

Im dritten Raum –

Von der kulturvergleichenden Differenzbestimmung hin zur Analyse des Wirkungszusammenhang zwischen Imaginationen interkultureller Kompetenz und subjektiver Verortungsstrategien von AkteurInnen der EZ.

Ein Perspektivwechsel unter Verknüpfung von Ansätzen der postkolonialen Theorie.

Sabine Heiß

M.A. Interdisziplinäre Lateinamerikastudien (Freie Universität, Berlin)

Abstract

In this article we propose a line of argument which emphasizes the correlation between the imagination of intercultural competence and subjective strategies of situating the self (i.e. self-situating) in a particular context. The presented conclusions are based on an empirical study which employed methods of alternative perspectives. The study's theoretical backbone is supported by postcolonial theories in order to analyze the essential factors guiding the involved actors during situations with indeterminate intercultural properties.

We present the (empirical) process in which two employees of the German Development Service and one member of the German embassy were interviewed before and after their respective training seminars. The focus during the interviews was set on the participants' imagination of cultural competence in order to bring to the fore the emergent relationship of individual biographical experiences with strategies of self-situating.

This studies' results highlight two major features: First, the importance to demonstrate the relation of biographical experiences and the construction of self-situating. Second, it becomes obvious that the analysis of interviews adds value to the preparation processes for professional development actors.

Finally, we propose to initiate an alternative perspective for the qualification practices and coaching-processes within the context of development services.

1. Einleitung

Imaginierte Bilder wirken auf unser Handeln ein. Ganze Vorstellungswelten bauen sich sukzessive auf und aus, entwickeln sich und bedingen die Wahrnehmungen, Denkweisen und Handlungen einzelner Personen.

In sämtlichen Interaktionen im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit läuft ein paralleler Strang - eine Art Subtext - der subjektiven Verortung mit. Immerzu setzen sich die AkteurInnen in diesen Begegnungssituationen zueinander ins Verhältnis, wobei sie auf verschiedene soziale Konstruktionen Bezug nehmen und gleichzeitig Bestandteil letzterer sind. Die soziale Interaktion der AkteurInnen innerhalb der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) wird gemeinhin als interkulturelle Überschneidungssituation bezeichnet. Im Bereich der EZ birgt deshalb die Frage danach, wodurch diese Vorstellungswelten bzw. Imaginationen generiert und geprägt werden, eine besondere Relevanz. Hierbei beeinflussen Bilder des „Eigenen“ und „Anderen“ alltägliche Handlungskontexte. Dabei bedingen sinnliche Wahrneh-

mungen und Erfahrungen je eigene Wirklichkeiten. Persönliche Vorstellungen, Wahrnehmungen, Situationsdeutungen und interkulturelle Handlungsorientierungen bestimmen in hohem Maße Anspruch und Wirklichkeit der Entwicklungszusammenarbeit.

Die Popularität der Thematik des „Interkulturellen“ hat sich sowohl in der unternehmerischen Praxis als auch in der Interkulturalitätsforschung in den vergangenen Jahren verstärkt. Auf Basis verschiedener theoretischer Ansätze von Interkulturalität wurden zahlreiche Modelle für menschliches Verhalten in kulturellen Begegnungssituationen entwickelt und zur Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen genutzt.

Für die Praxis sowohl der Profit- als auch Non-Profit-Organisationen wird die Notwendigkeit „Interkultureller Kompetenz“ als Schlüsselqualifikation und Voraussetzung für adäquates Handeln auf Makro- und Mikroebenen in globalisierten Gesellschaften proklamiert, so auch in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ). Die EZ stellt ein spezifisches Handlungsfeld dar, in dessen Kontext in vielfachen kommunikativen Prozessen kulturelle Begegnungssituationen stattfinden. Mitarbeitende der Deutschen Entwicklungszusammenarbeit sind in der Ausübung ihrer institutionellen Aufgaben Bestandteil von Interaktionsprozessen im Kontakt mit AkteurInnen verschiedener Institutionen, beispielsweise NGOs, BürgerInnen in den Botschaften, den Regierungen, Studierenden, etc.

Diese Fachkräfte für Entwicklungszusammenarbeit sind identifizierbare AkteurInnen, die im geopolitischen Raum internationaler Beziehungen agieren. Entsprechend werden auch für Mitarbeitende der EZ-Institutionen Qualifizierungen mit dem Ziel angeboten, die als elementare Fähigkeit professionellen Handelns verstandene Kompetenz zu erweitern. Dies legt die Vermutung nahe, dass implizit davon ausgegangen wird, durch die Schaffung einer Lehrsituation die gewünschten Kompetenzen lehr- und lernbar zu machen. Ein ganz wesentlicher Aspekt, nämlich wie die AkteurInnen interkulturelle Kompetenz imaginieren, wird dabei bis dato lediglich marginal herangezogen. Es ist daher unerlässlich, die Schwerpunktsetzung bei entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen und Auswahlverfahren in diese Richtung weiterzuentwickeln.

In diesem im Kontext der Interkulturalitätsforschung zu verortenden Artikel setze ich mich mit der Suche nach den Bestandteilen und Prägungen auseinander, auf die die AkteurInnen in diesen Prozessen zurückgreifen und die sie heute als determinierende Erfahrungen rekonstruieren. Hierbei greife ich auf die Ergebnisse meiner Studie zurück, in der ich den Wirkungszu-

sammenhang zwischen Imaginationen¹ interkultureller Kompetenz und subjektiver Verortung ergründete, d. h. herausarbeitete, inwiefern Imaginationen interkultureller Kompetenz biographisch geprägt sind und sich entwickeln, um deren Bedeutungsgehalt augenfällig zu machen. Hierzu nutzte ich lebensgeschichtliche Erzählungen von Fachkräften der EZ. Denn nur mittels der individuellen biographischen Darstellung und ihren subjektiven Bewertungen können verwertbare Rückschlüsse auf die eigene Imagination interkultureller Kompetenz gezogen werden. Methodisch arbeitete ich hierzu mit themenzentrierten Interviews, für deren Auswertung ich die Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentation nach Fischer Rosenthal/Rosenthal (1997) anwandte. Als theoretische Grundlage zur Analyse und Interpretation orientierte ich mich an Ansätzen der postkolonialen Theorie, da sie die Relationen der AkteurInnen gleichermaßen als Ausgangspunkt und Fokus in den Vordergrund rücken, und somit eine Erweiterung der bislang vorhandenen deterministischen Modelle darstellen.

In meiner Studie beabsichtigte ich einen konzeptionellen Orientierungswechsel in den Analysekatégorien, die den Stellenwert der Imagination interkultureller Kompetenz der Fachkräfte für die Gestaltung des Handlungsraums der EZ berücksichtigt²: Gleichermaßen beansprucht die empirische Untersuchung auch eine politisch-gesellschaftliche Relevanz: Die Ergebnisse sollen einen Beitrag zur Weiterentwicklung der benannten interkulturellen Praktiken und Politiken innerhalb der Entwicklungszusammenarbeit leisten. Ihr akteursorientierter Ansatz eröffnet neben den inhaltlichen Ergebnissen die Option, dieses Verfahren methodisch in die Coachings- und Weiterbildungspraxis einfließen zu lassen.

2. Interkulturalitätsforschung im Diskurs

Die Definitionen Interkultureller Kompetenz³ variieren je nach Forschungszweck in unterschiedlichen akademischen Bedeutungszusammenhängen, Anwendungsgebieten aber auch in der jeweils beabsichtigten funktionalen Nutzung. Eine allgemeine Heranführung formuliert Alexandra Hausstein (2000), die interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit beschreibt, einen den Dialog ermöglichenden Zwischenraum zwischen den Menschen verschiedener Kulturen durch Offenheit, Empathie und

Toleranz zu schaffen und produktiv auszugestalten (vgl. a.a.O.: 232).

Veröffentlichungen von Stefanie Rathje (2006) und Jürgen Bolten (2006a; 2007) zeigen in ihren synoptisch angelegten Arbeiten aktuelle Definitionen und Diskussionen der Interkulturellen Kompetenzforschung. Rathje und Bolten setzen in ihren Beschreibungen des Forschungsstandes zu Konzepten Interkultureller Kompetenz bei den Wurzeln der Problematik an, und unternehmen den Versuch einer Darstellung und Bewertung des Spektrums an unterschiedlichen Definitionsansätzen. Rathje leitet ihre Synopse treffend mit dem Zitat ein: „Wenn man versucht, sich einen Überblick über die Diskussion zum Thema interkulturelle Kompetenz zu verschaffen [...], so kann einen die Fülle des [...] Materials ratlos machen“ (Auernheimer 2002:183 in a.a.O. 2006), da die unterschiedlichen Fachrichtungen bereits eine kaum übersehbare Anzahl an Modellen zur Beschreibung und Entwicklung interkultureller Kompetenz hervorgebracht haben.

„Angesichts der Fülle unterschiedlicher Ansätze lässt sich derzeit konstatieren, dass „sich bislang kein Modell als unisono akzeptiertes“ durchsetzen konnte. Die Gründe hierfür liegen zum einen sicherlich in der beschriebenen „Multidisziplinarität“ der Debatte (Bolten 2005 in Rathje 2006), zum anderen jedoch auch in fundamentalen Definitionsunterschieden des Konzepts Interkultureller Kompetenz. So führen Differenzen im grundsätzlichen Verständnis davon, wozu interkulturelle Kompetenz eigentlich gut ist und in welchen Situationen sie relevant wird, zwangsläufig zu unterschiedlichen Antworten in Bezug auf die Frage, aus welchen Teilkompetenzen sie sich zusammensetzt, bzw. ob und wie sie erlernt oder vermittelt werden kann“ (Rathje 2006: 2).

Bolten (2006a) kategorisiert vorhandene Modelle in Listen-, Struktur- oder Prozessmodelle. So werden in den Listenmodellen nahezu durchgängig z. B. „Fremdsprachenkenntnisse“, „Aufgeschlossenheit“, „Flexibilität“, „Empathie“, „Anpassungsfähigkeit“, „Optimismus“, „Ambiguitätstoleranz“, „Kontaktfähigkeit“ und „Rollendistanz“ aufgeführt. Während die prinzipielle Unabschließbarkeit der Auflistung derartiger Teilkompetenzen im Additionsergebnis notgedrungen auch zu sehr unterschiedlichen Definitionen der Summe „interkulturelle Kompetenz“ führe, ermöglichten Strukturmodelle zur Beschreibung interkultureller Kompetenz aufgrund ihrer Systematik eine größere begriffliche Verbindlichkeit. Sie stammen überwiegend aus der Sozialpsychologie und nehmen beispielsweise Zuordnungen von interkulturellen Teilkompetenzen zu Strukturdimensionen (kognitiv, affektiv, verhaltensbezogen) oder zu Teilbereichen allgemeiner Handlungskompetenz (individuell, sozial, fachlich,

strategisch) vor. Der Vorteil solcher Modelle bestehe darin, dass sie interkulturelle Kompetenz nicht additiv, sondern systemisch-prozessual verstehen (vgl. Gertsen 1990, Stüdlein 1997 in a.a.O.).

Bolten kritisiert gleichermaßen, dass bei derartigen Strukturmodellen vielfach der Unterschied zwischen allgemeiner (eigenkultureller) und interkultureller „Handlungskompetenz“ ungeklärt bleibe. Interkulturelle Kompetenz schließt seines Erachtens eigen- und fremdkulturelle Kompetenz ein. Während *fremdkulturelle* Kompetenz das Verstehen der Besonderheiten des jeweiligen „anderen“ strategischen Vorgehens ermögliche, bestehe *interkulturelle* Kompetenz darin, handlungsfähige Synergien zwischen eigen- und fremdkulturellen Ansprüchen bzw. Gewohnheiten „aushandeln“ und realisieren zu können (vgl. 2006a: 1ff).

Folglich, so proklamiert Bolten (2007), sei interkulturelle Kompetenz nicht als eigenständiger Kompetenzbereich zu verstehen, „sondern in der Bedeutung von lat. *competere*: 'zusammenbringen' - als Fähigkeit, individuelle soziale, fachliche und strategische Teilkompetenzen in ihrer bestmöglichen Verknüpfung auf interkulturelle Handlungskontexte beziehen zu können (a.a.O.: 87). Sie unterscheidet sich von allgemeiner (eigenkultureller) Handlungskompetenz vor allem durch die andere - eben interkulturelle - Beschaffenheit des Handlungsfeldes, auf das sie bezogen ist; nicht jedoch in Hinblick auf die Notwendigkeit der Ganzheitlichkeit des Zusammenspiels der vier interkulturellen Teilkompetenzen. Als ein unverzichtbares „Mehr“ gegenüber der allgemeinen (eigenkulturellen) Handlungskompetenz erweisen sich jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die den Transfer auf das fremd- bzw. interkulturelle Bezugsfeld sichern. Dazu zählen in der Regel Fremdsprachenkenntnisse, aber auch die Fähigkeit, Differenzen zwischen eigen-, ziel- und interkulturellen Interaktionszusammenhängen reflektieren bzw. erklären sowie Synergiepotentiale erkennen und entfalten zu können (vgl. Bolten 2006a). Aus Boltens Ansatz, nach dem „Interkulturelle Kompetenz sich damit als ein synergetischer Prozessbegriff [erweist], der folglich auch nicht auf den Bereich der Soft Skills, also auf personale und soziale Aspekte, reduziert werden kann“, greife ich vor allem den dynamischen Aspekt des „Aushandelns“ auf (Bolten 2006b).

Bei der Frage nach den Anwendungsgebieten lassen sich AutorInnen unterscheiden, die sich bei der Interaktion verschiedener Kulturen implizit auf Nationalkulturen beziehen, und andere, die von einer inter-kollektiven Interaktion ausgehen.

Ein weiterer Diskussionsstrang in den vorherrschenden Debatten ist die Frage nach dem „Ziel“ bzw. dem „Nutzen“ interkultureller Kompetenz. Die Stellungnahmen hierzu bewegen sich

„zwischen eher ökonomisch orientierten Konzepten, die vor allem Effizienzgesichtspunkte in den Vordergrund stellen und eher geisteswissenschaftlichen bzw. erziehungswissenschaftlichen Ansätzen, die Effizienzerwägungen gegenüber skeptisch eingestellt sind und vor allem den Aspekt menschlicher Weiterentwicklung in der interkulturellen Interaktion betonen“ (Rathje 2006: 3).

Gegenpositionen zu den meist in den Wirtschaftswissenschaften verankerten Effizienz-Ansätzen bilden Konzepte aus der interkulturellen Germanistik, die vom Denken in Gegensätzen, in der das Fremde und das Eigene immer noch weithin als Oppositionsbegriffe verstanden werden, dezidiert abrückt, indem sie die wechselseitige Konstitution von Identität und Alterität ins Zentrum der Kommunikationsprozesse rückt. Interkulturalität wird hier als Beziehungskategorie verstanden, die Partnerschaft konstituiert und kulturelle Pluralität als Grundverfassung der mitmenschlichen Wirklichkeit anzuerkennen sucht. Mit dem Prinzip der Kontrastivität habe Interkulturalität darum wenig zu tun (vgl. Wierlacher 2003: 260). Nach Alois Wierlacher stiftet „[e]ine kulturelle Überschneidungssituation (...) Interdependenzen zwischen den agierenden Identitäten als Alteritäten, die für beide eine Veränderung ihrer selbst mit sich bringen kann. (...) [D]ie Veränderungen vollziehen sich nicht zuletzt als Konstitution einer partiellen Gemeinsamkeit, deren Zustandekommen kein schicksalshafter Vorgang, sondern Folge der kooperativen Selbstaufklärung und der angeführten Abhebung ist. Sie machen aus der kulturellen Überschneidungssituation eine kulturelle *Zwischenposition*“ (ebd. Hervorhebung i. O.). Diese auch als „Zwischenwelt“ bezeichnete Dimension werde aufgrund des „hybriden“ Charakters von Kulturen möglich, der entsteht, weil Kulturen keine von einander völlig isolierte und sich abschottende Gebilde sind, sondern sich überlappen und überkreuzen und ihre Identität immer auch der kreativen Rolle Fremder im Kulturwandel verdanken. Als „interkulturell“ werden also „solche Kommunikationsprozesse angesehen, in denen, bezogen auf den jeweiligen dialogischen Prozess, geteiltes Wissen als Grundlage der Verständigung gezielt hergestellt wird, um aus dem Gelernten auf der Basis der dreifachen Semantik des Formativs ›inter‹ in kooperativer Erkenntnisarbeit eine dritte Ordnung als »gemeinsame Orientierung« zu schaffen“ (Mauritz 1996: 88, Hervorhebung i. O., in Wierlacher 2003: 260). Die Fähigkeit, diese neue Ordnung zu stiften, heißt demnach „interkulturelle Kompetenz“.

3. Forschungen im Themenfeld „Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz“

Bei disziplinären und interdisziplinären Forschungen im Themenfeld „Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz“ handelt es sich nach Straub/Weidemann/Weidemann (2007) um ein insgesamt noch junges Forschungsfeld⁴, in dem der Blick auf eine vielgestaltige und in rasantem Wandel befindliche soziale Praxis gerichtet wird, wobei höchst unterschiedliche theoretische Perspektiven eingenommen und empirische Methoden eingesetzt werden. In einem komplexen Feld trans- und interdisziplinärer Forschung und Theoriebildung machen viele wissenschaftliche Unternehmungen ausgewählte Ausschnitte aus der Praxis nicht nur zu ihrem Forschungsgegenstand, sondern kooperieren auch mit dieser Praxis und stellen ihre Expertise ohne Berührungsscheu in deren Dienst (vgl. a.a.O.:1).

Die Debatten bezüglich Interkultureller Kompetenz⁵ in beruflichen Handlungsfeldern sind nicht minder vielfältig und setzen sich je nach erkenntnistheoretischen Hintergründen mit diversen Fragestellungen auseinander; sämtliche Disziplinen widmen sich Indikatoren Interkultureller Kompetenz und/oder Voraussetzungen für deren Erwerb bzw. deren Messbarkeit abgeleitet bis hin zur Konzeption von Studiengängen.

Vielfach wird interkulturelle Kompetenz in beruflichen Kontexten zum Gegenstand internationaler Personalentwicklung erhoben und erforscht, überwiegend mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des „Entsendeerfolges“ im Ausland zu entwickeln⁶. Branchenübergreifende Curricula für Trainings⁷ „off the job“⁸ orientieren sich entsprechend an unterschiedlichen Kompetenzprofilen, wobei binäre Perspektiven kultureller Skripte häufig das Ausgangsszenario bilden, in denen von Überschneidungen dieser Skripte ausgegangen wird, die implizit an Individuen und deren Nationalität geknüpft werden. Meist begründet eine kulturvergleichende Perspektive dabei die Grundlage des interkulturellen Kompetenzerwerbs.

Gemeinsam ist den hier aufgeführten Forschungen neben einem kulturvergleichenden Konzept, dass sie sich vorwiegend an Kategorien wie Kulturstandards oder den Kulturdimensionen nach Geert Hofstede (2001; 1993) bzw. Edward T. Hall (1990) als Bedingungsvariablen orientieren. Diese Kategorien gehen häufig von einem territorial begrenzten Kulturbegriff aus oder werden handlungsfeldspezifisch definiert, wobei sie überwie-

gend als homogene Entitäten verstanden werden, aus denen kulturelle Skripte bzw. Stereotypen abgeleitet werden. Die Reduzierung von Komplexität wird mit der Ermöglichung der Aufnahme und Verarbeitung der vielschichtigen Lerninhalte begründet (vgl. Thomas/Kammhuber/Schroll-Machl 2003; Kumbrock/Derboven 2005⁹). Obwohl Typisierungen im wissenschaftlichen Paradigma des „Dekonstruktivismus“ oft als zu deterministisch und konstruierend zurückgewiesen werden, basieren Untersuchungen zur interkulturellen Kompetenz oft auf vordefinierten Erhebungsrastern, die sich aus vorgefertigten Kompetenzprofilen ableiten bzw. beabsichtigen diese Profile zu definieren. Außer acht bleibt dabei, inwiefern der Entwicklungsprozess des Individuums in verschiedenen sinn- und bedeutungsgebenden Orientierungssystemen berücksichtigt wird¹⁰ und davon ausgegangen wird, dass Wertorientierungen und Verhaltensnormen interkulturell und interpersonell stark variieren können. Genauso wenig wird bei den vorhandenen Konzeptionen der Frage große Bedeutung geschenkt, inwieweit soziale Strukturen und Hierarchien, Geschlechterrollen, sozio-ökonomischer Status, Lebensstile, Alter und die Beziehungen der AkteurInnen bedeutsame Faktoren sind.

Die Entwicklungszusammenarbeit stellt ein institutionalisiertes System dar, in dem permanent interkulturelle Interaktionen und Überschneidungen stattfinden¹¹. Bisherige Studien folgen dem Paradigma einer funktional und normativ bestimmten konzeptionellen und begrifflichen Ausrichtung der für dieses Handlungsfeld als notwendig proklamierten interkulturellen Kompetenz. Es besteht demnach eine Forschungslücke in der Analyse der Konzepte interkultureller Kompetenz aus Perspektive der AkteurInnen. In meiner empirischen Studie habe ich den Fokus genau auf diesen Bereich gelenkt und bestehende Forschungen um die subjektive Perspektive der Fachkräfte innerhalb der EZ erweitert, indem ich ihre Imagination interkultureller Kompetenz in Zusammenhang zu ihrer subjektiver Verortung setzte. Zur Analyse der Interviews orientierte ich mich an Ansätzen der postkolonialen Theorie, um losgelöst von deterministischen Kategorien aus den Erzählungen Aussagen über Aspekte wie Verortungsstrategien, Relationen zwischen den AkteurInnen, Geschlechterrollen und Beweggründe zu extrapolieren.

4. Anregungen/Ansätze aus der postkolonialen Theorie

Zahlreiche postkoloniale Studien und Essays sind bislang überwiegend in englischer Sprache veröffentlicht. Die 2005 erschienene kritische Einführung von María do Mar Castro Varela und Nikita Dhawan bietet erstmals einen Einblick in die spannenden und kontroversen Auseinandersetzungen dieser zeitgenössischen Konzepte. Castro Varela/Dhawan (2005) verweisen hierbei deutlich darauf, dass unter Postkolonialismus kaum von einer einheitlichen, wohl strukturierten Theorie gesprochen werden kann, da unter diesem Etikett unterschiedliche TheoretikerInnen zusammengefasst werden. Die Postkoloniale Theorie untersucht sowohl den Prozess der Kolonisierung als auch den einer fortwährenden Dekolonisierung und Rekolonisierung. Die Perspektive auf den (Neo-)Kolonialismus beschränkt sich dabei nicht auf eine brutale militärische Besetzung und Ausplünderung geographischer Territorien, sondern umfasst auch die Produktion epistemischer Gewalt (vgl. a.a.O.: 8). Der koloniale Diskurs beruht essentiell auf einer Bedeutungsfixierung, die in der Konstruktion und Fixierung der ausnahmslosen *Anderen* zum Ausdruck kommt. Die gewaltvolle Repräsentation der *Anderen* als unverrückbar different war notwendiger Bestandteil der Konstruktion eines souveränen, überlegenen europäischen Selbst (vgl. a.a.O.: 16).

Mit ihren dekonstruktivistischen Ansätzen kämpft die Postkoloniale Theorie gegen die Naturalisierung von Herrschaftsverhältnissen. Ihre Herangehensweisen implizieren eine Perspektive die davon ausgeht, „dass die präkolonialen Strukturen in die kolonialen hineingewirkt haben. Shalini Randeria spricht in diesem Zusammenhang von »verwobenen Geschichten« (*entangled histories*, Conrad/Randeria 2002: 17 in: Castro Varela/Dhawan 2005: 24) und beschreibt damit eine relationale Perspektive, die die Unmöglichkeit aufzeigt, eine Geschichte des ›Westens‹ ohne die Geschichte der Kolonialländer zu schreiben und *vice versa*“ (ebd).

Zudem ist der Prozess der Dekolonisierung ein andauernder, der sich eben nicht als linear und fortschreitend darstellen lässt. Neokolonialismus und Rekolonisierungstendenzen zeigen vielmehr an, dass der Kolonialismus immer neue Wege erfindet, um sich die Ressourcen der *anderen* Länder zu sichern. Die Durchsetzung eines uniformen Verständnisses von Postkolonialität schließt sich aus und spricht vielmehr für die Notwendigkeit einer *Kontextsensibilität* beim Gebrauch des Begriffes (vgl. ebd.).

Nach Young (1995: 163 in Castro Varela/Dhawan 2005: 25) haben Edward Said, Gayatri Chakravorty Spivak und Homi K. Bhabha, die er als »Heilige Dreifaltigkeit« der postkolonialen

Theorie bezeichnet, eine radikale Rekonzeptionalisierung der Beziehung zwischen Nation, Kultur und Ethnizität ermöglicht, die ohne Zweifel von weitreichender kultureller und politischer Bedeutung ist (vgl. ebd.). Bhabhas theoretisches Hauptinteresse gilt den Repräsentationsformen kultureller Differenz, wobei er sich von poststrukturalistischen und psychoanalytischen Ansätzen stark beeinflusst zeigt; seine Argumentationen beruhen hauptsächlich auf theoretischen Konzepten von Foucault, Derrida, Freud und Lacan (vgl. Castro Varela/Dhawan 2005: 84ff). In seinen Analysen der kolonialen Beziehungen sucht Bhabha das binäre Oppositionssystem zu überschreiten. Er strebt in seiner Theoriebildung die Vermeidung von Homogenisierungen und Totalisierungen an, indem er sich um eine Klärung des »Dazwischen« bemüht (vgl. ebd.). Bhabha nennt einen solchen Zwischenraum „third space“, wobei er diese Bezeichnung im Sinne einer Denkfigur konzipiert und sich nicht auf eine physische oder geographische Kategorie bezieht. „Beim Entstehen solcher Zwischenräume - durch das Überlappen und De-plazieren (*displacement*) von Differenzbereichen¹² - werden intersubjektive und kollektive Erfahrungen von *nationalem Sein* (*nationness*), gemeinschaftlichem Interesse und kulturellem Wert verhandelt“ (Bhabha 2000: 2; Hervorhebung im Original). Bhabha unternimmt in seinem 2000 auf Deutsch erschienenen Werk ‚Die Verortung der Kultur‘ einen Perspektivwechsel in dem er versucht, die Frage der kulturellen Differenz als produktive Desorientierung und nicht als Festschreibung einer vereinnehmbaren Andersartigkeit zu verhandeln. Ihm geht es vornehmlich darum, intersubjektive und kollektive Erfahrungen von nationaler Gemeinschaft sowie von verbindlichen kulturellen Werten derart neu zu definieren, dass Subjekte gerade nicht auf eine ethnische Position festgelegt werden, sondern als Überschreitung jener verschiedenen Teilaspekte der divergierenden ethnischen, klassen- oder geschlechtsspezifischen Zugehörigkeit begriffen werden, die nur als Verknotung die kulturelle Identität des Individuums ausmachen (vgl. Elisabeth Bronfen im Vorwort a.a.O.: IX). Theoretisch innovativ und politisch entscheidend ist nach Bhabha

die Notwendigkeit, über Geschichten von Subjektivitäten mit einem Ursprung oder Anfang hinaus zu denken und sich auf jene Momente oder Prozesse zu konzentrieren, die bei der Artikulation von kulturellen Differenzen produziert werden. Diese „Zwischen“-Räume stecken das Terrain ab, von dem aus Strategien – individueller oder gemeinschaftlicher – Selbstheit ausgearbeitet werden können, die beim aktiven Prozess, die Idee der Gesellschaft selbst zu definieren, zu neuen Zeichen der Identität sowie zu innovativen Orten der Zusammenarbeit und des Widerstreits führen (Bhabha 2000: 2).

Nach Doris Bachmann-Medick kann die Eröffnung eines dritten Raums der Differenz als gezielter Gegenentwurf gegen eine Identitätspolitik verstanden werden,

die dazu neigt, ethnische Unterschiede festzuschreiben, sie in den Dienst der Ausgrenzung zu stellen oder mit vereinheitlichenden Verallgemeinerungen zu arbeiten. (...) Die neue Praxis der Interkulturalität bestände darin, jenseits fester Identitätskorsetts auf die Vielschichtigkeiten wie Widersprüchlichkeiten auch der eigenen kulturellen Traditionsstränge vorzudringen. So wird unsere gewohnte Vorstellung von Kultur als einem Ort fester Zugehörigkeit und Geschlossenheit verlassen zugunsten einer Auffassung von Kultur als Übergang und Entwicklung (Bachmann-Medick 1999: 18).

Ich beziehe mich in dieser Arbeit bewusst auf einen ausgewählten Ausschnitt des komplexen Systems transnationaler und - globaler Interaktion, indem ich mich diesem auf der Mikroebene annähere. Aus einem Personenkreis, für dessen berufliche Kontexte interkulturelle Kompetenz - basierend auf verschiedenartigen Konzepten - als Voraussetzung und Bestandteil des Agierens angesehen wird, konzentriere ich mich auf AkteurInnen innerhalb der Entwicklungszusammenarbeit. Erhebungsgrundlage sind ihre rekonstruierten Erzählungen subjektiver Erlebnisse und Lebenspraktiken in interkulturellen Begegnungssituationen. Wird Gegenwart entsprechend Bhabha nicht mehr nur als eine Grenzlinie zwischen Vergangenheit und Zukunft gedacht, sondern – so wie "third space" – als ein produktiver Zwischenraum, analysiere ich, mit welchen Bedeutungen sie ihre Gegenwart auffüllen, d. h. in der Erzählung ihre Vergangenheit interpretativ erarbeiten. Um ihre daraus abgeleiteten *Strategien individueller oder gemeinschaftlicher Selbstheit* zu erfassen, konzentriere ich mich auf die Erzählabschnitte sozialer Beziehungen, in denen sie ihren subjektiven Verortungsstrategien Ausdruck verleihen.

René John und Holger Knothe (2004) meinen mit sozialer Verortung den von Zugehörigkeits-, Anerkennungs- und Vertrauenskonstruktionen bestimmten Prozess sozialer Einbettung in verschiedene Lebenswelten (vgl. a.a.O.). „Verortung deutet somit auf den Umstand, dass der Ort des Individuums eben immer nur ein soziales Konstrukt aus dem Zusammenspiel eigener Intentionen und verschiedener gesellschaftlicher Operationen ist, den Intentionen anderer, den spezifischen Entscheidungen von Organisationen und verschiedener funktionaler Optionsrealisierungen“ (vgl. Kuhm 2000; 2003 nach John/Knothe 2004).

Deshalb ist erstens der gefundene und damit „erfundene“ Ort, immer ein sozialer Ort und zweitens der Prozess der Verortung immer ein reflexiver, aktiver Vorgang seitens des Individuums, unabhängig davon, wie das Individuum diesen schildert. Dieses Merkmal des Verortungsprozesses ist deshalb wichtig, weil damit betont wird, dass mit Verortung nur die eigens geleistete Beziehungsproduktion, Positionierungsarbeit gemeint ist und nicht die Fremdzuschreibung durch dritte (John/Knothe 2004: 11).

Zum einen kann die Zugehörigkeit als eine Sinnkonstruktion (sense making) verstanden werden, die in Sprache stattfindet. Dies bedeutet zum zweiten, dass die Konstruktionsarbeit der einzelnen an ihrer sozialen Verortung im Sprechen aufscheint und in ihrem - interaktiv erzielten - Ergebnis zu besichtigen ist. Der interaktive Aspekt dieser Konstruktionsarbeit verweist auf eine dritte Überlegung, die unter dem Aspekt sozialer Macht und der Frage nach Inklusion/Exklusion bedeutsam ist: Die Erzählerarbeit ist gekennzeichnet von Prozessen der Positionierung, die der Erzähler sowohl erfährt als auch gestaltet und an denen das soziale Kräftefeld ablesbar ist (vgl. ebd.).

5. Operationalisierung, Fazit und Ausblick

In der vorgelegten Arbeit galt es den Wirkungszusammenhang zwischen Imaginationen interkultureller Kompetenz und subjektiver Verortung zu erforschen. Dem lag die Hypothese zugrunde, dass Imaginationen interkultureller Kompetenz biographisch geprägt sind und im wechselseitigen Verhältnis zur subjektiven Verortung stehen. Entsprechend lassen sich aus den erzählten Imaginationen sinnstiftende Bedeutungen für die AkteurInnen ableiten, die wiederum handlungsleitend für ihr berufliches Wirken sind.

Des Weiteren ging ich davon aus, dass die Komponenten biographische Vorprägung und subjektive Verortung die Grundkonzeption interkultureller Kompetenz bestimmen. Einzelne Ereignisse, wie vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen bzw. die Arbeitsaufnahme am Einsatzort stellen in diesem Kontext ein Ereignis¹³ von vielen dar. Sie beeinflussen die Dispositionen der AkteurInnen vorwiegend in Form von begrifflichen Anpassungen der Erzählungen, die sich vor allem in der Wiedergabe der im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen verwandten Erklärungsmodelle und Terminologien widerspiegelt.

Zur Konzeptionalisierung der zentralen Thesen führte ich auf Grundlage der Methoden der qualitativen Sozialforschung themenzentrierte biographische Interviews mit Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit durch, die in Vorbereitung auf ihren Einsatz in Lateinamerika standen. Unter Anwendung von Analysekatégorien nach Ansätzen der postkolonialen Theorie, beabsichtigte ich den Stellenwert der subjektiven Perspektive der Fachkräfte und ihrer Imaginationen interkultureller Kompetenz stärker zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse gehen aus je zwei Gesprächen mit den Fachkräften Jana, Katrin und David¹⁴ hervor, die ich vor und nach der

Qualifizierungsmaßnahme bzw. Janas Arbeitsaufnahme am Einsatzort führte.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass sich die im Vorfeld getroffene Annahme im Rahmen der Untersuchung durchweg bestätigt hat: Imaginationen interkultureller Kompetenz sind biographisch geprägt und stehen im wechselseitigen Verhältnis zur subjektiven Verortung der befragten Personen. Es sind gerade die biographischen Erfahrungen, Begegnungen, Interaktionen und die individuelle bzw. dialogische Reflexion darüber, die ihre eigenen Dispositionen bestimmen.

Die Imaginationen der Fachkräfte zu interkultureller Kompetenz weisen eine hohe Überschneidung auf. Dazu zählen Teilkompetenzen, wie Offenheit, Flexibilität, Selbstreflexion, Empathie, etc. Selbst in der wechselnden Nennung verschiedenster Referenzsysteme interkultureller Überschneidung stimmen sie überein. Einzig David verdeutlicht, dass er bereits jegliche Interaktion sämtlicher Individuen als solche versteht – unabhängig ihrer biographischen Prägung.

In der Analyse der Erzählabschnitte wird deutlich, wie ihre subjektiven Verortungsstrategien und Imaginationen sich wechselseitig bedingen. Die Fachkräfte verweisen implizit und explizit auf einen kausalen Wirkungszusammenhang zwischen ihren erlebten Erfahrungen und ihren derzeitigen Vorstellungen. Hierbei führen sie überwiegend Erzählungen über Ereignisse im Kontext ihrer studiumsbedingten- oder beruflichen Auslandsaufenthalte und Reisen an. Aus diesen bisherigen Erfahrungen heraus, scheinen alle drei Fachkräfte gewisse Wahrnehmungssysteme bzw. Handlungsprinzipien entwickelt zu haben:

Eine grundsätzliche Übereinstimmung zeigen sie im Hinterfragen und Reflektieren von sich selbst und ihren Rollen in verschiedenartigen settings. Wie die biographischen Prägungen und motivationalen Aspekte näher verdeutlichen, lösen die drei Fachkräfte im Wesentlichen auch ihren Anspruch an Offenheit, Neugier und Flexibilität ein, was sich nicht zuletzt in ihrer Bereitschaft zeigt, sich auf die Interviews einzulassen.

Nichts desto trotz unterscheiden sie sich in ihren jeweiligen Ausprägungen, die sich auf ihre sehr unterschiedlichen biographischen Hintergründe zurückführen lassen. So weist David z. B. eine gewisse Abfolge seiner Reflexions- und Bewertungsmechanismen auf, in dem er Erlebnisse seiner bisherigen Lebens- und Berufserfahrungen ins Verhältnis setzt und hieraus vorwiegend die Bestätigung seiner Vorannahmen abstrahiert. Bei Jana wird deutlich, wie ihr jeweiliger Lebenskontext ihre Grundkonzeptionen interkultureller Kompetenz sowie ihre subjektive Verortung „in Bewegung“ bringt. Katrins Wahrnehmungssystem spiegelt sich zum Teil in ihren Erzählungen von „Zuordnungen“ einzelner

in einen gewissen Menschenschlag wider. Dem entsprechend setzt sie sich ins Verhältnis und richtet überwiegend ihr Handeln danach aus.

Meine ursprüngliche Ausgangshypothese, dass einzelne Ereignisse, wie vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen, die einzelnen Dispositionen vorwiegend in Form von begrifflichen Anpassungen der Erzählungen beeinflussen, hat in der Analyse überraschend differenzierte Ergebnisse zu Tage gebracht:

In den Erzählungen nach der Qualifizierungsmaßnahme von Katrin und David sowie der Arbeitsaufnahme von Jana, verdeutlichen alle drei ihre hochgradig detaillierte Beobachtung sämtlicher sozialer Interaktion. Gleichermaßen geht eine Zunahme der dichotomen Begrifflichkeiten aus den Schilderungen hervor, deren Verwendung sich allerdings auf anfängliche Beschreibung interkultureller Situationen beschränkt. Dies zeigt sich insbesondere in Janas Verortungsstrategien und Positionierungen, die mit der Arbeitsaufnahme in Lima einhergehen. Auch bei Katrin und David wird augenfällig, wie sie sich zunächst innerhalb der Seminargruppe positionieren.

Bei Katrin finden sich kaum begriffliche Anpassungen nach der Qualifizierung wieder. Sie erwähnt zwar bleibende Seminareindrücke um das Thema des Rollenverständnisses in der EZ, jedoch ohne dies zu vertiefen. Die Diskussionen mit anderen TeilnehmerInnen innerhalb der Kurseinheiten scheinen für sie eher anregende und nachwirkende Momente zu sein.

Im Gegensatz zu Katrin lassen Davids Schilderungen eine deutliche begriffliche Anpassung auf Grundlage des Seminars erkennen. So bezeichnet er sich nun beispielsweise selbst als Entwicklungshelfer, wenngleich er die das begriffliche Konzept zuvor kritisierte. Hervorzuheben sind des Weiteren zwei von ihm erwähnte Modelle: Ein Kommunikationsmodell, das in Beziehungs- und Sachebene unterscheidet, die jeweils den kulturellen Praktiken in Lateinamerika und Westeuropa zugeordnet wurden und die David in Übereinstimmung mit seinen Erfahrungen adaptiert. Außerdem das Modell der „Kulturzwiebel“, das die Ambiguität interkultureller Begegnungssituationen durch Zuordnungen in „Inneres“ und „Äußeres“ für ihn fassbarer zu machen scheint.

In der Adaption vergleichbarer Modelle liegt meines Erachtens eine potenzielle Ursache der Problematik, kulturelle Differenzen allzu schnell als Reflexion „vorgegebener ethischer oder kultureller Eigenschaften“ zu lesen (Bhabha in: Castro Varela/Dhawan 2005: 95). Eben diese vermeintlichen Zuschreibungen stehen im diametralen Verhältnis zum Konzept des „third space“, in dem kulturelle Symbole neu verhandelt, d. h. mit neuen Bedeutungen belegt und damit reinterpretiert werden können (vgl. ebd.).

Die Erlebnisse in Janas erster Arbeitswoche scheinen beispielhaft den Prozess der Neuverhandlung von Bedeutungen und Symbolen zu verdeutlichen. Aus ihren Erzählungen geht hervor, dass sie sich in einer Situation der Desorientierung befindet, in der ihr vertraute „Bestandteile“ von Differenz und bislang verwandte Referenzsysteme als Bezugspunkte nicht mehr ausreichend sind. Einerseits behilft sie sich mit Lösungsvorschlägen ihres Mentors und reflektiert die Prozesse mit ihren in Peru lebenden Cousins. Andererseits sieht sie in der Intensivierung der Arbeitsbeziehungen das Potenzial eines produktiven Zwischenraums, in dem Neuverhandlungen und die Überschreitung jener verschiedenen Teilaspekte möglich werden.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass biographische Erfahrungen einen elementaren Einfluss auf die Imaginationen interkultureller Kompetenz der befragten Personen ausüben. Es sind gerade die Begegnungen, Interaktionen und die individuelle bzw. dialogische Reflexion darüber, die die eigenen Dispositionen der AkteurInnen bestimmen. Das Wissen hierum legt eine erweiterte Schwerpunktsetzung in Gestalt eines Perspektivwechsels auf die Imaginationen und subjektiven Verortungsstrategien der Mitarbeitenden der EZ nahe. Die Analyse der Strategien und deren Resultat eröffnen den Zugang in und einen qualitativ hochwertigen Einblick auf diese Wechselwirkung und bietet somit ein Potenzial für die Konzeption von Professionalisierungs- und Coachingmaßnahmen, für die persönliche Entwicklung der AkteurInnen und nicht zuletzt für die Neuverhandlung der gegenwärtigen politischen Praxis.

Literatur

Bachmann-Medick, Doris (1999): Andersheit in der Selbsterfahrung. 1+1=3: Interkulturelle Beziehungen als „dritter Raum“ in Kulturwissenschaften und Ökonomie. In: Frankfurter Rundschau Nr. 189 (17.8.1999, 18: „Forum Humanwissenschaften“).

Bhabha, Homi K. (2000): Die Verortung der Kultur. 1. Aufl. - Tübingen: Stauffenburg-Verlag.

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Veröffentlichung der Landeszentrale für politische Bildung. Erfurt.

- ders. (2006a): Interkulturelle Kompetenz. in: L.R.Tsvasman (Hg.): Das große Lexikon Medien und Kommunikation. Würzburg 2006, 163-166. http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/interkulturelle_kompetenz_bolten.pdf (Zugriff: 03.09.2007)

- ders. (2006b): Interkulturelles Lernen mit Multimedia gestalten. In: Handbuch E-Learning. 16. Erg.-Lfg. Mai 2006. http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/iklernen_multimedia_bolten.pdf (Zugriff: 04.10.2007).

- ders. (2005): Interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahmen: Training, Coaching und Mediation. In: Stahl/Mayrhofer/Kühlmann (Hg.): Innovative Ansätze im Personalmanagement. München. http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/interkulturelle_personalentwicklung_bolten.pdf (Zugriff: 30.10.2007)

Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (2005): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Transkript, Bielefeld.

Fischer-Rosenthal, Wolfram (1991): Biographische Methoden in der Soziologie. In: Flick, Uwe, u.a. (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte Methode und Anwendungen. München.

Fischer-Rosenthal, Wolfram/Rosenthal, Gabriele (1997): Narrationsanalyse biographischer Selbstpräsentationen. In: Hitzler, Ronald [Hg.]: Sozialwissenschaftliche Hermeneutik: eine Einführung. Leske und Budrich, Opladen.

Geier, Bernd (2000): Der Erwerb interkultureller Kompetenz. Ein Modell auf Basis der Kulturstandardforschung. Philosophische Fakultät der Universität Passau. http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=961285230&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=961285230.pdf (Zugriff: 11.07.2007)

Hall, Edward T. (1990): Understanding cultural differences. Edward T. Hall and Mildred Reed Hall. Yarmouth, Me.: Intercultural Press.

Hausstein, Alexandra (2000): Interkulturalität. R. Schnell (Hg.): Metzler Lexikon Kultur der Gegenwart. Stuttgart-Weimar, 231–232.

Hofstede, Geert (2001): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management, 2. Aufl., München: dtv. (Original: Cultures and organizations - Software of the mind, London 1991).

John, René; Knothe Holger (2004): Soziale Verortung. Eine Heuristik zur Beschreibung und Erklärung von Prozessen sozialer Einbettung in Gemeinschaften. Institut für Praxisforschung und Projektberatung. Arbeitspapiere Nr. 7. http://www.ipp-muenchen.de/texte/ap_7.pdf (Zugriff: 03.07.2007)

Kumbruck, Christel; Derboven, Wibke (2005): Interkulturelles Training: Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit. Springer. Heidelberg.

Rathje, Stefanie: Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. In: Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht (2006). http://www2.uni-jena.de/philosophie/iwk/publikationen/interkulturelle_kompetenz_rathje.pdf (Zugriff: 03.09.2007)

Straub, Jürgen; Weidemann, Arne; Weidemann Doris (Hg.) (2007): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Verlag J.B. Metzler, Stuttgart. http://www.tu-chemnitz.de/phil/ikk/ik/files/File/HBIKK_Einleitung_Leseprobe_978-3-476-02189-2.pdf (Zugriff: 15.10.2007)

Thomas, Alexander/Kammhuber, Stefan/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.) (2003): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen. Vandenhoeck & Ruprecht.

Tyradellis, Daniel (2000): Imaginäre. R. Schnell (Hg.): Metzler Lexikon Kultur der Gegenwart. Stuttgart–Weimar, 219.

Wierlacher, Alois; (2003): Rahmenbegriffe interkultureller Germanistik. In: Wierlacher, Alois; Bogner, Andrea [Hg.]: Handbuch interkulturelle Germanistik. Metzler, Stuttgart – Weimar. S. 257-264.

¹ Den Begriff „Imaginäres“ benutze ich im Sinne von subjektiven Vorstellungen, womit ich mich an Tyradellis orientiere, nach dem man „[u]nter dem Imaginären etwas bloß Bildhaftes im Sinne eines nur in der Vorstellung Vorhandenen [versteht]. (...) Es zeichnet sich dadurch aus, dass es in der Vorstellung des Menschen entsteht und von dort her in verschiedenem Maß die Wahrnehmung beeinflusst“ (Tyradellis 2000: 219).

² Die Grundlagen dieses Artikels entstammen meiner Abschlussarbeit „Im „dritten Raum“ - Imaginationen interkultureller Kompetenz - Rekonstruktion biographischer Erzählungen zum Verhältnis imaginiertes interkultureller Kompetenz und subjektiver Verortung am Beispiel von Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit“ des Masterstudiums Interdisziplinäre Lateinamerikastudien an der Freien Universität Berlin. Zentralinstitut Lateinamerika-Institut.

³ Die Begriffspaare interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Handlungskompetenz und interkulturelle kommunikative Kompetenz werden in der wissenschaftlichen Literatur überwiegend synonym verwendet. Gleiches gilt für die englischsprachigen Begriffe *cultural intelligence*, *cultural competence* und *cross-cultural communication competence*.

⁴ Straub/Weidemann/Weidemann (2007) sprechen von mindestens drei Jahrzehnten wissenschaftlicher Grundlagenforschung und angewandter Forschung, zunächst vor allem in Nordamerika, sodann in wachsendem Ausmaß in europäischen Ländern und Australien – und ansatzweise mittlerweile auch in verschiedenen Ländern Asiens, Lateinamerikas und Afrikas (vgl. a.a.O.).

⁵ Im Folgenden belasse ich die Schreibweise Interkulturelle Kompetenz mit Großbuchstaben, um auf die variierende konzeptionelle Verwendung des Begriffs aufmerksam zu machen. Im Sinne meines Erkenntnisinteresses beabsichtige ich keine definitorische Begriffsbestimmung. Zur unbestimmten Verwendung des Begriffs, z. B. bei der Frage nach den Imaginationen, setze ich die Schreibweise interkulturelle Kompetenz ein.

⁶ Die enge Verknüpfung von interkulturellen Trainingsforschung und –praxis (vgl. Bolten 2005: 13) erschwert meines Erachtens die Loslösung deterministischer Ansätze in der interkulturellen Kompetenzforschung.

⁷ Von der sehr umfangreichen Literatur aus den USA vgl. Überblicksdarstellungen für interkulturelle Trainings von Kohls/Knight (1994), Fowler/ Mumford (1999) sowie Landis/Bhagat (1995).

⁸ Trainingsveranstaltungen außerhalb des Arbeitsplatzes, die sowohl kulturübergreifend als kulturspezifisch zusammengesetzt sein können. Methodisch sind sie überwiegend trainerorientiert/kognitiv und erfahrungsorientiert konzipiert. „On the job“ bedeutet interkulturelles Coaching, Mediation und Teambuilding (vgl. Bolten 2007). In den vergangenen Jahren ist eine Entwicklung von Trainings off-the-job zu Trainings on-the-job zu beobachtenden. Die Gründe dieses Wandels hängen mit der größeren Effizienz und Praxisnähe bzw. mit dem integrativeren holistischeren Ansatz der trainings-on-the-job zusammen. Spätestens seit der Wende zum 21. Jahrhundert rücken Diskussionen um die Aufgabenbereiche und Methoden interkulturellen Coachings und interkultureller Mediation in den Brennpunkt des Forschungs- und allmählich auch des Praxisinteresses (vgl. Bolten 2005: 4).

⁹ Kumbruck/Derboven (2005) konstatieren für ihr Konzept des erfahrungsgeleiteten Lernens, dass ein handlungsleitendes Training nicht ohne kollektive Differenzen auskommen könne (vgl. a.a.O.: V).

¹⁰ Positiv hervorzuheben ist dazu die Studie von Bernd Geier (2000) der proklamiert, dass der Fokus der interkulturellen Aus- und Weiterbildung sich deutlicher auf den einzelnen Mitarbeiter oder auf die Führungskraft richten muss, und nicht auf die Charakteristika der Landeskultur in der er (derzeit) lebt. Neben der Vermittlung von landesspezifischen, methodischen oder fachlichen Kenntnissen gewinnen value-orientated key skills zunehmend an Bedeutung. Darunter werden diejenigen Fähigkeiten verstanden, die aufgrund von wertebasierten Haltungen und Einstellungen in interkulturellen managementnahen Kontexten die Grundlage für ein konflikt- und problemreduziertes Interagieren und Kommunizieren bilden. In der Praxis werden diese Fähigkeiten häufig vereinfacht als enablers, Metakompetenzen oder Metafähigkeiten bezeichnet (vgl. a.a.O.: 172-222).

¹¹ Als ‚Überschneidungssituation‘ bezeichne ich jegliche Interaktionen der handelnden AkteurInnen der EZ, ohne mich dabei auf homogene Entitäten zu beziehen. Die Überschneidungssituation leitet sich eher aus der Interaktion der „empfangenden“ und der sogenannten „gebenden“ Institution ab.

¹² Als „Bestandteile“ der Differenz werden gewöhnlich Rasse/Klasse/Geschlecht usw. angegeben (vgl. Bhabha 2000: 2).

¹³ Ereignis wird verstanden als Struktur für ein kognitives sowie sinn- und bedeutungsstiftendes System, in dem die Auseinandersetzung mit sich selbst in Bezug auf die Frage der interkulturellen Kompetenz stattfindet.

¹⁴ Sämtliche Namen sind durch die Autorin anonymisiert. Namen der Organisationen bzw. Arbeitsbereiche, in denen die Fachkräfte tätig waren oder sein werden sind ebenfalls aus Gründen der Anonymisierung durch *Name der Organisationen/Abteilung* bzw. durch alternative Bezeichnungen des Einsatzortes gekennzeichnet.

