

**Interkulturelle Kompetenz – Welche
Schlüsselqualifikationen sind in interkultureller
Kommunikation von Nöten?**

Universität Trier

Fachbereich IV Soziologie/Sozialwissenschaften

**Hausarbeit im Seminar
„Interkulturelle Kommunikation“ im
Sommersemester 2014**

**Unter Leitung von: Prof. Dr. Michael
Schönhuth**

Vorgelegt von:
Matthias Faß

Eingereicht am 29.09.2014

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Der Kulturbegriff – auf der Suche nach einer einheitlichen Definition	2
2.1 Der dynamische Kulturbegriff und die multikulturelle Gesellschaft.....	3
3. Darstellung interkultureller Kompetenz	4
3.1 Voraussetzungen für interkulturelle Kompetenz.....	4
3.2 Modelle interkultureller Kompetenz	5
3.2.1 Strukturmodelle interkultureller Kompetenz	6
3.2.2 Ahmet Topraks vierteiliges Konstrukt interkultureller Kompetenz	8
4. Der Rahmen interkultureller Kompetenz	9
5. Effizienz als Ziel interkultureller Kompetenz?	11
6. Fazit	12
7. Literaturverzeichnis.....	14

1. Einleitung

Der Begriff „interkulturelle Kompetenz“ taucht häufig umschrieben mit der Bezeichnung „Schlüsselkompetenz“ auf. Was impliziert dieser Begriff? „Schlüsselkompetenzen“ bzw. Schlüsselqualifikationen seien „relativ lange verwertbare Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen zum Lösen gesellschaftlicher Probleme“.¹ Ein Schlüssel befähigt nun letztlich ein passendes Schloss zu öffnen, ähnlich wie eine Lösung, die genau auf die Auflösung eines bestimmten Problems zugeschnitten ist. Was befähigt nun interkulturelle Kompetenz zum Lösen gesellschaftlicher Probleme?

Dazu soll zunächst der interessierende Begriff „interkulturelle Kompetenz“ auseinandergepflückt werden. Angefangen bei „Kultur“, soll in einem ersten Schritt nach einer einheitlichen Beschreibung gesucht werden, die eine Grundlage dafür liefern soll, auf was sich die zu untersuchenden Kompetenzen beziehen sollen. Ferner soll auf die Pluralisierung und Globalisierung der heutigen Gesellschaft eingegangen werden, welche spezielle Rolle Kultur in ihr einnimmt und welche Herausforderungen dies nach sich zieht. Unter Berücksichtigung dessen sollen im nächsten Schritt Voraussetzungen für interkulturelle Kompetenz herausgearbeitet werden, wobei zuerst auf die restlichen Bestandteile des Begriffs, und zwar „interkulturell“ und „Kompetenz“, eingegangen wird. Anschließend werden verschiedene Modelle interkultureller Kompetenz dargestellt. Das Ziel der Untersuchung der verschiedenen Modelle ist es, Kernkompetenzen der interkulturellen Kommunikation herauszuarbeiten und darzustellen. Unterschieden wird dabei zwischen Strukturmodellen und Listenmodellen. Erstere bestehen aus verschiedenen übergreifenden Dimensionen, die mehrere Fähigkeiten unter sich vereinen. Dem gegenüber gibt es Listenmodelle, zu denen die gängigsten Kernbegriffe genauer definiert werden sollen. An einem expliziten Beispiel werden die Begriffe Empathie, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz und kommunikative Toleranz erläutert. Anschließend wird herausgearbeitet, inwiefern interkulturelle Kompetenz in einen Rahmen eingebettet ist, woraus dieser Rahmen besteht und welche Rolle er in interkultureller Kommunikation spielt.

Abschließend soll versucht werden, zentrale Ziele interkultureller Kompetenz herauszufiltern und diese zu hinterfragen. Das oft definierte Ziel der „Effizienz“ soll dabei dem der menschlichen Weiterentwicklung in interkulturellen Situationen gegenüber gestellt werden.

¹ Beck 1993, S. 17-18.

Im abschließenden Fazit werden die wichtigsten Komponenten noch einmal zusammengefasst und die Frage beantwortet, was interkulturelle Kompetenz zur Schlüsselqualifikation macht.

2. Der Kulturbegriff – Auf der Suche nach einer einheitlichen Definition

Beantworten lässt sich die Frage nach einer einheitlichen Definition zum weitreichenden Begriff Kultur mit einer Fülle von unterschiedlichen Ausführungen. Übersetzt bedeutet Kultur (lateinisch: „colere“) auf der einen Seite „pflegen, bebauen, anpflanzen“ (Agrikultur und Monokultur), andererseits auch „verehren“ oder „anbeten“ (Kult, bzw. Personenkult).² Der deutsche Kommunikationswissenschaftler und Psychologe Gerhard Maletzke definiert Kultur als „ein System von Konzepten, Überzeugungen, Einstellungen, Wertorientierungen, die sowohl im Verhalten und Handeln der Menschen als auch in ihren geistigen und materiellen Produkten sichtbar werden. Ganz vereinfacht kann man sagen: Kultur ist die Art und Weise, wie die Menschen leben und was sie aus sich machen.“³ Der letzte Satz schlägt dabei in ähnliche Richtung wie „Kultur Zwei“ nach Hofstede („Kultur ist die Lebensweise, wie der Mensch lebt und arbeitet“).⁴

Kultur wird zudem oftmals mit einem Eisberg oder einer Zwiebel verglichen. Beiden Metaphern liegt die Annahme zugrunde, dass Kultur auf der einen Seite aus direkt sicht- und wahrnehmbaren, auf der anderen Seite aus implizierten, verborgenen Aspekten besteht. Beide Elemente seien dabei gleich gewichtet. Bezieht man die im ersten Satz der Definition von Gerhard Maletzke genannten Aspekte nun auf die Zwiebel-Metapher, so lässt sich in der äußersten Schicht direkt wahrnehmbares Verhalten, Kleidung (materielle Produkte) oder Sprache vorfinden, welche sich allesamt unter den Begriff der „expliziten Kultur“ zusammenfassen lassen. Unter dieser äußersten Schicht befindet sich das Repräsentieren von Normen und Werten einer Kultur. Im Kern der Zwiebel, welcher die „implizite Kultur“ darstellt, lassen sich Grundannahmen, bzw. Ansichten wiederfinden. Diese lassen sich, wie der Kern der Zwiebel, von außen nicht auf den ersten Blick erkennen bzw. liegen wie der Großteil eines Eisbergs unter Wasser.⁵

² Vgl. v. Queis 2009, S. 31.

³ Maletzke 1996, S. 16.

⁴ Dittmann 2007, S. 8.

⁵ Vgl. Boecker 2010, S. 6.

2.1. Der Dynamische Kulturbegriff und die multikulturelle Gesellschaft

Bei der Interpretation von Normen und Wertvorstellungen wird häufig auf einen sogenannten dynamischen Kulturbegriff zurückgegriffen. Normen und Denkweisen der Personen in einer Kultur sind dabei nicht statisch oder starr, sondern stehen in einem ständigen Weiterentwicklungs- bzw. Veränderungsprozess, begünstigt durch Begegnungen mit Elementen fremder Kulturen, die letztendlich die eigene beeinflussen.⁶ Kultur steht somit in einem Wandel oder, anders ausgedrückt, in einem ständigen Prozess, in dem sich Normen und Werte weiterentwickeln können und einen „Stillstand“ der Kultur stoppen.⁷ Starren Grenzen des Nationalstaats wird durch eine Vielzahl transnationaler Beziehungen und Verbindungen entgegengewirkt. Kulturelle Unterschiede sind allgegenwärtig.⁸

Der entscheidende Faktor für die Dynamik der Kulturen ist die Multikulturalität, die „Koexistenz verschiedener kulturell geprägter, kollektiv codierter Identitäten“.⁹ Die kulturelle Vielfalt in unserer Gesellschaft wächst und wächst, was wiederum immer mehr Interaktionen von Individuen mit verschiedensten Traditionen und Werten nach sich zieht. Die heutige multikulturelle Gesellschaft und ihre Pluralisierung stellt dadurch viele auf der Kommunikationsebene vor Herausforderungen.¹⁰ Heterogenität besteht dabei neben der kulturellen auch auf ethischer und religiöser Ebene. Die Fähigkeit, mit diesen Unterschieden umgehen zu können, bedarf einer Kompetenzentwicklung bei jedem einzelnen Mitglied der Gesellschaft, um das tägliche Zusammenleben zu erleichtern, soziale Integration zu fördern und Ausgrenzungen entgegenzuwirken.¹¹ Besonders wichtig erscheint dies im Hinblick auf die gestiegene allgemeine Zuwanderungsskepsis und abnehmende Toleranz gegenüber Fremden im europaweiten Raum.¹²

Auf die Dynamik in Kulturen soll im Folgenden noch in anderen Zusammenhängen eingegangen und dadurch den allgegenwertigen Einfluss und Stellenwert von Prozesshaftigkeit in Kulturen verdeutlicht werden.

⁶ Vgl. v. Queis 2009, S. 32.

⁷ Vgl. Boecker 2010, S. 7.

⁸ Vgl. Fischer 2005, S. 38-39.

⁹ Dittlmann 2007, S.17

¹⁰ Vgl. Dittlmann 2007, S.11-12

¹¹ Vgl. Boecker 2010 S. 4

¹² Vgl. Otten 2009, S. 42.

3. Darstellung Interkulturelle Kompetenz

3.1 Voraussetzungen für interkulturelle Kompetenz und mögliche Probleme

Die Begegnung mit äußeren Einflüssen, die zur Prozesshaftigkeit von Kultur beitragen, weist bereits auf die Begegnung zwei verschiedener Kulturen hin. Kommt es zur Interaktion von Mitgliedern unterschiedlicher Kulturen, so werden sowohl Ungleichheiten als auch Übereinstimmungen im Normen- und Wertekontext offen gelegt. Das Element, das sich zwischen den Gemeinsamkeiten und Unterschieden befindet, bezeichnet man als „interkulturell“.¹³ Es entsteht also beim Zusammentreffen zweier unterschiedlicher Kulturen ein neues Gebilde, auch „Transkultur“ genannt. In diesem Zwischenraum erarbeiten die interagierenden Akteure im bestmöglichen Fall neue Richtlinien und bilden eine interkulturelle Situation.¹⁴ Interkulturelle Interaktionen stellen einen Aushandlungsprozess dar, welcher zugleich auch die Möglichkeit eröffnet, dass durch kulturelle Globalisierung eine lebendigere, gemeinschaftsfördernde, auf höherer Heterogenität beruhende Gesellschaft entsteht.¹⁵

Spricht man nun allgemein von interkultureller Kompetenz, so handelt es sich um eine „Kompetenz-Erweiterung“¹⁶. Diese soll ermöglichen, sich in interkulturellen Kommunikationen angemessener, angepasster und effizienter zu verhalten.¹⁷ Vermieden werden sollen Missverständnisse, Konflikte oder Unzufriedenheit als Ergebnisse der Interaktion. An dieser Stelle ist jedoch auch das Potenzial von Interaktionsstörungen und Konfrontationen zu nennen. So ist es zwar in erster Linie wichtig, kulturelle Richtlinien zu erkennen und zu respektieren, jedoch geht interkulturelle Kompetenz darüber hinaus: Der Umgang mit Regelverletzungen, Konfrontationen und Aversionen ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil interkultureller Kommunikation und ist nicht als Gegenteil des Begriffs „Interaktion“ zu sehen.¹⁸ Vorsicht ist allerdings geboten, wenn Konflikte und Reibungen bewusst provoziert werden, um ein Machtgefälle innerhalb der Interaktion zu erzeugen.¹⁹ Interkulturelle Kompetenz soll nun letztendlich die Fähigkeit liefern, „kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und

¹³ Vgl. v. Queis 2009, S. 32.

¹⁴ Vgl. Dreyer 2011, S. 246.

¹⁵ Vgl. Dittlmann 2007, S. 20.

¹⁶ Auernheimer 2002, S.35.

¹⁷ Vgl. Auernheimer S.35.

¹⁸ Vgl. Straub 2007, S. 4-5.

¹⁹ Vgl. Rathje 2006, S. 4.

bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung“.²⁰ Der in dieser Definition aufkommende Begriff der „Fähigkeit“ lässt sich noch weiter fassen und ist eher im Plural zu betrachten: So lassen sich bei Interkultureller Kompetenz mehrere, sich gegenseitig beeinflussende Teilkompetenzen herausfiltern, die im Folgenden einen speziellen Platz in den vorgestellten Modellen einnehmen.²¹

Missverständnisse oder Irritationen in Interaktionen können bereits in *intra*kultureller Kommunikation, also beim Austausch von Personen derselben Kultur, auftreten. Soziale Unterschiede bedingt durch Herkunft oder Bildungsniveau sind dabei mögliche Ursachen. Noch problematischer stellt sich dies bei *inter*kultureller Kommunikation dar. Die kulturelle Herkunft „steuert“ so gesehen Kommunikationsverhalten und beeinflusst in hohem Maße das Verhalten einer Person in der Interaktion.²² Missverständnisse werden in manchen Fällen zunächst nicht direkt deutlich und sind erst zu einem späteren Zeitpunkt ersichtlich. So ist es möglich, dass Unstimmigkeiten zwar erst auf unterbewusster Ebene zum Tragen kommen, aber auf affektiver Ebene Auswirkungen wie Irritationen hervorrufen oder zum Abbruch der Kommunikation führen. Problematisch sind vor allem Differenzen auf der Erwartungsebene und eher weniger auf der Inhalts- und Sachebene. Letztere können, vorausgesetzt Sprachbarrieren werden überwunden, thematisiert und in der Interaktion geklärt werden, was wiederum zu einem zufriedenstellenden Gesprächsergebnis führen kann. Differenzen auf der Erwartungsebene sind dagegen schwieriger zu erkennen und bringen somit die Mühe mit sich, diese überhaupt ansprechen zu können. Sie sind nahezu nicht kommunizier- bzw. diskutierbar.²³ Die jeweiligen Erwartungen, beispielsweise auf Verhaltens- oder Kommunikationsebene, können in nicht eindeutigen interkulturellen Situationen ebenfalls in Interaktionsstörungen resultieren.²⁴

3.2.1 Modelle Interkultureller Kompetenz

Zur Darstellung und Beschreibung Interkultureller Kompetenz existiert nun eine Fülle an unterschiedlichen Modellen. Allgemein lässt sich zwischen Listen- und Strukturmodellen unterscheiden. Bei Listenmodellen erfolgt eine Auflistung der angesprochenen Teilkompetenzen, deren Addition in der Summe interkulturelle Kompetenz ermöglichen soll.

²⁰ V. Queis 2009, S. 32.

²¹ Vgl. Fischer 2005, S. 33.

²² Vgl. Bannenberg 2010, S. 14.

²³ Vgl. Auernheimer 2002, S. 183-185.

²⁴ Vgl. Dreyer 2011, S. 246.

Kritisch zu sehen sind solche Modelle vor allem aufgrund ihrer Beliebtheit und Unabgeschlossenheit.²⁵ Dem gegenüber wird seit Mitte der 90er auf Strukturmodelle zurückgegriffen. Der Unterschied zu den Listenmodellen besteht darin, dass die einzelnen Teilkompetenzen nicht nur simpel aufgelistet werden, sondern verschiedenen Dimensionen zugeordnet werden können. Strukturmodellen wird somit eine höhere Systematik im Gegensatz zu Listenmodellen zugeschrieben.²⁶

3.2.2 Strukturmodelle interkultureller Kompetenz

Zunächst soll genauer auf verschiedene Strukturmodelle eingegangen werden. Ein Strukturmodell von den Professoren Stefan Müller und Katrin Gelbrich (2004) zeigt ein dreiteiliges Konstrukt, bestehend aus den Dimensionen kognitive Kompetenz, affektive Kompetenz und konative, bzw. verhaltensbezogene Kompetenz. Diese drei Dimensionen umfassen jeweils mehrere Teilkompetenzen. Kognitive, affektive und konative Kompetenz stehen dabei in einer wechselseitigen Beziehung und beeinflussen sich gegenseitig.²⁷ Ein von Ulrike Zenk und Hatice Gündogdu aufgeführtes Modell umfasst dagegen nur zwei Hauptdimensionen, und zwar kognitive Kompetenzen und Handlungskompetenz. Das Ziel der beiden Kompetenzdimensionen sei bei der Kommunikation Diskriminierungen auszublenden und ihnen zugleich entgegenzuwirken.²⁸ Kognitive Kompetenzen werden allgemein folgendermaßen beschrieben: Sie beziehen sich einerseits nicht nur auf den Kontakt mit Fremdheit in anderen, ungewohnten Kulturen, sondern auch auf die Auseinandersetzung mit fremden Elementen in der eigenen Gesellschaft und Kultur, sogenannter subkultureller Fremdheit. Auf der anderen Seite sollen beim Kontakt mit fremden Kulturen Kenntnisse und Interessen bezüglich materieller Kulturgüter, Geschichte, Sprache oder der vorherrschenden Kulturdimensionen vorhanden sein, also kulturelles Wissen gesammelt werden.²⁹ Die Dimension Handlungskompetenz ist in Zenks und Gündogdus Modell eine Art Verschmelzung der Dimensionen konative Kompetenz und affektive Kompetenz aus dem Modell von Müller und Gelbrich. Zu den Handlungskompetenzen werden in Zenks und Gündogdus Modell Kommunikationsfähigkeiten, Konfliktlösungsfähigkeiten, Sensibilität, Offenheit oder Unvoreingenommenheit gegenüber anderen Kulturen gefasst. Diese Haltungen werden in Müller und Gelbrichs Modell zu affektiven, Kommunikationsfähigkeit zu

²⁵ Vgl. Bolten 2007, S. 2.

²⁶ Vgl. Rathje 2006, S. 1.

²⁷ Vgl. Bolten 2007, S. 4.

²⁸ Vgl. Zenk 2011, S. 18-19.

²⁹ Vgl. Fischer 2005, S. 33-36.

konativen Kompetenzen gefasst.³⁰

Zur der Beschreibung von Handlungskompetenz dient die Grundlage, dass interkulturelle Situationen immer kontextgebunden, einzigartig und weitestgehend unvorhersehbar sind. Handlungskompetenz umfasst die Fähigkeit aus Differenzen Kohäsion zu erzeugen.³¹ Die intervenierende Person soll die Fähigkeit entwickeln, Muster im Verhalten seines Gegenübers sowohl erkennen als auch sein Verhalten darauf anpassen zu können.³² Daraus geht eine weitere Kompetenz, die Reflexionskompetenz, hervor. In diesem Zusammenhang betonte der amerikanische Kulturanthropologe Edward T. Hall bereits in den 1950er Jahren, dass das vermittelte Wissen über fremde Kulturen nicht ausreicht, wenn man nicht im Stande ist, seine eigene kulturelle Herkunft zu reflektieren.³³

Im von der Bertelsmann Stiftung 2006 entwickelten Thesenpapier, basierend auf einem „policy paper“ der amerikanischen Bildungswissenschaftlerin Darla Deardorff, erkennt man in einem vierteiligen Strukturmodell Reflexionskompetenz als interne Wirkung auf Basis der Dimension Haltungen und Einstellungen, sowie Handlungskompetenzen. Reflexionskompetenz beinhaltet, dass die eigenen Ansichten und Einstellungen zu hinterfragen (reflektieren) und nicht als allein geltend und gesetzt zu sehen sind.³⁴ Auf die eigene Kultur bezogen bedeutet dies, wie bei den kognitiven Kompetenzen beschrieben, sich nicht nur mit subkultureller Fremdheit zu beschäftigen, sondern auch normale, alltägliche Situationen kritisch zu beäugen und damit zu reflektieren.³⁵

Neben Haltungen und Einstellungen (1), Handlungskompetenzen (2) und Reflexionskompetenz als interne Wirkung (3), bildet konstruktive Interaktion als externe Wirkung die vierte Dimension des Modells. Die vier Dimensionen stellen im Gesamten eine „Lernspirale“ dar. Wie beim Modell von Müller und Gelbrich besteht hier ebenfalls eine Interdependenz der einzelnen Kompetenzdimensionen untereinander, wodurch erneut die Systematik von Strukturmodellen deutlich wird. Positive Einstellungen zu Interkulturalität fördern die Aufnahmefähigkeit von Wissen und das Erlernen der Kompetenzen, negative hemmen dagegen den Lernprozess. Eine Besonderheit besteht außerdem darin, dass das Modell stufenweise aufgebaut ist, wobei sich die Reihenfolge wie folgt darstellt: Haltungen und Einstellungen bilden die Grundlage. Darauf aufgebaut folgt die Handlungskompetenz, woraus die genannte interne Wirkung (Reflexionskompetenz) hervorgeht. Die oberste Stufe

³⁰ Vgl. Bolten 2007, S. 3.

³¹ Vgl. Dreyer 2011, S. 63.

³² Vgl. Rathje 2009, S. 4-5.

³³ Vgl. Otten 2009, S.45.

³⁴ Vgl. Boecker 2010, S. 11.

³⁵ Vgl. Zenk 2011, S. 18-19.

der Spirale, die externe Wirkung, stellt letztlich die Zielerreichung dar.

Wechselwirkungen, also Prozesse, bestehen somit auch bei Interkultureller Kompetenz. Hält man sich weiter im Hinterkopf, dass sich Kultur in einem ständigen Wandel befindet, so gehört es ebenfalls zur interkulturellen Kompetenz mit dieser Dynamik entsprechend umgehen zu können. Dies impliziert letztlich, dass das Aneignen von Fähigkeiten in Bezug auf diese Prozesshaftigkeit ebenfalls einer Dynamik unterlegen sein muss. Dieser Punkt ist Inhalt der 5. These im Papier der Bertelsmann Stiftung.³⁶ Kerngedanke von Strukturmodellen ist letztlich, dass sich „Interkulturelle Kompetenz nicht als Synthese, sondern als synergetisches Produkt des permanenten Wechselspiels der genannten Teilkompetenzen“³⁷ beschreiben lässt.

3.2.3 Ahmet Topraks vierteiliges Konstrukt der interkulturellen Kompetenz

Aus einer Vielzahl von verschiedenen in Listenmodellen auftauchenden Teilkompetenzen hat sich über die Jahre eine Art Kern der relevantesten Qualifikationen herausgebildet. Dabei tauchen besonders häufig die Begriffe Empathie und Ambiguitätstoleranz auf.³⁸ Diese beiden Teilkompetenzen lassen sich ebenfalls in einem vierteiligen Konstrukt der interkulturellen Kompetenz, das durch den Professor Ahmet Toprak entwickelt wurde, entdecken. Da man die beiden Begriffe auch häufig verschiedenen Dimensionen in Strukturmodellen untergeordnet findet, soll auf diese im Folgenden näher eingegangen werden. Neben den beiden angesprochenen Begriffen tauchen im Modell Topraks außerdem die Begriffe Rollendistanz und Kommunikative Kompetenz auf.

Empathie bezeichnet die Fähigkeit, das Denken und Handeln anderer Personen nachvollziehen und verstehen zu können, bzw. sich in diese hineinversetzen zu können. Diese Fähigkeit soll gewährleisten, sich seinem Gegenüber annähern zu können, indem man seine Denkweisen versucht bestmöglich nachzuvollziehen.

Beim zweiten Punkt, der Rollendistanz, wird ebenfalls die Fähigkeit des Perspektivenwechsels vorausgesetzt. Die eigene kulturelle Herkunft und der soziale Blickwinkel sollen dabei das eigene Verhalten nicht entscheidend beeinflussen.³⁹ Das Entwickeln dieser Kompetenz beruht auf dem Grundgedanken von der schon angesprochenen Reflexionskompetenz.

Unter Ambiguitätstoleranz versteht man die Offenheit und Wertschätzung aller Kulturen,

³⁶ Vgl. Boecker 2010, S. 7-8.

³⁷ Vgl. Bolten 2007, S. 4.

³⁸ Vgl. Bolten 2007, S. 2.

³⁹ Vgl. Zenk 2011, S. 20-21.

sowie die unvoreingenommene, vorurteilsfreie Bewertung kultureller Unterschiede. Differenzen sollen dabei vorbehaltlos positiv konnotiert werden.⁴⁰ Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle der Begriff der Anerkennung von Menschenrechten und der Würde des Menschen. Anerkennung, unterteilbar in „ethische“ und „moralische“, stellt eine Voraussetzung für alle Mitglieder moderner, demokratischer Gesellschaften dar.⁴¹

Der letzte verbleibende Punkt des vierteiligen Konstrukts, die Kommunikative Kompetenz, beschreibt allgemeine „Sprach-, Dialog-, Aushandlungsfähigkeit und Verständigungsorientierung“⁴² im Kontakt mit Fremden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang neben dem Respekt vor Fremden vor allem die Fähigkeit bei der Interaktion zu versuchen, mit seinem Gesprächspartner auf einer Wellenlänge kommunizieren zu können. Essenziell dafür ist es Stereotypen und Klischees hinten an zu stellen.

Das Konstrukt Ahmet Topraks ist nicht als „klassisches“ Listenmodell zu verstehen, denn eine simple, beliebig große Auflistung von Teilkompetenzen liegt hier nicht vor. Unabgeschlossenheit ist dem Modell somit nicht vorzuwerfen, da es in vier Teile gegliedert ist und dadurch keine offene Liste darstellt.⁴³ Da es sich bei diesen Teilen aber auch nicht im engeren Sinne um Dimensionen handelt, die weitere Teilkompetenzen unter sich vereinen, kann man auch nicht von einem Strukturmodell sprechen. Zumindest zwei der vier Teile, Empathie und Ambiguitätstoleranz, stellen Teilkompetenzen dar, die in vielen Strukturmodellen den Dimensionen untergeordnet werden. Empathie ist im Strukturmodell der Bertelsmann Stiftung der Dimension Reflexionskompetenz zugewiesen, bzw. untergeordnet und nicht wie im Modell Topraks oder anderen Listenmodellen additiv zu den anderen Dimensionen gleichgeschaltet, hinzugefügt. Die sog. Ambiguitätstoleranz findet sich als eine der Teilkompetenzen untergeordnet in der Dimension „Haltungen und Einstellungen“ wieder.⁴⁴

4. Der Rahmen Interkultureller Kompetenz

Um die Zwiebel-Metapher, die bereits in Bezug auf den Kultur-Begriff verwendet wurde, noch einmal aufzugreifen, lässt sich diese auch auf Interkulturelle Kompetenz anwenden: Der Kern der Zwiebel stellt in interkultureller Kommunikation die Bereiche der Interaktion und

⁴⁰ Vgl. Boecker 2010, S. 9-11.

⁴¹ Vgl. Auernheimer 2002, S. 49.

⁴² Zenk 2011, S.21.

⁴³ Vgl. Zenk 2011, S. 20-21.

⁴⁴ Vgl. Boecker 2010, S. 7-8.

Kommunikation dar. Umschlossen wird das Innere der Zwiebel von Sphären der Organisation, der Gesellschaft und transnationalen Zusammenhängen.⁴⁵ „Interkulturelle Kompetenz ist in höchstem Maße kulturspezifisch“.⁴⁶ Sie bezieht sich auf die Interaktion von Individuen, nicht auf Systeme, jedoch unterliegt sie der Einbettung in einen bestimmten Rahmen. In These 3 des Papiers der Bertelsmann Stiftung steht dieser gesellschaftliche Rahmen im Fokus. Er besteht aus Normen, Regeln und Zielen. Ziele basieren letztendlich auf einem Wertefundament, das die Grundlage für Interkulturelle Kompetenz darstellt. Der Rahmen soll sich in interkulturellen Interaktionen bestmöglich auf alle Mitglieder einer heterogenen Gesellschaft beziehen, damit diese auf einer Wellenlänge interagieren können.⁴⁷ Relevant für einen einheitlichen Rahmen ist zudem eine Haltung, die die Anerkennung von Individualität eines jeden Einzelnen, sowie der Respekt der Einzigartigkeit der Gesellschaftsmitglieder umfasst. Dadurch kommen besonders die kulturellen Differenzen zum Vorschein.⁴⁸ Die Verinnerlichung der eigenen Kulturstandards, sowie der Normen und Werte, die den Rahmen der Interaktion bilden, ist den intervenierenden Personen jedoch nicht direkt bewusst. Diese Faktoren liegen im Kern der Zwiebel und sind nicht direkt sichtbar, jedoch unmittelbar prägend. Sie wirken auf einer unterbewussten Ebene und sind maßgeblich dafür verantwortlich, wie die interkulturelle Situation wahrgenommen, interpretiert und mit ihr umgegangen wird.⁴⁹ Edward T. Hall stellt dies in drei Basisannahmen dar: Die Prägung und umgreifender Einfluss durch die eigene Kultur (1) hat dabei die Folge, dass der Mensch sich dieser Prägung in der Kommunikation nicht unmittelbar bewusst ist (2). Diesen Rahmen, in dem der Mensch gefangen ist, zu „sprengen“, indem er sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst wird, stellt in diesem Kontext die dritte Annahme dar.⁵⁰ Für die interagierende Personen ist es somit wichtig zu versuchen, sich sowohl ihrer eigenen Orientierungsmuster bewusst werden, als auch die ihrer Gesprächspartner herauszufinden.⁵¹

⁴⁵ Vgl. Fischer 2005, S.36-37.

⁴⁶ Vgl. Bolten 2007, S.1.

⁴⁷ Vgl. Boecker 2010, S. 5.

⁴⁸ Vgl. Fischer 2005, S. 36-37.

⁴⁹ Thomas 2003, S.23

⁵⁰ Vgl. Otten 2009, S.45.

⁵¹ Vgl. Fischer 2005, S. 50-51.

5. Effizienz als Ziel interkultureller Kompetenz?

Welchen Erfolg erhofft sich der Einzelne nun von interkulturellem Handeln? Wie aus These 3 des Papiers der Bertelsmann Stiftung hervorgeht, sind Ziele neben Normen und Werten ein Bestandteil der Rahmenbildung der interkulturellen Interaktionssituation.⁵² Als mögliches Ziel interkultureller Kompetenz wird zum einen die bestmögliche Eingliederung in ein fremdes kulturelles Umfeld, also eine möglichst hohe Übereinstimmung des Interakteurs mit der fremden Kultur, als Ziel ausgegeben. Dem gegenüber stößt man häufig auf den Begriff der Effektivität, bzw. Effizienz als Ziel interkultureller Kompetenz. Dies definiert sich als die Erreichung von im Vorfeld der Interaktion von den interagierenden Personen gesteckten Zielen.⁵³ Der Aspekt der bestmöglichen Eingliederung in das neue kulturelle Umfeld stellt die menschliche, persönliche Entwicklung in den Vordergrund und steht dem eher ökonomisch geprägten Ziel der Effizienz kritisch gegenüber. Interkulturelle Kompetenz wird in diesem Fall als Fähigkeit definiert, „die bei interkultureller Interaktion dafür sorgt, dass sich für die Interaktionsteilnehmer „im Erfolgsfall einer Veränderung ihrer selbst“⁵⁴ vollzieht“.⁵⁵ Auch im Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung wird die dargestellte Lernspirale als Bestandteil einer fortlaufenden Persönlichkeitsentwicklung gesehen.⁵⁶ Kritisiert wird bei diesem Ziel interkultureller Kompetenz allerdings, dass Handlungsziele auf politischer, persönlicher oder ökonomischer Ebene, auf denen viele interkulturelle Interaktionen aufbauen, außen vor gelassen werden.

Bei der Interpretation von Effizienz als primäres Ziel der Interaktion wird die Gefahr vermutet, dass interkulturelle Kompetenz nur zur Erreichung eigener Ziele und Interessen derer verwendet wird, die sich in der Kommunikation als mächtigerer Interakteur herausstellt.⁵⁷ Jürgen Straub betont ebenfalls im Rahmen seiner Kritik an besagtem Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung, dass man durch die Setzung von Effektivität als persönliches Ziel Gefahr läuft, die Komplexität interkultureller Kompetenz zu verkennen. Man unterstelle dadurch, dass interkulturelles Handeln immer einem rationalen Zweck unterlegen sei.⁵⁸ Das Strukturmodell von Müller und Gelbrich sieht Effektivität, sowie Angemessenheit, jedoch als eine weitere Dimension, die aus den Dimensionen Affekt,

⁵² Vgl. Boecker 2010, S. 5.

⁵³ Vgl. Otten 2009, S. 96-97.

⁵⁴ Wierlacher 2003, S. 216.

⁵⁵ Rathje 2006, S. 4-5.

⁵⁶ Vgl. Boecker 2010, S. 8.

⁵⁷ Vgl. Rathje 2006, S. 4-5.

⁵⁸ Vgl. Straub 2007, S. 4.

Kognition und Konation hervorgeht. Effektivität und Angemessenheit als Auswirkungen sollen dabei den Auslandserfolg ermöglichen.⁵⁹

6. Fazit

Viele der verschiedenen Strukturmodelle gleichen sich zwar in ihren Dimensionen und den untergeordneten Teilkompetenzen, jedoch sucht man vergeblich nach einem Konsens was diese Modelle angeht. Ein einheitliches Modell oder eine allgemein vertretene Vorgehensweise bei der Darstellung interkultureller Kompetenz lässt sich nicht herausarbeiten.⁶⁰ Schwierig ist dies auch vor allem aus dem Grund, dass interkulturelle Kompetenz aus Perspektiven unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen betrachtet wird.⁶¹ Von Vorteil sind jedoch Strukturmodelle aufgrund ihrer Übersichtlichkeit, Systematik und der verdeutlichten Interdependenz der einzelnen Dimensionen, was letztlich die Prozesshaftigkeit interkultureller Kompetenz in Anpassung auf die heutige dynamische Kultur unterstreicht. Eine bessere Übersichtlichkeit und Gliederung aufgrund der oft überschaubaren Anzahl von Dimensionen bildet dabei einen Vorteil im Vergleich mit offenen Listenmodellen.

Aus den verschiedenen Modellen, ob Struktur- oder Listenmodell kristallisiert sich jedoch relativ deutlich heraus, dass das Reflektieren der eigenen Herkunft und Kultur, das Bewusstseins des eigenen Normen- und Wertekontext, sowie die gesellschaftliche Prägung in interkulturellen Situationen ebenso wichtig ist, wie die Einstellung und Anpassung auf äquivalente Aspekte des jeweiligen Interaktionspartners. Der Normen- und Wertekontext der jeweiligen Interaktionspartner bildet somit den einflussreichen, prägenden Rahmen der interkulturellen Kommunikation. Dabei müssen den interagierenden Personen die Prozesshaftigkeit von Kulturen und die einhergehende Notwendigkeit, sich auf diese Dynamik anpassen zu müssen, bewusst sein. Dies ist ein Erfordernis der wachsenden Heterogenität in der heutigen Gesellschaft.

Interkulturelle Kompetenz unterliegt einem lebenslangen Lernprozess, wofür ein ganzes Set an Fähigkeiten, also mehrere angesprochene Teilkompetenzen von Nöten sind. Positive Einstellungen und Wertschätzung gegenüber kultureller Fremdheit, Toleranz und Anerkennung müssen verinnerlicht werden, um Ausgrenzungen vorzubeugen. Auch

⁵⁹ Vgl. Bolten 2007, S. 3.

⁶⁰ Vgl. Otten 2009, S. 19-20.

⁶¹ Vgl. Otten S. 94-95.

entstehende Konflikte sind als Bestandteil von Interaktionen zu verstehen, die zu einem positiven Kommunikationsergebnis führen können und nicht vorbehaltlos als negative Voraussetzung interkulturellen Handelns zu interpretieren sind, solange sie nicht bewusst provoziert werden, um ein Machtgefälle innerhalb der Interaktion zu erzeugen. Vorsichtig umgegangen muss dabei ebenfalls mit der Zielsetzung, die man durch die jeweilige Interaktion verfolgt. Sich nur Effizienz als Ziel zu setzen, wirft das Risiko auf, Komplexitäten in interkultureller Kommunikation zu verkennen und Aspekte, die auf die menschliche Weiterentwicklung abzielen außer Acht zu lassen.

Unter Berücksichtigung der aufgeführten Aspekte ist es möglich, dass interkulturelle Kompetenz zu einer Schlüsselkompetenz werden kann, die es möglich macht, mit kultureller Vielfalt angemessen umzugehen, Toleranz gegenüber Fremdheit zu fördern und die heutige Gesellschaft lebendiger zu gestalten.

7. Literaturverzeichnis

Auernheimer, Georg (2002): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*, Leske + Budrich, Opladen.

Bannenberg, Ann-Kristin (2010): *Die Bedeutung interkultureller Kommunikation in der Wirtschaft*, Kassel.

Beck, Herbert (1993): *Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel*, Darmstadt.

Boecker, Malte C. (2010): *Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?*, Bertelsmann Stiftung.

Bolten, Jürgen (2007): *Was heißt „Interkulturelle Kompetenz“ – Perspektiven für die internationale Personalentwicklung*, in: V. Künzer / J. Berninghausen: *Wirtschaft als interkulturelle Herausforderung*.

Dittmann, Andreas (2007): *Interkulturelle Kompetenzentwicklung durch interkulturelle Bildung*, VDM Verlag Dr. Müller, Berlin.

Dreyer, Wilfried; Höbler Ulrich (2011): *Perspektiven interkultureller Kompetenz*, Vadenhoeck & Ruprecht, 1. Auflage.

Fischer, Veronika; Springer, Monika; Zacharaki, Ioanna (2005): *Interkulturelle Kompetenz: Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung*, Wochenschauverlag, Schwalbach.

Maletzke, Gerhard (1996): *Interkulturelle Kommunikation – Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*, VS. Verlag für Sozialwissenschaften.

Otten, Matthias; Scheitza, Alexander; Cnyrim, Andrea (2009): *Interkulturelle Kompetenz im Wandel – Band 1: Grundlegungen, Konzepte und Diskurse*, LIT Verlag, Berlin.

Rathje, Stefanie (2006): *Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*, in: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht*, Jena.

Straub, Jürgen (2007): *Interkulturelle Kompetenz – Die Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? – Kommentar zum Thesenpapier der Bertelsmann-Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Novelle von Dr. Darla K. Deardorff*, Essen.

V. Queis, Dietrich (2009): *Interkulturelle Kompetenz – Praxis-Ratgeber zum Umgang mit internationalen Studierenden*, Darmstadt.

Wierlacher, Alois (2003): *Das tragfähige Zwischen*, in: *Erwägen, Wissen, Ethik* S. 215-217.

Zenk, Ulrike; Gündogdu, Hatice (2011): *Interkulturelle Kompetenz und praktische Integration*, 1. Auflage, Bildungsverlag EINS GmbH, Köln.