

Unschärfe und Mehrwertigkeit: „Interkulturelle Kompetenz“ vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs.

(Jürgen Bolten, Jena)

In: U.Hoessler / W.Dreyer (Hg.): Perspektiven interkultureller Kompetenz. Göttingen 2011

Alexander Thomas hat 2003 mit seinem lerntheoretisch orientierten Beitrag „Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte“ eine der bislang umfangreichsten, heftigsten, und wie man inzwischen auch feststellen kann, nachhaltigsten Debatten innerhalb der interkulturellen Kompetenzforschung ausgelöst. Thomas' Aufsatz ist zusammen mit Kommentarartikeln von 34 Wissenschaftlern und einer Replik des Hauptautors auf diese Kommentare in der Zeitschrift *Erwägen – Wissen – Ethik*, einem „Streitforum für Erwägungskultur“, erschienen (Thomas 2003). Auch wenn die Rezeption der Diskussionsbeiträge in neueren Forschungsberichten (Rathje 2006, Scheitza 2007, Peña 2008) und Einzelstellungen (u.a. Otten 2007, Roth 2009) sehr unterschiedlich ausfällt, besteht Übereinkunft in Hinblick auf die Beurteilung des Gesamtszenarios, dessen Kontroversen als unzureichend dialogisch, übertrieben scharf, polemisch und „ermüdend“ (Otten 2007, S.58) charakterisiert werden. Der dabei zutage tretende „erbitterte Streit um die Grundlagen interkultureller Kompetenz“ (Rathje 2006, S.4) zeige, „welche Gräben sich innerhalb der deutschen ‚Scientific Community‘ bei der Beschäftigung mit interkultureller Kompetenz auftun“ (Scheitza 2007: S.109f).

Eine Ursache für den folgerichtig als „unbefriedigend“ Scheitza (2007, S.92) charakterisierten Stand der Forschung ist zweifellos in der ausgeprägten *Multidisziplinarität* der Debatte zu sehen, in der Vertreter verschiedener Fachkulturen mit sehr unterschiedlichen fachlichen (und fachsprachlichen) Sozialisationskontexten aufeinander prallen ohne dabei in einen wirklichen Polylog zu treten. Vielleicht hätte ein Symposium zu rechten Zeit einen solchen *interdisziplinären* Austausch eher ermöglichen können als das kommunikativ unflexible und zum Sezieren geradezu einladende „Streitforum“-Schema von Stellungnahme – Kommentar – Replik. Zumindest wäre wahrscheinlich deutlich geworden, dass bereits die dem Gegenstandsbereich zugrunde liegenden Begriffe (Kultur, Interkulturalität, Kompetenz) semantisch teilweise zu unterschiedlich positioniert sind, um sie voraussetzungslos verwenden zu können. Die Crux vieler auch aktueller Beiträge zur interkulturellen Kompetenz liegt indes gar nicht einmal so sehr darin begründet, dass sie von unterschiedlichen Bedeutungen der Grundbegriffe ausgehen und (mit argumentationslogischer Zwangsläufigkeit) zu unterschiedlichen Konzeptualisierungen von „Interkultureller Kompetenz“ gelangen (vgl. hierzu die Übersicht bei Gröschke 2009, S.28ff). Problematisch ist eher, dass diese Unterschiede eher als störend denn als produktiv empfunden werden und man unbeschadet aller Kritik an kulturwissenschaftlichen Homogenitätsprämissen teilweise immer noch von dem Ziel geleitet zu sein scheint, eine verbindliche und möglichst kohärente Konzeption von „Interkultureller Kompetenz“ konstruieren zu können.

Feststellungen in Hinblick auf „die bislang noch unscharfe Konzeptionalisierung interkultureller Kompetenz“ (Scheitza 2007, S.110) sind zwar ebenso zutreffend wie das Resümee, dass in Hinblick auf die Bestimmung von interkultureller Kompetenz „ein inhaltlicher Konsens“ noch ausstehe (Fischer 2005, S.33). Aber vielleicht ist ein solcher Konsens gar nicht erreichbar und die (oft mit disziplinärer Verbissenheit unternommene) Suche danach selbst nur Produkt eines an „entweder ‚richtig‘ oder ‚falsch‘“-Prämissen orientierten Denkens in der Tradition der zweiwertigen Aristotelischen Logik?

Zu Recht hat Alexander Thomas darauf hingewiesen, dass in der Diskussion um das Thema Interkulturelle Kompetenz „vieles, zu vieles, <...> einseitig vom euroamerikanischen ‚westlichen‘ Kulturverständnis determiniert“ sei (Thomas 2003, S.149); eine Kritik, die von aktuellen, um eigenständige Positionsbestimmung bemühten asiatischen Fachcommunities geteilt und dahin gehend differenziert wird, dass man vor allem semantische Universalisierungsansprüche, bipolare Strukturierungen und monokausal-lineare Erklärungsmodelle zu Gunsten mehrwertiger Denkansätze in Frage stellt (Sinha et al. 2002, Miyahara 2004, Chen/ Miike 2006, Pan 2009, vgl. Haas 2009, S.169ff).

Auch in der westlichen Welt haben globalisierungsbedingte Vernetzungserfahrungen die Glaubwürdigkeit bipolarer Weltdeutungsmuster in Frage gestellt. Die Geschwindigkeit, mit der sich Veränderungsdynamiken heute vollziehen, weckt Skepsis in Bezug auf Weltentwürfe, die Symbolkomplexität durch vermeintlich eindeutige Grenzziehungen und Kategorienbildungen zu reduzieren und Handlungskontingenz auszublenden versuchen. Wie tief greifend die Paradigmenverschiebungen sein können, die diesen Weg von der ‚Ersten Moderne‘ zur ‚Zweiten Moderne‘ (Beck 1997) markieren, führt gegenwärtig die immense Verunsicherung vor Augen, wenn es um Thematisierungen der Legitimität des (nach wie vor dominanten) kohärenzorientierten und primär auf

nationalstaatliche ‚Einheiten‘ bezogenen Kulturbegriffs geht (vgl. Bolten 2004, Hansen 2009, Rathje 2009). Gleiches gilt für andere, zweiwertiger Logik folgende Denkmuster, wie sie z.B. in den bipolaren Rasterungen „interkulturell“ vs. „intra-kulturell“, „monochron“ vs. „polychron“, „individualistisch“ vs. „kollektivistisch“ oder „mikro-“ vs. „makroanalytisch“ zum Ausdruck kommen. Sie werden zu Recht hinterfragt, weil alltägliche Konnektivitäts- und Vernetzungserfahrungen permanent die faktische Interdependenz des scheinbar Gegensätzlichen vor Augen führen. Erkenntnistheoretisch führt dies die Notwendigkeit einer Orientierung an mehrwertigen Logiken von Augen. Ein Manko der euroamerikanischen interkulturellen Handlungsforschung – wie der Sozialwissenschaften insgesamt – besteht darin, dass sie hinsichtlich ihrer Theoriebildung und ihrer Konzeptualisierungen noch weitgehend auf „klaren“ zweiwertigen Denkmustern aufbaut. Dies wird sich auch nur langsam ändern, weil die Akteure, selbst dann, wenn sie den veränderten Kontextbedingungen bewusst Rechnung tragen möchten, immer wieder auf jene zweiwertigen Denkmuster zurückgreifen werden, mit denen sie sozialisiert worden sind.

In diesem Sinne sind die nachfolgenden Ausführungen als Experiment zu verstehen. Sie bauen auf Grundprämissen der Fuzzylogik auf (Kosko 1993) und zielen auf den Nachweis, dass es sich bei „Interkultureller Kompetenz“ um ein polyvalentes, inhaltlich nicht eindeutig festlegbares Konstrukt handelt – wie sich zeigen wird, nicht zuletzt deshalb, weil die zugrunde liegenden Begriffe „Kultur“, „Interkulturalität“ und „Kompetenz“ ebenfalls unscharf und mehrwertig sind, eben ‚fuzzy‘. Zunächst: Was ist darunter zu verstehen, und was sind Merkmale einer „Fuzzylogik“?

Fuzzylogik

Dass mehrwertige Logiken bzw. ‚fuzzy logics‘ nur schwer als Erfindung protestantischer Entweder-Oder-Milieus vorstellbar sind, liegt auf der Hand: Je ausgeprägter die Transzendenz von Sinngebungsinstanzen ist, desto dualistischer fällt das Weltbild aus. Oder umgekehrt: Je weltimmanenter eine Religion oder Ethik ist, desto ‚bunter‘ und vielfältiger sind nicht nur die Götter und Heiligen, sondern auch die Erkenntniszenarien, in denen man interagiert. Und so ist es wenig verwunderlich, dass der Siegeszug der fuzzy logics in den neunziger Jahren im ‚Osten‘ begann und nicht in den USA, wo jegliches *fuzzy thinking* zunächst als unwissenschaftlich diskreditiert wurde (Kosko 1993, S.32). Dies änderte sich erst, als Fuzzylogik erfolgreich Eingang in japanische High-Tec-Produkte gefunden hatte: Waschmaschinen, die je nach Verschmutzungsgrad die Waschmittelmenge regeln, Computer, die Handschriften erkennen oder Bildstabilisatoren in Videokameras wären mit Regelungssystemen, die auf einer zweielementigen Booleschen Algebra beruhen (0 = falsch; 1 = wahr) nicht realisierbar, weil sie auf die Identifikation von Vagheitswerten (‚ein bisschen‘, ‚etwas weniger‘) angewiesen sind. Ihre Grundannahme präzisiert Lotfi Zadeh, aus Aserbaidschan stammender ‚Vater‘ der Fuzzylogik:

“...based on the premise that the key elements in human thinking are not numbers, but labels of fuzzy sets, that is, classes of objects in which the transition from membership to non-membership is gradual rather than abrupt.

Indeed the pervasiveness of fuzziness in human thought processes suggests that much of the logic behind human reasoning is not the traditional two-valued or even multi-valued logic, but a logic with fuzzy truths, fuzzy connectives, and fuzzy rules of inference.” (Zadeh 1973, S.4)

Theoretisch liegt der Ausgangspunkt der Fuzzylogik in der Sackgasse zweiwertiger Logiken – nämlich dort, wo aufgrund der Aristotelischen Prämisse, dass etwas nicht zugleich A und Nicht-A sein kann, in Paradoxien mündet. Verwiesen sei auf das viel zitierte Beispiel vom Kreter, der behauptet, dass alle Kreter lügen: Die Frage, ob der Kreter bei seiner Aussage lügt oder nicht lügt, lässt sich mit Aristoteles nicht beantworten. Eher hingegen mit Buddha, dessen Lehre auf dem (logisch mehrwertigen) Prinzip des Sowohl-als-auch aufbaut und davon ausgeht, dass nahezu alles auch Teile seines Gegenteils enthält – ein Aspekt, der etwa zur gleichen Zeit (und damit deutlich vor Aristoteles) in der Tradition des daoistischen Yin und Yang auch in China Fuß zu fassen vermochte: Das Weiche (Yin) ist ohne sein Gegenteil (Yang) nicht denkbar. Beide verhalten sich nicht antagonistisch (und damit bipolar) zu einander, sondern komplementär und interdependent, so dass ein relativer, aber kein absoluter Gegensatz besteht. Bezogen auf die Aussage des Kreters folgt daraus, dass sie *wahrscheinlich* „ein Körnchen Wahrheit“ enthält, aber nicht (absolut) wahr ist.

Interessant sind aus dieser Perspektive weniger die beiden antagonistischen Grenzwerte eines Spektrums (0/1; 0%/ 100%; wahr/ falsch etc.) als das Spektrum selbst, das sich in der dynamischen Interrelation unendlich vielfältiger ‚Zwischenwerte‘ konstituiert. Das Spektrum ist in seiner Mitte am ‚fuzzigsten‘: „Je mehr eine Sache ihrem Gegenteil ähnelt, desto fuzziger ist sie. Im fuzzigsten Fall stimmt sie mit ihrem Gegenteil überein: das Glas

Wasser, das halb leer und halb voll ist, der Kreter, der sagt, dass alle Kreter lügen, und sowohl lügt als auch nicht lügt, die Kunden an der Grenze zwischen zufrieden und unzufrieden“ (Kosko 1993, S.27). Allerdings darf man nicht übersehen, dass die Werte 0 und 1 ebenfalls zum Spektrum gehören. Anders gesagt: Mehrwertige Logiken schließen (logischerweise) zweiwertige Logiken ein, und so zutreffend auch Aussagen wie die von Kosko sein mögen, dass „Fuzzy Logic beginnt, wo westliche Logik am Ende ist“ (Kosko 1993, S.31), dürfen sie nicht dazu verleiten einen Antagonismus zwischen binärer Logik und fuzzy logic zu konstruieren. Das wäre wieder eine westliche Sicht. Fuzzylogisch betrachtet, ist jedoch das eine Bestandteil des anderen. In der gegenwärtigen Kulturbegriffsdiskussion wird dies kaum beachtet, was – so die These des folgenden Abschnitts – zu unnötigen Reibungsverlusten führt, die sich ihrerseits wieder auf Konzeptualisierungen von interkultureller Kompetenz auswirken.

Fuzzy Cultures

Ein zentraler Grund für die Schärfe, mit der die erwähnte Debatte zum Thema ‚Interkulturelle Kompetenz‘ geführt wird, dürfte in dem Aufeinanderprallen unterschiedlicher ‚Kulturbegriffskulturen‘ zu sehen sein (Bolten 2009). Während auf der einen Seite – vor allem aus Gründen trainingspragmatisch motivierter Komplexitätsreduktion – nach wie vor mit weitgehend homogenen Modellen von Länder- oder Nationalkulturen gearbeitet wird, argumentieren Kritiker dieser Konzepte, dass ein solches Kohärenzdenken vor dem Hintergrund der politischen, wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen der vergangenen 20 Jahre nur schwerlich aufrecht erhalten werden könne.

In der Tat: Vor dem Hintergrund der Auflösung der West-/Ost-Antagonismen des 20. Jahrhunderts, der Liberalisierung politischer Steuerungsinstrumente, weltanschaulicher Entdogmatisierung, Wertediversifizierung und der zunehmenden internationalen Verflechtung politischen und wirtschaftlichen Handelns ist es problematisch, Kulturen im Sinne einer zweiwertigen Logik als scharf abgegrenzte Mengen über einer Grundgesamtheit, eben als „Container“ (Beck 1997), beschreiben.

Durchaus vorstellbar sind sie jedoch als *fuzzy sets* (Zadeh 1973), bei denen es nicht darum geht, ein Element *entweder* einer Menge zuzuordnen *oder* es auszuschließen, sondern darum, Zugehörigkeitsgrade von Elementen zu einer Menge zu modellieren. Eine *fuzzy culture* ist dementsprechend eher beziehungs- als substanzorientiert aufzufassen: Sie definiert sich vor allem über die Intensität, mit der sich Akteure auf sie beziehen. Abb. 1 veranschaulicht dies:

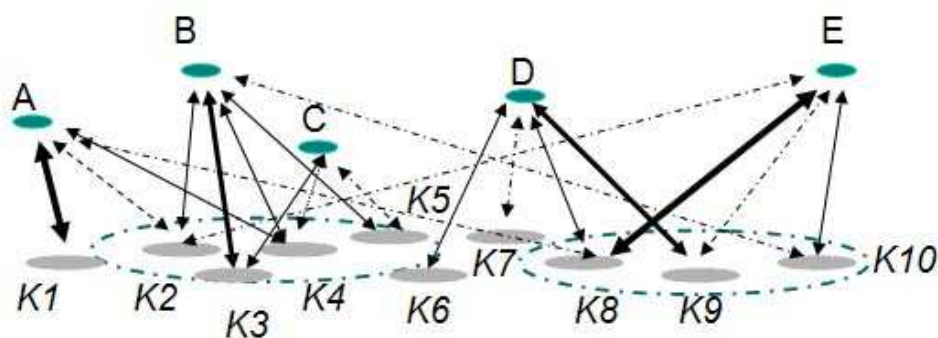


Abb. 1

Jeder der Akteure A-E ist über unterschiedlich intensive (bzw. konventionalisierte) Reziprozitätsbeziehungen (Pfeildarstellung) in verschiedene lebensweltliche Strukturen (Familie, Freundeskreise, Ausbildung, Vereine, Unternehmen etc.) eingebunden (K1-K10). Diese *communities* oder ‚Kollektive‘ sind als Strukturelemente aufgrund der „Multikollektivität der Individuen“ (Hansen 2009, S.116) untereinander vernetzt und dementsprechend permeabel. Gleiches gilt dann auch für ihre jeweiligen inhaltlichen und im Sinne Hansens ‚kulturellen‘ Kontexte, da „Kultur und Kollektiv <...> zwei Seiten einer Medaille“ sind (Hansen 2009, S.16). Um bei unserem Beispiel zu bleiben: K 8 definiert sich – in dem dargestellten Ausschnitt – über eine hohe Reziprozitätsintensität mit Akteur E und eine etwas geringere mit Akteur D. Dementsprechend ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Akteur E im Vergleich mit Akteur D stärkeren Einfluss auf die Gestaltung von K8

nimmt und damit auch seine Reziprozitätserfahrungen in Bezug auf K 10, K 2 und K 9 hierbei in höherem Grad einfließen werden als die Reziprozitätserfahrungen von D in Bezug auf K6, K7 und K9. Wenngleich in unterschiedlicher Gewichtung, dafür möglicherweise aber untereinander vernetzt, tragen D und E (neben/ mit vielen anderen auf K8 referierenden und teilweise untereinander interagierenden Akteursbeziehungen, die in der Abbildung nicht dargestellt sind) dazu bei, dass die inhaltliche bzw. „kulturelle“ Dynamik des Kollektivs neue Impulse erhält. Diese Impulse lösen, ähnlich wie bei einem neuronalen Netz, und mit einem nicht zu unterschätzenden Grad an Emergenz, neue Reziprozitätsdynamiken aus, die aufgrund der Multikollektivität der K8-Akteure in modifizierter Form auch in andere Kollektive Eingang finden und wiederum deren kulturelle Dynamik beeinflussen. Auf diese Weise können Kohäsionsbildungen zwischen den einzelnen Kollektiven initiiert werden wie beispielsweise zwischen K 8, K 9 und K10.

Bewährt sich die zwischen den drei Kollektiven angestoßene Reziprozitäts- und Vernetzungspraxis, ist es denkbar, dass sich nach und nach ein kohäsiver „Zusammenhalt“ im Sinne eigener Kulturalität etabliert (vgl. Rathje 2006, Hansen 2009, S.43). Er ist strukturell durch „Polykollektivität“ charakterisiert (Hansen 2009, S.115f) und inhaltlich dadurch, dass Akteure auf der Basis reziproken Handelns in einem gemeinsamen Bezugskontext Erfahrungen und Erwartungen von Relevanz, Normalität, Plausibilität und ggf. Routine generieren, die diesen Kontext als mehr oder minder vertraut erscheinen lassen. Der Vertrautheitsgrad in Bezug auf eine solche *fuzzy culture* bemisst sich teils quantitativ (Intensität der Reziprozitätsdynamik), teils qualitativ (Konventionalisierungsgrad/ Historizität der Reziprozitätsdynamik). Der Historizitätsaspekt, also die Tatsache, dass Kulturalität nicht bei Null beginnt, sondern „immer schon da ist“ (Schütz u. Luckmann 1979, S.52), verweist auf eine Ebene des ‚kulturellen Wissensvorrats‘ oder des ‚kulturellen Gedächtnisses‘, aus dem heraus sich jeder Akteur mit Interpretationen versorgt, wenn es darum geht, sich in ungewohnten, unplausiblen Handlungskontexten zurecht zu finden. Eine *fuzzy culture* lässt sich folglich als ein offenes Netzwerk konventionalisierter bzw. *historisch vermittelter* Reziprozitätsdynamiken verstehen (Bolten 2009). Dementsprechend ist es notwendig unser Kulturmodell um eine Ebene zu ergänzen, die aktuell nicht aktivierte aber potentiell dennoch relevante Knotenpunkte kultureller Reziprozitätsdynamiken enthält – also zum Beispiel ‚vergessene‘ Schriften, die, unrezipiert, für einen längeren Zeitraum aus der Dynamik ausscheiden, die aber jederzeit wiederentdeckt, für die dann gültige Aktualität erneut als relevant erachtet und als Interpretationsvorrat reaktiviert werden können. Im Sinne Assmanns lässt sich dies als ein „Gedächtnisarchiv“ darstellen, das im „Modus der Potentialität“ quasi schlummert, dessen Sedimente aber immer auch in den „Modus der Aktualität“ überführt werden können (Assmann und Assmann 1994, S.121):

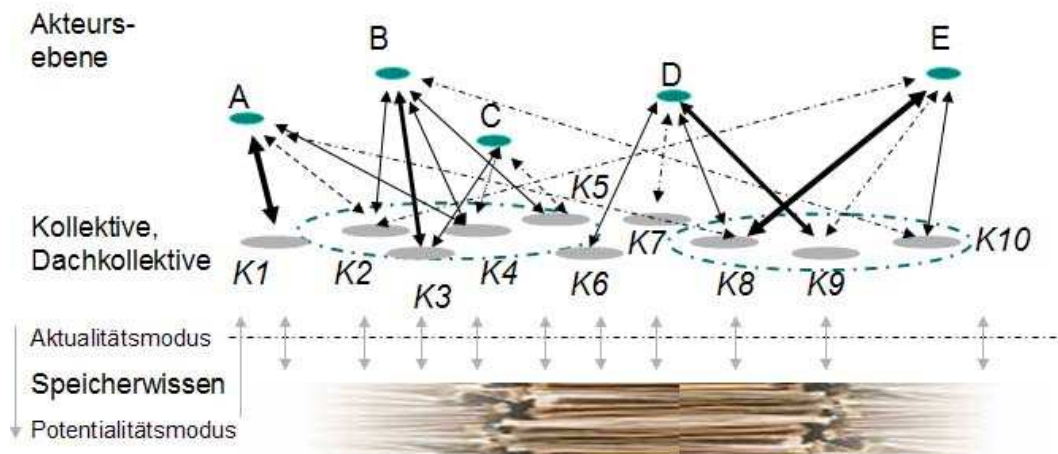


Abb. 2

Anders als Kulturbegriffe, die einer zweiwertigen (Substanz-)Logik folgen, und die den meisten kulturvergleichenden bzw. *cross-cultural studies* zugrunde liegen, basieren mehrwertige Kulturbegriffe folglich auf Beziehungslogiken. Die daraus resultierende „Herausforderung Vielfalt“ (Allolio-Näcke, Kalscheru u. Shimada 2003, S.151) wird in Legitimierungsdebatten („Was verstehen wir eigentlich unter Kultur?“) gegenwärtig häufig unter dem Etikett ‚neuer Kulturbegriff‘ gebündelt und dann als Speerspitze gegen den traditionellen kohärenzorientierten Kulturbegriff eingesetzt. Die „teilweise polemische Schelte“ (Rathje, 2006, S.10) in Bezug auf die Homogenitätsprämissen z.B. der meisten nationalstaatlich orientierten Kulturbegriffe führt allerdings

regelmäßig zu einem Paradoxon, denn kaum jemand wird leugnen, dass es unbeschadet der Heterogenität der Einzelakteure legitim und sinnvoll sein kann, von spezifisch „deutschen“ oder „chinesischen“ Denk- und Handlungsweisen zu sprechen. Anders gesagt: Was sich aus mikrokosmischer Sicht als heterogen erweist, mag aus makrokosmischer Sicht (oder von ‚außen‘) durchaus als homogen erscheinen – oder: Kultur ist zugleich heterogen und nicht heterogen (vgl. Hansen 2009, S. 121, Moosmüller 2009, S.56).

Aus Sicht einer zweiwertigen Logik endet man mit diesem Paradoxon in der Sackgasse der (für die euroamerikanische interkulturelle „Szene“ signifikanten) Polarisierung von Theorie und Praxis: Während Theoretiker vielfach dazu neigen Homogenitätsphobien zu entwickeln (und wider besseres Wissen argumentativ auszuleben), nutzen Praktiker das Paradoxon gerne als Trumpfkarte, um (ebenfalls wider besseres Wissen) mit einem zumindest ‚halbwegs‘ guten Gewissen in interkulturellen Trainings das Kohärenz-Paradigma zu vertiefen („Die chinesische Business Kultur“).

Offenkundig entsteht das Paradoxon also dadurch, dass das mehrwertige Differenz-/ Heterogenitäts-Paradigma erneut in ein binäres Argumentationsschema gepresst wird: *Entweder* es gilt das Entweder-Oder-Prinzip des Homogenitätsdenkens *oder* es gilt das Sowohl-als-auch-Prinzip des mehrwertigen offenen Kulturbegriffs. Gelöst werden könnte das Paradoxon durch eine für monotheistisch geprägte Sozialisationskontexte durchaus als radikal zu bezeichnende Wende zu einer mehrwertigen Argumentationslogik. Der Satz heißt dann: Es gilt *sowohl* das Entweder-Oder-Prinzip kulturellen Homogenitätsdenkens *als auch* das Sowohl-als-auch-Prinzip des fuzzy culture-Verständnisses. *Fuzzy* ist dementsprechend nicht nur die Kultur selbst als Beziehungsgeflecht, sondern vor allem auch die Perspektive, unter der sie wahrgenommen wird: Sie entscheidet darüber, wie homogen/ nicht homogen man eine Kultur versteht (vgl. auch Appadurai 1996, S.31ff). Das betrifft zum einen den Blickwinkel, zum anderen die Blickrichtung: Der *Blickwinkel* umfasst ein Spektrum von überschaubaren Mikro- (Paar-, Familien- Vereinskultur etc.) bis hin zu komplexen Makronetzwerken (Stadt-, Nationalkultur etc.), während die *Blickrichtung* entweder primär induktiv von den Reziprozitätsbeziehungen einzelner Subjekte (Mikro'kollektive') oder stärker deduktiv von komplexeren (und dementsprechend auch eher ‚homogenisierten‘) Reziprozitätskontexten (Makro'kollektive') ausgeht. Jede dieser Sichtweisen hat ihre Berechtigung. Statt eines ‚Richtig‘ oder ‚Falsch‘ gibt es hier nur die Frage nach der optimalen Angemessenheit:

Dabei erweist sich Kultur – durchaus im Sinne von Triandis (1972, S.4) primär als "subjective culture": Wenn ich lediglich ein allgemein-informatives Interesse an einer ‚Kultur‘ habe (z.B. zum Zweck der Erstorientierungen über Unternehmen, Institutionenverbände, Urlaubsziele etc.) werden mich mikroorientierte Reziprozitätsdynamiken weniger interessieren als bei einem existenziell motivierten Interesse (z.B. weil ich mich an einem bestimmten Ort ansiedeln, in eine bestimmtes Unternehmen wechseln will oder die Leitung eines Teams übertragen bekommen habe). Die jeweilige ‚Kultur‘ stellt sich damit für mich auch jeweils anders dar, und zwar, weil ich sie den unterschiedlichen Erfordernissen entsprechend auch unterschiedlich konstruiere. Damit ist der Kulturbegriff aber nicht nur durch *Prozessualität* und *Relationalität* (bzw. Reziprozität) charakterisiert, sondern auch durch *Relativität*, und es ist offenkundig, dass es *den* verbindlichen Kulturbegriff nicht geben kann, den sich Forscher/ Praktiker häufig gerne wünschen, wenn sie mit Fragestellungen interkultureller Kompetenz befasst sind.

Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz als *fuzzy constructs*

Welche Konsequenz hat die Verwendung eines in der dargestellten Weise „fuzzy“ gedachten Kulturbegriffs für die Definition des „Interkulturellen“ im Gegenstandsbereich „interkulturelle Kompetenz“?

Interkulturalität wird vielfach verstanden als ein ‚Aushandeln‘ von Schritten, Ideen, Strategien etc., mit deren Hilfe Interaktionspartner aus unterschiedlichen kulturellen Erfahrungskontexten versuchen, gemeinsame Zielsetzungen¹ in für die Beteiligten plausibler Weise zu realisieren - oder auch zu verändern (vgl. u.a. Gröschke 2009, S.84f). Wird ein solcher Prozess unter der Prämisse eines geschlossenen Kulturbegriffs gedacht, bleibt meist unberücksichtigt, dass Akteure, wie z.B. A und B Abb. 1 und 2, durch Sekundär-, vielleicht aber auch durch Primärerfahrungen bereits vor einer face-to-face-Erstbegegnung mehr oder minder stark vernetzt sein können. Ist dies der Fall (weil man schon längere Zeit im Mailverkehr stand oder die Interaktion auf oberflächenstrukturell ähnlichen Verhaltenskonventionen beruht), stimmt die – idealtypische - Annahme der binär strukturierten

¹ Dazu zählt eine umfassende Zielsetzung wie z.B. der Vorsatz ein Projekt gemeinsam zu realisieren ebenso wie das „kleine“ Ziel einen gemeinsamen Beschluss, Leitsatz etc. zu formulieren. Liegen solche gemeinsamen Zielsetzungen nicht vor, werden auch keine Prozesse des „gemeinschaftlich Machens“ (dt. Bedeutung von ‚communicare‘) initiiert und es bleibt bei „Multikulturalität“, die ihrerseits eher durch ein Neben- als durch ein Miteinander charakterisiert ist.

Interkulturalitätstheorien nicht mehr, der zufolge interkulturelle Situationen durch die Begegnung radikal unterschiedlicher Partner charakterisiert sind. Vorgelagerte Formen von Reziprozität – und sei es auch nur über Imagebildung oder vom ‚Hörensagen‘ – tragen dazu bei, dass sich interkulturelle Handlungskontexte immer als individuell-kontextbezogene und damit als einzigartig und weitgehend unvorhersagbar realisieren: Sie sind, ähnlich wie wir in Bezug auf den Kulturbegriff festgestellt haben, sowohl relational als auch relativ und damit ebenfalls fuzzy: Unter dieser Voraussetzung ist es durchaus denkbar, dass die Beziehung zwischen zwei Akteuren zugleich durch Interkulturalität und durch Kulturalität charakterisiert ist. Um es am Beispiel der Akteure A und B in unseren Abbildungen zu verdeutlichen: Sie sind in unterschiedlichen Kulturräumen sozialisiert, haben aber in einem gemeinsamen beruflichen Handlungskontext durchaus „gemeinschaftliche“ Konventionen, Plausibilitäten und Normalitätsregeln entwickeln können, so dass die Interkulturalität dieser Zusammenarbeit inzwischen bereits die fließende² Grenze zur Kulturalität überschritten hat (vgl. Rathje 2006, S.15, Bolten 2009, S.253). Wenn B jedoch bekennendes Mitglied einer Konfession ist, zu der A bislang überhaupt keinen Kontakt gehabt hat, und B ihn nach der Arbeit zu einer Feier in einem entsprechenden konfessionellen Kontext einlädt, kann für die Beziehung zwischen beiden plötzlich wieder die interkulturelle Perspektive dominieren.

Da beide Handlungsfelder – das berufliche und das außerberufliche – durch die Reziprozitätsbeziehungen der beiden Akteure wiederum miteinander verknüpft sind, wird die Art und Weise, wie A und B im beschriebenen außerberuflichen Kontext „interkulturell“ interagieren, Einfluss auf ihre bereits „kulturalisierten“ Reziprozitätsbeziehungen nehmen (und vice versa). Interkulturalität ist damit jedoch nicht nur mehrwertig und relational, sondern auch relativ: Derselbe (gemeinsame) Handlungskontext kann von B aufgrund mangelnder Vertrautheit und Plausibilität als interkulturell empfunden werden, während A dies aus seiner Kulturalitätsperspektive heraus vielleicht gar nicht bemerkt.

Als Konsequenzen für eine Beschreibung des Konstrukts ‚interkulturelle Kompetenz‘ können wir an dieser Stelle festhalten, dass es sich um eine Prozess- oder Handlungskompetenz handelt (weil „Kultur“ und „Interkulturalität“ selbst Prozessbegriffe sind). Damit geht sie deutlich über den Rahmen einer „cross cultural competence“ hinaus, die eher reflexiv-kulturvergleichend orientiert ist und lediglich auf ein Wissen um kulturelle Differenzen/ Gemeinsamkeiten zielt³.

Dieser Standpunkt wird von der neueren Kompetenzforschung weitgehend geteilt (vgl. die Überblicksdarstellungen bei Delamare Le Deist/ Winterton 2005, Gröschke 2009). Interkulturelle Kompetenz erweist sich folgerichtig nicht als universal, sondern als kontextspezifisch (vgl. Fischer 2005, Gröschke 2009, S.85). Um die Komplexität interkulturellen Handelns nicht unzulässig zu reduzieren spricht vieles dafür, interkulturelle Kompetenz als multiples Konstrukt zu verstehen, das auf der Interdependenz von emotionalen Einstellungen, Kognitionen und Verhaltensweisen beruht (Scheitza 2007, S.103). Ganz im Sinne von lat. *competere*: ‚zusammenbringen‘ konstituiert die Vielfalt des Konstrukts „Handlungskompetenz“, im Zusammenwirken ihrer Teilkompetenzen (Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Fachkompetenz und Methodenkompetenz) einen holistischen Zusammenhang (Kauffeld 2006). Interkulturelle Kompetenz erweist sich in einem solchen Argumentationszusammenhang nicht als fünfte Kompetenz neben Personalkompetenz, Sozialkompetenz, Fachkompetenz und Methodenkompetenz, sondern als „Transferkompetenz“ (Bolten 2004, Pena 2008). Ebenso ist ihre Verortung in dem binären Schema von „harten“ und „weichen“ Faktoren der Personal- und Organisationsentwicklung fuzzy: Sie ist zwar auch „eine Form von sozialer Kompetenz“ (z.B. Kumbrock/ Derboven 2005, S.6), spielt aber genau so in den Bereich der „harten Faktoren“ fachlicher und methodischer Kompetenzen hinein (vgl. Frindte 2003, S.169): Wenn ein entsandter Ingenieur bei einem Montageauftrag nicht in der Lage ist eine Maschine so zu erklären, dass sie von den Ortskräften (korrekt) genutzt wird, mangelt es ihm an interkultureller fachlicher Kompetenz – weil er eine dem Kontext nicht „angemessene“ Maschine ausgewählt hat, weil seine Instruktionen unangemessen waren, weil er kein Gehör gefunden hat usw.. Dies wiederum kann z.B. an mangelnder Kommunikationsfähigkeit (interkulturelle soziale Kompetenz) liegen, an unzureichender Fremdsprachenfertigkeit (interkulturelle Selbstkompetenz), an einer unangemessenen Präsentationsweise (interkulturelle methodische Kompetenz) oder an einer undifferenzierbaren Gemengelage reziprozitätshemmender Faktoren. In jedem Fall ist jedoch offensichtlich, dass „harte“ und „weiche“ Faktoren

² Kulturalität ist damit Resultat von Interkulturalität, während Interkulturalität eine Bedingung für die Schaffung von Kulturalität darstellt. Das binäre Pendant zu dieser mehrwertigen Perspektive ist die häufig verwendete (zwangsläufig auf Homogenitätsprämissen beruhende) Entgegensetzung von *Intrakultur* und *Interkultur*.

³ So wie im Englischen die Begriffe *cross cultural* und *intercultural* häufig nicht korrekt unterschieden werden, gilt im Deutschen leider ähnliches für den Gebrauch des Begriff „interkulturell“, wenn er auf eindeutig nicht-prozessuale Kontexte bezogen wird, wie es etwa in der Wendung „interkultureller Vergleich zwischen A und B“ zum Ausdruck kommt. Mit Blick auf diagnostisch orientierte Untersuchungen bemerkt Otten (2007, 65) in diesem Zusammenhang: „verwundert dabei immer wieder <...>, wie „ein Gruppenvergleich von US-amerikanischen und wahlweise taiwanesischen, chinesischen, japanischen oder anderen *international students* und *expatriates* bereits als interkulturelle Kommunikation angenommen wird“.

nicht unabhängig voneinander existieren und dass sie nicht trennscharf auseinander gehalten werden können. Was Delamare Le Deist/ Winterton zufolge für den Kompetenzbegriff gilt, trifft damit gleichermaßen auch auf interkulturelle Kompetenz zu: es handelt sich um ein „fuzzy concept“ (Delamare Le Deist/ Winterton 2005, S.41). Charakterisiert ist es wiederum durch Prozessbezogenheit, Relationalität und Relativität:

Prozessbezogenheit folgt aus der Bestimmung von interkultureller Kompetenz als Handlungskompetenz. Unter dieser Prämisse erweist sich interkulturelle Kompetenz als kontextspezifisch (eben bezogen auf einen bestimmten Prozess) und nicht als universal. Als Prozessbegriff gedacht, löst sie darüber hinaus die vor allem von Kommunikationswissenschaftlern gerne vorgenommene binäre Positionierung von ‚Kompetenz‘ und ‚Performanz‘ (Otten 2007, S.67) auf: beide erweisen sich als verschiedene Seiten derselben Münze. Die Relationalität interkultureller Kompetenz steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit ihrer Prozessbezogenheit und Kontextspezifik: Der Kontext definiert sich vor allem über die Reziprozitätsbeziehungen seiner Akteure. Interkulturelle Kompetenz dokumentiert sich dann darin, aus unbekanntem Differenzen bekannte zu machen bzw. „die durch Fremdheit gekennzeichnete ‚flüchtige‘ Interkultur in Kultur umzuwandeln, indem über Normalität Kohäsion erzeugt wird“ (Rathje 2006, S.17). Dieses als ‚Aushandlungsprozess‘ vorstellbare Bemühen um eine Konventionalisierung von Reziprozitätsbeziehungen darf allerdings nicht als idealistisches Unschuldskonzept missverstanden werden. Es geht nicht um die Kohäsion um jeden Preis, sondern um die Frage, wie flexibel die „Territorien des Selbst“ (Goffman 1974, S.54ff) in einer bestimmten Situation sein können, ohne Gesichtsverlust (auf Seiten aller Beteiligten), Verlust von Selbstachtung oder Verantwortungslosigkeit zu riskieren. Die „Veränderung ihrer selbst“, die Interaktionsteilnehmer in interkulturellen Aushandlungsprozessen vollziehen (Wierlacher 2003: S.216), gelingt nicht ad infinitum. Das gilt auch für interkulturelle Dia- und Polyloge. Insofern besteht interkulturelle Kompetenz auch darin, „nein“ sagen, und vor allem darin diese Entscheidung plausibel vermitteln zu können. Gerade letzteres ist unabdingbar, weil Entscheidungen in der Regel inhaltlich ‚fuzzy‘, und eben nicht ‚richtig‘ oder ‚falsch‘ sind. Um es an einem Beispiel zu erläutern: Bei der Entscheidung, ob eine Mitarbeiterin eines westeuropäischen Unternehmens aus konfessioneller Überzeugung ihre Arbeit in Burka-Bekleidung wahrnehmen darf oder nicht, dokumentiert sich interkulturelle Kompetenz vor allem darin, inwieweit es den am Reziprozitätskontext Beteiligten gelingt, ihr Handeln/ ihren Standpunkt plausibel zu machen. Dass hierfür sowohl ein hohes Maß an („eigenkultureller“) Selbstreflexion als auch interkultureller Prozessreflexion notwendig ist, liegt ebenso auf der Hand, wie die Tatsache, dass interkulturelle Dialoge genau an dieser Stelle äußerst fragil sind. Ob ein Dialog an dieser Stelle fortgeführt wird oder nicht, ist situationsabhängig und verweist auf die Relativität interkultureller Kompetenz.

Dieser Aspekt ist leicht nachvollziehbar, wenn man sich die Vielfalt der Anforderungen vor Augen führt, die – je nach Kontext - mit dem Konstrukt „interkulturelle Kompetenz“ verknüpft werden können: Die Reziprozitätskontexte, in denen Touristen sich als interkulturell kompetent erweisen müssen, unterscheiden sich erheblich von denen, in die Mitglieder eines virtuellen multikulturellen Teams oder Arbeitsmigranten eingebunden sind. Gleiche Relativität gilt dann auch für die Zielsetzungen, die man mit interkulturellem Handeln verbindet – ein Sachverhalt, der in der Forschung ebenfalls als kulturell bedingt deklariert wird (Deardorff 2006, S.14, Salo-Lee 2009, S.42): Während interkulturelle Kompetenz in ‚westlichen‘ Kontexten häufig mit der Zieldefinition „Effektivität“ verknüpft ist (vgl. Rathje 2006, S.5), steht in asiatischen Kontexten eher „soziale Harmonie“ im Vordergrund (Gröschke 2009, S.84f).

Wenn folgerichtig „jede Kultur Kriterien und Bewertungen definiert, um eine Handlung als kompetent oder inkompetent zu betrachten“ (Gröschke 2009, S.108), dann bestätigt sich damit die Annahme, dass interkulturelle Kompetenz kein universales Konzept repräsentiert und dementsprechend in standardisierter Form weder messbar noch trainierbar ist. Anders gesagt: je konkreter der Bezugskontext ist, in dem interkulturelle Kompetenz unter Beweis gestellt werden muss, desto unschärfer wird das Kompetenzkonzept selbst. Der Effekt entspricht ungefähr dem Grundprinzip von Mandelbrots fraktaler Geometrie: je stärker man auf einem Satellitenbild z.B. eine Küste heranzoomt, desto mehr Vorsprünge und Einbuchtungen treten zutage und je länger bzw. ‚fuzziger‘ wird sie: „Wie lang ist sie denn nun wirklich? Eine nutzlose Frage“ (Mandelbrot/ Hudson 2007, S.188).

Fuzzy Intercultural Competence Development?

Vor diesem Hintergrund spricht vieles dafür, Konzepte interkultureller Kompetenzentwicklung offen, vielschichtig, mehrperspektivisch und in diesem Sinne ‚fuzzy‘ zu gestalten. Je größer die Mobilität wird, je flexibler Personal international eingesetzt wird, desto notwendiger ist es, in interkulturellen Personalentwicklungsmaßnahmen die konkreten interkulturellen Szenarien, in denen gehandelt wird, ‚heran zu zoomen‘.

Das schließt klassische off-the-job Ländervorbereitungstrainings nicht aus, lenkt den Blick aber mehr und mehr auf hic-et-nunc-Situationen, auf on-the-job-Maßnahmen und interkulturelle Coachings. Im Focus steht hier nicht mehr die Gruppe oder der Einzelne, der „nach draußen geht“, sondern der interkulturelle Prozess selbst, wie er sich etwa in einem multikulturellen Team realisiert. Je näher man an einen solchen Prozess heran zoomt, desto verschwommener stellen sich zuvor anscheinend noch klar konturierbare „Kulturgrenzen“ dar und desto heterogener erscheint das, was man zuvor noch als homogen empfunden hat. Das Homogene und vermeintlich Kohärente ist deswegen nicht ‚falsch‘ und erst recht nicht ‚verschwunden‘. Spätestens beim Wegzoomen, bei der Veränderung des Blickwinkels – z.B. aus einem veränderten Erkenntnisinteresse heraus -, erscheint es wieder (wenngleich unter anderen Vorzeichen, weil man jetzt zumindest weiß, dass Homogenität Heterogenität einschließt).

Diese Beobachtung lässt sich auf Verwendung von mikro-, meso- oder makroanalytischen Methoden der Kulturalitäts- und Interkulturalitätsforschung übertragen: Je nach Kontext und Anforderungsprofil einer interkulturellen Personalentwicklungsmaßnahme wird sich das eine methodische Vorgehen als weniger geeignet erweisen als ein anderes. ‚Falsch‘ muss es deswegen noch nicht sein. Auch hier ist offenkundig: Je gezielter interkulturelle Kompetenzentwicklung stattfinden soll, desto stärker muss der Prozess selbst, müssen die Beziehungen zwischen den Beteiligten sowie deren Erwartungen in den Focus rücken. Mit weitgehend standardisierten Maßnahmen, die zudem auf einem engen (und meist einseitig euroamerikanisch geprägten) Inventar an Übungstypen aufbauen, dürfte dies nur unzureichend gelingen. Obwohl Maßnahmen der interkulturellen Kompetenzentwicklung zunehmend vielfältiger werden und mehr und mehr auch deren eigene kulturelle Bedingtheit in die Reflexion eingeht (u.a. Kriegel 2010, Pan 2010, Riedlberger 2010), sind sie nach wie vor erheblich weniger fuzzy als der Kontext, auf den sie zielen.

Schritte dahin, das noch relativ kohärente (und eindeutig ‚westlich‘ dominierte) Feld interkultureller Kompetenzentwicklung zu öffnen und (auf einer Metaebene) methodologische Interkulturalität zu initiieren, könnten mit Hilfe der Erstellung einer Methodenlandkarte geleistet werden (vgl. Bolten 2010), die einerseits z.B. einen Überblick über weltweit verwendete Übungstypen interkultureller Trainings beinhaltet und gleichzeitig transparent werden lässt, welche Lernziele in welcher methodischen Form damit jeweils realisiert werden können. Auf einer solchen Grundlage könnten in heterogenen Gruppen mit unterschiedlicher Lern-/Methodensozialisation im Rahmen z.B. von komplexeren interkulturellen Planspielen gemeinsame Ziele formuliert, aber auf methodisch und inhaltlich den Trainees angemessenen Wegen verfolgt werden. Wird diese Unterschiedlichkeit des Weges thematisiert und damit selbst zum Gegenstand des Trainings, ist die Chance groß, dass ‚gemeinschaftlich‘ interkulturelle Methoden interkulturellen Handelns generiert werden. Dies wäre gleichzeitig ein Best-Practice-Beispiel für Synergieentwicklung auf der Basis von Rahmenbedingungen, die dem beschriebenen „sowohl Entweder/ Oder als auch Sowohl-als-auch“ entsprechen. Wie weit Maßnahmen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung die Vielfalt des methodischen und inhaltlichen Spektrums ‚ins Spiel bringen‘, wie intensiv sie die Teilnehmer als kulturspezifische und interkulturelle Experten einbinden, auf welche Distanz sie in beschriebenem Sinn ‚heran zoomen‘, hängt von den Kontextbedingungen (u.a. Zielgruppe, Maßnahmenziel, Lehrkontext) ab und konturiert sich häufig erst im Verlauf einer Maßnahme. Insofern spricht vieles dafür, interkulturelle Kompetenzentwicklung sowohl unter theoretischen als auch unter praxisbezogenen Gesichtspunkten ‚fuzziger‘ zu betrachten, sich erkenntnis- und lerntheoretischer Vielfalt als einer Form kultureller Vielfalt zu öffnen und diese produktiv zu nutzen, anstatt sie in dogmatischen ‚Grabenkämpfen‘ zwanghaft zu homogenisieren

Literatur

- Allolio-Näcke Lars/ Kalscheuer, Britta/ Shimada, Shingo (2003). Ein Lehrstück klassischen Kulturvergleichs. In Erwägen – Wissen – Ethik. Streitforum für Erwägungskultur (S. 151-152). Bd. 14, H.1.
- Assmann, Aleida/ Assmann, Jan (1994). Das Gestern im Heute. Medien und soziales Gedächtnis. In: Klaus Merten (Hrsg.), Die Wirklichkeit der Medien (S.114-140). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Appadurai, Arjun (1996). Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization. Minneapolis/ London: University of Minnesota Press.

- Barmeyer, Christoph I. (2009). Coaching von Führungskräften in interkulturellen Kontexten. In Matthias Otten/ Alexander Scheitza/ Andrea Cnyrim (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz im Wandel* (S. 217-235). Ft./ M./ London: IKO-Verlag.
- Beck, Ulrich (1997). *Was ist Globalisierung*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Bolten, Jürgen (2004). Interkulturelle Personalentwicklung im Zeichen der Globalisierung. Paradigmenwandel oder Paradigmenkorrektur?. In J. Bolten (Hrsg.), *Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft. Positionen - Modelle - Perspektiven - Projekte* (S. 40-62). Sternenfels: Wissenschaft und Praxis.
- Bolten, Jürgen (2009). ‚Kultur‘ als historisch vermittelte Reziprozität. In Stefan Strohschneider (Hrsg.), *Kultur und sicheres Handeln* (S. 239-256). Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.
- Bolten, Jürgen (2010). Interkulturelle Kompetenzvermittlung via Internet. Erscheint in P. Wordelmann (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenzen* Berlin.
- Chen, Guo-Ming/ Miike, Yoshitaka (2006). The Ferment and Future of Communication Studies in Asia. Chinese and Japanese Perspectives. In *China Media Research 2*. (S. S.1-12).
- Deardorff, Darla K. (2006). Policy Paper zur Interkulturellen Kompetenz. Zugriff am 30.4.2006 unter http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_17145_17146_2.pdf.
- Delamare Le Deist, Francoise/ Winterton, Jonathan (2005). What ist Competence?. *Human Resource Development International*, 8 (1), 27-46.
- Fischer, Veronika (2005). Interkulturelle Kompetenz – ein neues Anforderungsprofil für die pädagogische Profession. In Veronika Fischer/ Monika Springer/ Ioanna Zacharaki (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung* (S. 33-47). Schwalbach/ Ts.: Wochenschau Verlag.
- Frindte, W. (2003). Die Praxis muss für sich sprechen – interkulturelle Kommunikation als komplexes Management. In *Erwägen – Wissen – Ethik. Streitforum für Erwägungskultur* (S. 169-172). Bd. 14, H.1.
- Goffman, E. (1974). *Das Individuum im öffentlichen Austausch*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Gröschke, Daniela (2009). *Interkulturelle Kompetenz in Arbeitssituationen. Eine handlungstheoretische Analyse individueller und kollektiver Fähigkeiten*. München/ Mering: Hampp Verlag.
- Haas, Helene (2009). *Das interkulturelle Paradigma*. Passau: Stutz.
- Hansen, Klaus P. (2009). *Kultur, Kollektivität, Nation*. Passau: Stutz.
- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kosko, Bart (1993). *fuzzy-logisch*. Hamburg: Carlsen Verlag.
- Kriegel, Katharina (2010). Interkulturelle Mediation als Konfliktlösung in Organisationen. In C. Barmeyer/ J. Bolten (Hrsg.), *Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 301-317). Sternenfels: Wissenschaft und Praxis.
- Kruse, R./ Gebhardt/ J./ Klawonn F. (1995). *Fuzzy-Systeme* (2. Auflage). Stuttgart: Teubner.
- Liebrich, Anja (2008). *Gestaltung einer diversitysensitiven internen Unternehmenskommunikation*. München/ Mering: Hampp Verlag.
- Kumbruck, C. Derboven, W. (2005). *Interkulturelles Training*. Heidelberg: Springer.
- Mandelbrot, B.B./ Hudson, R.L. (2007). *Fraktale und Finanzen*. München: Piper.
- Miyahara, Akira (2004). Toward theorizing Japanese Interpersonal Communication Competence from a Non-Western Perspective. In Fred. E.Jandt (Hrsg.), *Intercultural Communication. A Global Reader* (S.279-292). Thousand Oaks: Intercultural Press.
- Moosmüller, Alois (2009). Kulturelle Differenz: Diskurse und Kontexte. In Alois Moosmüller (Hrsg.), *Konzepte kultureller Differenz* (S.13-45). Münster: Waxmann.
- Otten, Matthias (2007). Profession und Kontext: Rahmenbedingungen der interkulturellen Kompetenzentwicklung. In Matthias Otten/ Alexander Scheitza/ Andrea Cnyrim (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz im Wandel* (S. 57-89). Frankfurt-M./ London: IKO.
- Pan, Yaling (2010). Methoden interkultureller Kompetenzvermittlung. Einsichten und Ansätze aus einer chinesischen Betrachtung. In C. Barmeyer/ J. Bolten (Hrsg.), *Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 267-279). Sternenfels: Wissenschaft und Praxis.
- Peña, Jorge (2008). *Effektivität und Angemessenheit. Messung interkultureller Kompetenz im Assessment Center*, Diss. Jena:
- Rathje, Stefanie (2006). Interkulturelle Kompetenz. Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 13. Zugriff am 27.4.2010 unter <http://zif.spz.tu-darmstadt.de/jg-11-3/beitrag/Rathje1.htm>.
- Rathje, Stefanie (2009). Der Kulturbegriff. Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung. In Alois Moosmüller (Hrsg.), *Konzepte kultureller Differenz* (S. 83-106). Münster: Waxmann.
- Riedlberger, Nadja (2010). Der Einfluss der US-amerikanischen Forschungskultur auf die interkulturelle Personalentwicklung. In C. Barmeyer/ J. Bolten (Hrsg.), *Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung* (S. 255-266). Sternenfels: Wissenschaft und Praxis.
- Roth, Juliana (2009). Kultur zwischen Theorie und sozialer Praxis. Orientierungen für die Interkulturelle Kommunikation. In Alois Moosmüller (Hrsg.), *Konzepte kultureller Differenz* (S.67-81). Münster: Waxmann.
- Reckwitz, Andreas (2008). *Unscharfe Grenzen. Perspektiven der Kultursoziologie*. Bielefeld: transcript.
- Salo-Lee, Liisa (2009). Seeing One's own culture. A challenge for intercultural communication competence. In Gerd Ulrich Bauer (Hrsg.), *Standpunkte und Sichtwechsel* (S. 39-50). München: ludicum.

- Scheitza, Alexander (2007). Interkulturelle Kompetenz. Forschungsansätze, Trends und Implikationen für interkulturelle Trainings. In Matthias Otten/ Alexander Scheitza/ Andrea Cnyrim (Hrsg.), Interkulturelle Kompetenz im Wandel (S. 91-119). Fft./ M./ London: IKO-Verlag.
- Schütz, Alfred/ Luckmann, Thomas (1991). Strukturen der Lebenswelt, 4. Aufl., Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Sinha, Jai B.P/ Vohra, Neharika/ Singhai, Sushila/ Sinha, R.B.N./ Ushashree, S. (2002). Normative predictions of collectivist-individualist intentions and behaviour of Indians. *International Journal of Psychology* 37 (5), 309-319.
- Thomas, Alexander (2003). Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. In *Erwägen – Wissen – Ethik. Streitforum für Erwägungskultur* (S. 137-150). Bd. 14, H.1.
- Triandis, Harry C.(1972). *The analysis of subjective culture*. New York: Wiley.
- Wierlacher, Alois (2003). Das tragfähige Zwischen. In *Erwägen – Wissen – Ethik. Streitforum für Erwägungskultur* (S. 215-217). Bd. 14, H.1.
- Zadeh, Lotfi Asker (1973): Outline of a New Approach to the Analysis of Complex Systems and Decision Processes. *IEEE Trans. on Systems, Man, and Cybernetics*, Nr. 3 (S. 28–44).