



INTERKULTURELLE KOMPETENZ

ARBEITS- UND MATERIALBLÄTTER FÜR SCHÜLER DER JAHRGANGSSTUFEN 9-13

Ausgabe 01|2016

KAPITEL

1. Kulturelle Vielfalt
2. Interkulturelle Handlungskompetenz – was ist das?
 3. Interkulturelle Kompetenz im Job
 4. Interkulturelle Kompetenz praxisnah

EINFÜHRUNG

Die Welt wandelt sich in rasantem Tempo. Digitalisierung und Globalisierung sind dabei nur zwei wichtige Schlagworte. Welche Kompetenzen werden in Zukunft an Bedeutung gewinnen, im gesellschaftlichen wie im beruflichen Leben? Interkulturelle Kompetenz zählt unbestritten zu den Schlüsselkompetenzen des 21. Jahrhunderts. Aber was genau steckt hinter diesem Begriff?

Dazu beschäftigen sich die Schüler zunächst auf **Arbeitsblatt 1** mit dem Kulturbegriff. Sie lernen Gemeinsamkeiten und Unterschiede eigener und fremder Kulturen - u.a. anhand des sogenannten Eisberg-Modells (**Folie 1**) - und deren gegenseitige Beeinflussung wahrzunehmen. Die kulturelle Vielfalt in der Klasse/Schule stellen die Schüler auf einem Lernplakat dar.

Anhand eines Videos und eines Textes (**Arbeitsblatt 2 und Materialblatt 1**) erarbeiten die Schüler den Begriff „interkulturelle Handlungskompetenz“. Im ersten Schritt stehen die sozialen Kompetenzen im Vordergrund, da diese den Schülern aus eigener Erfahrung vertraut sein werden. Sie diskutieren die Bedeutung ausgewählter Kompetenzen im Zusammenhang mit interkulturellen Interaktionen. Mit diesem Wissen verfassen sie Tipps, wie man beim Zusammentreffen von Personen aus unterschiedlichen Kulturen Missverständnisse vermeiden kann.





EINFÜHRUNG

Arbeitsblatt 3 lenkt den Blick auf die Bedeutung interkultureller Kompetenz in der Berufswelt. Dies wird am Beispiel DFS konkretisiert (**Materialblatt 2**). Durch die Beschäftigung mit kurzen Texten, in denen drei DFS-Mitarbeiter vorgestellt werden, wird der Begriff der interkulturellen Kompetenz von der sozialen Kompetenz auf fachliche, strategische und individuelle Kompetenzen erweitert. Das Ergebnis wird in einem Modell nach J. Bolten visualisiert (**Materialblatt 3**).

Arbeitsblatt 4 stellt schließlich den Bezug zur eigenen Persönlichkeit her und regt eine Selbstreflexion an. Anhand einiger Fragen (**Materialblatt 4**) schätzen die Schüler ihre eigene interkulturelle Kompetenz ein. Sie machen sich Gedanken, in welchen Berufsgruppen heute überall interkulturelle Kompetenzen notwendig sind. Zusätzlich recherchieren Sie anhand einiger Links Berufe, bei denen Internationalität gefragt ist. Ein Interview mit einem Business-Trainer für interkulturelle Trainings zeigt einige Beispiele für unterschiedliche Verhaltensweisen in unterschiedlichen Kulturen in Verhandlungssituationen auf. Hieraus ableitend erstellen die Schüler eine Übersicht über Beispiele für das Verhalten unterschiedlicher Kulturkreise in Verhandlungssituationen.

Abschließend schreiben die Schüler in einer Erörterung, inwieweit ein Beruf, in dem interkulturelle Kompetenz gefordert ist, für sie von Interesse wäre.

Lösungen

Arbeitsblatt 2, Aufgabe 2

Was ist die Voraussetzung für jede Begegnung zweier Menschen?

→ Handlungskompetenz

Welche drei verschiedenen Ebenen sind bei der Handlungskompetenz immer zu berücksichtigen?

→ Wissen, Einstellungen, Verhalten

Aus welchen Teilkompetenzen setzt sich die Handlungskompetenz zusammen und in welchem Zusammenhang stehen diese zu den genannten Ebenen?

→ Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz, Selbstkompetenz; jede der Teilkompetenzen ist auf allen drei Ebenen anzuwenden

Was ist zusätzlich in einer interkulturellen Situation notwendig?

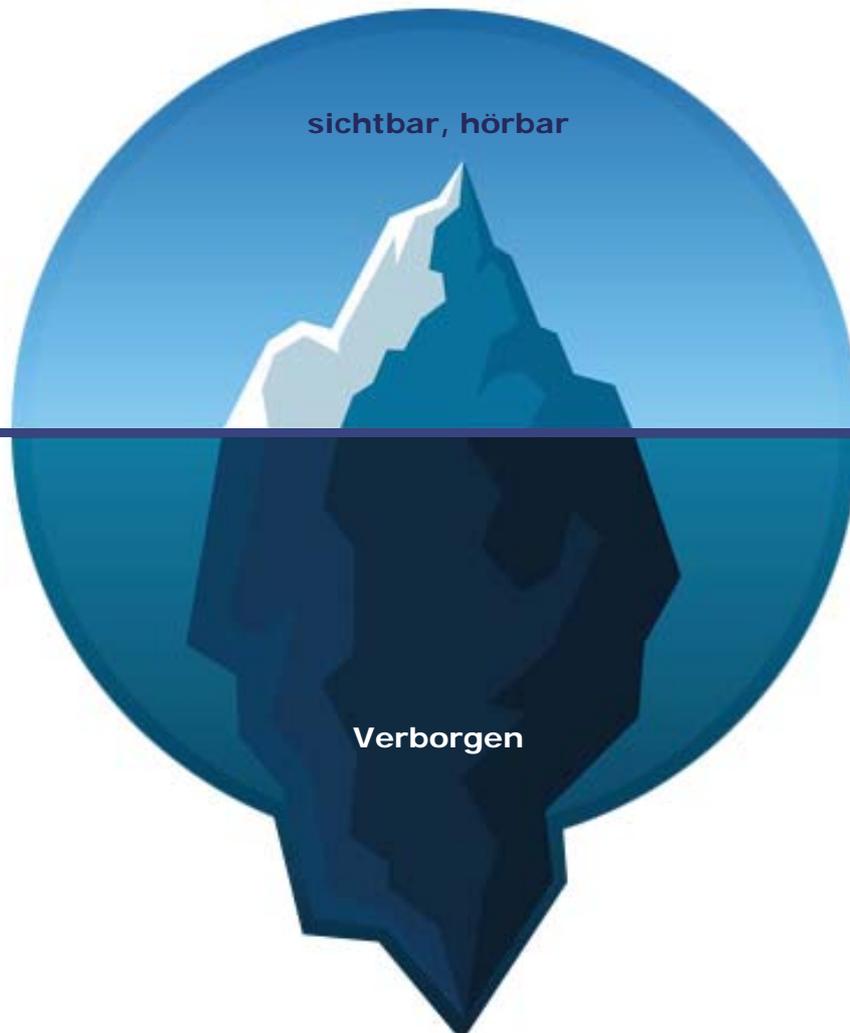
→ Transfer der Handlungskompetenz auf die unbekannte Situation



ARBEITSBLATT 1.2 → KULTURELLE VIELFALT

3. Diskutieren Sie die folgende Aussage: „Erst durch das Wissen um die verborgenen Aspekte kann man eine fremde Kultur verstehen“.
4. In vielen deutschen Schulen und Klassen lernen Kinder und Jugendliche aus vielen verschiedenen Kulturen gemeinsam.
 - Untersuchen Sie die kulturelle Vielfalt in Ihrer Klasse/Ihrem Kurs oder in Ihrer Schule. Nehmen Sie das Eisberg-Modell und die Wortwolke als Grundlage und fertigen Sie zu unterschiedlichen Kulturen Mindmaps an. Dabei sollten sich Experten für die einzelnen Kulturen in Kleingruppen zusammenfinden.
 - Schreiben Sie das Land/die Kultur in die Mitte eines Blattes und ordnen Sie drumherum einzelnen, ausgewählten Aspekten Beispiele zu. Fragen Sie ggfs. auch zu Hause in der Familie und im Freundeskreis nach und ergänzen Sie Ihre Darstellung.
5. Stellen Sie als Expertenteam Ihre ausgewählte Kultur den Mitschülern vor. Vergleichen Sie die Kulturen. Wo finden sich Gemeinsamkeiten, wo Unterschiede?
6. Erarbeiten Sie gemeinsam ein großes Lernposter mit der Überschrift „Kulturelle Vielfalt in unserer Klasse/Schule“.

FOLIE 1 → KULTUR ALS EISBERG



Selbstwertgefühl, Spiele, Glaube, soziale Interaktionsmuster, Volkszugehörigkeit, Erwartungen, Kleidung, Entscheidungsprozesse, Auffassungen, Geschlecht, Einstellungen, Sprache, Kindererziehungsmethoden, Bräuche, Normen, Musik, emotionales Empfinden, Essen, Philosophie, Bedürfnisse, Werte, Literatur, Gefühle, Problemlösungsansätze, Theater, Vorstellung von Gerechtigkeit, Bescheidenheit, Alter, Feste, Rollenmuster Beziehungen, Begrüßungsrituale

FOLIE 1 → KULTUR ALS EISBERG – LÖSUNG

sichtbar, hörbar

Volkszugehörigkeit, Kleidung, Alter, Geschlecht, Sprache, Bräuche, Essen, Literatur, Theater, Musik, Spiele, Feste, Begrüßungsrituale

Verborgen

Werte, Normen, Einstellungen, Auffassungen, Gefühle, Glaube, Philosophie, Rollenmuster Beziehungen, Erwartungen, Bedürfnisse, Selbstwertgefühl, Bescheidenheit, emotionales Empfinden, soziale Interaktionsmuster, Kindererziehungsmethoden, Entscheidungsprozesse, Problemlösungsansätze, Vorstellung von Gerechtigkeit

ARBEITSBLATT 2.1 → INTERKULTURELLE HANDLUNGSKOMPETENZ – WAS IST DAS?

Jede Kultur hat also ihre eigenen, typischen Besonderheiten. Und jeder sieht den anderen zunächst einmal durch die Brille der eigenen kulturellen Prägung. Wir neigen alle dazu, das Verhalten anderer mit unseren Maßstäben zu messen, mit den eigenen Vorstellungen und Einstellungen zu erklären. So kann es schnell passieren, dass wir durch unsere Wahrnehmung ein Verhalten völlig falsch interpretieren, oder jemand aus einer anderen Kultur unsere Worte und Gesten völlig falsch wahrnimmt. Wie lassen sich solche Missverständnisse vermeiden?

1. Kennen Sie den Begriff „interkulturelle Kompetenz“? Was verbinden Sie mit dem Begriff? Sammeln Sie Ihr Vorwissen im Unterrichtsgespräch.
2. Schauen Sie sich gemeinsam das von Sinah Schmid und Verena Wilk vom Fachgebiet Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Universität Jena erstellte Video an, das auf verständliche Weise die Fragestellung "Was heißt interkulturelle Kompetenz" klärt und beantworten Sie in Partnerarbeit die folgenden Fragen. Besprechen Sie anschließend Ihre Ergebnisse im Plenum.

<https://www.youtube.com/watch?v=7QLZ11mRl6I>

- Was ist die Voraussetzung für jede Begegnung zweier Menschen?
- Welche drei verschiedenen Ebenen sind bei der Handlungskompetenz immer zu berücksichtigen?
- Aus welchen Teilkompetenzen setzt sich die Handlungskompetenz zusammen und in welchem Zusammenhang stehen diese zu den genannten Ebenen?
- Was ist zusätzlich in einer interkulturellen Situation notwendig?





ARBEITSBLATT 2.2 → INTERKULTURELLE HANDLUNGSKOMPETENZ – WAS IST DAS?

3. Lesen Sie nun den Text auf **Materialblatt 1** und klären Sie unklare Begriffe im Unterrichtsgespräch. Beantworten Sie die folgenden Fragen in knapper Form mit Ihren eigenen Worten.

- Wann entstehen interkulturelle Überschneidungssituationen und wie können diese sich auswirken?
- Erläutern Sie das aufgeführte Modell zur Interkulturellen Kompetenz.

4. Die Bedeutung der Handlungskompetenz ist im Video und im Text deutlich geworden. Hierzu zählt u.a. eine Reihe von sozialen Kompetenzen. Kreisen Sie in der folgenden Auflistung die passenden Begriffe ein. Wählen Sie drei Begriffe aus und diskutieren Sie deren Bedeutung im Zusammenhang mit interkulturellen Interaktionen.

Offenheit	Wertschätzung	Wahrnehmung	Unvoreingenommenheit
Ignoranz	Desinteresse	Toleranz	
	Unsicherheit	Vorurteilsfreiheit	Empathiefähigkeit
Fremdreflexion	Sensibilität	Anerkennung	Flexibilität
	Selbstreflexion	Gleichgültigkeit	Egoismus
Arroganz	Kommunikationsfähigkeit	Akzeptanz	Zuhören
	Angemessenheit	Abgrenzung	Beobachtung
Machtgehab	Unaufrichtigkeit	Roheit	Kontaktfreude

- Was würden Sie anderen empfehlen, um in einem Zusammentreffen mit einer Person eines anderen Kulturkreises Missverständnisse zu vermeiden? Formulieren Sie mit Ihrem Partner mithilfe o. g. Begriffe drei Tipps.

Beispiel

Tipp: Den Gesprächspartner mit Interesse beobachten und offen für Neues und Fremdes sein.

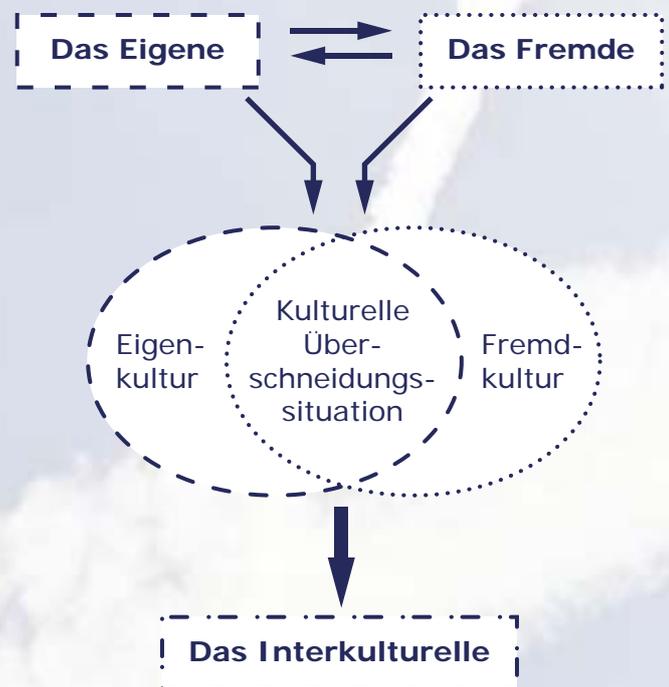
- Stellen Sie Ihr Ergebnis im Plenum vor. Einigen Sie sich gemeinsam auf die aussagekräftigsten Tipps und notieren Sie diese auf ein Plakat.

MATERIALBLATT 1 → WAS IST EIGENTLICH INTERKULTURELLE KOMPETENZ?

Aufgrund von zunehmenden Globalisierungstendenzen kommt es in unserer Welt zu immer mehr interkulturellen Überschneidungssituationen. Menschen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten kommen in Kontakt miteinander, sei es im beruflichen oder privaten Bereich. Diese interkulturellen Interaktionen sind nicht immer von gegenseitigem Verständnis geprägt, ganz im Gegenteil entstehen in und mit ihnen oft Schwierigkeiten und Konflikte. (...) Um sich in diesen interkulturellen Situationen angemessen verhalten zu können und sie positiv zu gestalten, bedarf es interkultureller Kompetenz.

→ Interkulturelle Überschneidungssituationen & interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Überschneidungssituationen entstehen, wie in **Abbildung 1** ersichtlich, wenn das Eigene und das Fremde in eine wechselseitige Beziehung miteinander treten und das Fremde für das Eigene an Bedeutung gewinnt. Dies kann sowohl in positiver als auch negativer Hinsicht stattfinden. Das Fremde kann als etwas anregendes Neues empfunden werden oder aber als etwas bedrohlich Unbekanntes.



Interkulturelle Kompetenz: Modell

→ Eigenkulturelles und Fremdkulturelles

Zwischen dem Eigenkulturellen und dem Fremdkulturellen entsteht so „ein Zwischenraum der Uneindeutigkeit, Vagheit und Neuartigkeit“.2 In diesem Zwischenraum entsteht das Interkulturelle. Es treffen verschiedene Weltbilder, Lebensformen, Denk- und Handlungsweisen aufeinander, die dazu führen, dass durch Unwissenheit über das Fremde Konfliktpotenzial gegeben ist. Die interkulturelle Interaktion kann als Aushandlungsprozess zwischen den Interaktionspartnern verstanden werden, in dem die Individuen neue Standards für den Umgang miteinander aushandeln. Unter günstigen Bedingungen kann dieser Prozess als eine wechselseitige Anpassung bezeichnet werden, in der das interaktive Verhalten sowohl vom Eigenen als auch vom Fremden bestimmt wird.3 Um kulturelle Überschneidungssituationen positiv zu gestalten und eine Ausgeglichenheit zwischen Fremdem und Eigenem herzustellen und somit einen Austausch zu ermöglichen, ist interkulturelle Handlungskompetenz erforderlich. (...)

Quelle: IKUD Seminare (26.06.2011): „Interkulturelle Kompetenz“, unter: <http://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelle-kompetenz.html> (abgerufen am 09.12.2015)

ARBEITSBLATT 3 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ IM JOB

Wer als Führungskraft in einem international tätigen Unternehmen arbeitet, hat es mit fremden Kulturen zu tun. Auch die DFS-Berater verkaufen ihre Systeme und betreuen Kunden auf der ganzen Welt. Für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen und Abschlüsse ist immer auch Fachwissen und Knowhow der Mitarbeiter notwendig.

1. Lesen Sie auf **Materialblatt 2** das Interview mit Achim Eckermann, der für die DFS im Bereich Aeronautical Solutions (AS) weltweit tätig ist. Fassen Sie das internationale Engagement der DFS in diesem Bereich in wenigen kurzen Sätzen schriftlich zusammen.
2. Lesen Sie nun, ebenfalls auf **Materialblatt 2**, die Ausführungen über drei Mitarbeiter im Bereich AS. Was zeichnet die vorgestellten Personen in ihrem beruflichen Umfeld aus?
 - Neben Kenntnissen bezüglich der kulturellen Eigenheiten der Geschäftspartner spielt auch das jeweilige Knowhow für erfolgreiche Geschäftsbeziehungen und Abschlüsse eine große Rolle. Markieren Sie die Textstellen, in denen die Fachkompetenz der DFS-Mitarbeiter deutlich wird.
 - Fassen Sie in arbeitsteiliger Gruppenarbeit für jede der drei Personen die wichtigsten Job-Kompetenzen in einem kurzen Steckbrief zusammen. Berücksichtigen Sie dabei insbesondere die verschiedenen Ebenen der Handlungskompetenz (**vgl. Arbeitsblatt 2**).



3. Ordnen Sie die auf **Materialblatt 3** aufgelisteten Kompetenzen den vier in der Grafik dargestellten Komponenten interkultureller Kompetenz zu. Lesen Sie dazu auch den Text auf dem Materialblatt, der den Begriff interkulturelle Kompetenz in seiner Gesamtheit beschreibt.



MATERIALBLATT 2.1 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ BEI DER DFS

→ „WIR WOLLEN KÜNFTIG MEHR VOR ORT PRÄSENT SEIN“

China, Kuwait, Katar oder Brasilien: Die DFS ist mit ihrem Bereich Aeronautical Solutions (AS) weltweit erfolgreich. Ein Gespräch mit dem AS-Manager, Achim Eckermann, über wichtige Märkte, fremde Kulturen und Fingerspitzengefühl.
(...)

Wer gehört zu den Kunden von Aeronautical Solutions?

ECKERMANN: Zu unseren Kunden gehören große Flugsicherungsorganisationen und Hersteller. Wir arbeiten auch mit Flughafenbetreibern, Beratungsunternehmen und Aufsichtsbehörden zusammen. In der Vergangenheit haben wir auch häufig EUROCONTROL und die EU beraten.

Und wer sind derzeit Ihre wichtigsten Kunden?

ECKERMANN: Im Moment liefern wir das System PHOENIX an die kanadische Flugsicherung NAV CANADA. Davor hatten wir PHOENIX bereits nach Brasilien verkauft und dieses Projekt rechtzeitig zur Fußball-WM abgeschlossen. Außerdem haben wir gerade ein großes Beratungsprojekt für den neuen Flughafen Doha in Katar zu Ende gebracht. Aktuell arbeiten wir unter anderem beratend mit der saudischen Flugsicherungsorganisation zusammen.

Ihr Bereich war jahrelang im Sudan, in Kuwait und in Rumänien sehr aktiv.

ECKERMANN: Ja. Wir haben Rumäniens Flugsicherung in den 1990er Jahren lange beraten. In Kuwait musste nach dem Irak-Kuwait-Krieg die Flugsicherung des Landes neu aufgebaut werden. Die DFS hat damals insbesondere beim Aufbau der neuen Kontrollzentrale entscheidend dazu beigetragen. Im Sudan waren wir von 2001 an für rund zwei Jahre sehr aktiv.

Was macht die DFS für diese Länder so interessant?

ECKERMANN: Wir haben in vielen Ländern eine sehr gute Reputation und werden von den potenziellen Kunden angesprochen. Oft

ergeben sich diese Kontakte bei unseren Messeauftritten. Außerdem kommen auch Industriepartner auf uns zu, die mit uns als Flugsicherungsunternehmen im Team eine Leistung anbieten möchten.

Dabei muss auch die politische Situation in den Ländern berücksichtigt werden.

ECKERMANN: Natürlich. Es gab Anfragen aus Ländern, mit denen eine Zusammenarbeit politisch nicht opportun wäre oder die von der Bundesregierung mit einem Embargo belegt wurden. Außerdem lehnen wir Aufträge von Ländern ab, in denen die Sicherheit unsere Mitarbeiter gefährdet wäre. Grundsätzlich kann man aber sagen, dass wir im Laufe der 20-jährigen preisfinanzierten Geschichte der DFS fast überall auf der Welt einmal aktiv waren.

Macht die internationale Zusammenarbeit den Reiz an Ihrer Arbeit aus?

ECKERMANN: Ja, auf jeden Fall. Alle Mitarbeiter von AS sind ein besonderer Schlag Mensch: absolut aufgeschlossen gegenüber anderen Ländern. Sie sind wirklich vom Herzen her daran interessiert, mit anderen Kulturen umgehen zu können.

Es gibt sicher einige, die Sie um die vielen Reisen beneiden.

ECKERMANN: Natürlich gehört es bei Dienstreisen dazu, sich vom Kunden mal eine Stadt zeigen zu lassen oder gemeinsam zu Abend zu essen. In der Regel werden diese Auslandsaufenthalte aber sehr effizient abgehalten. Das heißt, man fliegt abends oder nachts ein, hat am nächsten Tag Meetings und fliegt dann am Abend wieder zurück. Das ist auf die Dauer sehr anstrengend. Wir haben deshalb vor, mehr vor Ort präsent zu sein.

MATERIALBLATT 2.2 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ BEI DER DFS

Wie das?

ECKERMANN: Wir werden in einigen Ländern lokale Repräsentanzen einrichten oder uns lokal vertreten lassen. Und zwar voraussichtlich in Peking und einem anderen Standort in Südostasien sowie an einem Standort im Nahen Osten - wo genau dort, ist noch nicht entschieden. Dabei geht es nicht nur darum, das ständige Hin- und Herreisen zu vermeiden. Gerade in diesen Regionen erwarten die Kunden, dass es auch vor Ort einen Ansprechpartner gibt.

Warum in Asien und im Nahen Osten?

ECKERMANN: In diesen Märkten ist viel Bewegung. Sie wachsen sehr stark, die Länder haben die finanziellen Mittel. Dort werden

beispielsweise noch in großen Maßstäben Flughäfen gebaut. Auf der anderen Seite fehlt es an Know-how - und da kommen dann wir ins Spiel, sei es mit unseren Systemen oder mit unseren Trainings- und Beratungsleistungen.
(...)

Ihre Berater brauchen also Fingerspitzengefühl.

ECKERMANN: Genau. Wir dürfen da nicht ankommen mit der Haltung: Wir zeigen euch jetzt mal, wie man es richtig macht. Viele Nationen, die wir beraten, sind sehr stolz auf ihre Errungenschaften.

Die Fragen stellten Christoph Beiz und Sandra Ciupka.

→ DFS-BERATER ÜBERZEUGEN IHRE KUNDEN WELTWEIT. HIER WERDEN DREI DER BERATER NÄHER VORGESTELLT.

Walter Linke ist ein absoluter Russland-Experte: Er wurde in Sibirien geboren, studierte in Sankt-Petersburg (damals Leningrad) an der Civil Aviation Akademie und arbeitete anschließend im fernöstlichen Magadan als Fluglotse.

Im Jahre 1995 kam er als Spätaussiedler nach Deutschland, absolvierte ein Aufbaustudium und war anschließend bei der Firma Siemens als Vertriebsingenieur für Osteuropa zuständig. Durch seine sehr guten Kenntnisse der russischen Sprache und der Mentalität der Osteuropäer, gelang es ihm den Vertrieb in dieser Region erfolgreich aufzubauen.

2006 wechselte Walter Linke zur DFS und arbeitet seitdem als "Key Account Manager für die GUS -Länder und das Baltikum". Er ist für die Anbahnung von Projekten sowie den Aufbau und die Pflege von guten Geschäftsbeziehungen zu Flugsicherungs- und anderen Luftfahrtorganisationen der Region Osteuropa zuständig.

Vielfältige Kundenkontakte helfen ihm, die DFS bei den Flugsicherungsorganisationen der Region besser zu positionieren, um so die DFS-Produkte und -Kompetenzen erfolgreich zu vermarkten.

„Für gute Geschäftsbeziehung mit Osteuropäern ist die menschliche Seite von großer Bedeutung. Daher besteht ein großer Teil meiner Aufgabe darin, eine kleine Brücke zwischen zwei Welten zu schlagen.“



MATERIALBLATT 2.3 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ BEI DER DFS

Sandra Stark verantwortet, im Consulting-Team den Verkauf und die Inbetriebnahme des Flugsicherungssystems PHOENIX an die kanadische Flugsicherung NAV CANADA. Die Projektleiterin hat Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Luftverkehrswesen studiert und anschließend das Technik-Trainee-Programm der DFS absolviert. (...) Die Aufgabe von Sandra Stark ist es, die Anforderungen der NAV CANADA an die DFS-Softwareentwickler weiterzugeben und das Projektkosten- und abwicklungstechnisch zu begleiten. (...)

Den Respekt der kanadischen Geschäftspartner musste die Beraterin sich erst erarbeiten. „Inzwischen läuft das aber sehr gut.“ An ihrem Job mag sie, dass sie viel mit anderen Kulturen zu tun hat. „Wer denkt, die Kanadier seien uns doch sehr ähnlich, täuscht sich“, sagt sie. In Kanada trenne man Privates und Berufliches sehr viel stärker als in Deutschland. Das habe sie erst lernen müssen. „Der Geschäftspartner, mit dem man sich beim Abendessen vorher blendend verstanden hat, tritt am nächsten Morgen oft als besonders harter Verhandlungsführer auf.“

Hans de Jong kam eher zufällig zur Luftfahrtbranche. Der Physiker und promovierte Mathematiker hat an der Universität im niederländischen Groningen hauptsächlich Grundlagenforschung betrieben. (...) Im Consulting-Team von Aeronautical Solutions betreut er das Sicherheitsmanagement und Sicherheitsbewertungen sind sein Spezialgebiet. Dabei geht es darum, einzuschätzen, welche negativen Folgen neue Systeme oder neue Verfahren mit sich bringen könnten, und die Risiken dann zu kategorisieren und zu minimieren. Der Sicherheitsfachmann berät Kunden weltweit zu diesem Thema. (...)

Daneben bildet Dr. de Jong weltweit Sicherheitsmanager aus. Zu seinen wichtigsten Kunden gehören die chinesische Flugsicherung sowie die Flugsicherung Hongkongs. Die fernöstliche Kultur ist eine seiner Leidenschaften.

„Die Verhaltensweisen der Kunden sind recht unterschiedlich“, sagt Dr. de Jong. Die Kasachen beispielsweise seien ernsthafter und würden oft eher besorgt wirken. „Es hat eine Weile gedauert, bis ich das richtig einordnen konnte. Sie machen sich viele Gedanken über die Umsetzung unserer Ratschläge in ihrer Organisation und gucken deshalb manchmal etwas grimmig.“ Wie Sandra Stark empfindet er es als große Bereicherung, dass seine Arbeit ihm den Umgang mit unterschiedlichen Kulturen ermöglicht.

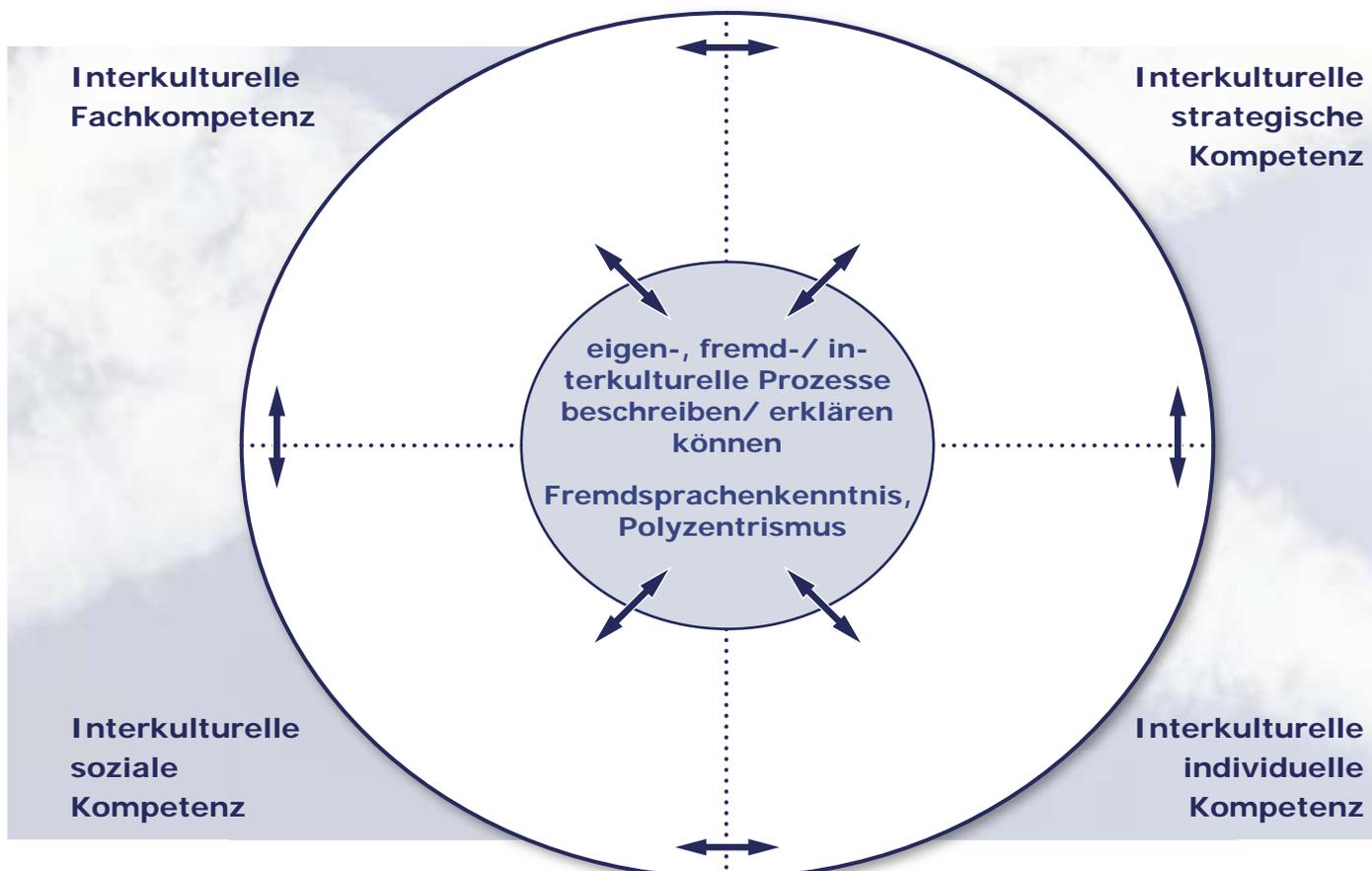
Als Niederländer in einer deutschen Firma hatte er es anfangs auch mit dem ein oder anderen kulturellen Unterschied zu tun. Wann man jemanden duzt und wann man jemanden siezt, sei für ihn schwierig einzuschätzen gewesen. In den Niederlanden sei das Siezen sehr ungewöhnlich. „Meinen ersten Chef bei der DFS habe ich geduzt. Dann habe ich aber gemerkt, dass ich fast der einzige im Team war, der dies tat.“ Geschadet hat das seiner Karriere bei Aeronautical Solutions freilich nicht.

MATERIALBLATT 3 → INTERKULTURELLE HANDLUNGSKOMPETENZ

„(...) Es geht darum, erfolgreiches Handeln, das beispielsweise aus der Verbindung von Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, Fachwissen und Entscheidungsfähigkeit resultieren kann, nicht nur unter den Bedingungen der Normalität, Routine und Plausibilität des eigenkulturellen Kontextes zu realisieren, sondern unter vollkommen anderen, kulturell eben „fremden“ Bedingungen. So wird sich zum Beispiel das Teamverständnis in einer deutsch-japanischen Kooperation erheblich anders darstellen als es in den jeweiligen eigenkulturellen Kontexten der Fall ist. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsabläufen (fachliche Kompetenz), auf die Effizienz bestimmter Problemlösestrategien (strategische Kompetenz) oder auch auf die Arbeitsmotivation der einzelnen Beteiligten (individuelle Kompetenz).

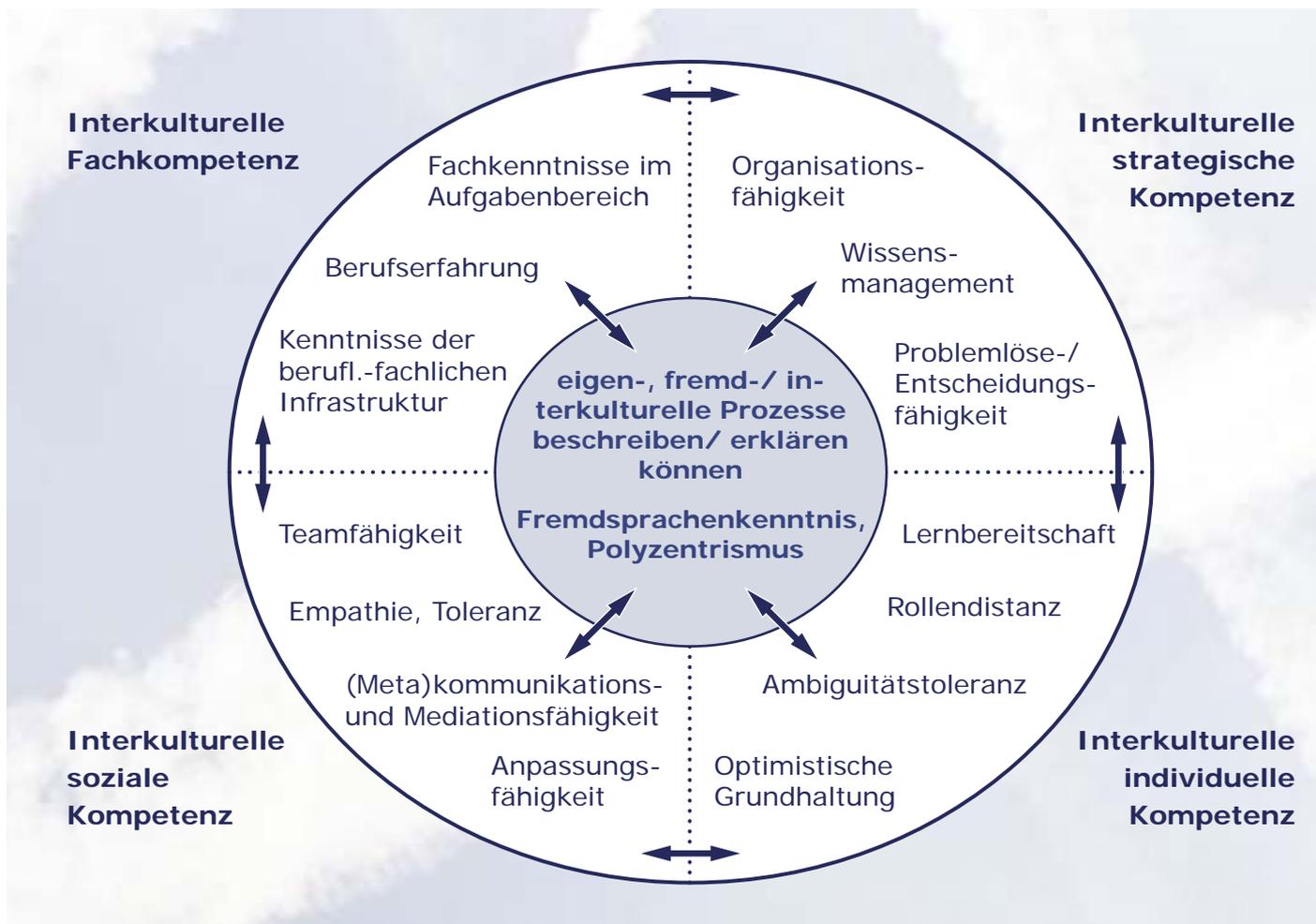
Jemand verfügt dementsprechend über interkulturelle Handlungskompetenz, wenn er in der Lage ist, auch unter verändertem (inter-)kulturellem Vorzeichen ein optimales Zusammenspiel der einzelnen Teilkompetenzen zu gewährleisten. Eine Voraussetzung hierfür ist zweifellos die Fähigkeit, fremd-, inter- und eigenkulturelle Prozesse nicht nur beschreiben und erklären, sondern auch auf einer konkreten Handlungsebene umsetzen zu können. (...)“

Anpassungsfähigkeit – Berufserfahrung – Empathie, Toleranz – Fachkenntnisse im Aufgabenbereich – Kenntnisse der berufl.-fachlichen Infrastruktur – Kommunikationsfähigkeit – Lernbereitschaft – Optimistische Grundhaltung – Organisationsfähigkeit – Problemlöse-/Entscheidungsfähigkeit – Rollendistanz – Teamfähigkeit – Wissensmanagement



Bolten, Jürgen, Universität Jena (2002): Interkulturelle Kompetenz und ganzheitliches Lernen – zur Theorie und Praxis interkultureller Kompetenzvermittlung in der Wirtschaft, http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_kompetenz_ganzheitliches_Lernen_bolten.pdf und Grafik nach: Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen

MATERIALBLATT 3 → INTERKULTURELLE HANDLUNGSKOMPETENZ – LÖSUNG



© 2016: PROMEDIA Wolff.

Grafik nach: Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen



ARBEITSBLATT 4.1 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ PRAXISNAH

Interkulturelle Kompetenz wird als Schlüsselqualifikation des 21. Jahrhunderts gesehen. Denn, wie wir gesehen haben, kann interkulturelle Kompetenz sich im Berufsleben sehr positiv auswirken und ist daher heute in Unternehmen gefragt.

1. Wie steht es um Ihre eigene interkulturelle Kompetenz?

- Machen Sie den Selbsttest und beantworten Sie für sich persönlich die Fragen auf **Materialblatt 4**.
- Formulieren Sie Ihre persönliche Einschätzung zu Ihrer eigenen interkulturellen Kompetenz in einem kurzen Fazit.

2. Überlegen Sie im Unterrichtsgespräch, in welchen Berufen interkulturelle Kompetenz von Vorteil sein kann.

- Denken Sie nicht nur an Interaktionen in fremden Ländern, sondern auch zwischen unterschiedlichen Kulturkreisen, in der Schule, im Zug, in der Stadtverwaltung, im Krankenhaus, im Hotel, am Flughafen, Nennen Sie jeweils Beispiele, in welchen Situationen welche Kompetenzen besonders gefragt sind.
- Informieren Sie sich mittels Internetrecherche über weitere Berufe „mit internationalem Flair“.
- Wählen Sie gruppenweise eine Branche, einen Berufszweig, der Sie interessiert. Erstellen Sie eine digitale Präsentation (Powerpoint, Prezi, ...), in der Sie nicht nur das Berufsbild darstellen, sondern auch die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz.
- Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse und beantworten Sie Fragen Ihrer Mitschüler.

3. Besonders bei Geschäftsverhandlungen ist es wichtig, sich auf seinen Gesprächspartner einzulassen und seine kulturellen Besonderheiten zu bedenken. Um möglichst erfolgreich zu verhandeln, bieten viele international tätige Unternehmen ihren Mitarbeitern Trainings zur interkulturellen Kompetenz an.

- Lesen Sie hier
<http://www.zeit.de/2012/44/interkulturelle-kompetenz-verhandlungen/komplettansicht?print=true>
ein Interview von Marike Frick (Die Zeit) mit Gary Thomas (Business-Trainer, spezialisiert auf interkulturelle Trainings).
- Gary Thomas vergleicht Kultur mit einem Tanz. Was meint er, wenn er sagt: „Man kann nicht mittanzen, wenn man die Schritte nicht kennt.“ Diskutieren Sie im Plenum.



ARBEITSBLATT 4.2 → INTERKULTURELLE KOMPETENZ PRAXISNAH

- Lesen Sie das Interview ein zweites Mal und markieren Sie alle Textstellen, in denen Thomas Beispiele für unterschiedliche Verhaltensweisen unterschiedlicher Kulturkreise aufführt.
- Erstellen Sie in Kleingruppen eine Tabelle, in der Sie diese Beispiele im Überblick darstellen. Nennen Sie die Verhandlungssituation und das typische Verhalten in verschiedenen Kulturkreisen.

Verhandlungssituation	Verhalten in unterschiedlichen Kulturkreisen	Ziel/Ergebnis
Kritik äußern in E-Mails	Deutsche: bekannt für direkte Ansagen, „So geht das nicht.“ Britten: ...	Beziehung schützen
Pünktlichkeit		

- Kennen Sie aus eigener Erfahrung der Familie, im Bekanntenkreis oder aufgrund Ihrer bisherigen Beschäftigung mit dem Thema weitere Beispiele? Oder schauen Sie sich hier einige Videos an:

<http://www.ikkompetenz.thueringen.de/filme/index.htm>

Ergänzen Sie weitere Beispiele in der Tabelle.

4. Können Sie sich für Ihren persönlichen Werdegang vorstellen, in einem beruflichen Umfeld zu arbeiten, in dem Interkulturelle Kompetenz gefordert ist? Oder gar einen Studiengang in diese Richtung zu wählen?

Recherchetipp hierzu: <http://www.studycheck.de/studium/interkulturelle-kommunikation>

Worin würde für Sie der besondere Reiz stecken? Welche Herausforderungen wären damit verbunden? Halten Sie Ihre Gedanken in einer Erörterung schriftlich fest und stellen Sie einige in der Klasse vor.



MATERIALBLATT 4 → VERFÜGEN SIE ÜBER INTERKULTURELLE KOMPETENZ?

Beantworten Sie die folgenden Fragen für Sie ganz persönlich. Wie schätzen Sie Ihre Interkulturelle Kompetenz selber ein?

1. Wie viele Sprachen sprechen Sie, einschließlich Ihrer Muttersprache?
2. Wie viele Kulturen kennen Sie gut? Erinnern Sie sich an das Eisberg-Modell und bedenken Sie auch die verborgenen Eigenschaften.
3. Wie fühlen Sie sich in Ihnen fremden Kulturen? Fühlen Sie sich dann eher wohl und unwohl?
4. Sind Sie offen und neugierig Neuem gegenüber? Sind Sie fremden Dingen und Verhaltensweisen gegenüber aufgeschlossen oder sind Sie eher ängstlich?
5. Wie verhalten Sie sich in ungewöhnlichen Situationen? Können Sie sich dann auf diese Situation einstellen? Oder versuchen Sie ihnen aus dem Weg zu gehen?
6. Für wie tolerant halten Sie sich?
7. Haben Sie in deinem Freundeskreis auch Freunde aus anderen Kulturen?
8. Lernen Sie gerne neue Menschen kennen?
9. Sind Sie motiviert Neues zu lernen?
10. Arbeiten Sie gerne im Team?

Notieren Sie hier ggfs. eine weitere Eigenschaft, die Ihre persönliche Interkulturelle Kompetenz beschreibt:



IMPRESSUM

→ KONTAKTDATEN

PROMEDIA **Wolff**.

02409 213 9913

info@dfs-schule.de

www.promedia-wolff.de

→ COPYRIGHTS

Gute Ideen haben einen Eigentümer

© 2016 PROMEDIA **Wolff**.

Die in diesem Unterrichtsmaterial enthaltenen Inhalte, Vorschläge, Ideen, Darstellungen und Visualisierungen sind geistiges Eigentum der Autoren. Eine Weitergabe an Dritte ist grundsätzlich nicht gestattet. Jedwede Weiterverwendung (auch nur teil- oder auszugsweise) bedarf zuvor der schriftlichen Genehmigung. Bei Fragen zum Unterrichtsmaterial wenden Sie sich bitte an info@dfs-schule.de oder 02409/213 99 13.

Danke für Ihr freundliches Verständnis.

Bildrechte

S. 00	Illustration of famous monument of the world © sdecoret - Fotolia.com
S. 01	Interkulturelle Kompetenz Word Cloud © Gesina Ottner - Fotolia.com
S. 03	Wortwolke © PROMEDIA Wolff
S. 05	White Iceberg on Blue Atlantic Background © Serj Siz`kov - Fotolia.com
S. 06	White Iceberg on Blue Atlantic Background © Serj Siz`kov - Fotolia.com
S. 07	Hand gezeichnete Leute Willkommens-Schilder © franzidraws - Fotolia.com
S. 10	business documents on office table © everythingpossible - Fotolia.com