

Erscheint in: Moosmüller, Alois (Hg.): „Konzepte kultureller Differenz“ – Münchener Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. München 2009

Stefanie Rathje

Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung

1 Das Kohärenz-Paradigma des traditionellen Kulturbegriffs – Was alle eint

Unser Alltagsverständnis von Kultur ist geprägt durch die Vorstellung von Einheitlichkeit.

Wenn wir im Alltag von Kultur reden, meinen wir Einheitliches innerhalb einer menschlichen Gemeinschaft. Früher vor allem auf Ethnien oder Nationen bezogen („Die Italiener sind schick gekleidet“), heute auch größeren, kleineren oder überschneidenden Kollektivzusammenhängen zugeschrieben („Die freiheitlichen Werte des christlich-europäischen Abendlandes“, „Unsere kundenorientierte Unternehmenskultur“, „Die kooperative Führungskultur der Frauen“), unterstellen wir Kulturen grundsätzlich Kohärenz. Wenn wir dann einen schlampigen Italiener kennen lernen, uns einfällt, dass auch unser diktatorischer Hausmeister Europäer ist, wir an die Komplexität internationaler Konzerne oder an unsere autoritäre Klassenlehrerin denken, werden uns mögliche Widersprüchlichkeiten schnell klar, sie hindern uns jedoch trotzdem nicht daran, immer wieder nach dem kulturell Einenden zu suchen.

Die Idee kultureller Kohärenz besitzt lange Tradition. Schon Herder kennzeichnete Kulturen, auf deren Grund er das vereinende Prinzip einer „Volksseele“ vermutete, vor allem durch soziale Homogenität. Die Arbeiten berühmter Ethnologen der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts schrieben den Gedanken der Einheitlichkeit fort, in dem sie Kultur als „internal coherence“ (Kluckhohn 1949:35) oder „consistent pattern of thought and action“ (Benedict 1934:42) innerhalb menschlicher Gruppen definierten. Sie prägen damit auch zeitgenössische Versionen des Kulturbegriffs als „collective programming of the mind“ (Hofstede 1984:13) oder als „universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe typisches Orientierungssystem“ (Thomas 2003: 138), das sich durch so genannte Kulturstandards im Sinne konsistenter, strukturierter Leitvorstellungen beschreiben ließe. Kohärenz als Merkmal von Kultur bestimmt sogar Manager von Unternehmen, die versuchen, durch die Etablierung geteilter Grundannahmen, Werte und daraus abgeleiteten Verhaltensweisen (Schein 1995: 30) Unternehmenskulturen zu vereinheitlichen und so als Erfolgsfaktor zu nutzen (vgl. Peters/Waterman 1982).

Der Gedanke kultureller Einheitlichkeit ist von verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen bereits überzeugend in Zweifel gezogen worden.

In der Soziologie findet sich schon bei Max Weber der Gedanke einer Zersplitterung gesellschaftlicher Einheit aufgrund funktionaler Ausdifferenzierung in eine Vielfalt unterschiedlicher „letzter Stellungnahmen zur Welt“ (Weber 1922/1980: 499). Die Kulturtransferforschung der Historiker und Sprachwissenschaftler beleuchtet „die vielfältigen Durchdringungs- und Rezeptionsvorgänge“ zwischen Landeskulturen (Espagne/Greiling 1996: 13) und enttarnt nationale Territorien als „künstliche Gebilde, deren eigene Identität sich nicht nur durch den Unterschied zum Ausland und dessen Andersheit legitimiert, sondern auch durch die Aneignung besonderer Aspekte des Anderen“ (Espagne/Greiling 1996: 10). Postmoderne Philosophen diagnostizieren innerhalb moderner Gesellschaften eine radikale Pluralität kultureller Leitvorstellungen und Lebensentwürfe (Lyotard 1986, Welsch 1991).

In der Folge wird die Gegenständlichkeit bekannter Kulturträger, an die der Gedanke kultureller Einheitlichkeit üblicherweise geknüpft wurde, demontiert oder „dekonstruiert“. So zeichnen vor allem die Postcolonial Studies nach, wie kulturelle Phänomene als Ergebnis komplexer Überlagerungsprozesse entstehen (Bhabha 1997: 182) und entlarven den Kulturträger „Nation“ als diskursive Konstruktion (vgl. Bhabha 1990). In den Organisationswissenschaften wird die Vorstellung einheitlicher Unternehmenskulturen durch den Nachweis komplexer, widersprüchlicher Strukturen eindrücklich als Wunschvorstellung des Managements bloßgelegt (Martin 1992). Selbst sicher geglaubte Bastionen wie die Einteilung von Menschen in zwei kohärente Geschlechtergruppen mit bestimmten „kulturellen“ Merkmalen werden von der feministischen Forschung als sozial konstruiert in Zweifel gezogen (Butler 2003).

Um trotz mangelnder Einheitlichkeit und Gegenständlichkeit weiter über kulturelle Phänomene sprechen zu können, entstehen trägerlose, dynamische Gegenkonzepte. So beschreibt z.B. Bhabha das kommunikative Aushandeln heterogener Positionen innerhalb von Kulturen, das Gleichförmigkeit permanent herausfordert, als Prozess der Hybridisierung (Bhabha 1997: 182ff). Für Welsch bildet die Diagnose, dass Kulturen „intern durch eine Pluralisierung möglicher Identitäten gekennzeichnet“ sind und extern „grenzüberschreitende Konturen“ aufweisen, den Anstoß, von einer veränderten „Verfasstheit“ von Kulturen selbst zu sprechen, die er mit dem Begriff der Transkulturalität beschreibt (Welsch 1995: 42).

2 Hartnäckigkeit des Kohärenz-Paradigmas – Die Bequemlichkeit des Einfachen

„(Die) Annahmen des traditionellen Kulturkonzepts sind heute unhaltbar geworden.“ (Welsch 1995:39)

Obwohl zeitgenössische Wissenschaftler der unterschiedlichsten Disziplinen dieser Aussage unbenommen zustimmen würden, hält sich das Kohärenz-Paradigma des traditionellen Kulturbegriffs hartnäckig. Zur überraschenden ‚stickiness‘ des Konzepts tragen neben dem nicht zu unterschätzenden Umstand, dass Einheitlichkeit sehr viel leichter zu denken ist als Widersprüchlichkeit, vor allem zwei Gründe bei.

Die Vorstellung kultureller Einheitlichkeit lässt sich politisch instrumentalisieren.

Dies illustrieren zwei antagonistische Begriffe aus der zeitgenössischen politischen Diskussion, die beide in der gleichen Vorstellung kultureller Kohärenz verwurzelt sind.

Die Idee der *Leitkultur*, begrifflich eingeführt durch den Politologen Bassam Tibi (2002), beschreibt das Desiderat eines gesellschaftlichen Werte-Konsens, also einer erwünschten Homogenität geteilter Wertvorstellungen innerhalb einer Gesellschaft. In Deutschland wurde dieser Begriff als „deutsche Leitkultur“ vom konservativen politischen Spektrum eingesetzt, um in der Zuwanderungsdebatte Gefühle wie Verlustangst von Bewährtem und eigenen Besitzständen sowie Sehnsüchte nach einer vermeintlich heileren, da einheitlicheren Welt zu aktivieren.

Der Ansatz des *Multikulturalismus* hingegen, bekannt geworden vor allem durch den kanadischen Philosophen Charles Taylor (1993), zielt ab auf den Schutz und die Anerkennung kultureller Unterschiede durch den Staat. Damit scheint er zunächst in deutlichem Gegensatz zu kulturellen Einheitlichkeitsvorstellungen und dem Gedanken einer dominanten Nationalkultur zu stehen. Die mit dem Begriff verbundenen Konnotationen der Exotik und Faszination fremder Kulturen sowie der Stärkung der Rechte unterdrückter, marginalisierter Gruppen sorgten dementsprechend für eine Attraktivität im linken politischen Spektrum. Dabei bleibt zumeist unbemerkt, dass es sich bei Multikulturalismus um „Leitkultur im Schafspelz“ handelt. So ist Taylors Kulturverständnis im traditionellen Kohärenz-Paradigma verankert, setzt „substantive agreement on value“ und „sufficient intellectual homogeneity“ (Taylor 1991: 52) voraus und reduziert gesellschaftliche Differenzen auf die Ebene ethnischer Kollektive. Individuen sind damit immer „Träger eines und nur eines Sinnhorizontes“ (Reckwitz 2001: 183), sie können ihre Gruppenzugehörigkeit nicht ablegen, sondern müssen sie im Sinne einer Erhaltung von Kultur weiterverfolgen. „Als rechtliche Festschreibung von Identitäten und Traditionen“ fördert Multikulturalismus „gerade nicht die Sicherstellung von dialogischen Anerkennungsformen“, sondern unterbindet geradezu „die Auseinandersetzung zwischen Subjekten und kulturellen Gruppen, um die richtige oder bessere Interpretation“ (Bienfait 2006: 38).

Für die politische Bühne erweist sich die Verwendung von Ansätzen wie Leitkultur oder Multikulturalismus, die beide auf dem Kohärenz-Paradigma aufbauen, als bequem, weil sie einerseits leicht für die entsprechende Zielgruppe instrumentalisiert werden können, andererseits eine mühsame Auseinandersetzung mit Fremdem unnötig erscheinen lassen.

Die bisherige Kohärenz-Kritik ist nicht treffsicher genug.

Ein weiterer Grund für das Fortbestehen des kulturellen Kohärenz-Paradigmas ist in seiner Kritik selbst zu suchen, die, wie gezeigt wurde, vor allem auf der Dekonstruktion traditioneller Konzepte beruht:

„Unlike those forms of critique which aim to supplant inadequate concepts with ‚truer‘ ones, [...] the deconstructive approach puts key concepts ‚under erasure‘ [...] But since they have not been superseded dialectically, and there are no other, entirely different concepts with which to replace them, there is nothing to do but to continue to think with them“ (Hall 1996: 1).

So greift die bisherige Kritik zwar überzeugend vor allem überholte Vorstellungen von Kultur sowie ihre machtpolitischen Folgen an, schafft aber kaum positive Alternativmodelle, aus denen angemessene gesellschaftliche Desiderate abgeleitet werden könnten.

Den Kritikern selbst ist dieser Mangel teilweise bewusst. So propagiert z.B. Spivak mit ihrem Ansatz des *Strategischen Essentialismus* (Spivak 1993: 3) den temporär bewussten Einsatz überholter Konzepte, um den Individuen innerhalb diskriminierter Gruppen zu erweiterter Macht zu verhelfen, obwohl deren Gegenständlichkeit bereits dekonstruiert wurde. Langfristig muss ein solches Modell unwirksam bleiben, weil es keine Ansätze für gesellschaftliche Weiterentwicklung liefert.

Ein weiterer Lösungsversuch des Dilemmas findet sich bei den Vertretern hybrider oder transkultureller Kulturkonzepte. Diese übertragen die überzeugende Diagnose von Kultur als heterogenem, dynamischen Kommunikationsprodukt aus Durchdringungen und Wechselwirkungen einfach als Wunschvorstellung auf die gesellschaftliche und politische Ebene: Da Kulturen sich gegenseitig durchdringen, sollten die Menschen dies erkennen und sich ebenfalls öffnen, um toleranter und durchlässiger zu werden (vgl. Mae 2001 für die japanische Gesellschaft). Gegen diesen Gedanken ist zwar prinzipiell nichts einzuwenden, die logisch nicht motivierte Verknüpfung von gerechtfertigter Diagnose und gut gemeintem Desiderat vernachlässigt jedoch, wie zu zeigen sein wird, bereits bekannte Prozesse menschlicher Gruppenbildung und besitzt daher rein appellierenden Charakter.

Ziel dieses Beitrags ist daher die Entwicklung einer treffsichereren Kohärenz-Kritik und, verbunden damit, die Ableitung eines gleichermaßen zeitgemäßen und handlichen Kulturbegriffs, der auch dazu geeignet ist, sinnvolle Antworten auf die Frage nach der Gestaltung gesellschaftlichen Zusammenlebens zu liefern.

3 Differenzierung des Kulturellen – Eine praktische Analyse-Matrix

Ein einziger Begriff reicht für das Konzept Kultur nicht aus.

Die erregten Debatten um „Leitkultur“ oder „Multikulti“ zeigen: Der Kulturbegriff ist aufgeladen mit Konnotationen der Zugehörigkeit und Ausgeschlossenheit, der Teilhabe und Übervorteilung (vgl. Huntington 2006). Über die Maßen politisiert, heizt er jede folkloristische Eigenart wahlweise als Elitenkritik oder Umsturzbedrohung auf. Das kurze Wort „Kultur“ trägt so schwer an gesellschaftlichen Wunsch- oder Wahnvorstellungen jeder Art, dass es kaum noch für nüchterne Diskussionen taugt. Man könnte zwar im Gegenzug versuchen, den Begriff „Kultur“ wieder auf bloße Traditionen von Kollektiven zu reduzieren. Eine solche Ausblendung gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die immer mit kultureller Praxis verbunden sind, führt dann jedoch zu einem rein deskriptiven Kulturverständnis, das ebenfalls keinerlei Anhaltspunkte für politische Gestaltung eröffnet.

Wenn Kultur als einzelner Begriff also entweder zu weit oder zu kurz greift, ist er in dieser Form offensichtlich für eine gesellschaftliche Debatte nicht geeignet. Im Folgenden sollen ihm daher weitere Begriffsfelder an die Seite gestellt werden, die unter der Prämisse der Anwendungsorientierung zusammen mit „Kultur“ betrachtet werden müssen. Die Addition weiterer Aspekte bietet die Chance, den aufgeplusterten Begriff „Kultur“ wieder auf ein

handhabbares Maß zu reduzieren, ihn gleichsam zu „entdramatisieren“ (vgl. Bienfaits Diskussion zur kulturellen Identität 2006: 158), gleichzeitig schafft die begriffliche Erweiterung eine differenziertere Diskussionsgrundlage.

Ein anwendungsorientierter Kulturbegriff muss zusätzlich zu kulturellen Gewohnheiten auch kollektive Aspekte der Zugehörigkeit und Teilhabe berücksichtigen.

Die erste begriffliche Addition, die zur Überarbeitung des Kulturverständnisses notwendig erscheint, ist die Ergänzung der kulturellen Perspektive menschlichen Zusammenlebens um eine kollektive Perspektive. Unter Kollektivität soll im Folgenden das „Formale und Strukturelle“ menschlicher Gruppen (Hansen 2009) verstanden werden. Das Kulturelle kann sich dann in bewusst gewählter Schlichtheit auf das Inhaltliche, die „Gewohnheiten“ („habits“, nach: Tylor 1871: 1) von Menschen konzentrieren, die miteinander zu tun haben. Dieses reduzierte Kulturverständnis greift den pragmatischen Kulturbegriff Wittgensteins auf, demzufolge Kultur einfach dort vorliegt, wo „geteilte Lebenspraxis“ besteht (Welsch 1995: 43). Der Begriff der Gewohnheiten ist weit gefasst und enthält kognitive Ressourcen, bzw. Wissensvorräte genauso wie Verhaltensweisen. Solche Gewohnheiten sind permanenter dynamischer Veränderung unterworfen, sie können uneinheitlich und widersprüchlich sein. Von Mitgliedern der Gruppe müssen sie weder besonders verinnerlicht oder gar explizit für gut befunden, noch selbst übernommen oder praktiziert werden. Um den Tatbestand „Kultur“ zu erfüllen, genügt es, dass diese Gewohnheiten Menschen, die mit einander zu tun haben, bekannt oder vertraut sind. Im Gegensatz zu individueller Idiosynkrasie beziehen sich kulturelle Gewohnheiten also immer auf Mehrere: Kultur beginnt dort, wo mehrere Menschen miteinander interagieren, sie endet bei den Eigenheiten des Einzelnen.

Um ein solch entrümpeltes Kulturverständnis nicht dem Vorwurf der Naivität preiszugeben, muss es ergänzt werden durch eine kollektive Perspektive, die sich im Gegensatz zu den bloßen Gewohnheiten von Menschen mit Fragen der Gruppenzugehörigkeit beschäftigt. Welche Kriterien entscheiden, ob ein Individuum von einer Gruppe, einem Kollektiv, einer Gesellschaft als legitimes Mitglied akzeptiert und respektiert wird? Wer besitzt die Macht und den Einfluss, darüber zu entscheiden, und wer nicht? Wer besitzt Zugang zu Ressourcen, die wiederum eine solche Macht verleihen, und wer nicht?

Der Aspekt der Zugehörigkeit oder Teilhabe ist in der Vergangenheit schon häufig ins Zentrum der Kulturkritik gerückt. Bourdieus *Kapitaltheorie* mit ihrer Idee der Transformierbarkeit von ökonomischem, sozialem oder symbolischem Kapital liefert hier ein anschauliches Instrument zur Erklärung von gesellschaftlichen Machtunterschieden aufgrund kultureller Verteilungsungerechtigkeit (Bourdieu 1982). Frasers *Statusmodell der Anerkennung* unterscheidet ökonomische Mechanismen des Machtauschlusses zusätzlich von kulturellen Wertehierarchien, die bestimmte Gruppen trotz ökonomischen Kapitals von Achtung und Anerkennung ausnehmen (Fraser 1995).

Diese und ähnliche Ansätze sollen hier nicht vertieft behandelt werden. Wichtig für die Entwicklung eines anwendungsorientierten Kulturverständnisses erscheint vor allem die Abgrenzung einer kulturellen Perspektive als einer Ebene der Gewohnheiten von einer kollektiven Perspektive als einer Ebene der Zugehörigkeit. Eine solche Trennung ist ohne

Zweifel nicht unproblematisch, weil kulturelle Gewohnheiten als kommunikative Codes immer auch Beziehungsaussagen enthalten und damit auf kollektiver Ebene wirksam werden. Sie erscheint jedoch aus theoretischer Sicht trotzdem notwendig, weil beide Ebenen nicht notwendigerweise kongruent verlaufen. Kulturelle Gewohnheiten *können* kollektive Zugehörigkeiten beeinflussen, sie *müssen* es aber, wie im Fall rein ökonomischer Zugangsvoraussetzungen zu Kollektiven, *nicht*. Die Gruppentheorie zeigt umgekehrt sogar, dass kulturelle Gemeinsamkeiten *keine* notwendige Voraussetzung für die Ausbildung von Gruppenidentität und die damit verbundene Ausgrenzung oder Abwertung Nicht-Zugehöriger darstellen (Tajfel 1982).

Auch aus praktischer Sicht ist eine Trennung von kultureller und kollektiver Perspektive sinnvoll, weil ihre Vermischung vor allem in der gesellschaftlichen Diskussion immer wieder zu Blockaden führt. So kann beispielsweise ein Kopftuch auf der kulturellen Ebene der Gewohnheiten wie eine Mütze als praktisches Kleidungsstück verwendet werden, das den Träger oder die Trägerin vor Sonne, Kälte oder Wind schützt, es kann wie ein Base-Cap ein modisches Accessoire darstellen, das in Abstimmung mit der restlichen Kleidung bestimmte stilistische Akzente setzt, es kann wie ein Turban oder eine Haube Teil einer an religiösen Vorgaben ausgerichteten Kleidungsgestaltung sein. Auf kollektiver Ebene kann es wie der Fan-Schal eines Fußballclubs als ein politisches Zeichen der Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder der Ablehnung einer bestimmten anderen Gruppe verstanden werden. In der gesellschaftlichen Debatte über Kopftücher geht es selbstverständlich nie um die kulturelle Gewohnheit, eine bestimmte Kopfbedeckung zu tragen, sondern um die unterstellte kollektive Symbolkraft der Kopfbedeckung, die wahlweise auf die Abgrenzung einer Gruppe von einer anderen oder die Unterdrückung einer anderen Gruppe verweisen könnte. Die diskursive Vermischung von kultureller und kollektiver Ebene führt jedoch dazu, dass leidenschaftlich aber letztlich bequem über Kopftuchverbote (Eingriff auf der kulturellen Ebene) diskutiert wird, ohne das eigentliche Problem, die vermutete Ausgrenzung oder Unterdrückung einer Gruppe (kollektive Ebene), politisch bearbeiten zu müssen.

Ein anwendungsorientierter Kulturbegriff muss zusätzlich zwischen einer pluralen und einer individuellen Perspektive unterscheiden.

Die Ergänzung des Kulturellen mit dem Kollektiven reicht für eine differenzierte Kohärenz-Kritik noch nicht aus. Da sich Kulturelles, wie erläutert, auf Menschen im Plural bezieht, blendet die traditionelle Sichtweise von Kultur den Einzelnen zumeist vollkommen aus der Betrachtung aus. Sie drückt sich damit vor der Bearbeitung des Dilemmas, dass Kultur auf der Ebene menschlicher Gruppen eine Gegenständlichkeit nicht abgesprochen werden kann, jedes einzelne Gruppenmitglied jedoch mit der Freiheit ausgestattet ist, kulturelle Angebote vollkommen individuell zu verarbeiten. Hier zeigt sich: Kultur auf die plurale Perspektive zu reduzieren, evoziert den berechtigten Vorwurf des Essenzialismus und Totalitarismus, Kultur als kollektives Phänomen radikal zu dekonstruieren und nur Aussagen über Individuen zuzulassen, führt zum Vorwurf der Naivität, weil die harten Folgen kollektiver Zugehörigkeit, auf welchen weichen kulturellen Kriterien auch immer sie beruhen, verkannt werden.

Ein anwendungsorientierter Kulturbegriff muss daher die Erkenntnis abbilden, dass die Zugehörigkeit zu einer Kultur Individuen zwar beeinflusst, sie jedoch offensichtlich nicht determiniert. „Jedes Element einer Gruppe (ist) nicht nur Gesellschaftsteil, sondern außerdem noch etwas“ (Simmel 1983: 283), der Einzelne geht niemals in einer Gruppe vollständig auf, er ist stattdessen „drinnen und draußen zugleich!“ (Ritsert 2000: 71). Um diese Dialektik von Individuum und Gruppe angemessen darstellen zu können, braucht es daher die Ergänzung (nicht Ersetzung) der traditionell pluralen Perspektive des Kulturbegriffs durch eine zusätzlich individuelle Perspektive.



Abb. 1: Kultur als Matrix – Erweiterung des traditionellen Einbegriffs „Kultur“ um die kollektive und die individuelle Perspektive

Betrachtet man diese Anforderungen an den Kulturbegriff in der Gesamtsicht, so ergibt sich statt einer Einzelbegriffsbetrachtung „Kultur“, die, wie gezeigt wurde, entweder zu kurz oder zu weit greift, in der ersten Dimension eine Erweiterung der rein kulturellen um eine kollektive Perspektive, in der zweiten Dimension eine Ergänzung der traditionell pluralen um eine individuelle Perspektive. Kultur als komplexes Gesamtphänomen kann dann anhand einer Vier-Felder-Matrix analysiert werden, wobei das kulturell/plurale Feld nach den Gewohnheiten von Kollektiven fragt, das kollektiv/plurale Feld Regeln der Zugehörigkeit und Teilhabe an Kollektiven untersucht, das kulturell/individuelle Feld die Wechselwirkungen zwischen Individuum und Kultur beschreibt und das kollektiv/individuelle Feld die Zugehörigkeiten des Einzelnen zu Kollektiven beleuchtet. Im Folgenden soll gezeigt werden, dass eine solche Differenzierung des Kulturellen eine weitaus präzisere Beschreibung kultureller Phänomene und damit auch eine treffsichere Kritik am traditionellen Kohärenz-Paradigma ermöglicht als es die Beschäftigung mit einem einzigen Begriff vermag.

4 Revision des Kohärenz-Paradigmas – Fast alles falsch

Um die Fehler des traditionellen Kulturverständnisses deutlicher herauszuarbeiten, sollen im Folgenden zunächst die Antworten des Kohärenz-Paradigmas auf die Fragen der einzelnen Felder beschrieben werden, um diese dann in einem zweiten Schritt durch zeitgemäße Diagnosen zu ersetzen.

Der traditionelle Kulturbegriff ist gekennzeichnet durch Kongruenz zwischen kultureller und kollektiver Ebene.

Eingangs ist festzustellen, dass traditionelle Sichtweisen von Kultur gerade die Unterscheidung zwischen einer Ebene der Gewohnheiten und einer Ebene der Zugehörigkeit nicht treffen. So wird von einer weitgehenden Übereinstimmung oder Kongruenz zwischen Kultur und Kollektiv ausgegangen, die zu der Vorstellung führt, dass einerseits Gewohnheiten oder Traditionen genau an den Grenzen von Kollektiven enden, andererseits kaum Überschneidungen von Kollektiven vorkommen, so dass kleinere in größeren aufgehen. Nach diesem Ansatz würde sich dann ein bestimmtes Kollektiv wie der deutsche Staat durch bestimmte kulturelle Eigenheiten auszeichnen, die von allen Deutschen geteilt werden, von allen anderen jedoch nicht. Zudem könnte man aus der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Kollektiv, z.B. einem bayerischen Schützenverein, sicher auf die Zugehörigkeit zu weiteren Kollektiven, wie z.B. der katholischen Kirche, den Männern, den CSU-Wählern, den Volksmusikfans schließen.

Die plurale Perspektive des traditionellen Kulturbegriffs ist gekennzeichnet durch Inhaltskohärenz und Grenzkohärenz.

Da insgesamt von einer Kongruenz des Kulturellen und des Kollektiven ausgegangen wird, ähneln sich die Befunde des traditionellen Kulturbegriffs für beide Ebenen. So wird hinsichtlich der Fragen der Zugehörigkeit zu einem Kollektiv und damit auch einer Kultur von eindeutigen Grenzen sowie geringer Durchlässigkeit zwischen Kollektiven und damit auch Kulturen ausgegangen, im Folgenden als Grenzkohärenz bezeichnet. Hinsichtlich kultureller Gewohnheiten steht entsprechend die Annahme von Einheitlichkeit und Widerspruchsfreiheit im Vordergrund, im Folgenden als Inhaltskohärenz bezeichnet. Nach diesen Prämissen ist nicht nur eindeutig bestimmbar, wer z.B. Deutscher oder Nicht-Deutscher, Berliner oder Nicht-Berliner, Beamter oder Nicht-Beamter ist, sondern auch welche Einstellungen und Verhaltensweisen diese Gruppe an den Tag legen wird: Da wo „Deutsche“, „Berliner“ oder „Beamte“ draufsteht, sind nach dem traditionellen Verständnis also auch „Deutsche“, „Berliner“ oder „Beamte“ drin.

Inhaltskohärenz wird als Grundlage für den Fortbestand von Kulturen gesehen.

Das traditionelle Kohärenz-Paradigma erweitert die Diagnose der Inhaltskohärenz zusätzlich noch um die Idee, dass Kohärenz der Inhalte auch gleichzeitig von den Mitgliedern eines Kollektivs als Grundlage für den Kollektivbestand einzufordern sei. Dieser Gedanke ist uns beispielsweise aus der oben beschriebenen Leitkultur-Debatte aus Deutschland bekannt. So wird einerseits *postuliert*, dass es auf kultureller Ebene einen bestimmten Wertekanon gäbe, den jeder, der zum Kollektiv der Deutschen dazugehört, teile, andererseits wird *verlangt*, dass

dieser Wertekanon von jedem geteilt werde, da es sonst mit Deutschland bergab ginge. Ein anderes Beispiel findet sich im Bereich der betriebswirtschaftlichen Ansätze zur Unternehmenskultur, die ebenfalls einerseits Inhaltskohärenz diagnostizieren („Unser Unternehmen zeichnet sich durch bestimmte Werte aus, die alle Mitarbeiter teilen“) und gleichzeitig fordern („Unser Unternehmen kann nur erfolgreich sein, wenn alle Mitarbeiter unsere Kultur leben“) (vgl. Rathje 2009 für eine detaillierte Darstellung des Kohärenz-Paradigmas in der Unternehmenskulturdebatte). Der hierin enthaltene logische Widerspruch, dass etwas, was als selbstverständlich postuliert wird, nicht gleichzeitig eingefordert werden kann, als ob es eben gerade nicht selbstverständlich sei, wird übersehen.

Die individuelle Perspektive des traditionellen Kulturbegriffs ist gekennzeichnet durch Primärkollektivität und Merkmalskongruenz.

Da sich, wie bereits gezeigt wurde, das traditionelle Kulturverständnis nur wenig um die Rolle des Einzelnen kümmert, fallen die Befunde aus der Perspektive des Individuums entsprechend schlicht aus.

Auf kollektiver Ebene ergibt sich nach der traditionellen Sichtweise eine Diagnose der Primärkollektivität, d.h. ein Individuum wird als primär *einem* Kollektiv, meist dem eines Landes, zugehörig verstanden. Diese Idee ist vor allem im Alltagsleben so weit verbreitet, dass sie kaum in Frage gestellt wird: In interkulturellen Ratgebern verhandeln Manager grundsätzlich mit „Tschechen“ oder „Chinesen“, ohne weitere Gruppenzugehörigkeiten („Akademiker“ oder „Arbeiter“, „Geisteswissenschaftler“ oder „Ingenieur“, „Thirty-Something“ oder „Rentner“) zu berücksichtigen. Der deutsche Sohn vietnamesischer Eltern mit Prädikatsexamen in Jura und jahrelanger Karriere in der Parteipolitik, selbst nie im Heimatland seiner Eltern gewesen, wird von seinen Interviewpartnern grundsätzlich gefragt, wie er als „Vietnamese“ in Deutschland zurecht kommt. Und auch theoretische Ansätze wie die Idee des Multikulturalismus bauen, wie gezeigt wurde, auf der Prämisse der Primärkollektivität auf, indem sie jedes Individuum fest einem einzigen Kollektiv zuordnen.

Auf kultureller Ebene unterstellt das traditionelle Verständnis in Bezug auf das Individuum entsprechend Merkmalskongruenz: Aus der Einheitlichkeit der Gewohnheiten von Kollektiven (Inhaltskohärenz) und der unterstellten Zugehörigkeit jedes Individuums zu primär *einem* Kollektiv (Primärkollektivität) folgt, dass die kulturellen Gewohnheiten des Kollektivs mit den Eigenschaften oder Merkmalen des Individuums übereinstimmen müssen. Aus der Tatsache, dass jemand in der Tradition des „christlich-europäischen Abendlandes“ aufgewachsen ist, ließe sich demnach schließen, welche Meinung sie oder er z.B. zur parlamentarischen Demokratie oder zu den Zehn Geboten habe. Obwohl diese Annahme von den meisten Menschen in dieser Deutlichkeit wohl als zu pauschal abgelehnt würde, beherrscht sie unser Alltagsverständnis von Kultur. Sie bildet letztlich die Grundlage für alle politischen Ansätze nach Art des „Leitkulturgedankens“ und treibt bisweilen absurde Blüten: Bei einer von einem Privatfernsehsender durchgeführten Studie zur Qualität Berliner Pizzerien wurde statt der Produktqualität lediglich die Nationalität des Kochs überprüft, in der Annahme, dass nur italienische Köche, innerhalb dieser Gruppe dann aber auch ausnahmslos alle, in der Lage seien, vernünftigen Pizza-Teig zu kneten.

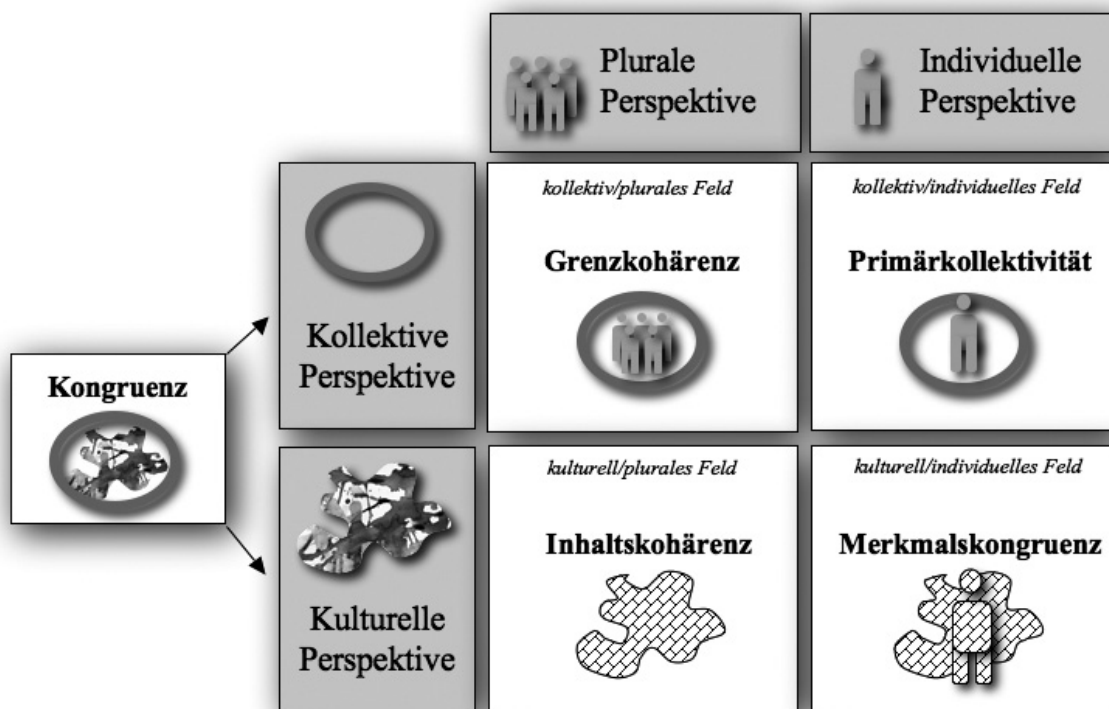


Abb. 2: Das Kohärenz-Paradigma des traditionellen Kulturbegriffs

Im Folgenden soll nun der traditionelle Kulturbegriff mit seinen Befunden der Grenzkohärenz, Inhaltskohärenz, Primärkollektivität und Merkmalskongruenz hinsichtlich zeitgemäßer Diagnosen überarbeitet werden.

Das Verhältnis von Kulturen und Kollektiven ist durch Inkongruenz gekennzeichnet.

Als erster Ansatzpunkt für die Kritik bietet sich die angenommene Kongruenz zwischen Kollektiv und Kultur an. Wie eingangs geschildert, liegen in diesem Bereich u.a. durch die Cultural oder Postcolonial Studies bereits zahlreiche überzeugende, gegenteilige Nachweise für die wechselseitige Einflussnahme und Durchdringung menschlicher Gewohnheiten über und durch Kollektivgrenzen hindurch vor. So lässt sich leicht zeigen, dass Kulturen nicht an den Grenzen von Kollektiven enden. Menschliche Gewohnheiten sind nicht an bestimmte Kollektive als Träger gebunden, sie verzweigen sich, fransen aus, hybridisieren und bleiben permanent in Bewegung. Sie machen alles Mögliche, nur nicht Halt an Kollektivgrenzen. Die bereits etablierten Konzepte von Interkulturalität und Transkulturalität, eingeführt um diese dynamische, prozessuale Qualität von Kultur besonders hervorzuheben, stellen damit eigentlich Tautologien dar, da sich kulturelle Gewohnheiten immer „zwischen“ anderem, bzw. „über/durch“ anderes entfalten und entfaltet haben. Verstärkt wird dieser Effekt in neuerer Zeit allerdings noch durch die rasante Zunahme von Kollektivangeboten und Kollektivüberschneidungen. Wenn früher vielleicht wirklich mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden konnte, dass beispielsweise ein westdeutscher Kohlebergarbeiter SPD wählt, führt steigende soziale Vielfalt, geografische Mobilität sowie Zugang zu weltweit vernetzten Kommunikationsmitteln verstärkt dazu, dass sich Kollektivgrenzen verschieben und überlagern: Nicht alle bayerischen Katholiken wählen

CSU, brasilianische Teenager schwärmen für eine deutsche Popgruppe mit Wurzeln in der japanischen Jugendbewegung, und Frauen und Schwarze können deutsche Bundeskanzler oder amerikanische Präsidenten werden. Die Annahme einer Kongruenz von Kollektiv und Kultur ist vor diesem Hintergrund nicht mehr haltbar.

Statt Inhaltskohärenz und Primärkollektivität erweisen sich Differenz und Multikollektivität als zentrale Merkmale eines zeitgemäßen Kulturbegriffs.

Die weitere Analyse setzt am Ausgangspunkt des traditionellen Kulturbegriffs, dem kulturell/pluralen Feld, an, das die Gewohnheiten von Kollektiven vor allem durch inhaltliche Kohärenz gekennzeichnet sah. Auch diese Annahme konnte die bisherige Kohärenz-Kritik bereits eindrucksvoll widerlegen. So weisen anerkannte Ansätze zur Beschreibung kultureller Entwicklungs- und Perpetuierungsprozesse, wie beispielsweise das Konzept des kulturellen Gedächtnisses (Assmann 1992), nach, dass Mitglieder von Kulturen sich aus einem heterogenen Ressourcenpool bedienen und Teile des Vergangenen je nach gegenwärtigen Bedürfnissen bestimmter Gruppen aktualisieren. Der aktuelle Inhalt einer Kultur, also die Gewohnheiten innerhalb eines Kollektivs zu einem bestimmten Zeitpunkt, kann vor diesem Hintergrund keine besondere Kohärenz aufweisen.

Dieses Prinzip spiegelt sich beispielsweise in den politischen Einstellungen innerhalb einer Gesellschaft wider. Während z.B. die einzelnen deutschen Parteien einschließlich der verbotenen auf ganz unterschiedliche Elemente im kulturellen Gedächtnis der Deutschen zurückgreifen, prägen und aktualisieren sie und ihre Anhänger hochgradig differente politische Vorstellungen, die das gesellschaftliche Leben Deutschlands prägen. Wenn man einerseits die deutsche Parteienlandschaft als integralen Bestandteil deutscher Kultur betrachtet, muss man andererseits Differenz als eines ihrer grundlegenden Charakteristika akzeptieren. Dieser Nachweis von Heterogenität, Widersprüchlichkeit und Vielfalt innerhalb kultureller Gewohnheiten lässt sich analog auch in allen anderen Bereichen menschlichen Zusammenlebens führen. Dem Postulat von Inhaltskohärenz muss daher als Gegenthese grundsätzliche Differenz entgegengehalten werden.

Die Diagnose von Differenz als Kennzeichen kultureller Gewohnheiten ist eng verknüpft mit den Veränderungen im Bereich der Kollektivitätszugehörigkeit von Individuen. Während der traditionelle Kulturbegriff die Zugehörigkeit des Einzelnen zu Kollektiven vor allem durch Primärkollektivität charakterisiert sah, muss diese Sichtweise vor dem Hintergrund der beschriebenen Prozesse der rasanten Zunahme von Kollektiven und Kollektivüberschneidungen ebenfalls revidiert werden. Wurde ein Individuum früher noch eher in ein bestimmtes Kollektiv hineingeboren, in dem es im Normalfall auch blieb, um mit dieser Gruppe dann auch die Zugehörigkeit zu weiteren Kollektiven zu teilen, kann man heute immer weniger vorhersagen, wie vielen und welchen unterschiedlichen Kollektiven ein Individuum angehört. Aus der Tatsache, dass jemand beispielsweise dem Kollektiv der deutschen Professoren zugehörig ist, kann man nicht schließen, ob er oder sie gleichzeitig dem Kollektiv der Zeit- und/oder dem der Gala-Leser angehört, dem der Klassikfreunde und/oder der Rockfans. Ein amerikanischer Hedgefonds-Manager kann bekenndes Mitglied der katholischen Kirche sein, links-alternativ wählen und in seiner Freizeit Profi-Kochkurse

bei französischen Sterneköchen belegen. Hansen bezeichnet die an sich einfache Erkenntnis, dass Individuen gleichzeitig Teil unterschiedlicher Kollektive sind, die sich gegenseitig überschneiden können, als „Multikollektivität“ (Hansen 2000: 196). Diese Diagnose ist der vorherrschenden Annahme von Primärkollektivität entgegenzusetzen. Zu Ende gedacht, führt das Konzept Multikollektivität fort von einer monolithischen, essenziellen Sichtweise individueller Identität, die durch Vielfalt und Widersprüche permanent gefährdet scheint, hin zu einem eher additiven Verständnis kollektiver Zugehörigkeit und ihrer damit verbundenen kulturellen Praktiken: Individuen fügen Kollektivzugehörigkeiten schon vorhandenen hinzu, ohne dadurch notwendigerweise andere aufgeben zu müssen.

Kollektiver Zusammenhalt (Kohäsion) speist sich aus multikollektiver Mehrfachverortung der Individuen und Vertrautheit mit Differenzen.

Während der traditionelle Kulturbegriff vor allem Inhaltskohärenz als Grundlage von Stabilität ansah, muss ein überarbeitetes Kulturverständnis, das von Differenzen innerhalb kultureller Gewohnheiten und Multikollektivität der Individuen ausgeht, neue Erklärungen für die Frage nach der Kohäsion von Kollektiven finden. Gerade die unmittelbare Plausibilität der traditionellen Sichtweise („Je einiger wir uns sind, desto weniger Konflikte gibt es.“), die jeder aus eigenen Erfahrungen in Kleingruppen wie Kegelveereinen oder Arbeitsteams kennt, macht die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhalt innerhalb komplexerer Kollektive wie Unternehmen oder Staaten angesichts grundsätzlicher Differenzen der Gewohnheiten und Heterogenität der Gruppenzugehörigkeiten nicht einfach.

Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass Quellen des Zusammenhalts direkt in den getroffenen Diagnosen der Multikollektivität und Differenz selbst zu finden sind. So konnten die Organisationswissenschaften schon vor langer Zeit zeigen, dass Individuen, die gleichzeitig zu mehreren Organisationseinheiten gehören, als verbindende „Linking Pins“ (vgl. Likert 1967) zwischen diesen fungieren. Dementsprechend sorgt gerade die Multikollektivität der Individuen durch die Mehrfachverortung des Einzelnen in zahlreichen Gruppen für netzwerkartige Stabilität größerer Gruppenzusammenhänge (Hansen 2000: 196f). Die neuere Organisationswissenschaft konnte weiterhin nachweisen, dass schon allein die Vertrautheit mit kulturellen Differenzen eine stabile Grundlage für organisatorische Kohäsion bildet (vgl. Rathje 2004). Übertragen auf gesellschaftliche Zusammenhänge bedeutet dies: Nicht die inhaltliche Kohärenz der Gewohnheiten ist entscheidend für Zusammenhalt, sondern die Bekanntheit der Unterschiede schafft einen Rahmen der Normalität, der zur Identifikation ausreichend ist: „Wir kennen [...] [die divergenten] Standpunkte, und wenn wir sie hören, wissen wir, dass wir zu Hause sind“ (Hansen 2000: 232).

Aus der Diagnose von Differenz und Multikollektivität folgt radikale Individualität.

Folgt man den Befunden kultureller Differenz und Multikollektivität der Zugehörigkeit, muss entsprechend auch die traditionelle Annahme der Merkmalskongruenz der Individuen über Bord geworfen werden. Wenn Individuen gleichzeitig Teil zahlreicher Kollektive sind und diese wiederum nach innen und außen jeweils divergente kulturelle Gewohnheiten hervorbringen, muss es innerhalb der Individuen im Wechselspiel mit ihren wiederum

individuellen biologischen und biografischen Voraussetzungen zu einer individuellen, ja einer radikal individuellen Verarbeitung des kulturellen Angebots kommen.

So kann man zwar aus den Kollektivzugehörigkeiten des Einzelnen schließen, mit welchen kulturellen Gewohnheiten er vertraut, welche Verhaltensweisen oder Denkkonzepte ihm bekannt sein könnten, was der Einzelne jedoch daraus macht, welche Vorstellungen, Meinungen und Praktiken er für sich selbst ableitet, bleibt vollständig offen. So kann ein Jugendlicher, der unter deutschen Bildungsbürgern mit Cello-Unterricht und Latinum aufwächst, zum Staranwalt oder zum Hausbesetzer werden. Ein Beamter im öffentlichen Dienst kann Verfassungspatriot sein und in der Bürokratie aufgehen oder unter verfilzten Strukturen verzweifeln und heimlich von der Revolution träumen. Studien zur Bewältigung von Migrationserfahrungen zeigen sogar, dass die Verarbeitung kultureller Differenzen keine schwierige Ausnahme darstellt, sondern geradezu das „tägliche Brot“ des Individuums und seiner Identitätsfindung ausmacht. So führt die Bewältigung widersprüchlicher kultureller Werte oder Normen keineswegs zu Verwirrung oder Desorientierung (Auernheimer 1988, Hill 1990), sie wird nur dann als krisenhaft und belastend empfunden, wenn sie auf kollektiver Ebene mit Ausgrenzungserfahrungen und Diskriminierung verbunden ist (Badawia 2002).

Die Diagnose von Grenzkohärenz bleibt unbeschadet bestehen.

Nachdem Inhaltkohärenz, Primärkollektivität und Merkmalskongruenz durch Differenz, Multikollektivität und radikale Individualität ersetzt werden mussten, bleibt als letzter offener Bereich das kollektiv/plurale Feld mit seiner Frage der Zugehörigkeit zu Kollektiven.

Der traditionelle Kulturbegriff ging hier von Grenzkohärenz aus, also dem Befund, dass die Zugehörigkeit zu Kollektiven (nicht zu Kulturen) eindeutig geregelt ist. Diese Diagnose lässt sich auch aus zeitgenössischer Perspektive leider nicht revidieren: Die Tatbestände kultureller Differenz, Multikollektivität und radikaler Individualität lassen *nicht* den Schluss zu, dass auch Grenzen zwischen Kollektiven uneindeutiger oder durchlässiger werden oder gar verschwinden. Genau hier liegt der größte Fehler bisheriger Kohärenz-Kritik, die mit ihrem Postulat, bzw. Desiderat frei flottierender Zugehörigkeiten das Kind mit dem Bade ausschüttet. Um Teil einer *Kultur* zu sein, genügt es, mit deren Gewohnheiten vertraut zu werden. Dieser Prozess ist fließend und mehrdeutig. Um Zugehörigkeit zu einem *Kollektiv* zu erhalten, müssen harte Kriterien erfüllt werden.

Gruppen knüpfen Zugehörigkeiten und Akzeptanz ihrer Mitglieder zwar an ganz unterschiedliche explizite oder implizite, verlässliche oder erratische Bedingungen: Investitionen ins passende Outfit, ein bestimmter Gesichtsausdruck oder eine coole Story ermöglichen den Eintritt in den angesagten Club, das richtige Geschlecht einen Vorstandsposten und Akademiker-Eltern den Zugang zu höherer Bildung. Das Ergebnis jedoch, also die Entscheidung über die Zugehörigkeit, über Anerkennung, Teilhabe oder Respekt, ist immer eindeutig: Entweder man gehört dazu, oder man gehört nicht dazu. Was auf der Ebene kultureller Gewohnheiten komplex und uneindeutig ist und den Gesetzen des „sowohl-als-auch“ folgt, erweist sich auf kollektiver Ebene sehr viel klarer und für jedes Individuum deutlich spürbar: Man kann zwar gleichzeitig Teil zahlreicher Kollektive sein,

man kann Zugehörigkeit verlieren oder ablegen, man kann jedoch nicht gleichzeitig Teil und Nicht-Teil eines bestimmten Kollektivs sein. Entweder man erhält Zugang oder man erhält keinen. Entweder man wird anerkannt oder nicht. So ist das Kohärenz-Paradigma zwar für unsere Vorstellung von Kultur und Individuum zu verwerfen, nicht jedoch für die Zugehörigkeit zu Kollektiven. Kulturen durchdringen, verweben und befruchten sich, aber Kollektivgrenzen verwischen nicht.

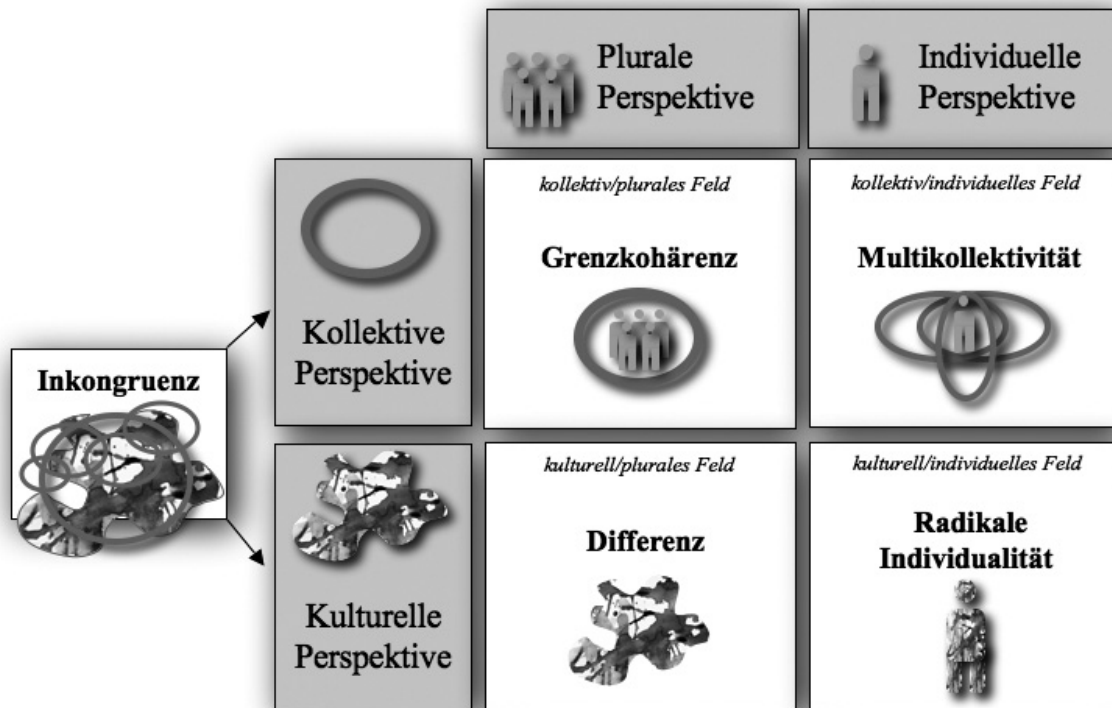


Abb. 3: Diagnosen eines zeitgemäßen Kulturverständnisses

5 Schlussfolgerungen – Der Hebel radikaler Multikollektivität

Die Erweiterung des einfachen Kulturbegriffs um drei weitere kulturellrelevante Felder hat eine umfassende Revision des Kohärenz-Paradigmas ermöglicht. Im Folgenden soll gezeigt werden, wie dieses veränderte Verständnis von Kultur für eine gesellschaftliche Debatte nutzbar gemacht werden kann. Dabei soll vor allem das eingangs mit den Begriffen „Leitkultur“ und „Multikulturalismus“ angerissene Themenfeld des gesellschaftlichen Umgangs mit Migration im Vordergrund stehen. Ein anwendungsorientierter Kulturbegriff muss hier in der Lage sein, sinnvollere Ansatzpunkte für die Gestaltung des Zusammenlebens zu liefern. Es stellt sich daher die Frage, in welchem der vier Felder in welcher Form politisch Einfluss genommen werden kann, um gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.

Eingriffe im kulturell/pluralen Feld sind unlogisch, illegitim und kontraproduktiv.

Das Konzept der „Leitkultur“ setzt im kulturell/pluralen Feld an und verlangt dort vor allem Inhaltskohärenz, also die Anpassung der Gewohnheiten bestimmter Gruppen der Bevölkerung an vermeintliche Mehrheitsgewohnheiten. Die Forderung nach Anpassung geht dabei ausdrücklich über die bloße Einhaltung von Gesetzen, die ohnehin für jedes Mitglied einer

Gesellschaft gelten, hinaus: Verlangt werden wahlweise bestimmte Meinungen, Haltungen, Ausdrucksfähigkeiten, Kleidungsgestaltungen oder ähnliches.

Abgesehen davon, dass dieser Ansatz der Vereinheitlichung wie schon gezeigt wurde angesichts der Diagnose von Differenz als Grundlage von Kultur logisch nicht haltbar erscheint, sprechen weitere Gründe gegen ein Eingreifen im kulturell/pluralen Feld.

Ethisch sind solche Eingriffe als äußerst problematisch anzusehen, weil sie als unzulässige Einmischung in die Freiheit der Lebensgestaltung einzelner Gruppen gelten müssen. Habermas spricht hier von einer „Entkoppelung“ zweier „Integrationsebenen“, einer politischen, die verfassungskonformes Verhalten sichert, und einer kulturellen. Nur auf der ersten Ebene dürfe ein Rechtsstaat Einfluss nehmen, bzw. Anpassung fordern (Habermas 1993: 183ff). Forderungen, die „die Dominanz einer partikularen ‚Leitkultur‘ absichern wollen“ (Bienfait 2006: 157), sind vor diesem Hintergrund grundsätzlich als illegitim einzustufen.

Am Beispiel der Kopftuch-Debatte wird dies besonders deutlich: Was jemand mit dem Tragen eines Kleidungsstücks ausdrücken will, wie freiwillig oder unfreiwillig eine Frau es trägt und wie dies wiederum von anderen wahrgenommen wird, ist weder eindeutig bestimmbar noch einklagbar. Auch über mögliche Einschränkungen der Trägerin selbst kann man nur Vermutungen anstellen und muss sich auf ihre Aussage als autonomes Individuum verlassen. Andernfalls müsste man konsequenterweise auch beispielsweise das Tragen gesundheitsgefährdender High-Heels verbieten, z.B. mit der Begründung, die Trägerinnen seien Opfer eines männlich dominierten Sexismus, der sie (obwohl sie sich dieser offensichtlichen Tortur nach eigenen Angaben freiwillig unterziehen) in ihrer individuellen Wahrnehmungsfähigkeit so stark einschränkt, dass sie ihre eigenen Fesseln stolz zur Schau stellen.

Mit einer Ablehnung von Eingriffen auf der kulturellen Ebene ist ausdrücklich nicht gemeint, dass kulturelle Praktiken jeder Art grundsätzlich gutzuheißen oder gar zu verteidigen wären, ganz im Gegenteil. Kulturelle Praxis war und ist auf kollektiver Ebene, wie bereits gezeigt wurde, häufig Ausdruck für Machtansprüche bestimmter Gruppen und Unterdrückung anderer. Der Weg zur Änderung der Verhältnisse kann jedoch nicht darin bestehen, dass eine gesellschaftliche Gruppe für die andere mitdenkt und versucht, ihr die eigenen partikularen Erkenntnisse aufzudrängen. Dies hat, unabhängig von ethischen Überlegungen, ganz pragmatische Gründe: Es funktioniert nämlich nicht. Die sozialpsychologischen Theorien zur Entwicklung sozialer Identität und Gruppenkonflikten (u.a. Tajfel/Turner 1995) belegen eindrucksvoll, dass Eingriffe auf kultureller Ebene zu Abwehrreaktionen innerhalb der bevormundeten Gruppe führen, die eng mit der Ausbildung von Unterlegenheitsgefühlen einhergehen und Identitätsvorstellungen fördern, die sich primär aus der Abgrenzung zur Out-Group der vermeintlichen Mehrheitsgesellschaft speisen. Verstärkter Konformitätsdruck innerhalb der Gruppe, Kommunikationsabbruch und Gruppen-Radikalisierung durch Depersonalisierung der Out-Group sind die Folge. Kulturelle Eingriffe bewirken somit grundsätzlich das Gegenteil, von dem, was sie bezwecken.

Ansätze im kulturell/individuellen Feld besitzen bevormundenden Charakter.

Ähnliches gilt für mögliche Ansatzpunkte im kulturell/individuellen Feld. Es wurde gezeigt, dass sich der Befund radikaler Individualität aus der jeweils einzigartigen Verarbeitung kultureller Differenzen speist. Diese stellt eine autonome „eigenwillige Leistung“ des Einzelnen dar, „die nicht kollektiv gestaltet oder politisch gelenkt werden kann“ (Bienfait 2006: 172). Eine solche Erkenntnis steht in klarem Gegensatz zur traditionellen Perspektive multikulturalistischer Ansätze, die „Sorge um die individuelle Identität kultivieren und den Staat für die gelungene Selbstfindung des Einzelnen verantwortlich machen“ (Bienfait 2006: 172). Das Individuum schafft sich hingegen seine Identität selbst. Hierfür ist die bekannte Vorstellung zahlreicher Kultur- und Sozialwissenschaftler eines „Dritten“ (vgl. Wierlacher 2003), das aus der Verarbeitung von zwei Gegensätzlichkeiten hervorgeht, weder notwendig noch hilfreich. Individuen brauchen zu ihrer Identitätsfindung keine „dritten Räume“ (vgl. Bhabha/Rutherford 1990) oder „dritte Stühle“ (Badawia 2002), die nur als „dritte Schublade“ fungieren, da sie wieder die veraltete Vorstellung von Primärkollektivität und Inhaltskohärenz beschwören. Individuen addieren Kollektivzugehörigkeiten und verarbeiten die damit verbundenen kulturellen Gewohnheiten zu einem Eigenen. Unter Verwendung der bekannten Metaphern kann man sagen: Sie bauen ständig neue Räume an oder stapeln Stühle übereinander. Dabei wird jeder Eingriff als Bevormundung empfunden.

Ansätze im kollektiv/pluralen Feld besitzen rein appellativen Charakter.

Nachdem gezeigt wurde, dass Eingriffe auf der kulturellen Ebene einerseits illegitim, andererseits zum Scheitern verurteilt sind, muss auch das kollektiv/plurale Feld als Möglichkeit für gesellschaftliche Gestaltung verworfen werden. Dieses bildete den klassischen Ansatzpunkt der Kritischen Theorie, die mit ihren Forderungen nach herrschaftsfreiem Diskurs und gleichberechtigter Teilhabe eine kritische Position gegen den Befund der Grenzkohärenz einnimmt.

Wie jedoch bereits in den Ausführungen zur Grenzkohärenz dargestellt, erscheinen diese Forderungen nicht Erfolg versprechend, so nachvollziehbar und wünschenswert sie auch sein mögen, da sie sich mit einer Idealvorstellung gegen eine gesellschaftliche Diagnose richten, die realistischerweise nicht einfach abzuschaffen ist, da sie offenbar ein Produkt universeller menschlicher Gruppenprozesse darstellt. Politische Einflussnahme im kollektiv/pluralen Feld, die Herrschaftsverzicht propagiert und gesellschaftliche Gruppen zu mehr Toleranz und Durchlässigkeit auffordert, musste sich daher bereits häufig den Vorwurf einer „Utopie bildungsbürgerlicher Diskursivität“ (Eder 1995: 276) gefallen lassen, die keine praktikablen Lösungen bietet:

„Weder sind die öffentlichen Diskussionsforen für jeden zugänglich, noch sind die institutionalisierten Entscheidungsverfahren immer neutral und unparteiisch. Es ist ja gerade eine Ursache der Anerkennungsprobleme, dass die öffentliche Auseinandersetzung durch politische Marginalisierungen gekennzeichnet ist, die Einspruch und Widerspruch der Benachteiligten ausgrenzen“ (Bienfait 2006: 153).

Sinnvolle Ansätze fördern Multikollektivität.

Schließlich bleibt als verbleibender Ansatzpunkt das kollektiv/individuelle Feld und damit ein Bereich, der sich als einziger politischer Einflussnahme nicht grundsätzlich verschließt. So

erscheint es zwar nicht möglich, die von Gerechtigkeitsvorstellungen unberührten Regeln menschlicher Kollektivzugehörigkeit zu verändern, dem Einzelnen leichteren Zugang zu mehr Kollektiven zu verschaffen, erscheint jedoch machbar. Die *Diagnose* Multikollektivität wird so zum *Desiderat* radikaler Multikollektivität ausgeweitet, also dem Ziel einer konsequenten Steigerung der Anzahl von Kollektiven, zu denen ein Individuum Zugang besitzt.

Multikollektivität als Zielvorstellung bietet eine fruchtbare Bewertungsgrundlage zur Auswahl sinnvoller politischer Ansätze: So erscheinen vor diesem Hintergrund all jene Konzepte als förderungswürdig, die für den Einzelnen zusätzliche Teilhabe ermöglichen. Konzepte, die hingegen Individuen den Zugang zu bestimmten Kollektiven verwehren oder erschweren, müssen entsprechend als nicht sinnvoll eingestuft werden.

Die Existenz räumlicher Ballungen ethnischer oder anderer Kollektive, seien es türkische Communities oder Akademikersiedlungen, ist dann beispielsweise als multikollektiv neutral anzusehen, solange jeder dorthin und auch wieder wegziehen kann. Politischer Handlungsbedarf besteht erst, wenn es z.B. aufgrund einer Konzentration bildungsferner und armer Bevölkerungsgruppen zu einer Ghetto-Bildung kommt, die dazu führt, dass in dieser Gegend aufwachsenden Kinder erschwerten Bildungszugang erhalten, so dass ihnen von vorneherein bestimmte Kollektive verschlossen bleiben. Der erleichterte Zugang zu Staatsbürgerschaften, bzw. die Förderung von Mehrstaatlichkeit erscheint hinsichtlich der Zielvorstellung von Multikollektivität entsprechend als förderungswürdig, weil sie dem Einzelnen zusätzlichen Zugang zu Kollektiven eröffnet, ohne anderen zu verlieren. Kopftuchverbote hingegen sind, unabhängig von der bereits diskutierten Frage der Illegitimität von Eingriffen auf kultureller Ebene, abzulehnen, da sie auf kollektiver Ebene dazu führen, dass bestimmten Individuen (in diesem Fall den Frauen) in der Folge die Zugangsmöglichkeit zu bestimmten Kollektiven (Schule, öffentlicher Raum) entzogen wird. Programme, die Kindern und Jugendlichen aus unterschiedlichen sozialen Schichten oder Herkunftsländern, die Gelegenheit gemeinsamer Aktivitäten oder Lernerfahrungen bieten, sei es Geigenspiel zu lernen oder Fußball zu spielen, sowie Konzepte, die z.B. Mädchen an Naturwissenschaften oder ein Mathematikstudium heranzuführen, sind grundsätzlich zu unterstützen, da sie die Multikollektivität der Teilnehmer fördern, ohne andere Gruppen einzuschränken. Ein Konzept wie die multikulturalistisch fundierte Berliner Initiative Pro-Reli, die separaten Religionsunterricht als Pflichtfach an Berliner Schulen einführen möchte, um Kinder in ihrer ethischen Entwicklung nicht durch zu viel Vielfalt zu verwirren (vgl. Pro-Reli 2009), ist hingegen abzulehnen, da sie Kinder primärkollektiv auf die religiöse Heimat ihrer Eltern reduziert, eine Schuldifferenzierung nach Religionsangebot begünstigt und auf diese Weise durch die Unterbindung von Kollektivüberschneidungen (jüdische Kinder gehen auf Schulen mit jüdischem Religionsangebot, sunnitische auf Schulen mit sunnitischem Religionsangebot) wiederum die Multikollektivität der Kinder einschränkt.

Als politisches Konzept kann die Förderung radikaler Multikollektivität eine Vielzahl erwünschter gesellschaftlicher Prozesse unterstützen und beschleunigen.

Zum einen begünstigt Multikollektivität Stabilität und Kohäsion: Mit steigender Anzahl der Kollektive, zu denen ein Individuum Zugang besitzt, nimmt seine netzwerkartige

Verankerung zu. Die Vertrautheit mit den innerhalb einer Gesellschaft vorliegenden kulturellen Differenzen vervielfacht sich. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Gegenüber als Teil einer der zahlreichen eigenen Gruppen betrachtet wird, erhöht sich. Friedfertigkeit und Kompromissbereitschaft steigen entsprechend, da menschliche Radikalisierung nur durch extreme Einschränkung der Kollektivität von Individuen möglich ist. Nicht umsonst isolieren Sekten und Terrorgruppen ihre Mitglieder und sorgen dafür, dass sie möglichst jeden Kontakt zu anderen Gruppen abbrechen.

Zum anderen erhöht die Förderung von Multikollektivität die Entwicklungsdynamik einer Gesellschaft: Je mehr Zugang die Individuen auf kollektiver Ebene zu unterschiedlichsten Gruppen besitzen, desto intensiver gestaltet sich die Konkurrenz (hier verstanden im Sinne von concurrere = zusammenlaufen) kultureller Gewohnheiten. Durch erweiterten Kollektivzugang entwickeln Individuen Vertrautheit mit alternativen Lebensweisen und werden gleichzeitig permanent zur Überprüfung des Eigenen herausgefordert. Sie haben die Möglichkeit, sich Anderes, sofern es ihnen passt, in einem autonomen Prozess anzueignen oder dieses auch bewusst zu verwerfen. Auf diese Weise wird die Auswahl solcher Gewohnheiten, die einer wechselseitigen Prüfung standhalten, beschleunigt. Kollektiven, die von ihrer eigenen Lebensweise überzeugt sind (und welches Kollektiv ist das nicht), hilft bei der Verbreitung ihrer Gewohnheiten, wie gezeigt wurde, keine Missionierung. Sie können jedoch anderen Individuen Zugangsangebote machen und darauf vertrauen, dass sich das selbst für Gut Befundene durchsetzen wird, wenn es dem Anderen erst einmal bekannt und vertraut ist. Gleichzeitig müssen sie aber auch akzeptieren, wenn dies nicht passiert. Denn: Radikale Multikollektivität lässt sich nicht ideologisch missbrauchen. Das Ergebnis erweiterter Kollektivzugehörigkeiten bleibt immer offen, ihre Wirkung auf das Individuum radikal individuell.

Literatur

Assmann, Jan 1992: Das kulturelle Gedächtnis. München: Beck.

Auernheimer, Georg 1988: Der sogenannte Kulturkonflikt. Orientierungsprobleme ausländischer Jugendlicher. Frankfurt/Main: Campus.

Badawia, Tarek 2002: "Der dritte Stuhl". Eine Grounded-Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrant*innen mit kultureller Differenz. Frankfurt/Main: IKO.

Benedict, Ruth 1934: Patterns of culture. New York: Houghton Mifflin.

Bhabha, Homi K.; Rutherford, Jonathan 1990: The Third Space - Interview with Homi Bhabha. In: Rutherford, Jonathan (Hg.), Identity: Community, Culture, Difference. London: Lawrence & Wishart, 207-221.

Bhabha, Homi K. 1990: Nation and Narration. London: Routledge.

Bhabha, Homi K. 1997: DissemiNation: Zeit, Narrative und die Ränder der modernen Nation. In: Bronfen, Elisabeth; Benjamin, Marius; Steffen, Therese (Hg.), Hybride Kulturen. Beiträge zur anglo-amerikanischen Multikulturalismusdebatte. Tübingen: Stauffenburg, 149-194.

Bienfait, Agathe 2006: Im Gehäuse der Zugehörigkeit. Eine kritische Bestandsaufnahme des Mainstream-Multikulturalismus. Wiesbaden: VS.

Bourdieu, Pierre 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Butler, Judith 2003: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Eder, Klaus 1995: Die Institutionalisierung sozialer Bewegungen. Zur Beschleunigung von Wandlungsprozessen in fortgeschrittenen Industriegesellschaften. In: Müller, Hans Peter.; Schmid, Michael (Hg.), Sozialer Wandel. Modellbildung und theoretische Ansätze. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 267-290.

Espagne, Michel; Greilig, Werner 1996: Frankreichfreunde. Mittler des französisch-deutschen Kulturtransfers. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.

Fraser, Nancy 1995: From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist Age'. In: New Left Review 212: 68-93.

Habermas, Jürgen 1993: Anerkennungskämpfe im demokratischen Rechtsstaat. In: Taylor, Charles (Hg.), Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt/Main: Fischer, 147-196.

Hansen, Klaus Peter 2000: Kultur und Kulturwissenschaft. Paderborn: UTB.

Hansen, Klaus Peter 2009: Kultur und Kollektiv. Eine Einführung. Passau: Stutz

Hall, Stuart 1996: Who needs 'Identity'? In: Hall, Stuart; du Gay, Paul (Hg.), Cultural Identity. London: Sage, 1-17.

- Hill, Paul B. 1990: Kulturelle Inkonsistenz und Stress bei der zweiten Generation. In: Esser, Hartmut; Friedrichs, Jürgen (Hg.), Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 101-126.
- Hofstede, Geerd 1984: Culture's Consequences. International Differences in Work-Related Values. Newbury Park: Sage Publications.
- Huntington, Samuel P. 2006: Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert. Hamburg: Spiegel.
- Cluckhohn, Clyde 1949: Mirror for Man. The relation of anthropology to modern life. New York: Whittlesey House.
- Likert, Rensis 1967: The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.
- Lyotard, Jean-Francois 1986: Das postmoderne Wissen. Ein Bericht. Graz, Wien: Böhlau.
- Mae, Michiko 2001: Transkulturalität als neues Paradigma für die kultur- und sozialwissenschaftliche Japanforschung. In: Jahrbuch der Universität Düsseldorf 2001, Düsseldorf: Internetpublikation, 8 Seiten.
- Martin, Joanne 1992: Cultures in Organizations. Three Perspectives. New York: Oxford University Press.
- Peters, Thomas J.; Waterman, Robert H. 1982: In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies. New York: Harper & Row.
- Pro-Reli 2009: Unser Anliegen. www.pro-reli.de (27.02.2009)
- Rathje, Stefanie 2004: Unternehmenskultur als Interkultur. Entwicklung und Gestaltung interkultureller Unternehmenskultur am Beispiel deutscher Unternehmen in Thailand. Sternenfels: Wissenschaft und Praxis.
- Rathje, Stefanie 2009: Gestaltung von Organisationskultur. Ein Paradigmenwechsel. Erscheint in: Barmeyer, C.; Bolten, J. (Hg.), Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. Methoden, Instrumente und Anwendungsfälle. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.
- Reckwitz, Andreas 2001: Multikulturalismustheorien und der Kulturbegriff. Vom Homogenitätsmodell zum Modell kultureller Interferenz. In: Berliner Journal für Soziologie 11: 179-200.
- Ritsert, Jürgen 2000: Gesellschaft. Ein unergründlicher Grundbegriff der Soziologie. Frankfurt/Main: Campus.
- Schein, Edgar H. 1995: Unternehmenskultur. Ein Handbuch für Führungskräfte. Frankfurt/New York: Campus.
- Simmel, Georg 1983: Schriften zur Soziologie. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Spivak, Gayatri Chakravorty 1993: Outside in the teaching machine. London: Routledge.

- Tajfel, Henri 1982: Gruppenkonflikt und Vorurteil. Entstehung und Funktion sozialer Stereotype. Bern: Huber.
- Tajfel, Henri; Turner, John C. 1985: The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, Stephen; Austin, William G. (Hg.), Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall.
- Taylor, Charles 1991: The Ethics of Authenticity. Cambridge/London: Harvard University Press.
- Taylor, Charles 1993: Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt/Main: Fischer.
- Thomas, Alexander 2003: Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. Erwägen, Wissen, Ethik 14 (1): 137-221.
- Tibi, Bassam 2002: Europa ohne Identität. Die Krise der multikulturellen Gesellschaft. München: btb.
- Tylor, Edward B. 1871: Primitive culture. Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art and custom. London: J. Murray.
- Weber, Max 1922/1980: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Tübingen: Mohr.
- Welsch, Wolfgang 1991: Unsere postmoderne Moderne. Weinheim: Acta Humaniora.
- Welsch, Wolfgang 1995: Transkulturalität. Zur veränderten Verfasstheit heutiger Kulturen. In: Zeitschrift für Kulturaustausch 45 (1): 39-44.
- Wierlacher, Alois 2003: Das tragfähige Zwischen. In: Erwägen, Wissen, Ethik 14 (1): 215-217.

Kurzbiografie

Prof. Dr. Stefanie Rathje

Stefanie Rathje ist seit 2008 Professorin für Unternehmensführung und Kommunikation an der Hochschule für Wirtschaft und Technik Berlin. Nach ihrem Studium der Kommunikationswissenschaften in Berlin und der Betriebswirtschaftslehre (MBA) in Chicago war sie zunächst in einer internationalen Strategieberatung tätig, bevor sie im Anschluss an Ihre Promotion auf eine Juniorprofessur für Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an die Friedrich-Schiller-Universität Jena berufen wurde. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Unternehmenskultur, Interkulturelle Kompetenz, zeitgemäße Kultur- und Kollektivkonzeptionen sowie Kooperationsfähigkeit als Unternehmenskompetenz.