

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Fakulta filozofická

Studentská 84

Pardubice 532 10

telefon 466 036 226
466 036 111 (spojovatelky)

fax 466 036 228

e-mail dekanat.ff@upce.cz
studijni.ff@upce.cz

web www.upce.cz/ff

Materiál vznikl v rámci projektu Brána vědě/ní otevřená – BRAVO (CZ.I.07/2.3.00/35.0024) k cyklu populárně-naučných přednášek v německém jazyce realizovaných na středních školách (KA02b).

Brána vědě/ní otevřená – BRAVO CZ.I.07/2.3.00/35.0024



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Interkulturelle Kompetenz

Jan Čapek

Universität Pardubice

I. Theoretischer Teil

1. Interkulturelle Kompetenz:

- die Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren (neben den notwendigen Sprachkenntnissen),
- die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher kultureller Orientierung,
- diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder im Rahmen der Enkulturation (direkte und indirekte Erziehung) auch entwickelt und gefördert werden; dieser Prozess wird als **interkulturelles Lernen** bezeichnet,
- die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

2. Interkulturell kompetent:

- ist eine Person, die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihrer fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns begreift,
- frei von Vorurteilen ist,
- offene Haltung für interkulturelle Kontakte hat.

3. Hintergrund der interkulturellen Kompetenz:

- jeder Mensch hat seine eigene Geschichte, sein eigenes Leben, seine eigene Kultur, d.h. geographische, ethnische, moralisch-ethische, religiöse, politische, historische und kulturelle Zugehörigkeit sowie die kulturelle Identität,
- Unterschiede im zwischenmenschlichen Umgang Kulturen, Regionen, Kontinenten oder Ländern sowie zwischen Unternehmen/ ihren jeweiligen Abteilungen, zwischen

Geschlechtern, Minderheitsgruppen (inkl. Subkulturen), unterschiedlichen Klassen oder Schichten, oder unter Mitgliedern derselben Familie können verschiedene kulturelle Werte gelten.

4. Grundvoraussetzungen interkultureller Kompetenz:

- Verständnis für andere Verhaltensweisen und Denkmuster,
- die Fähigkeit, den eigenen Standpunkt transparent zu vermitteln,
- Flexibilität zu zeigen, wo es möglich ist,
- Kenntnisse und Erfahrungen betreffend andere Kulturen, Personen, Nationen, Verhaltensweisen etc.,
- Neugierde, Offenheit und Interesse, sich auf andere Kulturen, Personen und Nationen einzulassen,
- Empathie, d.h. die Fähigkeit, sich ins Gegenüber hineinzusetzen, das Erkennen der Gefühle und Bedürfnisse anderer,
- Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Kenntnis der eigenen Stärken, Schwächen und Bedürfnisse, emotionale Stabilität,
- kritischer Umgang mit eigenen Vorurteilen/Stereotypen gegenüber anderen Kulturen, Personen, Nationen, Verhaltensweisen usw.

5. Kulturunterschiede, 6 unterschiedliche Dimensionen:

- Individualismus (individuelle Anreize) und Kollektivismus (Gruppenanreize)
- Femininität (Konfliktlösung durch Gleichheitsprinzip, Orientierung zu Gesamtheitlichkeit und Lebensqualität) und Maskulinität (Konfliktlösung durch fairen Kampf, Wettbewerbsorientierung)
- Unsicherheitsvermeidung (Bedürfnis nach oder Widerstand gegen Formalismus)
- Machtdistanz (tatsächlicher oder empfundener Unterschied zwischen hierarchischen Stufen)
- Langzeit- und Kurzzeitorientierung

II. Praktischer Teil:

I. Ich und das Fremde: Welche Tiere kann man essen?

Entscheiden Sie, ob dieses Tier in einem Kulturkreis gegessen wird oder nicht.



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar



essbar

nicht essbar

2. Finden Sie spezifisches interkulturelles Problem in dieser Situation:

Herr Müller, einer der leitenden Angestellten einer deutschen Heizungsfirma, ist in eine Firmenfiliale nach Brno/Tschechische Republik versetzt worden. Er ist für die Produktionsleitung und Vertrieb der Firmenprodukte in Osteuropa verantwortlich. Trotz anfänglicher Befürchtungen gewöhnt er sich schnell an die mährische Metropole, und auch der Umgang mit den freundlichen tschechischen Mitarbeitern fällt ihm leicht. Einige Monate nach seiner Entsendung hat die Firma einen lukrativen Vertrag mit einem lokalen Auftraggeber geschlossen. Nach kurzer Zeit muss Herr Müller aber feststellen, dass der Firma eventuell hohe Sanktionen wegen des Nichteinhaltens des im Vertrag festgelegten Termins drohen. Ein tschechischer Mitarbeiter trägt die Schuld. Die Bearbeitung der Produktdokumentation hatte sich bei ihm verzögert. Herr Müller ruft eine Teamsitzung zusammen und tadelt den Verantwortlichen vor versammeltem Kollegenkreis wegen seines Versäumnisses. Daraufhin verschlechtert sich das Betriebsklima merklich, und selbst zuvor wohlwollende Mitarbeiter schneiden ihren Vorgesetzten.

Wo ist das Problem?

Lösung und richtige Antwort:

Eine direkte Kritik ist in Tschechien allgemein nicht üblich.

Während man in Deutschland Kritik relativ offen äußert und direkt anspricht, was einem nicht gefällt und womit man unzufrieden ist, werden offene Konflikte am Arbeitsplatz in Tschechien lieber umgangen und vermieden - denn das Aufzeigen von Fehlern verletzt und entmutigt. Man bemüht sich bei jeder Interaktion darum, eine für den Kommunikationspartner menschlich angenehme Atmosphäre herzustellen - für den anderen wie für sich selbst. Die geschaffene gute Beziehung bemüht man sich dann zu erhalten. Der tschechische Mitarbeiter fasste den Tadel nicht als "konstruktiv" auf, um die Sache und die Qualität eigener Arbeit zu verbessern, sondern als versteckte Kritik an der eigenen Person, was als Beziehungsstörung empfunden wird. In Tschechien werden persönliche Beziehungen auch in beruflichen Kontexten hoch bewertet, und somit wirkt sich eine direkte Kritik in dem Arbeitsumfeld sehr negativ auf das gesamte Betriebsklima aus.

**3. Was ist merkwürdig auf diesen Bildern?
Interpretieren Sie es.**

