

**Kultur und Kulturdimensionen in der
translationswissenschaftlichen Didaktik**
**Culture and cultural dimensions in didactics of
translation science**

Dr. Faiz Alshehri
Assistant Professor, Department of German Language
College of Languages and Translation, King Saud University

Kultur und Kulturdimensionen in der translationswissenschaftlichen Didaktik

Abstrakt

„Kultur“, „Ausgangs“- und „Zielkultur“ sind bedeutsame Begriffe in der TLW. Dabei scheint jedoch zumindest manchmal die Tatsache vernachlässigt zu werden, dass der Kulturbegriff ja keineswegs unumstritten ist, und eine Vielzahl verschiedener Auffassungen von „Kultur“ existiert. Im Rahmen des vorliegenden Artikels werden verschiedene Kulturbegriffe und deren Brauchbarkeit für die Translationsdidaktik beleuchtet und Instrumente zur Konzeptionalisierung von Kultur für die Ausbildung von Translatoren an Universitäten herausgearbeitet.

Culture and cultural dimensions in didactics of translation science

Abstract:

„Culture“, „source“ and „target culture“ are important notions applied in translation studies. However, at least sometimes the fact seems to be neglected that the notion of culture is much discussed and that there exists a myriad of definitions of what „culture“ is supposed to be about. In the article at hand different definitions and notions of culture are analysed with regard to their usefulness in translation studies didactics and instruments are elaborated for the conceptualisation of culture in translator training at universities.

الثقافة والأبعاد الثقافية في تدريس علم أصول الترجمة

ملخص:

"الثقافة" " الثقافة المصدر " و"الثقافة المستهدفة" هي مفاهيم مهمة في تطبيق دراسات علم أصول الترجمة. ومع ذلك، فإنه في بعض الأحيان وعلى ما يبدو أن مصطلح الثقافة لا يتم مناقشته كثيرا بالرغم من أن هناك عددا لا يحصى من التعريفات لهذا المصطلح ولما يفترض أن تكون عليه "الثقافة". يتناول المقال المطروح تلك التعاريف والمفاهيم المختلفة لمصطلح الثقافة وأيضا فيما يتعلق بمدى أهميتها في دراسات علم أصول الترجمة، ويتناول المقال أيضا المبادئ والأدوات التعليمية لوضع تصور لمصطلح الثقافة في تدريب المترجمين في الجامعات.

Kultur und Kulturdimensionen in der translationswissenschaftlichen Didaktik

Einleitung

„Kultur“, „Kulturwissen“ und „interkulturelle Kompetenz“ sind Begriffe, die aus dem Unterricht translations- bzw. übersetzungswissenschaftlicher Studien nicht wegzudenken sind, wie unten anhand der Curricula der betreffenden Bachelor- bzw. Master-Studien in Heidelberg und Graz veranschaulicht werden wird.

Von Interesse ist dabei, wie der Begriff „Kultur“ in diesem Zusammenhang überhaupt konzeptualisiert wird und welche allgemeinen Konzepte und Einteilungen in diesem Zusammenhang für die Beschreibung von, aber auch die Unterscheidung zwischen Kulturen hilfreich erscheinen. Zu denken ist hierbei also nicht an allgemeines landeskundliches Wissen, also z.B. die politische Landschaft, die Geschichte, Gebräuche und Sitten in Großbritannien, Albanien oder der Türkei.

Vielmehr wurden von verschiedenen Autoren gleichsam übergreifende Konzepte entwickelt, die dabei helfen sollen, Kulturen zu erfassen, zu beschreiben und auch gewissermaßen zu verstehen. So die unten zu behandelten Konzepte von u.a. Hall, Hofstede und Trompenaars und Hampden-Turner. Diese finden u.a. dann Anwendung, wenn es um interkulturelle Kontakte geht, so insbesondere auch in der Geschäftswelt, also im Zuge von Verhandlungen mit Geschäftspartnern aus einer anderen „Kultur“.

Schon allein diese Tatsache macht sie für Translatoren interessant, denn schließlich übersetzen diese nicht nur u.a. geschäftliche Korrespondenz, Verträge und andere Dokumente, die im engeren oder weiteren Sinne mit der Geschäftswelt zu tun haben, sondern fungieren unter Umständen auch als Dolmetscher bei einem solchen Treffen.

Ebenso jedoch können sie unter Umständen aber auch für die literarische Übersetzung von Interesse und Relevanz sein, denn auch in diesem Fall können sie möglicherweise zum besseren Verständnis des Kontextes der dargestellten Handlungen und Szenarien dienen, also

gleichsam als eine Art bedeutsames Hintergrundwissen, das in der Ausgangskultur bzw. im Ausgangstext implizit gegeben ist, im Zieltext aber unter Umständen explizit gemacht werden muss, da es nicht Teil der Zielkultur und damit nicht Teil des vorauszusetzenden Weltwissens des Zielpublikums ist.

Der vorliegende Artikel befasst sich, nachdem auf die Bedeutung der Kultur in den Curricula zweier renommierter translationswissenschaftlicher Institute (Heidelberg und Graz) eingegangen wird, zunächst mit dem Kulturbegriff als solchem und zeigt dabei auch, dass der Kulturbegriff nach wie vor recht umstritten und uneinheitlich ist. Allerdings wird davon ausgegangen, dass die im Zuge des Unterrichts in translationwissenschaftlichen Studien vornehmlich auf einen offenen, nicht verabsolutierenden Kulturbegriff fokussiert wird, der daher von anderen abzugrenzen ist.

Nach der Gegenüberstellung und Besprechung verschiedener Kulturbegriffe und -konzepte wird sodann näher eingegangen auf die oben genannten Dimensionen zur Erfassung und Unterscheidung von Kulturen, wie sie von Hofstede, Hall und anderen vorgelegt wurden. Diese werden einer kritischen Analyse im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit in der Didaktik translations- bzw. übersetzungswissenschaftlicher Studien unterzogen.

Vorausgeschickt werden muss in jedem Fall, dass solche Konzepte umso relevanter und bedeutsamer werden, je weiter die betreffenden „Kulturen“ voneinander entfernt sind, je fremder sie einander also im Grunde sind, auch wenn Unterschiede zwischen scheinbar sehr ähnlichen „Kulturen“ bzw. Ländern, wie z.B. Österreich und Deutschland, nicht zu unterschätzen sind.

Die Bedeutung von Kultur und (interkultureller) Kompetenz in den Curricula der Universitäten Heidelberg und Graz

1. Bachelor und Master Übersetzungswissenschaft an der Universität Heidelberg

Das translationswissenschaftliche Institut in Heidelberg ist das älteste im deutschen Sprachraum (Prunč 2007: 58). Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen neben „kontrastiver

Sprachwissenschaft“, „Diskurs und Kognition“ und „Lexikologie und Terminologieforschung“ auch „Kulturwissenschaften: Weltsprachen, Übersetzung und Literatur“ (Universität Heidelberg 2019).

Im „Modulhandbuch“ Bachelor Übersetzungswissenschaft (Stand 2016) wird unter den Kompetenzen, die Studenten im Rahmen des besagten Bachelorstudiums erwerben sollen, auch die „kultursensible Textproduktion“ (Modulhandbuch Bachelor ÜBW 2016: 3) angeführt.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die „interkulturelle Kompetenz“. Dazu wird angemerkt: „[Die Studenten/Absolventen] verfügen über eine fundierte interkulturelle Kompetenz in Bezug auf die Kulturräume der B- und der C-Sprache. Sie haben hier vertiefte Kenntnisse über die Geschichte und soziale Gegenwart der Länder erworben. Auf dieser Grundlage können sie flexibel und kontextbezogen in einem interkulturellen Arbeitsumfeld und als Vermittler zwischen den Kulturen agieren“ (ibid.).

Auch in den Pflicht- bzw. Wahlmodulen, die in Heidelberg angeboten werden, wird der Bedeutung der Kulturkompetenz Rechnung getragen, so etwa im Modul 2 (Pflichtmodul) „Übersetzungsrelevante Sprach- und Kulturkompetenz B-Sprache“: Zu den Inhalten dieses Moduls zählen „kulturelle und kulturwissenschaftliche Kenntnisse mit Blick auf die Übersetzungspraxis“ sowie „systematisches Training der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit in der B-Sprache und Ausbildung kulturmittlerischer Kompetenzen“ (ibid.: 10).

Im Modul 16, einem Wahlpflichtmodul, wiederum geht es um die „Erweiterung der übersetzungsrelevanten Sprach- und Kulturkompetenz“ (ibid.: 28). Zu den angestrebten Lernzielen zählt dabei die Fähigkeit, „sich mündlich im interkulturellen Umgang situationsgerecht auszudrücken“ (ibid.).

Im „Modulhandbuch Master“ (konsekutiv) werden wiederum unter den „Fachlichen Qualifikationszielen“ „vertiefte Kenntnisse zu ausgewählten für einzelne Sprachen besonders relevanten Theorien und zu i.w.S. linguistischen, textwissenschaftlichen und/oder

kulturwissenschaftlichen Methoden der Übersetzungswissenschaft“ (Modulhandbuch Master 2016: 3) angeführt.

Entwickelt werden sollen dabei sowohl „Fachübersetzungskompetenz“ als auch „kulturwissenschaftliche Kompetenz“ und es werden „theoretische und methodische Fragen im Bereich des allgemeinen und kultursensiblen Übersetzens und der interkulturellen Kommunikation vermittelt“, was sich folgendermaßen gestaltet: „Dabei werden übersetzungsrelevante Fragestellungen im Hinblick auf die gewählten Sprach- und Kulturgemeinschaften behandelt. Die Studierenden werden insbesondere sensibilisiert für kulturelle Identitäts- und Differenzmuster, die sich durch das Aufeinandertreffen von Sprach- und Kulturräumen ergeben“ (ibid.).

Zu den „Überfachlichen Qualifikationszielen“ des Masterstudiums Übersetzung an der Universität Heidelberg zählen „Interdisziplinarität und interkulturelle Kommunikation“, wobei ein kulturwissenschaftlicher Schwerpunkt gesetzt wird:

Im Fokus steht eine Kulturwissenschaft innerhalb der Übersetzungswissenschaften, die Vorstellung von Kultur als Text und nicht zuletzt von Kultur als Übersetzung im Zeitalter der globalisierten Kommunikation. Die Absolvierenden sind in der Lage, fundiert Spezifika der jeweiligen Sprach- und Kulturgemeinschaften zu diskutieren und zu analysieren und bauen hier Fertigkeiten aus, die für die kulturmittlerische Tätigkeit des Übersetzers unabdingbar sind. Sprach- und kulturwissenschaftliche Fragestellungen werden sprachhandlungsbasiert untersucht und in Kontexte des Arbeitsalltags von Übersetzern integriert (ibid.: 4).

2. Bachelorstudium „Transkulturelle Kommunikation“ an der Universität Graz (ITAT)

Das Bachelorstudium im Bereich der Translationwissenschaft am Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft (ITAT) der Universität Graz trägt den Namen „Transkulturelle Kommunikation“. Zu den zu erwerbenden Kenntnissen und Kompetenzen zählen u.a. auch „Kenntnisse der sozialen, politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in den Ländern der gewählten Sprachen“

(BA Transkulturelle Kommunikation 2019), ebenso aber auch „Fähigkeit zum kultursensitiven, differenzierten Sprachhandeln“ sowie „Sprach- und Kulturberatung für internationale Kontakte“ (BA Transkulturelle Kommunikation 2017: 3).

Zu den Grundlagen der Transkulturellen Kommunikation zählen laut Curriculum u.a. auch „Kulturbegriffe, -konzepte und -modelle“ (ibid.: 17). Auch in den einzelnen Modulen wird auf Bedeutung der (interkulturellen) Kompetenz eingegangen, so etwa in Modul J („Sprach-, Text- und Kulturkompetenz (Fremdsprache 2“). Zu dessen Inhalten zählt die „Vermittlung fundierter Kenntnisse über den kulturellen Kontext (soziale, geschichtliche, politische, kulturelle und wirtschaftliche Aspekte) unter Berücksichtigung transkultureller Faktoren“ (ibid.: 22). Zu den erwarteten Lernergebnissen und zu erwerbenden Kompetenzen zählen u.a. „die geographischen, wirtschaftlichen, geschichtlichen, ethnischen, religiösen und sozialen Gegebenheiten des jeweiligen Sprach- und Kulturraumes zu definieren und zu beschreiben“ und „kulturelle Implikationen in Texten zu erkennen“ (ibid.).

Ferner ist im Rahmen des Bachelorstudiums auch das Modul L („Kulturkompetenz“) vorgesehen, zu dessen Inhalten die „Behandlung von für die jeweiligen Kulturen relevanten Schwerpunktthemen (Geographie, Geschichte, Wirtschaft, Politik, Kunst, Institutionen etc.)“ (ibid.: 23) zählt. Zu den erwarteten Lernergebnissen und zu erwerbenden Kompetenzen zählen u.a. dabei:

- kulturelle Phänomene zu identifizieren, zu definieren und zu beschreiben
- vor dem Hintergrund eines dynamischen Kulturbegriffs die Prozesse zu verstehen, die zu bestimmten kulturbedingten Denk- und Verhaltensmustern geführt haben
- Hindernisse und Schwierigkeiten im Umgang mit der jeweils anderen Kultur zu verstehen und durch die Anwendung gezielter Strategien zu überwinden
- kulturelle Merkmale aus eigener Erfahrung darzustellen
- kulturgebundene Verhaltensweisen zu vergleichen
- kultursensitiv auf Verhaltensweisen und sprachliche Äußerungen zu reagieren (ibid.).

Neben praktischen Kenntnissen der diversen Kulturräume (und deren Gegebenheiten), die mit Ausgangs- und Zielsprache in Zusammenhang stehen, spielen somit im Studium und in der Didaktik, so kann also gesagt werden, auch theoretische Kulturkonzepte und -modelle sowie kulturwissenschaftliche Methoden in den Curricula beider Universitäten eine wichtige Rolle. Auf diese ist nun näher einzugehen.

3. Kulturbegriffe und -konzepte

Kultur, so kann anfänglich konstatiert werden, ist einer jener komplexen Begriffe, die sich in einer einheitlichen und einfachen Definition und Beschreibung entziehen und daher auf sehr vielfältige Art und Weise interpretiert und definiert werden können, je nach Hintergrund und Zweck der Beschreibung bzw. des betreffenden Autors. Goodman etwa führt dazu an, Kultur sei ein breites und zuweilen etwas unpräzises Konzept (Goodman 2007: 176).

Allerdings gibt es gewisse Merkmale von Kultur, im Hinblick auf die von einem gewissen Konsens gesprochen werden darf, so etwa die Tatsache, dass „Kultur“ gerade im Alltag, etwas Unbewusstes ist, das aber dennoch das Handeln der Menschen in massiver Weise beeinflusst: „Culture is beneath awareness in the sense that no one bothers to verbalise it, yet it forms the roots of action“ (Trompenaars/Hampden-Turner 1998: 24).

Cohen führt an, dass es drei Schlüsselaspekte von Kultur gebe, die eine weitgehende Akzeptanz unter der Mehrzahl der Autoren zum Thema genießen würden. Dazu zählt, dass Kultur kein Merkmal von Individuen, sondern von Gesellschaften ist, deren Teil das Individuum ist (Cohen 2004: 11); ähnlich führt Goodman an, dass Kultur weder ein organisches noch ein genetisches Merkmal von Gruppen oder Individuen sei; Goodman 2007: 176). dass sie, wie unten noch näher zu erläutern ist, erworben (oder erlernt) wird, und zwar im Zuge der Akkulturation oder Sozialisation, und daher nicht gleichsam angeboren ist; und dass sie schließlich ein einzigartiger Komplex von Attributen ist, der sich auf sämtliche Gebiete des sozialen Lebens erstreckt (Cohen 2004: 11). Goodman spricht diesbezüglich von einem sozialen Konstrukt, das zuweilen auch kodifiziert (so etwa bei der Entstehung neuer Regime), im Allgemeinen aber der

Gegenstand ständiger Debatten und Verhandlungsprozesse sei (Goodman 2007: 176).

Ebenso als allgemein akzeptiert gelten darf wohl die Tatsache, dass Kultur nicht etwas ist, das einfach da ist, sondern vielmehr von einer bestimmten Gruppe von Menschen geprägt und im Laufe der Zeiten weitergegeben wird. Sie kann also quasi „erlernt“ werden (ibid.). Menschen formen somit Kultur und werden dabei gleichzeitig wiederum von ihr in ihren Handlungs- und Denkweisen in einem mehr oder minder hohen Grad beeinflusst, wie gesagt, für gewöhnlich unbewusst.

In diesem Sinne sieht Hofstede Kultur als eine Art mentales Programm, das ab der frühen Kindheit erworben bzw. erlernt wird. Dieser Prozess dauert das ganze Leben hindurch. Hierbei denkt er an Denk-, Gefühls- und potentielle Handlungsmuster, die auch bewusst gemacht und abgewöhnt werden können (Hofstede 1991: 4).

Die Bedeutung der Kultur liegt darin, dass sie sinnstiftend ist und gleichsam einen Interpretationsrahmen bietet: „It provides people with a meaningful context in which to meet, to think about themselves and face the outer world“ (ibid.). Es geht dabei auch um situationsunabhängige Strukturen, die im Laufe der Zeit wachsen und der Bedeutungsorganisation dienen: „Over time, the habitual interactions within communities take on familiar forms and structures, which we will call the organisation of meaning. These structures are imposed upon the situations which people confront and are not determined by the situation itself“ (ibid.). Cohen führt dazu an, dass Kultur Bedeutung forme und daher den menschlichen Wahrnehmungen zwangsläufig Bedeutung verleihe, die Vorstellungen der Menschen strukturiere und ihre Handlungen präge, u.a. durch die Definition von Interaktionsregeln (z.B. in Bezug auf Verhandlungen, Gastfreundschaft etc.) (Cohen 2004: 11). Kultur ist daher etwas Ubiquitäres, das gleichsam unsichtbar (und, wie gesagt, oft unbewusst) ist, aber dennoch alles durchringt (Neuliep 2006: 20).

In diesem Sinne kann Kultur beispielweise mit Bjerke definiert werden als jene „*basic behavioural norms, values and assumptions* (assumptions are sometime called *beliefs*), *which in an interaction have been interpreted and give a meaning and which have behavioural effects*

without being behavioural themselves” (Bjerke 1999: 18, Kursiv im Original), wobei hier jedoch die “Produkte” oder Artefakte einer Kultur, die meist auch zu dieser gezählt werden, ausgespart werden. Ähnlich führt Neuliep an, die Kultur stelle den übergreifenden Rahmen zur Verfügung, innerhalb dessen Menschen lernten, ihre Gedanken, Emotionen und Verhaltensweisen zu akzeptieren. Die Kultur beeinflusse ihre Gedanken, Gefühle und Handlungen: „Cultures teaches one how to *think*, conditions one how to *feel*, and instructs one how to *act*, especially how to *inter-act* with others; in others words, communicate” (Neuliep 2006: 44, Kursiv im Original).

Daher verwundert es auch nicht, dass manche Autoren, die Sprache gleichsam als “Spiegel” der Kultur sehen und in jedem Falle einen engen Zusammenhang zwischen den beiden annehmen:

Language is closely related to culture. (...) Language consists of arbitrary symbols with meanings that, like other cultural manifestations, must be learned and that, when following certain rules, can convey complex messages (...) Language does not only mean words that can be spoken; there are also nonverbal aspects of language. Messages are conveyed by words used, by how the words are spoken (for example, tone of voice), and through nonverbal means such as gestures, body position and eye contact. (Bjerke 1999: 22).

Moderne Kulturmodelle gehen davon aus, dass Kulturen alles andere als homogen sind (wie etwa von Nationalisten und anderen suggeriert), was bedeutet, dass Menschen, die einer bestimmten Kultur angehören, keineswegs über identische Artefakten, Normen, Werte und Ansichten verfügen. Vielmehr ist von einer Art Normalverteilung im Hinblick auf die Norm auszugehen (Trompenaars/Hampden-Turner 1998: 25). Diese Tatsache macht es aber dennoch nicht sinnlos, überhaupt von Kulturen, die sich durch bestimmte Merkmale auszeichnen, zu sprechen.

Von Bedeutung ist es auch, Kulturen nicht automatisch mit Nationen oder Staaten gleichzusetzen, denn innerhalb eines Staates können durchaus mehrere verschiedene Kulturen vorhanden sein (so z.B. in Form nationaler Minderheiten). Umgekehrt kommt es auch vor, dass mehrere Länder eine Sprache und (mehr oder minder) auch eine Kultur teilen, so

z.B. das Vereinigte Königreich und Irland (Palmer-Silveira/Ruiz-Garrido/Fortanet-Gómez 2006: 11), wobei allerdings hier in kultureller Hinsicht von eher nur sehr oberflächlichen Gemeinsamkeiten auszugehen ist, wie sich zuletzt am Beispiel des Brexits gezeigt hat, der etwa in Schottland nur sehr wenig Anklang gefunden hat, im ruralen England hingegen einen sehr starken.

3.1 Homogenisierung der Kulturen?

Das 21. Jahrhundert ist geprägt von einer, nicht zuletzt aufgrund des Internets und anderer moderner Kommunikationsmittel, nie dagewesenen Globalisierung und wirtschaftlichen Verflechtung über sämtliche Grenzen hinweg (Nikolaev 2011: 4). Eine relativ heikle Diskussion betrifft die Frage, ob es, im Zuge der Globalisierung zu einer Homogenisierung der Kulturen, also zu einer Amerikanisierung oder „Verwestlichung“ der Kulturen gekommen ist, eine These, die ja gerade im arabischen Raum dazu angetan ist, für erregte Gemüter zu sorgen.

Cohen führt dazu an, dass es zwar mit dem Ende des Kalten Krieges und dem Zerfall der Sowjetunion den Anschein hatte, dass sich die westliche Kultur (z.B. Popkultur, Internet, Filme) überall durchsetzen würde, aber die Verbreitung von „mass artifacts and images“ (Cohen 2004: 3) und die Häufigkeit von kulturübergreifenden Begegnungen nicht verwechselt werden sollte mit einer Homogenisierung auf tiefer Ebene (ibid.). Diesbezüglich wäre z.B. an die Verbreitung von „weihnachtlichen“ Bildern und Artefakten (z.B. Weihnachtsmänner) auch in der arabischen Welt zu denken, die freilich keineswegs als ein Zeichen von Christianisierung zu interpretieren ist, sondern in erster Linie kommerziellen Zwecken folgt. Und auch das Internet mag zwar eine westliche Erfindung sein, kann aber auf sehr vielfältige Weise genutzt werden, zu denken ist z.B. an die actionfilmartigen Videos des Islamischen Staates. Eine „kulturelle Aneignung“ ist daher in dieser Hinsicht ohne Weiteres möglich.

Besonders verführerisch ist die Rede von der Verbreitung westlicher Werte und Kultur im Hinblick auf Begriffe wie „Demokratie“ oder auch „Menschenrechte“, die im auch in nicht-westlichen Diskursen längst zum Standardrepertoire gehören. Allerdings weist Nikolaev mit

Recht darauf hin, dass jede Kultur diese Begriffe im Grunde auf ihre eigene Art und Weise interpretiert (Nikolaev 2011: 3). Auch hier kann also von einer Verwestlichung im allgemeinen Sinn keine Rede sein.

Die richtige Interpretation westlich konnotierter Artefakte und Begriffe in nicht-westlichen Kulturen ist daher einer der Punkt, der in der Auseinandersetzung mit Kulturen und Kulturmodellen in der Translatorenausbildung unbedingt behandelt werden müsste. Zu beachten sind hier insbesondere Konzepte wie Neuinterpretation, Umdeutung, Absorbierung und andere, die Thesen einer schlichten Verwestlichung oder universeller Konzepte, wie der Demokratie, die sich scheinbar unaufhaltsam verbreiten, entgegenstehen und eine bessere Analyse der komplexen Realität erlauben. Daher kann mit Nikolaev betont werden; “any type of simplistic approach to cultural variables is dangerous and counter-productive” (Nikolaev 2011: 2).

In den Sozialwissenschaften, der Migrationsforschung – und wohl auch im Bereich der Translationswissenschaft – wird heutzutage vornehmlich ein dynamischer Kulturbegriff angewandt, der Kultur als eine Dimension versteht, „die Politik, Ökonomie und Soziales durchzieht und diese Bereiche mit einer spezifischen Symbolik ausstattet“ (Nestvogel 2004: 354), Kultur als etwas historisches Gewachsenes, an Lebenswelten gebundenes, Vielfältiges (sowohl inter- als auch intrakulturell gesehen), Heterogenes, nicht Elitäres, Alltägliches sieht, von Überschneidungen zwischen Kulturen ausgeht und insgesamt eine konstruktivistische Sichtweise verfolgt (ibid.: 352).

Die Heterogenität der Kultur impliziert, dass innerhalb jeder Kultur mikrokulturelle Gruppen existieren, die sich auf unterschiedliche Art und Weise voneinander unterscheiden können: „Within most cultures, groups of people, or *microcultures*, coexist within the mainstream society. Microcultures exist within the broader rules and guidelines of the dominant cultural milieu but are distinct in some way, perhaps racially; linguistically; or via their sexual orientation, age, or even occupation. In some ways, everyone is a member of some microcultural group” (Neuliep 2006: 24).

3.2 Unterschiede zwischen Kulturen und die Heterogenität von Kulturen

Auch wenn, wie oben angeführt, Kulturen mitnichten als homogene Gebilde mit scharfen Grenzen sind, so ist es dennoch sinnvoll, einzelne Kulturen voneinander abzugrenzen und anhand ihrer besonderen Merkmale zu definieren, wie es ja auch im Rahmen der oben genannten übersetzungswissenschaftlichen Module ohne Zweifel geschieht.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Tatsache, dass die Mitglieder einer bestimmten Kultur trotz aller intrakulturellen Unterschiede bestimmte Werte, Ansichten und Verhaltensweisen teilen, sie als distinkte Gruppe identifizierbar macht. Prägend ist dabei vor allem auch die gemeinsame Geschichte: „Any culture’s past inextricably binds it to the present and guides its future“ (Neuliep 2006: 23). Wie oben angeführt ist ja auch die Kultur etwas historisch Gewachsenes, das etwa in der Form von kulturellen Traditionen, von Generation zu Generation weitergegeben wird.

Kulturen lassen sich also anhand der unterschiedlichen Geschichte bestimmter Regionen und Gruppen voneinander unterscheiden, weshalb geschichtliche Fakten in der Landeskunde in übersetzungswissenschaftlichen Studien auch zumeist eine wichtige Rolle spielen. Zu denken wäre hierbei etwa an die Kolonialgeschichte von Ländern wie Ägypten, Syrien, Algerien oder Indien, die in jedem anderen Land andere Ausprägungen hatte und wohl auch unterschiedlich aufgearbeitet wurde.

Ein andere Startpunkt für die Suche nach kulturellen Unterschieden bietet die Sprache, denn die Sprache gilt aus wesentlich für kulturelle Identität, eine Tatsache, die ja insbesondere auch in Diasporagemeinden in Aufnahmeländern zu beobachten ist: „Without overlooking nonverbal forms of communication and solidarity, language is pivotal to cultural identity, since it acts as the communal archive and conveyor belt by which shared meanings are stored and transmitted within human groups down the years from one generation to the next“ (Cohen 2004: 13). Der Zusammenhang zwischen Sprache und Kultur ist daher nicht zu vernachlässigen.

Trompenaars und Hampden-Turner führen ferner an, Kulturen könnten voneinander in Bezug auf die Unterschiede hinsichtlich der geteilten Bedeutungen, die sie von der Umwelt erwarten bzw. dieser zuschreiben, unterschieden werden (Trompenaars/Hampden-Turner 1998: 24). Ebenso gäbe es Unterschiede darin, wie in der Art, wie Probleme gelöst werden würden. Die diesbezüglichen Probleme (z.B. Umgang mit der Zeit, vgl. Hall unten, Verhältnis zwischen Mensch und Natur etc.) seien zwar universell, nicht aber die angewandten Problemlösungsstrategien: „In every culture a limited number of general, universally shared human problems need to be solved. One culture can be distinguished from another by the specific solution it chooses for those problems” (ibid.: 26).

4 Kulturmodelle

Abgesehen von spezifischen landeskundlichen Informationen und Kenntnissen, die Teil jeden translationswissenschaftlichen Curriculums sind und u.a. Informationen zur Geschichte, dem politischen System, Traditionen, Bräuchen, Popkultur etc. die betreffenden Länder enthalten, kann die Beschäftigung mit Kultur auch allgemeiner erfolgen. Dafür haben einige Autoren Modelle entwickelt, die wiederum verschiedene Dimensionen enthalten, die dazu dienen sollen, Kulturen voneinander abzugrenzen und zu unterscheiden. Auf drei dieser Modelle und ihre eventuelle Brauchbarkeit für den Unterricht ist nun näher einzugehen.

4.1 Hofstedes Kulturdimensionen

Geert Hofstedes Modell stammt im Wesentlichen (ausgenommen später vorgenommene Modifikationen) aus dem Jahre 1991. Dies sollte allerdings nicht im Vorhinein zum Trugschluss verleiden, es sei veraltet, da es bis heute, insbesondere im internationalen Managementbereich, d.h. im Umgang mit Geschäftspartnern aus anderen Kulturen, häufig Anwendung findet.

Hofstede sieht Kulturen also eine Art „Software des Geistes“, d.h. als Muster, die das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen, die in ihnen leben, beeinflussen. Er betont dabei jedoch, dass dies nicht so zu verstehen sei, dass Menschen wie Computer programmiert würden. Denn das menschliche Verhalten werde nur teilweise von solchen mentalen Programmen vorherbestimmt und es stünde den Menschen grundsätzlich

frei, davon abzuweichen und auf neue, kreative, destruktive oder unerwartete Art und Weise zu reagieren (Hofstede 1991: 4).

Die Quelle für das mentale Programm eines Individuums sieht Hofstede in der sozialen Umgebung, in der dieses aufwächst und seine Lebenserfahrungen sammelt. Die mentale Programmierung beginnt daher im Sinne des Sozialisationsprozesses zunächst im Kreise der Familie, später kommen Faktoren wie Nachbarschaft, Schulen, Jugendgruppen bzw. -szenen, der Arbeitsplatz und die weitere Gemeinschaft, in der man lebt, hinzu (ibid.). Hier zeigen sich also Parallelen zu Bourdieus primärem und sekundärem Habitus (Prunč 2007: 315ff.; Bourdieu 1976:164f.).

Die Kultur ist für Hofstede ein kollektives Phänomen, da sie zumindest teilweise mit jenen Menschen geteilt wird, die im selben sozialen Umfeld gelebt haben (hiermit bezieht er sich auf die geschichtliche Dimension der Kultur, vgl. oben) oder leben und in dem die Kultur auch erlernt wird. Er definiert Kultur daher als „*the collective programming of the mind which distinguishes the members of one group or category of people from another*“ (ibid.: 5, Kursiv im Original). Kultur in diesem Sinne wird also erlernt, nicht vererbt und muss laut Hofstede einerseits abgegrenzt werden von der allgemeinen menschlichen Natur und andererseits von individuellen Charakterzügen, auch wenn die Grenzziehung nicht immer leicht fällt (ibid.: 5).

Hofstede betont, wie oben angemerkt, dass Kulturen nicht mit Nationen oder Staaten gleichgesetzt werden sollten. Er differenziert dabei zwischen Nationen einerseits und Gesellschaften andererseits. Während er Gesellschaften als organisch entwickelte Formen sozialer Organisation sieht, stellen für ihn Nationen im Normfall historisch gewachsene Ganze dar, auch wenn sie aus unterschiedlichen Gruppen bestehen und u.U. nur wenig integrierte Minderheiten enthalten (Hofstede 1991: 12). Hofstedes Kulturbegriff bezieht sich auf Gesellschaften, nicht auf Nationen, auch wenn er in der Praxis sehr wohl auf Nationen (z.B. China) angewandt wird. Dies ist insofern zulässig, als Nationen zwar keineswegs organische und homogene Ganzheiten sind, andererseits aber doch eine wesentliche Rolle spielen im Hinblick auf die mentale Programmierung der Staatsbürger (ibid.).

Hofstede unterscheidet dabei zwischen verschiedenen Schichten dieser mentalen Programmierung, die wiederum verschiedenen Kulturschichten entsprechen. Dazu zählen:

- an national level according to one's country
- a regional and/or ethnic and/or religious and/or linguistic affiliation level, as most nations are composed of culturally different regions and/or ethnic and/or religious and/or language groups;
- a gender level, according to whether a person was born as a girl or as a boy;
- a generation level
- a social class level
- for those who are employed, an organizational or corporate level according to the way employees have been socialized by their work organization. (ibid.: 10).

Kulturelle Unterschiede manifestieren sich nach Hofstede auf verschiedene Art und Weise, vor allem aber in Symbolen, d.h. „words, gestures, pictures or objects that carry a particular meaning which is only recognized by those who share the culture“ (ibid.: 7), Helden (lebende oder tote bzw. reale oder imaginäre Personen, die über ein oder mehrere Merkmale verfügen, die in einer bestimmten wertgeschätzt werden und daher als Vorbilder dienen können) (ibid.: 8), Rituale (im Sinne kollektiver Aktivitäten mit hohem sozialen Wert) und Werte (ibid.). Die Werte im Sinne von „broad tendencies to prefer certain states of affairs over others“ (ibid; Hofstede/Usunier 2003: 137) bilden nach Hofstede den Kern jeder Kultur. Oft bleiben sie unbewusst und können daher weder diskutiert noch von Außenseitern/Kulturfremden direkt beobachtet werden. vielmehr können sie nur aus den Verhaltensweisen, die Menschen unter verschiedenen Umständen an den Tag legen, abgeleitet werden (Hofstede 1991: 8).

Die fünf Dimensionen, in denen sich nationale Kulturen laut Hofstede unterscheiden, sind die folgenden:

1. Social inequality, including the relationship with authority;
2. The relationship between the individual and the group;
3. Concepts of masculinity and femininity: the social implications of having been born as a boy or a girl;

4. Ways of dealing with uncertainty, relating to the control of aggression and the expression of emotions.
5. Long-term vs. short term orientation (ibid.: 13f.).

Für eine Kritik der Dimensionen siehe z.B.: Osland/Bird 2003:59.

ad 1: Soziale Ungleichheit: Zwar gibt es, wie Hofstede einräumt, in jeder Gesellschaft ein gewisses Maß an Ungleichheit (ibid.: 23). Allerdings variiert der Grad der Ungleichheit, den Hofstede als „power distance“ bezeichnet, unter den verschiedenen Gesellschaften teilweise doch recht stark. Es geht dabei im Wesentlichen darum, welche Antworten und Lösungen unterschiedliche Gesellschaften für den Umgang mit Ungleichheit finden (ibid.: 24). Dies kann den Bereich der Arbeit betreffen, so z.B. die Frage, ob Mitarbeiter es wagen (dürfen), die Entscheidungen von Vorgesetzten in Frage zu stellen bzw. mit diesen zu diskutieren, also ob die Art der Führung in Wirtschaft und Politik primär autoritär oder paternalistisch oder liberal ist (ibid.: 27).

Hofstede definiert power distance als „*the extent to which the less powerful members of institutions and organizations within a country expect and accept that power is distributed unequally*“ (ibid.: 28; Kursiv im Original). Ungleichheit ist dabei seiner Ansicht nach sichtbar in der Existenz verschiedener sozialer Klassen und deren Zugang zu den Vorzügen der Gesellschaften, so etwa Bildung (ibid.).

Power Distance scheint eine sehr brauchbare Dimension für die Beschreibung von unterschiedlichen Kulturen im translationswissenschaftlichen Studium, zumal diese Dimension mit einer Vielzahl sozialer Fragen verknüpft werden kann, so z.B. Klassenkampf, soziale Klassen oder Kasten (z.B. England, Indien), eklatante Unterschiede zwischen Arm und Reich in neoliberalen Gesellschaften (z.B. USA) etc. Auch im Hinblick auf Unternehmenskulturen ist diese Dimension von großer Bedeutung, auch wenn freilich einzelne Unternehmenskulturen auch innerhalb einer Kultur oder Nation stark variieren können (z.B. Start-up im Vergleich zu einem patriarchalisch geführten Traditionsunternehmen).

ad 2: Status von Individuum und Kollektiv in einer Gesellschaft: Mit dieser Dimension bezieht sich Hofstede auf die Rolle,

die respektive Individuum und Gruppe (Kollektiv) in einer Gesellschaft spielen. Hofstede unterscheidet hierbei zwischen kollektivistischen Gesellschaften, in denen das Interesse der Gruppe über jenem des Individuums steht und die Macht der Gruppe (nicht zu verwechseln mit der Macht des Staates) das Individuum dominiert. Solche Gruppen sind vor allem Familien bzw. Clans, also die erweiterte Familie. In diesen Gesellschaften wachsen die Kinder in einer Wir-Gruppe auf, die weder naturgegeben noch freiwillig ist. Diese In-Gruppe ist die Hauptquelle für die eigene Identität ihrer Mitglieder und vermag (zumindest scheinbar) als einzige gegen die Widrigkeiten des Lebens zu schützen. Daher gilt ihr die primäre Loyalität des Individuums und die Verletzung dieser Loyalität wird zumeist streng geahndet. Kollektivistische Gesellschaften machen nach Hofstede die Mehrheit der Gesellschaften weltweit aus (ibid.: 50). Hofstede betont ferner, dass Menschen in kollektivistischen Kulturen zumeist auch abhängig sind von Machtfiguren, da die meisten erweiterten Familien patriarchalische Strukturen haben, in denen das (männliche) Oberhaupt der Familie eine starke moralische Autorität ausübt (ibid.: 55). Kollektivistische Gesellschaften gehen daher meist einher mit einem hohen Maß an Machtdistanz und starker sozialer Ungleichheit, was aber, wie das Beispiel der Vereinigten Staaten, die zu den individualistischen Gesellschaften gezählt werden können, zeigt, nicht verabsolutiert werden sollte.

In der Minderheit befinden sich hingegen seiner Meinung nach individualistische Gesellschaften. In diesen sind Kernfamilien (statt Großfamilien) üblich, die Beziehung zu den Verwandten ist locker, das Individuum steht im Vordergrund. Menschen werden daher nicht aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit, sondern aufgrund persönlicher Merkmale beurteilt (ibid.: 50). Hofstede spricht diesbezüglich von Gesellschaften, „*in which the ties between individuals are loose: everyone is expected to look after himself or herself and his or her immediate family*“ (ibid.: 51, Kursiv im Original).

Die Unterscheidung zwischen Individualismus und Kollektivismus erscheint ebenfalls sehr nützlich für den translationswissenschaftlichen Kulturunterricht. Mit dieser Dimension kann z.B. die hohe Bedeutung der Familie und des Clans in arabischen Gesellschaften sehr gut erfasst werden

und es können Phänomene erklärt werden, weshalb etwa in der Diaspora eine ganze arabische Großfamilie am Krankenhausbett eines Großvaters zu finden ist oder warum es beispielsweise zu Massenschlägereien zwischen oft dutzenden Personen kommt, wenn etwa ein afghanischer Jüngling sich in einem tschetschenischen Mädchen verliebt etc. Damit lassen sich auch Phänomene wie sog. „Ehrenmorde“, in denen die verbotene Beziehung eines Mädchens oder einer Frau angeblich die „Ehre“ der Familie schändet, oder Paralleljustiz in Gestalt sog. „Friedensrichter“, die Streitigkeiten zwischen Clans schlichten, erklären. Die Bedeutung dieser Dimension zeigt sich auch darin, dass von sehr vielen Kulturtheoretikern als wesentliche Dimension identifiziert wurde (Gudykunst 1989: 226).

ad 3 Maskulinität vs. Femität: In dieser Dimension geht es darum, welche Verhaltensweise in einer Gesellschaft welchem Geschlecht (im Sinne von Gender) zugeordnet werden. Die Begriffe „maskulin“ und „feminin“ stehen hier also für die sozialen, kulturell bedingten Rollen der Geschlechter und nicht für die biologischen Geschlechter. Demnach kann sich ein Mann auf feminine Art und Weise verhalten und eine Frau auf maskuline Art und Weise, was eine Abweichung von kulturellen Konventionen einer Gesellschaft impliziert (Hofstede 1991: 80).

In maskulinen Gesellschaften stellen der materielle Erfolg (bzw. die materielle Belohnung von Erfolg) und der Fortschritt dominante Werte dar, Geld und Gegenstände sind von Bedeutung, man lebt, um zu arbeiten, der Fokus liegt auf Wettbewerb und Leistung, Konflikte werden durch Kampf gelöst. Im Gegensatz dazu werden in femininen Gesellschaften Konflikte eher durch Kompromisse und Verhandlungen gelöst. Bescheidenheit, Sorge um Schwächere und Lebensqualität sind dabei von Bedeutung, die Konsenssuche genießt eine hohe Bedeutung (ibid.: 103). Diese Dimension müsste in der Praxis wohl etwas relativiert werden, könnte aber durchaus dazu dienen, z.B. einen extremen Neoliberalismus (z.B. Fehlen einer staatlichen Krankenversicherung, wie in den USA) und den Sozialstaat europäischen Modells gegenüberzustellen.

Diese Dimension kann daher zwar gewiss als Ausgangspunkt für spannende Diskussionen, nicht zuletzt im Hinblick auf Genderrollen in Gesellschaften, dienen, abgesehen von typischen Fällen, wie den USA

(hohe Rüstungsausgaben, Fokus auf Wettbewerb, Geld, materiellen Erfolg, Lösung internationaler Konflikte mit Gewalt) und dem damit in Zusammenhang stehenden Klischee, Amerikaner kämen vom Mars und Europäer von der Venus, ist fraglich, ob dieser Dimension wirklich auf ganze Gesellschaften angewandt werden kann. Die Rolle der Religion und ihres Fokus auf das Immaterielle, Spirituelle wird etwa dabei vollkommen außer Acht gelassen. Zur Anregung von Debatten eignet sich diese Dimension aber zweifellos. Auch ist durchaus eine Verbindung zu Gender Studies möglich.

ad 4: Ambiguitäts(in)toleranz: Hierbei geht es laut Hofstede darum, wie mit Ungewissheit (uncertainty) und Ambiguität umgegangen wird. Extreme Ungewissheit führt für gewöhnlich zu unerträglichem Stress bzw. Angst. Jede menschliche Gesellschaft hat Wege entwickelt, um diese Angst zu mindern, so im Bereich des Rechts, der Technologie oder der Religion. Diese dienen dazu, Ungewissheiten in Bezug auf das Verhalten der Menschen (Recht), die Natur (Technologie) und transzendente Kräfte (Religion) einzuschränken (ibid.: 110).

Die Vermeidung dieser Ungewissheit (uncertainty avoidance) definiert Hofstede als „*the extent to which the members of a culture feel threatened by uncertain or unknown situations*“ (ibid.: 113, Kursiv im Original). Im Falle einer schwachen Unsicherheitsvermeidung ist die Ungewissheit ein normaler Bestandteil des Lebens und wird quasi als Teil des Alltags akzeptiert. Emotionen und Aggressionen sollen nicht zur Schau gestellt werden, es sollte nicht mehr Regeln geben, als notwendig, hart gearbeitet wird nur wenn unbedingt notwendig, abweichende und innovative Ideen und Verhaltensweisen werden toleriert (ibid.: 125).

Im Falle eines hohen Grades an Unsicherheitsvermeidung hingegen gibt es etwa strenge Regeln für Kinder, was „schmutzig“ und tabu ist, das Andere, Fremde wird als gefährlich angesehen, Schüler bedürfen strukturierter Lernsituationen, die Menschen verspüren einen inneren Drang, hart zu arbeiten, abweichende Ideen und Verhaltensweise werden unterdrückt (ibid.). In der Politik gibt es in solchen Gesellschaften viele und präzise Gesetze und Regeln, es herrschen Nationalismus und Xenophobie, Minderheiten werden unterdrückt (ibid.: 134). Wenngleich

bei der letzteren Beschreibung China als bald als Beispiel einfällt, scheint auch hier eine Anwendung auf einzelne Nationen bis auf Ausnahmen wie die genannte eher schwierig. Eine interessante Dimension ist die Ambiguitätstoleranz aber dennoch, auch wenn sie zur strikten Unterscheidung von Kulturen nicht unbedingt geeignet scheint.

ad 5: Kurz- und langfristige Orientierung (*Confucian dynamism*): Wie der Name verrät, bezieht sich Hofstede dabei auf die Lehren des chinesischen Philosophen Konfuzius, so z.B., dass die Stabilität der Gesellschaft auf der Ungleichheit der Menschen (Herrscher – Untertanen, Vater – Sohn etc.) beruhe, die Familie der Prototyp jeglicher sozialen Organisation sei usw. (ibid.: 165). In Kulturen mit kurzfristiger Orientierung herrscht laut Hofstede ein Respekt für Traditionen, für Verpflichtungen, die sich aus sozialen Gegebenheiten und Status ergeben und ein sozialer Druck, sich anzupassen und sein Gesicht zu wahren (ibid.: 173). Ein typisches Beispiel hierfür wäre China. In Kultur mit langfristiger Orientierung hingegen liegt der Fokus auf Ausdauer, Sparsamkeit und Schamgefühl (ibid.: 165). Während in den Ländern von Ost- und Südostasien nicht-religiöse philosophische Systeme wie der Konfuzianismus als Eckpfeiler der Gesellschaft und als Basis für das ethische System dienen, leiten sich im Westen ethische Regeln aus der dem monoreligiösen Christentum her (ibid.: 172).

Der Einfluss philosophischer und religiöser Lehren auf ethische System und die Bedeutung von Konzepten wie „das Gesicht wahren“ bzw. von Status u.ä. scheinen prinzipiell nicht irrelevant zur Diskussion von kulturellen Unterschieden, auch wenn Goodman zurecht darauf hinweist, dass etwa „das Chinesische“ durchaus auch stark von europäischen Ideen beeinflusst wurde: „The difficulty is that [the] different (and sometimes conflicting) notions of Chineseness are modernist ideas shaped by initially European understandings of sovereignty and identity which the Imperial system and the Confucian Tradition did not share“ (Goodman 2007: 177). Wie auch in allgemein gilt es hier also, eine essentialistische Sichtweise zu vermeiden und z.B. auch auf die lokale Ebene verstärkt zu fokussieren (ibid.).

In späteren Jahren hat Hofstede noch eine sechste Dimension hinzugefügt, nämlich **Indulgence vs. restraint**. Hierbei geht es um die Befriedigung von Bedürfnissen. In „nachsichtigen“ (*indulgent*) Kulturen haben die Menschen die Möglichkeit, ihre Grundbedürfnisse ohne große Einschränkungen zu befriedigen, während in Gesellschaften mit Fokus auf Mäßigung (*restraint*) das Leben von strikten sozialen Normen reguliert wird und solche Bedürfnisse oft unterdrückt werden müssen. In nachsichtigen Kulturen gibt es daher mehr Meinungsfreiheit und Individuen haben stärker das Gefühl, über ihr eigenes Schicksal entscheiden zu können. Auch die Zurschaustellung von Freundlichkeit des Servicepersonals gehört zu nachsichtigen Kulturen, wie etwa den USA (Hofstede Insights 2020). Allerdings ist problematisch, dass etwa die Bedeutung von Statusobjekten eher Mäßigungs-Kulturen zugeordnet werden, während von nachsichtigen Kulturen behauptet wird, deren Mitglieder könnten kaum mittels materieller Belohnungen motiviert werden. Ob dies beispielsweise auf die Vereinigten Staaten zutrifft und ob dort Statussymbole von keinerlei oder nur schwacher Bedeutung sind, darf wohl stark bezweifelt werden. Diese Dimension erscheint daher eher problematisch in ihrer Anwendung auf ganze Kulturen und müsste einer kritischen Analyse im Unterricht unterzogen werden.

4.2 Trompenaars und Hampden-Turners Kulturdimensionen

Trompenaars und Hampden-Turner unterscheiden zwischen insgesamt sieben Kulturdimensionen, wobei einige denjenigen von Hofstede relative ähnlich sind. Im Falle von Universalismus vs. Partikularismus geht es um die Bedeutung von Regeln und deren Einhaltung (z.B. Stehenbleiben bei Rot) (Universalismus) und Beziehungen (wie Freundschaft) (Partikularismus) (Trompenaars/Hampden-Turner 1998: 31). Die Dimension Individualismus vs. Kommunitarismus (siehe *ibid*: 69) kann mit der Dimension Kollektivismus vs. Individualismus von Hofstede verglichen werden und braucht daher hier nicht näher besprochen zu werden. Außerdem ergeben sich auch gewisse Verbindungen zur erstgenannten Dimension. Wie erwähnt, ist dies wohl die in den meisten Kulturmodellen genannte Dimension, was auf ihre Relevanz hinzuweisen scheint, besteht doch offenbar im Hinblick auf ihre Bedeutung ein relativ breiter Konsens.

Die dritte Dimension betrifft Affectivity vs. Neutrality. Dabei geht es um die Bedeutung, Emotionen entweder offen zu zeigen oder sie zu verbergen bzw. zu unterdrücken (ibid.). Diese Dimension erscheint relativ bedeutsam, da sich mit ihrer Hilfe viele Verhaltensweisen erklären lassen. Gerade im Geschäftsleben ist sie ebenfalls von großer Bedeutung, wenn der Translator in seiner Rolle als Kulturberater Geschäftsleute in Bezug auf ihr Verhalten bei Verhandlungen berät. Ein Wutanfall hat in einer Verhandlung mit japanischen Geschäftsleuten beispielsweise eine ganz andere Dimension als mit Amerikanern.

Die vierte Dimension betrifft spezifische vs. diffuse Kulturen. Hier geht es um die Frage, ob Bestandteile einer Gesellschaft als einzelne Teile oder als Teile eines Ganzen gesehen werden. Während spezifische Kulturen von einem hohen Grad an Präzision, Direktheit und Transparenz gekennzeichnet sind und dort Arbeits- und Privatsphäre strikt getrennt sind, bevorzugen es diffuse Kulturen, Sachverhalte auf eher indirektem Wege zu kommunizieren und Situationen auf holistische Weise zu betrachten (vgl. ibid.: 82ff.). Hier zeigen sich Ähnlichkeiten mit der Unterscheidung zwischen high- und low-context Kulturen von Hall und Reed Hall (siehe dazu Hall/Reed Hall 1990: 8f bzw. unten)

Die fünfte Dimension nennt sich Achievement vs. Ascription und beschäftigt sich damit, wie Menschen in einer bestimmten Kultur Status zugeschrieben wird. In Achievement-Kulturen wird, wie der Name besagt, auf die Errungenschaften und Leistung der Menschen fokussiert, in Ascription-Kulturen hingegen eher auf Faktoren wie Alter oder Gender (ibid.: 111f.). Hier ergeben sich Parallelen zum Konfuzianismus und zu kollektiven Kulturen. Es erscheint allerdings eher zweifelhaft, ob eine genaue Unterscheidung von Kulturen entlang dieser Linie wirklich möglich ist, da Leistung auch in Kulturen, die etwa besonderen Respekt vor dem Alter gebieten (z.B. arabische Welt) nicht als unwichtig angesehen werden kann.

Die sechste Dimension beschäftigt sich mit der Zeitwahrnehmung und betrifft das Gegensatzpaar Sequential vs. Synchronic. In sequentiellen Kulturen wird erwartet, dass Aufgaben in sequentieller Weise erledigt werden, also hintereinander, während sie in synchronen Kulturen

möglichst gleichzeitig erledigt werden sollen (ibid.: 124f.). Hier gibt es Parallelen zu Halls Unterscheidung zwischen monochronischen und polychronischen Kulturen (s.u.). Diese Dimension erscheint an sich von großer Bedeutung, da die Wahrnehmung der Zeit (z.B. Bedeutung der Pünktlichkeit) unverkennbar ist, indem sich Kulturen doch zuweilen deutlich voneinander unterscheiden und deren Kenntnis für angehende Translatoren daher sehr wichtig ist.

Die siebte Dimension betrifft das Gerichtetheit der Kulturen respektive nach außen oder nach innen. Es geht dabei um die Art, wie Kulturen ihre Umgebung wahrnehmen. Nach innen gerichtete Kulturen halten ihre Umwelt für kontrollierbar, nach außen gerichtete Kulturen hingegen gehen eher davon aus, dass die Umwelt sie kontrolliert (ibid.: 128). Auf die Problematik dieser Dimension weist hin, dass hier etwa so unterschiedliche Länder wie Rumänien und Kuba als stark nach innen gerichtete Kulturen erscheinen, die die Natur für kontrollierbar halten, während etwa Schweden und China als nach außen gerichtete Kulturen aufscheinen (ibid.: 143). Daher scheint diese Dimension zwar durchaus diskussionswert, als Mittel zur Unterscheidung von Kulturen in der Ausbildung von Translatoren aber eher wenig brauchbar.

Insgesamt scheinen nicht wenige von den oben genannten Dimensionen eher zu vage, als dass sie wirklich in der Beschäftigung mit Kulturunterschieden nützlich sein könnten. Sie können aber u.U. durchaus dazu dienen, Fragen aufzuwerfen und Diskussionen anzustoßen. Von Interesse sind daher insbesondere jene Dimensionen, die Parallelen zu Kulturdimensionen anderer Forscher aufweisen.

4.3 Halls Überlegungen zu Kommunikation, Zeit und Raum

Hall und Reed Hall betonen die Bedeutung der Kommunikation für die Kultur, wenn sie feststellen: „Culture is communication“ (Hall/Reed Hall 1990: 3). Sie unterscheiden zwischen high- und low context-Kulturen. Es geht dabei darum, wie viele Informationen in der Kommunikation als ausreichend empfunden werden. Dies bezeichnen sie als „Kontext“. Im Falle einer high-context Botschaft ist der Großteil der Information bereits im Gesprächspartner vorhanden, der kodierte, explizite und übertragene Teil der Botschaft ist sehr gering. Für die meisten gewöhnlichen

Transaktionen im täglichen Leben wird also nur ein geringer Anteil von Hintergrundinformationen gebraucht bzw. erwartet. Diese Kultur findet sich beispielsweise in Japan (ibid.: 8f.).

In low context-Kulturen hingegen ist der Großteil der Informationen in einem expliziten Code festgehalten und daher bedarf es detaillierter Hintergrundinformationen. Zu den letzteren Kulturen gehören etwa Deutschland, Schweiz (wohl auch Österreich) und die nordeuropäischen Staaten (ibid.). Mitglieder von high- und low context-Kulturen kommunizieren demnach unterschiedlich, insbesondere auch im Hinblick auf den Gebrauch von Schweigen. In low context-Transaktionen ruft Schweigen Unwohlsein hervor, in der high context-Kommunikation dagegen nicht (Neuliep (2006: 61). Andererseits sind Menschen aus high context-Kulturen oft irritiert, wenn sie von Menschen aus low context-Kulturen Informationen bekommen, die sie eigentlich nicht brauchen (Hall/Reed Hall 1990: 10f.)

Die Unterscheidung zwischen high- und low context-Kulturen und deren unterschiedlicher Kommunikation scheint gerade für Translatoren von sehr großer Bedeutung, nicht zuletzt auch für Dolmetscher. Diesbezüglich kann dann im Unterricht auch auf Beispiele aus der Praxis zurückgegriffen werden, sofern die behandelten Sprachen aus diesbezüglich unterschiedlichen Kulturen stammen.

High- und low context-Kulturen wirken sich aber auch auf die Wahrnehmung von Raum aus. So gelten high context-Kulturen als gruppenorientiert und bevorzugen daher seit je Großraumbüros. Anstatt Stille zur Konzentration zu benötigen, legen sie den Fokus darauf, stets mitzubekommen, was um sie geschieht und sind daher auch offener für Unterbrechungen als Menschen (insbesondere Vorgesetzte) in low context-Kulturen (ibid.: 14). In Japan ist also beispielsweise der persönliche Raum auch von hochrangigen Managern gering, weil die räumliche Distanz nicht sehr wichtig ist zur Betonung Ranges. Dazu dienen vielmehr die Tiefe der Verbeugung der Mitarbeiter oder die ihnen gegenüber verwendete Sprache (ibid.: 13). Anders in low context-Kulturen, in denen zwar Großraumbüros auch zunehmend in Mode kommen, hochrangige Mitarbeiter aber meist

weiterhin ein eigenes Büro haben, dessen Größe auch als Statussymbol dient.

Große Aufmerksamkeit widmen Hall und Reed Hall auch dem Faktor Zeit. Sie unterscheiden, wie oben bereits erwähnt, zwischen monochronischen und polychronischen Kulturen. Westliche Kulturen, so etwa die USA, die Schweiz, Deutschland oder Skandinavien, gelten als monochronische Kulturen. Das bedeutet, dass während eines bestimmten Zeitraumes nur einer Sache Aufmerksamkeit geschenkt wird bzw. nur diese erledigt. In polychronischen Kulturen hingegen werden mehrere Dinge gleichzeitig erledigt (vgl. die Einteilung in sequentielle und synchrone Kulturen oben). (ibid.: 16). Diese Unterscheidung nimmt sich heutzutage allerdings schon etwas überholt aus, denn das sog. Multitasking ist (mittlerweile) auch im Westen gang und gäbe. Hall und Reed Hall räumen aber ohnehin ein, dass Menschen in bestimmten Kulturen je nach Handlungspartner monochronisch oder polychronisch sein können. So seien Japaner im Umgang mit Fremden durchaus monochronisch, in interpersonellen Beziehungen hingegen polychronisch (ibid.: 18).

Relevanter, insbesondere für die Geschäftswelt, erscheint die von den Autoren angeführte Behauptung, in monochronischen Kulturen sei das Festhalten an einer strikten rigiden Agenda (bzw. eines Zweitplanes) maßgeblich, in polychronischen Kulturen hingegen sei die Erzielung des Konsens wichtiger als die dafür aufgewandte Zeit (ibid.: 21). Daher könne etwa in Japan die Zeitplanung nicht beginnen, bevor nicht Sitzungen auf allen Ebenen des Unternehmens abgehalten werden wurden, um einen Konsens zu erzielen (ibid.: 24). In solchen Kulturen dienen insbesondere auch Geschäftsessen dazu, die richtige Atmosphäre für Verhandlungen zu schaffen und einander kennenzulernen – wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Geschäfte (ibid.: 26). Demgegenüber können sich langwierige Geschäftsessen in monochronischen Kulturen eher als unnötige Zeitverschwendung oder rein private Angelegenheit ausnehmen (ibid.).

Die von Hall und Reed Hall genannten Unterschiede erscheinen insbesondere sehr brauchbar und fruchtbar für die Beschäftigung mit verschiedenen Kulturen, auch wenn es, wie oben angeführt, Nuancen (bzw. neue Trends) zu beachten gilt und die Unterschiede nicht absolut gesetzt

werden dürfen. Gerade im Hinblick auf Geschäftskorrespondenz und Dolmetschen bei Verhandlungen können sie wertvolle Hinweise liefern bzw. dem betreffenden Translator durchaus auch als Basis für kulturspezifische Beratungsleistungen dienlich sein. Auch die verschiedenen Auffassungen von Intimität und Nähe bzw. deren Zusammenhang mit Status und Macht erscheinen sehr bedeutsam und beachtenswert.

Fazit

Während die Annahme von mehr oder minder homogenen Nationalkulturen problematisch ist, scheint es durchaus sinnvoll, davon auszugehen, dass Gesellschaften kulturellen Räumen angehören, die sich teilweise und in manchen Dimensionen unter Umständen beträchtlich voneinander unterscheiden, auch wenn nicht von der Hand zu weisen ist, dass die Globalisierung dazu geführt hat, dass der gegenseitige Einfluss der Kulturen stärker wird und sich bestimmte Trends mehr oder minder international verbreiten, zumindest kurzfristig. Dennoch kann von einer Homogenisierung der Kulturen keine Rede sein.

Was die besprochenen Kulturdimensionen betrifft, so scheinen besondere Dimensionen, die die Zeit- und Raumwahrnehmung betreffen, aber auch die Unterscheidung zwischen kollektivistischen und individualistischen Gesellschaften von großer Bedeutung für die Ausbildung von Translatoren, sei es nun im Hinblick auf den geschäftlichen Bereich (z.B. Dolmetschen bei geschäftlichen Treffen oder Verhandlungen oder Übersetzung von Geschäftskorrespondenz etc.) oder auch im Bereich der literarischen Übersetzung. Diese Dimensionen können nämlich unverkennbar dazu beitragen, kulturelle Unterschiede und sensible Bereiche besser zu verstehen bzw. damit verbundene gesellschaftliche Phänomene zu erklären. Somit können sie auch als Basis für Beratungsleistungen dienen, die moderne Translatoren u.U. in ihrer Funktion als Kulturvermittler und Experten durchführen.

Andere Dimensionen wiederum, so etwa die Unterscheidung zwischen femininen und maskulinen Gesellschaften, sind kritischer zu sehen und dienen wohl eher dazu, Diskussionen anzuregen und darzulegen, dass sich Gesellschaften nicht einfach in das Korsett solcher Dimensionen

pressen lassen. Somit kann mit ihrer Hilfe das kritische Denken der Translatoren und das Auge für feinste Nuancen und Differenzierungen geschult werden.

Es zeigt sich also, dass die Komplexität des Kulturkonzepts einen sehr wohl durchdachten Umgang mit dem Begriff der Kultur und den von unterschiedlichen Autoren vorgelegten Kulturdimensionen verlangt. Simplifizierende und reduktionistische Aussagen werden dem Verständnis von Kultur und Kulturräumen nicht gerecht und laufen vielmehr Gefahr, Stereotypen und Vorurteile zu bestätigen oder aber zu erzeugen.

Dennoch können zumindest manche der genannten Kulturdimensionen sinnvoll in der Translationsdidaktik eingesetzt werden, vorausgesetzt, sie werden auch einem gewissen Maß an kritischer Analyse unterzogen und gegebenenfalls relativiert.

Bibliographie

- BA Transkulturelle Kommunikation (2017) Curriculum für das Bachelorstudium Tarnkulturelle Kommunikation. Graz: Universität Graz.
- Bjerke, Björn (1999): *Business leadership and culture: national management styles in the global economy*. Cheltenham/Northampton: Elgar
- Bourdieu, Pierre (1976) *Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyllischen Gesellschaft*. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag
- Cohen, Raymond (2004, rev. ed.): *Negotiating across cultures: international communication in an interdependent world*. Washington D.C.: United States Institute of Peace Press
- Goodman, David S.G. (2007) Narratives of Change: Culture and Local Economic Development, in: Krug, Barbara/Hendrichske, Hans (eds.) *The Chinese economy in the 21st century: enterprise and business behaviour*. Cheltenham/Northampton, 175-201
- Gudykunst, William B. (1989): Cultural Variability in Ethnolinguistic Identity, in: Ting-Toomey, Stella/Korzenny, Felipe (eds.), *Language, communication, and culture : current directions*, Newbury Park/London/New Delhi, 222-243
- Hofstede, Geert (1991): *Cultures and organizations: software of the mind*. London 1991: McGraw-Hill.
- Hofstede, Geert/Usunier Jean-Claude (2003): Hofstede's Dimensions of Culture and their Influence on International Business Negotiations, in: Ghauri, Pervez N./Usunier, Jean-Claude (eds., 2nd ed.), *International business negotiations*, Amsterdam [et al.] 2003, 137-153
- Modulhandbuch Bachelor ÜBW (2016) Modulhandbuch. Bachelor of Arts. Übersetzungswissenschaft. Heidelberg: Institut für Übersetzen und Dolmetschen.
- Modulhandbuch Master (2016) Modulhandbuch. Master of Arts. Übersetzungswissenschaft. Heidelberg: Institut für Übersetzen und Dolmetschen.
- Neuliep, James W. (2006, 3rd ed.) *Intercultural Communication: A Contextual Approach*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publ.
- Nikolaev, Alexander G. (2011): Introduction, in: Nikolaev, Alexander G. (ed.) *Ethical Issues in International Communication*. Houndsmills, Basingstocke 2011, 1-19
- Osland, Joyce S./Bird, Allan (2003) Beyond Sophisticated Stereotyping: Cultural Sensemaking in Context, in: Thomas, David C. (ed.) *Readings and Cases in International Management. A Cross-Cultural Perspective*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage, 58-70.
- Palmer-Silveira, Juan Carlos/Ruiz-Garrido, Miguel F./Fortanet-Gómez, I. (2006): Introduction: Facing the Future of Intercultural and International Business Communication (IIBC), in: Palmer-Silveira, Juan Carlos/Ruiz-Garrido, Miguel.F./Fortanet-Gómez, I. (eds.), *Intercultural and International Business Communication: Theory, Research and Teaching*. Bern, 9-24
- Prunč, Erich (2007) *Entwicklungslinien der Translationswissenschaft. Von den Asymmetrien der Sprachen zu den Asymmetrien der Macht*. Berlin: Frnk&Timme.

Trompenaars, Fons/Hampden-Turner, Charles (1998, 2nd ed.) *Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business*. London/Santa Rosa: McGrawHill 1998

Quellen aus dem Internet

BA Transkulturelle Kommunikation (2019) Transkulturelle Kommunikation, online unter <https://translationswissenschaft.uni-graz.at/de/studieren/studienangebot-am-itat/ba-transkulturelle-kommunikation/> [3.1.2019].

Universität Heidelberg (2019) Studium Übersetzungswissenschaft, online unter <https://www.uni-heidelberg.de/de/studium/alle-studienfaecher/uebersetzungswissenschaft> [3.1.2020].

