

Lernziel Interkulturelle Kommunikation¹

Interkulturelle Kommunikation als Wissenschaft beschäftigt sich mit der Interaktion von Individuen oder Gruppen, die durch unterschiedliche Kulturen geprägt sind. Interkulturelle Kommunikation will nicht nur kommunikative Prozesse verstehen und analysieren, sondern auch an deren Verbesserung mitarbeiten.

In der interkulturellen Kommunikation spielt das Unterscheidungsmerkmal Nation die wichtigste Rolle.

Der Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet die sprachliche, soziale und psychische Fähigkeit, mit Personen einer anderen Kultur erfolgreich zu kommunizieren.

Organisationen, die in einer global vernetzten Welt tätig sind, brauchen vor allem interkulturell kompetente Mitarbeiter. In Seminaren und Trainings zum Thema Interkulturelle Kompetenz werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die helfen die Herausforderungen im Ausland zu bewältigen und vor Ort erfolgreich zu handeln.

Das Besondere an interkulturellen Kenntnissen ist, dass der Anteil an „kollektivem Wissen“ sehr hoch ist. Für das Handeln in Organisationen wäre es von großem Vorteil, wenn „kollektives Wissen“ und „kollektive Erfahrungen“ genutzt werden würden.

Der Schlüssel zum erfolgreichen Handeln im interkulturellen Kontext liegt u.a. darin, auf den Kenntnissen und Erfahrungen von „Vorgängern“ aufzubauen, und das bereits vorhandene theoretische und praktische interkulturelle Wissen systematisch zu nützen. Für international tätige Organisationen und Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, Mittel und Wege zu finden, und einen „interkulturellen Wissenspool“ zu schaffen.

Anpassung an die fremde Kultur

Die Fähigkeit zur Anpassung an die Zielkultur – auch im Hinblick auf berufliche Leistung und Erfolg (job performance) - ist ein zentraler Aspekt interkultureller Kompetenz. Obwohl nicht behauptet werden soll, dass gute berufliche

¹ Roth, K. Mit der Differenz Leben. Europäische Ethnologie und Interkulturelle Kommunikation. Waxman Münster, München, New York, 1996. S. 271-288.

Leistungen nur bei gelungener kultureller Anpassung möglich sind, haben Untersuchungen bestätigt, dass die Wahrscheinlichkeit, im Job erfolgreich zu sein, mit dem Grad der Anpassung zunimmt.

Die Reduktion von Angst und Unsicherheit

Übersteigen Unsicherheit und Angst ein bestimmtes, individuell unterschiedliches Maß, nehmen Kommunikationsprobleme überhand, und der Anpassungsprozess ist gefährdet. Um Anpassung an eine fremde Kultur zu ermöglichen, müssen sowohl Unsicherheit als auch Angst reduziert werden. Acht Faktoren spielen hierbei eine Rolle, nämlich:

1. Wissen über die Zielkultur
2. Netzwerke
3. Einstellung zur Zielkultur
4. Vorteilhafte Kontakte
5. Stereotypen
6. kulturelle Identität
7. Ähnlichkeit zwischen Herkunfts- und Zielkultur
8. Zielsprachenkompetenz

Geert Hofstedes Modell der Kulturdimensionen

Der Kulturwissenschaftler Geert Hofstede ist einer der bedeutendsten Forscher auf dem Gebiet der Interkulturellen Kommunikation. Er wurde in den siebziger Jahren von IBM gebeten zu erforschen, warum es trotz aller Versuche der Firma, weltweit gemeinsame Verfahren und Standards einzuführen, immer noch gewaltige Unterschiede, zum Beispiel zwischen Werken in Brasilien und in Japan, gab.

Hofstede kam zu dem Schluss, dass die zwischen den einzelnen Standorten festgestellten Unterschiede auf der Kultur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und demnach im Wesentlichen auf der Kultur des jeweiligen Landes beruhen mussten.

Er schuf ein Modell kultureller Unterschiede und identifizierte folgende **fünf grundlegende Kulturdimensionen**, mit denen sich Kulturen erkunden und einordnen lassen:

1. Machtdistanz:

Wie sind Macht und Autorität verteilt? Macht und Hierarchien sind in manchen Kulturen üblich und erwünscht, in anderen gilt eher Partizipation und Gleichheit.

2. Individualismus/ Kollektivismus:

Welche Bedeutung haben Individuum und Gruppe? Während das Individuum in einer Kultur keine Rolle spielt und lediglich als Teil der Gruppe gesehen wird, ist es in einer anderen Grundlage der Identität und handelt eigenverantwortlich.

3. Maskulinität / Femininität:

Welche Rolle spielt das Geschlecht? Funktionsbereiche und Stellenwert von Männern und Frauen werden in Kulturen sehr unterschiedlich bewertet.

4. Risikobereitschaft / Unsicherheitsvermeidung:

Welche Rolle spielen Regeln und Vorschriften? In manchen Kulturen bestimmen sie das gesamte Leben, in anderen sind Flexibilität und Improvisation wichtiger.

5. Zeitliche Orientierung:

Welche Bedeutung hat Zeit? Pünktlichkeit, Einhaltung von Plänen und Zuverlässigkeit werden je nach Kultur sehr unterschiedlich gehandhabt.