

Was ist interkulturelle Kompetenz und in welchen Situationen wird sie benötigt? – Validierung des Inhalts und der Anwendungsfelder eines Tests zur Messung allgemeiner interkultureller Kompetenz und kulturspezifischer Kompetenz

Petia GENKOVA, Christoph Daniel SCHAEFER, Jonathan HERBST,
Henrik SCHREIBER

*Hochschule Osnabrück, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften,
Caprivistr. 30 A, D-49076 Osnabrück*

Kurzfassung: Fortschreitende Globalisierungsprozesse bringen es mit sich, dass sich Unternehmen verstärkt, international ausrichten müssen, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Nicht zuletzt im IT-Bereich geht dies mit erhöhten Mobilitätsanforderungen an die Angestellten einher. Die steigende Arbeitsmobilität und internationale Vernetzung in der Arbeitswelt implizieren eine Zunahme interkultureller Kontakte, wodurch nicht mehr nur vielversprechende Nachwuchskräfte (High Potentials) und ins Ausland entsandte Angestellte (Expatriates), sondern auch in ihrem Heimatland verbleibende Angestellte vermehrt interkulturelle Kompetenz benötigen. Allerdings wird außerhalb der interkulturellen Forschung die Relevanz der interkulturellen Kompetenz häufig unterschätzt. Um die inhaltliche Bedeutung, Notwendigkeit und Anwendungsbereiche von interkultureller Kompetenz näher zu beleuchten, wurde eine explorative, primär qualitative Untersuchung mit Studierenden und Berufstätigen mit und ohne Migrationshintergrund durchgeführt. Zentraler Untersuchungsgegenstand waren die erfahrungsbasierten Einstellungen von Studierenden und Berufstätigen. Für die diesem Beitrag zugrundeliegenden Analyse wurden 61 strukturierte Interviews herangezogen und mittels Inhaltsanalyse untersucht. Zur Festsetzung des Begriffs der interkulturellen Kompetenz wurde den Befragten als definitorische Konsequenz interkultureller Kompetenz genannt, mit Menschen aus anderen Kulturen gut und erfolgreich kommunizieren zu können. Der am häufigsten genannte Teilaspekt interkultureller Kompetenz war eine offene Grundeinstellung (ca. 85 %), die partiell mit Interesse an anderen Menschen und Kulturen in Verbindung gebracht wurde. Rund 44 % der Teilnehmenden verwiesen auf Unvoreingenommenheit, wozu die bewusste Zurückstellung eigener Vorurteile gehört. Rund ein Drittel der Befragten beschrieb Selbstreflexion bezüglich der eigenen Kultur und Person als weiteren Teilaspekt, womit ein Aspekt angesprochen wurde, der sich eher selten in der Forschungsliteratur wiederfindet. Neben solchen und vielen weiteren kulturübergreifenden Komponenten wurde von über der Hälfte der Befragten auf kulturspezifisches Wissen verwiesen. Bezüglich der Bereiche, in denen interkulturelle Kompetenz benötigt wird, wurden am häufigsten der Bildungsbereich angesprochen (ca. 70 %), gefolgt von Verweisen auf die Wirtschaft (ca. 42 %; mit eher unerwarteten Beispielen wie Personalabteilungen und Marketing), sowie international agierende Unternehmen (ca. 26 %). Die Breite dieser Ergebnisse besitzt hohen heuristischen Wert. Zum einen

ermöglicht die Erfassung der Verbreitung bestimmter Auffassungen von interkultureller Kompetenz, die Passung zwischen einem erfahrungsbasierten Allgemeinverständnis und einer wissenschaftlichen Definition interkultureller Kompetenz zu ermitteln. Zum anderen liefern von den Befragten genannte Aspekte relevante Einsichten in die notwendige Breite der angestrebten wissenschaftlichen Definition interkultureller Kompetenz. Damit gibt diese Studie wichtige Hinweise für die Entwicklung von Messinstrumenten interkultureller Kompetenz, sowie für Aspekte, welche mit interkultureller Kompetenz in Verbindung stehen sollten.

Schlüsselwörter: interkulturelle Kompetenz, interkultureller Kontakt, spezifische interkulturelle Kompetenz, Messung interkultureller Kompetenz, internationale Kooperation, internationale Unternehmen

1. Theorie

Interkulturelle Kompetenz gewinnt zunehmend an Bedeutung. Globalisierungsprozesse schreiten trotz internationaler Krisen voran, mit einer Vielzahl von Auswirkungen auf das Leben und Arbeiten in der Europäischen Union. In der Kooperation zwischen Ländern und Kulturen zur Bewältigung globaler Herausforderungen, wie die Corona-Pandemie oder die Energiekrise, ist interkulturelle Kompetenz von zentraler Bedeutung. Angesichts internationaler Mobilität und wirtschaftlicher Verknüpfungen spielt interkulturelle Kompetenz darüber hinaus in Unternehmen eine entscheidende Rolle.

Zur Messung interkultureller Kompetenz gibt es mehrere Modelle, die zum Teil bereits in den 1980ern (zu Zeiten des Kalten Krieges) innerhalb der Geisteswissenschaften entstanden sind (Deardorff 2009; Genkova 2019). Allerdings mangelt es vielen Modellen an einer klaren Abgrenzung zu anderen Konstrukten, sie weisen also eine geringe Konstruktvalidität auf (Schnabel et al. 2015). Neuere, psychologische Instrumente weisen eine höhere Konstruktvalidität auf, wurden jedoch oft nur in bestimmten Kulturkreisen entwickelt. Die Validität dieser Instrumente kann daher in anderen Kulturen nicht vorausgesetzt werden. Auch bei etablierten Messinstrumenten, wie dem MPQ oder dem CQS, zeigten sich zum Teil niedrige Reliabilitäten in anderen Kulturen. Zusätzlich gab es Hinweise auf Messinvarianz, also darauf, dass in anderen kulturellen Kontexten nicht das Gleiche gemessen wurde (Genkova & Schreiber 2019, 2021; Genkova, Schreiber & Gäde 2021; Genkova, Schreiber & Schneider 2021; Schnabel et al. 2015).

2. Fragestellung und Methode

Ausgehend von dieser Problematik wurde ein Modell entwickelt, welches eine allgemeine, kulturübergreifende interkulturelle Kompetenz von einer kulturspezifischen Kompetenz trennt – analog zum Modell einer allgemeinen und einer spezifischen Intelligenz. Darauf aufbauend hatte die vorliegende Studie das Ziel zu explorieren, wie interkulturelle Kompetenz operationalisiert werden kann, sodass sie sowohl allgemeine, kulturübergreifende Aspekte als auch kulturspezifische Kompetenz umfasst. Damit ist die vorliegende Studie Teil der Validierung eines Modells interkultureller

Kompetenz, dessen qualitativ-hypothesengenerierender Teil sowie die darauf basierende Erstellung von Items im Folgenden vorgestellt wird.

Zur explorativen Beantwortung der Forschungsfrage wurden 249 teilstrukturierte Interviews mit Personen aus acht Zielgruppen (Studierende, Berufstätige, Erwerbslose und Expert*innen, die beruflich mit Interkulturalität zu tun haben, jeweils mit und ohne Migrationserfahrung) durchgeführt. Dabei wurde u. a. untersucht, was unter interkultureller Kompetenz verstanden wird, in welchen Situationen interkulturelle Kompetenz benötigt wird und welche Förderungen notwendig sind. Zudem sollte die Unterscheidung von ähnlichen Konzepten, wie der sozialen Kompetenz, der kommunikativen Kompetenz und der kulturgebundenen Kompetenz, herausgearbeitet werden.

Die Erfassung kulturspezifischer deutscher Kompetenz dient dazu, den Kompetenzstatus hinsichtlich der deutschen Kultur von Personen zu erfassen und zu fördern, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind. Für diese Personen wurde schließlich die Bezeichnung „Internationals“ genutzt, da während den Befragungen sehr starke latente und explizite Bedenken gegenüber anderen Bezeichnungen zum Vorschein kamen. Die Bezeichnung „Internationals“ erwies sich als nützlicher Begriff, um internationale Personen mit Migrationshintergrund, Expatriates, internationale Studierende und Personen, die frisch zugewandert sind, wie Geflüchtete, zusammenzufassen und negativen Aspekten wie Stigmatisierung entgegenzuwirken.

3. Ergebnisse Studie 1

Bezogen auf den Inhalt interkultureller Kompetenz wurden auf Basis einer qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2019) eine Vielzahl von Kategorien ermittelt, welche die interkulturelle Kompetenz abbilden. Die Kategorien zur allgemeinen interkulturellen Kompetenz, in welche die meisten Nennungen fielen, waren:

- Persönlichkeitseigenschaften: Offenheit, Verträglichkeit und Extraversion
- Beziehungsbezogene Haltungen: Vorurteilsfreiheit/Gleichbehandlung, Verständnis, Toleranz, Akzeptanz, Respekt, (aktives) Zuhören, Hilfsbereitschaft, Perspektivübernahme, Geduld und Reflexion
- Fähigkeiten: Kommunikationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Empathie, Flexibilität, Konfliktfähigkeit und Sensibilität

Die Kategorien zur kulturspezifischen Kompetenz mit den meisten Nennungen waren: Fremdsprachenkenntnisse, kulturspezifisches Wissen, Speisen und Tischsitten, Pünktlichkeit, Religion, Kleidung, Arbeitsmoral, Organisiertheit, Gebräuche, Regeln und Gesetze, Art der Kommunikation, direkte versus indirekte Kommunikation, Sprechlautstärke.

4. Ergebnisse Studie 2 und Diskussion

Auf Grundlage dieser Kategorien generierten Expert:innen eines Forschungsteams mehrere Items. Aus diesen wurden durch Expert:innenbewertung mehrere ausgewählt, die drei Kriterien der interkulturellen Handlungskompetenz zum Ausdruck brachten: kognitive, affektive und konative Aspekte. Es wurden auch Items mit umgekehrter Polung gebildet (bei welchen die Zustimmung zu einer Aussage eine niedrige Ausprägung des Konstrukts entspricht), um der sozialen Erwünschtheit entgegenzuwirken. In der nächsten Untersuchungsphase wurden die Items anhand

verschiedener Stichproben geprüft. Diese Stichproben waren: internationale Studierende, Studierende ohne Migrationshintergrund, Studierende mit Migrationshintergrund, Expatriates, Geflüchtete, Erwerbslose, Berufstätige. Im Anschluss an diese Analysen wurden 192 Items beibehalten.

Die Items zur Erfassung allgemeiner interkultureller Kompetenz wurden auf Basis von statistischer oder inhaltlicher Passung folgenden Dimensionen zugeordnet:

- Interesse an anderen Kulturen
- Offenheit für Menschen mit verschiedenen Hintergründen
- Verträglichkeit (inkl. aktives Zuhören und Eingehen auf andere)
- Konfliktfähigkeit
- Empathie, Perspektivübernahme
- Respekt, Toleranz
- Flexibilität
- Reflexion über eigene und andere Kulturen
- Ambiguitätstoleranz
- Selbstbewusstsein
- Extraversion

Für die Items zur Erfassung der kulturspezifischen Kompetenz wurden auf Basis der statistischen und inhaltlichen Analysen folgende Dimensionen gebildet:

- Struktur und Formalitäten
- Gesetze und Bräuche
- Umgangsformen und Werte
- Kommunikationsformen
- Pünktlichkeit und Zeitplanung
- Geselligkeit und Tischsitten
- Deutschkenntnisse
- Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Zur Messung der kulturspezifischen Kompetenz wurde zusätzlich ein Situational Judgment Test generiert. Sowohl bei den qualitativen Untersuchungen als auch bei den quantitativen Untersuchungen war die Rückmeldung von Deutschen und Internationalen positiv, da dieser Ansatz der Trennung von allgemeiner interkultureller und kulturspezifischer Kompetenz als sehr innovativ wahrgenommen wurde und bis jetzt etwas Vergleichbares noch nicht konstruiert worden ist. Die weitere Projektentwicklung widmet sich der Normierung des Messinstruments, inklusive der Prüfung, inwieweit interkulturelle Kompetenz normalverteilt ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass interkulturelle Kompetenz in den aktuellen Krisenzeiten und durch die zunehmende Globalisierung weiter an Bedeutung gewinnt. Eine differenzierte und validierte Messung von interkultureller Kompetenz – sowohl als allgemeine interkulturelle Kompetenz als auch hinsichtlich verschiedener Kulturräume – ist daher für deren Förderung und Evaluation von hoher Relevanz. Das hier vorgestellte Projekt leistet für dieses bedeutsame Vorhaben einen Beitrag.

5. Literaturverzeichnis

- Deardorff DK (Hrsg.). (2009). *Sage handbook of intercultural competence*; ed. by darla k deardorff. SAGE PUBLICATIONS.
- Genkova P (2019). *Interkulturelle Wirtschaftspsychologie* (1. Aufl.). Springer-Lehrbuch. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-662-58447-7.pdf> <https://doi.org/10.1007/978-3-662-58447-7>

- Genkova P, Schreiber H (2019). Impact of stays abroad on the intercultural competence of students. In Covarubias Venengas B, Debray C, Vakkayi J (Hrsg.), *IACCM-IESEG Research Conference 2019: Intercultural competencies for a disruptive VUCA world* (S. 80–97). IACCM & IESEG School of Management. <https://philippepierre.com/website/wp-content/uploads/2020/01/1-IACCM-IESEG-Conference-Proceedings-2019-okok.pdf#page=80>
- Genkova P, Schreiber H (2021). Stays abroad and intercultural competence of students. *European Journal of Cross-Cultural Competence and Management*(5), Artikel 3, 271–286. <https://doi.org/10.1504/EJCCM.2021.116888>
- Genkova P, Schreiber H, Gäde M (2021). Interculturality and social skills? Relationships of the stays abroad of students of different faculties with intercultural and social competence. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 31(4), 410–424. <https://doi.org/10.1002/casp.2513>
- Genkova P, Schreiber H, Schneider J (2021). Contacts during a stay abroad and xenophobia – duration of stay, contact quality and intercultural competence as predictors of xenophobia. *Current Psychology*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01298-8>
- Mayring P (2019). Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 20(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3343>
- Schnabel D, Kelava A, Seifert L, Kuhlbrodt B (2015). Konstruktion und Validierung eines multimethodalen berufsbezogenen Tests zur Messung interkultureller Kompetenz. *Diagnostica*, 61(1), 3–21. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000110>



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de