

Schriftenreihe
Interkulturelle Wirtschaftskommunikation

Jürgen Bolten
Daniela Schröter
(Hrsg.)



Im Netzwerk interkulturellen Handelns

Theoretische und praktische Perspektiven der
interkulturellen Kommunikationsforschung

Verlag Wissenschaft & Praxis



Im Netzwerk interkulturellen Handelns

Schriftenreihe
Interkulturelle Wirtschaftskommunikation

herausgegeben von:
Prof. Dr. Jürgen Bolten, Universität Jena
Prof. Dr. Peter Oberender, Universität Bayreuth

Band 6

Jürgen Bolten
Daniela Schröter
(Hrsg.)

Im Netzwerk interkulturellen Handelns

Theoretische und praktische Perspektiven der
interkulturellen Kommunikationsforschung

Verlag Wissenschaft & Praxis



Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Im Netzwerk interkulturellen Handelns : Theoretische und praktische
Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung

/ Hrsg.: Jürgen Bolten ; Daniela Schröter –

Sternenfels : Verl. Wiss. und Praxis, 2001

(Schriftenreihe Interkulturelle Wirtschaftskommunikation ; Bd. 6)

ISBN 3-89673-134-3

ISBN 3-89673-134-3

© Verlag Wissenschaft & Praxis

Dr. Brauner GmbH 2001

D-75447 Sternenfels, Nußbaumweg 6

Tel. 07045/930093 Fax 07045/930094

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in Germany

Inhalt

Einleitung	8
I. Internationalisierungsprozesse in der Wirtschaft	
Der Mergers & Acquisitions - Prozeß	14
<i>Reinhard Meckl, Jena</i>	
Die Internationalisierung deutscher Unternehmen	33
<i>Matthias Fischer, Frankfurt/Main</i>	
II. Interkulturelle Personalentwicklung und Interkulturelles Training	
Internationale Bewerbungen und internationale Personalauswahl	46
<i>Ansgar Kinkel, Düsseldorf</i>	
Interkulturelle Kompetenz	52
<i>Eberhard Schenk, Köln</i>	
Interkulturelle Trainings in der deutschen Wirtschaft: Eine Bestandsaufnahme	62
<i>Manfred Niedermeyer, Schlöben</i>	
Interkulturelle Trainingsforschung: Bestandsaufnahme und Perspektiven	78
<i>Stefan Kamhuber, Regensburg</i>	
Training mit „InterAct“	94
<i>Jürgen Bolten, Jena</i>	
Workshop: Die Critical-Incident-Methode	100
<i>Daniela Schröter, Jena</i>	

III. Interkulturelles Lernen

- Thesen zum interkulturellen Lernen in der Schule** 106
Jürgen Bolten, Jena
- 4xKultur. Annäherungen an einen Kulturbegriff im Kontext der Sprachlehr- und -lernforschung** 114
Hans Barkowski, Jena
- Workshop: Intuition in interkulturellen Trainings** 123
Guido Lindner, Jena

IV. Fremde Kulturen erklären: Ansätze der kulturellen Stilforschung

- Kann man Kulturen beschreiben oder erklären, ohne Stereotypen zu verwenden? Einige programmatische Überlegungen zur kulturellen Stilforschung** 128
Jürgen Bolten, Jena
- Der Wirtschaftsstil – ein Instrument zu Analyse fremder Volkswirtschaften, erläutert am Beispiel des französischen Wirtschaftsstil** 143
Günther Ammon, Jena
- Kulturelle Lernstile. Erfahrungslernen und Bildungssysteme in Frankreich und Deutschland** 155
Christoph I. Barmeyer, Karlsruhe/Strasbourg

V. Interkulturelle Prozesse beschreiben: Diskursanalytische Ansätze

- Ein diskursanalytisches Konzept zum interkulturellen Kommunikationstraining** 176
Jan D. ten Thije, Wien/Chemnitz
- Grenz(en)überschreitende Kommunikation? Eine diskursanalytische Untersuchung zur interkulturellen Arzt – Patient – Kommunikation „Deutschland – Dänemark“** 205
Sabine Riedel, Flensburg

VI. Märkte als Kulturen verstehen

Der französische Managementstil. Zum Verständnis des Verhaltens französischer Führungskräfte	226
<i>Günther Ammon, Jena / Jan Knoblauch, Erlangen</i>	
Die deutsch-französische Kommunikation: Wie? Warum?	242
<i>Jacques Demorgon, Bordeaux/ Reims</i>	
Deutschlandbilder – Amerikabilder. Stereotypisierung und Vorurteilsbildung aus interkultureller Perspektive	246
<i>Steffen Höhne, Weimar</i>	
Dänemark – der Nachbar im Norden	261
<i>Sören Schneider, Odense (DK)</i>	
Workshop Märkte als Kulturen verstehen: Russland	278
<i>Marion Dathe, Chemnitz</i>	
Workshop Märkte als Kulturen verstehen: China	282
<i>Wenjia Jia, Peking/ Zwickau</i>	
Workshop Märkte als Kulturen verstehen: USA	288
<i>Carey J. Mickalites, East Lansing (MI/USA)</i>	
Workshop Märkte als Kulturen verstehen: Großbritannien	291
<i>Sonja Bründl-Price</i>	
Workshop Märkte als Kulturen verstehen: Deutschland	294
<i>Jürgen Bolten, Jena</i>	

Anhang

Linkliste zur interkulturellen Kommunikationsforschung	302
---	-----

Einleitung

Der vorliegende Band enthält Vortrags- und Workshopbeiträge der 1. Jenaer Interkulturellen Sommerakademie, die Anfang September 2000 von *interculture.de* und vom Fachgebiet Interkulturelle Wirtschaftskommunikation an der Universität Jena durchgeführt worden ist.

Die Tagung hatte sich insbesondere eine Intensivierung des Dialogs zwischen Theorie und Praxis zum Ziel gesetzt, so dass zu den Teilnehmern neben Hochschullehrern vor allem auch Manager international tätiger Unternehmen, Personalverantwortliche, interkulturelle Trainer, Consultants sowie Vertreter internationaler Austauschgesellschaften und Lehrer aus dem Sekundarschulbereich zählten.

In den Beiträgen, die aus der Praxis stammten, wurde vor allem die Bedarfssituation in bezug auf interkulturelle Aus- und Weiterbildungsangebote verdeutlicht. Es wurde auf Defizite der gegenwärtigen Angebote hingewiesen, Wünschbares wurde skizziert und Machbares dagegen abgewogen.

Sehr deutlich zum Ausdruck kam dabei, dass viele der konzeptionellen Probleme, die interkulturellen (Weiter-)bildungsangeboten angelastet werden können, nicht nur mit ihrer mangelnden Praxisnähe, sondern auch mit ihrem teilweise sehr einseitigen fachgebundenen Blickwinkel zusammenhängen. Dass interkulturelle Aufgabenstellungen nicht jeweils mit ausschließlich fremdsprachenphilologischen, wirtschaftswissenschaftlichen, kulturhistorischen oder psychologischen Instrumentarien lösbar sind, war allen Beteiligten von Anbeginn deutlich. Als sehr fruchtbar erwies sich in diesem Zusammenhang auf Seiten der Forschung, dass der Dialog mit den Praktikern interdisziplinär geführt werden konnte: Wirtschafts-, Kultur-, Sprach-, Kommunikationswissenschaftler, Soziologen, Didaktiker und Psychologen bemühten sich *gemeinsam* darum, Antworten auf die Bedarfsskizzen der Praktiker zu finden.

Die Diskussionsergebnisse wie auch die einzelnen Beiträge haben insgesamt eine Reihe von Akzentverschiebungen bestätigt, die für die Entwicklung der interkulturellen Kommunikationsforschung in Europa gegenwärtig signifikant sind. Interkulturelle (Wirtschafts-)Kommunikationsforschung hat in den vergangenen vier, fünf Jahren teilweise einschneidende Perspektivenwechsel vollzogen. Dies betrifft sowohl die Forschungsbedingungen einschließlich der daraus resultierenden Fragestellungen als auch die Methoden, mit denen diese Fragestellungen bearbeitet werden:

1. Die Interkulturalität des Wirtschaftsalltags: nicht mehr das Besondere, sondern der Normalfall.

Der internationale Verflechtungsgrad insbesondere größerer und mittelständischer Unternehmen ist heute so weit fortgeschritten, dass es bei Internationalisierungsprozessen nicht mehr in erster Linie um Expansion, Macht oder einseitigen Gewinn und Abenteuer geht (*M. Fischer*). Internationalisierung funktioniert nur noch unter win/win-Gesichtspunkten. Das bedeutet aber, dass nicht Preis und Leistung allein den

Wettbewerb entscheiden, sondern auch die Qualität der Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden, Zulieferern Wettbewerbern aus und in anderen Kulturen. Und wie in Kommunikationsprozessen Inhalte nie unabhängig von den Beziehungen der Kommunikationspartner geäußert und verstanden werden können, so gilt gleiches auch für internationales Handeln: es sollte immer auch beziehungsorientiert als interkulturelles Handeln verstanden werden.

Dass dies im Unternehmensalltag mehr und mehr den Normalfall als die Ausnahme darstellt, dokumentiert nicht zuletzt die Welle der Mergers & Acquisitions – Verfahren, die seit den späten 90er Jahren zu erheblichen Veränderungen in der internationalen Unternehmenslandschaft geführt haben (*R. Meckl*). Wie zahlreiche dieser Fälle sehr deutlich vor Augen führen, erweisen sich solche Kraftakte gerade auf der kulturell determinierten Beziehungsebene als sehr sensibel und störanfällig.

2. Interkulturelle Personalentwicklung: Von Trainings off-the-job zu Trainings on-the-job

“Interkulturelle Kompetenz” ist ein Aus- und Weiterbildungsziel, das fraglos mit jedem interkulturellen Lernprozess eng verknüpft gesehen werden muss (*A. Kinkel*). Was unter einer solchen Kompetenz letztlich verstanden wird, lässt sich bislang keineswegs eindeutig beantworten. Derzeit existieren diesbezüglich noch sehr viele sehr unterschiedliche Ansichten, was zu sehr heterogenen und teilweise einander widersprechenden Ausbildungskonzepten geführt hat.

Ein Konsens beginnt sich dennoch ansatzweise herauszukristallisieren, so dass es künftig auf einer solchen Basis eher möglich sein wird, effiziente interkulturelle Trainings bzw. Curricula zu entwickeln, die faktisch nicht mehr genau das Gegenteil von dem bewirken, was sie eigentlich bezwecken (*E. Schenk*).

Dass ein solches kontraproduktives Arbeiten derzeit zumindest in interkulturellen Trainings für die Wirtschaft keinesfalls die Ausnahme darstellt, belegen sehr detailliert Bestandsaufnahmen zur interkulturellen Trainingspraxis (*M. Niedermeyer*) und zur interkulturellen Trainingsforschung (*S. Kamhuber*). Sowohl aus praxisbezogener als auch forschungsorientierter Sicht wird deutlich, dass interkulturelle Trainings off-the-job aufgrund ihrer Zeit- und Kostenintensität künftig eher das Nachsehen gegenüber interkulturellem Team-Coaching vor Ort haben dürften.

Das setzt bildungspolitisch wiederum eine frühe Vertrautheit des Einzelnen mit interkulturellen Fragestellungen voraus, so dass Plädoyers für eine Integration interkultureller Themen in den Fremdsprachenunterricht oder die Realisierung interkulturellen Lernens bereits in der Sekundarstufe sehr dringlich und notwendig erscheinen (*H. Barkowski, J. Bolten*). Ein solches integriertes Lernen beinhaltet in diesem Zusammenhang aber auch die Forderung, dass Interkulturalität nicht nur thematisiert, sondern in Interaktionen mit Lernern unterschiedlicher kultureller Herkunft auch praktiziert wird (*Planspiel InterAct*).

3. Fremde Kulturen verstehen: Von der *Kulturbeschreibung* zur *Erklärung* kultureller Zusammenhänge

So verständlich er Wunsch auch sein mag, fremde Kulturen möglichst detailliert zu beschreiben und mit Merkmalen der eigenen Kultur zu vergleichen, um möglichst „viel“ zu verstehen: Es ist ein hoffnungsloses Unterfangen, sobald es Vollständigkeit anstrebt oder suggeriert. Entweder man versinkt in der unendlichen Weite von Mikroanalysen und ist nur noch fähig, über konkrete Individuen einer anderen Kultur Auskunft zu geben, oder man gerät auf das Glatteis, das Makroanalysen bilden, die mit vereinfachenden und oft stereotypisierenden „Kulturdimensionen“ arbeiten. Beide Forschungsrichtungen sind der Kulturbeschreibung verpflichtet und haben in den vergangenen Jahrzehnten zweifellos auch zu verdienstvollen Ergebnissen geführt. Dennoch, das Unbehagen, entweder nur den individuellen Einzelfall zu erfassen oder aber unzulässige Übergeneralisierungen zu vollziehen, bleibt. Ein Mittelweg scheint sich dort anzudeuten, wo man von der individuellen Kommunikationsspezifik ausgehend versucht, den kulturellen Stil (Lernstil, Führungsstil, Wirtschaftstil etc.) einer Gruppe als kommunikativen Stil zu verstehen. Dies schließt mikro- und makroanalytische Perspektiven gleichwertig ein und leitet zur Frage nach der kulturhistorischen Entwicklung dieser Stile über. Wenn man versteht, wodurch das Kommunikationsverhalten einer Gruppe über Jahrhunderte hinweg beständig geprägt worden ist, ist man zumindest annähernd in der Lage, diesen Stil in seinen Entwicklungszusammenhängen (religiös, politisch, wissenschaftlich, medienbedingt etc.) zu verstehen. Damit ist man zumindest bedingt in der Lage, neben dem Was einer Kultur, ihren Fakten, das Warum, ihre Entwicklungszusammenhänge zu verstehen und zu erklären.

Die (inter)kulturelle Stilforschung scheint diesbezüglich auf jeden Fall eine vielversprechende Wegmarke in der Entwicklung der interkulturellen Kommunikationsforschung darzustellen (G. Ammon, C. Barmeyer, J. Bolten).

4. Vom Kulturvergleich zur Analyse konkreter interkultureller Interaktionen

Erläuterungen kultureller Zusammenhänge oder auch kulturvergleichende Studien können immer nur ein Verständnis für *intrakulturelles* Handeln vermitteln. Bezogen auf *interkulturelle* Prozesse ist dieses Wissen unverzichtbar – aber nur im Sinne der Kenntnis kulturbedingter Handlungsvoraussetzungen. Interkulturelle Begegnungen sind hingegen beeinflusst durch gegenseitige Erwartungen, Selbstbilder, Vorurteile und Stereotype. Da diese zu wesentlichen Teilen individuengebunden sind, lassen sich interkulturelle Prozesse hinsichtlich ihres konkreten Verlaufs nie vorhersagen. Sie ereignen sich als Interaktions- bzw. Kommunikationsprozess. Die Untersuchung konkreter interkultureller Missverständnissituationen etwa im Rahmen von Teamcoachings erfolgt heute vielfach mit interaktionstheoretisch fundierten diskursanalytischen Methoden (J. ten Thije, S. Riedel).