CORINNE MOTARD-SCHÄFER
DR. MARTINA LANGE
DIPL.-BIOL. KAI HILLEBRECHT

Interkulturelle Kompetenz und Mehr

In einer zunehmend globalisierten Welt wird interkulturelle Kompetenz immer wichtiger – sei es in der Wirtschaft, der Wissenschaft oder der Zivilgesellschaft. Das Zertifikat für interkulturelle Kompetenz (ZiK) der Ostfalia Hochschule bietet praxisorientierte Module, die Studierenden, Mitarbeitenden sowie Lehrenden und Forschenden helfen, ihre interkulturellen Fähigkeiten auszubauen. Die vermittelten Kompetenzen tragen dazu bei, Missverständnisse zu vermeiden, Synergien zu fördern und die Zusammenarbeit in einer globalisierten Arbeitswelt zu stärken. Der besondere Fokus dieses Beitrags liegt darauf, wie diese Schlüsselqualifikation auch dazu beiträgt, nicht nur Brücken zwischen akademischer und gesellschaftlicher Praxis zu bauen, sondern auch den Schlüssel für einen gelungenen Transfer darstellt.

Einleitung 52

1. **Kurze Geschichte und Definition** 52
2. **Warum ein Zertifikat für interkulturelle Kompetenz?** 55
3. **Wissenschaft und Zivilgesellschaft – zwei Kulturen, die sich gegenseitig ergänzen** 57
4. **Wissenstransfer: Ohne interkulturelle Kompetenz geht nichts!** 58
5. **Best Practices** 59

Fazit 60

Quellen 61

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

Einleitung

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, erfolgreich und verantwortungsvoll mit Menschen aus anderen kulturellen Hintergründen zusammenzuarbeiten, indem man auf sie eingeht, ihre unterschiedlichen Wahrnehmungen und Wertesysteme versteht und die eigene kulturelle Prägung selbstkritisch hinterfragt.

Im Hochschulkontext ist interkulturelle Kompetenz besonders wichtig, da Universitäten weitestgehend international ausgerichtet sind. Sowohl Studierende als auch Wissenschaftler*innen kommen aus der ganzen Welt, um zu forschen, zu lehren und zu lernen. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht es, eine inklusive und produktive Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Beteiligten von der Vielfalt profitieren können.

Für die internationale Zusammenarbeit zwischen Hochschulen sind interkulturelle Kompetenzen entscheidend, um erfolgreiche Kooperationen aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Sie helfen dabei, Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden, die durch kulturelle Unterschiede entstehen können, und fördern eine offene und konstruktive Kommunikation. Dies ist besonders wichtig bei gemeinsamen Forschungsprojekten, Austauschprogrammen und internationalen Konferenzen.

Auch in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Unternehmen und anderen Institutionen sind interkulturelle Kompetenzen essentiell: Sie erleichtern die Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteuren und bringen die Entwicklung sowohl globaler als auch regionaler Netzwerke sowie Partnerschaften voran. Unternehmen profitieren von der Vielfalt an Perspektiven und Ansätzen, die internationale und multisektorale / transdisziplinäre Teams mit sich bringen, was sowohl zu innovativen Lösungen und einer besseren Anpassung an globale und regionale Märkte führen kann als auch zur Übertragung dieser Ansätze in die Zivilgesellschaft.

» Unternehmen profitieren von der Vielfalt an Perspektiven und Ansätzen, die internationale und multisektorale / transdisziplinäre Teams mit sich bringen. «

Nach einer kurzen Einführung zu den Grundlagen der interkulturellen Kompetenz stellt der Beitrag das Pflichtmodul des Zertifikats für interkulturelle Kompetenz vor, mit Fokus auf die interkulturellen Trainings, die die Grundlage für den Erwerb dieser Schlüsselqualifikation bilden. Anhand konkreter Beispiele wird gezeigt, wie interkulturelle Kompetenz den Alltag in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen bereichert und anschließend das Potenzial der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Zivilgesellschaft beleuchtet, insbesondere die entstehenden Synergieeffekte. Best Practice-Beispiele veranschaulichen dies. Ein Fazit sowie ein Ausblick auf zukünftige Herausforderungen und Chancen runden den Beitrag ab.

1. Kurze Geschichte und Definition

Die Entwicklung interkultureller Kompetenz ist eng mit der Globalisierung und dem verstärkten Austausch zwischen Kulturen verbunden. Ursprünglich in den 1950er- und 1960er-Jahren im Kontext der internationalen Beziehungen und

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

Diplomatie entstanden, wurde das Konzept durch Pionierarbeiten wie Edward T. Halls „The Silent Language“ (1959) geprägt, welches die Bedeutung nonverbaler Kommunikation und kultureller Kontexte hervorhob.

In den folgenden Jahrzehnten fand interkulturelle Kompetenz in Disziplinen wie Psychologie, Anthropologie und Pädagogik Anwendung und entwickelte sich praxisorientiert weiter, um die Zusammenarbeit in multikulturellen Umfeldern zu fördern. Heute gilt sie als zentrale Schlüsselqualifikation und wird allgemein definiert als

> *» die Fähigkeit, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu kommunizieren, basierend auf dem eigenen interkulturellen Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen. «*

(Deardorff 2006, S. 247-248).

Jürgen Bolten betrachtet Interkulturelle Kompetenz nicht als eine eigenständige Fähigkeit, sondern als ein Zusammenspiel aus Sachkompetenz (z. B. Berufserfahrung), Methodenkompetenz (Wissensmanagement), sozialer Kompetenz (Empathie, Toleranz) und Selbstkompetenz (Lernbereitschaft, Ambiguitätstoleranz). Der Kern dieser Kompetenzen besteht in der Fähigkeit, eigene kulturelle sowie fremd- und interkulturelle Prozesse zu analysieren und zu erklären, ergänzt durch Fremdsprachenkenntnisse sowie landeskundliche bzw. kulturelle Expertise (Bolten 2007, S. 86-87).

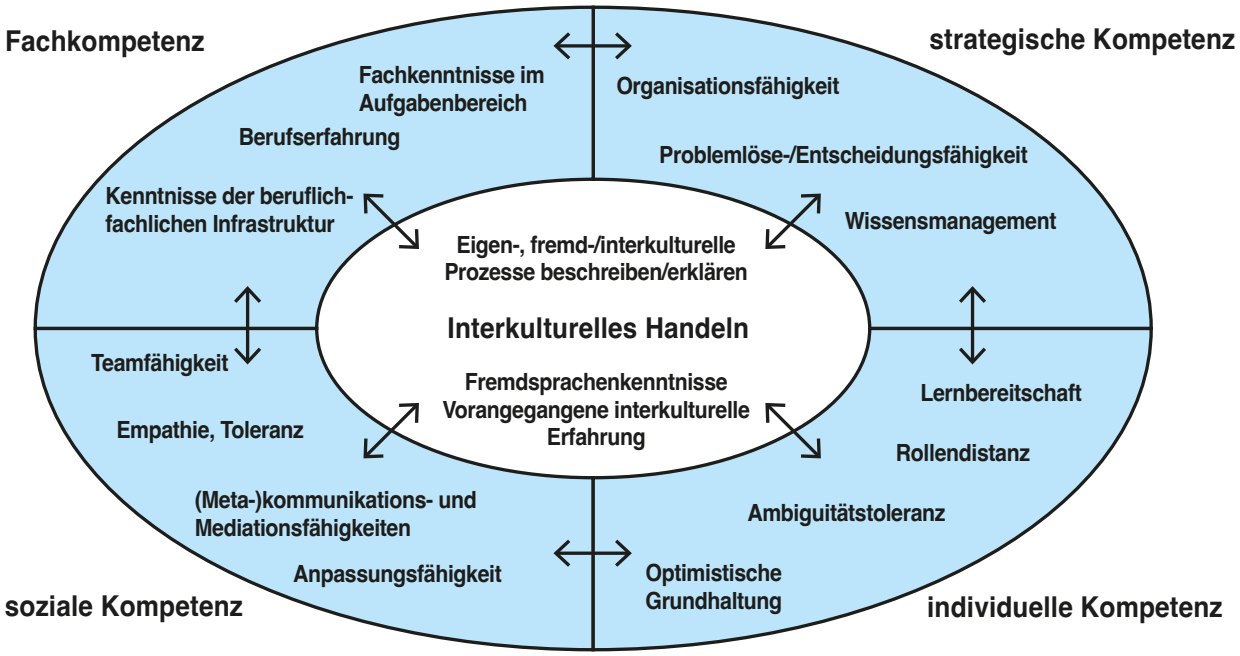

Abbildung 1: Interkulturelle Handlungskompetenz: Zeichnung in Anlehnung an Bolten (2001)

Mit diesem Prozess zeigt Bolten, dass interkulturelle Kompetenz nicht als individuelle Fertigkeit neben anderen Kompetenzen zu sehen ist, sondern als Synergie verschiedener Teilkompetenzen, die uns befähigen, interkulturell zu handeln (Bolten, vgl. ebd.).

Quelle: Adobe Stock

» Interkulturell ist jede Situation, in der Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Vorstellungen von Normalität aufeinandertreffen und miteinander interagieren. «

In den Bereichen der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft zeigen sich diese interkulturellen Kompetenzen als unverzichtbar, um sensibel und angemessen handeln zu können.

Im Bereich der Wissenschaft

- kommen bei der Betreuung internationaler Studierender oder Doktoranden unterschiedliche Lern- und Lehrgewohnheiten zusammen sowie unterschiedliche Erwartungen an den Hochschulbetrieb. Interkulturelle Kompetenz hilft, Missverständnisse zu vermeiden und ein unterstützendes Lern- und Forschungsumfeld zu schaffen.

- setzen sich bei internationalen, inter- und transdisziplinären Forschungsprojekten die Projektteams aus Mitgliedern unterschiedlicher regionaler und nationaler Herkunft, unterschiedlicher sozialer und gesellschaftlicher Prägung und / oder unterschiedlicher Disziplinen und Sektoren zusammen. Dabei gilt es, interkulturell handlungsfähig zu sein, um unterschiedliche Denkansätze, Terminologien und Prioritäten zu integrieren und eine effiziente, transferorientierte und erfolgreiche Umsetzung der Projekt- oder auch Forschungsergebnisse zu gewährleisten.

- benötigen Personen aus wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Kontexten interkulturelle Kompetenzen bei der Zusammenarbeit in inter- und transdisziplinären Projekten. Sie müssen ein gemeinsames Verständnis von Begriffen, Zusammenhängen, Forschungsansätzen aber auch von Abläufen, Zeithorizonten und Ressourcenbedarf entwickeln, um kollaborativ und miteinander an einer Fragestellung zu arbeiten. Das ist vor allem bei den komplexen und anspruchsvollen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft bedeutende Voraussetzung für fundierte und transferfähige Ergebnisse aus disziplinübergreifender und transdisziplinärer Forschung.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

In Bereichen der Zivilgesellschaft finden sich identische Konstellationen, die interkulturelle Kompetenzen voraussetzen, um erfolgreich zu sein:

- Im Rahmen der Flüchtlingshilfe und Integration arbeiten Sozialarbeiter*innen und freiwillige Helfer*innen mit Geflüchteten zusammen, die aus verschiedenen kulturellen Kontexten stammen. Dabei ist es essenziell, ihre Bedürfnisse zu verstehen und Unterstützung anzubieten, die kulturell sensibel ist.

- Im Gesundheitswesen betreuen Ärzt*innen und Pflegepersonal Patient*innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. Interkulturelle Kompetenz unterstützt dabei, kulturelle Überzeugungen in Bezug auf Krankheit und Heilmethoden zu berücksichtigen und alternative Lösungen zu finden.

- Kongruent zu den interkulturellen Kompetenzen in der Wissenschaft ist auch hier die Fähigkeit der gesellschaftlichen Mitglieder erforderlich, offen und kommunikativ mit Forschenden in den Austausch zu gehen. Das Ziel ist, die komplexen Krisen und Herausforderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt kollaborativ und umsetzungsorientiert anzugehen und nachhaltige Lösungsansätze zu finden.

2. Warum ein Zertifikat für interkulturelle Kompetenz?

Die Bedeutung interkultureller Kompetenzen wurde an der Ostfalia bereits früh erkannt. Mit über 120 internationalen Hochschulpartnerschaften und rund 90 Erasmus-Kooperationen spielt die Internationalisierung an der Ostfalia eine zentrale Rolle. Mit dem Zertifikat für Interkulturelle Kompetenz (ZiK) wird ein extracurriculares Programm angeboten, das sich nicht nur an nationale und internationale Studierende richtet, sondern auch Lehrende und Mitarbeitende der Ostfalia einlädt, ihre Kompetenzen im Bereich Interkulturalität und Internationalität zu erweitern.

» Mit dem Zertifikat für interkulturelle Kompetenz (ZiK) wird ein extracurriculares Programm angeboten, das sich nicht nur an nationale und internationale Studierende richtet, sondern auch Lehrende und Mitarbeitende der Ostfalia einlädt. «

Das Zertifikat ist im Rahmen des vom DAAD geförderten Projekts „InterAct! “ (Förderlinie HAW.International) entstanden und wird in Zusammenarbeit vom International Relations Office und dem Sprachenzentrum der Ostfalia angeboten. Es umfasst ein Pflichtmodul, das die Teilnahme an einem interkulturellen Training sowie einem landeskundlichen Seminar vorsieht. Darüber hinaus integrieren die weiteren Module gezielt die vielfältigen Angebote der „Internationalisation at Home“: Damit sind Angebote gemeint, die internationale und interkulturelle Dimensionen bewusst in den curricularen und extracurricularen Lehrplan der Hochschule integrieren und den Studierenden somit ermöglichen, Internationalisierung von ihrer Heiminstitution aus zu erleben. Dazu zählen Sprachkurse, Sprachtandems, das Buddy-Programm, internationale Wochen, englischsprachige Lehrveranstaltungen und Seminare, kulturelle Freizeitprogramme sowie Exkursionen.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

© Luisa Ferch / Ostfalia

https://www.ostfalia.de/cms/de/ir/interkulturelle-kompetenzen/

Dem interkulturellen Training soll in diesem Beitrag ein besonderer Stellenwert beigemessen werden. Von großer Bedeutung ist im Training die „interkulturelle Kommunikation".

Interkulturelle Kommunikation entsteht, wenn sich Mitglieder/Akteur*innen unterschiedlicher kultureller Gruppen austauschen. Sie bezieht sich auf alle enthaltenen Kommunikationskomponenten, die verbal, non-verbal, paraverbal und extraverbal sein können.

» Betrachtet man die inhaltliche Ebene von Kommunikationsprozessen, so ist deutlich, dass nicht nur Worte, sondern genauso Gesten, Laute und alle anderen Formen von Zeichen inhaltsvermittelnde Funktion besitzen. «

(Bolten 2018, S. 13)

Das interkulturelle Training „Grundlagen der interkulturellen Kommunikation" ist ein zentrales Element der interkulturellen Ausbildung und hat zum Ziel, die Teilnehmenden dazu zu befähigen, in interkulturellen Situationen angemessen zu handeln.

Durch Reflexion über die eigene kulturelle Identität, Simulationsübungen, Rollenspiele sowie Kommunikations- und Wahrnehmungsübungen lernen sie, Herausforderungen der verschiedenen Komponenten der interkulturellen Kommunikation – insbesondere der non-verbalen (Mimik, Gestik, Körperbewegung und -orientierung) und paraverbalen (Tonfall, Sprechtempo, Lautstärke) Kommunikation – zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und auf ihre Kommunikationspartner*innen einzugehen, um eine gemeinsame Kommunikationsbasis zu schaffen, die eine konstruktive Zusammenarbeit ermöglicht.

Durch den Erwerb dieser Kompetenzen sind die Teilnehmenden in der Lage, fachlich und interkulturell souverän auf die Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt zu reagieren.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

In der Forschung, in Unternehmen und Institutionen zeigen sich die Vorteile interkulturell kompetenter / geschulter Teams auf vielfältige Weise:

- Erhöhung der Kreativität und Innovation: Unterschiedliche kulturelle Perspektiven fördern kreative Problemlösungsansätze und innovative Ideen.
- Besseres Verständnis globaler Märkte: Teams mit Mitgliedern aus verschiedenen Kulturen haben ein tieferes Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen internationaler Kunden und Geschäftspartner.
- Stärkung der Teamdynamik: Wenn kulturelle Unterschiede respektiert und wertgeschätzt werden, verbessert sich die Teamdynamik und die Mitarbeiterzufriedenheit steigt.
- Förderung der persönlichen Entwicklung: Mitglieder interkultureller Teams entwickeln wichtige Soft Skills wie Flexibilität, Empathie und Problemlösungsfähigkeiten, die in einem globalisierten Arbeitsumfeld von großem Vorteil sind.
- Effektivere Kommunikation: Verbesserte interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten führen zu klareren und effizienteren Interaktionen innerhalb des Teams und mit externen Partnern.

3. Wissenschaft und Zivilgesellschaft – zwei Kulturen, die sich gegenseitig ergänzen

Die Kulturen der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft dienen ihren Mitgliedern jeweils als „Orientierungssystem“, das – gemäß Thomas‘ Definition der Kultur – aus einer eigenen Sprache und spezifischen Verhaltensweisen besteht. Diese prägen nicht nur das Handeln der Mitglieder, sondern werden auch weitergegeben und erleichtern somit die interne Kommunikation und Zusammenarbeit (Thomas 2003, S. 239). In diesem Kontext wird deutlich, dass interkulturelle Kompetenz unerlässlich ist, um diese unterschiedlichen Sprachen und Verhaltensweisen zu „übersetzen“ und eine gemeinsame Kommunikationsbasis zu schaffen.

Die Verständigung zwischen den Kulturen der Wissenschaft und der Zivilgesellschaft ist jedoch vielseitigen Herausforderungen ausgesetzt:

- Wissenschaftliche Publikationen sind oft zu fachlich und schwer zugänglich für zivilgesellschaftliche Akteur*innen, die wiederum Wert auf prägnante und verständliche Botschaften bzw. Informationen legen.
- Wissenschaftliche Forschung hat oft einen langen Zeithorizont, denn sie braucht Zeit für gründliche Forschung, während viele zivilgesellschaftliche Anliegen schnelle, pragmatische und sichtbare Lösungen erfordern.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

- Während die Wissenschaft sich an Normen wie Objektivität, Belegbarkeit und kritische Reflexion orientiert, sind in der Zivilgesellschaft Entscheidungen und Handlungen oft auf direkte Lösungen für zielgruppenrelevante Probleme ausgerichtet.

In der Wissenschaft gibt es bereits seit Langem Ansätze, diese Hemmnisse zu überwinden. So bearbeiten Hochschulen für angewandte Wissenschaften Forschungsprojekte immer mit mindestens einem Praxispartner. Trotzdem gibt es Lücken im Transfer von Forschungsergebnissen und die Komplexität vieler Forschungsfragen von gesellschaftlicher Relevanz erfordern ein transdisziplinäres Mindset, an dem alle Beteiligten aus Wissenschaften und Gesellschaft gemeinsam arbeiten müssen.

Denn eines zeigt sich immer deutlicher: Es sind nicht die kleinteiligen Probleme, die unsere Lebenswelt bestimmen, es sind vielmehr vielschichtige Krisen und komplexe Zusammenhänge. Gemeinsam sollten wir uns auf den Weg machen, wissenschaftlich fundiert und kollaborativ Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln und gemeinsam an der Frage zu arbeiten: Wie wollen wir als gesamte Gesellschaft in Zukunft leben?

Um gemeinsam an dieser Frage arbeiten zu können und die aufgeführten Hemmnisse zu überwinden bedarf es jedoch: interkultureller Kompetenz.

Glücklicherweise zeigt sich, dass die Kulturen in Wissenschaft und Zivilgesellschaft trotz unterschiedlicher Herangehensweisen als offene und sich beeinflussende Systeme betrachtet werden können. Sie befinden sich durch interkulturelle Prozesse in einem ständigen Wandel und ergänzen sich gegenseitig.

» Es gilt da he r, die Herausforderungen in der Interaktion zwischen Wissenschaft und Zivilgesellschaft wahrzunehmen, eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Problemverständnis zu finden, um anwendungsorientierte Lösungsansätze zu erarbeiten. «

Es gilt da he r, die Herausforderungen in der Interaktion zwischen Wissenschaft und Zivilgesellschaft wahrzunehmen, eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Problemverständnis zu finden, um anwendungsorientierte Lösungsansätze zu erarbeiten.

Interkulturelle Kompetenz hilft, wissenschaftliche Inhalte für verschiedene kulturelle Kontexte richtig zu übersetzen und Forschungserkenntnisse verständlich und transparent an eine breite Öffentlichkeit zu vermitteln. Dabei gilt es nicht nur, komplexe Sachverhalte verständlich darzustellen, sondern auch Sensibilität für kulturelle Unterschiede und verschiedene Perspektiven zu zeigen.

4. Wissenstransfer: Ohne interkulturelle Kompetenz geht nichts!

Um eine erfolgreiche Kommunikation zu gewährleisten, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass der Absender sich seiner eigenen kulturellen Prägung bewusst ist, um seine Nachricht auf die kulturelle Prägung des Empfängers abzustimmen und für ihre Übertragung den richtigen Kanal zu wählen. Denn diese Wahl ist entscheidend, damit das Verständnis der Nachricht nicht beeinträchtigt wird. Der Empfänger der Nachricht wird sie wiederum anhand seiner eigenen kulturellen Erfahrung „dekodieren“ und interpretieren.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

Damit zeigt sich, dass interkulturelle Kompetenz als Brücke zwischen akademischer und gesellschaftlicher Praxis der Schlüssel zu einem gelungenen Transfer ist.

Nur wenn beide Kulturen interkulturell kompetent sind, die Anforderungen in der Kommunikation bewusst erkennen, aktiv auf einander zugehen und offen für gemeinsame Lösungen sind, können sie von ihren unterschiedlichen Sichtweisen profitieren und für die vorhandenen und zukünftigen Herausforderungen gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten.

5. Best Practices

Durch zwei Best-Practice-Beispiele soll erläutert werden, wie interkulturelle Kompetenzen die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Zivilgesellschaft verbessern können.

WissensOrt Wolfenbüttel: Die Ostfalia Hochschule hat in Kooperation mit der Stadt Wolfenbüttel einen Ort ins Leben gerufen, an dem die Hochschule die Möglichkeiten hat, den wechselseitigen Wissensaustausch mit der Zivilgesellschaft zu intensivieren, was nur gelingt, wenn sich alle Beteiligten der jeweiligen kulturellen Besonderheiten hinsichtlich Sprache, Arbeits- und Handlungsweisen sowie Abläufen bewusst sind. Gefördert mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Bildung und Kultur und der Volkswagen Stiftung ist der WissensOrt Wolfenbüttel (WOW!) mitten in der Innenstadt entstanden und bereichert die Bildungs- und Innovationslandschaft in und um Wolfenbüttel.

Als lebendige Plattform fördert er den Austausch von Personen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft und wird dabei von regionalen Akteuren aus Hochschule, Kommune und Wirtschaft unterstützt. Durch moderne Bildungskonzepte wie interaktive, mehrwöchige Ausstellungen und innovative Forschungsexponate sollen Themen gesellschaftlicher Relevanz wie Nachhaltigkeit, Einsatz von 5G in der Landwirtschaft oder Veranstaltungen zum Thema Freiheit und Demokratie Zielgruppen erreichen, die bislang keine oder nur wenig Berührungspunkte mit den Hochschulen haben.

» Durch moderne Bildungskonzepte sollen Themen gesellschaftlicher Relevanz Zielgruppen erreichen, die bislang keine oder nur wenig Berührungspunkte mit den Hochschulen haben. «

Wie dieser Austausch gelingen kann, zeigt das Beispiel des Ostfalia Startup-Lunch, der am 24. Oktober 2024 stattfand und sowohl Wissenschaft, Wirtschaft als auch Zivilgesellschaft zusammenbrachte. Diese Pilotveranstaltung, die mit Unterstützung der Wirtschaftsförderung Wolfenbüttel GmbH und des Banson e.V. Business Angel Netzwerks angeboten wurde, richtete sich an Gründungsinteressierte aus der Hochschule und regionale Start-ups, die so die Gelegenheit bekamen, ihre Erfahrungen im Bereich Gründung zu teilen.

Die Gründungsinteressierten konnten sich von den erfolgreichen Erfahrungen inspirieren lassen und Wege entdecken, wie aus einer Idee ein Unternehmen werden kann, Kontakte zu Expert*innen aus der Wirtschaft knüpfen und Gleichgesinnte treffen, die ebenfalls an Gründung interessiert sind. Ferner hatten sie die Möglichkeit, analog zu den Phasen eines Gründungsprozesses über

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten, die die Ostfalia und regionale Partner*innen bieten, zu informieren, um ihre Gründungsidee voranzubringen. Aufgrund der hohen Teilnehmerzahl und der positiven Rückmeldungen wurde das Format „Startup-Lunch“ am 10. April 2025 erneut veranstaltet – mit dem Ziel, diesmal alle Gründungsinteressierte und bereits aktive Startups anzusprechen und miteinander zu vernetzen. Angesichts des regen Interesses ist ein drittes Event dieser Veranstaltungsreihe bereits in Planung und wird am 29. Oktober 2025 stattfinden.

» Science to the people: Durch einen gamifizierten Ansatz sollen wissenschaftliche Themen insbesondere jungen Menschen aus bildungsfernen Gesellschaftsschichten nähergebracht werden. «

Dass der WOW! jedoch ein Ort des Entdeckens und Austauschs für Menschen jeden Alters und Hintergrunds ist und nicht nur für die junge dynamische und agile Start-up Szene, zeigte sich bei der Veranstaltung „Drum Circle“. Bei diesem Event kamen Mitarbeitende von Technik und Verwaltung sowie nationale und internationale Studierende der MINT-Fächer zusammen, um unter Anleitung eines Musik-Dozenten mit Trommeln und anderen Percussion-Instrumenten Musik zu machen. Die Veranstaltung bot allen die einzigartige Gelegenheit, neue Menschen kennenzulernen, Kreativität und Teamarbeit zu fördern und somit ihre interkulturellen Kompetenzen auszubauen.

Derzeit noch in der Planung begriffen ist **Science to the people:** Durch einen gamifizierten Ansatz sollen wissenschaftliche Themen mit hoher gesellschaftlicher Relevanz – Energie, Wasser, digitale Transformation, Künstliche Intelligenz, Pflege etc. – insbesondere jungen Menschen aus bildungsfernen Gesellschaftsschichten nähergebracht werden. Pilotanwendungen sind an hochschulexternen Orten wie Gastronomiebetrieben, Jugendclubs und gegebenenfalls Schulen vorgesehen. Gerade dieses Beispiel verdeutlicht die Bedeutung interkultureller Kompetenzen: Die Gamifizierung nutzt eine Vermittlungsform, die sich stark von der klassischen wissenschaftlichen Aufbereitung unterscheidet, aber eng an der Lebenswelt junger Menschen orientiert ist. Zudem sind Games in allen Gesellschaftsschichten verbreitet. Auch die Wahl des Veranstaltungsorts ist bewusst auf den Alltag junger Menschen abgestimmt, so dass potenzielle Hürden – etwa durch eine Durchführung an der Hochschule – gar nicht erst entstehen.

Fazit

Die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Zivilgesellschaft ist sicherlich vielseitigen Herausforderungen ausgesetzt, da beide Kulturen von unterschiedlichen Denkweisen, Arbeitsmethoden und Kommunikationsstilen geprägt sind. Bei näherem Betrachten zeigt sich jedoch, dass genau in diesen Herausforderungen das „Mehr“ für beide Seiten steckt. Denn: „Kultur ist Kritik und ermöglicht es, selbstverständliche Handlungsformen aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und Strategien, Ziele und Zwecke anzupassen.“ (Redder / Rehbein 1987, S. 15). Mit interkultureller Kompetenz lässt sich durch das Reflektieren der eigenen Ansätze und die Offenheit für den Austausch ein gemeinsames Verständnis entwickeln und einen Weg finden, miteinander und kollaborativ an einer Fragestellung zu arbeiten.

Nur so können Wissenschaft und Zivilgesellschaft die komplexen Herausforderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt umsetzungsorientiert angehen und nachhaltige Lösungsansätze erarbeiten.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

WOW!

https://www.ostfalia.de/forschung/wissens-technologietransfer/projekte/wissensorte/wissensort-wolfenbuettel/

Zertifikat für interkulturelle Kompetenz

https://www.ostfalia.de/ir/interkulturelle-kompetenzen/

Quellen

[1] **Deardorff, Darla (2006):** The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. In: Journal of Studies in International Education. Nr. 10.

[2] **Bolten, Jürgen (2001):** Interkulturelles Coaching, Mediation, Training and Consulting als Aufgaben des Personalmanagements internationaler Unternehmen. In: Alois Clermont/Wilhelm Schmeisser/Dieter Krimphove (Hrsg.): Strategisches Personalmanagement in Globalen Unternehmen. München: Vahlen, S. 913.

[3] **Bolten, Jürgen (2007):** Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.

[4] **Bolten, Jürgen (2018):** Einführung in die interkulturelle Wirtschaftskommunikation. 3. Auflage, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, (UTB), s. 191-193.

[5] **Redder, Angelika; Rehbein, Jochen (1987):** Zum Begriff der Kultur. In: OBST – Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie (38), S. 7-21.

[6] **Thomas, Alexander/Hagemann, Katja/Stumpf, Siegfried (2003):** Training interkultureller Kompetenz in: Bergemann, Niels/Sourisseaux Andreas L. J. (Hrsg.): Interkulturelles Management. 3. Auflage, Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.

Autor*innen

Corinne Motard-Schäfer
Corinne Motard-Schäfer (B.A.) ist seit 2008 im International Relations Office der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften tätig. 2020 schloss sie ihr Studium der Internationalen Kommunikation und des Übersetzens mit Schwerpunkt Interkulturelle Kommunikation erfolgreich ab und begleitete von 2022 bis 2023 im Projekt InterAct! die Umsetzung und Etablierung des Zertifikats für interkulturelle Kompetenz an der Ostfalia. Im September 2023 absolvierte sie ihre Ausbildung zur interkulturellen Trainerin und ist seit 2024 als Projektmitarbeiterin im Projekt InTransfer an der Schnittstelle von Internationalisierung und Transfer tätig. Foto: WTT | Ostfalia

Kontakt: international-relations@lists.ostfalia.de

Dr. Martina Lange
Dr. Martina Lange ist Biologin, Wirtschaftsingenieurin (FH) und promovierte Ingenieurin im Bereich Umwelttechnik. Sie arbeitet seit 2009 an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften im Wissens- und Technologietransfer. Im Jahr 2012 hat sie die Leitung der heutigen Stabstelle übernommen und ist seit 2023 stellvertretende Leiterin des WTT und des International Relations Office. Sie ist aktiv im Verein FORTRAMA e.V. und koordiniert dort seit sieben Jahren gemeinsam mit KollegInnen aus anderen Hochschulen Deutschlands die Arbeitsgruppe Transfer. Foto: WTT | Ostfalia

Kontakt: international-relations@lists.ostfalia.de

Dipl.-Biol. Kai Hillebrecht
Kai Hillebrecht, Biologe und Umweltingenieur, war von 1998 bis 2002 und ist seit 2012 an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften im Wissens- und Technologietransfer tätig. Seit 2020 leitet er das International Relations Office und übernahm 2023 zusätzlich die Leitung des Wissens- und Technologietransfers (WTT).

In diesen zentralen Serviceeinrichtungen koordiniert er ein breites Themenspektrum: Forschungsservice und Fördermittelberatung auf nationaler und internationaler Ebene, Erfindungen und Patente, Transfermanagement und 3rd Mission, Wissenschaftskommunikation, Internationalisierung und interkulturelle Kompetenz, Forschungsinformationssystem und Forschungsdatenmanagement, Gründungsberatung und Entrepreneurship sowie die Unterstützung bei Strategieprozessen der Hochschule. Foto: WTT | Ostfalia

Kontakt: international-relations@lists.ostfalia.de

Erschienen in Transfer & Innovation, Ausgabe 2 | 2025, www.transfer-und-innovation.de, DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH.