



## Interkulturelle Kommunikation im Gerichtssaal

von Ünal Yalçın

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ – so lautet das wohl bekannteste, von Watzlawick stammende universelle Kommunikationsprinzip. Jedes Wort, jede Geste und jeder Blick beinhalten eine Bedeutung, die wir unserem Gegenüber vermitteln. Eine funktionierende Kommunikation ist Grundlage für eine erfolgreiche Verhandlung im Gerichtssaal. Wenn ein Verfahrensbeteiligter einen Migrationshintergrund hat, treffen vor Gericht die deutsche und die ausländische (Rechts-)Kultur aufeinander. Dann findet im Gerichtssaal nicht nur Kommunikation, sondern tatsächlich gelebte „interkulturelle Kommunikation“ statt. Aufgrund der kulturellen Vorprägung sind die Begriffe „Kultur“ und „Kommunikation“ untrennbar miteinander verbunden. Die Kommunikation wird interkulturell, sobald Sender und Empfänger einer Nachricht unterschiedlichen Kulturen angehören. Gegenstand der interkulturellen Kommunikation ist daher weniger der Vergleich von Kulturen, sondern die Interaktion zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen.

### Kommunikationskreis als Teufelskreis des Missverstehens

Die Kommunikation wird überwiegend anhand des Kommunikationsquadrates bzw. des Vier-Seiten-Modells von Schultz von Thun dargestellt. Passender erscheint vorliegend die – vereinfachte – Darstellung der Kommunikation anhand eines Kommunikationskreises: Wenn im Gespräch eine Information übersendet wird, wird diese vom

Gegenüber (Empfänger) verarbeitet. Antwortet er hierauf, wird er zum Sender und der Sender zum Empfänger. Es entsteht ein Kommunikationskreis – im Prinzip relativ einfach. Die Kommunikation wird interkulturell, sobald Sender und Empfänger einer Nachricht unterschiedlichen Kulturen angehören. Wenn die Kommunikation aber nicht funktioniert, wenn die Kommunikation stockt, wenn man offensichtlich aneinander vorbeiredet, dann ist nicht sofort feststellbar, welcher Gesprächspartner, welches Wort oder welche Geste das Missverständnis verursacht hat. Da Kommunikation kulturell geprägt ist, kann es beim Zusammentreffen von Kulturen sehr schnell zu solchen Missverständnissen kommen. Aus dem Kommunikationskreis wird dann ein „Teufelskreis des Missverstehens“.

### Verbale, paraverbale und nonverbale Kommunikationskanäle

Kommunikation erfolgt verbal, paraverbal und nonverbal. Die verbale Kommunikation ist das gesprochene Wort. Ihr Bedeutungsanteil am Kommunikationsvorgang liegt bei nur 7%. Die paraverbale Kommunikation lässt sich treffend mit dem Satz „Der Ton macht die Musik“ umschreiben. Ihr Bedeutungsanteil liegt bei 38%. Unter die nonverbale Kommunikation, die 55% der Bedeutung einer Kommunikation ausmachen soll, fallen alle Aspekte der Körpersprache, also Mimik, Gestik und Körperhaltung. Die auf diesen Kanälen erfolgende Informationsübersendung und -verarbeitung

sind kulturell vorgeprägt, d. h. die jeweilige kulturelle Sozialisation entscheidet darüber, was ich sage, wie ich es sage und welche nonverbalen Signale ich aussende. Die kulturelle Sozialisation entscheidet auch darüber, wie ich das gesprochene Wort meines Gegenübers verstehe und wie ich die paraverbalen und nonverbalen Signale, die er entsendet, deute. Wir nehmen unsere kommunikative Umwelt – bildlich gesprochen – durch unsere kulturelle Brille wahr – und die kann man eigentlich gar nicht ablegen. Das gilt insbesondere für die nonverbale Kommunikation. Es gibt zahlreiche Verhaltensweisen, die zu Missverständnissen geradezu einladen, beginnend von dem Begrüßungsritual, dem Gesprächsthema bis hin zur Verabschiedung. Ich beschränke mich nachfolgend auf drei Beispiele.

### Lächeln im interkulturellen Kontext

Lächeln ist sehr stark kulturell geprägt. Es gibt bejahende Kulturen, wie die amerikanische, in denen man immer glücklich und freundlich zu sein scheint. Und es gibt sogenannte Beschwerdekulturen. Hierunter fallen insbesondere die osteuropäischen Kulturen. Es gibt Studien, nach denen die Osteuropäer im Vergleich zu Westeuropäern deutlich weniger lächeln. Das führt zu kulturellen Fehlschlüssen: Die Osteuropäer denken, dass viele Westeuropäer und Amerikaner „falsch“ seien, weil sie so übertrieben und so oft freundlich lächeln. Die Westeuropäer denken kulturell bedingt,

dass die Osteuropäer unfreundlich und verbittert seien.

Im asiatischen Raum hingegen ist man stets bemüht, den eigenen und den Gesichtverlust des Anderen zu vermeiden. Deshalb wird in Gesprächssituationen auch dann gelächelt, wenn etwas Belastendes berichtet wird oder wenn man mit den Ausführungen des Gegenübers überhaupt nicht einverstanden ist. Lächeln dient in diesem Kulturkreis (auch) der Konfliktvermeidung. Für den europäischen Betrachter wirkt daher das nach dem Erdbeben und der Atomkatastrophe in Fukushima mit einem stoischen Lächeln vorgetragene Leid der Japaner eher irritierend – im kulturellen Kontext, nämlich zur Gesichtswahrung und Vermeidung offener Schuldzuweisungen, aber nachvollziehbar und konsequent.

### **Sprecherwechsel im interkulturellen Kontext**

In Nordeuropa, auch in Deutschland, wird ein Gespräch normalerweise wie folgt geführt: Wir lassen unseren Gesprächspartner aussprechen, warten eine oder zwei Sekunden ab, ob er auch tatsächlich ausgesprochen hat, und antworten erst dann. Mit der Pause wird zugleich die Möglichkeit der Gegenrede angeboten. Die Dauer der Pause kann dabei unterschiedlich lang ausfallen. In Norwegen soll sie z. B. etwas länger sein als in Deutschland. Einen anderen Sprecherwechsel findet man im arabischen Kulturkreis und in Teilen Lateinamerikas. Hier wird größtenteils überlappend kommuniziert. D.h. man fällt dem Gegenüber ins Wort und geht sogleich auf seine Worte ein. Für nordeuropäische bzw. deutsche Verhältnisse ist das unhöflich. Wenn also ein Westeuropäer zur Erwiderung auf die Sprechpause seines südamerikanischen Gesprächspartners wartet, kann er unter Umständen sehr lange warten, während der Südamerikaner sich über die Verstocktheit seines Gegenübers wundert und weiterredet. Es gibt aber eine Einschränkung: Die Überlappung wird in diesen Kulturkreisen nur dann akzeptiert, wenn man zu den Ausführungen des Anderen konkret Stellung nehmen will. Wenn man einen Themenwechsel vornimmt, dann ist die Unterbrechung auch in diesen Kulturkreisen eine grobe Unhöflichkeit.

### **Körperabstand im interkulturellen Kontext**

Der Körperabstand während eines Gesprächs ist ein Bestandteil der Kommunikation. In Deutschland geht man in der Regel von mindestens einer Armlänge Abstand aus, die man zu seinem Gesprächspartner einhalten sollte. Aber auch das ist von Land zu Land und von Kultur zu Kultur unterschiedlich: Den größten Körperabstand haben wir wohl in Nordeuropa und Japan. Anders hingegen in Teilen Lateinamerikas und vor allem in den arabischen Ländern: Hier ist der Körperabstand im Gespräch geringer. Der geringe Körperabstand geht einher mit mehr Körperkontakt. Darunter fallen freundschaftliche Gesten, wie das Klopfen auf den Rücken, das Berühren der Arme oder eine Umarmung. Das gilt aber nicht unbeschränkt: Bei sozialen Schranken sind geringer Körperabstand und Körperkontakt in diesen Kulturen unüblich und unangebracht, zum Beispiel zwischen Mann und Frau, Chef und Arbeitnehmer oder Autoritätsperson und Bürger.

### **Kulturdimensionen nach Geert Hofstede**

Es gibt so viele Kulturen und so unterschiedliche Verhaltensweisen, dass eine globale interkulturelle Kompetenz wohl nicht erlernt werden kann. Kulturen werden daher systematisch untersucht und erfasst mit dem Ziel, Kulturschablonen und -muster zu entwickeln. Eine sehr bekannte systematische Untersuchung und Darstellung der Kulturen stammt von *Geert Hofstede*. Er zählt fünf Kulturdimensionen auf:

- Machtdistanz
- Individualismus und Kollektivismus
- Maskulinität – Feminität
- Unsicherheitsvermeidung
- Lang- und Kurzzeitorientierung

Unter diesen Begriffen hat *Hofstede* weltweit verschiedene Kulturen untersucht und bewertet. Er legte zur jeweiligen Kulturdimension ein Ranking an, um die kulturellen Distanzen zwischen den untersuchten Ländern und Kulturen darstellen zu können. Ich konzentriere mich nachfolgend auf die Dimensionen **Machtdistanz** und **Individualismus und Kollektivismus**.

### **Machtdistanz**

Die Machtdistanz betrifft das Machtverhältnis Staat/Bürger. Sie ist ein Gradmesser für die Ungleichheit in der Gesellschaft, die sich auch im Umgang der Menschen untereinander, insbesondere bei einem Hierarchiegefälle, widerspiegelt. Sie wird wie folgt definiert:

„Machtdistanz beschreibt den Grad, bis zu dem die weniger mächtigen Mitglieder in einem Land die ungleiche Verteilung der Macht erwarten und akzeptieren.“

In Ländern mit **geringer Machtdistanz** bedarf es stets der Legitimation des Machteinsatzes. Alle sollen möglichst die gleichen Rechte haben. Daher ist in demokratischen Staaten die Machtdistanz eher gering. Es besteht eine eher breite Mittelschicht. Die Demonstration von Macht und Autorität stößt eher auf Missbilligung. Änderungen in Gesellschaft und Politik erfolgen in der Regel innerhalb des politischen Systems.

In den Ländern mit **großer Machtdistanz** ist Macht wichtiger als Recht. Die Mächtigen genießen Privilegien. Macht und Wohlstand lassen sich daher nicht voneinander trennen. Die große Machtdistanz spiegelt sich im politischen System wider, zumeist einer Autokratie, einer Oligarchie oder einer Clan-Herrschaft. Es fehlen demokratische Strukturen, und die Macht und die Mächtigen fühlen sich nicht an Recht und Gesetz gebunden. Das wiederum führt zu einer größeren Autoritätshörigkeit und zu einer entsprechenden Autoritätserwartung. Im Konfliktfall gibt es aber i. d. R. keine Kooperation mit dem Staat. Änderungen in Gesellschaft und Politik erfolgen überwiegend durch eine Revolution, Umsturz des bestehenden Systems oder Verdrängung der bisher herrschenden Clans oder Klasse durch eine andere.

In Deutschland ist die Machtdistanz im internationalen Vergleich sehr gering. Die Mehrheit der Migranten stammt hingegen aus Ländern, in denen eine deutlich größere Machtdistanz besteht. Das gilt insbesondere für Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion. Verfahrensbeeteiligte aus diesen Staaten dürften mit staatlichen Institutionen eher negative Erfahrungen gemacht haben. Richter,

Staatsanwälte und Polizisten gelten als Handlanger des repressiven Staates, denen man nicht vertraut und nicht vertrauen darf. Selbst wenn das nicht der Fall sein sollte, kann sich die ständige Angst vor Willkür und das Bewusstsein fehlender Rechtsstaatlichkeit sehr stark in das Unterbewusstsein einbrennen. Diese Einstellung geben sie an die nächsten Generationen weiter. Kooperation vor und mit dem Gericht ist eher nicht zu erwarten.

### Machtdistanz im Betrieb

Geringe und große Machtdistanz im Staat setzen sich in der **Betriebsorganisation** und im **Arbeitsverhalten** fort: In Gesellschaften mit **geringer Machtdistanz** findet man in Unternehmen eher eine dezentrale Struktur. Es gibt weniger Aufsichtspersonal. Die Gehaltsunterschiede sind geringer. Die Arbeitnehmer werden motiviert und in Entscheidungen eingebunden. Eigenständiges Denken, Eigeninitiative und Eigenverantwortung werden gefördert und belohnt. Die Beziehungen sind eher pragmatisch und sachlich als emotional. Anders in Gesellschaften **mit großer Machtdistanz**: Hier ist in den Betrieben und Unternehmen eine eher starke Zentralisierung anzutreffen, und es gibt mehr Aufsichtspersonal. Es läuft mehr über direkte Anweisungen, und der Arbeitnehmer ist mehr Befehlsempfänger und der Chef eher der gütige Autokrat. Es besteht eine emotionalere Bindung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

### Individualismus und Kollektivismus

Die zweite Kulturdimension betrifft die Rolle des Individuums in der Gesellschaft. Die Oberbegriffe lauten „Individualismus“ und „Kollektivismus“. Diese werden wie folgt definiert.

„*Individualismus* repräsentiert eine Gesellschaftsform, in der die sozialen Bindungen zwischen den Individuen nicht sehr fest sind. Es wird erwartet, dass man sich um sich selbst und um seine unmittelbare Familie kümmert.“

„*Kollektivismus* repräsentiert eine Gesellschaft, in der die Menschen von Geburt an in „Wir-Gruppen“ leben, d. h.

in Gruppen mit einem starken Zusammengehörigkeitsgefühl, die ein Leben lang Schutz geben und zur Loyalität verpflichten.“

Der (soziologische) Hauptunterschied besteht in der Einbindung in eine Kern- und in eine Großfamilie. Dies setzt sich in der Begründung der Identität fort. In **kollektivistisch orientierten Kulturen** wird durch die Einbindung in die Großfamilie von Kindesbeinen an das „Wir-Gefühl“ für die Gruppe vermittelt. Die Wir-Gruppe beherrscht das Privatleben. Eine freie, eigene Meinungsäußerung ist nicht gewünscht. Direkte Auseinandersetzungen werden vermieden. Die Harmonie steht im Vordergrund. Vor allem soll Gesichtsverlust vermieden werden. Gesichtsverlust heißt: Ein von der Wir-Gruppe grundsätzlich sanktioniertes und missbilligtes und – ganz wichtig – wahrgenommenes Fehlverhalten.

Unter diesem kulturellen Blickwinkel betrachtet mag es eher verständlich sein, dass beim chinesischen Ministerpräsidenten im Ausland immer dann die Übersetzung ausfällt, der Mono-Kopfhörer nicht funktioniert bzw. vom Ohr fällt und partout – und auch nach Eingreifen eines Regierungssprechers – nicht auf dem Ohr halten will, wenn das Thema Menschenrechte angesprochen wird. Eine direkte Konfrontation wird dadurch vermieden.

Demgegenüber wird in **individualistisch orientierten Kulturen** auf Privatsphäre und die individuelle Selbstverwirklichung mehr Wert gelegt. Die Einbindung ist überwiegend auf die Kernfamilie beschränkt. Freie Meinungsäußerung wird in Familie und Schule gefördert.

Deutschland ist eine eher individualistisch orientierte Kultur. Die Mehrheit der Migranten in Deutschland stammt aus Ländern, die im Vergleich zu Deutschland eher kollektivistisch orientiert sind.

### Schuld und Scham

Jede Gesellschaft will, dass ihre Mitglieder die sozialen Regeln einhalten. Es ist daher erforderlich, dass die Mitglieder das Wertesystem der Gruppe verinnerlichen. Diese Verinnerlichung der gesellschaftlichen Regeln erfolgt in individualistischen und kollektivistischen Kulturen

sehr unterschiedlich. Scham und Schuld sind die unterschiedlichen sozialen Kontrollmechanismen.

**Scham** fühlt das Mitglied einer kollektivistischen Gesellschaft dann, wenn sein Fehlverhalten innerhalb der eigenen Gruppe wahrgenommen und sanktioniert wird. Die Normübertretung führt zu einem sozialen Abstieg innerhalb der Wir-Gruppe und das will man auf jeden Fall vermeiden. Daher ist Scham eher ein situativer, ein kurzfristiger Kontrollmechanismus, der zudem nur im sozialen Kontext der eigenen Wir-Gruppe funktioniert.

In einer **Schuldkultur** wird versucht, den Mitgliedern allgemeingültige Regeln beizubringen, die unabhängig von der sozialen Umgebung Bestand haben sollen. Zweiter wichtiger Bestandteil ist die Angst vor Strafe. Hat ein Mitglied dies verinnerlicht, fühlt es bei der Übertretung „Schuld“.

In **Schuldkulturen** bleibt man vor einer roten Ampel stehen, unabhängig davon, ob andere zusehen. Allgemeine Regel: „Das gehört sich so“. Oder man hat Angst vor Strafe. Bei Missachtung fühlt man sich schuldig – egal, ob und wer zusieht. In **Schamkulturen** bleibt man hingegen stehen, wenn relevante Mitglieder der eigenen Wir-Gruppe zusehen und das Fehlverhalten missbilligen könnten. Ist dies nicht der Fall, besteht kein Grund, an der roten Ampel stehen zu bleiben. Deshalb bemüht sich die Wir-Gruppe auch, die soziale Kontrolle durch Beobachtung aufrecht zu erhalten.

### Kommunikation: High-Kontext und Low-Kontext

Die Unterschiede setzen sich in der Kommunikation fort: In individualistischen Kulturen werden Informationen eher explizit im Sprachcode vermittelt, also im gesprochenen Wort. In kollektivistischen Kulturen wird der überwiegende Teil einer Information durch den Kontext, nämlich dem lebensgeschichtlichen Gesamthintergrund, vermittelt. Typische Low-Kontext-Kulturen sind die USA und Deutschland, während China und Japan typische High-Kontext-Kulturen sind. Japan bietet sehr gute Beispiele aus einer High-Kontext-Kultur:

**Beispiel 1:**

Ein japanischer Nachbar ärgert sich über das Klavierspiel seines deutschen Nachbarn. Als er ihm zufällig begegnet, sagt er zu ihm: „*Sie üben ja abends fleißig am Klavier.*“ *Damit will er sagen: „Hören Sie bitte auf, abends Klavier zu spielen. Das stört mich. Ich habe einen anstrengenden Job und will abends meine Ruhe haben.“* Der deutsche Nachbar hingegen versteht das als Interesse an seinem Hobby, freut sich sogar darüber und erklärt dem Japaner: „*Ja, ich übe sehr fleißig und ich werde auch noch Stunden bei einem Klavierlehrer nehmen.*“

Ein weiteres, sehr anschauliches Beispiel ist die Übergabe von Visitenkarten in Japan.

**Beispiel 2:**

Die Visitenkarte wird ordentlich in beide Hände genommen und mit einer kleinen Verbeugung übergeben. Der Gegenüber nimmt die Visitenkarte mit einer Verbeugung mit beiden Händen entgegen. Damit bezeugen die Geschäftspartner ihr Interesse an geschäftlichen Beziehungen und zugleich den Respekt für ihren Geschäftspartner.

Entscheidend ist, dass in High-Kontext-Kulturen die Kenntnis und das Verständnis für diese Verhaltensweisen vorausgesetzt werden. Der Japaner sagt einem nicht, was er damit meint, wenn er sich nach dem abendlichen Klavierspiel erkundigt oder wenn er die Visitenkarten auf eine bestimmte Art und Weise überreicht. Er sagt erst recht nicht, wie sein Gegenüber hierauf zu reagieren hat bzw. wie dieser seine zustimmende oder ablehnende Haltung zeigen soll und kann. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu Low-Kontext-Kulturen, in denen Vorgänge und Handlungen eher explizit erklärt werden.

**Individualismus und Kollektivismus im Betrieb**

Ebenso wie bei der Machtdistanz setzen sich die **Unterschiede am Arbeitsplatz fort**. Typisch für kollektivistische Kulturen ist, dass der Sohn den Beruf des Vaters wählt. Denn Tradition ist wichtig. In individualistischen Kulturen ist die berufliche Mobilität stärker ausgeprägt.

Der Arbeitnehmer verfolgt seine eigenen Interessen und Ziele. Hieran orientiert sucht er sich seinen Arbeitgeber aus. In kollektivistischen Kulturen bleibt der Arbeitnehmer stets Mitglied einer Wir-Gruppe. Deshalb werden in kollektivistischen Kulturen sehr oft Verwandte des Betriebsinhabers oder von Arbeitnehmern eingestellt. Auch der Betrieb kann als Wir-Gruppe im emotionalen Sinne mit starker Bindung und Identifikation verstanden werden. Es ist dann wichtig, seine Stellung innerhalb dieser Wir-Gruppe zu verteidigen und sein Gesicht nicht zu verlieren, also nicht in der sozialen Hierarchie abzustiegen. Die Kehrseite sind emotionale Reaktionen auf Konflikte, die, wie der Blick in die arbeitsgerichtliche Praxis in Deutschland zeigt, nicht selten zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen.

**Umgang mit dem Recht und der Rechtsprechung**

Die Unterschiede setzen sich im **Umgang mit dem Recht und der Rechtsprechung** fort. Während in individualistischen Kulturen im Konfliktfall eine unabhängige Autorität entscheidet, werden in kollektivistischen Kulturen auch bzw. vor allem traditionelle und religiöse Autoritäten anerkannt. Bei einem Zwist unter Ehepartnern ist es üblich, dass ausgewählte und respektierte Familienmitglieder als Schlichter vermitteln. Bei Streitigkeiten innerhalb einer Wir-Gruppe sind Schlichter nicht unüblich. Diese Schlichter sind – im Gegensatz zum Richter in individualistischen Kulturen – in die Wir-Gruppe bzw. „Community“ sozial eingebunden. Ihre Anerkennung als Schlichter folgt aus der Stellung und ihrer Autorität, die sie innerhalb der Wir-Gruppe einnehmen.

Während in individualistischen Kulturen formale Entscheidungen akzeptiert werden und eine eher allgemeingültige Auslegung des geschriebenen Rechts bevorzugt wird, werden in kollektivistischen Kulturen das Recht und die Prozessordnung zur Herstellung des sozialen Friedens flexibel eingesetzt. Dementsprechend stehen auch die Interessen der Gemeinschaft im Vordergrund. Dadurch ändert sich auch die Zielrichtung der Schlichtung und der Lösung des Konflikts insgesamt.

**Deutsch-türkische Kommunikation im Vergleich**

Es gibt kein „Kochrezept“ für die jeweilige Kultur. Jeder Systematisierung wohnt eine unzulässige Pauschalierung inne, die zu falschen Alltagswahrheiten und Vorurteilen verleiten kann. Da die bisherigen Ausführungen sehr theoretisch sind, werden nachfolgend die deutschen und türkischen Kommunikationsmuster vereinfacht und pointiert, aber lebensnah vergleichend gegenüber gestellt. Auf türkischer Seite trifft das Dargestellte am ehesten auf die Einwanderer der ersten Generation (sog. „Gastarbeiter“), traditionsbewusste Migranten und Nachzügler zu. Bei den nachfolgenden Generationen ist eine Systematisierung der Kommunikationsmuster aufgrund der Vermischung der Kulturen und der Tendenz zur Subkultur nicht oder nur sehr bedingt möglich. Die Darstellung belegt dennoch die Notwendigkeit einer Sensibilisierung und Offenheit für die Kommunikation im interkulturellen Kontext.

**Formelle und informelle Kommunikation**

Die Deutschen sind eine eher formelle Kommunikation gewöhnt. Am Arbeitsplatz beziehen sie ihre Informationen z. B. aus Betriebsmitteilungen, der Werkzeugzeitung, von Aushängen am Schwarzen Brett oder aus Vorgesetztengesprächen. Im Idealfall kopieren sie die Informationen und heften sie ab. Die türkischen Arbeitnehmer fragen eher Kollegen, vorzugsweise einen türkischsprachigen Vorgesetzten. Die Mund-zu-Mund-Information steht im Vordergrund, die formalisierte Information im Hintergrund.

**Unterschiede im Kommunikationsprozess**

Im Kommunikationsprozess selbst bestehen ebenfalls große Unterschiede. Deutsch steht hier für: direkt, exakt, personenabhängig und rational. Türkisch steht für: indirekt, ausführlich, rollenabhängig und intuitiv. Der Vergleich des deutschen und türkischen Kommunikationsprozesses macht die individualistische Orientierung der deutschen Kultur und die kollektivistische Orientierung der türkischen Kultur deutlich.