



Meixner · Lechterbeck

**INTERKULTURELLES  
VERHANDELN UND  
KOOPERIEREN**

KONSTRUKTIVISTISCHE  
UND ANTHROPOLOGISCHE  
DIMENSIONEN

pro:enic

Johanna Meixner · Alexander Lechterbeck

# Interkulturelles Verhandeln und Kooperieren

Konstruktivistische und anthropologische  
Dimensionen

pro:enic®

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
<b>Kapitel I: Fallbeispiel und Ausgangssituation</b> .....	2
1. „ <i>Big Biznes...!</i> “ Ein Erfahrungsbericht .....	2
Phase 1: Kontaktherstellung .....	3
Phase 2: Persönlicher Kontakt .....	4
Phase 3: Die ‚Odyssee‘ .....	5
Phase 4: Wiederbelebung und erfolgreicher Geschäftsabschluss .....	7
2. Konsequenzen für die interkulturelle Verhandlungspraxis .....	9
<b>Kapitel II: Begriffliche Grundlagen</b> .....	12
1. Interkulturelle (Wirtschafts)-Kommunikation und Tertiarität .....	12
2. Interkulturelle Differenzen .....	17
3. Interkulturelles Verhandeln .....	23
4. Interkulturelle Vermittlung .....	31
<b>Kapitel III: Prozesshaft-kontingente interkulturelle Zusammenarbeit</b> .	37
1. Kulturelle Perspektiven und soziales Handeln .....	37
1.1 Entwicklung des Kulturbegriffs .....	37
1.2 Kultur als System .....	41
1.3 Orientierung in der Zeit .....	53
1.4 Komplexes Problemlösen .....	61
1.5 Kultur als konstruktiver Prozess .....	73
1.6 Kultur und Performanz .....	79
1.7 Kultur und Differenz .....	99
1.8 Kultur als Übersetzung .....	107

2. Theoretische ‚Erfindungen‘ .....	123
2.1 Theorien der Emergenz .....	123
2.2 Chaos- und Komplexitätstheorie.....	130
2.3 Die Theorie kognitiver Flexibilität .....	141
3. Kognitive Organisationsforschung/Evolutionäres Management ..	147
3.1 Unternehmens-/Organisationskultur .....	147
3.2 Grundannahmen und Zielvorstellungen.....	153
3.3 Interaktions- und prozessorientierte Unternehmensmodelle.	157
<b>Kapitel IV: Entwurf einer Dramaturgie situierter Kreativität .....</b>	<b>197</b>
1. Auswertung und Analyse des Fallbeispiels .....	197
2. Rahmenbedingungen eines ‚Organisation <i>wird</i> Kultur‘-Ansatzes	203
3. Interkulturelle Kompetenz und polyphone Persönlichkeit .....	208
<b>Kapitel V: Anthropologie des ‚Vertrauens‘ .....</b>	<b>212</b>
1. Aspekte der Vertrauensforschung.....	212
2. Glaubwürdigkeit .....	220
3. Verhandlungsstile .....	222
4. Entwicklung einer gemeinsamen Diskursrationalität und -ethik	224
5. Spielräume und Paradoxien.....	226
6. Verhandlungsabschlüsse.....	227
<b>Schluss.....</b>	<b>230</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>232</b>

Inter- und multikulturelle Herausforderungen sind eine Begleiterscheinung der globalen Wirtschaftsverflechtung.

Die Bewältigung dieser Aufgaben erfordert ein integrierendes, zusammenführendes Denken, das auf einem breiten Horizont beruht, von größeren Zusammenhängen ausgeht und viele Einflussfaktoren berücksichtigt. Die Veränderung des Denkens geschieht in der Anwendung bzw. in der praktischen Umsetzung einer solchen Denkweise, die vom Einzelnen selbst zu leisten ist. Entgegen der in der Wirtschaft gängigen Praxis des Coachens und Trainierens von Managern und Mitarbeitern, wollen wir auf bisher in der Wissenschaft noch ungenügend thematisierte menschliche Ressourcen des intuitiven, impliziten Wissens und Handelns aufmerksam machen.

Am Beispiel eines praktischen Erfahrungsberichts aus der internationalen Geschäftswelt vermittelt dieses Buch Grundlagen interkulturellen Verhandeln und Kooperierens. Im Zentrum steht das Medium sozialer Interaktion, welche Kommunikationsformen wie ‚Übersetzen‘, Vermitteln und Aushandeln von Identitätsunterschieden in den Vordergrund rückt. Der jeweilige kulturelle Hintergrund wird als dynamische, ‚im Fluss‘ befindliche Variable betrachtet, die es Individuen erlaubt, in sog. ‚Möglichkeitsräumen‘ auf natürliche, selbstorganisatorische Art und Weise weitgehend autonom Probleme und Differenzen zu überwinden.

Das Buch richtet sich an Forscher (vorwiegend im Bereich der Wirtschaftswissenschaften), Studierende und ist gleichermaßen für Praktiker geeignet, die unternehmerische Entscheidungen in einem inter- oder multikulturellen Kontext treffen müssen.

