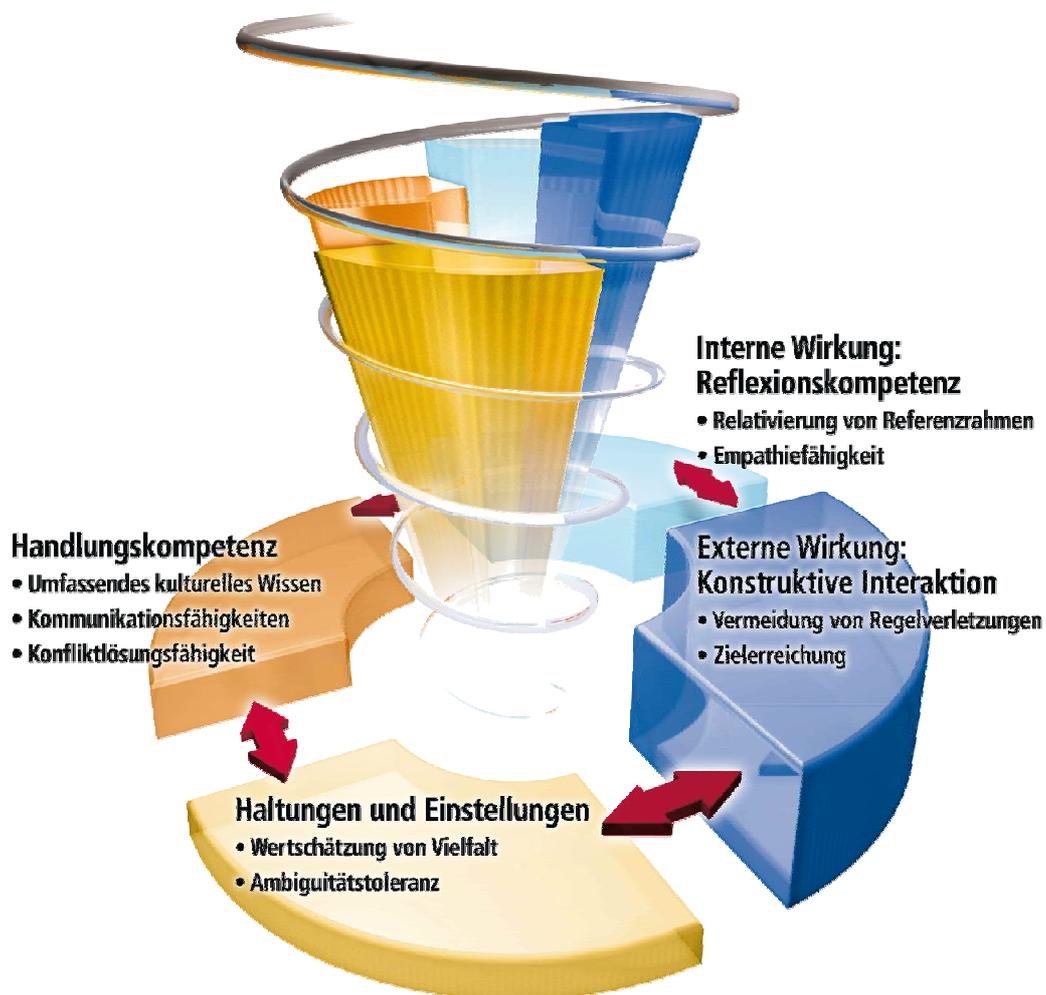


Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?

Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo



Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?

Bertelsmann Stiftung und Fondazione Cariplo

Verantwortlich:

Malte C. Boecker, LL.M.

Senior Experte

Telefon +49 5241 81-81368

Mobil +49 172 2795994

E-Mail Malte.Boecker@bertelsmann-stiftung.de

Leila Ulama

Projekt Managerin

Telefon +49 5241 81-81214

Mobil +49 172 5243179

E-Mail Leila.Ulama@bertelsmann-stiftung.de

Internationaler Kulturdialog

Bertelsmann Stiftung

Fax +49 5241 81-681368

www.bertelsmann-stiftung.de

Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz im 21. Jahrhundert?

Die Bertelsmann Stiftung und die Fondazione Cariplo haben das gemeinsame Ziel, Toleranz, Integration und den Kulturdialog sowohl in Europa als auch mit anderen nichteuropäischen Partnern zu fördern. Für beide Stiftungen ist dabei das Konzept "interkulturelle Kompetenz" von besonderem Interesse, das die Fähigkeit einzelner Personen beschreibt, mit der wachsenden Heterogenität in einer globalisierten Welt umzugehen.

Vor diesem Hintergrund stellen beide Stiftungen die folgenden Thesen über interkulturelle Kompetenz zur Diskussion. Sie richten sich an eine informierte Öffentlichkeit und sollen insbesondere im Zusammenhang mit dem Interkultur-Projekt, das die Fondazione Cariplo 2008 und 2009 in der Lombardei durchführte, von Nutzen sein.

Die Thesen basieren auf einem Strategiepapier, das die Bertelsmann Stiftung 2006 gemeinsam mit der amerikanischen Wissenschaftlerin Dr. Darla Deardorff veröffentlichte. Deardorff hatte in ihrer Dissertation eine Definition von interkultureller Kompetenz erarbeitet, auf die sich US-amerikanische Fachleute einigen konnten¹. Das aus der Zusammenarbeit entstandene Strategiepapier wurde zum ersten Mal auf einem interdisziplinären Workshop Anfang 2006 in Gütersloh präsentiert und diskutiert. Seither gab es weitere Workshops und die Thesen wurden fortlaufend aktualisiert und überarbeitet. Die Herausgeber dieses Papiers fühlen sich zutiefst all jenen Experten verpflichtet, die in den fortwährenden Gedankenaustausch involviert waren und ihr Fachwissen zur Verfügung gestellt haben².

Die hier präsentierten Thesen stellen die Ansicht der Stiftungen auf der Grundlage der von den hinzugezogenen Experten vorgebrachten Beiträge und Erkenntnisse dar. Als Autoren und Herausgeber tragen die Stiftungen alleinige Verantwortung für etwaige Unstimmigkeiten oder Fehler in diesem Papier. Die Thesen sollen einem breiten Verständnis interkultureller Kompetenz dienen und eine weiterführende Diskussion anregen, einschließlich zusätzlicher methodischer Projektarbeit. Und schließlich helfen die Thesen vielleicht dabei, neue Maßstäbe für Bildungsprogramme zu setzen, um interkulturelle Kompetenz bereits auf der Schulebene zu fördern.

¹ Deardorff, D. K. (2006): The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States, in: Journal of Studies in International Education, Jg. 10 H. 3, S. 241-266.

² Die Herausgeber möchten hier auf die wertvollen Beiträge insbesondere von Dr. Fritz Audebert (Passau), Dr. Darla Deardorff (North Carolina), Prof. Dr. Peter Franklin (Konstanz), Dr. Cornelius Görres (München), Prof. Dr. Jürgen Henze (Berlin), Prof. Dr. Rainer Kokemohr (Hamburg), Dr. Wolfgang Nieke (Rostock), Prof. Milena Santerini (Italien), Dr. Michael Schönhuth (Trier), Dr. Alexander Scheitza (Saarbrücken), Prof. Dr. Jürgen Straub (Bochum), Dr. Gottfried Wagner (Amsterdam), Prof. Dr. Doris Weidemann (Zwickau), und Ina Zukrigl-Schief (Berlin) hinweisen.

These 1: Konstruktiver Umgang mit kultureller Vielfalt wird immer wichtiger

In Europa und anderen Regionen der Welt wächst das Bewusstsein für das Konflikt- und Chancen-Potenzial, das der kulturellen Vielfalt in der Gesellschaft, im professionellen und privaten Umfeld immanent ist. Angesichts des aus der Internationalisierung resultierenden Pluralisierungsprozesses werden die ethnische, religiöse und kulturelle Heterogenität unserer Gesellschaften wie auch die Kontakte zwischen Menschen mit verschiedenen kulturellen Werten und Normen zunehmen. Umso bedeutender wird in den kommenden Jahren die Fähigkeit auf zwischenmenschlicher Ebene, mit kultureller Vielfalt und verschiedensten Einstellungen, Werten, Normen, Glaubenssystemen und Lebensweisen konstruktiv umgehen zu können. Diese Fähigkeit, mit kultureller Vielfalt positiv umzugehen, ist eine Schlüsselkompetenz nicht nur für international agierende Führungskräfte, sondern auch für jeden Einzelnen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, einen Beitrag zur sozialen Integration und Kohäsion zu leisten sowie dem Ausschluss von Menschen aus der Gemeinschaft entgegen zu wirken. Sicherlich kann interkulturelle Kompetenz Konflikte zwischen Individuen und Gruppen nicht vollständig verhindern; sie können jedoch, soweit sie unvermeidbar sind, erkannt und mit dem entsprechenden Einfühlungsvermögen angegangen werden. Der Begriff "interkulturelle Kompetenz" bleibt auslegungsbedürftig; seine Bedeutung und Implikationen sind im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen und aufgrund praktischer Erfahrungen immer wieder überarbeitet und verfeinert worden.

These 2: Eine vorläufige Definition von interkultureller Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu agieren; sie wird durch bestimmte Einstellungen, emotionale Aspekte, (inter-)kulturelles Wissen, spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie allgemeine Reflexionskompetenz befördert.

Diese Interpretation des Begriffs ist abstrakt und allgemein. Sie deckt, wie auch ähnliche Definitionen, sozusagen alle Handlungsfelder im beruflichen Kontext (beispielsweise vom internationalen Management über interkulturelle Beratung bis hin zu interkultureller Erziehung in der Schule) und im privaten Umfeld ab. Sie stimmt mit anderen gängigen Definitionen von interkultureller Kompetenz in der westlichen Wissenschaft überein, die interkulturelle Kompetenz als eine Kombination aus emotionalen, kognitiven und verhaltensspezifischen Aspekten bezeichnen³. Diese weit gefasste Definition soll als pragmatischer Ansatzpunkt für die folgenden Thesen, für weiterführende theoretische Analysen, empirische Forschungsprojekte und für die praktische Arbeit in verschiedenen Handlungsbereichen dienen.

³ Vgl. die Definition von Darla Deardorff, auf die sich führende US-Experten für Interkulturalität geeinigt haben, in: Deardorff, D. K. (2006): The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States. *Journal of Studies in International Education*, Jg. 10 H. 3, S 241-266; Straub, J., A. Weidemann und D. Weidemann (Hrsg.) (2007) *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz: Grundbegriffe, Theorien, Anwendungsfelder*. Stuttgart: Metzler; H. Spencer-Oatey und P. Franklin: *Intercultural interaction. A multidisciplinary approach to intercultural communication*. London: Palgrave-Macmillan (2009).

These 3: Keine interkulturelle Kompetenz ohne gesellschaftspolitischen Rahmen

Wie sie hier definiert wird, bezieht sich interkulturelle Kompetenz auf die Interaktion von Individuen und nicht von Systemen wie Gesellschaften oder Organisationen. Dennoch findet jede zwischenmenschliche Begegnung in einem Rahmen statt, der durch Ziele, soziale Normen und andere Regeln bestimmt ist, die im entsprechenden System vorgegeben sind. Wenn der systemische Rahmen zum Beispiel hierarchische Beziehungen aufweist oder die Assimilation an bestimmte Identitätskonzepte verlangt oder auch Verteilungs- oder Anerkennungskonflikte nach sich zieht, dann kann auch die Interaktion von interkulturell kompetent Agierenden erschwert sein bzw. gewaltsam enden. In einer kulturell heterogenen oder gar konflikträchtigen Umgebung ist die Systemfortschreibung oder -veränderung beispielsweise eine Aufgabe von Schulbehörden, Managern (in Unternehmenskontexten) oder sie ist generell in der gesellschaftspolitischen Verantwortung von Politikern; keinesfalls ist sie Gegenstand interkultureller Kompetenz auf zwischenmenschlicher Ebene (wenngleich schwierige Erfahrungen natürlich reflektiert werden und Anlässe für systemische Innovationen bilden können).

Ein förderlicher Rahmen für interkulturelle Verständigung ist insbesondere gegeben, wenn er auf Inklusion aller Mitglieder einer Gesellschaft gerichtet ist und nicht der Vorstellung einer kulturell homogenen und demzufolge exklusiven Gruppe Vorschub leistet. Ein solches System ist dann gegeben, wenn sich die Akteure in interkulturellen Situationen „auf Augenhöhe“ begegnen – oder begegnen können.

Wichtige Bausteine für einen förderlichen Rahmen auf der schulischen Ebene sind zum Beispiel die Anerkennung von Vielfalt als etwas, was eine Gesellschaft bereichert, oder das Bemühen, gleichwertige Lernbedingungen für alle Schüler sicherzustellen. Im Rahmen des Carl Bertelsmann Preises 2008 hat sich gezeigt, dass es eine Reihe wichtiger Empfehlungen für eine Förderung der Integration über alle kulturellen Unterschiede hinweg gibt: Das Bildungssystem am Leitbild von umfassender Teilhabe orientieren, Ressourcen im Bildungssystem dort einsetzen, wo kulturelle Heterogenität dies am meisten erfordert, die Schule interkulturell öffnen und Lehrkräfte für den Umgang mit Kindern aus Zuwandererfamilien systematisch fortbilden, das schulische Qualitätsmanagement im Interesse benachteiligter Kinder voranbringen, Sprache(n) frühzeitig und kontinuierlich fördern, Zuwandererfamilien am Schulalltag beteiligen sowie Mentoren für Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien gewinnen.⁴

These 4: Interkulturelle Kompetenz beruht auf einer prozessualen Definition von Kultur

Die angeregten Diskussionen über die Definition von interkultureller Kompetenz resultieren nicht zuletzt aus den Schwierigkeiten, die ein gewandelter Kulturbegriff nach sich zieht. Interkulturelle Kompetenz bezieht sich auf die Lebenswelt, in der wir uns bewegen und agieren - eine Welt, die

⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2008): Immigrant Students Can Succeed – Lessons from around the Globe. Bertelsmann: Gütersloh.

wir gemeinsam geschaffen haben und die wir immerzu wieder neu erschaffen. Für den Zweck dieser Thesen ist es sinnvoll, den "erweiterten" Kulturbegriff aufzugreifen, der spätestens seit den 1970er Jahren verbreitet ist und auf der Annahme beruht, dass Kultur als der Gesamtzusammenhang menschlicher Interaktionen und Artefakte verstanden werden müsse. Wissenschaftler und Autoren vergleichen Kultur häufig mit einem Eisberg⁵ oder einer Zwiebel⁶. Was beide Metaphern verbindet ist die Annahme, dass Kultur sich aus sicht- und erlebbaren sowie verborgenen Elementen zusammensetzt, die nicht weniger wesentlich sind. Wie bei den verschiedenen Schichten einer Zwiebel finden sich somit auf einer äußeren Schicht die Artefakte, die die Menschen am ehesten mit Kultur assoziieren: etwa wahrnehmbare Verhaltensäußerungen, Kleider, Lebensmittel, Sprachen, Behausungen etc. (explizite Kultur), darunter verborgen die Schicht der Normen und Werte einer Gesellschaft (normative Schicht) und im Kern die Schicht der grundlegenden Annahmen und Weltansichten (implizite Kultur).

In den 70er Jahren bezog sich der erweiterte Kulturbegriff jedoch immer noch auf eine bestimmte ortsbezogene Gruppe: Kultur wurde (und wird nach wie vor von Vielen) als Lebensweise einer bestimmten Gruppe von Menschen in einem bestimmten Umfeld verstanden. Dabei handelt es sich um Menschen – die sich aufgrund ihrer Kultur – als Mitglieder der gleichen Gruppe verstehen und die sich – aufgrund ihrer Kultur – von anderen Gruppen an anderen Orten unterscheiden. Diese Vorstellung wird häufig als globale Landkarte mit verschiedenen eigenständigen Kulturkreisen dargestellt, oder als Mosaik, dessen Teile aus unterschiedlichen individuellen Kulturen bestehen.

Nachdem Ulf Hannerz⁷ und andere die Vorstellung von "Kultur als Fluxus" geprägt haben und die Auffassung vertraten, dass Kultur eher ein offener, dynamischer und sich beständig wandelnder Prozess sei, sind viele Sozial- und Kulturwissenschaftler in den 1990er Jahren zunehmend von der Annahme abgerückt, dass Kultur als eine geschlossene, statische und inselgleiche Einheit betrachtet werden kann. Außerdem haben die Internationalisierungs- und Globalisierungsprozesse die traditionelle Vorstellung von Kultur als statisches Merkmal einer Nation oder eines Ortes zunehmend in Frage gestellt. Globalisierte Märkte für Güter und Dienstleistungen, globale Medienstrukturen und Migrantebewegungen bewirken einen verstärkten kulturellen Austausch. Im Rahmen solcher Kontakte sind viele traditionelle Lebensformen verschwunden. Lokale Kulturen verändern und verbinden sich mit anderen auf neue und ungewöhnliche Weise. Die Grenzen zwischen dem, was bekannt ist, und dem, was fremd ist, verwischen sich zunehmend. Weltweit sind viele menschliche Lebenswelten kulturell heterogen geworden. Was einmal fremd war, findet sich nunmehr bereits in der Nachbarschaft. Mitglieder einstmals großer homogener Gruppen leben

⁵ Zum Beispiel French, W. L. and C. H. Bell, (1979). *Organization Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, who attribute it to a presentation given by Stanley N. Herman in 1970. See also: Ruhly, Sharon (1976). *Orientations to Intercultural Communication*. Palo Alto, Calif.: Science Research Associates; Weaver, G. and P. Uncapher (1981). *The Nigerian experience: Overseas living and value change*. Paper presented at the Seventh Annual SIETAR Conference, Vancouver, B.C., Canada; and Schein, Edgar (1985, 2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Edition. San Francisco: Jossey-Bass; Sackmann, Sonja (2002): *Unternehmenskultur: Erkennen, Entwickeln, Verändern*. Neuwied: Luchterhand.

⁶ Zum Beispiel: Hofstede, Geert (1980, 2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*. Thousand Oaks: Sage; Trompenaars, Fons and Hampden-Turner, Charles (2002): *Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business*, London.

⁷ Hannerz, U. (1992): *Cultural Complexity. Studies in the Social Organization of Meaning*. New York: Columbia University Press.

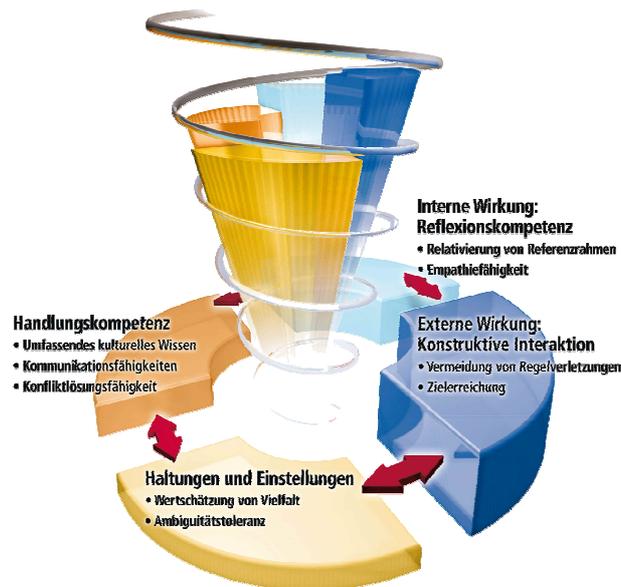
mit Immigranten und Emigranten, mit ihren Sprachen, Religionen, Ansichten – all dies ist weltweit Teil der lokalen Gemeinschaften geworden. Im gleichen Zuge ist der geografische Ort für die kulturelle Zugehörigkeit immer weniger bestimmend geworden.

Mit dem gewandelten prozesshaften Kulturbegriff als dynamische Größe versucht man daher den Widersprüchen, den Vermischungen und der neuen Vielfältigkeit Rechnung zu tragen, die eher auf Beziehungen als auf Unabhängigkeit beruhen. In diesem Sinne wird Kultur nicht als statisches, hermetisches System verstanden, sondern als fließender Wandel sich immer wieder verändernder Bedeutungen. Die wissenschaftliche Beschäftigung mit diesem prozessualen Kulturbegriff, in dem die Normen, Werte und Lebensweisen immer wieder neu verhandelt werden, unterstreicht jedoch nur die Notwendigkeit einer Konzeptualisierung von interkultureller Kompetenz, die dieser Dynamik Rechnung tragen kann. Die Bedeutung einer Prozessorientierung bei der Konzeptualisierung von interkultureller Kompetenz wird deshalb in der Wissenschaft zunehmend erkannt; so auch bei der kürzlich durchgeführten theoriegeleiteten Studie, in die führende US-amerikanischen Wissenschaftler aus dem Bereich Interkulturalität eingebunden waren⁸.

These 5: Interkulturelle Kompetenz entwickelt sich in unterschiedlichen Bereichen dynamisch

Interkulturelle Kompetenz ist also weder ein statischer Zustand noch das direkte Ergebnis einer einzelnen Lernerfahrung. Insbesondere wird interkulturelle Kompetenz nicht zwangsläufig durch den Besuch eines fremden Landes oder kurzfristig durch weitere Ausbildung erworben. Wenn die Annahme richtig ist, dass sich Kultur in einem beständigen Wandel befindet, dann müssen Individuen die Fähigkeit entwickeln, mit fortdauernden Prozessen erfolgreich umzugehen. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist demnach komplex und multidimensional und sie kann je nach interkultureller Situation unterschiedlichste Formen annehmen. Der Erwerb interkultureller Kompetenz kann am besten als kontinuierlicher, dynamischer Prozess verstanden werden, der verschiedene, wechselseitig verbundene Dimensionen berührt. (siehe Grafik).

⁸ Deardorff (2006).



In Bezug auf die Definition (These 2) können wir vier Dimensionen interkultureller Kompetenz unterscheiden: förderliche Einstellungen (These 7), umfassendes kulturelles Wissen und interkulturelle Fähigkeiten (These 8), die Fähigkeit über interkulturelle Themen zu reflektieren (These 9) und die Fähigkeit, konstruktiv zu interagieren (These 6). Je positiver die Einstellung zu Interkulturalität ist, desto mehr Wissen und Fähigkeiten werden erworben und je öfter interkulturelle Situationen reflektiert und konstruktiv bewältigt werden, desto wahrscheinlicher ist es, dass ein höheres Maß an interkultureller Kompetenz erreicht wird. Es ist davon auszugehen, dass sich alle vier Dimensionen wechselseitig aufeinander auswirken: jedes Beispiel interkultureller Interaktion wird eine entsprechend *negative* oder *positive* Rückwirkung auf die Einstellung, das Wissen, die Fähigkeiten und das Reflexionsvermögen des Akteurs haben. Die Lernspirale verdeutlicht, dass die Aneignung interkultureller Kompetenz lebenslanges Lernen erfordert und Teil einer beständigen Persönlichkeitsentwicklung ist.

These 6: Externes Ergebnis: Konstruktive Interaktion – positiv bewertete Ziele erreichen und die Verletzung kultureller Regeln vermeiden

Interkulturelle Kompetenz im hier verstandenen Sinne führt als externes Ergebnis zu konstruktiver, weil angemessener und effektiver Kommunikation der beteiligten Akteure in interkulturellen Situationen.

Angemessene Interaktion heißt, dass zentrale Aspekte der kulturellen Identität, maßgebliche Einstellungen und Normen, die von den Beteiligten als positiv bewertet werden, (bewusst oder unbewusst) nicht soweit verletzt werden, dass die wechselseitige Anerkennung gefährdet und gravierende Disharmonien erzeugt werden. Positiv gewendet bedeutet dies, dass Menschen jene Symbole verwenden und Verhaltensweisen zeigen, die im gegebenen Kontext erwartet werden⁹. Wie bereits in These 1 erwähnt, kann interkulturelle Kompetenz keine Kommunikation, Kooperation und Koexistenz garantieren, die völlig frei von sozialen Konflikten bleibt. Jedoch können

⁹ Lustig, M.W. und J. Koester (2003): Intercultural competence. Interpersonal communication across cultures. Boston: Pearson: S. 64.

einzelne Beteiligte Konflikte, die in kulturellen Differenzen begründet liegen, vielleicht sensibler wahrnehmen, identifizieren und vermittelnd tätig werden. In diesem Sinne schließt interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit ein, mögliche und tatsächliche Konflikte in einem frühen Stadium der Interaktion zu erkennen und konstruktiv mit ihnen umzugehen.

In Bezug auf das Kriterium der **effektiven** Interaktion sollte darauf hingewiesen werden, dass es interkulturelle Kompetenz dem Bereich zweckorientierten, rationalen Handelns zuordnet. An zahlreichen Beispielen aus unserem Alltagsleben ist jedoch erkennbar, dass unsere Handlungen nicht immer auf das Erreichen persönlicher Ziele ausgerichtet sind bzw. einer aufgabenbezogenen Bestimmung entsprechen. Zum Beispiel kann Zufriedenheit in einer Beziehung ein gemeinsames Ziel sein, das man versucht, durch Kommunikation mit anderen zu erreichen. Daher wird die Definition von effektiver oder *wirkungsvoller* Kommunikation in diesen Thesen weit gefasst: Eine effektive Interaktion impliziert, dass die Agierenden ihre positiv bewerteten individuellen und kollektiven, verhandelten und/oder relationalen Ziele tatsächlich erreichen.

These 7: Einstellungen – Wertschätzung kultureller Vielfalt und Ambiguitätstoleranz

Als Ausgangspunkt für den Erwerb interkultureller Kompetenz gilt eine grundlegend positive Einstellung gegenüber interkulturellen Situationen. Diese interkulturelles Lernen motivierende Einstellung ist in ihrem Kern emotional und gefühlsbezogen und deshalb nur schwierig zu vermitteln, wie Trainer von interkultureller Kompetenz oftmals feststellen müssen. Für den Lernprozess in Bezug auf interkulturelle Kompetenz ist diese persönliche Motivation aber mindestens so wichtig wie explizites kulturelles Wissen. Entscheidende Einstellungen und Grundhaltungen sind eine allgemeine Offenheit und Wertschätzung für kulturelle Vielfalt sowie eine offene, neugierige und vorurteilsfreie Begegnung mit Personen aus fremden Kulturen (indem beispielsweise ethnozentrische Urteile vermieden und die eigenen spontanen Gefühle, Reaktionen etc. erkannt und reflektiert werden). Diese Offenheit und Wertschätzung kultureller Vielfalt erfordert ein besonderes Engagement und hat auch psychologische Grenzen. Nichtsdestotrotz kann eine konstruktive Grundhaltung zum Beispiel durch kulturelle Bildung oder Mehrsprachigkeit gefördert werden. Umgekehrt kann eine kulturelle Blindheit und fehlende Fremdsprachenexpertise Unsicherheiten und Ängste verstärken und dazu führen, dass die eigene Identität gegenüber anderen Identitäten überbewertet wird, Konflikte eskalieren oder Möglichkeiten und Potentiale nicht genutzt werden. Für das Erlernen interkultureller Kompetenz ist es entscheidend, dass die Beteiligten auch dann, wenn sie Unsicherheit empfinden, unbekanntem Situationen gegenüber offen bleiben, Ambiguität tolerieren und kontinuierlich über diese Erfahrungen reflektieren.

These 8: Umfassendes kulturelles Wissen, interkulturelle Kommunikation und Führungsqualitäten im Hinblick auf Konfliktlösung und Synergiefindung

Die speziellen Kompetenzen, die für das Agieren in interkulturellen Situationen notwendig sind, ergänzen sich gegenseitig: entscheidend sind ein umfassendes kulturelles Wissen sowie besonde-

re Fähigkeiten zur Kommunikation, Dialogführung und gemeinsame Aktivitäten. Interkulturelle Kompetenz bedeutet sowohl „Wissen über“, als auch „Wissen wie“.

Umfassendes Wissen über jene kulturellen Aspekte, die die eigene und die Interaktion des Gesprächspartners beeinflussen, ist von Bedeutung für interkulturell kompetente Verhaltensweisen. Dies betrifft weniger das Sprechen einer fremden Sprache, denn Sprachvermögen wird manchmal überbewertet (obwohl es natürlich wichtig ist, vor allem für komplexe und differenzierte Formen der Kommunikation). Für die Erlangung interkultureller Kompetenz ist Sprachvermögen nicht ausreichend. Schlüsselaspekte eines umfassenden kulturellen Wissens sind vielmehr in Bezug auf den jeweiligen Handlungsbereich, den Kontext oder die Situation der interkulturellen Begegnung die folgenden:

- Verständnis für die Weltansicht, Werte, Normen und Lebensweisen von anderen
- Verstehen der Rolle und der Auswirkungen kultureller Aspekte auf Verhalten und Kommunikation
- Verstehen historischer, politischer und religiöser Zusammenhänge
- ein soziolinguistisches Bewusstsein für die Beziehung zwischen Sprache und Bedeutung im gesellschaftlichen Zusammenhang.

Man sollte nicht vergessen, dass das relevante kulturelle Wissen in jedem interkulturellen Kontext ein anderes, globales Wissen im Prinzip also unendlich ist, d.h. es ist zu umfassend, um im interkulturellen Kontext immer bekannt zu sein. Daher messen viele Experten bestimmten verhaltensbezogenen (konativen) Kommunikationsfähigkeiten viel größere Bedeutung zu als wissensbezogenen (kognitiven) Aspekten. Der Grundannahme folgend, dass kulturelles Wissen in seiner Ganzheit nicht wirklich zu erfassen ist, gewinnen prozessorientierte Kompetenzen an Bedeutung, die es möglich machen, explizites oder implizites Wissen über eigene und fremde Lebensweisen, kulturelle Faktoren und Praktiken zu erfragen oder zu erwerben und zu verarbeiten. Maßgeblich unter diesen Kernkompetenzen – die es möglich machen, das gesamte kulturelle Wissen beständig zu erweitern – sind das Zuhören, Beobachten und Interpretieren sowie die Fähigkeit zu analysieren, zu bewerten und kulturelle Aspekte in Beziehung zu setzen¹⁰.

Mit guten Gründen lässt sich in der Fähigkeit, Konflikte selbst oder durch Mediatoren zu managen, ein weiterer Baustein interkultureller Kompetenz ausmachen. Wichtig dabei ist es, die Werkzeuge zur Konfliktlösung oder Mediation selbst als kulturell gebunden zu betrachten und zu reflektieren, ob sie für bestimmte Situationen eher „blind“ und damit nur mit Vorbehalt zu verwenden sind.

Ähnlich wichtig sind Methoden des Synergiemanagements und Werkzeuge, mit denen bewusst das kreative Potential kultureller Vielfalt fruchtbar gemacht wird (nicht nur in Managementkontexten der internationalen Geschäftswelt, sondern in allen interkulturell strukturierten Handlungsbereichen).

¹⁰ Vgl. Deardorff (2006).

These 9: Interkulturelle Reflexion: Relativierung von Referenzrahmen und Empathiefähigkeit

Interkulturelle Kompetenz setzt die Fähigkeit voraus, die Perspektive zu wechseln, d.h. das eigene Referenz-, Werte- oder Verständnissystem zu verändern, zu relativieren, zu erweitern oder zu verallgemeinern. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, dass die Agierenden in der Lage sind, sich flexibel an neue interkulturelle Situationen, d.h. an neue Formen von Kommunikation und Kooperation, andere Weltansichten, Lebensweisen, Normen und Werte (im Gegensatz zu unkritischem Akzeptieren und schlichtem Reproduzieren) anzupassen. Das bedeutet auf der einen Seite, dass die eigene kulturelle Weltansicht und Lebensweise nicht absolut gesetzt, sondern reflektiert wird und dass ein so genannter kulturell relativistischer Blickwinkel eingenommen wird. Auf der anderen Seite kann diese Reflexion zu einer neuen, emotionalen Bewertung fremder Kommunikations- und Kooperationsformen, anderer Weltansichten, Lebensweisen, Normen und Werte führen, so dass kulturell Neues auf der kognitiven und emotionalen Ebene akzeptiert und Ablehnung, Verteidigung oder Angst vor dem Fremden vermindert werden. Dies ist die Voraussetzung für die Entwicklung von Empathie und für das Vermögen, die Aspekte, die auf der emotionalen und kognitiven Ebene als fremde Verhaltensweise wahrgenommen werden, in das eigene Verhaltensrepertoire oder Handlungspotential aufzunehmen.

These 10: Interkulturelle Kompetenz erfordert verstärkte Aufmerksamkeit und einen integrierten Bildungsansatz

Die mehrdimensionale und prozessorientierte Ausrichtung im Erwerb von interkultureller Kompetenz lässt sich kaum als ergänzendes Lehrangebot zu bestehenden Curricula hinzufügen. Plausibler ist es zu untersuchen, bis zu welchem Maß interkulturelle Kompetenz als Bildungsziel in Curricula, wie sie gegenwärtig strukturiert sind, aufgenommen werden kann. Die Vermittlung sollte dabei auf den verschiedensten Ebenen konventioneller Schul- und Hochschullehrpläne erfolgen, gerade weil die Vermittlung interkultureller Kompetenz nicht durch eine einzelne Disziplin erfolgen kann und Sprachenerwerb oder traditionelle Kulturwissenschaften kaum ausreichen, um die entsprechenden Voraussetzungen zu erfüllen.

Die entsprechenden Dimensionen interkultureller Kompetenz lassen sich am besten durch unterschiedliche Lernformen und auf verschiedenen Ebenen erwerben. Klassische Bildungsinstitutionen können mehr als nur das konventionelle Lernen im Klassenraum ermöglichen und vor allem in die Entwicklung von Verhaltens- und Emotionalitätsbezogenen Fähigkeiten investieren, denn diese werden nur über einen längeren Zeitraum herausgebildet. Nur wenn man Lernenden verschiedene Möglichkeiten für angemessene interkulturelle Interaktionen bietet – ob durch eine Veränderung ihrer Lernumgebung, Interaktion mit Menschen, die andere Werte haben, durch Auslandsreisen, Praktika oder andere erfahrungsorientierte Lernmaßnahmen – kann interkulturelle Kompetenz in all ihren Aspekten erworben und entwickelt werden. Die Umsetzung solcher innovativen Bildungsprogramme bietet ein weites Feld für potentielle Aktivitäten.

Im Bereich beruflicher Weiterbildung kann das interkulturelle Lernen auf den an der Schule oder Universität erworbenen Kompetenzen aufbauen (wo es existiert) und diese erweitern. Interaktionen im Berufsleben werden in der ganzen Welt zunehmend internationaler und interkultureller. Interaktionen mit Mitgliedern unterschiedlichster Kulturen gibt es zum Beispiel in globalen

Versorgungsketten, in internationalen Unternehmen oder in multikulturellen, oft virtuellen Teams. In solchen Arbeitsumgebungen, wo der Vermittlungsbedarf spezifischer und eher zu bestimmen ist als in der ursprünglichen Ausbildungsinstitution und sowohl die Bedürfnisse des Einzelnen als auch des Unternehmens bedient werden, ist es möglich und wünschenswert, den Interagierenden *individualisierte* und den Unternehmen *auf sie zugeschnittene* Vermittlungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. In vielen Ländern in Europa, den USA und anderen Orten sind Maßnahmen für die Vermittlung interkultureller Kompetenz deshalb in der internationalen Privatwirtschaft gängiger als im gemeinnützigen Sektor, in der öffentlichen Verwaltung oder im wissenschaftlichen Umfeld.

These 11: Interkulturelle Kompetenz erfordert bereichsspezifische Formen der Kontextualisierung und unterschiedliche Evaluationsformen

Die ursprünglich vorgeschlagene Definition ist abstrakt und allgemein gefasst. Dies wirft kritische Fragen der Konkretisierung auf. Offensichtlich erfordert interkulturell kompetentes Handeln in verschiedenen Kontexten und Situationen verschiedene ‚Ausprägungen‘ der vorgeschlagenen Kompetenzen (Einstellungen, [inter-]kulturelles Wissen, Fähigkeiten, Reflexion). Um den Schritt von der Theorie interkultureller Kompetenz zu ihrer praktischen Umsetzung zu gehen, sollte sich daher die zukünftige Forschung nicht darauf beschränken, *bereichsspezifische Formen* interkultureller Kompetenz zu identifizieren, die die vorgeschlagene Definition überprüfen, differenzieren und weiterentwickeln. Sie sollte überdies *bereichsspezifische Evaluationsinstrumente* entwickeln, um die Kompetenzen in interkulturellen Interaktionen bewerten zu können.

Die Bewertung interkultureller Kompetenz kann für unterschiedliche Zwecke durchgeführt werden, zum Beispiel:

- um die Wirksamkeit eines Erziehungsprozesses oder von Vermittlungsmaßnahmen zu messen;
- um den Lernfortschritt von Einzelpersonen oder einer Gruppe zu messen, die interkulturell ausgebildet wurden oder an einer entsprechenden Vermittlungsmaßnahme teilgenommen haben;
- um Einzelnen ihre eigenen Stärken im Hinblick auf ihre Lernpotentiale oder Entwicklungsmöglichkeiten bewusst zu machen;
- um die interkulturelle Kompetenz eines Einzelnen zu einem bestimmten Zeitpunkt und mit Blick auf eine bestimmte Aufgabe zu messen;
- um die Kompetenz einer Person mit bestehenden (berufsspezifischen) Standards zu vergleichen.

Die jeweilige Form der Bewertung folgt relativ zu dem Zweck, den sie erfüllen soll:

Die gebräuchlichsten Formen der Bewertung interkultureller Kompetenz sind quantitativer Natur, das heißt Kompetenz wird numerisch abgestuft dargestellt. Bei diesen Formen verlässt man sich meist vorwiegend auf Selbstauskünfte, d.h. der Auskunftgebende füllt einen Fragebogen auf Papier oder online aus, wobei er seine Einstellung, Vorlieben und antizipierte Verhaltensweisen in interkulturellen Situationen dadurch selbst einschätzt, dass er auf einer Bewertungsskala die Position der jeweiligen Bewertung markiert. Derartige Bewertungsinstrumente erfordern nicht, dass Lehrer, Auszubildende oder Wissenschaftler für eine Bewertung ihr

Expertenwissen einbringen müssen; vielmehr interpretieren sie die Ergebnisse nur oder entwickeln in seltenen Fällen diese Instrumente.

In einem Ausbildungs- und Schulungskontext jedoch, wo man die Aneignung oder Fortschritte interkultureller Kompetenz objektiv bewerten will, sind Bewertungsformen üblicher, die eine starke Verbindung zu den vorangehenden Lerninhalten und -aktivitäten aufweisen, da sie eine höhere Augenscheinvalidität und somit auch eine höhere Akzeptanz unter den Lernenden und Lehrenden genießen. Solche *qualitativen* Evaluationen werden von den verantwortlichen Lehrern und Ausbildern selbst durchgeführt. Einige Bewertungsformen erfordern aber auch die Hinzuziehung von externen Experten zur Beobachtung.

Jüngste Versuche¹¹ das Spektrum der Herangehensweisen zu erweitern, sind eine begrüßenswerte Bereicherung im Repertoire der Bewertungsinstrumente, obwohl noch viel getan werden muss.

These 12: Ein globales Verständnis für interkulturelle Kompetenz besteht noch nicht

Der Ursprung und das Wesen interkultureller Kompetenz und damit verbundener Lernprozesse, wie sie hier dargestellt werden, spiegelt eine überwiegend westliche Perspektive. Insgesamt bezieht sich die Forschung zum Thema interkulturelle Kompetenz, die hier diskutiert wird, auf die Theorien und Forschungsergebnisse einer angelsächsischen, US-amerikanischen und europäischen Ausrichtung. Fast alle bekannten Begriffe und Modelle der interkulturellen Kompetenz (interkulturelles Lernen, Schulung, Vermittlung etc.) sind theoretische Konstrukte aus dem Westen. *Paradoxe*weise lässt selbst in den wissenschaftlichen Diskursen über interkulturelle Kompetenz ein ernsthafter und kontinuierlicher interkultureller Dialog immer noch zu wünschen übrig. Insofern dieser Dialog und diese Zusammenarbeit stattfinden, schließen sie meist nur solche Kollegen aus Asien, Mittel- oder Südamerika oder Afrika ein, die an US-amerikanischen Universitäten ausgebildet und sozialisiert wurden. Es scheint daher nahe liegend anzunehmen, dass die verstärkte Wahrnehmung und Einbringung nicht westlicher Perspektiven, insbesondere Sichtweisen aus Asien, zu neuen Akzentuierungen und Definitionen von interkultureller Kompetenz führen werden. Dies ist zum Beispiel auf die Beobachtung zurückzuführen, dass indirekte Formen der Kommunikation und gruppenbezogene Hintergrundannahmen die Analyse von inter- und intrasozialen Interaktionen in Asien viel stärker beeinflussen als im Westen. Es ist weiterführende Forschung vonnöten, um solche Perspektiven besser zu verstehen und den Stand der Wissenschaft weiter voranzubringen.

¹¹ Zum Beispiel das INCA Projekt, <http://incaproject.org>.

These 13: Abschließende Bemerkungen: Universalismus versus Relativismus

In jeder interkulturellen Lernsituation kommt ein Punkt ‚automatisch‘ zur Sprache: Was ist mit kultur-übergreifenden Eigenschaften, d.h. mit allgemeingültigen Werten und Normen und Menschenrechten in einer Welt der kulturellen Pluralität und Heterogenität? Es ist offensichtlich, dass wechselseitiges Verständnis und Anerkennung und somit menschliches Miteinander in einer globalisierten oder glocalisierten Welt nicht ohne solche Universalwerte bestehen können. Der Nachteil interkultureller Kompetenz, wie sie hier dargestellt wird, besteht darin, dass kulturelle Unterschiede nicht aufgehoben, sondern erhalten und in gewissem Maße sogar verstärkt werden (bewusst und zielgerichtet). In der Forderung nach einer kulturell relativistischen Sichtweise und der Identifizierung einer Verschiebung des Referenzrahmens und des Verständnisses in interkulturellen Situationen, geht das dargelegte Konzept zu interkultureller Kompetenz nicht über die relativistische und nichtwertende Haltung hinaus. Überdies gibt das dargestellte Konzept keinen Hinweis darauf, ob die Suche nach weltweit anerkannten Werten, Normen und Rechten vielleicht auch Teil interkultureller Kompetenz ist (insbesondere zum Beispiel in Situationen der Vermittlung und Lösung von Konflikten). Eine komplexe Frage, der im Rahmen dieses Konzeptes nicht nachgegangen wurde lautet, wie Beteiligte auf einer globalen Ebene trotz des Mangels an solchen universellen Werten und Normen handeln könnten. Die Fragen, ob und bis zu welchem Grad die globalisierte oder glocalisierte Welt sich um bestimmte bindende Werte, Normen und Rechte als Basis für eine gemeinschaftliche Existenz versammeln muss und daraus folgend, wie diese unsere Vorstellung von interkultureller Kompetenz beeinflussen würde, soll über diese Ausführungen hinaus weiter zur Diskussion gestellt werden. Unserer Auffassung nach ist die Suche nach Gemeinsamkeiten für das Entwickeln interkultureller Kompetenz genauso wichtig wie die Sensibilität und Anerkennung kultureller Differenzen, über die in wissenschaftlichen, politischen und alltäglichen Diskursen in den letzten Jahrzehnten so intensiv gesprochen wurde.

Gütersloh / Mailand Oktober 2008