

Herausfordernd anders! Interkulturelle Begegnungen kommunikativ gestalten

Ein WORKSHOP-Beitrag aus dem Centrum für Rhetorik, Kommunikation und Theaterpraxis (CfR)

1. Wozu Interkulturelle Kompetenztrainings im Rahmen von Demokratiebildung?

Demokratiebildung, verstanden als Sammelbegriff, der die Vermittlung von politischem Wissen (Politische Bildung) und das Einüben demokratischer Haltungen im Alltag (Demokratiepädagogik) vereint, beschreibt im Kontext von Schule, Lehrkräftebildung und Universität den staatlichen Auftrag, junge Menschen zur kritischen Mündigkeit und aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Dies geschieht, indem Demokratie gleichzeitig als **Regierungs-, Gesellschafts- und Lebensform** vermittelt und erfahren wird.

Rahmung: Die KMK propagiert **Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis**. Für das Arbeitsfeld „mündliche Kommunikation“ liegt der Fokus auf der dritten Säule. Studierende / angehende Lehrkräfte sollen ihre praktische kommunikative Kompetenzen erwerben, die durch Fachwissen eine solide Basis erhalten und in deren Ausdruck und Verwendung eine klare Haltung erkennbar wird. Sie sollen selbst als urteilsfähige, mündige Persönlichkeiten reifen und in ihrer zukünftigen Rolle als Lehrkräfte dazu beitragen, dass Schule als Erfahrungsraum und „**Handlungsfeld gelebter Demokratie**“ erfahrbar wird. Schule, vor allem die Grundschule, ist ein Ort von Vielfalt, die pluralistische Gesellschaft bildet sich hier als Mikrokosmos ab.

In der Übung „**Herausfordernd anders! Interkulturelle Begegnungen kommunikativ gestalten**“ setzen sich die Teilnehmenden mit Kultur und interkulturellen Differenzen auseinander, erarbeiten Möglichkeiten des Umgangs damit und loten praktisch aus, was das für ihr individuelles Handeln bedeutet – auch im Schulkontext. Eine elementare demokratische Kompetenz dabei: die Vielfalt der Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen auszuhalten, ernst zu nehmen und damit respektvoll umzugehen. Ein Grundsatz demokratischer Bildung besteht zudem darin, die Konstruktionen von Wirklichkeit der am Prozess Beteiligten zu überprüfen und zu erweitern. Allerdings reicht es im interkulturellen Dialog nicht aus, durch Wissen und Erfahrung „Fettnäpfchen“ vorbeugen zu wollen. Wissen über andere Kulturen kann sogar Vorurteile verfestigen. Vielmehr geht es darum, in der konkreten Situation zu bewältigen, was mich aus den gewohnten Bahnen meines Denkens, Fühlens und Handelns wirft, „was ich nicht als Bestandteil meines lebensweltlichen Kontextes anzuzeichnen, zu integrieren vermag“ (Bolten 2018:57), damit auf der Grundlage von Selbstreflexion und Empathie Verständigung gelingen kann. In der konkreten Begegnung wachsen Toleranz und Aufgeschlossenheit. Die Studierenden üben aber auch, für sich und ihre Überzeugungen einzustehen und auf die eigenen Grenzen zu achten.

3. Wie ist speziell dieses Training angelegt?

Diese Veranstaltung wurde im Sommersemester zum wiederholten Mal durchgeführt; in abgewandelter Form existiert das Konzept seit 2020. Die Zusammenarbeit mit dem Erasmus-Büro des Germanistischen Instituts gewährleistet, dass es bereits durch die Personenkonstellation der Teilnehmenden zu vielfältigen interkulturellen Begegnungen kommt. Angestrebt wird eine Besetzung mit 10 auswärtigen Studierenden und 10 hiesigen; doch die Zahlen variieren in jedem Semester je nach Zahl derjenigen, die gerade ihren Erasmus+ Aufenthalt hier absolvieren.

Die auswärtigen Studierenden kommen von Partner-Universitäten aus Usbekistan, Italien, der Türkei, Japan, Indonesien, Litauen, Österreich, Polen, der Ukraine, u.a. Ihre Deutschkenntnisse sind unterschiedlich hoch, viele von ihnen freuen sich über die Gelegenheit, dass etwas, was sie akut sehr beschäftigt – der Umgang mit Interkulturalität –, gemeinsam mit gleichaltrigen einheimischen Studierenden zum Gegenstand gemacht wird. Die Alteritäts-erfahrungen sind dabei unterschiedlich stark: In einer Demokratie wie hier in Deutschland zu leben, ist einigen auswärtigen Studierenden ebenso wenig vertraut wie die stark auf Eigenständigkeit, Dialog und Diskussion ausgerichteten Lehr-Lern-Methoden. Auch die Lern-KULTUR ist also zu begreifen und zu bewältigen.

Umgekehrt ist es für viele einheimische Studierende herausfordernd, dass häufiger die Komplexität der Versprachlichung reduziert, Inhalte wiederholt paraphrasiert, mehr Zeit für Eindenken und Übersetzen eingeplant werden u.a.m. Das konfrontiert sie mit einer heterogenen Konstellation, die sie wahrnehmen auch später in ihrer Schulklassse antreffen werden. Diese Herausforderung wird nicht immer in gleichem Maße als Lernchance und gute Gelegenheit wahrgenommen. Eine Ursache dafür mag sein, dass sie im Hochschullalltag als Germanistikstudierende eine relativ homogene Lerngruppe bilden und der Umgang mit Pluralität sich nur äußerst selten als gravierende Aufgabe darstellt.

5. Beispiel „Kulturralley“

Die Übung kann als Würfelspiel z.B. mit dem Material „CultuRallye“ der Firma METALOGG durchgeführt werden, aber auch als Varianten des Kartenspiels Mau Mau u.a.

Dabei werden zunächst an mehreren Tischen eine überschaubare Anzahl an Spielregeln erlernt, die dann auf Zeit für wenige Minuten kompetitiv in der Kleingruppe schweigend angewendet werden. Wer die Runde gewinnt, wechselt den Tisch. Doch an diesem Tisch gelten zwar ähnliche, aber andere Regeln, was unterschiedliche Reaktionen auslöst. Bei zwei weiteren Durchgängen, nach denen wieder je eine Gewinner:in den Tisch wechselt, können alternative Handlungsoptionen bzw. Bewältigungsstrategien aufgetreten.

In der anschließenden **Diskussion** zeigt sich, dass die Teilnehmenden sowohl unterschiedliche Einstellungen und Erwartungen hatten als auch unterschiedliche Lösungsstrategien verfolgt haben. Der Transfer zur interkulturellen Begegnung liegt auf der Hand:

- +/- Jemand wechselt nach einer gewonnenen Runde an den nächsten Tisch und etabliert dort die „richtigen“ Regeln, oft in Verbindung damit, dass diejenigen, die bereits vorher am Tisch saßen, die Erwartung haben, dass der/die Sieger:in es wohl besser weiß (Ethnozentismus).
- +/- Die neu ankommende Person versucht, sich schnell und möglichst unbemerkt anzupassen (Assimilation).
- +/- Einzelne sind bemüht, jede Form von „Fehlern“ in der Interaktion zu vermeiden, spielen eher passiv mit und verteilen bereitwillig Punkte an diejenigen, die das Spiel beherrschen (Marginalisierung).
- +/- Eine kooperative Auseinandersetzung gelingt, wenn sich die neu zusammengesetzte Gruppe das Spiel unterbricht und sich über gemeinsame Regeln verständigt, z.B. nachdem jmdm. aus der Gruppe auffällt, dass der Neuzugang irritiert ist (Kulturvermittlung).
- /- Schließlich kommt es auch in jeder Lerngruppe vor, dass bis zum Schluss nicht bemerkt wird, dass sich die Regeln unterscheiden.



2. Zentrale Begrifflichkeiten:

Interkulturelle Kompetenz lässt sich (nach J. Bolten) als **Handlungskompetenz** verstehen, die sich aus verschiedenen Teilkompetenzen zusammensetzt:
Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, personale Kompetenz

... und auf drei Ebenen manifestiert:

1. **Wissen,**
2. **Einstellungen und Überzeugungen,**
3. **Verhalten.**

Interkulturelle Kompetenztrainings in diesem Geist haben folgende **Lernziele**:

1. Aneignung und Beschaffung von Informationen und Entwickeln von Interesse (an Eigenem, Anderem und Fremdem)
2. Perspektivenwechsel einüben
3. Ethnozentrismus erkennen und überwinden, Vielfalt anerkennen
4. Situationen des interkulturellen Umgangs reflektieren
5. Einstellungen und Werte fördern, die zwischenmenschliche Interaktion begünstigen und soziale Kompetenz ausmachen (Offenheit, Toleranz, Akzeptanz, Respekt)

4. Welche Methoden kommen zum Einsatz und weshalb?

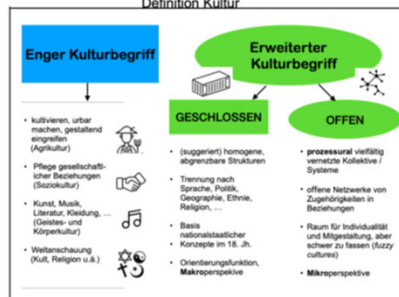
Der Kurs arbeitet mit Theorie-Inputs bzw. Ableitung von Modellen aus den konkreten Erfahrungen mit praktischen Übungen; Rollenspielen, strukturierten Kommunikationsübungen, Simulationen; Aktivierung von und Vernetzung mit Vorwissen; Reflexion eigener Praktiken und Voraussetzungen u.a.m.

Interkulturelle Trainings unterscheiden sich an einer Stelle ganz grundsätzlich: Die eine Ausrichtung ist bestrebt, die Handlungssicherheit in einer bestimmten Kultur zu erhöhen, z.B. wenn eine Mitarbeiter:in einer Firma ins Ausland reisen soll. Hier wird insbesondere das an der Zielkultur Spezifische gelehrt (geschlossener Kulturbegriff, Container).

Die andere – und so auch diese Veranstaltung – achtet sehr darauf, keiner Kulturalisierung und Verstärkung von Vorurteilen gegenüber bestimmten Gruppen Vorschub zu leisten. Deshalb sind die Übungssettings so angelegt, dass sie nicht auf reale Kulturen Bezug nehmen: Das Herkunftsland von Personen im Elterngespräch in der Schule z.B. ist eine fiktive Kultur, in der Umgangsformen, das Geschlechterverhältnis, Erziehungsstile u.a.m. in unerwarteter Weise kombiniert sind, so dass die Person in der Rolle der Lehrkraft sich während des Gesprächs auch mit dem Bruch der eigenen Erwartungen und mit den eigenen Vorurteilen im Gespräch auseinandersetzen muss.

Ein offener Kulturbegriff (vgl. J. Bolten's FUZZY CULTURES) ermöglicht es, weniger mit „kulturbedingten“ Vorurteilen in die Begegnung zu gehen als vielmehr darauf zu schauen, wie das Individuum agiert. Gründe dafür lassen sich dann z.T. darin finden, wie es kulturell eingebunden und vernetzt ist, welche Systeme es prägen, aber auch, welche Netzwerke es selbst mitgestaltet. Daraus ergibt sich seine soziale, aber auch kulturelle Identität.

Definition Kultur



6. Reaktionen von Studierenden

„Ich wollte besser verstehen, was in interkulturellen Begegnungen zu Missverständnissen oder Konflikten führen kann und wie ich selbst bisher in solchen Situationen reagiert habe. Außerdem hat mir der Kurs geholfen, meine eigenen Gefühle und Reaktionen während meines Auslandsaufenthalts bewusster wahrzunehmen und einzuordnen. Ich sehe jetzt mehr Handlungsoptionen.“

„[Als ich nach Deutschland kam], mied ich im universitären Kontext systematisch den direkten Blickkontakt. In meinem internen kulturellen Skript definierte ich dieses Verhalten als respektvolle Zurückhaltung und Schutz der Privatsphäre. Im Seminar wurde mir jedoch bewusst, dass der Blickkontakt im deutschen Kommunikationsraum eine andere Funktion einnimmt. Meine deutschen Interaktionspartner, die direkten Blickkontakt als primären Indikator für Transparenz und Respekt werten, decodierten mein Signal auf dem „Beziehungssohr“ als Desinteresse oder Unaufrichtigkeit. [...] Diese Erkenntnis [...] markiert einen Meilenstein in meiner Lernprogression. Ich begann in den gruppenbasierten Übungen, den Blickkontakt bewusst zu suchen. Dadurch stabilisierte sich die Beziehungsebene in den Arbeitsgruppen schlagartig.“

„Wir haben viele Übungen und Gruppendiskussionen gemacht. Diese basierten auf Situationen aus dem echten Leben. Das hat mir geholfen, kulturelle Unterschiede besser zu verstehen. Besonders beeindruckt hat mich das Spiel „Kulturralley“.“

„Mir hat besonders gut gefallen, wie die Dozentin auf jeden einzelnen Studierenden eingegangen ist. Sie hat sich nicht nur auf diejenigen konzentriert, die die Sprache schon perfekt beherrschen, sondern hat auch denjenigen mit mittleren Sprachkenntnissen geholfen, alles gut zu verstehen und sich einzubringen. Außerdem fand ich die Teamarbeitsmethoden toll, da wir fast in jeder Stunde als Gemeinschaft zusammengearbeitet haben.“

„Durch die ständige Interaktion in Teams habe ich meine Angst vorm Sprechen (Fehlern) verloren. Jetzt kann ich viel selbstbewusster auf Menschen zugehen und Gespräche führen. Das hat mir persönlich am meisten geholfen.“

„Jede Kultur ist anders – das habe ich bei den Gruppenübungen richtig gespürt. Die Theorie wurde immer durch praktische Aufgaben greifbar, was den Unterricht spannend gemacht und mir das Lernen erleichtert hat.“

„Fuzzy Cultures hat mein Denken verändert. Kultur ist kein „Container“ mehr, sondern ein offenes Netzwerk. Ich werde dieses Verständnis in meinem weiteren Leben anwenden. Ich will offener, toleranter und vorsichtiger mit Klischees umgehen. Denn jeder Mensch ist einzigartig und genau das macht die Welt interessant.“



Referenzen:

- Bolten, Jürgen: Unschärfe und Mehrwertigkeit: „Interkulturelle Kompetenz vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs“. In: Dreyer, Wilfried / Hübner, Ulrich: Perspektiven interkultureller Kompetenz. Göttingen 2011. S. 55-70.
- Bolten, Jürgen: Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation. 3., überarb. u. erw. Aufl. Göttingen 2018.
- Meyer, Claude-Hélène: Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb. 3. Auflage. Münster, New York 2019.
- Schulz von Thun, Friedemann: Das Kommunikationsquadrat. Online unter: <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat/> (Mai 2026)
- Watzlawick, Paul / Jackson, Don D. / Beavin, Janet H.: Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 13., unveränderte Auflage. Göttingen 2016.
- Videos / Edcasts auf youtube von INTERCULTURE TV