

Interkulturelle Kommunikation - Kommunikations - Differenzen und Charakteristiken des Privat und Berufslebens

Žilavec, Jurica

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:691506>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-08-10**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



UNIVERSITÄT RIJEKA
PHILOSOFISCHE FAKULTÄT
ABTEILUNG FÜR GERMANISTIK

**Interkulturelle Kommunikation – Kommunikationsdifferenzen und
Charakteristiken des Privat- und Berufslebens**

Bachelor-Arbeit

Verfasst von:

Jurica Žilavec

Betreut von:

Univ. prof. dr. sc. Suzana Jurin

Rijeka, April 2020

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
2 Interkulturelle Kommunikation	5
2.1 Linguistische Ansicht zur interkulturellen Kommunikation	6
2.2 Wie weit geht das "Interkulturelle"?	7
2.3 Interkulturelle Kompetenz	8
2.4 Interkulturelle Kooperation	8
3 Kultur	10
3.1 Kulturstandards	11
3.2 Kulturdimensionen	12
4 Interkulturalität in der nonverbalen Kommunikation	14
4.1 Gestik	14
4.2 Mimik	15
4.3 Blick	16
4.4 Körperhaltung	16
4.5 Proxemik	17
5 Low-Context und High-Context-Kommunikation	18
6 Deutschland aus der Perspektive des Interkulturellen	19
6.1 Sachorientierung	19
6.2 Wichtigkeit der Strukturen und Regeln	19
6.3 Zeitplanung	20
6.4 Beziehung zwischen der Emotionalität und Realität	21
6.5 Kommunikationsstil der Deutschen	21
7 Schlussfolgerung	24
8 Literaturverzeichnis	25

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die am heutigen Tag abgegebene Bachelor-Arbeit selbständig verfasst und ausschließlich die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.

Rijeka, den _____ Unterschrift _____

1 Einleitung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit den Eigenschaften der Kommunikation, die im Bereich des Berufs- und Privatlebens stattfindet. Es wird erklärt, wie unterschiedliche Kulturen denken, anhand den Kulturstandards die jeweilige Kommunikation führen und in welcher Situation wird welcher Kommunikationsstil als angemessen angenommen.

Im Zentrum der Arbeit steht die Kommunikation der Mitglieder unterschiedlicher Kulturen, und diese wird dann durch mehrere Bereiche thematisiert und untersucht, d. h. die Kommunikation aus dem interkulturellen Aspekt. Als erstes wird dementsprechend der Schwerpunkt der Arbeit, bzw. die interkulturelle Kommunikation und der Begriff "interkulturell", erklärt. In den Kapiteln der interkulturellen Kompetenz und Kooperation werden diese zwei Begriffe erläutert, und in welchen Sphären diese im Leben erscheinen. Danach werden die Kultur und die Kulturstandards erklärt, und es wird auch gesagt, in welcher Verbindung diese mit der interkulturellen Kommunikation sind. Die meisten Informationen und Botschaften werden durch das Verbale ermittelt, aber bei der interkulturellen Kommunikation spielt abhängig von der Kultur ab, auch die nonverbale Kommunikation eine wichtige Rolle. Darauf aufbauend wird im Kapitel der nonverbalen Kommunikation gezeigt, in welchen Kulturen diese Art der Kommunikation von großer Bedeutung ist, und wie sieht das aus, wenn sich zwei Kulturen begegnen, welche aber nicht die gleiche Bedeutung der nonverbalen Kommunikation tragen. Im folgenden Kapitel werden die Low-Context- und die High-Context-Kommunikation erklärt. Wie unterscheiden sich diese zwei Arten der Kommunikation und in welchen Kulturen werden die repräsentiert. Am Schluss wird die deutsche Kultur im Rahmen der Interkulturalität thematisiert. Es wird dargestellt, welcher Kommunikationsstil in welcher Situation gebraucht wird und dieses wird dann mit anderen Kulturen verglichen.

2 Interkulturelle Kommunikation

Der Begriff der interkulturellen Kommunikation kann sich wegen dem weit verbreiteten Gebrauch des Adjektivs "interkulturell" zweifach definieren. In einem Sinne ist die interkulturelle Kommunikation ein wissenschaftliches Fach, bzw. eine Teildisziplin oder ein Problemfeld der Lebens- und Alltagswelt, dem ständig eine wachsende Bedeutung zukommt. Die andere Definition der interkulturellen Kommunikation wäre ein Modebegriff. (vgl. Lüsebrink 2005: 1)

„Interkulturelle Kommunikation als wissenschaftliche Fachdisziplin ist in den Vereinigten Staaten und Kanada in den 1960er Jahren entstanden.“ (Lüsebrink 2005: 3) Der Begriff "intercultural communication" erschien zum ersten Mal in dem Werk des amerikanischen Ethnologen Edward T. Hall "The Silent Language". (vgl. Lüsebrink 2005: 3)

„Die Entwicklung der interkulturellen Fragestellungen in Europa, die sich seit den 1980er Jahren vor allem in Deutschland, Frankreich und in den skandinavischen Ländern entwickelte, weist im Unterschied hierzu neben den Problemkreisen "Immigration" und "Multikulturalismus" deutliche Schwerpunkte in folgenden Bereichen auf: interkulturelle Wirtschaftskommunikation und interkulturelle Pädagogik. Hinzugekommen sind in den letzten Jahren auch die Forschungsrichtungen wie interkulturelle Philosophie, interkulturelle Literaturwissenschaft, interkulturelle Germanistik, interkulturelle Medienanalyse und andere.“ (Lüsebrink 2005: 4)

In den 1970er Jahren entstanden auch die ersten wissenschaftlichen Zeitschriften zur interkulturellen Kommunikation, "International Journal of Intercultural Relations" und "The International and Intercultural Communication". Folglich sind auch zwei wissenschaftliche Gesellschaften zur interkulturellen Forschung entstanden, die ARIC (Association pour la Recherche Interculturelle) und die SIETAR (Society for Intercultural Education, Training and Research). (vgl. Lüsebrink 2005: 5)

2.1 Linguistische Ansicht zur interkulturellen Kommunikation

Interkulturelle Kommunikation wird, je nach Fachdisziplin und Kulturraum, unterschiedlich weit gefasst. *„In den meisten linguistisch ausgerichteten Forschungen wird interkulturelle Kommunikation als kommunikative Dimension der Beziehungen zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen definiert.“* (Lüsebrink 2005: 8). Der Gegenstandsbereich bezieht sich hiermit auf die Ebene der unmittelbaren Interaktion zwischen Mitglieder unterschiedlicher Kulturen, auf die Formen des Verbalen, aber auch auf andere kommunikative Mittel wie Gestik, Körpersprache, Tonfall u. Ä. (vg. Lüsebrink 2005: 8)

Einige Linguisten grenzen die Definition der interkulturellen Kommunikation auf den Bereich der interpersonalen "Face-to-Face-Kommunikation" zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen ein. Die interkulturelle Kommunikation bezieht sich, nach dem Linguisten Hinnenkamp, auf Kommunikationsformen, die die Menschen im interpersonalen Kontakt zum Ausdruck bringen. Darunter versteht man den Bereich der verbalen, vokalen, nonverbalen, paraverbalen und ausdrucksmäßigen Kommunikation. (vgl. Lüsebrink 2005: 7) Litters fügt hinzu, die interkulturelle Kommunikation sei eine Interaktion in einer interpersonalen Kommunikationssituation zwischen Mitgliedern verschiedener kultureller Gruppe. Ladmiral und Lipiansky betonen, dass der Gegenstandsbereich der interkulturellen Kommunikation der Kontakt zwischen Personen ist, und nicht zwischen Nationen und Kulturen. (vgl. Lüsebrink 2005: 7) Maletzke meint, dass man von der interkulturellen Kommunikation sprechen kann, wenn die Begegnungspartner verschiedener Kulturen angehören und wenn sich die Partner der Tatsache bewusst sind, dass der andere anders ist, wenn man sich gegenseitig als fremd erlebt. (vgl. Lüsebrink 2005: 7) Bruck fokussiert seine Definition des Begriffs "interkulturell" auf die Kommunikations- und Interaktionssituation. Er definiert den Begriff als alle Beziehungen in denen die Personen nicht ausschließlich auf ihre eigenen Codes, Konventionen, Einstellungen und Verhaltensformen zurückgreifen, sondern die Beziehungen, in denen andere Codes, Konventionen, Einstellungen und Alltagsverhaltensweisen erfahren werden. Diese werden dann als fremd definiert. (vgl. Lüsebrink 2005: 7) Schugk grenzt den Begriff der interkulturellen Kommunikation von dem der internationalen Kommunikation ab. Die interkulturelle Kommunikation ist die Kommunikation, die zwischen Vertretern zweier oder mehrerer verschiedener Kulturen stattfindet. Sie kann auch innerhalb einer Nation auftauchen, d. h. zwischen Vertretern verschiedener ethnischer Gruppen, genauso wie die internationale

Kommunikation innerhalb eines Kulturkreises stattfinden kann (vgl. Lüsebrink 2005: 8). Anhand des Gesagten kann man schlussfolgern, dass die Begriffe interkulturelle und internationale Kommunikation zwei unterschiedliche Bereiche umfassen, aber überlappen sich teilweise, ohne notwendig identisch zu sein.

2.2 Wie weit geht das "Interkulturelle"?

Die Wörter wie "interkulturell", "Interkulturalität" sogar auch "interkulturelle Kommunikation" werden heute so häufig gebraucht, dass sie Teile von vielen anderen Wörter geworden sind. Die Globalisierung und das Phänomen des Massentourismus hat der Verbreitung und dem Gebrauch des schon erwähnten Wortes auch beigetragen, und ist so zum Modebegriff geworden. Dadurch gebraucht man die Varianten des Wortes "Interkulturell" nicht mehr nur in der Linguistik und in der Sprachwissenschaft, sondern auch in zahlreichen anderen Bereichen und Disziplinen. In folgenden Beispielen kann man sehen, wie fast derselbe Begriff anders verstanden sein könnte, obwohl teilweise dasselbe gemeint wird. Anstatt Fremdsprachunterricht, fängt man an interkultureller Fremdsprachunterricht zu sagen, anstatt Kulturvergleich sagt man interkultureller Vergleich (vgl. Lüsebrink 2005: 1). Auch in dem Wirtschaftsbereich kann dieser Begriff auftauchen, insbesondere wenn man über die Weltwirtschaft spricht.

Ein weiter gefasster Begriff der interkulturellen Kommunikation bezieht sich auch auf die Ebene der mediatisierten interkulturellen Kommunikation. Hier spricht man vom Film, Radio, Internet, Werbung und anderen Medien, die Formen der alltagsweltlichen Interkulturellen Kommunikation, sowie die interkulturelle Ausbreitung von Kommunikationstechnologien und -medien darstellen. (vgl. Lüsebrink 2005: 8)

Den Begriff "interkulturell" kann man auch in dem Bereich der Komparistik, bzw. des Vergleichens finden. Interkulturalität und Komparistik, bzw. das Verstehen und das Vergleichen anderer Kulturen, werden häufig begrifflich nicht deutlich voneinander getrennt und manchmal auch vermischt und verwechselt. In dem Beispiel "interkultureller Vergleich" kann man das irreführende

deutlich erkennen, weil man, genauer betrachtend, eigentlich ein Kulturvergleich meint. (vgl. Lüsebrink 2005: 33)

2.3 Interkulturelle Kompetenz

„Unter interkultureller Kompetenz wird das Vermögen verstanden, mit anderen Kulturen und ihren Angehörigen in adäquater, ihren Wertesystemen und Kommunikationsstilen angemessener Weise zu handeln, mit ihnen zu kommunizieren und sie zu verstehen.“ (Lüsebrink 2005: 9) Interkulturelle Kompetenz ist in allen beruflichen und zum Teil auch außerberuflichen Bereichen zu einer Schlüsselqualifikation geworden, die besonders in dem Bereich der Arbeitsmarkt gesucht wird. (vgl. Lüsebrink 2005: 9)

Die interkulturelle Kommunikation gliedert sich folgendermaßen: Verhaltenskompetenz, Kommunikationskompetenz, die neben Fremdsprachenkenntnissen im engeren Sinn auch andere Dimensionen der Kommunikation wie Gestik, Mimik und paraverbale Faktoren wie Intonation und Sprechrhythmus umfasst. Nach der Kommunikationskompetenz folgt noch die Verstehenskompetenz, unter der verstanden wird, die Fähigkeit zu besitzen, symbolische Zeichen anderer Kulturen zu lesen, und die Literatur, Alltagsrituale, Kleidungcodes und Medien verstehen und interpretieren zu können. (vgl. Lüsebrink 2005: 9)

Interkulturelle Kompetenz beruht auf zwei Dimensionen. Die erste ist die affektive Dimension, die die Einfühlung und Sensibilisierung für fremde Kulturen und Sozialkompetenz umfasst, und die andere Dimension ist die kognitive Dimension, die neben allgemein kulturellem Wissen auch kulturspezifisches Wissen, wie zum Beispiel Kulturelle Werte und Kommunikationsstile einschließt. Zu dieser Gruppe können auch Fachkenntnisse in der fremden Kultur gehören. (vgl. Lüsebrink 2005: 10)

2.4 Interkulturelle Kooperation

Unter dem Begriff Kooperation wird ein spezifisches Verhalten verstanden, das dazu dient, die Handlungsergebnisse und das Wohlergehen einer Gruppe, bzw. eines Kollektivs zu maximieren. Individuelle Leistungs- und Befindlichkeitsziele werden nur dann erreicht, wenn mehrere Personen

ihre Ressourcen abstimmen, sodass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden können. (vgl. Thomas 2003: 106)

„Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass Menschen danach streben, die eigenen Handlungsergebnisse zu verbessern und auf hohem Niveau zu sichern, dass sie dabei ihre eigenen Interessen verfolgen, aber darüber hinaus anstreben, das Wohl anderer, ihnen bedeutsamer sozialer Gemeinschaften, zu verbessern oder Gleichheit, bzw. Gerechtigkeit bei den Handlungsergebnissen zu erreichen.“

(Thomas 2003: 106)

Um die Entwicklung und den Verlauf den kooperativen Handlungen in Gruppen verstehen zu können, muss man sich in erster Linie mit der Interdependenztheorie beschäftigen. Diese Theorie geht davon aus, dass individuelles Handeln teilweise oder vollständig durch das Handeln anderer Personen oder Gruppen bestimmt ist, aber auch die Art und Weise, in der die einzelne Person die jeweilige soziale Situation interpretiert. (vgl. Thomas 2003: 106)

3 Kultur

Der amerikanische Psychologe Harry Triandis definiert Kultur als den von Menschen gemachten Teil der Lebensumwelt. Kultur ist, seiner Meinung nach, so etwas wie das kollektive Bewusstsein. Alle Linguisten und Forscher, die sich mit der Kultur beschäftigen, sind sich einig, dass dieser Begriff einen sehr weiten Bereich umfasst, der von Menschen hergestellten Gegenständen und Werkzeugen über Werte, Ideen, Weltbilder, Sprache und Philosophien bis hin zur Art und Weise des Umgangs mit belebten und unbelebten Dingen, Subjekten wie Objekten reicht. (vgl. Thomas 2003: 21) Kultur strukturiert ein für die Bevölkerung spezifisches Handlungsfeld, das von geschaffenen und genutzten Objekten bis hin zu Institutionen, Ideen und Werten reicht, d. h. sie beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder einer Gesellschaft. (vgl. Thomas 2003: 21) Kultur manifestiert sich in dem Orientierungssystem einer Nation, Gesellschaft oder Organisation. Dieses Orientierungssystem ist aus bestimmten Symbolen wie Sprache, Gestik, Mimik, sogar Kleidung und Begrüßungsrituale gebildet, und wird in der Gesellschaft, Organisation oder Gruppe tradiert, bzw. an die zukünftige Generationen weitergegeben. Das kulturspezifische Orientierungssystem schafft einerseits Handlungsmöglichkeiten und Handlungsanreize, andererseits aber auch Handlungsbedingungen und setzt Handlungsgrenzen fest. (vgl. Thomas 2003: 22)

Die interdisziplinäre Theoriediskussion der Kulturwissenschaft unterscheidet drei grundlegende Kulturbegriffe. Der erste ist der intellektuell-ästhetische Kulturbegriff, der zweite ist der materielle Kulturbegriff, und der dritte, für dieses Thema das interessanteste, ist der anthropologische Kulturbegriff, den Geert Hofstede noch "Software of the Mind" (mentale Programmierung des Menschen) nennt. (vgl. Lüsebrink 2005: 10) Den Kulturbegriff im anthropologischen Sinn charakterisiert die Kultur als die Gesamtheit der kollektiven Denk, Wahrnehmungs-, und Handlungsmuster einer Gesellschaft. Nach Hofstede ist diese Kultur die kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet. Der Psychologe Alexander Thomas, hingegen, nennt die Kultur ein Orientierungssystem. Es beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder und definiert deren Zugehörigkeit zur Gesellschaft. Die schon früher erwähnte mentale Programmierung des Menschen, ihre Prägung durch Werte und Verhaltens-, Denk, und Wahrnehmungsweisen erfolgt auf drei Ebenen. Die erste bezieht sich auf die menschliche Natur.

Sie ist universell, biologisch konstituiert und wird individuell spezifisch vererbt, die zweite Ebene umfasst die individualspezifische Persönlichkeit, die durch Erbfaktoren und persönliches Erleben geprägt wird, und die letzte Ebene ist die innerhalb einer Nationalkultur erlernte und erfahrene Kultur. (vgl. Lüsebrink 2005: 10-11)

3.1 Kulturstandards

Laut Alexander Thomas sind Kulturstandards alle Arten des Wahrnehmens, Denkens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur als normal typisch angesehen werden. Sie geben den Mitgliedern einer bestimmten Kultur eine Orientierung für ihr eigenes Verhalten und ermöglicht ihnen dadurch zu entscheiden, welches Verhalten als normal, typisch oder akzeptabel ansehbar ist. Diesbezüglich werden zwei Kulturstandards wichtig: die Nationalkultur und die Unternehmenskultur. (vgl. Thomas 2003: 24-43)

„Die Nationalkultur wird als die Kultur, die eine große Anzahl von Menschen, die einer Nation per Geburt angehören oder sich ihr zugehörig fühlen, im Verlauf ihrer Geschichte entwickelt haben und als für sie verbindlich, definiert.“ (Thomas 2003: 33) Durch so eine Kultur, die auf der Ebene einer ganzen Nation ist, werden auch Regeln geprägt, wie man sich in einer bestimmten Situation, sei diese beruflich oder privatbezogene, benehmen und auch kommunizieren soll.

Die Unternehmenskultur wird als ein Muster gemeinsamer Grundprämissen definiert, das die Gruppe bei der Bewältigung ihrer Probleme erlernt hat, das sich bewährt hat und somit als bindend gilt, und dadurch wird es auch weiter an neue Mitglieder als rational und emotional korrekter Ansatz für den Umgang mit diesen Problemen gegeben. (vgl. Thomas 2003: 37) Unternehmen und Organisationen bilden Kulturen aus, die das Verhalten Ihrer Mitglieder gegenüber anderen Organisationsmitgliedern beeinflussen. Es werden Werte, Normen und Verhaltensregeln identifiziert, die das Erleben und Verhalten der Mitglieder in eine entsprechende Richtung führen. Somit kann man die Unternehmenskultur als eine Miniaturgesellschaft betrachten. Da es aber bei vielen Unternehmen auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten gibt, ist der Face-to-face Kontakt wichtig, sodass die Beziehungsbildung, die Qualität der Zusammenarbeit und auch das Resultat der Gruppenleistung verbessert werden kann. Die Kommunikation in dieser Kultur wird

von situationsbedingten und soziokulturellen Zusammenhängen beeinflusst und folgt gewissen kulturspezifischen Regeln wie zum Beispiel die Wahl der Gesprächsthemen und gesellschaftliche oder geschlechtsspezifische Rollen der Sprecher. (vgl. Thomas 2003: 36-38)

3.2 Kulturdimensionen

In diesem Kapitel wird die Rede von den unterschiedlichen Kulturdimensionen, und wie diese auf das Leben, Verhalten, Denken und Kommunizieren der Mitglieder beeinflussen. Es werden folgende Kulturdimensionen erklärt: Machtdistanz, Individualismus/Kollektivismus, Maskulinität/Feminität, neutral/affektiv, spezifisch/diffus, Kommunikationsmodus und Kommunikationsinhalt.

„Auf der Dimension der Machtdistanz lässt sich abbilden, in welchem Ausmaß ungleiche Machverhältnisse in einer Kultur akzeptiert werden.“ (Thomas 2003: 61) In Kulturen mit hoher Machtdistanz werden die großen Unterschiede in der Machverteilung als unproblematisch erlebt und auch erwartet. Jedoch in Kulturen mit niedriger Machtdistanz wird diese hierarchische Verteilung eher schwer akzeptiert, und kann sogar auch bekämpft werden. (vgl. Thomas 2003: 61)

Auf der Dimension des Individualismus/Kollektivismus lässt sich abbilden, in welchem Ausmaß sich die Mitglieder einer Kultur als Teil einer Gemeinschaft definieren und sich dieser gegenüber verpflichtet fühlen. (vgl. Thomas 2003: 62) In individualistischen Kulturen kommen zuerst die individuellen Interessen, bzw. Mitglieder dieser Kulturen werden zuerst die persönlichen Ziele verfolgen, während in den kollektivistischen Kulturen das Wohlergehen der Gemeinschaft im Vordergrund steht. (vgl. Thomas 2003: 62)

„Auf der Dimension der Maskulinität/Feminität lässt sich abbilden, in welchem Ausmaß in einer Kultur die Geschlechterrollen voneinander abgegrenzt und festgelegt sind.“ (Thomas 2003: 62) Die gesellschaftliche Rollen von Männern und Frauen sind in maskulinen Kulturen klar getrennt, während in den femininen Kulturen diese Rollen sowohl von Männern, als auch von Frauen eingenommen werden können. Einige der männlichen Rollen werden durch Leistungsstreben, Durchsetzungsvermögen, Dominanz und materielles Streben gekennzeichnet, und die weiblichen

Rollen charakterisieren Fürsorglichkeit, Bescheidenheit und Warmherzigkeit. (vgl. Thomas 2003: 62)

„Auf der Dimension des Neutral/Affektiven lässt sich abbilden, in welchem Ausmaß in einer Kultur der Ausdruck starker Gefühle in öffentlichen Situationen üblich ist.“ (Thomas 2003: 65) In neutralen Kulturen wird das Zeigen der Gefühle meist vermieden, und diese werden unter Kontrolle gehalten, während in Gesellschaften der affektiven Kultur der Ausdruck der Gefühle sozial akzeptiert wird. (vgl. Thomas 2003: 65)

„In spezifisch orientierten Kulturen ist es üblich, dass sich Menschen nur und ausschließlich in bestimmten Lebensbereichen begegnen, wie zum Beispiel am Arbeitsplatz oder in der Bibliothek.“ (Thomas 2003: 65) Auch wenn diese Begegnungen in der jeweiligen Umgebung häufig stattfinden, wird das nicht unbedingt bedeuten, dass diese Personen auch in anderen Bereichen Kontakt haben möchten. In diffus orientierten Kulturen kann es aber dazu kommen, dass die Begegnung der Personen in mehreren Lebensbereichen stattfindet, und diese auch herzlich willkommen ist. In dieser Kultur wird es akzeptiert, mit einem Geschäftspartner eine sportliche Aktivität zusammen zu machen, und sich dadurch auch besser kennenlernen. (vgl. Thomas 2003: 65)

Bei dem Kommunikationsmodus geht es um zwei Arten der Kommunikation, einmal die explizite und dann auch die implizite Kommunikation. Bei der expliziten Kommunikation werden alle relevante Informationen explizit, bzw. so eindeutig wie möglich geäußert. Die implizite Kommunikation erfasst eine Kommunikation, bei der nicht alle wichtige oder unwichtige Informationen klar ausgedrückt werden, bzw. vieles wird verbal unausgesprochen und muss aus dem Kontext erschlossen werden. (vgl. Thomas 2003: 68)

Auf der Ebene des Kommunikationsinhaltes werden objektives und subjektives Sprechen unterschieden. Beim objektiven Sprechen wird der Sprecher von sich selbst abstrahieren und über äußere Sachverhalte reden, die er versucht korrekt darzustellen. Demgegenüber wird beim subjektiven Sprechen der Sprecher seine persönliche Sicht und das eigene Empfinden gegenüber einem Thema äußern. (vgl. Thomas 2003: 68)

4 Interkulturalität in der nonverbalen Kommunikation

Die nonverbale Kommunikation ist begleitend. Sie kann nur der eigentlichen Kommunikation helfen, den Sprecher besser zu verstehen. Diese Art der Kommunikation soll auch nicht thematisiert werden, weil es, im Falle einer falschen Deutung, zur Zerstörung der Kommunikation führen kann. Weil das Nonverbale nicht bei jedem Sprecher gleich ist, kann es auch nicht festgestellt werden. Die Rezipienten können in solcher Kommunikation Unterschiedliches verstehen. *„Während verbale Äußerungen Inhalte zu vermitteln suchen, überbringen nonverbale Botschaften Informationen über Identität, Emotionen und Beziehungen.“* (Thomas 2003: 83). Da man die nonverbalen Botschaften schwerer kontrollieren kann, nimmt man an, dass diese ehrlicher sind und können dem Gesprächspartner viel von den Gedanken und der inneren Einstellung des Sprechers verraten. Im Rahmen der nonverbalen Kommunikation werden die Gestik, die Mimik, der Blick, die Körperhaltung und die Proxemik erklärt.

4.1 Gestik

„Gesten sind Bewegungen der Arme, Hände und Finger, die absichtlich gemacht werden und eine kommunikative Rolle spielen. Einige Gesten sind konventionell.“ (Heringer 2010: 83) Eine Bewegung kann in einer Kultur konventionell sein und dementsprechend etwas bestimmtes bedeuten, in einer anderen Kultur kann diese aber als unbekannt angenommen werden. Dadurch kann man sagen, dass die oberflächlich gleiche gestische Bewegung in verschiedenen Kulturen Unterschiedliches bedeuten kann. In einigen Kulturen wird eine bestimmte Rolle auch das Tempo und die Zahl der Gesten spielen. Mit den Gesten kann der Sprecher seinen emotionalen Zustand ausdrücken, aber auch das Engagement in ein Gespräch.

„Die spezielle Art und Weise der Gestik wie auch Anzahl und Intensität sehen wir schon als stark kulturabhängig. So heißt es, dass Italiener mehr mit den Händen reden als Deutschsprachige oder als Nordlichter. Japaner – heißt es – lecken sich

über die Fingerspitzen und streichen sich über eine Augenbraue, um zu signalisieren, dass sie jemanden für einen Lügner halten.“ (Heringer 2010: 81)

Ein Beispiel der nonverbalen Kommunikation wird das Winken genommen. In diesem Beispiel wird gezeigt, wie winken unterschiedliche Bedeutungen haben kann. Die Auf-und-Ab-Bewegung der Hand, mit der Innenhand nach unten signalisiert in der japanischen Kultur “Komm her“, diese Geste wird aber in Mitteleuropa als “Auf Wiedersehen“ verstanden. Ein japanischer Student befindet sich im Gang und winkte zu einer amerikanischen Lehrerin, die im Zimmer saß. Die Lehrerin winkte zurück, und hat “Auf Wiedersehen“ gesagt. Der Student war leicht verwirrt aber gestikuliert weiter. Der Lehrerin wurde dann erklärt, dass der Student eigentlich zu schüchtern war, um in Ihr Zimmer einzutreten, und wollte sie dazu bewegen, das Zimmer zu verlassen, und in den Gang zu kommen. (vgl. Heringer 2010: 83)

„Diskrete, sprachliche Kommunikation ist der bei weitestem effektivste, differenzierteste und klarste Modus menschlicher Kommunikation. In den meisten Fällen sind Gesten nur sprachbegleitend“ (Heringer 2010: 86). Die nonverbalen Äußerungen werden nicht unbedingt bewusst oder in kommunikativer Absicht produziert. Es geht viel mehr um den Rezeptionsaspekt, bzw. wie die jeweilige Geste gedeutet wird. In einer nonverbalen Kommunikation, sowie auch bei der schriftlichen Kommunikation kann eine Äußerung auf mehrere Weisen verstanden werden, was auch oft ein Nachteil darstellt.

4.2 Mimik

„Bei der Mimik geht es um das Spiel der Gesichtsmuskeln, besonders um Bewegungen der Mund-Nasenpartie, der Augenbrauen und der Stirnpartie.“ (Heringer 2010: 81) Mit der Mimik kann der Sprecher ausdrücken, wie angenehm es für ihn ist, ein bestimmtes Gespräch zu führen, und über das jeweilige Thema zu sprechen. Die Mimik zeigt auch die Einstellung des Sprechers gegenüber dem Hörer. Interkulturell kann man unterschiedliche Ideale finden. So werden die Japaner zum

Beispiel in der Öffentlichkeit das Pokergesicht präferieren, im Privaten aber ein mattes Lächeln. (vgl. Heringer 2010: 81)

4.3 Blick

„Der Blick ist besonders wichtig für den Partnerbezug. Mit dieser Art der nonverbalen Kommunikation kann man Sympathie oder Antipathie zeigen, Zuneigung, Misstrauen oder Einverständnis ausdrücken.“ (Heringer 2010: 82) Für die Kommunikation werden folgende Punkte äußerst wichtig sein: Häufigkeit, Dauer und Intensität des Blickkontakts. Interkulturell gesehen, wird sich diese Kategorie von Kultur zu Kultur sehr unterscheiden. In einigen Kulturen schaut man sich mehr auf den Hals, als in die Augen, was auch spezifisch für die Kommunikation im Berufsleben ist. Einem Vorgesetzten schaut man nur ganz kurz in die Augen. In der Öffentlichkeit wird der Augenkontakt mit Fremden auch auf minimum reduziert. (vgl. Heringer 2010: 82)

4.4 Körperhaltung

Die Körperhaltung beinhaltet das Gesamtbild, aber auch die Haltung vom Kopf und Rumpf, von Armen und Beinen.

„Die Körperhaltung wird als Ausdruck der Stimmung und des Befindens gewertet. Oft wird die Körperhaltung sogar als Anzeichen für Charaktermerkmale genommen. Wichtig ist die Hinwendung zum Gesprächspartner oder die Abwendung. Man kann so signalisieren, ob man sich als dabei oder eher als draußen definiert, ob man präsent ist oder keine zentrale Rolle spielt und sich entsprechend optisch dünn macht.“ (Heringer 2010: 82)

4.5 Proxemie

„In der Proxemie geht es um die Distanz zwischen den Gesprächspartnern, ihre Anordnung, bzw. Arrangement in Gesprächen. Die Proxemie wird durch folgende Kriterien analysiert: nah vs. uf Distanz; in der Runde vs. paarweise; locker arrangiert vs. zentriert und eng vs. weit.“ (Heringer 2010: 82) In der physischen bzw. körperlichen Nähe oder Distanz kann man unter anderem auch die Nähe oder Distanz der Beziehung zeigen. So wird im Berufsleben meist eine Distanz gehalten, während im Privaten diese zwei Kriterien situationsabhängig sind. (vgl. Heringer 2010: 82)

5 Low-Context und High-Context-Kommunikation

Kulturen, in denen die Low-Context-Kommunikation vertreten ist, wird durch individualistische Werte, lineares und logisches Denken, einen direkten Gesprächsstil, der sich am Sprecher orientiert, und durch eine Kommunikation, in der das Wort im Vordergrund steht, geprägt. In der Botschaft wird der Sprecher verbal seine persönlichen Standpunkte, Gedanken und Gefühle ausdrücken. Für diese Art der Kommunikation ist es charakteristisch, dass der Sprecher seine Botschaft explizit formuliert, sodass der Empfänger sie versteht, ohne eine Interpretation vornehmen zu müssen. Low-Context-Kommunikation ist spezifisch für den deutschen Sprachraum, die anglophone Welt und das westliche Skandinavien. (vgl. Thomas 2003: 84)

Bei der High-Context-Kommunikation wird der Empfänger der Botschaft in den Mittelpunkt gestellt. Die Aufgabe des Empfängers ist es, die Botschaft selbst zu interpretieren und somit zwischen den Zeilen zu lesen. (vgl. Thomas 2003: 84) Der Sprecher sendet dem Empfänger neben der verbalen Botschaft auch mehrere nonverbale Signale, die dem Empfänger helfen, diese Botschaft besser zu verstehen und diese zu entschlüsseln. In dieser Kommunikation sind deswegen vielschichtige Zusammenhänge wie historische Hintergründe, soziale Normen, Status und Beziehung zwischen den Sprechern sehr wichtig, um die jeweilige Botschaft leichter zu verstehen, diese werden aber nicht explizit erwähnt. Der Gesprächsstil ist indirekt und die Botschaft muss nicht verbal klar formuliert werden. Wegen so einer hohen Rolle des Nonverbalen, wird das Schweigen auch eine Funktion haben. Die High-Context-Kommunikation ist spezifisch für den ostasiatischen Raum und die arabischen Länder. (vgl. Thomas 2003: 84)

6 Deutschland aus der Perspektive des Interkulturellen

Deutsche halten sich an eine strikte Trennung der verschiedenen Bereiche ihres Lebens. Sie werden abhängig von der Situation, in der sie sich mit der anderen Person begegnen und der Beziehung, welche sie mit der Person haben, unterschiedlich verhalten. Im Berufsleben sind Deutsche sachorientiert, das heißt, die Arbeit ist wichtiger und alles andere tritt an die zweite Stelle. Im Privatleben wird man mehr auf Beziehungen, Familie, Freunde, persönliche Neigungen und Interessen orientiert. Im Berufsleben ist man zielstrebig, während man im Privatleben eher entspannter sein möchte. Beziehungen aus dem Bereich des Berufslebens werden im Privatleben nur unter bestimmten Bedingungen angenommen, aber auch umgekehrt, die Mitteilungen aus dem Privatleben erfolgen im Berufsleben eher dosiert und spärlich. (vgl. Thomas 2011: 74-84)

6.1 Sachorientierung

Was das deutsche Berufsleben betrifft, sind die Sache, um die es geht, die Rollen und die Fachkompetenz der Mitglieder einer Gruppe von wichtigster Bedeutung. Im Berufsleben werden Deutsche ausschließlich sachlich orientiert, bzw. die Emotionen werden unter Kontrolle gehalten, und es wird besonders geschätzt, wenn man sich als zielorientiert zeigt und mit Fakten argumentiert. Eine Bekanntschaft ist nicht im Vordergrund, ist aber ein angenehmer Nebeneffekt. *„Die Sache ist der Dreh- und Angelpunkt des Tuns und bestimmt auch den Kommunikationsstil.“* (Thomas 2011: 74)

6.2 Wichtigkeit der Strukturen und Regeln

Wegen des Bedürfnisses nach einer klaren und zuverlässigen Orientierung, Kontrolle über eine Situation und Risikominimierung, sagt man, dass die Deutschen Strukturen und Regeln lieben. Im sozialen Leben wird das Zusammenleben in zwischenmenschlichem Bereich klar gesteuert und

somit wird auch das Ideal der Gleichbehandlung verfolgt. Regeln und Gesetze sind für alle gleichermaßen geltend, Ausnahmen hingegen werden selten gemacht. Formelle und informelle Interaktionen werden explizit geregelt, sodass klar ersichtlich ist, was an Regeln und Pflichten nach sich gezogen wird. *„Zur Regelung des formellen Miteinander-umgehens bedienen sich Deutsche oft des Instruments von Verträgen. Sie erlauben es, sich bei unvorhergesehenen Ereignissen auf eine gemeinsame Basis zu berufen.“* (Thomas 2011: 76) Im Berufsleben werden alle Aufgaben bis ins Detail abgesprochen, um einen hohen Qualitätsanspruch absichern zu können. Nichts Wichtiges möchte man übersehen oder irgendwelche Fehler machen, sondern alle potenziellen Fehlerquellen und Hindernisse möchte man im Voraus erkennen und eliminieren. Alle wichtige und Arbeit betreffende Gespräche und Informationen werden in formellen Kanälen, bzw. Sitzungen oder Besprechungen, geführt und durchgegeben, sodass alle Mitglieder gleichermaßen informiert sind. (vgl. Thomas 2011: 75-76)

6.3 Zeitplanung

Was das Leben generell betrifft, planen die Deutschen gerne alle Aktivitäten, die sie machen auf folgender Weise: zuerst überlegt man über die jeweilige Handlung oder das Ereignis, sodass man es auch planen kann, dann versucht man diese Planung ohne Unterbrechungen umzusetzen und letztlich das Ziel auch zu erreichen. Weil das aber in der realen Welt nicht immer so gehen kann, sondern man wird oft gezwungen, mehrere Sachen parallel zu machen, bemühen sich Deutsche, ihrem Ideal auf folgende Weise nahe zu kommen: die Pflichten werden in einen klaren Zeitfenster gepackt, in einer sinnvoll erscheinenden Weise nacheinander angeordnet und so weit wie möglich in dieser Reihenfolge erledigt. Die zeit- und plangerechte Erledigung von Aufgaben haben eine höhere Bedeutung vor persönlichen Interessen und Bedürfnissen, weshalb auch für spontane Begegnungen, Gespräche oder Besuche, Termine gemacht werden müssen. Man kann auch sagen, dass man in Deutschland für alles ein Termin machen muss, sogar auch für Freizeitaktivitäten. (vgl. Thomas 2011: 76-77)

6.4 Beziehung zwischen der Emotionalität und Realität

Deutsche bemühen sich, die Gefühle und die objektiven Fakten auseinander zu halten. Die objektiven Fakten, bzw. die Rationalität wird vor allem im Berufsleben gezeigt. Man sieht professionell aus, wenn man sachlich orientiert ist. Gefühle werden in dieser Sphäre dementsprechend als eine Schwäche interpretiert. Rationalität wird beruflich aktiviert und ist die Basis für die Sachorientierung. Im Privatleben wird jedoch die Emotionalität dominanter, und bedeutet, Mitgefühl und Verständnis für andere zu haben sowie sich seiner eigenen Gefühle bewusst zu sein. Wenn es aber um heikle Fragen geht, dann unterscheidet man zwischen dem, was man als rational über eine Sache denkt, und dem, was man emotional betrachtet. Beides sollte man dann gegeneinander abwägen, um zu handeln. (vgl. Thomas 2011: 80)

6.5 Kommunikationsstil der Deutschen

In Deutschland wird ein Kommunikationsstil mit großer Direktheit und Explizitheit gepflegt. Der Sprecher formuliert mit Worten was für ihn wichtig ist und die Sachverhalte werden ungeschminkt und offen benannt. (vgl. Thomas 2011: 81). Vor allem wird man auf den Inhalt des Gesagten achten. Meist wird direkt und undiplomatisch geredet, wie etwas eben gesehen wird. Die Meinungen werden klar geäußert und man kommt ohne Umwege auf den Punkt. Weil die Empfindlichkeiten der Anwesenden nicht besonders berücksichtigt werden, können ihre Aussagen manchmal auch verletzend wirken, obwohl es nicht so gemeint und beabsichtigt war. Man will sich klar und unmissverständlich ausdrücken. Ergänzende Informationen braucht man nicht zusätzlich wahrzunehmen oder aus dem Kontext des Gesagten zu entschlüsseln, um ein Bild zu haben, was die Botschaft war. Da alles wörtlich genommen wird, werden auch Konnotationen und nonverbale Signale nur dann wahrgenommen, wenn auf sie extra hingewiesen wird. (vgl. Thomas 2011: 81-82)

Zum Schluss dieses Kapitels wird ein Beispiel aufgeführt, in dem alle schon genannten Merkmale der deutschen Kultur zu sehen sind. Dieses Beispiel wurde aus dem Buch „*Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation : Bd. 2, Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*“ der Autoren Alexander Thomas, Stefan Kammhuber und Sylvia Schroll-Machl genommen. (vgl. Thomas 2011: 72-74) Die Interaktion fand in einer Zentrale eines internationalen Unternehmens in Deutschland. Zwei Personen, die sich in dieser Geschichte getroffen haben sind ein deutscher Chef, und eine brasilianischer Mitarbeiter, der als Expatriate im deutschen Stammhaus für einen bestimmten Bereich als Koordinator zwischen Brasilien und Deutschland tätig ist. Dem Chef wurde zugesagt, dass er schon vor vier Wochen eine Dokumentation aus Brasilien bekommen wird, hat er aber noch nicht, weswegen er überprüfen wollte, wieso diese noch nicht angekommen ist. Als der Deutsche den Raum betrat, begrüßte ihn der Brasilianer freundlich und fing an, mit ihm ein nettes Gespräch zu führen, bzw. über das Wochenende und ein gestriges Fußballspiel zu sprechen. Nach Erwidern einiger Höflichkeiten, wollte der Deutsche über das sprechen, weswegen er eigentlich auch gekommen ist und bringt eine Zusammenfassung der Inhalte der gewünschten Dokumentation. Der Mitarbeiter versucht wieder, auf freundliche Art mit dem Chef ein Gespräch zu führen. Den Chef interessierte aber ausschließlich die Dokumentation, die er noch nicht bekommen hat. Der Brasilianer führt dann ein nettes und freundliches Telefonat mit seiner brasilianischen Kollegin und sie sprechen über das Wetter und das Wohlergehen. Der Mitarbeiter merkte, dass er dringend die Dokumentation für den Chef brauchte, nachdem sein Chef genervt und ungeduldig wartete. Die Kollegin faxte diese, und der Chef bekam die Dokumentation, war aber sehr unzufrieden, dass er vier Wochen darauf warten musste. Der Brasilianer ärgerte sich, und fand den Deutschen sehr aggressiv, und meinte, er wäre keine Sekunde freundlich und bemühte sich nicht um ein paar nette Worte und fand sein Reden erschreckend direkt. Den Deutschen hat der Brasilianer als eine Person erlebt, die keine andere Empfindungen oder Interessen hat, als diese Dokumentation. (vgl. Thomas 2011: 72-74)

Diese Situation findet im Rahmen des Berufslebens statt, weswegen der Deutsche auch eher sachlich orientiert ist, und der Smalltalk des Brasilianers wird nicht freundlich angenommen. Der Chef betrachtet deswegen den Mitarbeiter als unprofessionell. Der Deutsche möchte auch ausschließlich über das Geschäft reden, da beide Personen auf der Arbeit sind und das Privat- bzw. Berufsleben klar getrennt werden. Auch die Direktheit kann man in diesem Beispiel erkennen, ganz am Anfang der Interaktion, wenn der Chef zu dem Mitarbeiter kommt, und klar ausdrückt,

weswegen er eigentlich hier ist. Der Chef geht von einer terminlichen Vereinbarung aus, da Termine für ihn wichtig und verbindlich sind. Er wird aber verärgert, nachdem er feststellt, dass für den Mitarbeiter diese Termine nicht von einer großen Bedeutung sind. (vgl. Thomas 2011: 72-84)

7 Schlussfolgerung

In dieser Arbeit war die Rede über die Kommunikation aus dem interkulturellen Aspekt. Es wurde gezeigt, inwieweit die jeweiligen Lebenssituationen auf das Verhalten, Denken und das Handeln beeinflussen. Es wurde auch erklärt, wie die Kultur einer Nation den Menschen bildet, und wie wird sich dann diese Person gegenüber anderen Kulturen und Mitgliedern dieser Kulturen verhalten.

Während in den meisten Kulturen die wichtigste Rolle die verbale Kommunikation trägt, ist in einigen Kulturen auch die nonverbale Kommunikation von großer Bedeutung.

Schließlich kann Folgendes festgestellt werden, jede Person unterscheidet sich von der anderen Person, obwohl beide der gleichen Nation, bzw. Kultur gehören. Es wurde gesagt, dass die Kultur das Verhalten und Denken des Menschen und somit auch der Nation bildet, und auf dieser Ebene unterscheidet sich auch jede Nation voneinander.

Die Art und Weise unseres Kommunizierens hängt auch davon ab, in welcher Umgebung, bzw. Berufs- oder Privatleben, wir uns befinden. In einigen Kulturen ist es normal, sich auf der Arbeit gleicherweise zu behalten, wie auch zu Hause oder in der Freizeit, in anderen Kulturen wird das aber als unprofessionell angesehen.

Wenn man über die interkulturelle Kommunikation spricht, sollte man immer im Kopf haben, dass die Interaktionsregeln der heimischen Kultur vielleicht unterschiedlich sind, als die Regeln der fremden Kultur. In der interkulturellen Interaktion sollte man deswegen mit hoher Toleranz handeln, und verstehen, dass jeder Mitglieder des Gesprächs sein Bestes gibt, um dieses bestmöglich zu führen. Das konnte man am besten aus dem letzten Teil der Arbeit feststellen. Nur anhand zwei Testpersonen konnte man eine Situation aus der Perspektive der Interkulturalität erschaffen, und mit den zwei Vertretern der Kulturen, die Sitten und Kommunikationsweisen beschreiben und erklären.

8 Literaturverzeichnis

- Bruck, P. A. (1994): Interkulturelle Entwicklung und Konfliktlösung. In: K. Luger/R. Renger: *Dialog der Kulturen*. Wien.
- Heringer, Hans Jürgen (2010). *Interkulturelle Kommunikation*. Tübingen; Basel: A. Francke Verlag.
- Hinnenkamp, Volker (1994). *Interkulturelle Kommunikation*. Heidelberg: Julius Groos Verlag (Studienbibliographien Sprachwissenschaft Bd. 11; Sonderband).
- Hofstede, Geert (1993). *Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen- Organisationen- Management*. Wiesbaden: Gabler.
- Kelley, H. H.; Thibaut, J.W. (1978). *Interpersonal Relations: A Theory of Interdependence*. New York.
- Kumbier, Dagmar; Schulz von Thun, Friedemann (2006). *Interkulturalna komunikacija: metode, modeli, primjeri*. Zagreb: Erudita.
- Litters, Ulrike (1995). *Interkulturelle Kommunikation aus fremdsprachendidaktischer Perspektive*. Tübingen: Gunter Narr (Giessener Beiträge zur Fremdsprachendidaktik).
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (2005). *Interkulturelle Kommunikation : Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*. Stuttgart; Weimar : J. B. Metzler.
- Lüsebrink, Hans-Jürgen (1996): Interkulturelle Romanistik- zur Konzeption der landesund kulturwissenschaftlichen Studiengänge in Saarbrücken. In: *Grenzgänge. Beiträge zu einer modernen Romanistik 5*.
- Mall, Ram Adhar (1999). *Interkulturelle Philosophie. Theorie und Praxis*. Hahn/Platz.
- Straub, Jürgen; Weidemann, Arne; Weidemann, Doris (2007). *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz : Grundbegriffe - Theorien – Anwendungsfelder*. Stuttgart; Weimar: Metzler.

Thomas, Alexander (1991). *Kulturvergleichende Psychologie. Eine Einführung*. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, Alexander (1991): *Kulturstandards in der internationalen Begegnung*. Saarbrücken/ Fort Lauderdale: Breitenbach (Sozialwissenschaftlicher Studienkreis für internationale Probleme Bd. 61).

Thomas, Alexander (1993): Psychologie interkulturellen Lernens und Handelns. In: Thomas, Alexander (Hg.): *Kulturvergleichende Psychologie*. Göttingen: Hogrefe.

Thomas, Alexander; Kammhuber, Stefan; Schroll-Machl, Sylvia (2011). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation : Bd. 2, Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Thomas, Alexander; Kinast, Eva-Ulrike; Schroll-Machl, Sylvia (2003). *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation : Bd. 1, Grundlagen und Praxisfelder*. Göttingen : Vandenhoeck und Ruprecht.

Wierlacher, Alois (Hg.) (2000). *Kulturthema Kommunikation. Konzepte- Inhalte- Funktionen*. Festschrift und Leistungsbild des Instituts für Internationale Kommunikation und Auswärtige Kulturarbeit (IIK Bayreuth) aus Anlass seines zehnjährigen Bestehens 1990--2000. Möhnesee: Residence-Verlag.

Wierlacher, Alois (2001). *Architektur Interkultureller Germanistik*. München: Iudicium.

Wierlacher, Alois; Bogner, Andrea (Hg.) (2003): *Handbuch interkulturelle Germanistik*. Stuttgart/Weimar: Metzler.