
Anna Hoff

Interkulturelle Kompetenz – Ein Blick auf die berufliche Handlungsfähigkeit von morgen

Wirtschaftliche, technische und politische Entwicklungen wie Globalisierung und Europäisierung bedingen schon lange interkulturelle Transformationsprozesse in unserer Gesellschaft. Durch diesen Prozess ist auch im Alltag eine interkulturell kompetente Handlungsfähigkeit von zunehmender Bedeutung. In der Berufsbildung gilt es daher entsprechende Lernangebote zum Erwerb von interkultureller Kompetenz als Teil der Handlungskompetenz zu etablieren.

Schlüsselwörter: Transformationsprozess, Interkulturelle Kompetenz, Zusatzqualifikation

1 Gegenwärtige Entwicklungen

Die ökonomische Globalisierung hat eine kulturelle Komponente: Menschen müssen in die Lage versetzt werden, sich auf unterschiedliche kulturelle Kontexte einzulassen, sich mit Menschen zu verständigen, die eine andere kulturelle Prägung aufweisen [und] eigene Praktiken und Überzeugungen in Frage zu stellen [...]. (Nida-Rümelin, 2013, S. 17)

Globalisierung und Europäisierung, der zunehmende grenzüberschreitende Handel, neue Unternehmensstrukturen, die Verlagerung von einer Industrie- hin zur Dienstleistungsökonomie sowie der damit verbundene und zunehmend wachsende grenzüberschreitende Dienstleistungsmarkt stellen neue Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (StBA, 2014, S. 324). Mit dieser Entwicklung gehen auch gesellschaftliche Veränderungen einher. Durch die Öffnung der Handelsgrenzen und durch den Ausbau von Verkehrs- und Kommunikationsnetzen stiegen in der Vergangenheit z. B. auch Mobilitätsmöglichkeiten und deren Nutzung (Beck-Gernsheim, 2000, S. 155). Standortunabhängigkeit, die Beschäftigungen in überregionalen und internationalen Bereichen, der Ausbau des Tourismussektors aber auch Migration und Flüchtlingsbewegungen sind Beispiele für eine wachsende Mobilität und die Zunahme kulturübergreifender Berührungspunkte. Bereits vor einigen Jahren verfügten fast 20 % der Gesamtbevölkerung über einen Migrationshintergrund (StBA, 2013, S. 75) – eine Entwicklung, die sich mit den Zuwanderungsbewegungen der jüngsten Zeit noch verstärkt fortsetzen dürfte.

Diese Faktoren haben neben der generellen multinationalen und multiethnischen Vielfalt auch die Lebensformen heutiger Gesellschaften ubiquitär und nachhaltig geprägt (Bolten, 2006, S. 163). Mau (2007, S. 57 ff.) spricht vor diesem

Interkulturelle Kompetenz

Hintergrund von einer Transnationalisierung der heutigen Gesellschaft. Individuen lassen sich demnach immer weniger von strukturierenden bzw. unterbrechenden nationalen aber auch kulturellen Grenzen einschränken.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierungs- und Europäisierungsprozesse verändern sich ebenfalls Anforderungen im Beruf und somit auch in der Ausbildung. Es kann daher von einem interkulturell bedingten Transformationsprozess gesprochen werden (s. Abbildung 1).

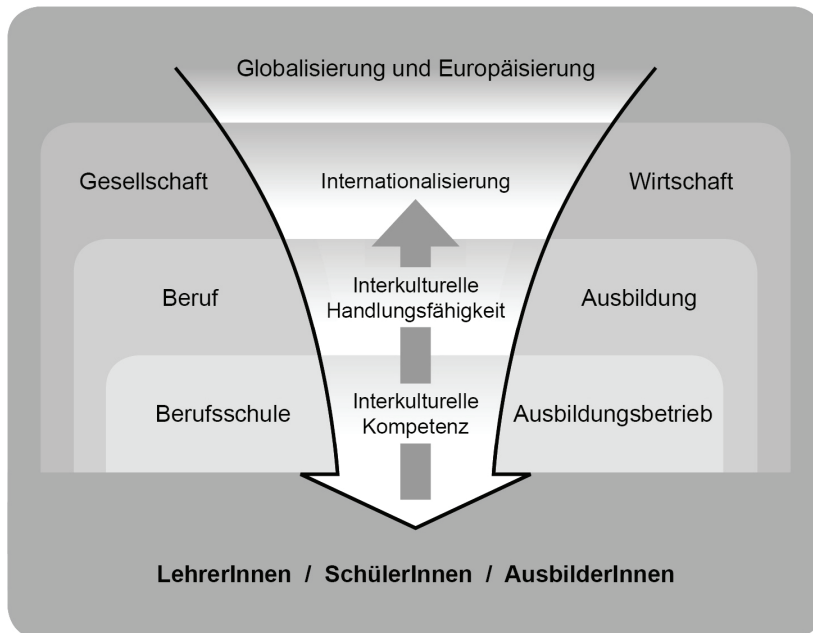


Abb. 1: Interkulturell bedingter Transformationsprozess (Quelle: eigene Darstellung)

Diese Veränderung betrifft im Besonderen den Dienstleistungsbereich, welcher sich durch die Interaktion mit und durch die gezielte Abstimmung auf ein heterogenes Klientel auszeichnet. Durch den zunehmenden internationalen Austausch und den technischen Fortschritt verändern sich Lebensstile und Konsumverhalten der Gesellschaftsmitglieder in vielfältiger Weise (Franke, 2005, S. 24). Damit gehen auch bestimmte Ansprüche, Erwartungen und Verhaltensweisen einher. Die Interaktion mit Kunden und Kollegen unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturkreise ist heute alltäglich. Ein unsensibler und unreflektierter Umgang mit dieser Tatsache evoziert Konfliktsituationen im Arbeitsalltag. Dies wirkt sich wiederum negativ auf Arbeitsprozesse und -qualität sowie auf das Arbeitsklima aus. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen daher die Fähigkeit und die Bereitschaft in internationalen Teams konstruktiv zu handeln sowie die Zusammenarbeit mit einem multikulturellen Kundenstamm immer häufiger voraus (Raach, 2014, S. 1).

Auch im Bereich der Ernährungs- und Versorgungsberufe ist der Transformationsprozess zu spüren. Der Wandel von Arbeitsfeldern und der Organisation von Arbeitsprozessen z. B. durch zunehmende multikulturelle Teamarbeit, die Vielfalt der Eigenschaften und Bedarfe von Kunden und Kollegen, das Outsourcen bestimmter Tätigkeitsfelder und das Aufbrechen traditioneller Berufsfelder hat auch einen qualifikatorischen Strukturwandel zur Folge (Horlacher, 2013, S. 8). Die Nachfrage nach alternativen Wohn- und Betreuungskonzepten, die an eine häuslich-familiäre Betreuung angelehnt sind, generiert beispielsweise neue Konzepte wie den Cure and Care-Ansatz, eine Symbiose aus Versorgung und Betreuung durch die Hauswirtschaft in Kooperation mit dem Pflegebereich (Stolaz, 2013, S. 18f.). Im Rahmen des Diversity Managements werden zudem Konzepte wie die *Charta der Vielfalt* oder die *Charta einer kultursensiblen Altenpflege* von Arbeitgebern eingesetzt, um Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur zu fördern und beispielsweise sprachlichen und religiösen Barrieren, Geschlechterdispositionen oder variierenden Gewohnheiten sowohl in der Belegschaft als auch gegenüber Kunden zu begegnen (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2008, S. 14 ff., Arbeitskreis „Charta für eine kultursensible Altenpflege“, 2002, S. 55).

Durch die gegenwärtige Transformation herkömmlicher Berufsanforderungen werden daher neue Arbeitsfelder geöffnet, neue Chancen sowie Kompetenzpartnerschaften geschaffen aber auch neue Herausforderungen und Anforderungsprofile für die Fachkräfte und damit auch für die Ausbildung generiert (Feulner & Pfannes, 2014, S. 8f.). Vor diesem Hintergrund kann die Etablierung von interkultureller Kompetenz, als Teil der beruflichen Handlungskompetenz im Ernährungs- und Versorgungsbereich, als obligat betrachtet werden (Over & Mienert, 2006, S. 47).

2 Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz kann als ein Bündel von Kenntnissen und Fähigkeiten verstanden werden [...], die Menschen befähigen, in Situationen des Kulturkontaktes oder Konfliktes nicht mit Unverständnis, Irritation und Fehlverhalten, im Extremfall mit Gewalt zu reagieren, sondern mit Verständnis oder zumindest Ambiguitätstoleranz und mit dem Willen, sich verständlich mitzuteilen und zu verhalten, kurz: zu einer wirksamen Kommunikation aktiv beizutragen. (Allemann-Ghionda, 2009, S. 431)

Essentieller Bestandteil von interkultureller Kompetenz ist die Kultur. Im wissenschaftlichen Diskurs wird sie als normatives historisch gewachsenes Ordnungs- und Steuerungsschema verstanden und ist somit die Voraussetzung für die Orientierung des Individuums in einer komplexen Welt und für die Entwicklung von Identität. Sie ist daher Grundlage für das Handlungspotential von Akteurinnen und Akteuren in kulturellen Überschneidungssituationen und unterstützt die Verständi-

Interkulturelle Kompetenz

gung (das Interkulturelle) zwischen den eigenen und den fremden, kulturell geprägten Lebensformen, Orientierungssystemen und (sprachlichen) Handlungen (s. Abbildung 2).

Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle

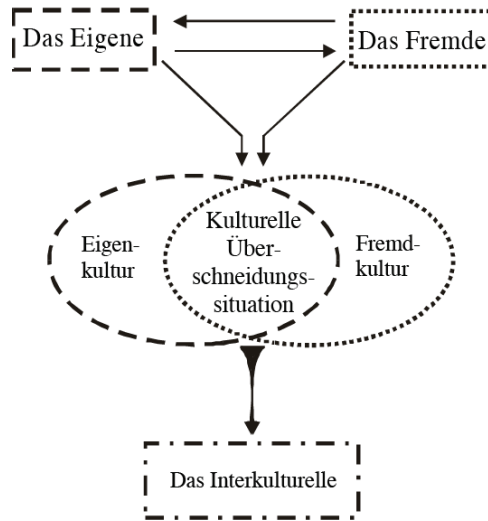


Abb. 2: Kulturelle Überschneidungssituation (Quelle: Thomas, 2005, S. 46)



Abb. 3: Eisbergmodell (Quelle: Brake, Walker & Walker, 1995, S. 78)

Handlungsschwierigkeiten sind häufig auf unzureichende Kenntnisse über nicht direkt sichtbare und nicht kommunizierte kulturelle Gegebenheiten, das sog. unsichtbare Handlungswissen zurückzuführen (s. Abbildung 3). Diese, für das Gegenüber unsichtbaren kulturellen Dispositionen führen meist dazu, dass das Handlungspotential der Akteure nicht ausgeschöpft werden kann und sich Kommunikations- und Handlungsbarrieren aufbauen können (Taylor, 2011, S. 24).

Als Bestandteil der allgemeinen Handlungskompetenz fungiert interkulturelle Kompetenz als Querschnittsdimension, die alle Kompetenzdimensionen tangiert und somit zur Entwicklung von Gesellschaftsfähigkeit und Employability beiträgt (s. Tabelle 1) (Bohlinger, 2008, S. 77, Pucciarelli, 2013, S. 6).

Tab. 1: Interkulturelle Handlungskompetenz (Quelle: Bolten, 2006, S. 164)

Kompetenzbereich	Allgemeine Handlungskompetenz	Interkulturelle Handlungskompetenz
<i>individuell</i>	Belastbarkeit, Lernbereitschaft, Selbstwahrnehmung, Selbststeuerungsfähigkeit, Rollendistanz, Flexibilität, Ambiguitätstoleranz usw.	<i>dto. Plus Transferfähigkeit auf ziel-/interkulturelle Kontexte,</i> z. B.: Selbststeuerungsfähigkeit in sprachlich fremder Umgebung
<i>sozial</i>	Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit (Meta-) Kommunikationsfähigkeit, Toleranz, Konfliktfähigkeit, Empathie usw.	<i>dto. Plus Transferfähigkeit auf ziel-/interkulturelle Kontexte,</i> z. B.: Konfliktfähigkeit in Kontexten unter Beweis stellen können, in denen andere Konfliktbewältigungsstrategien üblich sind als im eigenkulturellen Kontext
<i>fachlich</i>	Fachkenntnisse im Aufgabenbereich, Kenntnisse der fachlichen/beruflichen Infrastruktur, Fachwissen vermitteln können, Berufserfahrung usw.	<i>dto. Plus Transferfähigkeit auf ziel-/interkulturelle Kontexte,</i> z. B.: Fachkenntnisse unter Berücksichtigung anderskultureller Traditionen der Bildungssozialisation vermitteln können
<i>strategisch</i>	u. a. Organisations- und Problemlösefähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Wissensmanagement usw.	<i>dto. Plus Transferfähigkeit auf ziel-/interkulturelle Kontexte,</i> z. B.: Synergiepotentiale bei kulturell bedingten unterschiedlichen Formen der Zeitplanung erkennen und realisieren können

Interkulturelle Kompetenz

Sowohl ein angemessenes, als auch ein effektives Handeln in kulturellen Überschneidungssituationen setzen ein ganzheitliches Zusammenspiel von Fach-, Sozial- und Humankompetenz voraus. Untersuchungen, die das Scheitern von interkulturellen Aktionen analysiert haben, bestätigen dies. So kann beispielsweise trotz Fachwissen und fremdkultureller Vermittlungsfähigkeit der Handlungserfolg misslingen, wenn bestimmte soziale Verhaltensregeln des Gegenübers nicht berücksichtigt bzw. erkannt werden (Bolten, 2006, S. 164 f).

Zur interkulturellen Handlungsfähigkeit zählen neben Fremdsprachenkenntnissen auch das Differenzieren zwischen Eigen- und Fremdkultur sowie das Reflektieren bzw. das Erkennen von Synergiepotentialen. Interkulturelles Handeln wird dabei immer von den äußeren und inneren Faktoren beeinflusst, zu denen situative Rahmenbedingungen und individuelle Interpretationen von Kontexten und Handlungen durch die Akteurinnen und Akteure selber zählen (Straub, Weidemann & Weidemann, 2007, S. 41, Thomas, 2005, S. 48).

Insgesamt gilt es zu beachten, dass interkulturelle Kompetenz nicht nur darin besteht, sich sprachlich zu verständigen und womöglich Missverständnisse zu vermeiden, sondern einen fairen Ausgleich zu finden, indem eigene und fremde Bedürfnisse berücksichtigt werden (Seel, 2000, S. 157, Bredella, 2010, S. 105).

3 Vermittlungsansätze

Interkulturelle Kompetenz ist aus pädagogischer Sicht keine Neuerscheinung. Sowohl in der Empfehlung zur *Interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule* von 1996 (und 2013 in der überarbeiteten Version) als auch in der *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen [...] für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule für die Ausbildungsberufe nach BBiG und HWO* unter dem Punkt *Berufsspezifische Besonderheiten* sprach sich die KMK bereits in der Vergangenheit für die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen sowie für die Begegnung und Auseinandersetzung mit anderen kulturellen Lebensformen und -orientierungen im Rahmen des Berufsschulunterrichts aus (KMK, 1996, S. 3f., KMK, 2011, S. 19, KMK, 2013, S. 8). Auch im novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 2005 wurde interkulturelle Kompetenz als ein Anhaltspunkt in der beruflichen Bildung aufgenommen (BBiG, 2005, § 2 Abs. 3, § 76 Abs. 3).

Orientierungs- und Denkmuster, Werte, Einstellungen und Fähigkeiten, aber auch Verhaltensweisen, wie Selbstreflexion oder die kritische Reflexion des eigenen Standpunktes, sollen dabei in Fächern und Lernfeldern bzw. durch außerschulische Aktivitäten, wie Projekte, Trainings oder internationale Schüleraustausche, die Entwicklung von interkultureller Kompetenz fördern (KMK, 2013, S. 8).

Sowohl von Seiten der KMK als auch im Berufsbildungsgesetz wird der Kompetenznachweis in Form von Zertifikaten, Berechtigungen oder als Zusatzqualifikation vorgeschlagen (Overt & Minert, 2006, S. 47).

Viele Bundesländer haben im Bereich der Ernährungs- und Versorgungsberufe interkulturelle Kompetenz als Teil der Handlungskompetenz bereits in unterschiedlicher Intensität in ihren Lehrplänen aufgegriffen und in die verschiedenen Lernfelder und Lernsituationen integriert.

Tab. 2: Interkulturelle Kompetenz im Lehrplan beruflicher Bildungsgänge (Quelle: in Anlehnung an den Bildungsserver bzw. das Bildungsportal in NRW und RLP)

	Lehrplan	Kompetenz	Lernsituation im Lernbereich/ Lernmodul/Lernfeld
Rheinland-Pfalz	Höhere Berufsfachschule Hotelmanagement	<i>Mit Gästen anderer Völker unter Berücksichtigung der ethno-kulturellen Besonderheiten kommunizieren</i>	Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wünsche und Aufforderungen aussprechen
	Fachschule Ernährung und Hauswirtschaft Schwerpunkt Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	<i>Bewältigung interkultureller Gesprächssituationen</i>	Als Mediator in Konfliktsituationen fungieren
Nordrhein-Westfalen	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Fleischerei	<i>Interkulturelle Gesprächssituationen bewältigen</i>	Bedürfnissen des Mitmenschen in eigene Entscheidungen einbeziehen, Kundenorientierung Umgang mit Fleisch – Opferkultur
	Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung Bäcker/Bäckerin	<i>Verstehens- und Verständigungsprobleme, auch interkulturell bedingte, zur Sprache bringen und bearbeiten</i>	Kundenberatung, Verkaufsgespräche führen Kundenprofil und Kundenerwartungen einschätzen
	Fachklassen des dualen Systems der Berufsausbildung Koch/Köchin	<i>interkulturelles Verständnis</i>	Gastorientierung: Dienstleistungen den Erwartungen und Ansprüchen der Gäste anpassen
			Arbeiten im Service: Umgang mit Gästen sowie Verkaufsgespräche Arbeiten im à la carte Geschäft: Speisenangebot zusammenstellen, Speisenfolge

Interkulturelle Kompetenz

Aktionsprogramme wie *Erasmus+* der Europäischen Union (EU) oder *Berufsbildung ohne Grenzen*, *AusbildungPlus*, *goforeurope*, etc., die von Kammern, Stiftungen, Bundesländern oder anderen Unternehmensnetzwerken ins Leben gerufen wurden haben zudem das Ziel, eine lernzweckdienliche Mobilität in Europa und der Welt in der Berufs- und Erwachsenenbildung zu fördern (NABiBB, 2015). Von 2014 bis 2020 unterstützt Erasmus+ auch den Bereich der beruflichen Bildung, dessen Koordination die Nationale Agentur Bildung für Europa (NA) am Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BiBB) inne hat. Die Zusammenarbeit erfolgt dabei u. a. mit der EU-Kommission, Ministerien auf Bundes- und Länderebene, Sozialpartnern, Verbänden, zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Kammern, Unternehmen, Hochschulen und Bildungseinrichtungen. Zielgruppen sind alle öffentlichen oder privaten Einrichtungen mit Tätigkeitsfeldern in der beruflichen Bildung.

Nach der Durchführung der Projekte werden die erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen der Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer evaluiert und zertifiziert, z. B. mit dem **Europass Mobilität**, einem europaweit anerkannten Dokument zum Nachweis von Qualifikationen oder Kompetenzen, die im Laufe des Lebens erworben wurden (Nationales Europass Center (NEC), 2015).

Internationale Projekte in Zusammenarbeit mit Leonardo Da Vinci oder anderen Förderprogrammen haben sich an beruflichen Schulen bereits etabliert. Neben Sprachkenntnissen gilt es auch neue fachliche, strategische, individuelle und soziale Kompetenzen, wie z. B. Fertigungstechniken oder Arbeitsablaufwissen zu erwerben. Die Dauer der Auslandsaufenthalte variiert dabei je nach Lerngruppe, da diese meist über eine gewisse Grundbildung verfügen sollte (NABiBB, 2015).

Um die Durchführung der Projekte im Schulalltag zu erleichtern, werden diese vermehrt ergänzend zur schulischen Ausbildung angeboten, z. B. im Rahmen einer Zusatzqualifikation. Gründe hierfür sind zum einen, dass häufig nur eine kleine Gruppe an Lernenden aus verschiedenen Klassen oder Jahrgängen am Projekt teilnimmt. Zum andern fehlen häufig zeitliche und personelle Ressourcen für die sprachliche, fachliche und interkulturelle Vorbereitung (ebd.).

Mit Blick auf die Employability dienen Zusatzqualifikationen der Profilerweiterung der Auszubildenden (Annen & Paulini-Schlottau, 2009, S. 23f.). Seit 2005 können Zusatzqualifikationen auch kodifiziert, d. h. in die Ausbildungsordnung integriert werden (BiBB, 2012, §5 Abs. 2 Nr. 5). Allgemein sollten Zusatzqualifikationen vier Kriterien erfüllen:

Tab. 3: Kriterien einer Zusatzqualifikation (Quelle: in Anlehnung an Herkner, 2001, S. 25)

Zusatzqualifikationen
1. Ausbildungsinhalte des gewählten Berufes vertiefen bzw. erweitern
2. Mindestumfang von 40 Stunden
3. Vermittlung erfolgt während oder unmittelbar nach Abschluss der Erstausbildung
4. Abschluss mit einer Zertifizierung

Als Zusatzqualifikationen, die speziell für interkulturelle Kompetenzen im Bereich der Ernährung- und Versorgungsberufe angeboten werden, können z. B. der „Eurogastronom – Europakompetenz“ in der Gastronomieausbildung (kiezküchen gmbh, Berlin) oder die Zusatzqualifikation „Interkulturelle Handlungsfähigkeit“, die am Schulzentrum Neustadt durchgeführt wird (Schulzentrum Neustadt Berufliche Schule für Hauswirtschaft und Sozialpädagogik, Bremen), genannt werden (Mohoric & Karth, 2006, S. 51, Schulzentrum Neustadt, 2015).

Aber auch Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Bildungsträger und Ausbildungsbetriebe bieten Zusatzqualifikationen an. Sie werden von Seiten des Bildungsträgers, der Kammern oder des Betriebes geprüft und zertifiziert. Die Plattform Ausbildung Plus bietet dazu einen Überblick über Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation an (s. Tabelle 3) (Gei & Stertz, 2010, S. 1, Voß, 2006, S. 16).

Tab. 4: Angebote von Zusatzqualifikationen zu interkultureller Kompetenz (Quelle: in Anlehnung an BiBB, 2015)

Zusatzqualifikation	
Anbieter	Angebot
Regierungspräsidium Referat 26 - Grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Europa, Kehl	Euregio Zertifikat
Deutsch-Französisches Jugendwerk, Bonn	Austausch mit Auszubildenden der beruflichen Schulen
Handwerkskammer Münster, Münster	Europaassistent/in im Handwerk
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Bonn	GJOR DET- Austausch von Auszubildenden und Ausbildern mit Norwegen
Internationale Bodensee Konferenz (IBK), Konstanz	Lehrlingsaustauschprogramm XCHANGE
DB Mobility Logistics AG DB Training, Learning & Consulting Geschäftseinheit Berufsausbildung, Regensburg	Outdoor-Training Sozial- und Methodenkompetenz (SMK) – für Auszubildende
ESSB- Europe SAD States Bridge, Berlin	Praktikum in Afrika

Erst durch das Durchlaufen verschiedener aufeinander aufbauender Entwicklungsphasen, kann in einem Zeitraum (X) ein Lernfortschritt (Y) erreicht werden. Dabei variieren die Variablen X und Y individuell (Thomas, 2006, S. 119). Als Ausgangsbedingung für die Entwicklung interkultureller Kompetenzen gilt eine bereits vorhandene, individuell unterschiedliche personale und soziale Leistungsfähigkeit sowie handlungsbestimmende Umweltfaktoren und Situationsbedingungen (Thomas, 2005, S. 49). Eine weitere Voraussetzung ist eine Konfrontations-

Interkulturelle Kompetenz

situation von kulturell unterschiedlichen Orientierungssystemen (Verhalten, Normen und Werten). Auf kognitiver, emotionaler und volitionaler Ebene werden dann im Rahmen von direkten oder indirekten Begegnungen interkulturelle Erfahrungen gesammelt (Thomas, 2006, S. 120).

Der Prozess des interkulturellen Lernens ist vom Informieren und Reflektieren geprägt. Auslöser dafür sind meist Verhaltensformen der Interaktionspartner, für die im eigenen Orientierungssystem zunächst keine Erklärungen gefunden werden können (Perturbation). Durch verschiedene Reaktionsformen kann diese Situation jedoch gelöst werden. Neben der Suche nach einer Erklärung für die Unterschiede kann dem Unverständnis aber auch mit einem weniger lernwirksamen Verhalten begegnet werden. Ignoranz oder Aversion dienen zwar auch der mentalen Lösung eines Konfliktes, fördern jedoch weniger den Erwerb von interkulturellem Wissen und damit einer Orientierungsklarheit.

Ziel des Prozesses des kulturellen Lernens ist die Entwicklung eines interkulturellen Verständnisses und ein Repertoire an Strategien zur Optimierung von Verstehensprozessen (Thomas, 2006, S. 121f.). Die einzelnen Entwicklungsschritte sind jedoch verhaltens- und handlungsdeterminierenden Einflussfaktoren ausgesetzt. Diese werden zu unterschiedlichen Zeiten und Gegebenheiten aktiv und ändern sich in ihrer Qualität proportional zum Erfahrungs-, Lern-, Verstehens-, und Entwicklungsschritt, in dem sich das Individuum gerade befindet (Thomas, 2005, S. 48).

Häufig steht bei Zusatzqualifikationen im interkulturellen Bereich das Fremdsprachenlernen im Vordergrund, z. B. beim Fremdsprachenzertifikat der KMK (KMK, 2008). Um einen ganzheitlichen Entwicklungsprozess zu evozieren und mit Blick auf den Aneignungsprozess von interkulturellen Kompetenzen, sollte die Gestaltung der Zusatzqualifikation jedoch aus verschiedenen, aufeinander aufbauenden Elementen bestehen und neben Fremdsprachenkursen auch Trainings zur Vermittlung von kulturellem Wissen und Strategien zum Umgang in interkulturellen Situationen anbieten. Ebenfalls sollten Möglichkeiten geschaffen werden, das Wissen in interkulturellen Situationen auszuprobieren, wie z. B. im Rahmen von Auslandsaufenthalten (s. Abbildung 4).

Das erfolgreiche Durchlaufen der einzelnen Elemente kann dann mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Dies hat den Vorteil, dass bei vorzeitigem Abbruch, ein Nachweis von bereits erbrachten Teilleistungen besteht und diese, bei einem späteren Wiedereinstieg, anerkannt werden können. Um einen konkreten Berufsbezug herzustellen, wäre die Zusatzqualifikation zudem mit den einzelnen Lernfeldern des jeweiligen Bildungsganges zu verschränken. Anknüpfungspunkte bieten hier Lehrpläne, die interkulturelle Kompetenz bereits als Teil der Handlungskompetenz integriert haben (s. Tabelle 1).

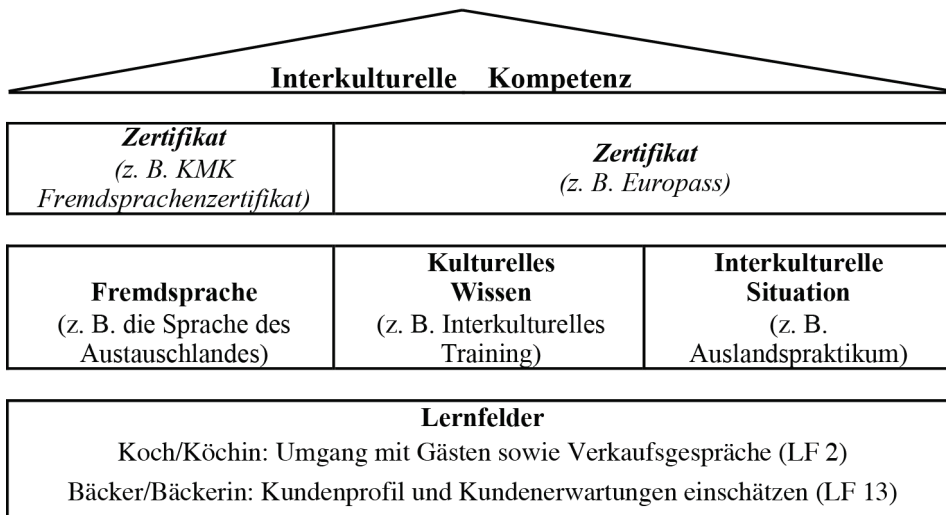


Abb. 4: Aufbau einer Zusatzqualifikation (Quelle: eigene Darstellung)

Zusatzqualifikationen wie der „*Europaassistent/in im Handwerk*“ setzen einen solchen Aufbau im Rahmen des Differenzierungsbereiches und als Ergänzung zum Lehrplan für Fachklassen im dualen System der Berufsausbildung bereits um. Neben einer Vertiefung der Ausbildung beinhaltet diese Zusatzqualifikation ein Lernangebot um berufsübergreifende interkulturelle und betriebswirtschaftliche Qualifikationen, Fremdsprachenkenntnisse und eine problemgerechte Anwendung von Informationstechnologien weiterzuentwickeln (s. Tabelle 5).

Interkulturelle Kompetenz

Tab. 5: Zusatzqualifikation Europaassistent/in im Handwerk (Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Westdeutscher Handwerkskammertag, o. A., S. 5)

Didaktische Hinweise zum Differenzierungsbereich			
Zuordnung der Lernsituationen			
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
In Fremdsprachen kommunizieren	Gängige Gesprächssituationen im Alltag bewältigen Das berufliche Umfeld präsentieren und die eigene berufliche Situation darstellen	Berufsbezogene Problemstellungen und Sachverhalte verfassen und wiedergeben Die berufliche Bildung in unterschiedlichen europäischen Ländern vergleichen	Arbeitsaufnahme im Ausland planen
Europäisches Waren- und Wirtschaftsrecht berücksichtigen	Allg. Vorschriften des Waren- und Dienstleistungsverkehrs kennen und dem eigenen Gewerk zuordnen Produkt- und Herstellungsnormen kennen und im eigenen Berufsalltag einordnen	Auslandskontakte anbahnen Das eigene Unternehmen ausländischen Geschäftspartnern vorstellen Die Durchführung von Auslandsgeschäften schrittweise planen	EU-Adäquate Internetauftritte mitgestalten
Interkulturelle Kompetenzen anwenden	Eine persönliche, private oder berufliche Begegnung im Ausland gestalten	Verhaltensoptionen und berufsspezifische Problemstellungen entwickeln Ausbildungsanforderungen des eigenen und des Ziellandes erkennen und bewerten	Bedingungen der Arbeit im europäischen Ausland kennen und berücksichtigen
Europa- und länderkundliche Daten nutzen	Relevante Daten des Ziellandes kennen und zum eigenen Land und der EU in Beziehung setzen	Daten über das Ausbildungssystem und wesentliche Strukturen der Arbeitswelt aufbereiten Das kulturelle Angebot und seinen Nutzen für eine aktive Freizeitgestaltung kennen und zum eigenen Land in Beziehung setzen	Allgemeine und gesetzliche Bedingungen des neuen Lebensbereiches vor Ort kennen

4 Ausblick

Die gegenwärtigen Transformationsprozesse in Wirtschaft, Gesellschaft und Beruf im Rahmen von Globalisierung und Europäisierung wirken auch auf Berufsschule und den Ausbildungsbetrieb. Ein vorurteilsfreies, produktives Arbeiten im internationalen Team, der respektvolle Umgang miteinander und Aufgaben und Problemstellungen, die unterschiedliche Kulturbereiche tangieren zu bewältigen, wird von den Lernenden im Arbeitsalltag verlangt. Um diese Anforderungen einzulösen, sind Lernangebote für die entsprechenden Handlungskompetenzen gefragt, die zu mobilen, flexiblen und interkulturell handlungsfähigen Fachkräften führen. Die Kooperation von Berufsschulen mit örtlichen Handwerkskammern, staatlichen Förderprogrammen, Stiftungen, Partnerschulen und Ausbildungsbetrieben im Ausland und das Angebot eines zertifizierten Kompetenzerwerbs im Rahmen von Zusatzqualifikationen stellen dabei attraktive Lösungsmöglichkeiten dar.

Jedoch gilt es zu beachten, dass damit einhergehend die Bildungseinrichtungen zunehmend auch in beratender, organisierender, vorbereitender und evaluierender Form in den Internationalisierungsprozess einbezogen werden. D. h. auch das Bildungspersonal muss über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, um beispielsweise an den Bildungsgang angepasste Angebotskonzepte wie Zusatzqualifikationen zu erstellen, Auslandsaufenthalte zu organisieren oder den Aspekt der interkulturellen Kompetenz in Lernsituationen zu integrieren. Möglichkeiten, das Bildungspersonal auf diesen Bildungsauftrag vorzubereiten sind beispielsweise interkulturelle Kompetenz bereits in der Lehrerausbildung zu behandeln, der Besuch von Weiterbildungen oder aber die Kooperation mit externen Experten im Bereich interkultureller Kompetenz, z. B. in Form von Tandemunterricht.

Trotz der Ausweitung der Förderprogramme wird die Möglichkeit, Auslandsphasen in die duale Ausbildung zu integrieren, bisher noch zu wenig ergriffen (Kremer, 2006, S. 3). Eine Alternative hierzu wäre ein überbetriebliches Praktikum in Betrieben innerhalb Deutschlands, das die Möglichkeit bietet, in interkulturellen Situationen agieren zu können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass interkulturelle Kompetenz bereits heute eine Schlüsselkompetenz in allen Bildungsgängen der Ernährungs- und Versorgungsberufe darstellt und daher als Querschnittsangebot in möglichst vielen Bildungsgängen zu implementieren. Ebenfalls gilt es das Bildungspersonal in Schule und Betrieb für diese Umsetzung entsprechend zu qualifizieren.

Literatur

Annen, S. & Paulini-Schlottau, H. (2009). Kodifizierte Zusatzqualifikationen in anerkannten Ausbildungsberufen. *BWP*, (3), 23-26.

Interkulturelle Kompetenz

- Allemann-Ghionda, C. (2009) Interkulturalität und interkulturelle Bildung. In S. Andresen, R. Casale, T. Gabriel, R. Horlacher et al. (Hrsg.), *Handwörterbuch Erziehungswissenschaft* (S. 424- 437). Weinheim & Basel: Beltz.
- Arbeitskreis „Charta für eine kultursensible Altenpflege (Hrsg.). (2002). *Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenpflege*. Köln.
- Brake, T., Walker, D. M. & Walker, T. (1995). *Doing business internationally*. New York: Irwin Professional.
- BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2012). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012*. Bonn.
- Beck-Gernsheim, E. (2000). *Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen*. München: Beck.
- Bohlinger, S. (2008). *Kompetenzentwicklung für Europa*. Opladen: Budrich.
- Bolten, J. (2006). Interkulturelle Kompetenz. In L. R. Tsvasman & L. R. Tsvasman (Hrsg.), *Das große Lexikon Medien und Kommunikation* (S. 163-166). Würzburg: Ergon.
- Bredella, L. (1999). Zielsetzungen interkulturellen Fremdsprachenunterricht. In L. Bredella & W. Delanoy, *Interkultureller Fremdsprachenunterricht: Das Verhältnis von Fremdem und Eigenem*. (S. 85-120). Tübingen: Narr.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.). (2008). *Vielfalt als Chance 2008*. Berlin.
- Feulner, M. & Pfannes, U. (2014). Hauswirtschaftliche Betreuung – ein partizipatives Konzept für nachhaltiges Handeln. *Hauswirtschaft und Wissenschaft*, 62(1), 7-9.
- Franke, G. (2005). Facetten der Kompetenzentwicklung. Bonn: BIBB.
- Gei, J. & Stertz, A. (2010). *Zusatzqualifikationen deutlich erwünscht! Wunsch und Realität aus Sicht der Auszubildenden*. Bonn.
- Herkner, V. (2001). Zusatzqualifikation. *berufsbildung* (68). 25.
- Horlacher, F. (2013). Arbeitsbedingungen und Qualifikationsanforderungen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *bwp@, Spezial 6 – Hochschulage Berufliche Bildung* (FT 11). 1-17.
- KMK Kultusministerkonferenz (2008). *Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der beruflichen Bildung*. Bonn.
- Kremer, M. (2006). Provinz oder Weltklasse? Ist die deutsche Berufsbildung fit für die Internationalisierung? *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 35 (5). 3-4.
- Mau, S. (2007). *Transnationale Vergesellschaftung, die Entgrenzung sozialer Lebenswelten*. Frankfurt am Main: Campus.
- Mohoric, A. & Karth, O. (2006). *Europäisches Qualitätssiegel für Mobilitätsprojekt in der Gastronomieausbildung*. *BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 35(5), 57-58.

- NABiBB Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. (2015). *Leitbild*. [www.na-bibb.de/wer_wir_sind/leitbild.html].
- Nationales Europass Center (NEC). (2015). *Was ist der Europass?* [www.europass-info.de/index.php?id=28&no_cache=1].
- Nida-Rümelin, J. (2013). Ein Ort der Entfaltung. *duz Magazin* (04). 17.
- Over, U. & Mienert, M. (2006). Förderung interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung. *BWP*, 35(5), 47-50.
- Pucciarelli, N. (2013). „Gemeinsam stark durch Sprache“ *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung* (FT 18), 1-16.
- Schulzentrum Neustadt, Berufliche Schulen für Hauswirtschaft und Sozialpädagogik (2015). *Zusatzqualifikation Interkulturelle Handlungsfähigkeit*. Bremen.
- Seel, N. M. (2000). *Psychologie des Lernens*. München: Reinhardt.
- StBA Statistisches Bundesamt (2014). *Statistisches Jahrbuch 2014*. Wiesbaden.
- Stolaz, H. (2013). Quartier statt Heim. *Infodienst*, (3), 18-19.
- Straub, J., Weidemann, A. & Weidemann, D. (2007). Einleitung. In J. Straub, A. Weidemann & D. Weidemann (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder* (S. 1-3). Stuttgart: Metzler.
- Taylor, C. (2011). *Negative Freiheit? Zur Kritik des neuzeitlichen Individualismus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Thomas, A. (2006). Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. *Arbeit*, 15(2), 114-125.
- Thomas, A. (2005). Das Eigene, das Fremde, das Interkulturelle. In A. Thomas, E.-U. Kinast & S. Schroll-Machl (Hrsg.), *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1. Grundlagen und Praxisfelder* (S. 44-49). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Voß, H. (2006). Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildung – Vorteile für Betriebe. *Wirtschaft und Berufserziehung*, 58(3), 16-18.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.). (o. J.). *Zusatzqualifikation „Europassistent/in im Handwerk“*. Düsseldorf.

Verfasserin

Anna Hoff, M. Ed., Referendarin

Alice-Salomon-Schule BBS Linz

Am Gestade 9

D-53545 Linz am Rhein

E-Mail: a.hoff@bbs.linz.de