



Warum ist interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung unverzichtbar und wie kann ich sie fördern?

Die Ausbildungsrealität hat sich in den letzten Jahren spürbar verändert. In fast allen Betrieben und Berufsschulen begegnen sich heute junge Menschen mit ganz unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen, Sprachen, Erwartungen und Werten. Vielfalt ist keine Ausnahme mehr, sondern tägliche Realität. Genau deshalb ist interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselkompetenz. Sowohl für Auszubildende als auch für Ausbilder/-innen.

Doch interkulturelle Kompetenz bedeutet nicht, dass man jede Kultur mit ihren Traditionen und Umgangsformen im Detail kennen muss. Vielmehr muss man verstehen, dass und wie Kultur unser Denken, Handeln und sogar Fühlen prägen kann. Ziel von interkultureller Kompetenz sollte sein, in Situationen, die durch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher kultureller Einflüsse geprägt sind, handlungsfähig zu bleiben.

Was bedeutet es nun, interkulturell kompetent zu sein?

So wie wir wissen, dass Kommunikation nur in geringem Maße verbal stattfindet und von vielen weiteren Aspekten geprägt ist (Eisbergmodell), so kann man auch Kultur als einen Eisberg sehen. Nur ein kleiner Teil ist sichtbar. Dieser äußert sich etwa durch Sprache, Kleidung und Umgangsformen. Hinter dieser oberflächlichen Betrachtung steckt aber noch viel mehr. Werte, Erwartungen (an sich selbst und an andere), Rollenbilder, Kommunikationsstile und -regeln, der Umgang mit Zeit und mit menschlicher Nähe oder auch das Verständnis von Hierarchie. Gerade diese unsichtbaren Anteile beeinflussen unseren (Ausbildungs-) Alltag mehr als uns oft bewusst ist.

Interkulturelle Kompetenz hat deswegen drei tragende Säulen:

1. Das Bewusstsein für die eigene kulturelle Brille

Wir alle sind kulturell geprägt. Erziehung, Schule, Arbeitswelt und die uns umgebende Gesellschaft prägt, was für uns normal ist. Diese empfundene Normalität ist aber nicht universell zu betrachten, sondern kann sich stark unterscheiden. Das kann auch schon bei kleiner örtlicher Distanz der Fall sein (z.B. Köln – Düsseldorf).

2. Die Fähigkeit, Unterschiede nicht (sofort) zu bewerten

Oft entstehen Missverständnisse nicht, weil jemand falsch handelt, sondern weil unterschiedliche Erwartungshaltungen aufeinandertreffen. Was zum Beispiel für eine Person höflich ist, wirkt auf eine andere möglicherweise sehr distanziert. Was für eine Person wertschätzend klingt, ist für die andere viel zu direkt.

3. Den Erhalt von Handlungsfähigkeit

Interkulturelle Kompetenz zeigt sich nicht im theoretischen Wissen, sondern darin, wie wir in Situationen reagieren, in denen durch kulturelle Unterschiede Unsicherheit, Missverständnisse oder Irritationen entstehen. Interkulturell kompetente Menschen reagieren in solchen Situationen offen, reflektiert und lösungsorientiert.

Warum ist interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung jetzt wichtiger denn je?

Die Studienlage zeigt, dass in der beruflichen Aus- und Weiterbildung die internationale Terogenität deutlich steigt (Euler & Severing, 2020). Es treffen also tatsächlich immer mehr Lernende mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Sprach- sowie Bildungserfahrungen aufeinander. Dies erfordert Kultursensibilität und interkulturelle Kompetenz (Frommberger, 2025).

Neben der sich wandelnden Zielgruppe dürfen wir in der Ausbildung unseres Nachwuchses aber auch nicht vergessen, dass Arbeit internationaler wird, Teams immer interkultureller aufgestellt sind und Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten über Ländergrenzen hinweg digital mit uns zusammenarbeiten. Die interkulturelle Kompetenz ist also nicht nur für die Durchführung der Ausbildung wichtig, sondern auch als Ausbildungsinhalt.

Worauf sollten wir in der Ausbildung besonders achten?

Interkulturelle Situationen entstehen im Alltag oft ganz nebenbei. Im Feedbackgespräch, bei der Begrüßung am Morgen oder in Stressmomenten. Hier sollten wir aktiv darauf achten, ob wir richtig kommunizieren, z. B.:

- Wie direkt oder indirekt formulieren wir Kritik?
- Sind unsere Erwartungen an Pünktlichkeit und Arbeitseifer angebracht?
- Was gewichten wir höher? Beziehungsarbeit oder Arbeit an der Aufgabe?
- Wie werden unsere Aussagen verstanden?
- Wie selbstverständlich ist es für die Auszubildenden, Fragen zu stellen?

Ausbilder/-innen, die hier sensibel sind und Unklarheiten mit interkulturellen Azubigruppen entspannt klären, statt sie direkt zu bewerten, sind bezüglich ihrer interkulturellen Kompetenz schon ganz gut aufgestellt. Es sollte immer klar sein: Missverständnisse sind kein Zeichen von Unfähigkeit oder Unlust. Sie sind ein Zeichen dafür, dass kulturelle Unterschiede aufeinandertreffen.

Vertiefen Sie das Thema mit dem ergänzenden Beiblatt: [Start in die Entwicklung interkultureller Kompetenz.](#)

Fazit: Vielfalt bewusst mitgestalten

Interkulturelle Kompetenz ist kein Zusatzthema, sondern ein grundlegender Bestandteil moderner Ausbildung. Sie hilft nicht nur, mit Vielfalt „klarzukommen“, sondern sie auch als Ressource und Chance zu verstehen und damit eine bessere Lernkultur aufzubauen, die junge Menschen auf ihrem Weg stärkt.

Ausbilder/-innen sollten kulturelle Unterschiede nicht als Irritation, sondern als Lernimpuls sehen, damit sie und ihre Lernenden gemeinsam wachsen können.