dominieren oder in strategisch offensiver Manier die Interessen des globalen Kapitals durchsetzen, zeigt sich gewissermaßen die Schattenseite der entgrenzten Welt.

Auch das vierte Modell basiert auf der Vorstellung, dass die globalisierungsbedingte Entgrenzung für die Menschen weltweit ganz neue Beziehungsmöglichkeiten eröffnet. Dabei werden die Menschen allerdings nicht als suprakulturelle sondern als kulturelle Wesen gesehen, deren Sinn konstruierende Tätigkeit trotz aller Entgrenzung kulturell gerahmt bleibt. Auch wenn sie in globalen Kontexten denken und handeln und in verschiedenen Ländern leben und arbeiten, sind sie dennoch nicht offen für alles, sondern suchen den Kontakt mit Menschen, die ähnlich empfinden, denken und handeln wie sie. Sie schaffen sich transnationale Netzwerke (Glick-Schiller u. a. 1994), bewegen sich in transnationalen sozialen Räumen (Pries 2001), fühlen sich gleichzeitig mehr als einer Kultur zugehörig und entwickeln eine Diasporaidentität. In ihrer Welt ist der mobile Mensch, der Migrant, zu einer Figur von zentraler Bedeutung geworden. Mit dem globalen Nomadentum entstanden neue Modelle der Selbstverortung: die in alle Welt zerstreuten mobilen Menschen suchen dennoch nach vertrauten Dingen, Situationen, Erfahrungen, Gefühlen – was Avtar Brah (1996) mit dem Begriff „*homing desire*“ bezeichnet –, sie suchen Anerkennung und Identität, schaffen sich ein „*home away from home*“ (Clif-

⁸ Das gilt im Prinzip auch für den „verwurzelten Kosmopoliten“, der „in der Welt zu Hause ist“ sich aber zugleich seiner Wurzeln bewusst ist (Appiah 2007).

⁹ Klöckner 2007. Im Internet gibt es eine Fülle von Information zu Bilderberg, siehe z. B.: <http://www.heise.de/tp/deutsch/inhalt/co/4258/1.html>, <http://www.bilderberg.org/>.

ford 1994) und greifen auf mitgebrachte Erinnerungen, Traditionen und Werte zurück, die sie in der Fremde modifizieren oder neu erfinden. Für sie gibt es nicht einen, sondern mehrere kulturelle Bezugspunkte, keine fixen, homogenen Kulturen, sondern heterogene, widersprüchliche Kulturen, die in stetem Wandel sind. In dieser transnationalen Welt ist Kultur deterritorialisert, existiert lediglich als Reminiszenz, als mentales Überbleibsel. Migranten sind kulturelle Wesen, die auf der Grundlage dieser Überbleibsel und Reminiszenzen und gemäß den Anforderung ihrer neuen Lebenssituation Sinn konstruieren und sich ihre Welt neu ordnen. Kulturelle Differenz ist so gesehen ein innerer Zustand, der sich je nach Persönlichkeit, Situation und Kontext unterschiedlich ausdrücken beziehungsweise auswirken kann, mal als Bereicherung und Inspiration, mal als Einschränkung und Konflikt.

Handlungskontexte: multikulturelle Gesellschaft versus multinationale Organisation

Die Konzeptualisierung von Kultur und kultureller Differenz ist kontextabhängig. In einem auf ethnische Reinheit bedachten Staat wird kulturelle Differenz anders thematisiert als in einem pluralistischen, multiethnischen Staat, in einem laizistischen anders als in einem klerikalistischen etc. Ich möchte hier allerdings weniger zwischen allgemeinen Gesellschaftssystemen unterscheiden, sondern zwei Handlungskontexte innerhalb eines Gesellschaftssystems kontrastieren, nämlich die multikulturelle Gesellschaft (auf städtischer wie auf nationaler Ebene) mit der multinationalen Organisation, insbesondere dem multinationalen Unternehmen. Beide Handlungskontexte überlappen sich zwar vielfältig, sind aber dennoch anhand dreier Fragen klar zu unterscheiden, nämlich erstens ob die Akteure derselben oder unterschiedlichen Nationen angehören, zweitens, ob sich die Akteure einer kulturellen Gruppe zurechnen oder nicht und drittens, in welchem Maß das Handeln der Menschen gesteuert und kontrolliert werden kann. Um die Unterscheidungen vornehmen zu können, ist es notwendig, idealtypisch zu argumentieren.

In der multikulturellen Gesellschaft leben Menschen, die sich nach Herkunft, kollektiver Identität, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit und so weiter unterscheiden. Ich betrachte diese Menschen als derselben Nation zugehörig und zwar unabhängig von ihrem Staatsbürgerstatus, weil sie im selben gesellschaftlichen System unmittelbar und mittelbar aufeinander bezogen sind, dieselbe institutionelle und technische Infrastruktur nutzen, sich an denselben Gesetzen und allgemeinen Regeln orientieren (müssen). Wesentlich ist hier ist die aktuelle nationale Zugehörigkeit, nicht die vergangene; in diesem Sinn unterscheidet sich der Zuwanderer nicht vom Einheimischen. Außer der Tat-

sache, dass sie derselben Nation zugehören, bestehen zwischen ihnen jedoch keine weiteren Verbindlichkeiten. Bei den Menschen, die derselben multinationalen Organisation, demselben multinationalen Unternehmen angehören, ist das ganz anders: sie gehören unterschiedlichen Nationen an, aber zwischen ihnen existieren gemeinsame Verbindlichkeiten. Sie verfolgen gemeinsame Ziele (wollen zum Beispiel Marktführer werden oder Top-Qualität produzieren oder den Umsatz steigern), sind an dieselben Prozess- und Verfahrensweisen gebunden, stimmen ihr Handeln in derselben hierarchischen Struktur ab, wenden dieselben Kontroll- und Problemlösungsstrategien an. Während es für die Menschen in der multikulturellen Gesellschaft im Grunde keine objektive Notwendigkeit gibt, miteinander zu interagieren, sind die Menschen in der Organisation aufeinander angewiesen, sie müssen kooperieren und um die gemeinsamen Aufgaben erfolgreich zu erledigen, müssen sie effektiv miteinander kommunizieren. Während kulturelle Differenz im multikulturellen Kontext im Prinzip nicht stört (Kooperation ist schließlich nicht zwingend erforderlich beziehungsweise kann selektiv durchgeführt werden), wirkt sie im multinationalen Unternehmen, insbesondere in Form unterschiedlicher Kommunikations-, Arbeits- und Führungsstile, als Störfaktor, erschwert die Kooperation, verlangsamt Prozesse und verursacht Konflikte. Es liegt daher im allgemeinen Interesse, kulturelle Differenz zu minimieren beziehungsweise auszuschließen. In der multikulturellen Gesellschaft besteht dagegen eher das Bedürfnis, kulturelle Unterschiede zu markieren und zu verstärken.

Die Kooperation in multinationalen Organisationen findet in einem „dritten Raum“ statt. Angetrieben vom globalen Konkurrenzdruck versuchen sich multinationale Unternehmen in „global integrierte Unternehmen“ (Palmisano 2006) oder „metanationale Unternehmen“ (Doz u. a. 2001) zu entwickeln. Ob und inwieweit dies gelingt, hängt vor allem von der Fähigkeit eines Unternehmens ab, seine weltweit zerstreuten Wissensressourcen (insbesondere das in lokale Kontexte eingebundene implizite Wissen) zu nutzen. Das setzt voraus, dass der (meist noch bestehende) Zentralismus und die damit verbundene Machtungleichheit aufgegeben werden müssen. Die geforderte globale Integration bindet die weltweit zerstreuten Mitarbeiter verstärkt in gemeinsame Aktivitäten ein, sie arbeiten im selben (virtuellen) Raum, wo sich verstärkt auch kulturelle Andersheit (vorwiegend als Störung) bemerkbar macht. Hier spielt kulturelle Zugehörigkeit keine Rolle, der Einzelne sieht sich nicht in erster Linie als Repräsentant einer kulturellen Gruppe, sondern einer Funktion beziehungsweise einer Aufgabe. Kulturelle Andersheit ist nicht offensichtlich, tritt nicht in kollektiver Form, etwa als kollektive Identität auf, sondern ist implizit vorhanden, etwa im Habitus, in den kognitiven Schemata, in den mentalen beziehungsweise kulturellen Modellen, bleibt gewissermaßen in subjektive Formen gebunden und macht sich nur im gemeinsamen Tun im „drit-

ten Raum“ bemerkbar. Kulturen treten gleichsam isoliert von der Dynamik auf, die sie kreiert, tradiert und verändert: den in einer Gruppe stattfindenden Kommunikationsprozessen.

In der multikulturellen Gesellschaft begegnen sich Kulturen, besser gesagt Individuen, die sich kulturell explizit differenten Gruppen zurechnen beziehungsweise diesen zugerechnet werden. Das kulturell Andere tritt in der multikulturellen Gesellschaft sozusagen in kollektiver Form auf: Kultur zeigt sich nicht in isolierten mentalen Strukturen einzelner Akteure, sondern in lebendigen Austauschprozessen zwischen Gruppen. Kulturelle Gruppen betonen ihr Anderssein und ihre Einzigartigkeit (wofür sie „Traditionen“ und historische Bezüge anführen). Wer einer kulturellen Gruppe zugehört, ist sich dieser Besonderheiten bewusst, versucht loyal zu sein und zum Erhalt der Gruppe beizusteuern (beziehungsweise es wird ihm unterstellt, solches zu tun). In multinationalen Organisationen wännen sich die Akteure dagegen tendenziell frei von kulturellen Einflüssen und Limitierungen und sehen sich als Kosmopoliten. Während in der multikulturellen Gesellschaft Konflikte durch die Betonung und Stilisierung kultureller Unterschiede erzeugt werden, entstehen sie in multinationalen Organisationen, indem kulturelle Unterschiede ignoriert werden.

Um sich sicher und entspannt zu fühlen, ist es notwendig, soziale Situationen überschauen und das Handeln anderer antizipieren zu können. Kulturelle Differenz erschwert dies und erzeugt kognitive Dissonanz. Sozialpsychologen gehen davon aus, dass es eine natürliche Tendenz gibt, Personen und Situationen zu meiden, die kognitive Dissonanz auslösen könnten. Vermeidungshandlungen reduzieren jedoch auch die Möglichkeiten, neue Erfahrungen zu machen und zu lernen, auch mit anders denkenden und handelnden Menschen und mit undurchschaubaren, unberechenbaren Situationen zurechtzukommen. Deshalb müssten Mittel und Wege gefunden werden, die Lernmöglichkeiten trotz dieser Hindernisse zu nutzen, es müsste in anderen Worten entsprechende Steuer- und Kontrollmöglichkeiten geben, um Vermeidungshandeln zu minimieren und Lernhandeln zu maximieren. Im Kontext multinationaler Organisationen existieren viele solcher Möglichkeiten, Mitarbeiter können zum Beispiel verpflichtet werden, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dies ist in der multikulturellen Gesellschaft, wo die Nutzung entsprechender Fördermaßnahmen und Lernangebote freiwillig ist, nicht möglich. Da in multinationalen Organisationen vergleichsweise günstige Voraussetzungen bestehen, mit den Herausforderungen kultureller Differenz fertig zu werden, konnte sich auch die Einstellung durchsetzen, kulturelle Vielfalt als wertvolle Ressource zur Bewältigung der globalen Herausforderungen zu sehen. In der multikulturellen Gesellschaft sind dagegen die Voraussetzungen weniger günstig (obwohl es auf freiwilliger Basis eine Vielzahl von Maßnahmen zum Abbau von Rassismus, zur Förderung interkultureller Kompetenz etc. gibt), weshalb sich

eher eine gespaltene Grundeinstellung entwickelt hat: entweder wird kulturelle Vielfalt und Differenz als Bedrohung oder als nicht existent angesehen.

Die Bereitschaft, kulturelle Verschiedenheit als Ressource zu sehen, war auch in multinationalen Unternehmen nicht von Anfang an vorhanden. So hat sich erst in den letzten zehn Jahren die Managementphilosophie multinationaler Unternehmen dahingehend gewandelt, dass kulturelle Unterschiede tatsächlich positiv bewertet und als Wettbewerbsvorteil gesehen werden. So führten viele Unternehmen die Regel ein, wonach ein bestimmter Prozentanteil der Vorstandsmitglieder einer anderen als der Stammhausnationalität angehören muss und wonach Mitarbeiter, die in die obere Führungsebene aufsteigen wollen, mehrere Jahre in einer Auslandsgesellschaft tätig gewesen sein müssen. Generell werden kulturelle Mischungen bevorzugt, man glaubt, dass dadurch der Grad an Effizienz, Innovation und Nachhaltigkeit steigt. Dennoch ist kritisch einzuschränken, dass es oft nur bei der Rhetorik bleibt und vielen international tätigen Unternehmen noch ein langer Weg bevorsteht, um sich in ein „global integriertes Unternehmen“ zu wandeln.

Wohin wird sich die Situation entwickeln? In der multikulturellen Gesellschaft werden sich die kulturellen Unterschiede wohl eher verstärken und die in den Alltagsdiskursen präsenten extremen Positionierungen bezüglich des Themas Multikulturalität – naive beziehungsweise indifferente Schönfärberei und Multikulti-Romantik einerseits, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit andererseits – werden sich wohl kaum abschwächen. In multinationalen Organisationen, wo Strategien, Strukturen und Prozesse zunehmend weltweit standardisiert werden, dürfte sich dagegen die Tendenz, kulturelle Unterschiede zu minimieren beziehungsweise aufzulösen (was allerdings der Kulturelle-Vielfalt-ist-ein-Segen-Rhetorik widerspräche) verstärken. Kosmopolitische Einstellungen und Haltungen,¹⁰ die ohnehin hoch im Kurs stehen, dürften weiter an Bedeutung gewinnen und die Menschen in multinationalen Organisationen dürften sich verstärkt an kosmopolitischen Fortschrittsideologien orientieren und verstärkt vorgeben, kosmopolitisch eingestellt zu sein. Das könnte wiederum dazu führen, dass die allgemeine Aufmerksamkeit gegenüber den realen, Irritationen und Störungen auslösenden kulturellen Differenzen abnimmt, was zur Folge hätte, dass sich die Lern- und Veränderungsfähigkeit der Akteure in multinationalen Organisationen, beziehungsweise der Organisationen insgesamt, verringern würde.

¹⁰ Beziehungsweise Modelle wie „*global mindset*“ (Jeannot 2000) und „*global literacy*“ (Rosen 2000).

Postkoloniale Kritik der Kulturdivergenz

Das Wissen, einen kulturell diversen Planeten zu bewohnen, ist in einer global medialisierten Welt weit verbreitet. Man kennt den Alltag der Indios am Amazonas, man weiß, wie Paschtunen in Afghanistan oder Broker in London leben. Man weiß, dass Menschen ihr Leben auf ganz unterschiedliche Weise gestalten und vor allem, dass kulturelle Vielfalt von existentieller Wichtigkeit für die Menschheit ist. Die heute verbreitete, allgemeine Wertschätzung kultureller Verschiedenheit wäre ohne Franz Boas (1858–1942), dem Begründer der amerikanischen Kulturanthropologie, nicht denkbar. Er kritisierte die damals vorherrschenden, auf evolutionistischen Theorien beruhenden Auffassungen, wonach die Menschheit in einen zivilisierten und in einen primitiven Teil zerfällt und gegen den darauf beruhenden Rassismus. Er sah die Unterschiede zwischen den Menschen nicht als biologisch, sondern als kulturell begründet und entzog rassistischen Argumenten damit das Fundament. Beeinflusst von der romantischen Idee Herders, wonach jede Kultur eine eigene, unvergleichliche Wesenheit darstelle, war für ihn klar, dass Kulturen nicht verglichen und als mehr oder weniger zivilisiert kategorisiert werden, sondern nur am eigenen Maßstab gemessen werden können, dass sich also keine Kultur über eine andere stellen könne. Damit war die bahnbrechende Idee des Kulturrelativismus geschaffen, die ganz wesentlich den Erfolg der neuen Wissenschaft Kulturanthropologie zu Beginn des 20. Jahrhunderts begründete.

Die Kolonialherren sahen sich dagegen weiterhin als Vertreter einer höher entwickelten Zivilisation und das Schicksal der Kolonisierten galt ihnen als die logische Konsequenz der „natürlich gegebenen“ Entwicklungsunterschiede. In den europäischen Gesellschaften waren die Ideen des Sozialdarwinismus populär, wonach nur bestimmte Formen der Lebensgestaltung aner kennenswert waren und Abweichungen davon als minderwertig galten beziehungsweise gar nicht erst der Spezies Mensch zugerechnet wurden. Der Kulturrelativismus, der radikal mit den Vorstellungen und Konzepten brach, die rassistisches Denken und kolonialistisches Handeln begründeten und ermöglichten, hatte sich nicht zufällig in den USA entwickelt.

Im kolonialen Diskurs markierte die Benennung kultureller Andersheit das Abweichende, das Minderwertige. Die Differenzbenennung diente der Legitimation von Unterdrückung und Ausbeutung. Die Ethnographen fungierten in diesem Diskurs als Entdecker und wissenschaftliche Gewährsmänner kultureller Vielfalt. Sie dokumentierten die überwältigende Fülle kultureller Andersheit und brachten sie dem staunenden Publikum in Europa näher, wo die Faszination an der Exotik fremder Kulturen wuchs. Die in den 1980er Jahren einsetzende postkoloniale Kritik machte deutlich, dass die Konzeptualisierung von Kultur beziehungsweise die Konstruktion kultureller Andersheit keine

neutrale, wissenschaftliche Tätigkeit sein kann, sondern immer in Machtdiskurse eingebettet ist und funktionalisiert werden kann. Die „Unschuld“ des Ethnographen ging verloren, aus der „Beschreibung“ kultureller Andersheit wurde „othering“, ethnographisches Wissen wurde als potentielle Gefahr gesehen. Das Konzept Kultur musste neu gedacht werden, die bis dahin gebräuchlichen holistischen, homogenisierenden Kulturkonzepte hatten ausgedient und die Kritik am Kulturrelativismus der Boas'schen Anthropologie mit seiner Betonung kultureller Differenz hatte sich verschärft.

Das Werk von Homi Bhabha – der „anglisierte postkoloniale Migrant, der zufällig ein Literaturwissenschaftler mit leicht französischem Einfluss ist“ (Bhabha über Bhabha) – ist als besonders einflussreich hervorzuheben.¹¹ Seine Auffassungen von „Kultur als Differenz“ und „kultureller Hybridität“ haben dazu beigetragen, die alten „Containerkonzepte“ von Kultur und die damit einhergehenden Wir – Ihr und Erste Welt – Dritte Welt Polaritäten zu revidieren. Nicht zwischen Kulturen, sondern nur innerhalb einer Kultur könne es Differenz geben, denn kulturelle Differenz bedeute nicht das antagonistische Gegenüberstehen von Traditionen oder kulturellen Werten, sondern bezeichne den Prozess des Urteilens und Interpretierens, der Differenz permanent hervorbringe. Konkurrierende Lesarten und Interpretationsweisen aktueller Vorgänge würden verschiedene Diskurse und „Produktionsstätten von Wissen“ erzeugen. Kulturelle Differenz bezeichnet bei Bhabha gewissermaßen den Modus der Herstellung eines Sinnhorizonts, in dem sich der Einzelne ganz unterschiedlich verortet. Unter Rückgriff auf Lacans strukturelle Psychoanalyse versteht Bhabha das Individuum als unüberwindlich entfremdet: Es könne sich nur auf dem „Terrain des Anderen“ Ausdruck verschaffen, wodurch es kontinuierlich Differenz erzeuge. Bhabhas radikale, in Lacans Psychoanalyse begründete Ontologie lässt im Grunde keine anderen überindividuellen Gemeinsamkeiten zu, als den allseitigen Zwang, Differenz zu erzeugen. Durch die permanente wechselseitige Infragestellung drohe den Interaktanten Bedeutungsverlust, aber eben darin liege die Chance, Neues zu kreieren: „kulturelle Hybridität“. Die klassisch ethnologische Idee, kulturelle Entitäten zu bestimmen, sozusagen den Urzustand, die „Reinheit“ einer Kultur zu rekonstruieren, habe die Ethnologie lange genug gefangen gehalten. Bhabha verwirft den Begriff „kulturelle Diversität“, da er geschlossene, homogene kulturelle Einheiten (Traditionen, Werte etc.) und kulturrelativistisch begründete kollektive Identitäten vorausset-

¹¹ Insbesondere sein 1994 erschienenes Buch *The Location of Culture*, das 2000 in deutscher Übersetzung erschien. Das Werk wird von manchen, nicht zuletzt wegen seines „politisch angewandten Lacanianismus“ und der „selbstverliebten, mään-dernden Darstellungsweise“, als „unzugänglich“ bezeichnet (Bonz, Struve 2006).

ze. Der Begriff „kulturelle Hybridität“ befreie nicht nur vom Containerdenken sondern auch vom Denken in Dichotomien. Kulturelle Hybridität, ursprünglich aus dem Aufeinandertreffen von Kolonisierten und Kolonisatoren entstanden, hebe letztlich auch die Unterscheidung in „Gute“ (Opfer) und „Böse“ (Täter) auf (in diesem Punkt wird Bhabha heftig von Marxisten kritisiert). Ebenso wenig gehe es um Reue oder Vergeltung (oder um andere Formen der Vergangenheitsbewältigung), sondern um neue, utopische Möglichkeiten, die sich vor allem jenen eröffnen, die als „Dazwischen-Stehende“ Ambivalenzen realisieren können. In dieser Hinsicht seien Migranten begünstigt, da sie sich bereits aus dem Korsett nationaler und ethnischer Denkweisen und Begrenzungen befreit hätten und sich in einem „dritten Raum“ neu erfinden könnten.

Bhabha kritisiert den Multikulturalismus, der lediglich die Fortsetzung des alten, begrenzten Denkens sei. Multikulturalismus verhindere die Realisierung des utopischen Potentials von Migration und begründe eine neue Form des Rassismus, indem er Kultur und kulturelle Zugehörigkeit fixiere und essentialisiere. Kenan Malik (2008), britischer Publizist mit indischem Hintergrund, verweist in seiner Multikulturalismuskritik auf die kolonialen Wurzeln. Er setzt sich mit der unter Globalisierungsgegnern verbreiteten Kritik auseinander, die die lokalen Kulturen verschwinden sieht und das Bild einer Welt zeichnet, in der es bald überall dieselben Jeans, denselben Espresso und dieselben Hollywoodfilme geben werde. Der wichtigste Exportartikel des Westen, so Malik, seien aber nicht Levis, Starbucks und Tom Cruise, sondern die Idee „lokale Kultur“, eine Idee, die im Europa des späten 18. Jahrhunderts als Reaktion gegen die Aufklärung entstanden sei und in Form der „Multikulturalismusideologie“ noch heute die ganze Welt in Bann halte. Der Kern des Problems bestehe in der am deutlichsten in Taylors „Politik der Anerkennung“ formulierten Auffassung, wonach die Identität eines Individuums durch dessen kulturellen Hintergrund bestimmt sei.

Die postkoloniale Kritik an kultureller Differenz und am Multikulturalismus hat wichtige Diskussionen angeregt, neue Horizonte eröffnet und entscheidend dazu beigetragen, das Konzept Kultur neu zu denken. Allerdings hat sie auch die Tendenz verstärkt, ethnologische Theorien ohne empirische Fundierung zu konstruieren und „the native’s point of view“ nicht mehr als den wichtigsten methodischen Anker zu sehen. Damit wächst aber auch die Gefahr, dass die Forschung Bodenhaftung verliert, ideologielastig wird und dass der Ethnologie schließlich ihre besondere Stärke, die Nähe des Forschers zum Feld, abhanden kommt. Gerade bei Forschungen im Kontext von Migrationsgesellschaften wird aber der besondere ethnologische Forschungszugriff dringend gebraucht, damit die vielen, abweichenden Perspektiven zu Wort kommen können und die Ergebnisse und Theorien der (dominant soziologischen) Mig-

rationsforschung kontrolliert und kritisiert beziehungsweise konkretisiert und verfeinert werden können.

Die empirische Studie von Portes (2001) über die Situation von Migranten der zweiten Generation in den USA, die als Standardwerk der modernen Migrationsforschung gilt, präsentiert Ergebnisse, die der Kritik Bhabhas zu widersprechen scheinen. Portes' Forschung bestätigt die in der gegenwärtigen Migrationsforschung oft vertretene These, dass sich Immigranten besser integrieren, wenn sie sich „selektiv akkulturieren“, das heißt, sich so weit wie möglich in die Residenzgesellschaft integrieren, zugleich aber die Integration in eine „ethnische Gemeinde“ (oder „Immigrantengemeinde“) herstellen beziehungsweise aufrechterhalten. In diesen Gemeinden werde Solidarität und gegenseitige Unterstützung praktiziert und vor allem auch neu ankommenden Immigranten geholfen. Eine besonders wichtige Funktion dieser Gemeinden bestehe darin, den Stress zu minimieren, der durch den in der Migrationssituation erzwungenen Rollenwandel ausgelöst werde. Zum Beispiel würden in Zuwandererfamilien häufig Eltern- und Kinderrollen getauscht, weil sich die Kinder in vieler Hinsicht (z.B. sprachlich) besser und schneller integrieren würden. Portes' Studie zeigt, dass solche Rollenkonflikte durch „selektive Akkulturation“ deutlich abgemildert werden und sich den Zuwanderern generell bessere Aufstiegschancen eröffnen. Ethnische Gemeinden und ethnische Identität haben demzufolge positive Auswirkungen auf die Integration der Zuwanderer. Portes kann das erklären ohne auf die Herkunftskultur der Migranten zu verweisen und Kultur zu essentialisieren. Er spricht von „reaktiver Ethnizität“, das heißt von einer ethnischen Identität, beziehungsweise dem Bedürfnis nach Abgrenzung, das erst in der Migrationssituation, durch die Konfrontation mit anderen ethnischen Gruppen beziehungsweise mit der Mehrheitsgesellschaft entstehe.

Ein gewisses Bedürfnis nach ethnischer Abgrenzung zeigt sich nach Herbert Gans (1979) sogar dann, wenn längst eine vollkommene Integration in die Residenzgesellschaft stattgefunden hat. Der von ihm geprägte Begriff der „symbolischen Ethnizität“ bezeichnet die individuelle Selbstzuschreibung zu einer (historischen) ethnischen Gruppe. Für viele weiße Amerikaner sei es eine wichtige Freizeitbeschäftigung, europäische Wurzeln zu pflegen und am Wochenende Pole oder Ire zu sein oder wenigstens einmal im Jahr den Kosciusko Day oder den St. Patrick's Day zu feiern. Im Unterschied zu nicht-weißen Amerikanern, denen Ethnizität häufiger zugeschrieben werde, könne „symbolische Ethnizität“ frei gewählt und als Privileg gesehen werden. Die Wahl und die Pflege der Ethnizität stelle zudem gewissermaßen den Beweis für die gemeinsame amerikanische Identität dar, die ja aus den verschiedenen europäischen Identitäten hervorgegangen sei. Die Imagination von Ethnizität geschehe

ohne jedes Risiko für die eigene soziale Position, es sei eben schick, anders zu sein: Ethnizität als Lifestyleprodukt.

Im Unterschied dazu ist die Grenzziehung mittels „reaktiver Ethnizität“ mit sozialen Risiken verbunden, was den Akteuren allerdings häufig verborgen bleibt. Stuart Hall (2000) zeigt auf, dass Selbst-Ethnisierung letztlich bedeutet, das Streben nach Gleichberechtigung in der Gesellschaft aufzugeben, sich also selbst zu entmachten. Die kollektive ethnische Identität fungiere als eine Art emotionaler Schutzschild, der helfe, die negativen, durch Diskriminierungserfahrungen hervorgerufenen Gefühle mittels eines „Wir-sind-anders“-Bewusstseins – was eigentlich ein „Wir-sind-besser“-Bewusstsein sei – abzuwehren. Damit dieser Effekt erzielt werde, müsse die kollektive ethnische Identität „gepflegt“ werden, das heißt, die entsprechenden Idealisierungen, Historisierungen und Essentialisierungen vorgenommen werden – und eben damit, so Hall, schnappe die selbstgebaute Falle dann zu: Die ethnischen Gruppen (denen die im römischen Reich gebräuchliche Bedeutung „Völker am Rande des Imperiums“ zu sein noch immer anhafte) würden genau das tun, was die dominanten Gruppen in der Gesellschaft von ihnen erwarten würden, nämlich sich als andersartige Kulturen zu deklarieren und auch weiterhin als nette, bunte Grüppchen die hinteren Ränge der Gesellschaft zu bevölkern. Diese Selbstentmachtung fungiere mittels zweier falscher Konzepte: durch die Essentialisierung der eigenen Geschichte und durch die Homogenisierung kollektiver Erfahrungen.

Das Problem der Grenzziehung zwischen Kulturen, die der Ethnologe vornimmt, wenn er beschreibt, analysiert und interpretiert, ist nach wie vor ungeklärt. Gemäß der postkolonialen Kritik ist die Grenzziehung – die Unterscheidungen zwischen Kulturen und die Benennung kultureller Unterschiede – als eine grundlegende Verantwortungslosigkeit zu sehen. Franz Boas' Anthropologie wird mit dem Generalverdacht belegt, die Essentialisierung kultureller Grenzziehung zu betreiben. „Neo-Boasianer“ bestreiten das allerdings heftig (Bashkow 2004), sie kritisieren, dass in der „Anthropologie der Globalisierung“ die Auflösung der „alten Ordnung der Moderne“ herbeigeschrieben werde und grenzüberschreitende beziehungsweise -auflösende Phänomene übertrieben würden. Dabei sei es doch eine Tatsache, dass in allen Gruppen, die von den Ethnologen studiert werden, Grenzen betont würden, auch und gerade in translokalen Situationen. Das Problem, so wird diagnostiziert, sei ein fundamentales: es gebe in der neuesten Ethnologie kein spezifisch ethnologisches Konzept von Grenze, weshalb das Problem der Grenzziehung „die Achillesferse der Disziplin“ bleibe. Dabei finde sich gerade in Boas' Konzepten eine präzise und empirisch gut begründete Formulierung kultureller Grenzen. Boas konzeptualisiere kulturelle Grenzen erstens als offen und durchlässig, zweitens als plural, perspektivenabhängig und relativ zum Kontext und drittens hebe er

die Divergenz zwischen Grenze als analytischer und Grenze als alltagssprachlicher Kategorie hervor.

Bashkow hält eine Theorie kultureller Grenzen aus mehreren Gründen für sinnvoll. Zum einen wäre ohne eine solche Theorie ethnologisches Schreiben letztlich unmöglich, denn Denken erfolge nun mal in Dichotomien, des Weiteren bringe die Globalisierung beziehungsweise Glokalisierung ständig neue Formen von Grenzen und Lokalisierungen hervor und schließlich würden Grenzen nicht nur Probleme verursachen, sondern auch die Möglichkeit schaffen, Grenzen zu überwinden, denn das Bedürfnis nach Abgrenzung bringe immer auch das Bedürfnis nach grenzüberschreitender Kommunikation hervor.

Die Ethnologie, die in jahrzehntelangem Kampf gegen den „liberalistischen Universalismus“ die Auffassung einer partikularen, aus unterschiedlichen Kulturen bestehenden Welt durchgesetzt hat, sei gegenwärtig dabei, diese Errungenschaft wieder aufzugeben (Boggs 2004). Die „Kultur-Theorie“, die Idee, dass der Mensch ein kulturelles Wesen ist, habe der „liberalen Theorie“ ihre universelle Gültigkeit abgesprochen und sie auf den Rang einer kulturgebundenen Theorie verwiesen. Da dieser dezentrierende Effekt der „Kultur-Theorie“ als äußerst störend empfunden werde, sei es kein Wunder, dass sie von allen Seiten angegriffen werde. Von rechts (gemeint ist hier der liberalistische Universalismus) werde die „Kultur-Theorie“ als Produkt der deutschen Romantik gesehen, die, gekleidet in ein postmodernes Gewand, Wissenschaftlichkeit und Rationalität unterminiere. Von links werde sie als Werkzeug modernistischen Hegemoniestrebens gesehen, mit dem Kontrolle ausgeübt und Unterdrückung zementiert werde. Die Neo-Boasianer setzen sich deshalb dafür ein, dass Boas' „Kultur-Theorie“ mit seinem Potential, demokratisch, anti-rassistisch und emanzipatorisch zu wirken, gerade in einer „Anthropologie der Globalisierung“ eine wesentliche Rolle spielen müsse.

Abschließende Bemerkung

Eingangs hatte ich vorgeschlagen, den Begriff „kulturelle Differenz“ nur dann zu verwenden, wenn es um die subjektiven Erfahrungen von Interaktanten in interkulturellen Kommunikationssituationen geht. Die Ausführungen zu den je unterschiedlichen Konzeptualisierungen von „kultureller Differenz“ zeigten jedoch, dass es unmöglich ist, in einem allgemeinen Sinne, unabhängig von den spezifischen Kontexten und Diskursen, von kultureller Differenz zu sprechen. Dennoch soll hier wenigstens kursorisch auf einen allgemeinen Aspekt der subjektiven Erfahrung von kultureller Differenz eingegangen werden, nämlich auf die von Differenzerfahrungen ausgelösten Lernprozesse.

Je nach den situativen und persönlichkeitsbezogenen Gegebenheiten wirkt sich kulturelle Differenz unterschiedlich aus. Mal wird sie ignoriert, mal als Bedrohung erlebt, mal als Bereicherung gesehen. In jedem Fall aber, so die hier vertretene These, verursacht sie Irritationen, das heißt Störungen des kognitiven und emotionalen Gleichgewichts. Irritation soll hier in Anlehnung an die Ansätze der Systemtheorie und des Konstruktivismus als „Perturbation“ verstanden werden, das heißt als ein Signal, das in einem System zu Kompensations- beziehungsweise Regelungsprozessen führt (Maturana, Varela 1990). Im Individuum, dessen inneres Gleichgewicht durch irritierende Erfahrungen gestört ist, wird eine Art Reparaturmechanismus in Gang gesetzt, der das Gleichgewicht so schnell wie möglich wieder herstellen soll.¹² Perturbation ist weder positiv noch negativ konnotiert, sondern besagt nur, dass ein Zustand außer Balance geraten ist und dass nun Kräfte freigesetzt werden, die die Balance wieder herstellen. Wenn hier also von „Irritation“ oder „Störung“ die Rede ist, ist dies nicht mit „Problem“ gleichzusetzen.¹³ Das innere Gleichgewicht kann auch durch freudige Ereignisse gestört werden. Die Irritation, die durch kulturelle Differenz ausgelöst wird, etwa in Form unerwarteter Handlungsweisen oder ungewohnter Erwartungshaltungen, kann Verunsicherung und Hilflosigkeit ebenso wie Erregung und Begeisterung, Angst und Abwehr ebenso wie Offenheit und spontane Zuneigung auslösen. Allerdings ist davon auszugehen, dass vor allem die durch schmerzhaften Impulse ausgelösten Regelungsprozesse zur Wiederherstellung des inneren Gleichgewichts bewusst wahrgenommen und erinnert werden.

Auf der kognitiven Ebene führen diese Regelungsprozesse zur Wiederherstellung der inneren Balance, indem sie zum einen die äußere Welt, die subjektiv gesehen aus dem Lot geraten ist, weil sie nicht den inneren Modellen und Erwartungen entspricht, mittels geeigneter Erklärungsmodelle und Wissens-elemente wieder ins Lot rückt, wobei auf sozial vorgefertigte Erklärungsmodelle zurückgegriffen wird¹⁴ und indem sie zum anderen, die subjektiven Schemata und kognitiven Modelle verändern und an die äußere Realität angleichen.

¹² Die Herstellung der inneren Balance, der „Äquilibration“, wird von Piaget als Dialektik von Assimilation (Einpassung der äußeren Welt in die „innere Welt“ der Schemata und kognitiven Modelle eines Individuums) und Akkommodation (die Anpassung der Schemata und kognitiven Modelle an die äußere Welt) dargestellt.

¹³ Im Unterschied zur Theorie der kognitiven Dissonanz (Festinger 1957), wo „Störung“ des Gleichgewichts als negativer Zustand konzeptualisiert wird.

¹⁴ Alfred Schütz und Thomas Luckmann (1979: 350) bezeichnen solche sozial konstruierten Erklärungsmodelle als „Vorrat abgelagerter Problemlösungen“, Clifford Geertz (1987) nennt sie den „gesunden Menschenverstand“ (*common sense*).

Zunächst zum ersten Teil des Prozesses. Das wichtigste Kriterium für die Auswahl eines Erklärungskonzeptes liegt nicht an seiner Nähe zur „objektiven Realität“ (oder an seinem Plausibilitätsgrad), sondern an der Nähe zu den subjektiven Schemata und kognitiven Modellen. Das in einer Gruppe oder Gesellschaft verfügbare „Wissen über das kulturell Andere“ spielt dabei eine entscheidende Rolle. Dieses Wissen „erklärt“ dem Einzelnen die Andersheit des Anderen und gibt ihm die Möglichkeit, die Ursache unerwarteter Handlungsweisen oder ungewohnter Erwartungen zu „verstehen“ und damit die Irritation aufzulösen und das innere Gleichgewicht wieder herzustellen. Wenn sich beispielsweise ein Zuwanderer aus einer traditionellen Gesellschaft wegen der freizügigen Bekleidungspraxis in europäischen Gesellschaften irritiert fühlt, dann löst er die Irritation womöglich dadurch auf, dass er die störenden Handlungsweisen durch Rückgriff auf den in bestimmten Zuwandererkreisen vorhandenen Wissensvorrat „erklärt“, beispielsweise durch die Überzeugung, westliche Gesellschaften seien „unrein“ und „dekadent“ (vgl. Mirza u. a. 2007). Oder wenn beispielsweise ein deutscher Firmenmitarbeiter, der für ein paar Jahre nach Mexiko versetzt wird, die Irritationen, die er im Geschäftsalltag der dortigen Tochtergesellschaft erlebt, mittels ihm nahe liegender „Erklärungen“ auflöst. Zum Beispiel finden es deutsche Expatriates äußerst störend, wenn sie ihren mexikanischen Mitarbeitern, denen sie bestimmte Arbeiten anweisen, „immer alles detailgenau vorkauen müssen“ und sich nicht darauf verlassen könnten, dass diese „auch mal selbstständig Sachen zu Ende denken“ würden. Sie lösen diese Irritation auf, indem sie unter Rückgriff auf den Wissensvorrat der „deutschen Community“ (Selbstbezeichnung der deutschen Expatriates in Mexiko Stadt) „Erklärungen“ für das ihrer Meinung nach „unprofessionelle Handeln“ der mexikanischen Mitarbeiter generieren.¹⁵ Danach seien Mexikaner unfähig, selbständig und eigenverantwortlich zu handeln, weil man ihnen an den Schulen und Universitäten, wo es nur Frontalunterricht, Auswendiglernen und keinerlei kritische Auseinandersetzung mit Themen gebe, das selbständige Denken systematisch ausgetrieben habe. Dieses (unter den deutschen Expatriates in Mexiko sehr verbreitete) „Erklärungsmodell“ steht dem Erfahrungs- und Wissensbestand beziehungsweise den kognitiven Modellen eines deutschen Firmenentsandten offensichtlich näher als die Erklärungen, die etwa

se), dessen Aufgabe darin besteht, Ordnung und Sinnhaftigkeit der Alltagswelt zu gewährleisten.

¹⁵ Die Darstellungen beruhen auf Daten, die zwischen 2000 und 2002 in dem Forschungsprojekt „Die Bedeutung der Diaspora für die Unternehmenstätigkeit in Indonesien und Mexiko: deutsche und US-amerikanische Entsandte im Vergleich“ (einem Projekt des bayerischen Forschungsverbundes Area Studies) erhoben wurden.

mexikanische Führungskräfte für die Probleme der Deutschen beim Anweisen von Arbeiten an mexikanische Mitarbeiter geben. Nach deren Auffassung würden die mexikanischen Mitarbeiter kompetent und selbständig arbeiten, hätten dabei aber das Bedürfnis, sich eng mit dem Vorgesetzten abzustimmen, von dem sie erwarteten, dass er sich dafür auch die nötige Zeit nehme. Da diese Erwartungen von deutschen Führungskräften häufig missachtet würden, komme es unvermeidlich zu Problemen, die jedoch nicht von den Mitarbeitern, sondern von den Expatriates zu verantworten seien.

Die irritierenden Erfahrungen von kultureller Differenz, die ein deutscher Expatriate in Mexiko macht, können zum einen dazu führen, dass sich seine stereotypisierenden und vorurteilsbehafteten Einschätzungen „mexikanischer Mentalität“ verstärken – vor allem weil ihn das in der deutschen Community kursierende Wissen darin bestätigt – aber die irritierenden Erfahrungen könnten ebenso bewirken, dass er bei der Suche nach Erklärungen auch auf das Wissen der mexikanischen Führungskräfte zurückgreift, wodurch sich die Einschätzung seiner Mitarbeiter ändern und neue Handlungsmöglichkeiten entstehen würden. Kulturelle Differenzenerfahrungen sind so gesehen wesentliche Lernanlässe, die dem Individuum die Chance bieten, seine Schemata und kognitiven Modelle zu verändern und weiterzuentwickeln. Es wäre in diesem Zusammenhang zwar naheliegend, aber sicher voreilig, den Rückgriff auf den Wissensvorrat der „deutschen Community“ als Lernverhinderung zu sehen, denn nach Piaget ist der Prozess der Anpassung der subjektiven Schemata und kognitiven Modelle an die „äußere Welt“, die „Akkommodation“, dialektisch verschränkt mit dem gegenläufigen Prozess der „Assimilation“, das heißt, der Veränderung der „äußeren Welt“ um sie in die „innere Welt“ einzupassen. Wenn interkulturelles Lernen im Sinne dieser Dialektik verstanden wird, dann ist davon auszugehen, dass es in einem weiten Zeithorizont stattfindet. Das gilt auch für jene, die in privilegierter Position ein internationales Leben führen, wie zum Beispiel die von multinationalen Unternehmen in alle Welt entsandten Manager, die gerne der „kosmopolitischen Klasse“ (Shiller 2006) zugerechnet werden und denen somit auch hohes Niveau interkultureller Kompetenz zugesprochen wird. Da sich ihre reale Lebensgestaltung häufig im Rahmen von Expatriate-Communities vollzieht, ist davon auszugehen, dass Kosmopolitismus und eine damit einhergehende positive Einstellungen gegenüber kultureller Vielfalt weniger verbreitet sind, als gemeinhin vermutet wird.

Kosmopolitismus und eine positive Einstellung gegenüber kultureller Vielfalt gelten aber nicht nur in den (strukturell eher geschlossenen) multinationalen Organisationen als grundlegend wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Handeln – die Kompetenz eines kosmopolitischen Managers ließe sich vermutlich daran messen, wie gut es ihm gelingt, bei größtmöglicher kultureller Vielfalt ein Höchstmaß an Prozesskoordination und Standardisierung zu

erzielen – sondern zunehmend auch in (strukturell eher offenen) gesellschaftlichen Einheiten wie Städten, Regionen und Länder. Sie sehen sich in einem „globalen Wettkampf um die besten Köpfe“, um Firmenansiedlungen, Investitionen und um ein attraktives Image und sie glauben, dass das Maß an kultureller Vielfalt und das Ausmaß an Toleranz gegenüber dieser Vielfalt entscheidende Kriterien sind. Beispielsweise finden die Thesen, die Richard Florida, ein Vertreter der „neuen Wachstumstheorien“, 2002 in dem Buch *The Rise of the Creative Class* veröffentlicht hat, auch bei deutschen Städteplanern immer mehr Anklang. Zur „kreativen Klasse“ zählen nach Florida nicht nur Künstler und Musiker, sondern vor allem Manager, Architekten, Professoren, Rechtsanwälte, Berater etc. Da die „Kreativen“ einen entscheidenden Wirtschaftsfaktor darstellten, könnten in Zukunft nur jene Städte, Regionen und Länder wachsen, wo sich genügend „Kreative“ angesiedelt haben. Das führe dazu, dass die Städte (Regionen, Länder) versuchen würden, möglichst viele „Kreative“ anzuziehen. Da deren Zahl jedoch begrenzt sei, müsse man um ihre Gunst konkurrieren. Der wichtigste Attraktor in diesem Wettkampf sei (neben „Technologie“ und „Talent“) die „Toleranz“ gegenüber kultureller Vielfalt. In anderen Worten, je multikultureller, desto erfolgreicher ist eine Stadt im „Wettkampf um die besten Köpfe“.

Städte (Regionen, Länder) sehen sich sozusagen verpflichtet, kulturelle Vielfalt beziehungsweise kulturelle Differenz als eine Ressource zu sehen, was sie vor große Herausforderungen stellt, denn auf der Ebene städtischer (regionaler, nationaler) Gesellschaften fehlen – anders als in Organisationen – wesentliche Voraussetzungen, um kulturelle Diversität zu managen. So kann es passieren, dass die attraktive Buntheit und Vielfalt einer multikulturellen Gesellschaft zwar geschätzt, zugleich aber jede tatsächliche Berührung mit kultureller Andersheit im Alltag vermieden wird. Die Segregations- und Separationstendenzen scheinen sich paradoxerweise gerade dort besonders stark zu entwickeln, wo die Toleranz gegenüber kultureller Differenz besonders groß ist (Bishop, Cushing 2008) und gerade in jenen europäischen Ländern, die für ihren liberalen Multikulturalismus bekannt waren, wie zum Beispiel in den Niederlanden, konnten in jüngster Zeit rechtsgerichtete populistische Bewegungen stark werden. In Großbritannien, wo ebenfalls eine Multikulturalismuspolitik betrieben wurde, gab es schon vor einigen Jahren eine hitzige Debatte darüber, ob kulturelle Vielfalt nicht den Sozialstaat aushöhle, beziehungsweise ob die Idee, ein multikultureller sozialer Wohlfahrtsstaat zu sein nicht ein unlösbares Dilemma bedeute und eine Gesellschaft sich daher entscheiden müsse, ob sie das eine oder das andere sein wolle. Das Bemerkenswerte an dieser Debatte war, dass sich viele linke und linksliberale Intellektuelle für die Unvereinbarkeit beider Gesellschaftsformen aussprachen (Goodhart 2004). Zugleich ist festzustellen, dass die Argumente jener stärker zu werden scheinen, die die

Wertschätzung kultureller Differenz und Vielfalt für fundamental wichtig, ja für eine Überlebensfrage halten.¹⁶

Die Auseinandersetzung mit kultureller Differenz wirft viele Fragen auf, für die es noch keine Antworten gibt. Noch immer scheint zu gelten, was Bhikhu Parekh bereits 2000 in seinem Buch *Rethinking Multiculturalism* als Schlussfolgerung festhielt, nämlich dass es bisher noch in keiner Gesellschaft gelungen sei, eine auch nur halbwegs praktikable Lösung für die vielfältigen Herausforderungen der multikulturellen Gesellschaften zu finden. Umso größer ist die Bedeutung, die den Lernmöglichkeiten zukommen, die sich aus der subjektiven Erfahrung kultureller Differenz ergeben.

Literatur

- Albrow, Martin 1996: *The Global Age. State and Society Beyond Modernity*. Cambridge.
- Appadurai, Arjun 1996: *Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis, London.
- Appiah, Kwame Anthony 2007: *Der Kosmopolit. Philosophie des Weltbürgertums*. München.
- Bachmann-Medick, Doris 2007: *Cultural Turns. Neuorientierungen in den Kulturwissenschaften*. Hamburg.
- Barth, Frederik 1969: Introduction. In: ders. (Hg.), *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. Oslo u. a., 9–42.
- Barth, Frederik 1996: Global Cultural Diversity in a „Full World Economy“. In: Lourdes Arizpe (Hg.), *The Cultural Dimensions of Global Change. An Anthropological Approach*. UNESCO Publishing, 19–29.
- Bashkow, Ira 2004: A Neo-Boasian Conception of Cultural Boundaries. In: *American Anthropologist* 106, 3: 443–458.
- Berger, Peter L., Thomas Luckmann 1987: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt (engl. 1966).
- Bhabha, Homi K. 1994: *The Location of Culture*. London.
- Bienfait, Agathe 2006: *Im Gehäuse der Zugehörigkeit. Eine kritische Bestandsaufnahme des Mainstream-Multikulturalismus*. Wiesbaden.

¹⁶ Als Beispiel sei hier das 2007 erschienene Buch von Scott Page „*The Difference. How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools and Societies*“ zu nennen, das die grundlegenden Vorteile von Diversität mit mathematischen Modellen und Computersimulationen beweisen will.

- Bishop, Bill, Robert G. Cushing 2008: *The Big Sort: Why the Clustering of Like-Minded America Is Tearing Us Apart*. Boston.
- Boggs, James P. 2004: *The Culture Concept as Theory, in Context*. In: *Current Anthropology* 45, 2: 187–209.
- Bonz, Jochen, Karen Struve 2006: Homi K. Bhabha: *Auf der Innenseite kultureller Differenz: „in the middle of differences“*. In: Stephan Moebius, Dirk Quadflieg (Hg.), *Kultur. Theorien der Gegenwart*. Wiesbaden, 140–153.
- Brah, Avtar 1996: *Cartographies of Diaspora. Contesting Identities*. London.
- Castel, Robert 2009: *Negative Diskriminierung. Jugendrevolte in den Pariser Banlieus*. Hamburg.
- Castells, Manuel 2000: *The Rise of the Network Society*. Oxford.
- Clifford, James 1994: *Diasporas*. In: *Cultural Anthropology* 9, 3: 302–338.
- Corbin, Alain 1984: *Pesthauch und Blütenduft. Eine Geschichte des Geruchs*. Berlin.
- Doz, Yves, Jose Santos, Peter Williamson 2001: *From Global to Metanational: How Companies Win in the Knowledge Economy*. Boston.
- Festinger, Leon 1957: *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, IL.
- Gans, Herbert J. 1979: *Symbolic Ethnicity. The Future of Ethnic Groups and Cultures in America*. In: *Ethnic and Racial Studies* 2, 1: 1–20.
- Geertz, Clifford 1987: *Dichte Beschreibung. Bemerkungen zu einer deutenden Theorie von Kultur*. Frankfurt.
- Gergen, Kenneth J. 2002: *Konstruierte Wirklichkeiten*. Stuttgart (engl. Orig. 1999).
- Glaserfeld, Ernst von 2001: *Kleine Geschichte des Konstruktivismus*. In: Albert Müller, Karl H. Müller, Friedrich Stadler (Hg.), *Konstruktivismus und Kognitionswissenschaft. Kulturelle Wurzeln und Ergebnisse*. Heinz von Foerster gewidmet. Wien, New York, 53–62.
- Glick-Schiller, Nina, L. Basch, B. Szanton 1994: *From Immigrants to Transmigrants. Theorizing Transnational Migration*. In: *Anthropological Quarterly* 68, 1: 48–63.
- Goodhart, David 2004: *Too Diverse?* In: *Prospect* (Internetausgabe: <http://www.Prospect-magazine.co.uk>).
- Hall, Stuart 2000: *Cultural Identity and Diaspora*. In: Nicholas Mirzoeff (Hg.), *Diaspora and Visual Culture. Representing Africans and Jews*. London, New York, 21–33.
- Herrnstein, Richard, Charles Murray 1994: *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. New York.
- Huntington, Samuel P. 2004: *Who Are We? Die Krise der amerikanischen Identität*. Hamburg.
- Jacobs, Lesley A. 2004: *Pursuing Equal Opportunities. The Theory and Practice of Egalitarian Justice*. Cambridge.

- Jeannet, Jean-Pierre 2000: *Managing with a Global Mindset*. London.
- Klößner, Marcus 2007: *Machteliten und Elitenzirkel. Eine soziologische Auseinandersetzung*. Wiesbaden.
- Lewellen, Ted C. 2002: *The Anthropology of Globalization: Cultural Anthropology Enters the 21st Century*. Westport.
- Malik, Kenan 2008: Ist der Multikulturalismus ein Rassismus? In: *Merkur* 714: 1048–1051.
- Maturana, Humberto R., Francisco J. Varela 1990: *Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens*. München.
- McGhee, Derek 2008: *The End of Multiculturalism? Terrorism, Integration and Human Rights*. Maidenhead.
- Mirza, Munira, Abi Senthilkumaran, Zein Ja'far 2007: *Living Apart Together. British Muslims and the Paradox of Multiculturalism*. In: *Policy Exchange*, Internet: <http://www.policyexchange.org.uk/publications/publication.cgi?id=14>, 15. 4. 2009.
- Moosmüller, Alois 2007. *Interkulturelle Kommunikation als Wissen und Alltagspraxis*. In: Brigitta Schmidt-Lauber (Hg.), *Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*. Berlin, 235–254.
- Page, Scott 2007: *The Difference. How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools and Societies*. Princeton.
- Palmisano, Samuel J. 2006: *The Globally Integrated Enterprise*. In: *Foreign Affairs* 85, 3: 127–136.
- Parekh, Bhikhu 2000. *Rethinking Multiculturalism. Cultural Diversity and Political Theory*. Cambridge.
- Portes, Alejandro 2001: *Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation*. Berkeley u. a.
- Pries, Ludger 2001: *The Approach of Transnational Social Spaces. Responding to New Configurations of the Social and the Spatial*. In: ders. (Hg.), *New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies in the Early Twenty-First Century*. London, New York, 3–33.
- Rosen, R. 2000: *Global Literacies. Lessons on Business Leaderships and National Cultures*. New York.
- Schütz, Alfred, Thomas Luckmann 1979: *Strukturen der Lebenswelt*. Band 1. Frankfurt.
- Shiller, Robert J. 2006: *Die neuen Weltbürger*. In: *Project Syndicate*, Internet: http://www.project-syndicate.org/print_commentary/shiller44/German.
- Sklair, Leslie 2001: *The Transnational Capitalist Class*. Oxford.
- Taylor, Charles 1994: *Multiculturalism: Examining the Politics of Recognition*. Princeton.

- Taylor, Charles 2001: Modernity and Identity. In: Joan W. Scott, D. Keates (Hg.), *Schools of Thought. Twenty-Five Years of Interpretive Social Science*. Princeton, 139–153.
- Wolf, Eric 1986. *Die Völker ohne Geschichte. Europa und die andere Welt seit 1400*. Frankfurt (amerikan. Orig. 1982).