

# Inhalt

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>11</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>13</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>15</b>
<b>Danksagung</b>	<b>17</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>19</b>
1.1 Interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für die Verbesserung der internationalen Wirtschaftskommunikation .....	19
1.2 Interkulturelle Trainings als Instrument zur Erreichung interkultureller Kompetenz – Schwerpunkte und Kritik der Evaluationsforschung im Bereich interkultureller Trainings .....	20
1.3 Zielsetzungen und Aufbau der Arbeit .....	23
<b>2. Grundbegriffe</b>	<b>27</b>
2.1 Kultur .....	27
2.1.1 Auffassung des Kulturbegriffs und seine Charakteristika .....	27
2.1.2 Ebenen der Kultur .....	31
2.2 Interkulturelle Interaktion .....	33
2.2.1 Lerntheoretische Ansätze .....	33
2.2.1.1 Kulturkontrastive Ansätze .....	33
2.2.1.2 Interaktionistische prozessorientierte Ansätze .....	35
2.2.1.3 Interaktionistische prozessorientierte und kulturkontrastive Ansätze im kritischen Vergleich .....	36
2.2.2 Stresstheoretische Ansätze .....	37
2.2.3 Ansätze zur sozialen Identifizierung .....	39
2.2.4 Entwicklungspsychologische Ansätze .....	43
2.2.5 Zusammenfassend zu interkulturellen Interaktionen .....	47
2.3 Interkulturelle Kompetenz .....	48
2.3.1 Interkulturelle Kompetenz als interkulturelle Effektivität .....	49
2.3.1.1 Partielle Ansätze interkultureller Kompetenz .....	49
2.3.1.2 Komplexe Modelle interkultureller Kompetenz .....	52
2.3.2 Integratives Modell der interkulturellen Kompetenz .....	57
2.3.2.1 Kognitive Ebene .....	57
2.3.2.2 Affektive Ebene .....	58
2.3.2.3 Behaviorale Ebene .....	61
2.3.3 Zusammenfassend zum Thema »interkulturelle Kompetenz« .....	65

<b>3. Interkulturelle Trainings</b> .....	<b>67</b>
3.1 Interkulturelles Training als eine spezielle Form interkulturellen Lernens – Abgrenzung zum interkulturellen Coaching und zum spontanen interkulturellen Lernen.....	67
3.2 Ziele interkultureller Trainings.....	70
3.3 Typologie der interkulturellen Trainings nach Inhalten und methodischen Ansätzen.....	72
3.4 Typologie der interkulturellen Trainings nach der Phase des Auslandsaufenthalts und Intensität der Maßnahmen.....	82
3.5 Erfolgsdeterminanten interkultureller Trainings.....	82
3.6 Zusammenfassung.....	88
<b>4. Forschungsstand zur Effektivität interkultureller Trainings</b> .....	<b>91</b>
4.1 Auswahl der Evaluationsstudien.....	92
4.2 Didaktische Trainings.....	94
4.2.1 Area Studies.....	94
4.2.2 Culture assimilator.....	111
4.2.2.1 Culture assimilator zum Umgang mit Subkulturen in multikulturellen Gesellschaften.....	113
4.2.2.2 Kulturspezifisches culture assimilator-Training.....	119
4.2.2.3 Culture general assimilator.....	128
4.2.2.4 Theoriebasierter culture assimilator.....	131
4.3 Erfahrungsorientierte Trainings.....	137
4.4 Trainings mit kombiniertem didaktisch-erfahrungsorientiertem Ansatz....	158
4.5 Effekte interkultureller Trainings.....	178
4.5.1 Einschätzung der Wirksamkeit interkultureller Trainings.....	178
4.5.2 Komparativer Überblick über die Effektivität didaktischer und erfahrungsorientierter Trainings.....	184
4.5.3 Probleme der Effektivitätsmessung in den Evaluationen interkultureller Trainings.....	194
4.6 Offene Fragen im Forschungsstand und davon abgeleitete Fragestellung.....	199
<b>5. Methodik der Evaluation</b> .....	<b>201</b>
5.1 Grundlagen der Evaluationsforschung.....	201
5.1.1 Evaluationsbegriff.....	201
5.1.2 Funktionen von Evaluation.....	206
5.1.3 Evaluationsmodelle.....	208
5.1.3.1 Programm-/Lernziel-gesteuertes Modell.....	210
5.1.3.2 Konsumentenbedürfnis-gesteuerte Evaluation.....	211
5.1.3.3 Ebenenorientiertes Evaluationsmodell.....	212
5.2 Untersuchungsdesign für die Evaluation interkultureller Trainings.....	214

<b>6. Beschreibung des Evaluationsgegenstandes .....</b>	<b>225</b>
6.1 Rahmenbedingungen.....	225
6.2 Zielgruppe .....	225
6.2.1 Charakteristik bezüglich relevanter demografischer Merkmale und der »gelebten Interkulturalität« .....	225
6.2.2 Trainingserwartungen der Zielgruppe .....	227
6.3 Trainingskonzept.....	229
6.3.1 Inhaltliche Schwerpunkte des Trainings.....	229
6.3.2 Schwerpunkte formaler Trainingsgestaltung .....	241
6.4 Erfahrungsgestütztes Training .....	245
6.4.1 Baustein 1: Wahrnehmungsprozesse und daraus folgende subjektive Konstruktion der Realität.....	245
6.4.2 Baustein 2: Kulturstandards.....	248
6.4.3 Baustein 3: Selbstbilder der Kulturen .....	251
6.4.4 Baustein 4: Umgang mit Fremden – Interkulturelle Interaktion .....	252
6.4.5 Baustein 5: Abschlussrunde und die Seminauswertung.....	255
6.5 Didaktisches Training .....	256
6.5.1 Baustein 1: Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede .....	257
6.5.2 Baustein 2: Ansätze zur Beschreibung von Kulturen .....	257
6.5.3 Baustein 3: Analyse eigener critical incidents.....	260
6.5.4 Baustein 4: Umgang mit Fremden und Akkulturationsstrategien ....	262
6.5.5 Baustein 5: Abschlussgespräch und Auswertung der Lehrveranstaltung.....	264
<b>7. Evaluationsebene 1 – Subjektive Trainingsbewertung .....</b>	<b>265</b>
7.1 Evaluationsinstrumente .....	265
7.1.1 Beobachtung.....	265
7.1.2 Fragebogen.....	266
7.2. Evaluationsergebnisse nach der subjektiven Trainingsbewertung durch die Teilnehmer.....	272
7.2.1 Trainingsinhalte .....	272
7.2.2 Methoden .....	276
7.2.3 Trainer .....	282
7.2.4 Organisation des Trainings .....	284
7.2.5 Studierende.....	286
7.2.6 Trainingsoutputs .....	286
7.2.7 Gesamtbewertung des Trainings.....	289
7.3 Fazit.....	289
<b>8. Evaluationsebene 2 – Theoretischer Transfer.....</b>	<b>291</b>
8.1 Evaluationsinstrument – Fallbeispiel.....	291
8.2 Evaluationsergebnisse zur Modellierung der kognitiven Ebene .....	300

8.2.1 Identifikation der Auslöser interkultureller Missverständnisse.....	300
8.2.2 Fähigkeit, die Komplexität der Faktoren zu erfassen, die den Verlauf der interkulturellen Interaktion beeinflussen. ....	304
8.2.2.1 Erklärung der Entstehung interkultureller Missverständnisse durch Dispositionen von Akteuren.....	304
8.2.2.2 Erklärung der Entstehung interkultureller Missverständnisse durch situative Faktoren .....	305
8.2.2.3 Erklärung der Entstehung interkultureller Missverständnisse durch unterschiedliche kulturelle Orientierungsmuster der Akteure.....	307
8.2.2.4 Multikausale Erklärung der Entstehung interkultureller Missverständnisse .....	308
8.2.3 Stand des kulturspezifischen Wissens .....	310
8.3 Evaluationsergebnisse zur Modellierung der affektiven Ebene .....	313
8.3.1 Empathie .....	313
8.3.2 Abbau von Vorurteilen .....	317
8.4 Evaluationsergebnisse zur Modellierung der behavioralen Ebene.....	319
8.4.1 Fähigkeit, angemessene Handlungsvorschläge für die bearbeitete interkulturelle Interaktion zu generieren.....	319
8.5 Fazit.....	329
<b>9. Evaluationsebene 3 – Praktischer Transfer.....</b>	<b>333</b>
9.1 Wissenstransfer .....	334
9.1.1 Transfertyp 1: Kulturangemessenes Erklären des Verhaltens von Einheimischen gefolgt von einer adäquaten affektiven und behavioralen Reaktion.....	337
9.1.2 Transfertyp 2: Kulturangemessenes Erklären des Verhaltens von Einheimischen (Aktivierung der kognitiven Ebene der interkulturellen Kompetenz) .....	340
9.1.2.1 Transfertyp 2A – ungeleiteter Wissenstransfer mit kulturangemessenem Erklären des Verhaltens von Einheimischen.....	341
9.1.2.2 Transfertyp 2B – angeregter Wissenstransfer in der postaktionalen Phase zum kulturangemessenen Erklären des Verhaltens von Einheimischen .....	344
9.2 Einstellungstransfer.....	346
9.3 Nulltransfer .....	347
9.4 Fazit.....	349
<b>10. Evaluationsebene 4 – Bewertung der Auslandspraxis.....</b>	<b>351</b>
10.1 Erhebungskontext.....	353
10.2 Anpassung.....	354

10.2.1 Erreichter Anpassungsgrad und Anpassungsverlauf .....	354
10.2.2 Probleme bei der Anpassung .....	358
10.2.3 Anpassungsstrategien.....	360
10.2.3.1 Personorientierte Anpassungsstrategien – Lernstrategien.....	363
10.2.3.1.1 Beobachtungslernen/ Erfahrungslernen .....	363
10.2.3.1.2 Erweiterung der Sprachkenntnisse .....	363
10.2.3.1.3 Aneignung grundlegender Kenntnisse der Alltagskultur ..	365
10.2.3.2 Personorientierte palliative Strategien.....	365
10.2.3.3 Umweltorientierte Strategien zur Erlangung sozialer Unterstützung.....	367
10.2.3.3.1 Aktives Vorgehen beim Aufbau sozialer Kontakte am Arbeitsplatz.....	367
10.2.3.3.2 Nutzung bestehender sozialer Unterstützung im Unternehmen .....	369
10.2.3.3.3 Umweltorientierte Strategien zum Erwerb einer positiven sozialen Identität.....	370
10.2.3.3.4 Erreichung eines besseren Status durch Übernahme und erfolgreiche Erfüllung anspruchsvoller Aufgaben .....	371
10.2.3.3.5 Positive Selbstpräsentation.....	373
10.2.3.3.6 Auseinandersetzung mit einem durch Stereotype geprägten Image der Heimat im Gastland durch Darstellung eines aktuellen Heimatbilds.....	373
10.2.3.4 Strategien orientiert auf die Neugestaltung der Arbeitsprozesse.....	376
10.3 Leistung.....	377
10.4 Zufriedenheit .....	381
10.5 Fazit.....	383
<b>11. Diskussion und Ausblick.....</b>	<b>387</b>
11.1 Zusammenfassende kritische Darstellung der Ergebnisse und Optimierungsvorschläge für die Gestaltung interkultureller Trainings ..	387
11.2 Methodische Güte der Studie.....	407
11.3 Abschließende Beantwortung der Fragestellung .....	420
11.4 Generalisierung und Ausblick.....	421
<b>Literatur .....</b>	<b>423</b>