

Interkulturelles Lernen – Interkulturelle Kompetenz

Willkommene Sprechansätze im Deutschunterricht sind Erfahrungen der Kursteilnehmerinnen und –teilnehmer in Deutschland sowie persönlich erlebte Unterschiede zum kulturellen oder politischen System im Herkunftsland: Die Teilnehmer werden dort abgeholt, wo sie sind.

Was aber ist eigentlich interkulturelle Kompetenz?¹ Versteht man darunter die Kenntnis neuer Sitten und Bräuche oder vielmehr eine Schlüsselqualifikation, die zunehmend an eine wichtige Stelle im Bereich der beruflichen Anforderungen als Voraussetzung für die Kommunikation? Wie kann sie gelernt, vermittelt oder gar gemessen werden? Was bedeutet das in der Praxis, im Alltag, in Integrationskursen? Können bei einer DaZ - Dozentin die Sozialkompetenz, die Fach- bzw. Methodenkompetenz und die Personalkompetenz getrennt werden? Ist sie nicht vielmehr erst handlungsfähig im Zusammenwirken dieser Merkmale?

IKK ist kein Zustand, den es zu erreichen gilt, sondern vielmehr ein Prozess der sich bestenfalls auf mehreren Dimensionen entwickelt: auf der Motivationsebene (Haltungen und Einstellungen), der Handlungskompetenz, und der Reflexionskompetenz. Interkulturelle Kompetenz führt zu konstruktiver, angemessener und effektiver Kommunikation der Beteiligten in interkulturellen Situationen. Angemessen bedeutet hierbei, dass Regeln, die ein Individuum oder eine Gruppe für wichtig erachten, nicht verletzt werden. Effektiv heißt, dass das kommunikative Ziel erreicht wird.

IKK heißt mehr als eine „fremde Kultur“ zu verstehen, nämlich die Fähigkeit von verschiedenen Menschen, friedlich und ohne gegenseitige Diskriminierung zusammenzuleben und dabei die eigene Identität zu stärken.

Die Annahme, dass mit dem Lernen einer neuen Sprache automatisch ein neues Weltbild, ein neues Denken, eine neue Identität erworben wird, ist widerlegt - allerdings bleibt die Verbindung von Sprache und Kultur oder kultureller Bewusstheit ein wichtiges Ziel im DaZ-Unterricht.

Bei sich selbst anzufangen bevor man das „Fremde“ interpretiert oder bewertet, die eigene Kulturgebundenheit der Wahrnehmung, des Urteilens, Empfindens und Handelns überhaupt zu bemerken, bevor man fremdkulturelle Muster als „fremd“ wahrnimmt ohne sie zu bewerten, Verständnis und Respekt für andere Perspektiven entwickeln, diese interkulturellen Handlungskompetenzen gehen weit hinaus über kognitive Kompetenzen (kulturelles Hintergrundwissen, Kenntnisse über Geschichte, Form und Funktion von Migration, Erscheinungsformen und Erklärungsansätze von Rassismus).

Die gegenseitige Wertschätzung, das Verständnis füreinander – diese Prozesse bedürfen immer beider Seiten: Was sehe ich, was sehen die anderen, was könnte man noch sehen? Interkulturelle Kompetenz bezieht sich dabei immer auf Individuen, nie auf Systeme oder

¹ Bolten (2007) zeigt die vierzigjährige Geschichte dieses Begriffs auf sowie die divergierenden Ansätze und Definitionen.

Nationalkulturen – aber in einem gesellschaftspolitischen Rahmen, der nicht herrschaftsfrei ist.²

Interkulturelle Kompetenz ist ein mehrdimensionaler Entwicklungsprozess auf verschiedenen Ebenen, privat und politisch, individuell und gemeinschaftlich. Es müssen auf der persönlichen und der strukturellen Ebene die Voraussetzungen geschaffen werden, um sich der Herausforderung zu stellen. Lernziel ist nicht ein Repertoire an Verhaltensregeln, sondern vielmehr eine Grundhaltung, die von Toleranz geprägt ist.

Da in unterschiedlichen Kulturen unterschiedliche Methoden zur Problemlösung entwickelt wurden, muss dieser Unterschied zunächst bewusst wahrgenommen werden. Kultur³ als System zur Bewältigung der Umwelt, als dynamisches System von Werten, als Konzept oder Orientierungssystem beeinflusst Wahrnehmung, Denken und Handeln. Innerhalb dieses Systems bilden sich „Standards“ oder Kategorien heraus, die in einer Gemeinschaft als typisch, normal oder verbindlich angesehen werden.

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Die Großstädte sind geprägt von kultureller, religiöser, ethnischer und sprachlicher Vielfalt, jeder fünfte Deutsche und ein Drittel der in Deutschland geborenen Kinder hat einen Migrationshintergrund. Kulturen können daher nicht länger als getrennte Räume oder geschlossene Systeme wahrgenommen werden, vielmehr befinden wir uns in einem permanenten Zustand, der Altes und Neues, Eigenes und Fremdes vermischt und daher einen ständigen Aushandlungsprozess von Normen, Werten und Sichtweisen notwendig macht. Sprachbeherrschung allein macht aber niemanden interkulturell kompetent, ebenso wenig wie theoretisches Wissen über kulturelle Verhaltensweisen.

Im Sprachunterricht kann Offenheit für kulturelle Vielfalt, Toleranz und Wertschätzung gefördert werden durch die Eröffnung neuer Perspektiven, die Relativierung und Reflexion des eigenen Wertesystems, was wiederum die Voraussetzung dafür ist, das Neue annehmen zu können, um etwa Ablehnungen und Ängste vor dem Fremden zu reduzieren.

Für das Sprachenlernen ist dies so wichtig, weil bereits erworbene Orientierungs- oder Sprachsysteme die Grundlage bilden für das Lernen einer neuen Sprache, das immer auch eine Fremdkulturerfahrung darstellt die bis zur Identitätsbedrohung⁴ führen kann.

Erwachsene lernen Sprachen anders als Kinder, denn alle beteiligten oder vorhandenen Wissensbestände werden gemeinsam aktiviert, Sprach- und Kultursysteme werden nur gemeinsam repräsentiert und organisiert. Die neue Sprache muss in bereits vorhandenes

² Wenn eine Dominanzkultur Assimilierung fordert oder „Leitkulturen“ etablieren will, können interkulturell höchst kompetente Individuen nicht ohne Missverständnisse oder Konflikte kommunizieren.

³ Hierbei wird von einem erweiterten Kulturbegriff ausgegangen, vgl. Bolten 2004. Verstand man lange unter Kultur die Lebensweise einer bestimmten Gruppe an einem bestimmten Ort – hier entstand das Bild der „Kulturkreise“ auf einer imaginären Landkarte – löst sich diese statische und räumlich geprägte Vorstellung langsam auf.

⁴ Migranten, die durch die aufnehmende Gesellschaft Ablehnung oder Abwertung erfahren, neigen eher zu Reethnisierung als Reaktion oder Kompensation.

kulturelles Orientierungssystem integriert werden, kulturelle Unterschiede werden dabei schneller deutlich und es besteht die Gefahr, „fremde“ Kulturen nach den Standards der eigenen Kultur zu beurteilen.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten nicht nur festzustellen, sondern die Verschiedenheit auszuhalten ist ein wichtiges Ziel interkultureller Kompetenz, ebenso wie die Fähigkeit, personale und kollektive Orientierungssysteme zu reflektieren und das eigene Regelsystem als eine Möglichkeit unter vielen wahrzunehmen.

Die Anforderung an Lehrkräfte in Integrationskursen, die im Rahmen der Qualitätssicherung die Zusatzqualifizierung durchlaufen müssen, umfasst neben der fachlichen Qualifikation eine hohe pädagogische wie interkulturelle Kompetenz. Wenn die Kursleiterinnen die TN sensibilisieren und so als Multiplikatoren auftreten sollen, ist dafür eine fundierte Ausbildung notwendig. Kulturspezifische Informationen, Kennenlernen von Kulturkategorien, die Reflexion unterschiedlicher Normen und Werte sowie der eigenen kulturellen Prägung, verbale und nonverbale Kommunikation, das Bewusstmachen von Vorurteilen, Werten und Verhaltensweisen, über das Faktenwissen hinaus zu sensibilisieren, ohne dabei den Gruppenprozess und die Bedürfnisse der einzelnen TN aus den Augen zu verlieren – dieses Anforderungsprofil kann bei DaZ - Dozentinnen nicht ohne eine zusätzliche spezifische Weiterbildung vorausgesetzt werden.

Eine Vergabe an professionelle Anbieter in Form eines intensiven interkulturellen Trainings wurde in IsbQ bereits erprobt mit einer Gruppe von Dozentinnen aus Integrationskursen, aber auch mit einer Gruppe von Integrationskursteilnehmerinnen (die vorher den „normalen“ Orientierungskurs absolvierten und das Training in der anschließenden Evaluation durchweg positiv bewerteten).

Interkulturelle Kompetenz ist gerade im berufsorientierten Deutschunterricht oder in Qualifizierungsmaßnahmen, die auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten, so wichtig, da sprachliches Handeln nicht von kommunikativem und sozialem Handeln getrennt werden kann. Kultur als das, was man wissen oder glauben muss, um für die Mitglieder einer Gesellschaft akzeptabel zu sein, als Orientierungssystem, das Zugehörigkeit definiert, wirkt weit über Sprachkompetenz hinaus. Soziales Handeln basiert auf dem Verstehen und der Einschätzung unterschiedlicher Kommunikationssituationen, erfordert doch gerade die (demokratische) Konfliktregelung eine gewisse Sprachkompetenz. Stehen dem korrekten sprachlichen Gebrauch inakzeptable nonverbale Handlungen gegenüber, wird der Empfänger diese Bereiche kaum trennen und in einer Interpretationsleistung Sinn schaffen oder finden. Am Beispiel Augenkontakt kann dies verdeutlicht werden: Ein TN, der in der Maßnahme starr auf den Boden blickt statt regelmäßig den vergewissernden Augenkontakt zu suchen, kann auf die Dozentin unaufmerksam oder unbeteiligt wirken.

Konflikte entstehen durch nicht-funktionierende Kommunikation, und Angehörige verschiedener Kulturen⁵ haben unterschiedliche, kulturell geprägte Wahrnehmungen.

Die unterschiedlichen Vorstellungen von Zeit als kultureller Dimension bilden gerade in der beruflichen Welt sehr viel Raum für Missverständnisse und Konflikte: ob sequenziell bzw. monochron (linear aufeinanderfolgende Ereignisse) oder polychron bzw. synchron (Zeit als Zyklus), die Orientierung in dieser Dimension (vergangenheits-, zukunfts- oder gegenwartsorientiert), der unterschiedliche Zeithorizont (wie lange dauern Vergangenheit oder Zukunft?) – diese Verschiedenheit kann verdeutlicht werden durch zwei Extrempunkte auf einer Skala, zwischen denen sich die „Kulturen“ bewegen.⁶

So wird Deutschland als sehr monochrones Land eingestuft, zeitliche Verpflichtungen werden eingehalten und die Zeit hat nicht nur einen eigenen Wert (man kann sie stehlen, verschenken, verschwenden oder investieren), sondern wird in genaue Abschnitte eingeteilt, in denen das Leben organisiert werden kann. Um Teilnehmerinnen die Bedeutung des Werts „Pünktlichkeit“ nahezubringen, kann es hilfreich sein, die Extrempunkte der Kulturdimension „Zeit“ auf der Skala zu zeigen, die Verschiedenheit hervorzuheben, um auf die Gefahr von Missverständnissen oder Fehlinterpretationen hinzuweisen. Die Bitte um Pünktlichkeit sowie die Androhung von Sanktionen bei zu-spät-kommen allein reicht nicht aus, um eine kulturelle Prägung bewusst zu machen, die sich eventuell stark von der „typisch deutschen“ unterscheidet. Ob man sich Zeit als Linie oder als Punkt vorstellt, ob Beziehungen wichtiger sind als Zeitpläne, Zeit ist ein Kulturprodukt und Zeitkonzepte werden unmittelbar auf andere Menschen oder Kulturen übertragen.

Gerade wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht, treffen Migrantinnen auf Vorurteile, die Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache prinzipiell eine geringere Qualifikation unterstellen. Dass diese Menschen aber viele Kompetenzen mitbringen, wie etwa Flexibilität, Organisationstalent, Teamfähigkeit oder auch Mehrsprachigkeit wird dabei oft übersehen.

interkulturelles Lernen in Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantinnen als Schlüsselqualifikation geht sowohl die Kursteilnehmer als auch die Mitarbeiterinnen/Dozentinnen an als wichtige Ressource für das Gelingen einer Maßnahme.

Neben Empathie sind es Wertschätzung des anderen, Respekt und Offenheit, die es ermöglichen z.B. über sich selbst als Teil der Mehrheits- oder Minderheitsgesellschaft nachzudenken.

Die Machtverteilung zwischen Einzelpersonen z.B. im DaZ-Unterricht und der Umgang damit sagt etwas über interkulturelle Kommunikation aus. Die „Kulturkategorie“⁷ Machtdistanz (inwieweit akzeptiert eine Gesellschaft die ungleiche Machtverteilung zwischen

⁵ Dass sich gesellschaftliche Gruppen durch mehr unterscheiden als durch ihre national geprägte „Kultur“, nämlich durch Alter, Geschlecht, Bildung, ihren sozialen, politischen oder ökonomischen Status dürfte hinreichend bekannt sein.

⁶ Natürlich sind nicht alle Deutschen pünktlich, die Merkmale einer Kultur treffen nie auf alle Angehörigen zu, sondern bilden Durchschnittswerte.

⁷ Ausgehend von den (nicht unumstrittenen, da vereinfachenden) Kulturkategorien Hofstede

Einzelpersonen) trennt zwischen Personen aus Kulturen mit niedriger Machtdistanz – diese erwarten von Dozentinnen die Vermittlung von (neutralem) Wissen – und Personen aus Kulturen mit hoher Machtdistanz – diese neigen dazu, Lehrerinnen als Autoritätspersonen zu sehen. DaZ-Dozentinnen müssten sich dieser Divergenz bewusst sein und differenziert reagieren, bzw. sensibel mit den unterschiedlichen Erwartungen umgehen.

Die Kulturkategorie individualistisch / kollektivistisch unterscheidet zwischen einer Gesellschaft als lockerem sozialen Rahmen, in dem Menschen nur auf sich oder engste Familienangehörige achten und engen Geflechten, in dem Menschen unterscheiden zwischen Mitgliedern und Außenstehenden. Individualistisch orientierte Lerner wollen Neues erlernen, um mit unbekanntem Situationen umzugehen, kollektivistisch geprägte Teilnehmer dagegen wollen oft lernen um von der sozialen Gruppe, der sie angehören, akzeptiert zu werden, die Beherrschung vorgegebener Fakten und Fertigkeiten, sowie die Anpassung an Traditionen prägen die Haltung.

Manche Konflikte können durch diese Kategorien, die nur einen vorläufigen Bezugsrahmen darstellen, besser verstanden werden, dennoch besteht die Gefahr, dass Kulturen nicht wertfrei verglichen werden und neue Stereotypen geschaffen werden.

Interkulturelle Sensibilität beginnt mit der Fähigkeit zur Differenzierung, Unterschiede müssen erkannt werden, bevor man mit ihnen leben kann. Verschiedene Kulturen bieten verschiedene Interpretationen zur Wirklichkeitsdeutung an, sagen uns wie wir die Welt wahrnehmen. Diese „Kulturbrille“ muss als solche erkannt werden, um abgenommen werden zu können. Interkulturelle Sensibilität bedeutet, die Unterschiede in der Weltsicht der Kulturen zu erkennen und die erfahrene Verschiedenheit auszuhalten.

Die eigene Weltsicht als Realität wahrzunehmen und Unterschiede in der Wahrnehmung zu leugnen, ist eine typische Verhaltensweise von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft oder einer „Dominanzkultur“ - im Gegensatz zu den Minderheiten, die Unterschiede nicht leugnen können, da ihr Anderssein Objekt der Leugnung ist, können sich Mehrheiten oder Angehörige einer Mehrheitsgesellschaft den Luxus erlauben, einerseits zu trennen zwischen „den Kulturen“, andererseits zu leugnen, dass verschiedene Weltsichten oder Wahrnehmungen gleichberechtigt nebeneinander existieren. Überlegenheitsgefühle, das Erleben oder Empfinden der eigenen Kultur als positiv gehen einher mit der Geringschätzung des Anderen oder Fremden.

Interkulturelles Lernen bedeutet:

- Kenntnisse über andere Kulturen zu erwerben
- Offenheit für andere kulturelle Lebensformen
- Vorurteile gegenüber Fremden wahrnehmen
- den anderen als gleichberechtigt ansehen
- den eigenen kulturellen Standpunkt analysieren und kritisch reflektieren
- interkulturelle Konflikte von anderen Konflikten unterscheiden lernen

- Entstehungs- und Funktionsweisen des Rassismus erkennen

Ein interkultureller Lernprozess, in dem Menschen aus verschiedenen Kulturen Informationen austauschen, verläuft umso erfolgreicher, je günstiger die gesellschaftlichen/institutionellen Rahmenbedingungen sind, je attraktiver der persönliche Lernanreiz ist.

Kultur als Lerninhalt im Daf / Daz Unterricht: „Teaching is a cultural activity....“

- Durch Bilder und Texte, Lehrbücher, Alltagsgegenstände, Verhalten der Lehrkraft..
- Kulturspezifisch sprachlichen Handelns (vgl. Du-Sie....)
- Nonverbale, extra- und paraverbale Realisierungen von Sprechhandlungen
- Welche Konventionen existieren in Gesprächen?
- Welche Themen können angesprochen werden?
- Unterschiedliches Lehr- und Lernverhalten
- Keine vorschnellen Deutungen von Lernverhalten (keine Mitarbeit = Desinteresse)
- Reflexion: Das beobachtete Verhalten kann auch ganz andere Ursachen haben
- Mut, die Erwartung der Lernenden zu enttäuschen (neue Methoden)