

INTERKULTURELLE KOMPETENZ IM KONFLIKTKONTEXT

Sofia Pimonova

*University of Luxembourg,
Master in Learning and Communication
in Multilingual and Multicultural Contexts
2016*

Einleitung

Es ist normal für die Menschen in Konflikte einzugreifen. Die Gründe können unterschiedlich sein, aber das Hauptproblem ist meist ein Missverständnis, das oft entsteht, weil die Menschen dazu neigen, einander von der Perspektive einer Gruppe aus zu beobachten, zu der sie gehören. Es geht hier um die persönliche Identität, die von vielen Faktoren abhängig ist: soziale Gruppen, Ethnizität u. s. w. Die Kulturen, die Geschichte, eine Sprache, eine Religion, eine Küche u. s. w. umfassen, sind die größten und deutlichsten Linien zwischen den Gruppen der Menschen [Worchel, 2005: 742]. Deswegen spricht man heute viel über die interkulturellen Konflikte und über die Rolle der Kultur im Konfliktkontext.

Um diese interkulturellen Konflikte zu vermeiden, müssen wir interkulturelle Kompetenz und interkulturelle kommunikative Kompetenz [Byram, 1997] entwickeln. Diese Kompetenzen entwickelt man im Bildungssystem. Diese Arbeit befasst sich mit der Beschreibung und der Analyse einer Umfrage, die in einer Studentengruppe des Magisterstudiengangs „*Learning and Communication in Multilingual and Multicultural Contexts*“ an der Universität Luxemburg zu diesem Thema durchgeführt wurde.

Interkulturelle Kommunikation

Kultur

Da wir über die interkulturelle Kommunikation und Konflikte sprechen wollen, müssen wir zunächst klären: was ist Kultur? Wenn wir uns zu einer Definition zuwenden, finden wir, dass die Kultur „*that set of distinctive spiritual, material, intellectual and emotional features of a society or social group, encompassing all the ways of being in that society; at a minimum, including art and literature, lifestyles, ways of living together, value systems, traditions, and beliefs*“ ist [UNESCO, 1982 and 2001]. Kognitive Anthropologie bestimmt Kultur als ein mentales Programm, das vom sozialen Umfeld sehr abhängig ist und die Mitglieder einer Gruppe von anderen zu unterscheiden ermöglicht. [Matoba/Scheible, 2007: 3]. Das bedeutet, dass die Einstellungen und Denkmuster der Menschen so gesagt nicht mit Genen weitergegeben ist, sondern gesellschaftlich „programmiert“. Und die Menschen, die ähnliche/gleiche kognitive „Programmierung“ haben, bilden die Gruppen.

Die Gruppen können klein wie eine Fußballmannschaft oder groß wie eine Ethnizität sein, aber jede Gruppe hat eine eigene „Kultur“, die die Menschen in ihr beeinflusst und ihr Verhalten bestimmt - „*group self*“ [Ellemers, 2012]. Wenn wir über die Gruppen auf der Ebene der Ethnizität sprechen, besteht die Meinung, dass der traditionelle Begriff „Kultur“ heute seinen Sinn verloren hat [Agar, 1994: 226]. Ich stimme dieser Idee zu, weil, nach Agar [Agar, 1994: 226], die Grenzen, die die Gesellschaft trennen, in der heutigen Welt durch Krieg, Globalisierung, Migration, Tourismus, internationale Zusammenarbeit, Wirtschaft u. s. w. tatsächlich verwischt sind. Aber die Menschen versuchen sich selbst und einander zu identifizieren, weil sie doch zu verschiedenen „Kulturen“ gehören. Dann braucht man eine neue Definition für Begriff „Kultur“. Die Wissenschaftler suchen heute in diesem Sinne nach einer neuen Definition von „Kultur“, der der heutigen Welt entspricht - einfach und maximal genau.

Wenn wir aber auf einen weiter gefassten Begriff der Kultur zurückkehren, der auch „Kultur“ der sozialen Gruppen/Ethnizität (wenn wir sie als eine große Gruppe betrachten) umfasst, merken wir eine wichtige Tatsache: jede Person hat auch individuelle Einstellungen, aber der Einfluss der „*group self*“ ist wirklich stark. Gruppeneinstellungen können sogar den Menschen gegen die eigenen Ideen treten lassen [Ellemers, 2012: 851]. Wenn die Menschen verstehen, dass sie zu einer Gruppe gehören, kann die Gruppe „selbst“ das Verhalten des Menschen regulieren. Deswegen ist es wichtig die sozialen Gruppen und ihre Motive zu erkennen und erforschen, um vor möglichen Konflikte zwischen Gruppen zu warnen.

Interkulturelle Konflikte

Es gilt, dass interkulturelle Konflikte als Ergebnis des Missverständnisses zwischen Repräsentanten der verschiedenen Kulturen (Gruppen) entstehen [Mattl, 2005: 206]. Wenn eine Gruppe sich als die Gruppe mit eigener Kultur bestimmt und eine Grenzlinie zwischen „sich“ und „anderen“ legt, ist das schon ein Grund für Missverständnissen/Konflikten.

Diese Missverständnisse (Enttäuschung, Konkurrenz) können sich zwischen den Mitgliedern „*in-group*“ (z.B. der Bürgerkrieg) oder „*out-group*“ (z.B. der Weltkrieg) entwickeln [Worchel, 2006]. „*In-group*“ ist eine Gruppe, zu deren eine Person gehört und sich also als Mitglied dieser Gruppe selbst identifiziert, „*out-group*“ ist eine „fremde“ Gruppe, zu der eine Person nicht gehört. Interessanterweise gehört jede Person eigentlich zu mehreren Gruppen/„Kulturen“: Geschlecht, soziale Gruppen, Ethnizität, Fußballverein u. s. w. Einige Forschungen zeigen, dass wenn Personen einen interkulturellen (gruppeninternen) Konflikt haben, sie oft versuchen eine Gruppe zu finden, zu der beide Personen gehören und auf dieser Ebene den Konflikt zu lösen: so gesagt eine gemeinsame „dritte Kultur“ zu eröffnen [Mattl, 2005: 208].

Die Mitglieder der „*in-group*“ nehmen oft alle „*out-groups*“ als etwas Einheitliches, Fremdes und meistens Negatives an [Worchel, 2006: 742]. Diese Perspektive scheint irgendwie traurig, weil sie die Zwangsläufigkeit der

interkulturellen Konflikte bestätigt. Es gibt aber wirklich viele Beispiele, wo die Leute aus verschiedenen Kulturen friedlich zusammen jahrhundertlang existieren [Worchel, 2006: 743]: die Mehrvölkerstaaten wie Russland, Schweiz u. s. w. Diese Mehrvölkerstaaten haben natürlich immer einen Hintergrund zu interkulturellen Konflikten, und nach der Geschichte können diese Konflikte plötzlich passieren und katastrophale Folgen bringen (Jugoslawien, Rwanda, Palästina und Israel) - und niemand kann genau sagen, warum es passiert.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Kultur das Weltbild den Menschen bildet, nachdem sie die Konflikte leiten können [Mattl, 2005; Worchel, 2006]. Das heißt, die Kultur bestimmt das Verhalten der Menschen überhaupt und auch in Konfliktsituation. Zum Beispiel in so genannten *individualistischen* (G. Hofstede) Kulturen (Westkulturen) nimmt man Konflikt als etwas „Normales“ auf, und für die *kollektivistischen* Kulturen (Ostkulturen) ist ein Konflikt eine Bedrohung der gesellschaftlichen Harmonie [Mattl, 2005: 206]. Das zeigt uns ganz deutlich, dass wenn wir die internationalen Konflikte vermeiden möchten, wir verschiedene Kulturen und Sprachen kennenlernen, akzeptieren und dabei wirklich aufmerksam sein sollten. Dafür brauchen wir eine Interkulturelle Kompetenz.

Interkulturelle Kompetenz

Der Begriff „Kompetenz“ wurde in die Ausbildung im umfassenden Sinn aus der Fachausbildung eingeführt. Anfänglich wurde dieser Begriff auf Fertigkeiten und Verhalten bezogen, aber nicht auf die Kenntnisse. Später wurde der Begriff „Kompetenz“ in der Ausbildung weiterentwickelt und als eine Kombination aus Kenntnissen, Fertigkeiten, Einstellungen, Werten und Verhalten bestimmt [Byram, Guilherme, 2010: 5].

Man spricht heute viel über interkulturelle Kompetenz. Was ist darunter zu verstehen? Um diese Frage zu beantworten, wenden wir uns an die UNESCO, weil sie vielleicht nirgendwo besser beantwortet werden könnte, als in dieser Organisation. „ *Intercultural competences refer to having adequate relevant knowledge about particular cultures, as well as general knowledge about the sorts of issues arising when members of different cultures interact, holding receptive attitudes that encourage establishing and maintaining contact with diverse others, as well as having the skills required to draw upon both knowledge and attitudes when interacting with others from different cultures.*” [UNESCO 2013: 16].

Was erwerben wir eigentlich, wenn wir interkulturelle Kompetenz beherrschen, wozu brauchen wir sie? Diese Kompetenz eröffnet eine große Palette von Möglichkeiten: von der einfachen Kommunikation mit den Menschen, die verschiedene Kulturen vertreten, bis hin zum Frieden in der ganzen Welt. Es ist selbstverständlich, dass diese Kompetenz in heutzutage besonders wichtig und aktuell ist. Aber die Entwicklung/Erziehung dieser Kompetenz erscheint kompliziert und vielseitig. Ein Anlauf die Ziele der interkulturellen Kompetenz zu beschreiben führt uns unvermeidbar zu einer riesigen Liste [Shaules, 2007: 88]. Wenn wir versuchen ein maximal einfaches und ideales Modell zu bauen, muss dann

eine Person mit interkultureller Kompetenz eine kritische Kulturbesinnung und Bewertungsorientierung haben [Byram, 1997: 43].

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht man, nach M. Byram, eine dreiseitige Erlernung: in „*the Classroom*“, „*Fieldwork*“ und „*independent learning*“ [Byram, 1997]. Der Unterricht im Klassenraum ermöglicht nach diesem Modell von Byram den Erwerb von Wissen, unmittelbaren Kontakt mit Lehrern und Modellierung von verschiedenen kommunikativen Situationen, unabhängig von Zeit und Ort. Unter „*Fieldwork*“ meint M. Byram den praktischen Unterricht, wie zum Beispiel ein Besuch oder ein kurzes Praktikum/Austausch, die zeitlich begrenzt sind und von dem Lehrer auf eine oder andere Weise eingerichtet sind. Und der dritte Punkt dieses Modells - „*independent learning*“ - kann das ganze Leben dauern. Das sind die persönliche Erfahrung und ihre kritische Analyse. Alle diese Aspekte von M. Byrams Modell finde ich wichtig, weil die Lernenden „keine passive Behälter für Kenntnisse“ [Belz, 2007: 238] sind und nicht nur Klassenraumunterricht brauchen, sondern auch eine Möglichkeit, diese Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie bekommen haben, praktisch anzuwenden und kritisch zu analysieren.

M. Byram differenziert zwei Begriffe: „*Intercultural Competence*“ (IC) und „*Intercultural Communicative Competence*“ (ICC). IC bedeutet die Fähigkeit einer Person die andere Kultur/en zu verstehen und zu interpretieren, ohne eine Fremdsprache zu beherrschen, ICC aber erfordert schon eine internationale Kommunikation unmittelbar mit der Fremdsprache, mit einer Möglichkeit nicht nur selbst in dieser Kommunikation teilzunehmen, sondern auch ein Vermittler zwischen zwei/mehreren Kulturen zu werden [Byram, 1997]. ICC ermöglicht auch eine freie und unabhängige Auswahl der Information aus verschiedenen mehrsprachigen Informationsquellen (Massemedien), was, meiner Meinung nach, in der heutigen globalisierten Welt ein wichtiger Vorteil für jede Person ist.

Während des Fremdsprachenunterrichts versucht man meistens auch die ICC zu entwickeln. Das gelingt aber nicht immer, weil man dabei oft die „*Symbolic competence*“ vergisst [Kramersch, 2009]. Diese Kompetenz umfasst den ganzen „Symbolismus“ der Sprache und Kultur (Geschichte, Traditionen, Kunst u. s. w.), der man für die erfolgreiche interkulturelle Kommunikation braucht.

Eine große Frage heute ist wie man eine ICC oder IC bei einem Lehrenden „messen“ kann? Die Antwort auf diese Frage habe ich bis jetzt leider nicht gefunden und um sie vielleicht teilweise zu beantworten, haben wir mit zwei von meinen Kommilitoninnen (Minela Ahmeti, Olga Smirnova) ein „Experiment“ in Form einer Umfrage durchgeführt .

Eine Umfrage der Studentengruppe

Beschreibung der Umfrage

Diese Umfrage war *nicht* als Versuch gemeint internationale Konflikte zu entzünden, sondern als Versuch eine Untersuchung in einem multikulturellen Umfeld durchzuführen, um die Situation mit IC im Konfliktkontext zu analysieren

und zukünftige internationale Konflikte in dieser Gruppe so weit wie möglich zu vermeiden.

Die Gruppe des 1. Studienjahres des Master-Studiengangs in *Learning and Communication in Multilingual and Multicultural Contexts* (insgesamt 26 Studentinnen und Studenten) wurde befragt. Fast alle von ihnen haben schon einen gewissen interkulturellen Hintergrund wie internationalen Studentenaustausch, Migration oder Eltern, die zu verschiedenen Nationalitäten gehören. Die Umfrage war absolut anonym und bestand aus folgenden Fragen:

This questionnaire is completely anonymous.

Please be sincere

There are 3 questions and we please you to answer everyone one of them

1. Do you know your ethnicity? Are you sure of your ethnicity?

Yes No

2. As whom do you present yourself? (examples: Russian, French, Luxembourgish-Portuguese)

3. Which roots you wouldn't like to have?

Die erste Frage betraf die Ethnizität. Die Befragten sollten einfach antworten, ob sie ihre Ethnizität kennen und ob sie sich darin sicher sind. Die Frage ist absichtlich so gestellt, dass sie zum Nachdenken stimuliert: fast jeder kann heute einfach und sofort sagen, zu welcher Ethnizität er/sie gehört. Aber die Frage, ob man sicher ist, regt schon zum Überlegen an. Diese Frage haben wir als erste genommen, um die Befragten zum Thema Ethnizität (Identität?) wirklich einzustellen. Und wir haben folgende Ergebnisse:

Anzahl den Befragten, die ihre Ethnizität <i>sicher</i> bestimmen können	12
Anzahl den Befragten, die ihre Ethnizität <i>nicht sicher</i> bestimmen können	7
Anzahl den Befragten, die <i>keine Antwort</i> gegeben haben	7

Die nächste Frage war schon etwas konkreter: man sollte die Staatsangehörigkeit angeben. Wir versuchten diese Frage maximal korrekt zu stellen, deswegen haben wir solche Wörter wie „Nationalität“ oder sogar

„Staatsangehörigkeit“ nicht benutzt. Die Frage selbst war neutral: *wie könnten Sie sich bestimmen?* Durch die Beispiele sollte klar werden, dass es hier um die Staatsangehörigkeit geht. So erhielten wir auf die 2. Frage folgende Ergebnisse:

<i>Totale Anzahl den Befragten</i>	26
<i>Anzahl der Staatsangehörigkeiten (insgesamt)</i>	18
<i>Anzahl den Befragten, die sich gar nicht bestimmten</i>	1

25 der Befragten haben sich in 18 folgende Staatsangehörigkeiten identifiziert: Slowene (2 Personen), Russe (1), Ukrainer (1), Albaner (1), Rumäne (2), Franzose (2), Pole (2), Tscheche (2), Deutsche (3), Weißrusse (1), Kroatie (1), Chinese (1), Indonesier (1), Amerikaner (1), Israeli (1), Griechen (1), Puerto-Rico (1) und Ungar (1). Ein Befragter hat diese Frage einfach ohne Antwort gelassen.

Die dritte Frage sollte ein bisschen provozieren: welchen „Hintergrund“ möchten Sie nicht haben? Durch die vorgehenden Fragen kann man klar verstehen, dass hier der „Hintergrund“ als Staatsangehörigkeit/Ethnizität der Vorväter gemeint ist. Die Antwort auf diese Frage kann deutlich zeigen, ob man irgendwelche Ethnizität/Staatsangehörigkeiten nicht akzeptiert/für unerwünscht hält. Das Ziel dieser Frage war herauszufinden, wie viele und gegen welchen Ethnizitäten/Staatsangehörigkeiten man negative Vorurteile hat. Die Antworten den Befragten sehen so aus:

<i>Anzahl den Befragten, die keine negative Vorurteile haben</i>	11
<i>Anzahl den Befragten, die die Frage ignoriert haben</i>	12
<i>Anzahl den Befragten, die negative Vorurteile haben</i>	3

Die 3 Befragten haben also geantwortet, dass sie keinen *ungarischen*, *polnischen* und „*the nation that was oppesing my country*“ „Hintergrund“ haben möchten. Es gab auch interessante Antworten wie „*too hard*“ oder „*E.T.*“ (Außerirdische).

Analyse

Alle Studenten, die befragt wurden, studieren im Master in *Learning and Communication in Multilingual and Multicultural Contexts*. Das zeigt schon, dass sie in so einen mehrsprachigen Staat wie Luxemburg gekommen sind, weil sie ein Interesse an interkultureller Kommunikation haben und mehr zu diesem Thema lernen möchten. Außerdem haben fast alle von ihnen eine gewisse Erfahrung in interkultureller Kommunikation. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen uns jedoch, dass es trotzdem einige Probleme mit der IC in dieser Gruppe gibt: es gibt die negative Vorurteile und auch unbeantwortete Fragen.

Leider ist die kleine Studie mehr oder weniger subjektiv und somit nicht repräsentativ (wir haben keine Garantie, dass die Studenten uns ehrliche Antworten gegeben haben), aber sogar mit dieser Subjektivität können wir beobachten, dass es eine Tendenz gibt (12 von 26 Personen), die Fragen einfach ohne Antwort zu lassen. Was könnte es bedeuten? Mögliche Auswertungen wären *Unsicherheit* (wenn man einfach nicht sicher ist, was man antworten möchte), *Verheimlichung* (in diesem Sinne versucht man eher was Negatives zu verstecken, aber nicht etwas Positives), *Angst* (dass jemand doch versteht, dass man die Vorurteile gegen jemanden hat). Obwohl es nur 3 explizit negative Vorurteile gibt, rechnet man alle unbeantworteten Fragen mit ein (die schon eine Hintergrund für Konflikte sein könnten) und die Fachrichtung der befragten Gruppe eingerechnet, würde ich sagen, dass es eher negative Ergebnisse, als positive sind. Vielleicht ist es so, weil diese Gruppe erst im 1. Semester und die IC noch nicht so richtig entwickelt sind. Und hoffentlich werden sich die Ergebnisse in den nächsten Jahren positive verändern.

Natürlich hätten die Ergebnisse auch noch schlechter sein können, und nur 3 negative Vorurteile von 18 Staatsangehörigkeiten scheinen eigentlich gut. Aber man muss diese negativen Vorurteile überhaupt vermeiden, weil sie negative Folgen für IC und ICC haben, die für unsere Fachrichtung besonders wichtig sind.

Nachsatz

In modernen Welt, die den Weg der Globalisierung geht, ist die Gefahr der interkulturellen Konflikte besonders hoch. Dieses Thema muss man besprechen, um diese Konflikte zu vermeiden, aber für solchen Besprechungen muss man sich darüber im Klaren sein, was Kultur/Gruppen/Konflikte sind und welche Kompetenzen (IC und ICC) man heute entwickeln muss, um Frieden und interkulturelle Zusammenarbeit zu unterstützen.

Die Bedeutung des Begriffes „Kultur“ ist dabei sich zu verändern. Und es ist auch nicht einfach die IC und ICC in der Ausbildung zu entwickeln. Die Umfrage der Studentengruppe an der Universität Luxemburg kann uns zeigen, dass es bei den Studenten trotz der nach Außen hin friedlichen Atmosphäre negative Vorurteile zu verschiedenen Staatsangehörigkeiten gibt – das ist schon ein möglicher Hintergrund für Konflikte. Die Gruppe wird weiter die ICC und IC im Rahmen ihrer Fachrichtung erlernen und vielleicht können wir später beobachten, wie sich die Einstellungen der Studenten positive verändert haben.

Literatur

Agar, M. 1994, The intercultural frame. *International Journal of Intercultural Relations*, 18, 2, 221-237

Belz, J. A. 2007, The development of intercultural communicative competence in telecollaborative partnerships. In: R. O'Dowd (ed.) *Online intercultural exchange*.

Byram, M., 1997 Objectives for Teaching, Learning and Assessment, *Teaching and assessing intercultural communicative competence*.

Byram, M., Guilherme, M., 2010 Intercultural Education and Intercultural Communication: Tracing the Relationship, *Becoming Intercultural: Inside and Outside the Classroom* von Yau Tsai and Stephanie Houghton

Ellemers, N. 2012, The group self. *Science* 336, 848-852.

Kramsch, C. 2009, Discourse, the symbolic dimension of intercultural competence. In A. Hu and M. Byram (eds) *Interkulturelle Kompetenz und fremdsprachliches Lernen*.

Matoba, K., Scheible, D. 2007 Interkulturelle und Transkulturelle Kommunikation, *Working Paper of International Society for Diversity Management e.V. No. 3*

Mattl, C. InterKULTURElle Konflikte? *Perspektive Mediation – 2005/4*

Shaules, J., 2007 Deep Culture The Hidden Challenges of Global Living, *Languages for intercultural Communication and Education*, Series Editors: Michael Byram and Alison Phipps

UNESCO 2013, *Intercultural competences. Conceptual and operational framework*. Paris

Worchel, S. 2005, Culture's role in conflict and conflict management: Some suggestions, many questions. *International Journal of Intercultural Relations* 29, 739–757