



## Rezensionen

- 119** *Götz, Klaus (Hrsg.) (2006): Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training*  
Rezensiert von: Annette Faßbender
- 123** *Hansen, Klaus P. (2009): Kultur und Kollektiv*  
Rezensiert von: Alexandra Stang
- 127** *Ringeisen, Tobias/ Buchwald, Petra/ Schwarzer, Christine (Hrsg.) (2009): Interkulturelle Kompetenz in Schule und Weiterbildung*  
Rezensiert von: Alexandra Stang
- 131** *Hejazi, Ghodsi (2009): Pluralismus und Zivilgesellschaft: Interkulturelle Pädagogik in modernen Einwanderungsgesellschaften. Kanada - Frankreich - Deutschland*  
Rezensiert von: Manuel Lorenz

**„Interkulturelles Lernen /  
Interkulturelles Training“  
herausgegeben von  
Klaus Götz**

Annette Faßbender

Dipl. Sozialwissenschaftlerin;  
Leiterin Flüchtlingsreferat des  
Kirchenkreises An der Ruhr; seit  
2005 zertifizierte Trainerin für  
„Interkulturelle Kompetenz“

## Rezension

„Die Reihe *Managementkonzepte* versucht den Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft sowie zwischen Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern. Es geht um die Publikation theoriegeleiteter und praxisrelevanter Konzepte aus den Bereichen 'Lernen', 'Bildung' und 'Entwicklung'." So hieß es 2006 in der Verlagsmeldung zum Erscheinen der 7. verbesserten Auflage des Buches mit dem Titel „Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training“, das 1999 erstmals als Band 8 der mittlerweile 34 Bände umfassenden Reihe „Managementkonzepte“ von Klaus Götz herausgegeben wurde.

Das von ihm herausgegebene Buch „Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training“ umfasst neben der vom Herausgeber und Nadine Bleher verfassten Einführung, die den umfangreichsten Aufsatz innerhalb des Buches darstellt, 11 weitere Beiträge. Diese sind den Themen „Interkulturelles Managementtraining“, „Methoden, Verfahren, Konzepte“ und „Kultur und Bildung“ zugeordnet. In der Einführung, die die Autoren mit „Unternehmenskultur und interkulturelles Training“ überschrieben haben, gehen sie zunächst auf Zusammenhänge zwischen Kultur und Unternehmensführung ein. Im Mittelpunkt steht die Darstellung verschiedener Möglichkeiten, wie sich der im Ausland eingesetzte Mitarbeiter der Landes- und Unternehmenskultur annähern kann, um so das, was er erlebt besser zu verstehen. Im zweiten Teil geben die Autoren einen ausführlichen Überblick über Vorbereitungsmaßnahmen, die Firmen für ihre Mitarbeiter, die ins Ausland gehen, treffen können. Dabei betonen sie, dass sie neben dem Ausbau von Sprachkenntnissen und Wissen um internationale und landesspezifische Handels- und Arbeitsbedingungen die soziale Qualifizierung der Mitarbeiter als besonders wichtig erachten.

Die folgenden 4 Arbeiten stehen unter der Überschrift „Interkulturelles Managementtraining“. Jürgen Bolten bearbeitet in seinem Beitrag unter dem Titel „Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte“ erstens die Frage mit welchen Problemstellungen sich entsandte Führungskräfte besonders häufig konfrontiert sehen; zweitens, ob die bislang unter dem Begriff „interkulturelle Kompetenz“ verstandenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausreichen, um die im fremdkulturellen Kontext auftretenden Probleme in der Situation bewältigen zu können; drittens, ob die derzeit üblichen Trainingstypen diese Problemaspekte aufgreifen und viertens, welche Schlüsse aus den Erkenntnissen gezogen werden müssen.

Er gelangt zu dem Schluss, dass in der Zukunft ein grundlegendes Maß an interkultureller Kompetenz bereits vor dem

Eintritt in den Beruf zu den wesentlichen Qualifikationsmerkmalen des internationalen Führungskräftenachwuchses zählen muss.

In seinem Beitrag „Hypermediale Lernsysteme zum Training interkulturellen Managements“ setzt sich Udo Konradt mit der Bewertung der Wirksamkeit hypermedialer Lernsysteme auseinander und kommt zu dem Schluss, dass sie die klassischen Seminarangebote zwar auf Dauer nicht ersetzen können werden, aber zukünftig in einigen Phasen einen festen Platz in der betrieblichen Weiterbildung einnehmen werden.

Alexander Thomas, Eva-Ulrike Kinast und Sylvia Schroll-Machl gehen in ihrem Aufsatz „Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz von international tätigen Fach- und Führungskräften durch interkulturelles Training“ zunächst auf die Schlüsselqualifikationen „Interkulturelle Kompetenz“ ein und erläutern einige psychologisch relevante Bedingungs determinanten. An einem konkreten Fallbeispiel werden zentrale Aspekte der Entwicklung von Trainingsmaßnahmen Förderung interkultureller Handlungskompetenz beschrieben und in ihrer Bedeutung für die konkrete Durchführung solcher Trainings erläutert. Sie äußern sich zu den Problemen und Möglichkeiten der Evaluation interkultureller Trainings aus anwendungswissenschaftlicher Sicht und kommen zu dem Schluss, dass Trainings zur Förderung interkultureller Handlungskompetenz eine Querschnittsaufgabe darstellen. Abschließend gehen sie auf die Vernetzung interkultureller Trainings- und Beratungsmaßnahmen mit Aspekten der Personalentwicklung und Personalförderung ein.

Im letzten Beitrag in diesem Teil des Buches beschreibt Juliana Roth unter dem Titel „Interkulturelle Lernmaßnahmen heute: Neue Realitäten – neue Konzepte“ interkulturelle Trainings in historischer Perspektive von den Anfängen an. Sie betrachtet kritisch das US-amerikanische Erbe in diesem Bereich und kommt zu dem Schluss, dass die gängigen interkulturellen Trainings neu diskutiert und überdacht werden müssen, weil die mit der Globalisierung einhergehenden politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen Kontexte von Interkulturalität geschaffen haben, die sich deutlich von denen noch vor 30 Jahren bis 50 Jahren unterscheiden.

Weiterhin beschäftigt sie sich in ihrem Aufsatz mit Kulturtheorien und Kulturbegriffen und der Frage der Ethik in interkulturellen Trainings, um schließlich zu dem Schluss zu gelangen, dass mittlerweile klar geworden ist,

„dass die europäische Sicht auf kulturelle Vielfalt und Interkulturalität es nahe legt, die aus den USA herrührenden Erkenntnisse und Praktiken kritisch auf ihre Tauglichkeit für die heutige gesellschaftlich Realität zu überprüfen und sie mit dem aktuellen Stand kultur- und sozialwissenschaftlicher Forschung in Einklang zu bringen.“ (Götz 2010:131)

Unter der Überschrift „Methoden, Verfahren, Konzepte“ hat der Herausgeber mit dem Aufsatz von Michael Jagenlauf „Interkulturelles Lernen durch Outdoor-Training“, dem Beitrag von Ute und Ulrich Clement „Interkulturelles Coaching“ und der Abhandlung von Detlev Kran „Ist der MBA ein interkulturelles Training?“ einige konkrete Beschreibungen und Versuche der Einordnung verschiedener Spielarten interkultureller Trainings in den Sammelband aufgenommen, die lesenswert sind, weil sie den Horizont zum Verständnis derselben erweitern.

Der dieses Kapitel abschließende Beitrag „Interkulturelle Trainings und Einsätze: Psychische Kompetenzen und Wirkungsmessungen“ von Rüdiger M. Trimpop und Timo Meynhardt greift die Problematik auf, dass die Erfolgseinschätzung für Auslandsaufenthalte seitens der entsendenden Unternehmen mit nur 30% angegeben wird. Die Autoren äußern sich zum Zusammenhang von Kultur, Wert und interkultureller Kompetenz, nennen erfolgsrelevante psychische Faktoren und Prozesse, beschreiben Praxisbeispiele für Evaluationsstudien, um schließlich ausführlich zu beschreiben wie aus ihrer Sicht die Effektivität von Auslandsaufenthalten gesteigert werden kann.

Die letzten drei Beiträge dieses Bandes stehen unter der Überschrift „Kultur und Bildung“ und werden mit dem Artikel „Interkulturelles Lernen: Auf dem Weg zum gegenseitigen Verständnis und Respekt“ von Domingo Diel eingeleitet. Er nähert sich dem Thema, indem er unter anderem den Begriff der Kultur diskutiert, eigene Erfahrungen in interkulturellen Begegnungen schildert und schließlich zu dem Schluss kommt, dass wir versuchen müssen die Anderen in ihren Kontexten zu verstehen und die Unterschiede, die zwischen uns bestehen, zu respektieren.

Der Aufsatz „Alles verstanden – Nichts begriffen?“ von Martin Ott rundet den Band mit einem gut lesbaren Text, der von viel eigener praktischer Erfahrung zeugt, ab, dessen Hauptthese lautet:

„Lokales Wissen, ethnologisches Verstehen, sozio-kulturelle Faktoren sind unerlässlich und wichtig. Aber dieses Wissen genügt nicht. Man muss auch Einblick in den Verstehenshorizont, die Argumentationsmuster und die nicht artikulierten Zielerwartungen der Akteure bekommen.“ (Götz 2010: 227)

Als abschließender Beitrag findet sich „Weiterbildung in globalen Kontexten“ von Ernst Prokop, der die Themen des Bandes in einen weiteren Horizont stellt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass dieser Band sehr lesenswert ist und von großer Sachkunde der einzelnen Auto-

ren zeugt. Ihn zeichnet aus, dass die verschiedenen Beiträge aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln geschrieben sind.

Vielleicht hieß es deshalb in der Verlagsmeldung „Ein Sammelband, der das Zeug zum Standardwerk hat.“ Dafür spricht auch, dass er soeben in 7. Auflage erschienen ist.

Götz, Klaus (Hg.) (2010): Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training. 7. verbesserte Auflage, Band 8 der Reihe „Managementkonzepte“. München / Mering: Rainer Hampp Verlag. 266 Seiten, Preis 27,80 Euro, ISBN 978-3-86618-060-4 ,3-86618-060-8