

Schlüsselbegriffe interkultureller Begegnungen



Impressum

Herausgeber

kultKIT, Center for Kultur og Borgerservice,
Næstved Kommune

Autorin

Anke Heier

Redaktion

Erla Hallsteinsdóttir

Titelbild

Mie Nørgaard Mouritsen

Layout

Anne Birk Design

1. Ausgabe

2022



CC BY-NC-SA 4.0

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 Generic License.](#)



Hansestadt LÜBECK



 lollandkommune



VORDINGBORG
KOMMUNE

 GULDBORG
SUND



 NÆSTVED



Diese Publikation wurde in Zusammenarbeit mit dem kultKIT-Projekt ausgearbeitet. kultKIT wird gefördert durch Interreg Deutschland-Danmark mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.



Inhalt

| | |
|---|----------|
| Vorwort | 4 |
| Schlüsselbegriffe | 5 |
| Interkulturelle Kommunikationssituationen | 5 |
| Kultur | 5 |
| Vielfalt, Muster und Kollektive | 5 |
| Interkulturelle Kompetenz | 6 |
| Nähe nutzen | 6 |
| Dimensionen interkultureller Kompetenz: Wollen, Wissen, Können | 6 |
| Interkulturelles Verständnis | 8 |
| Literaturhinweise | 9 |

Vorwort

Will man in Projekten und anderen Formen der Zusammenarbeit gemeinsame Ziele verfolgen, bedarf es einer gemeinsamen Wissensgrundlage. Dies gilt nicht zuletzt bei solchen komplexen Phänomenen wie Kultur und Interkulturalität. Dieser Text will dabei helfen, indem er einige Begriffe erklärt, die für die Beschäftigung mit der interkulturellen Kommunikation und der interkulturellen Kompetenz relevant sind. Die Schlüsselbegriffe geben einen kurzen Einblick in den theoretischen Rahmen für Interkulturalität und ergänzen und erweitern gleichzeitig unseren Leitfaden zur Förderung von interkulturellem Verständnis und interkulturellen Kompetenzen.

Der Text entstand als Teil des Arbeitspakets 4 im deutsch-dänischen Interreg 5A-Projekt [kultKIT 2.0](#) und des von der *Aarhus University Research Foundation* mit einem *AUFF starting grant* geförderten Forschungsprojekts *Interkulturelle Kommunikation im deutsch-dänischen Kontext* unter Leitung von Erla Hallsteinsdóttir.

Wir möchten an dieser Stelle unseren wissenschaftlichen Hilfskräften Anne Steensig und Max Jürgensen für die vielen Anregungen, Kommentare und Korrekturen des Textes danken.

Aarhus, Roskilde und Odense im Februar 2022

Anke Heier & Erla Hallsteinsdóttir

Schlüsselbegriffe

Interreg-Projekte wie kultKIT und KursKultur und die von ihnen geförderten Begegnungsprojekte haben das Ziel, den sozialen, politischen und wirtschaftlichen **Zusammenhalt** von europäischen Grenzregionen zu stärken. Durch unterschiedlichste Projekte wollen sie die Menschen, die in diesen Regionen leben, lernen und arbeiten, darin unterstützen, dass sie sich untereinander **vernetzen, miteinander austauschen, voneinander lernen und füreinander Verständnis entwickeln**. Das sind Voraussetzungen dafür, dass sie über die nationalen Grenzen hinweg erfolgreich **zusammenarbeiten** und die Region weiterentwickeln können.

Für solche Projekte sind **interkulturelles Verständnis, interkulturelle Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit** damit Schlüsselbegriffe, über die man sich verständigen sollte, bevor man Aktivitäten vorschlägt oder Projekte durchführt, die genau dies fördern sollen.

Interkulturelle Kommunikationssituationen

Allen grenzüberschreitenden Projekten ist gemein, dass sie interkulturelle Kommunikationssituationen schaffen. Darunter verstehen wir Situationen, in denen Menschen, die sich (zunächst) zu verschiedenen Gruppen zuordnen, zusammenkommen und sich austauschen. Sie gehen davon aus, dass ihre Gesprächspartner andere Verhaltens- und Denkweisen, also andere Kulturen und Lebenswelten haben als sie selbst. Verschiedene Muttersprachen werden oft als Zeichen dafür gedeutet. Durch dieses Fokussieren auf Unterschiede kann leicht Unsicherheit im Umgang miteinander entstehen, bis man gemeinsame Routinen und Vertrautheit entwickelt hat. Das ist nämlich durchaus möglich.

In interkulturellen Kommunikationssituationen empfinden sich die Gesprächspartner als zu verschiedenen Gruppen mit unterschiedlichen Kulturen zugehörig.

Kultur

Lange Zeit herrschte die Vorstellung vor, dass Kulturen Gruppen sind, die nach innen einheitlich handeln und sich nach außen voneinander abgrenzen lassen. Dieses Verständnis passt jedoch nicht zur Beschreibung von Kultur in unseren heutigen Gesellschaften. Kulturen sind keine irgendwie abgrenzbaren Gruppen. Gruppen haben und produzieren vielmehr Kultur. Sie bilden nämlich ähnliche Gewohnheiten im Denken, Wissen und Handeln aus. Sie teilen sich die Erwartungen davon, was davon Normal und was Unnormal ist. Dazu lassen sich auch typische Gegenstände und Institutionen zählen. Diese Verhältnisse kann man auch **als geteilte Lebenspraxis oder eben Kultur** bezeichnen. Die Menschen entwickeln sie mit jeder Generation und mit jedem Kontakt zu Menschen aus anderen Gruppen weiter. Deshalb befinden sich Kulturen im ständigen Wandel.

Eine Gruppe ist keine Kultur, eine Gruppe hat und praktiziert Kultur als ihre geteilte Lebenspraxis.

Vielfalt, Muster und Kollektive

Schaut man nun auf die typischen oder normalen Verhaltensweisen einer Gruppe und blendet das Untypische aus, zoomt man beim Blick auf eine Gruppe oder uns selbst also aus, dann sieht man vor allem Muster, d.h. das, was wir vielleicht das typisch Deutsche oder Dänische, Norddeutsche oder Lolländische nennen würden. Wir blicken sozusagen mit unserer **Kulturbrille** auf diese Gruppen. Zoomt man dagegen auf verschiedene Situationen und einzelne Menschen ein, dann zeigt sich schnell die Vielfalt, die in einer Gruppe herrscht.

Diese Vielfalt wird dadurch ausgelöst, dass wir alle schon immer mehreren Gruppen angehören, uns neuen anschließen bzw. neue bilden können. Wir bauen gemeinsame Routinen auf und stiften Ver-

trautheit miteinander, auch über Sprachengrenzen hinaus. Wir sind **multikollektiv**, d.h. wir sind z.B. Teil von Familien, Schulklassen, Sportvereinen, Fan-Gemeinschaften, Religionen, Altersgruppen, Berufs- und Freizeitgruppen etc. Und wir wissen sehr oft, welches Verhalten von uns im jeweiligen Kontext erwartet wird. Genau dies bringt uns eine Sicherheit, die uns in interkulturellen Situationen zunächst noch fehlt.

Menschen sind Teil vieler Gruppen. Ihre Mehrfachzugehörigkeit ist der Kitt von Gesellschaften.

Interkulturelle Kompetenz

Die Kultur- und Kommunikationswissenschaftlerin Stefanie Rathje (2009) sagt bezüglich der Folgen solcher Mehrfachzugehörigkeit etwas sehr Interessantes. Sie spricht davon, dass die einzelnen Personen nämlich gar nicht gleichartig handeln und Gewohnheiten übernehmen müssen, um erfolgreich miteinander kommunizieren zu können. Die Gewohnheiten der anderen müssen uns eigentlich nur bekannt sein. Wir müssen ein Verständnis füreinander aufbauen, Wissen übereinander austauschen, den Kontakt zu den anderen suchen und die Gemeinsamkeiten finden. Dann lässt sich auch in unvertrauten Situationen angemessen und zielführend (also handlungskompetent) miteinander umgehen. So stellen wir letztlich Normalität, Nähe und Sicherheit wieder her. Genau dies wollen wir **interkulturelle Kompetenz** nennen. Im Arbeitszusammenhang könnte man auch von **interkultureller Kooperationsfähigkeit** sprechen. Fokussiert man auf das Kommunizieren, so sprechen wir von **interkultureller kommunikativer Kompetenz**.

Interkulturelle Kompetenz zeigt sich, wenn man auch in unvertrauten Situationen angemessen und zielführend miteinander umgehen und dadurch Normalität, Vertrautheit und Sicherheit herstellen kann.

Nähe nutzen

Das Schöne an der Situation in Deutschland und Dänemark ist, dass trotz sicherlich vorhandener Unterschiede zwischen den beiden Gesellschaften schon sehr viel **Nähe** zueinander vorhanden ist. Deutschland und Dänemark sind **Nachbarländer**, die sich **sprachlich, historisch, geografisch** und **kulturell** nahestehen. Die Geschichte der beiden Länder ist eng verwoben. Sie sind durch eine gemeinsame Grenze miteinander verbunden. Auch die Sprachen beinhalten viel gemeinsamen Wortschatz und die kulturelle Praxis der Gesellschaften empfinden die meisten von uns nicht als völlig unbekannt oder gar befremdlich. All dies sind gute Voraussetzungen dafür, dass die Menschen in den Grenzregionen (und vielleicht auch darüber hinaus) auch eine **persönliche Nähe** zueinander entwickeln können, Verständnis füreinander aufbauen und vielleicht zu neuen Gruppen mit gemeinsamen Interessen und Zielen zusammenzuwachsen. Eben dies sind ja auch die Ziele vieler Interreg-Projekte.

Geografische, sprachliche, historische und kulturelle Nähe hat gute Chancen, zu persönlicher Nähe zu werden. Nähe ermöglicht Vertrautheit und Vertrauen.

Dimensionen interkultureller Kompetenz:

Wollen, Wissen, Können

Was bedeutet es eigentlich, interkulturelles Verständnis zu besitzen? Und was heißt es, in unvertrauten Situationen handeln und Sicherheit herzustellen zu können? Bisher haben wir diese Begriffe nur als Ziele beschrieben und gezeigt, dass sie erreichbar sind.

Interkulturelle Kompetenz wie Kompetenz überhaupt teilt man typischerweise in drei Bereiche oder Dimensionen auf: Wollen, Wissen und Können. Man könnte auch sagen, dass man die für den jeweiligen Kontext passenden Einstellungen (affektive Kompetenz), passendes Wissen (kognitive Kompetenz) und die passenden Handlungsstrategien (pragmatisch-kommunikative Kompetenz) hat, wenn man interkulturell kompetent ist. Diese drei Bereiche

sind eigentlich schlecht voneinander zu trennen, sie beeinflussen sich gegenseitig sehr, was das Modell von Erll und Gymnich gut zeigt.

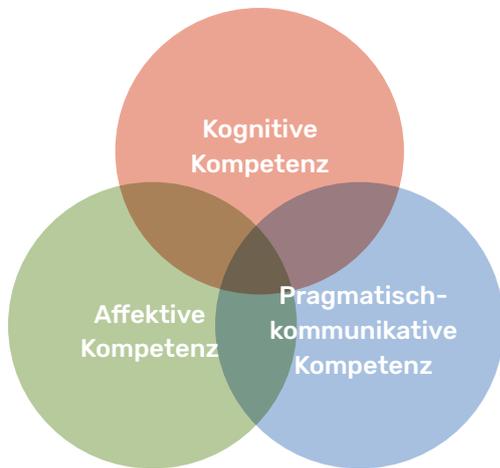


Abb. 1: Dimensionen interkultureller Kompetenz (zitiert nach Erll & Gymnich 2013: 11).

Ohne die eine Fähigkeit lassen sich die anderen nicht ausbilden. Wir wollen sie dennoch kurz getrennt voneinander vorstellen:

Wollen betrifft die Bereitschaft, sich auf interkulturelle Begegnung und Kooperation einzulassen. Es sind Einstellungen und Haltungen gemeint, die für gemeinsames und vertrauensstiftendes Handeln förderlich sind. Offenheit, Neugier und Respekt gegenüber unbekanntem Menschen, Situationen und Aktivitäten, Gelassenheit sowie Lernbereitschaft und Motivation gehören dazu. Sie haben sich in den deutsch-dänischen Projekten als besonders relevant erwiesen.

Wissen beinhaltet einerseits das Bewusstsein und die Kenntnisse darüber, was in der eigenen und in der anderen Gruppe normal und besonders ist. Es handelt sich um Normen, Werte, Ansichten über die Welt, Gebräuche, (Alltags)Handlungsweisen und soziale Umgangsformen. Kennt man auch deren Hintergründe, lässt sich alles noch besser verstehen und nachvollziehen. Auch sprachliches Wissen ordnet man hier ein. Denn die Sprache ist immer ein Schlüssel zur Kultur. Andererseits rechnen wir Fähigkeiten wie das Zuhören, Beobachten, Deuten, Bewerten und Vergleichen können, d.h. die Strategien zum Erwerb und zur Verarbeitung von Wissen, auch zu dieser Dimension.

Die Ausbildung der Wissensdimension fördert die Entwicklung von Empathie, Reflexion über die eigene Sicht, eine differenziertere Wahrnehmung und damit interkulturelles Verständnis und Vertrautheit.

Können ist die Fähigkeit, in authentischen Situationen angemessen und flexibel zu handeln, auf Konflikte lösungsorientiert zu reagieren und Unsicherheit abzubauen. Dazu entwickelt man neue Strategien, erweitert so sein Handlungsrepertoire und wendet sein gewonnenes Wissen, auch sein Sprachwissen, an. Metakommunikation, also das Sprechen über Sprache bzw. Kommunikation, kann dabei sehr hilfreich sein.

Einige nützliche Fertigkeiten

Neugier: Interesse an neuen Menschen, Orten, Handlungsweisen etc.

Gelassenheit: Unsicherheit aushalten und abwarten können

Wissen: Kenntnisse über sich und die Partner haben bzw. sammeln können

Empathie: sich in die Erfahrungswelten, Normen und Denkmuster hineinversetzen können

Rollendistanz & (Selbst-)Reflexionsvermögen: sich selbst und die eigenen Handlungen und die der anderen reflektieren können

Flexibilität: verschiedene Handlungsmöglichkeiten besitzen und aus ihnen auswählen können

Metakommunikation: Sprechen über Kommunikation und über Probleme in der Kommunikation

Interkulturelles Verständnis

Interkulturelles Verständnis lässt sich als Voraussetzung für interkulturelles Handeln und als Teil von interkultureller Kompetenz beschreiben. Es kann sich vor, während und auch nach Begegnungen mit den anderen entwickeln. Wir verstehen darunter einerseits, dass man nachvollziehen kann, wie, warum und wann andere Menschen so denken, handeln, fühlen und wahrnehmen, wie sie es tun. Man kann sich in die Lage der anderen hineinversetzen. Dazu muss man aber auch den eigenen kulturellen Hintergrund kennen.

Ein Verständnis für bestimmte Haltungen oder Handlungen zu entwickeln ist übrigens nicht gleichbedeutend damit, dass man sie positiv bewertet oder selbst übernimmt. Die Gewohnheiten der anderen müssen „nur“ bekannt sein. Andererseits möchten wir hinzufügen, dass interkulturelles Verständnis auch ein Verständnis davon ist, was eigentlich Kultur, interkulturelle Situationen und interkulturelle Kompetenz ausmachen und welche Bedeutung sie für den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben.

Interkulturelles Verständnis ist nachvollziehen zu können, wie, warum und wann andere Menschen so denken, handeln, fühlen und wahrnehmen, wie sie es tun sowie allgemeines kulturelles Wissen zu besitzen.

Interkulturelle Kompetenz ist situationsabhängig

In schulischen, d.h. gesteuerten Lernzusammenhängen lässt sich der Erwerb der Dimensionen – also Teilkompetenzen – der interkulturellen Kompetenz einigermaßen schrittweise planen. Man

spricht von einer fortwährenden Lernspirale, die man in Gang setzen kann. Sie beginnt in der Regel mit dem Wecken des Interesses, das den Wissenserwerb ermöglicht, um dann angemessenes Handeln zu üben, was wiederum neue Motivation weckt. Im „richtigen“ Leben und nicht zuletzt in Projekten greifen doch alle Dimensionen so ineinander, dass wir es schwierig finden, hier vorzugeben, was man zuerst oder besonders fördern sollte. Das hängt sehr von den Möglichkeiten der einzelnen Projekte ab. Und – das möchten wir hier betonen – interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Verständnis sind kontextgebunden und nicht statisch:

Wer in einer Situation interkulturell kompetent ist, muss es in der anderen Situation nicht sein.

Welches Wissen relevant ist, welche Sprachen man beherrschen muss, welche Handlungsmöglichkeiten in der jeweiligen Situation mit den Anwesenden angemessen sind und welche Einstellungen man ihnen entgegenbringt, kann sich deutlich unterscheiden.

Welche konkreten Möglichkeiten es in deutsch-dänischen Begegnungsprojekten gibt, interkulturelles Verständnis, interkulturelle Kompetenz und damit auch interkulturelle Kooperationsfähigkeit zu fördern, stellen wir im Leitfaden zur Förderung vom interkulturellen Verständnis und interkultureller Kompetenz in Begegnungsprojekten vor.

Literaturhinweise

- Bertelsmann Stiftung (2006): [Interkulturelle Kompetenz. Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Inkl. Policy Paper zur interkulturellen Kompetenz von Dr. Darla K. Deardorff.](#) Gütersloh.
- Bolten, Jürgen (2016): [Interkulturelle Kompetenz neu denken?! In: Polylog. Sonderheft „Interkulturelle Kompetenz in der Kritik“.](#) Wien.
- Bolten, Jürgen (2016): [Interkulturelle Trainings neu denken.](#) In: Interculture journal 15/26, 75-91.
- Bolten, Jürgen (2020): Interkulturalität neu denken: Strukturprozessurale Perspektiven. In: Gießen, H.W. und Rink, C. (Hg.): Migration, Diversität und kulturelle Identitäten. Springer, 85-104.
- Erll, Astrid & Gymnich, Marion (2013): Interkulturelle Kompetenzen: erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen. Stuttgart.
- Gröschke, Daniela (2010): [Gruppenkompetenz in interkulturellen Situationen.](#) In: Interculture journal 9/12, 51-78.
- Hansen, Camilla F. & Hallsteinsdóttir, Erla (2022): [Nachbarsprachendidaktik in Theorie und Praxis am Beispiel Deutsch und Dänisch.](#) In: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht. Mehrsprachigen Lernen und Lehren 27/1. Themenschwerpunkt: Nachbarsprachen und mehrsprachige Klassenzimmer, 17-46.
- Müller, Katharina Le & Hallsteinsdóttir, Erla (2016): [Man muss sich darauf einlassen, auf die dänische Mentalität. Funktionale Angemessenheit in der deutsch-dänischen interkulturellen Kommunikation.](#) In: Linguistik online 79/ 5, 253-290.
- Rathje, Stefanie (2009): [Der Kulturbegriff – Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung.](#) In: Moosmüller, Alois (Hg.): „Konzepte kultureller Differenz“. Münchner Beiträge zur interkulturellen Kommunikation. München, 83-106.
- Rathje, Stefanie (2014): [Multikollektivität. Schlüsselbegriff der modernen Kulturwissenschaften.](#) In: Wolting, Stephan (Hg.): Kultur und Kollektiv. Festschrift für Klaus P. Hansen. Berlin, 39-59.
- Rathje, Stefanie (2015): [Sinn und Unsinn interkultureller Kompetenz.](#) In: Kulturmanagement international 108, 2015, 23-26.
- Schulz von Thun, Friedemann (2010 / 2018): Verstehen – Verständnis – Einverständnis. In: Schulz von Thun, Friedemann & Kumbier, Dagmar (Hg.): Impulse für Kommunikation im Alltag. Kommunikationspsychologische Miniaturen 3, Reinbek bei Hamburg, 13-39.