

# Interkulturelle Kompetenz in der Kritik

Wien, 12./13.2.2015

## Abstracts

### **Jürgen Straub (Ruhr-Universität-Bochum): Interkulturelle Kompetenz als begriffliches und praktisches Problem, oder: Über „subjektiv gute Gründe“ für die Anfeindung von Anderen**

Interkulturelle Kompetenz gilt vielen Zeitgenossen als besonders wichtige „allgemeine Schlüsselqualifikation“ im Feld berufsübergreifend relevanter *soft skills*. Auch für das durch Erfahrungen der Andersheit und Fremdheit geprägte „Abenteuer des menschlichen Zusammenleben“ in multikulturellen Konstellationen sei diese viel zitierte Fähigkeit und Fertigkeit höchst bedeutsam, so hört und liest man es heute allenthalben. Trotz der Jahrzehnte währenden wissenschaftlichen Bemühungen in verschiedenen Disziplinen verfügen wir noch immer über kein hinreichend geklärtes, theoretisch elaboriertes Konstrukt: Es war und bleibt recht vage, was denn unter dieser viel beschworenen „Kompetenz“ genau verstanden werden und wozu sie wirklich dienen soll.

Der Beitrag skizziert einige zentrale Probleme bei der theoretischen Bestimmung „interkultureller Kompetenz“. Dabei fokussiert er auch Schwierigkeiten eines a-theoretisch gebrauchten Kompetenzbegriffs, der häufig nur noch als Chiffre ‚politischer Korrektheit‘ oder ‚moralischer Integrität‘ fungiert und obendrein einen praktisch überaus wirksamen (gesellschaftlichen und globalen) Diskurs befördert, in dem eine mitunter naive Optimierung und Normierung des Menschen betrieben wird. Dadurch werden tiefer liegende Konflikte, die mit dem Diskurs über interkulturelle Kompetenz verwoben sind, verschleiert und verborgen. Nicht zuletzt verwässern einschlägige Kompetenz-Debatten den „harten Kern“ des Problems: die konstitutive Intoleranz von Menschen, die sich in aller Regel selbst die nächsten sind und die nur schwer über den Schatten jener Emotionen und Affekte zu springen vermögen, welche im Dienst der Stabilisierung der eigenen positiven Identität stehen.

Wer „interkulturelle Kompetenz“ auf den psychologisch zentralen Kern zurückführen will, muss sich auf eine Theorie der Anerkennung und Toleranz beziehen, deren erster anthropologischer Grundsatz lautet: *Menschen brauchen Feinde*. Erst die Einsicht in deren Funktionalität, die mitunter die ideologische Gestalt einer naturalisierten Notwendigkeit annimmt, verschafft – paradoxerweise – die Möglichkeit eines tendenziell gewaltfreien, zumindest gewaltarmen Umgangs mit (kultureller) Differenz und Heterogenität.

### **Bolten, Jürgen (Friedrich-Schiller-Universität Jena): (Inter-)kulturalität neu denken?!**

Ansprüche, mit denen fundiert ausgebildete interkulturelle Trainer\_innen, Coaches, Consultants arbeiten, zielen heute in der Regel darauf, (inter-)kulturelle Kontexte als äußerst dynamische und vielschichtige Handlungsfelder zu verstehen und verständlich zu machen:

- Kulturelle Akteursfelder existieren nicht „an sich“: sie werden kontinuierlich re-/de-/kon-/struiert. Sie sind „fuzzy“ und nicht scharf gegeneinander abgrenzbar.
- Sie sind vielstimmig – zusammengehalten durch geteilte Gemeinsamkeiten.

- Wie jede Wahrnehmung ist auch Kulturwahrnehmung gebunden an die Perspektiven der Betrachter\_innen/Akteur\_innen.

Erwartungen von Auftraggebern, die Internationalisierungs- oder Entsendungsprozesse realisieren möchten, sind häufig gegenteilig. Gewünscht werden dann

- „greifbare“ Aussagen über (national-)kulturelle Besonderheiten (Dos & Don'ts)
- Komplexitätsreduktionen zum Zweck der Unsicherheitsvermeidung (Rasterung, Kategorisierung).

Ein zentrales Dilemma von interkulturellen Trainer\_innen, Coaches und Consultants besteht dementsprechend darin, dass sie sich auf dem schmalen Grat zwischen Kulturalisierung (durch unzulässig homogenisierende Aussagen) und Verunsicherung der Klient\_innen (durch unangemessene Spezifizierung und/ oder Vagheit) bewegen.

Der Beitrag widmet sich der Problematik der beschriebenen Gratwanderung, beschreibt „fuzzy concepts“ der Interkulturalitätsforschung und versucht, methodische Ansätze zu skizzieren, die einen Beitrag dazu leisten könnten, das erwähnte Trainer\_innendilemma aufzulösen.

### **Hakan Gürses (Österreichische Gesellschaft für politische Bildung, Wien): Kulturalität in hegemonie- und machttheoretischer Perspektive**

Nicht nur der *Wille zur Kultur* ist ein wesentlicher Bestandteil des Zeitgeistes, mittlerweile auch dessen Kritik. Diese Kritik, die sich – ganz zu Recht – gegen kulturalistische Tendenzen in wissenschaftlichen und medial-politischen Diskursen richtet, fokussiert auf die – vorwiegend nationalstaatliche – Territorialisierung des Kulturbegriffs sowie auf die politische Instrumentalisierung der interkulturellen Konzepte zur Fortsetzung (post-)kolonialer Herrschaftsverhältnisse im nationalen und globalen Kontext. Die Fundamentalkritik des mit Macht verzahnten Begriffsensembles um (Inter-)Kultur führt indes zunehmend zur Ausblendung der Kulturalität als solcher. Das Kind wird mit dem Bade ausgeschüttet: Paradoxerweise büßt Herrschaftskritik dadurch eines ihrer wesentlichen Analysefelder und in der Folge auch ihrer Instrumentarien ein: den kulturellen Aspekt der „Führung“ bzw. des „Regierens“. Anhand des Konzepts der „kulturellen Hegemonie“ von Antonio Gramsci und der Machtanalysen von Michel Foucault wird im Vortrag die Kulturalität als eine „Kerbe“ der Gesellschaftskritik herausgearbeitet, ohne dabei die Kritik am Kulturalismus aus den Augen zu verlieren.

### **Jasmin Mahadevan (Hochschule Pforzheim): Interkulturalität und Dominanz – Fallbeispiele und Perspektiven**

Aufgrund kulturell immer diverser werdender Gesellschaften, global agierender Unternehmen und internationalisierter Wirtschaftsbeziehungen sowie zunehmend komplexer Lebens- und Arbeitswelten ist interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts. Lehr-, Lern- und Trainingseinheiten mit interkulturellem Bezug gehören daher vielerorts bereits zum Standardprogramm von Unternehmen und Hochschulen. Diese Interaktionen sind jedoch oftmals durch Machtungleichgewichte geprägt.

Vier Bedingungen tragen zur zunehmenden Anforderungskomplexität von interkultureller Kompetenz bei: Erstens sind die meisten interkulturellen Kontexte durch multiple Kategorisierungen des kulturell Fremden gekennzeichnet. Zweitens durchdringt das Inter- oder Transkulturelle immer mehr Lebens- und Arbeitsfelder, wie zum Beispiel die interkulturelle Ingenieursarbeit, und kann daher nicht losgelöst von Fach- oder Methodenkompetenzen betrachtet werden. Drittens sind interkulturelle Wirtschafts-, Arbeits- und Lebenskontexte zunehmend von der Notwendigkeit gekennzeichnet, partnerschaftlich eine gemeinsame kulturelle Mitte zu finden, um so die Vorteile von Diversität zu nutzen. Viertens verfügt eine zunehmende Anzahl von Personen in Gesellschaft und Arbeitsleben über biculturelle Bezüge, eine potenziell hohe interkulturelle Kompetenz, die

jedoch von Unternehmen und Gesellschaft noch nicht systematisch genutzt wird. Vor diesem Hintergrund zeigt dieser Beitrag auf, dass bestimmte etablierte Formen interkultureller Kompetenzentwicklung den Bedingungen dieser gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen nicht genügen. Er stellt insbesondere dar, dass *einseitige Vorbereitungen auf erwartete Fremdheit* in *zukünftigen* interkulturellen Kontaktsituationen zu negativer Dominanz führen, welche wiederum die Entwicklung von interkultureller Kompetenz und das Schaffen einer gemeinsamen Interkultur behindert. Ferner soll gezeigt werden, dass die Konzepte interkultureller Theorien und Methoden von unreflektierten Hierarchien und hegemonialen Diskursen dominiert werden. Dies leitet über zu einer kritischen Begutachtung der Praxis interkultureller Kompetenzentwicklung.

Hieraus ergeben sich Implikationen für die Gestaltung hierarchiefreier interkultureller Lernsettings, die den Bedingungen von kultureller Komplexität bei gleichzeitiger Interdisziplinarität und dem ressourcenorientierten Umgang mit Diversität und Bikulturalität in Theorie und Praxis gerecht werden. Dies erfordert beispielsweise in Unternehmen ein Umdenken weg von länderspezifischen interkulturellen Vorbereitungstrainings hin zu prozessbegleitenden, interdisziplinären und ganzheitlichen Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung.

### **Rolf Elberfeld (Universität Hildesheim): Kultur(en)begriffe und „Interkulturelle Kompetenz“. Selbstkompetenz und Fremdheitskompetenz**

Ausgehend von Ciceros Wendung „*cultura animi*“ wird im 17. Jahrhundert von einer Pflicht zur Selbstkultivierung gesprochen, die den Einzelnen bereit machen soll, ein gesellschaftlich taugliches Wesen zu sein, wobei interkulturelle Perspektiven nicht berücksichtigt werden. Erst mit dem Aufkommen des Plurals „Kulturen“ im 19. Jahrhundert entwickelt Nietzsche den Gedanken eines polyphonen Subjekts, das verschiedene Kulturen durchlebt, um so die Fülle der Wirklichkeit fruchtbar zu machen. Im Vortrag soll das, was »interkulturelle Kompetenz« genannt wird, im Spannungsfeld zwischen dem älteren Begriff der Kultivierung und dem Plural Kulturen entwickelt werden.

### **Anil Bhatti (Jawaharlal-Nehru-Universität, New Delhi): Interkulturalität, Transkulturalität, Migrationswelten. Die Bedeutung der Ähnlichkeit für die interkulturelle Kompetenz**

Es wird allgemein angenommen, dass die Chancen gesellschaftlicher Befriedung steigen, wenn das Verstehen anderer Kulturen zunimmt. Dies soll im besonderen Maße für komplexe, multikulturelle, multireligiöse Zusammenhänge in Migrationsgesellschaften gelten. Hat uns die Geschichte etwa des Kolonialismus nicht Gegenbeispiele geliefert?

In unserer von allgemeiner Mobilisierung (Migration) geprägten Welt findet Migration unter Bedingungen von Grenzen, Grenzziehungen und grundlegenden sozialen Transformationen statt. Dies ist Teil des Prozesses der Globalisierung, verstanden als Planetarisierung bzw. als Mondialisation. Wir haben es dabei zu tun mit zunehmend plurikulturellen Bedingungen, mit verschiedenen Formen der Mehrsprachigkeit, mit Plurikulturalität (nicht Multikulturalismus), Synkretismus und Heterogenität, die wiederum in Konflikt mit Prozessen der Homogenisierung stehen. Der Vortrag argumentiert, dass das Ähnlichkeitsdenken und eine nicht-hermeneutische Disposition geeignet sind, um mit den komplexen kulturellen Figurationen im raumzeitlichen Zusammenhang besser zurechtzukommen. Interkulturelle Kompetenz wird dabei zur translatorischen Kompetenz.

## **Chibueze C. Udeani (Universität Würzburg): Fremde Kulturen „kompetent“ verstehen? – Zum Interkulturell-Hermeneutischen im kulturellen Diskurs im 21. Jahrhundert**

Bis weit ins 20. Jahrhundert waren Begegnungen zwischen Menschen und Gruppen verschiedener Kulturen davon geprägt, die eigenen Interessen möglichst gut zu vertreten, entsprechende Ergebnisse zu erzielen und sich danach in den eigenen Stammraum zurückzuziehen. Diese Begegnungen verliefen auf Verhandlungsbasis, über exotisch-ethnologisch-anthropologische Erforschung des jeweiligen anderen, aber v.a. durch Eroberungskriege und andere Dominanzausübungsformen – wie beispielsweise den Kolonialismus. In Zeiten der Globalisierung bestehen diese kulturübergreifenden Begegnungen weiterhin, der Rückzug in den eigenen kulturell vertrauten Schutzbunker ist allerdings unmöglich geworden. Moderne Informationstechnologien, vielfältigste Formen der Mobilität und nicht zuletzt die kaum einholbaren weltweiten Kapitalflüsse nivellieren kulturelle Abgrenzungen und vermeintliche Unabhängigkeiten. Millionen von Menschen sind freiwillig, aber v.a. gezwungenermaßen weltweit unterwegs, handeln, verhandeln oder suchen schlichtweg einen neuen Ort mit Überlebensmöglichkeit.

In dieser verdichteten Interdependenz genügt es nicht mehr, eigene Interessen zu kommunizieren und möglichst wirksam gegenüber dem Anderen, mir Fremden ohne Rücksicht auf dessen Wesen, Bedürfnisse und Interessen mit allen mir zur Verfügung stehenden Mitteln durchzusetzen. Die Begegnung mit dem Fremden ist zur Alltagserfahrung geworden. Die „Normalität des Fremden“ (H. Hunfeld) prägt unsere gegenwärtige Alltagserfahrung. Trotz mancher reaktionärer Versuche, eine nostalgische Einheitskultur – die es als solche nie gab – zu retten, ist Multikulturalität eines der prägendsten Merkmale unserer Zeit. Spätestens seit das ambivalente Phänomen der Globalisierung sich seinen Platz in unserem Wahrnehmungshorizont erkämpft hat, ist klar, in welcher Komplexität und Brisanz Multikulturalität zur gesellschaftlichen und individuellen Herausforderung geworden ist. Diese Normalität betrifft nicht mehr nur bestimmte Gesellschaftssegmente wie privilegierte Forscher, hochrangige Firmenvertreter, Techniker auf Montage, Diplomaten im Außendienst oder Sonnenhungrige beim selbst gewählten Urlaubskick, sondern findet Zuhause im eigenen Vorgarten statt.

Oft ungeplant und vielfach ungewollt stehen Menschen in ihrem eigenen – inzwischen multikulturellen Umfeld – vor der Frage des Sich-Verständigens mit Menschen anderer kultureller Prägung und Herkunft. Sie versuchen, zu kommunizieren und weiterzugeben, was ihnen wichtig ist, was sie in der Alltagsgestaltung berücksichtigen haben möchten und woran sie selbst Anstoß nehmen, wenn es eben nicht mehr so wie ehemals gehandhabt wird. Andere engagieren sich, um die ihnen kulturell Fremden um ihrer selbst willen zu verstehen und stoßen auf die Erfahrung, dass Sympathie und wohlwollende Empathie allein nicht genügen.

Wer allerdings die Notwendigkeit einer konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Multikulturalität anerkennt, stellt zugleich die Frage nach der Möglichkeit interkultureller Verständigung und daher interkultureller Hermeneutik. Das hier grundlegende und voraussetzende Engagement und die dafür zu entwickelnde Fähigkeit i.S. einer interkulturellen Kompetenz betreffen keineswegs nur mehr bestimmte gesellschaftliche Segmente – in unserem Fall die Wissenschaft –, sondern werden zur Querschnittsmaterie und Schlüsselkompetenz für alle Bereiche und Mitglieder der Gesellschaft. Das Einüben in interkulturelle kompetente Verständigungsprozesse erfordert mehr als unsere üblichen wissenschaftlichen Tätigkeiten. Diese Prozesse sind Gegenstand eines lebenslangen Lernens. Es wäre allerdings ein Irrtum zu glauben, damit würden nur Fakten und Daten des jeweiligen Gegenübers erschlossen. Vielmehr leuchtet im Spiegel der Andersartigkeit des Anderen gerade auch jenes auf, was meine kulturelle Prägung ausmacht.

## **Georg Stenger (Universität Wien): Das ‚Differenz‘-Paradigma – oder: Gelingensbedingungen einer interkulturellen Dialogkultur**

Der Differenzbegriff scheint mindestens so schillernd zu sein wie der Identitätsbegriff, weshalb zu fragen wäre, was mit diesem als Paradigma verstandenen Topos der ‚Differenz‘ (alles) verbunden sein könnte, um ihn für ein interkulturell tragfähiges „Dialogverständnis“ fruchtbar zu machen. Im ersten Teil werden hierzu „theoretische“, „praktische“ wie „ästhetische/asthetische“ Scharniere vorgeschlagen, die im zweiten Teil dahingehend fokussieren, dass anhand einiger Diskursstadien wie der „polylog“-induzierten „Zentrismus-Debatte“, dem konstitutiven Zusammenhang zwischen einem „Differenz-“ und einem „Eröffnungsdenken“, sowie einem „Prozess-, Entfaltungs- und Pluralitätsdenken“ ersichtlich wird, dass mit „Dialog“ eine stete „Arbeit am Dialog“ einhergeht, die schließlich in eine „Kritik der Kompetenz“ mündet.