ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Frisch, Julia; Schmidtgall, Thomas

Working Paper

Interkulturelle Kommunikation in NGOs

Working Paper Forschungsförderung, No. 004

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Frisch, Julia; Schmidtgall, Thomas (2015) : Interkulturelle Kommunikation in NGOs, Working Paper Forschungsförderung, No. 004, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201606091937

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/215936

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 004, Januar 2016

Interkulturelle Kommunikation in NGOs

Julia Frisch und Thomas Schmidtgall

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhalt

Einleitung 4

Fragestellung und Vorgehen 7

Auswertung 10

Publikationen mit organisations- oder industriesoziologischer Fokussierung auf Makro- und Mesoebene 10

Soziologische oder politologische Publikationen, die kulturelle und interkulturelle Einflussfaktoren sowie interaktionsorientierte Ansätze berücksichtigen 14

Publikationen der Interkulturellen Kommunikationsforschung 18

Zusammenfassung und Fazit 23

Überblick: Literaturmatrix 26

Literatur 38

Autorinnen und Autoren 41

Einleitung

Im Kontext einer zunehmenden Globalisierung und Transnationalisierung der Beziehungen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Einrichtungen rücken auch die Prozesse interkultureller Kommunikation und Interaktion in Nichtregierungsorganisationen, einschließlich der damit verbundenen Problembereiche und Wirkungsformen, zunehmend in den Vordergrund. Gerade für den Bereich der Nichtregierungsorganisation eröffnet sich hier ein breites Forschungsfeld. Unter Nichtregierungsorganisationen (kurz NGOs oder seltener NROs) versteht man zunächst Interessensverbände, die nicht staatlich organisiert oder von politischen Parteien initiiert worden sind. Eine exakte Entscheidung darüber, ob es sich bei einer Organisation um eine NGO handelt oder nicht, ist im Einzelfall nicht immer eindeutig zu treffen, da die Übergänge zu anderen Organisationsformen oftmals fließend sind (vgl. Brand et al. 2001). Sie schließt in jedem Fall aber auch Arbeitnehmerinteressenvertretungen wie Gewerkschaften oder Betriebsräte mit ein (vgl. Brunnengräber et al. 2005, 11–16), die gleichermaßen einer zunehmenden Transnationalisierung ihrer Rahmenbedingungen, ihrer Organisationsstrukturen und letztlich auch ihrer Kommunikations- und Interaktionsprozesse unterliegen.

Interkulturelle Kommunikation ist sowohl als Forschungsfeld als auch als wissenschaftliche Fachdisziplin noch relativ jung. Als Fachdisziplin hat die Interkulturelle Kommunikationsforschung ihren Ursprung in den multikulturellen und von Immigration geprägten Gesellschaften Nordamerikas (USA und Kanada), deren Herausforderungen und Probleme erstmals in den 1960er Jahren in interkulturellen Ansätzen der Psychologie, Soziologie und der Pädagogik ihre Berücksichtigung fanden. Im europäischen Kontext stehen v.a. seit den 1980er Jahren insbesondere in Deutschland, Frankreich und den skandinavischen Ländern die Bereiche Interkulturelle Wirtschaftskommunikation, Interkulturelle Pädagogik und Migrationsforschung im Zentrum des Interesses. Bezüglich der Institutionalisierung des Faches z.B. in Form von wissenschaftlichen Gesellschaften wie z.B. der Society for Intercultural Education, Training and Research (SIETAR) existieren in Deutschland mittlerweile auch verschiedene Professuren und Studiengänge, die jedoch unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen (z.B. Interkulturelle Linguistik an der Universität Chemnitz, Interkulturelle Wirtschaftskommunikation

an der Universität Jena, etc.) Auch neuere Forschungsrichtungen wie die Interkulturelle Philosophie, die Interkulturelle Medienanalyse, die Interkulturelle Germanistik, Anglistik und Romanistik, etc. verweisen auf den inter- bzw. multidisziplinären Charakter der Interkulturellen Kommunikation als Fachdisziplin (vgl. detailliert Lüsebrink 2012, 3-6). Diese Tatsache ist auch dem Umstand geschuldet, dass die beiden Begriffe ‚interkulturell' und ‚Kommunikation' semantisch sehr schillernd sind und zudem einem gewissen ‚modisch-inflationären' Gebrauch unterliegen. Eine definitorische Eingrenzung des jeweiligen Untersuchungsgegenstandes ist somit im Kontext einzelner Untersuchungen von besonderer Bedeutung (vgl. Lüsebrink 2012, 1). Interkulturelle Kommunikation, verstanden als „die kommunikative Dimension der Beziehungen zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen" (Lüsebrink 2012, 8), beinhaltet so eine ganze Bandbreite von Phänomenen, die von der interaktionsorientierten, interpersonalen ‚Face-to-Face'-Kommunikation bis hin zur bewussten oder unbewussten „mediatisierten Interkulturellen Kommunikation" (Lüsebrink 2012, 8) reicht. Letztere ist nicht nur in Medien im engeren Sinne, also Fernsehen, Radio, Internet etc., sondern z.B. auch in der Architektur (z.B. symbolische Gestaltung von Gebäuden) oder in Strukturen von Organisationen und Institutionen zu finden. Vor diesem Hintergrund wird schnell deutlich, dass Interkulturelle Kommunikation im Hinblick auf die Organisationsforschung verschiedene Dimensionen aufweist, die – im Idealfall und um der Komplexität interkultureller, kommunikativer Aspekte von Organisationen gerecht zu werden – umfassend berücksichtigt werden müssen. Wirft man einen Blick in die Standardwerke und Handbücher zur Interkulturellen Kommunikationsforschung (Straub 2007, Heringer 2010, Lüsebrink 2012, Barmeyer 2012) zeigen diese zunächst eine Fokussierung der Forschung auf Organisationsformen mit überwiegend ökonomischem Hintergrund. Demnach zählt der Bereich der Interkulturellen Wirtschaftskommunikation „zu den am stärksten expandierenden und in der Praxis nachgefragten Bereichen der Interkulturellen Kommunikation" (Lüsebrink 2012, 200). Als Forschungsschwerpunkt im Bereich dieses Anwendungsfeldes ist neben der Interkulturellen Organisationslehre und dem Interkulturellen Personalmanagement auch das Interkulturelle Marketing zu nennen (Straub 2007). In diesem Kontext gestaltet sich die Forschungs- und Anwendungsperspektive in der Auseinandersetzung mit z.B. multinationalen Teams, interkulturellem Personalmanagement und -entwicklung oder interkultureller Unternehmenskommunikation als eine mehrheitlich unternehmerisch-ökonomische, die per definitionem wirtschaftliche Effizienz und Effektivität in den Vordergrund stellt (z.B. Adler 2002, Barmeyer 1998, Bolten 2007, Nagel 1996, Schmitt 2002). Nichtregierungsorganisationen wie beispielsweise internationale Gewerkschaftsorganisationen oder auch europäische Betriebsräte mit einer über-

wiegend sozialen, ökologischen, politischen oder kulturellen Agenda stehen auf den ersten Blick gar nicht oder nur marginal im Zentrum der Aufmerksamkeit der Interkulturellen Kommunikationsforschung.

Die Mehrheit der Studien über nicht-staatliche Organisationsformen zeigt auf den ersten Blick eine überwiegend politikwissenschaftliche oder sozialwissenschaftliche Ausrichtung, die Organisationsstrukturen, politische Beziehungsgefüge und Machtverhältnisse, thematische Ausrichtungen oder historische Entwicklungen in den Vordergrund stellt (z.B. Brunnengräber 2005, Jarvik 2007). Spezifisch auf NGOs im Bereich der Arbeitnehmerorganisation ausgerichtete Werke nehmen ebenfalls überwiegend strukturelle und funktionalistische Aspekte im Bereich der industriellen Beziehungen in den Blick (Ebbinghaus 1996, Hauser-Ditz 2010, Kotthoff 2006). Es lassen sich vereinzelt Studien finden, die sich mit dem Faktor Kultur und den kulturellen Grundlagen organisatorischen Handelns nicht-staatlicher Akteure oder Arbeitnehmerorganisationen beschäftigen (Cleff 1997, Klemm et al. 2011). Stellenweise werden auch interaktionistische Ansätze berücksichtigt oder es werden zumindest Problembereiche kommunikativen Handelns angesprochen (Kotthoff 2006, Klemm et al. 2011), jedoch beschränken sich auch diese Studien, so scheint es, überwiegend auf kulturkontrastive Ansätze und antworten nur äußerst marginal auf die „Notwendigkeit, interkulturelle Forschung im Bereich transnationaler Arbeitnehmerinteressensvertretungen akteurs- und situationsbezogen auszurichten und anstelle eines kulturkontrastiven Ansatzes schwerpunktmäßig einen interaktionistisch-prozessorientierten Untersuchungsansatz zu verfolgen“ (Lüsebrink; Rampeltshammer 2013). Gerade in Bezug auf den disziplinenübergreifenden und -verbindenden Charakter der Interkulturellen Kommunikationsforschung besteht hier ein Mehrwert für die (internationale) Organisationsforschung, um die Betrachtung dynamischer Phänomene von Interaktion und Kommunikation ebenso in den Blick zu nehmen, wie strukturelle Gegebenheiten der kulturellen Prägung von Organisationen.

Fragestellungen und Vorgehen

Eine präzise Bestandsaufnahme der bisherigen Forschung und eine konzise Beschreibung der oben skizzierten Forschungsdesiderate entsprechen den Anliegen der vorliegenden Literaturstudie. Sie erfasst systematisch die wenigen in diesem Forschungsfeld bereits bestehenden Studien im Hinblick auf Arbeitnehmerorganisationen und unterzieht diese aus der Perspektive interkultureller Kommunikation einer näheren Betrachtung. Arbeiten zur interkulturellen Kommunikation in anderen Organisationen als NGOs werden hinsichtlich der Transferierbarkeit der bisherigen Theorien, Methoden und Modelle der Interkulturellen Kommunikationsforschung auf NGOs und insbesondere solche der Arbeitnehmerinteressenvertretung überprüft, da diese Grundlagen überwiegend für den Bereich von Unternehmen erforscht wurden. Im Fokus stehen englisch-, deutsch- und französischsprachige Publikationen, da – wie eingangs geschildert – die Forschung zur Interkulturellen Kommunikation in diesen Sprachräumen die längste Tradition aufweist. Schließlich zielt die Literaturstudie auf die Skizzierung eines Untersuchungsdesigns für die Untersuchung von interkulturellen Kommunikationsprozessen in grenzüberschreitenden Arbeitnehmerorganisationen ab.

Aus den einleitend beschriebenen theoretischen Überlegungen und Zielsetzungen lassen sich nachfolgend drei wesentliche Fragestellungen ableiten, die der Literaturstudie zu Grunde liegen:

Erstens wird die wissenschaftliche Literatur zu kulturellen Spezifika von NGOs und zur Interkulturellen Kommunikation systematisch gesichtet, gesammelt, kritisch aufgearbeitet und kommentiert sowie hinsichtlich der Übertragbarkeit der vorliegenden theoretischen Ansätze und der methodischen Konzepte und Verfahren auf die Analyse interkultureller Kommunikationsprozesse in grenzüberschreitenden Arbeitnehmerorganisationen überprüft.

Zweitens werden zentrale wissenschaftliche Untersuchungen zur Kommunikation in Unternehmen und Organisationen (vgl. hierzu im Überblick Mast 2008), aber auch (organisations-/industrie-) soziologische und politologische Werke kritisch im Hinblick auf die Transferierbarkeit der Methoden und Ergebnisse auf die Analyse von interkultureller Kommunikation in grenzüberschreitenden Organisationen wie Europäischen Betriebsräten, in-

terregionalen Gewerkschaftsräten und internationalen Gewerkschaftsorganisationen hinterfragt.

Drittens werden auf der Grundlage der Literaturstudie Designvorschläge für die Untersuchung von interkulturellen Kommunikationsprozessen in grenzüberschreitenden Arbeitnehmerorganisationen umrissen werden, die der weiteren Forschung grundlegende Impulse zu geben vermögen.

Hinsichtlich des methodischen Vorgehens wurden die untersuchten Werke zunächst alphabetisch und tabellarisch neben Autor, Titel und Jahr nach den nachfolgenden Auswertungskriterien erfasst:

1) Art der Publikation: Formale Kategorisierung der Werke nach ihrer Publikationsart wie z.B. Monographie, Sammelband, Lexikon, sowie weitergehende inhaltliche Präzisierungen (z.B. Einführungswerk, autodidaktisches Arbeitsbuch, etc.).
2) Fachliche Verortung: Kategorisierung nach wissenschaftlicher (Teil-)Disziplin
3) Zentrale Inhalte: Überblicksartige Zusammenfassung des thematischen Schwerpunkts und der Erhebungsweise
4) IK-Bezug/Transferpotenzial: Hervorhebung inhaltlicher Aspekte und methodischer Ansätze der Interkulturellen Kommunikationsforschung oder solcher, die sich mit diesem Forschungsfeld überschneiden, sowie Identifizierung des Transferpotenzials inhaltlicher Aspekte, theoretischer Überlegungen oder methodischer Ansätze der bisherigen Interkulturellen Kommunikationsforschung im Unternehmensbereich hinsichtlich der Analyse von interkultureller Kommunikation in NGOs mit Schwerpunkt auf der Arbeitnehmerinteressenvertretung.

Neben dem tabellarischen Überblick über diese Kategorisierungen folgt zunächst eine umfassende Auswertung und Diskussion der betrachteten Literatur, die sich perspektivisch an der oben beschriebenen dreifachen Fragestellung ausrichtet und die Texte entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu Werken klassifiziert, die

1) mit organisations- oder industriesoziologischer Fokussierung auf Makro- und Mesoebene vorgehen,
2) kulturelle und interkulturelle Einflussfaktoren sowie interaktionsorientierte Ansätze berücksichtigen (Mikroanalyse von Kommunikationsprozessen) ohne direkt der Interkulturellen Kommunikationsforschung zugerechnet werden zu können
3) unmittelbar der Interkulturellen Kommunikationsforschung mit deutlichen transferierbaren Methoden und Ansätzen auf NGOs zuzurechnen sind.

Im Anschluss werden die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und ein Forschungsausblick zur Analyse von Aspekten interkultureller Kommu-

nikation in NGOs, die den Schwerpunkt auf international agierende Organisationen der Arbeitnehmerinteressenvertretung legen, gegeben.

Auswertung

Vorab ist festzuhalten, dass es bei der Auswertung der vorliegenden Werke um eine Auswertung aus interkultureller Perspektive geht. Die wichtigen Beiträge, die durch die hier betrachteten Werke zur Forschung geleistet wurden, sollen durch die hier geäußerten Kritiken und Anregungen in keiner Weise geschmälert werden. Es geht stattdessen in erster Linie darum, auf Basis einer interkulturell ausgerichteten Betrachtung aufzuzeigen, an welchen Stellen es weitere Potenziale für die Entwicklung interdisziplinärer Forschungsansätze gäbe, und welche Beiträge aus dieser Perspektive bereits interessante Anknüpfungspunkte bieten, um das Feld der internationalen Arbeitnehmerorganisationen interkulturell zu analysieren. Genannte Defizite oder angemerkte fehlende Inhalte zielen somit rein auf die Übertragbarkeit im interkulturellen Kontext ab, nicht auf die Qualität der untersuchten Beiträge im allgemeinen Sinn.

Publikationen mit organisations- oder industriesoziologischer Fokussierung auf Makro- und Mesoebene

Verschiedene Studien beschäftigen sich mit der internationalen Dimension von Strukturen, Organisationsformen und Aktivitäten von NGOs. Der Fokus liegt hierbei häufig auf der Auseinandersetzung mit Entwicklungen und Transformationen, welche die zunehmende Transnationalisierung und Globalisierung und damit veränderte Rahmenbedingungen mit sich bringen. Mehrheitlich spielen Kultur oder Kommunikation als determinierende Faktoren keine oder nur eine sehr marginale Rolle, der Fokus liegt stattdessen auf wirtschaftlichen oder soziologischen Determinanten. Die Literaturstudie *European Labor and Transnational Solidarity: Challenges, Pathways, and Barriers* (Ebbinghaus et al. 1996) führt bereits Studien zu Organisation und Hemmnissen transnationaler Solidarität zusammen und gibt einen Überblick hinsichtlich der damals vorhandenen Publikationen zur europäischen Integration und zur Europäisierung von Gewerkschaften und Betriebsräten auf politischer Ebene. Die Identifizierung unterschiedliche nationale Voraussetzungen und die Forderung nach transnationaler Kooperation wer-

den ebenso beleuchtet wie die strategische Reaktion der Gewerkschaften. Die Identifizierung von Hindernissen, aber auch die Vorbehalte der Gewerkschaften bieten hier Anknüpfungspunkte zur Erforschung interkultureller Kommunikationsprozesse, sodass die hier in den Einzelstudien angesprochenen Hemmnisse auf ihre kulturellen Ursachen hin untersucht werden könnten. Aus diesen zusätzlichen, beispielsweise durch biographische Untersuchungen und Interviews gewonnenen, Erkenntnissen, könnten sich in einem weiteren Schritt möglicherweise Wege zum Abbau unbewusster kultureller Vorurteile und interkultureller Kommunikationsprobleme ableiten und in Weiterbildungsmodule für transnational tätige Gewerkschaftsmitglieder oder BetriebsrätInnen überführen lassen. Ähnlich verhält es sich auch bei Lévesque/Murray 2010. In vergleichenden Fallstudien zur grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Zusammenarbeit am Beispiel Nordamerikas (Kanada/Mexiko) werden Typen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit herausgearbeitet. Obwohl vor allem betriebsinterne Beziehungen (z.B. Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter) im analytischen Fokus stehen, werden Verlaufsformen der interkulturellen Kommunikation nicht berücksichtigt. Die Weiterführung der Forschung hinsichtlich der divergierenden Akzeptanz und Ausprägung von Gewerkschaftsarbeit aus einer interkulturellen Perspektive bietet sich somit deutlich an. Die aus interkultureller Perspektive gegebene Notwendigkeit dieser Vertiefung zeigt sich auch in der qualitativen Studie zum Qualifizierungsbedarf von Mitgliedern europäischer Betriebsräte (Neiß; Zitzelsberger 2011): Es werden sowohl bestehende Angebote, aber auch Anforderungen und Wünsche an weiterführende Angebote in den Blick genommen. Interessanterweise wird hinsichtlich der Evaluation ein großes Interesse an der Thematik interkulturelle Kommunikation bekundet, jedoch wird letztere häufig mit internationalen Unterschieden in der Rechtslegung oder bei Befugnissen gleichgesetzt. Es findet somit eine interessante und für grenzüberschreitende Arbeit wichtige Betrachtung internationaler Unterschiede statt, jedoch keine interkulturelle Analyse bestehender Schwierigkeiten der Aktiven oder eine Fokussierung auf interkulturelle Module in Weiterbildungsangeboten für Betriebsräte. Hier könnte die interkulturelle Trainingsforschung anknüpfen und wertvolle Vorschläge zur Förderung interkultureller Kompetenz unter Betriebsratsmitgliedern einbringen.

Lecher et al. 1998 betrachten z.B. die Rahmenbedingungen und Entwicklungsformen, aber auch die Informations- und Kommunikationsstrategien von europäischen Betriebsräten seit dem Bestehen der entsprechenden europäischen Richtlinie im Jahr 1994. Defizite und Probleme bezüglich internationaler Kommunikationsprozesse werden hier mit reinen Sprachschwierigkeiten und mangelndem Vertrauensverhältnis auf Grund konzerninterner Konkurrenz der Standorte begründet (Lecher et al. 1998). Lecher

et al. 2001 untersuchen ebenfalls die Entwicklung europäischer Betriebsräte. Inhaltlich werden in erster Linie betriebliche und gewerkschaftliche Voraussetzungen, aber auch Grenzen und Perspektiven der Einrichtung von europäischen Betriebsräten näher betrachtet. Den Schwerpunkt bilden hauptsächlich institutionelle und strukturelle Prozesse der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen mit überwiegender Fokussierung auf die juristischen und politischen Rahmenbedingungen (Lecher et al. 2001). Auch die Studie von Nagel et al. 1996, die sich der Untersuchung des Informationsflusses zwischen Konzernspitzen und Betriebsräten im deutschsprachigen Raum annimmt und dabei auch Möglichkeiten der Mitbestimmung beleuchtet, die sich aus divergierenden Organisationsformen ergeben, geht überwiegend auf sozialpolitische und wirtschaftliche Faktoren ein, wobei z.B. bezüglich der grenzüberschreitenden Konzernpolitik die Konzernstrukturen als immanent wichtig identifiziert werden und Sprachschwierigkeiten oder auch bereits unterschiedliche Organisationsformen betrieblicher Arbeitnehmerinteressensvertretung eine deutlich untergeordnete Rolle spielen. Dies sind auch für die Interkulturelle Kommunikationsforschung wichtige Grundlagen, auf denen weiterführende Untersuchungen beispielsweise zur Bildung von kulturellen Netzwerken oder zum interkulturellen Teambuilding in der täglichen Arbeitspraxis aufbauen könnten (vgl. hierzu u.a. Zeutschel/Thomas 2004).

Bei Jutta Sommerbauer (Sommerbauer 2005), in ihrer kurzen Untersuchung mit Überlegungen zum Einfluss von Nichtregierungsorganisationen auf die gesellschaftliche Entwicklung in Bulgarien seit 1989, stehen zwar NGOs direkt im Fokus des Interesses, jedoch erfolgt eine überwiegend politikwissenschaftliche Betrachtung auf der Makroebene, die den Anteil von NGOs als Akteuren bei zivilgesellschaftlichen Prozessen in Bulgarien beleuchtet. Zwar geht sie auch auf die zunehmende Internationalisierung von Regierungsformen ein, welche die Kompetenzen und Machtverhältnisse weg vom Nationalstaat und hin zu supra- und internationalen Institutionen und Organisationen – darunter auch NGOs – verlagert, jedoch spielen in ihrer Analyse kulturelle Einflussfaktoren oder interkulturelle Kommunikations- oder Interaktionsprozesse keine Rolle. Auch der Sammelband Transnationale Solidarität. Chancen und Grenzen (Beckert et al. 2004) nimmt eine Globalisierungsperspektive ein, um den Solidaritätsbegriff privater und öffentlicher Natur in verschiedenen Einzelartikeln näher zu beleuchten. Der überwiegend sozialwissenschaftliche Blick auf den Terminus in seiner Applikation, aber auch auf Institutionalisierungs- und Entstaatlichungsprozesse als Herausforderung zur Bildung transnationaler Solidaritätsnetzwerke ist dabei geprägt von einem netzwerk- und institutionstheoretischen Vorgehen, vernachlässigt jedoch die interkulturelle Dimension von und den interkulturellen Blick auf Solidarität: Was wird in unterschiedlichen Kulturkreisen

unter dem Begriff „Solidarität“ verstanden? Was wird als solidarisches oder unsolidarisches Verhalten angesehen? Als wie relevant werden gruppenbezogene Eigenschaften wie Solidarität in verschiedenen Gesellschaften betrachtet? Wie in zahlreichen der im Rahmen der vorliegenden Literaturstudie näher betrachteten Arbeiten, zoomen auch Beckert et al. in erster Linie auf die Folgen der Globalisierung aus organisationssoziologischer Perspektive. Insbesondere die durchaus herausgearbeitete Frage, ob Staatstheorien transnational übertragen werden können, aber auch die Betrachtung divergierender zentraler Wertkonzepte, die mit dem Terminus der Solidarität verbunden werden, bleiben aus interkultureller Forschungsperspektive offen und könnten ergänzen untersucht werden.

Jarvik trägt in seinem 2007 erschienen Überblicksartikel zu „NGO: A ‚New Class‘ in International Relations“ herausgearbeitete Einflussfaktoren auf Bildung und Arbeit von US-/westlichen NGOs in verschiedenen Ländern zusammen und beleuchtet dabei entstandene Konflikte (Jarvik 2007). Hierbei konzentriert er sich auf Formen politischer Einflussnahme durch solche Organisationen und die dahinterstehenden Motivationen. Zwar benennt Jarvik interkulturelle Faktoren nicht explizit, jedoch erklärt er die Entstehung von Konflikten zwischen NGO-Vertretern, Regierungen und Bevölkerung der Einsatzländer mit differierenden politischen und sozialen Sichtweisen und Werten sowie Wahrnehmungsmustern, die von der interkulturellen Forschung als zentrale Aspekte kultureller Prägung definiert werden. Der Artikel zeigt daher deutlich, dass Konflikte zwischen westlichen NGOs (und deren Motiven) und den Einsatzländern auf divergierenden kulturellen Perspektiven beruhen, wenn sie im Artikel auch nicht explizit als solche charakterisiert werden. Seine generelle Kritik richtet sich an die Methoden der Einflussnahme einiger untersuchter NGOs und der dadurch möglicherweise betriebenen Unterminierung von Staatswesen. Seiner Meinung nach ist dieses Verhalten zudem auf mangelnde sozio-kulturelle Kenntnisse der NGO-Akteure zurückzuführen (neben offen imperialistischen Motiven, die er ebenfalls als zentrales Problem vieler westlicher NGO-Akteure herausstellt). Es bieten sich hier somit einige Anknüpfungspunkte für die IK-Forschung.

Eberwein et al. werfen in ihrem Band „Besondere Probleme der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen aus britischer, französischer, italienischer und deutscher Sicht“ die Frage auf, wie sich die Systeme der Arbeitnehmerinteressenvertretung in den verschiedenen Ländern unterscheiden und welche Position die dort aktiven Gewerkschaften gegenüber der Europäisierung vertreten (Eberwein et al. 1998). Allerdings handelt es sich bei den zusammengefassten Konferenzbeiträgen um nationale Perspektiven auf und Mitwirkung in europäischen Gremien wie dem EGB, nicht jedoch um Betrachtungen von Kooperationen zwischen den porträtierten Ländern. Das

Werk kann somit aus interkultureller Perspektive als Quelle für Informationen über die einzelnen nationalen Systeme herangezogen werden, der Frage nach interkultureller Zusammenarbeit wird konzeptionsbedingt nicht nachgegangen.

Andere Publikationen bleiben zwar in einer übergeordneten industrie- oder staatssoziologischen Position verortet, machen jedoch einen ersten Schritt in Richtung der Kultur als bisher vernachlässigtem Faktor. Brand et al. 2001 zeigen in ihrem Sammelband zu NGOs den Stand bisheriger Untersuchungen zur Arbeit von NGOs und zu dabei in verschiedenen Kontexten auftretenden Zusammenhängen auf. Insbesondere die Betrachtung von Wechselwirkungen zwischen z.B. Netzwerktheorien, sozialen Bewegungen, Kapitalismustheorien und Staatlichkeit sowie Globalisierung sind hier zu nennen. Ein Beitrag weist darüber hinaus auch einen direkten Kulturbezug auf, indem das Postulat des Kulturexports nordisch-westlicher Werte, der durch westliche NGOs erfolge, beschrieben wird. Es wird dargelegt, wie die unterschiedliche Organisationsweise, aber auch die Agenda kulturabhängig ist, ohne jedoch diese an sich fruchtbare Hintergrundbetrachtung zu vertiefen. Anschlussfähig sind diese Überlegungen insofern, als dass sich die erfolgte Beobachtung der Abhängigkeit von Organisation und Netzwerkbildung vom jeweiligen kulturellen Wirkungsraum sicher noch breiter und tiefergehender untersuchen lässt.

Soziologische oder politologische Publikationen, die kulturelle und interkulturelle Einflussfaktoren sowie interaktionsorientierte Ansätze berücksichtigen

Verschiedene Arbeiten aus der Soziologie oder der Politologie haben sich mit der Internationalisierung bzw. Globalisierung und deren Folgen für NGOs und Organisationen der Arbeitnehmervertretung beschäftigt. Zwar bleibt deren Perspektive mehrheitlich in der eigenen Disziplin verortet, jedoch spielt vereinzelt auch Kultur als Einflussfaktor eine Rolle oder interkulturellen Faktoren wird eine verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Der Sammelband NGOs im Prozess der Globalisierung (Brunnengräber 2005) nimmt z.B. überwiegend historische Entwicklungen und organisationsstrukturelle Aspekte von NGOs im Kontext der Globalisierung in den Blick, berührt aber insbesondere hinsichtlich der Transnationalisierung und der Thematisierung des globalen Wirkungsspektrums vieler NGOs interessante Analysefelder. Interkulturelle Kommunikationsprozesse werden jedoch noch nicht direkt behandelt. So könnte eine Betrachtung der interkulturellen Organisationsunterschiede in NGOs ebenso interessant sein wie eine lin-

guistisch-interaktionsorientierte interkulturelle Analyse von Arbeitssitzungen oder dem Schriftverkehr.

Cleff 1997 verbindet dagegen Industrie- und Kultursoziologie, indem er kulturkontrastiv die verschiedenen Systeme industrieller Beziehungen in mehreren europäischen Ländern vergleicht und deren Einfluss auf Einstellungswerte hinsichtlich der Mitsprache von Arbeitnehmern in Unternehmen beleuchtet. Einen Anknüpfungspunkt für weitere Untersuchungen interkultureller Kommunikationsprozesse bilden die ermittelten Rahmenbedingungen, welche unterschiedliche industrielle Beziehungsformen in Bezug auf interkulturelle Interaktionsprozesse darstellen.

Gajewska 2009 geht mit dem kulturkontrastiven Ansatz ihrer vergleichenden Studie zur Solidarisierung von Arbeitnehmerinteressen in Europa und der Arbeit an konkreten Fallstudien einen Schritt weiter, indem Sie die Frage nach den Einflussfaktoren von Solidarität über Ländergrenzen hinweg stellt. Als zentral werden jedoch v.a. organisationsstrukturelle Faktoren, entsprechende Interessenslagen und Modi der Verhandlungsführung herausgearbeitet. Obwohl Gajewska – zumindest im Ansatz – interkulturelle Faktoren im Hinblick auf Sprache, Hierarchieunterschiede und Strukturen als Wirkungsfaktoren identifiziert, werden diese nicht als (inter-)kulturelle Dimension der betrachteten Organisationen herausgestellt. Das Fehlen eines ‚interkulturellen Blickwinkels' mag jedoch der legitimen Perspektive der Ursprungsdisziplin der Autorin geschuldet sein.

Andere Arbeiten gehen hier etwas weiter und bieten erste Ansätze der Thematisierung von Kultur als Wirkungsfaktor (Hertwig et al. 2009, Klemm et al. 2011, Kotthoff 2006, Pries et al. 2011). Als herausragend ist sicher die konzeptionelle Literaturstudie Interkulturelle Kompetenz in grenzüberschreitenden Zusammenhängen (Pries et al. 2011) einzustufen. Sowohl der Kulturbegriff als auch das Konzept der interkulturellen Kompetenz nehmen hier eine zentrale Stellung ein. Neben der Bestandsaufnahme der bisherigen, genuinen Interkulturellen Kommunikationsforschung untersuchen die Verfasser v.a. anhand von Leitfrageninterviews, Expertengesprächen und theoretischer Reflexion die Ausgangsbedingungen und Voraussetzungen zur Herausbildung interkultureller Kompetenz bei Mitgliedern von Non-Profit-Organisationen in Abgrenzung zu profitorientierten Organisationen. Sie bearbeiten dabei die auch im Rahmen der vorliegenden Literaturstudie im Vorfeld angenommenen Forschungsdesiderata: Diesbezüglich spezifizieren sie die relevanten Teilbereiche und Dimensionen interkultureller Kompetenz in Bezug auf die hier relevanten Non-Profit-Organisationen, gehen auf Vermittlung und Weiterentwicklung von interkultureller Kompetenz ein und thematisieren Maßnahmen zur Förderung von interkultureller Kompetenz durch Weiterbildungsseminare. Zwar liegen der Arbeit ein anderes, auch durch die Methoden der Interviewführung und der theoreti-

schen Reflexion bedingtes Vorgehen und ein anderer Fokus zugrunde, jedoch kann das Arbeitspapier als zentraler Anknüpfungspunkt für die vorliegende Literaturstudie betrachtet werden. Pries et al. fassen viele grundlegende Elemente der Interkulturellen Kommunikationsforschung zusammen und stoßen eine Auseinandersetzung mit der Thematik im Bereich der Arbeitnehmerinteressenvertretung an. An dieser Stelle setzt die vorliegende Literaturstudie ein, indem sie das Transferpotenzial dieser kulturwissenschaftlichen Theorien auf den Bereich der NGOs erfasst und Literatur aus anderen wissenschaftlichen Feldern auf entsprechende Synergiepotenziale hin untersucht.

Weiterhin sind z.B. Selbst- und Fremdbilder und Stereotypisierungen, aber auch Critical Incident[1]-Situationen in Verhandlungen und Meetings (Beitrag 9 in Hertwig et al. 2009, Klemm et al. 2011) Inhalt einiger weniger untersuchter Publikationen. Hierbei konzentrieren sich die Autoren jedoch zumeist auf eine statische Darstellung beobachteter oder erhobener Differenzen und erlebte Formen kultureller Abgrenzung, ohne diese aus kulturwissenschaftlicher Perspektive genauer zu charakterisieren oder auf ihre möglichen Ursachen hin zu untersuchen. So gehen Klemm und Weyand im neunten Beitrag des Sammelbandes zu Europäischen Betriebsräten (Hertwig et al. 2009) auf Fremd- und Selbstbilder sowie Stereotypisierungen ein, eine umfassende und kontextualisierende Analyse der entsprechenden kulturwissenschaftlichen Hintergründe erfolgt jedoch nicht. Hier zeigt sich somit die angenommene Forschungslücke im Überschneidungsbereich der wissenschaftlichen Disziplinen erneut deutlich.

Kotthoff identifiziert in seiner Arbeit zum zehnjährigen Bestehen der europäischen Richtlinie zur Einrichtung europäischer Betriebsräte verschiedene Typen von Betriebsräten, wobei er indirekt auch auf kulturelle Aspekte, namentlich die Vertrauensbildung in unterschiedlichen europäischen Betriebsräten, eingeht (Kotthoff 2006). Für die Kultursoziologie ist hier besonders Klemm et al. 2011 hervorzuheben, wo Selbst- und Fremdbilder aus kultursoziologischer Sicht analysiert, aber auch erste interaktionsorientierte Betrachtungen zur Ermittlung von Handlungsmustern initiiert werden: Hierfür kann exemplarisch die proxemische Analyse des Raumverhaltens bzw. der Sitzordnungen bei Sitzungen europäischer Betriebsräte angeführt werden. Jedoch erfolgt auch hier keine wirkliche Abbildung und Auswertung von Kommunikationsprozessen und Interaktionsabläufen nach kulturwissenschaftlichen Methoden – das Warum des gezeigten Raumverhaltens bleibt beispielsweise unbeantwortet.

---

[1] Critical Incidents sind kritische Situationen wie Missverständnisse oder Unstimmigkeiten, die auf unterschiedlichen kulturellen Hintergründen der Akteure beruhen.

Zentral ist auch das Überblickswerk *Transnationalisierung* (Pries 2010), in dem der Autor seine bisherigen thematischen Arbeiten zusammenstellt und damit die verschiedenen Dimensionen der Transnationalisierung aufzeigt. Interessant für die vorliegende Literaturstudie sind in erster Linie die Ausführungen zu europäischen Betriebsräten als transnationale Organisationen, zur UN als transnationale Organisation und zur Transnationalisierung von Arbeitsmärkten. Die Analysen in ihrem Vorgehen und der Betrachtungsweise bleiben überwiegend organisationssoziologisch. Und obwohl Kultur und kulturelle Unterschiede als bedeutsam identifiziert werden – und auch Begriffe wie ‚institutionell-kulturell' oder ‚Unternehmenskultur' verwendet werden – finden Methoden der Interkulturellen Kommunikationsforschung oder die Betrachtung von interkulturellen Kommunikationsprozessen auch hier keine zentrale Berücksichtigung.

Matthias Schmitt arbeitet in seiner Dissertation zumindest in Ansätzen mit kulturwissenschaftlichen Konzepten, wenn er sich in einem Teilbereich seiner Arbeit über die Personalpraktiken in Tochterfirmen multinationaler Konzerne mit der Frage nach Herkunfts- und Gastlandeffekten auseinandersetzt und grundlegende Unterschiede zwischen angelsächsisch geprägter Unternehmensführung und in Deutschland üblichen Systemen feststellt (Schmitt 2002). Seine Bezugnahme auf kulturalistische Konzepte wie die Kulturdimensionstheorien von Hofstede und Trompenaars zur Erklärung dieser Erscheinungen zeigt deutlich, dass es im Bereich der Personal- und Arbeitspolitik internationaler Unternehmen klare Ansatzmöglichkeiten der interkulturellen Forschung gibt. Allerdings ist diese Erkenntnis innerhalb der kulturwissenschaftlichen Forschung bereits seit geraumer Zeit fest etabliert, sodass es sich bei Schmitts Anwendung um kein neues Transferpotenzial handelt. Es muss an dieser Stelle allerdings die Frage gestellt werden, ob die beschriebenen und untersuchten Personalpraktiken so auch in NGOs existent und die Ergebnisse somit übertragbar sind. Die nicht-kommerzielle Ausrichtung der NGOs lässt einen solchen Querschluss an sich nicht zu, da bspw. finanzielle Anreizsysteme in solchen Organisationen in der Regel nicht existent sind und sich auch die Zielsetzungen und sich daraus ergebenden Personalstrategien stark unterscheiden.

Als aufschlussreich erweist sich das 2005 von der IG-Metall herausgegebene Handbuch *Grundlagen transnationaler Solidarität: Bildung für Europäische Betriebsräte*, das für die Weiterbildung transnational tätiger Betriebsräte konzipiert wurde und einen Trainingsworkshop für deutsche EBR-Mitglieder vorstellt. Zwar werden erste interaktionistische Aspekte interkulturellen Handelns aufgegriffen, wie z.B. unterschiedliche Konfliktstile, jedoch bleibt das Seminarkonzept insgesamt betrachtet auf Strukturen und statische Gegebenheiten fokussiert (unterschiedliche Regeln für Betriebsräte, Kennenlernmethoden, Vorstellung der eigenen Gewerkschaft) und die

zugrunde liegende Methodik bzw. auch die thematischen Hintergründe werden nur knapp beleuchtet. Dennoch bietet das Seminarkonzept Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen. Als weiterführend kann sicher auch erachtet werden, dass im Hinblick auf die Evaluation des Workshops von den TeilnehmerInnen tendenziell mehr praktische Informationen und weniger interkulturelle Aspekte eingefordert wurden – ein Hinweis auf ein tendenziell fehlendes Bewusstsein hinsichtlich der Bedeutung interkultureller Kommunikationsabläufe bei den TeilnehmerInnen, aber möglicherweise auch auf eine unzureichende Vermittlung letzterer im Rahmen des dargestellten Workshops.

Stirling/Tully 2004 heben schließlich die Bedeutung von Kommunikationsabläufen und -prozessen innerhalb von EBRs für deren Effizienz und Machtausübung hervor. In der Zusammenschau verschiedener empirischer Beobachtungen zeigen sie das komplexe Kommunikationsgefüge transnationaler Gremien am Beispiel europäischer Betriebsräte auf und identifizieren dabei wesentliche Faktoren hinsichtlich einer effizienten Kommunikation. Sprache und Kultur weisen sie dabei die Hauptrolle zu, indem sie deren Bedeutung bei Kommunikationsabläufen im Rahmen von Tagungen und Sitzungen der EBRs[2] mit Angehörigen unterschiedlicher Kulturräume herausstellen. Sie identifizieren zwar die jeweilige Sprachkompetenz als entscheidenden Machtfaktor, stellen aber auch den Zusammenhang von Kultur und Sprache heraus, indem Sie beispielsweise die Bedeutung kultureller Prägung auf den Ablauf von Sitzungen thematisieren. Die Autoren sprechen als eine Ausnahme innerhalb der betrachteten Literatur überhaupt nicht nur die herausragende Bedeutung von Sprache und Kultur in der transnationalen Zusammenarbeit an, sondern gehen auch über die Betrachtung struktureller Unterschiede hinaus, indem sie Kultur und vor allem auch Sprache hinsichtlich der Auswirkungen auf Machtbeziehungen unter verschiedenen Einflussfaktoren hierarchisch ganz oben positionieren.

Publikationen der Interkulturellen Kommunikationsforschung

Nun muss naturgemäß die Frage gestellt werden, ob sich aus der umgekehrten Perspektive Anknüpfungspunkte zur Übertragung interkultureller Forschungsergebnisse auf die Analyse von NGOs ergeben. Seit den neunziger Jahren haben sich verschiedene internationale und deutschsprachige Autoren intensiv mit der interkulturellen Dimension von Unternehmen als Organisationen auseinandergesetzt. Einige Autoren nähern sich der Inter-

[2] Europäische Betriebsräte

kulturellen Organisationslehre zunächst allgemein und aus betont wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive an, indem Begriffe wie ‚Kultur', ‚international', ‚interkulturell' und ‚Kommunikation' definiert und voneinander abgegrenzt (Adler, 2002, Bolten 2007, Barmeyer 1998) und die Bereiche, in denen Interkulturalität relevant erscheint, identifiziert werden. Sehr gut kann man diese Perspektive am Überblicksartikel von Kessler nachvollziehen, die diverse Studienergebnisse zu interkultureller Projektplanung und -management gesammelt und zusammengefasst hat. Hierbei wird deutlich, dass der Fokus der bis dato zu diesem Themenbereich durchgeführten Studien rein auf der wirtschaftlichen Perspektive liegt. Untersuchungen aus dem Non-Profit-Bereich werden nicht genannt, und die Autorin lässt offen, ob es dazu überhaupt Material gibt, was den in den 1990er und frühen 2000er Jahren häufig gesetzten Schwerpunkt der interkulturellen Zusammenarbeit in Unternehmen widerspiegelt (Kessler 2005).

Auch führt Adler in ihrem Referenzwerk (Adler 2002) zunächst die sukzessive Internationalisierung von Unternehmen an und geht auf die Konsequenzen für verschiedene organisationale Teilbereiche wie beispielsweise Auslandsentsendung und Rekrutierung von Mitarbeitern (Personalmanagement) oder multikulturelle Teams ein. Adler legt den Fokus auf das organisationelle Verhalten nordamerikanischer Unternehmen und verbindet die Betrachtung struktureller Aspekte mit der Analyse interpersonaler Interaktion. Viele deutschsprachige, betont wirtschaftlich ausgerichtet Werke legen den Fokus auf die Bereiche Personalmanagement und Unternehmenskommunikation inklusive Marketing (Bolten 2007, Barmeyer 1998, Kessler 2005), betrachten dann aber bereits schwerpunktmäßig interpersonale Interaktionsprozesse und interkulturelles Handeln, deren Bedeutung im Gegensatz zu statischen, rein kulturkonstrastiven Ansätzen hervorgehoben wird (Barmeyer 1998, Bolten). Hierbei wird an verschiedenen Stellen die mediale interkulturelle Kommunikation (z.B. durch Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit im Marketing) betont, die letztlich jedoch auch von Interaktion geprägt und damit prozessorientiert ist. Einen Schwerpunkt auf Organisationen und Arbeitskontexte legt weiterhin auch das Lexikon von Barmeyer (Barmeyer 2012), das zudem universelle Grundbegriffe der Interkulturellen Kommunikation aus Forschung und Praxis umfassend darstellt.

Die Mehrheit der genannten Werke bietet, zumindest stellenweise, die Möglichkeit zum Transfer und zur Theorieableitung, da einige Grundüberlegungen allgemein aus der Sicht von Organisationen ohne spezifischen Wirkungskontext (z.B. den unternehmerischen) getätigt werden. Auch einige Ausführungen zu interkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen sind für die Betrachtung von NGOs durchaus fruchtbar (z.B. Barmeyer 1998), stoßen jedoch bei den genannten Werken v.a. im Bereich der interkulturellen Personalorganisation bald an ihre Grenzen, da NGOs sich von Unternehmen

wesentlich durch ihre fehlende Profitorientierung unterscheiden, womit auch differierende Motivationen der beteiligten Akteure einhergehen. Astrid Posiadlowski, die im Bereich der Zusammenarbeit multikultureller Arbeitsgruppen im deutschsprachigen Raum als Expertin gesehen werden kann, untersucht Erfolgs- und Effektivitätsfaktoren von Arbeitsgruppen mit Mitgliedern unterschiedlicher kultureller Herkunft in Unternehmen (Posiadlowski 2002). Am Beispiel von deutschen Unternehmen im Asien-Pazifikraum legt sie in ihrer sowohl theoretischen als auch überwiegend empirischen Untersuchung den Schwerpunkt auf Arbeitsprozesse und damit die Dynamik von multikulturellen Arbeitsgruppen. Das Werk bietet insofern erhebliches Anschlusspotenzial in Bezug auf die Untersuchung von NGOs, da Posiadlowski bereits bei der Hypothesenbildung von Einflussfaktoren wie z.B. die vorab vorhandene interkulturelle Kompetenz der Gruppenmitglieder oder deren kulturelle Zugehörigkeit ausgeht, die auch bei Nichtregierungsorganisationen zu beobachten sind.

Sozusagen den theoretischen Überbau zu Posiadlowski bietet der Sammelband Psychologie des interkulturellen Dialogs, herausgegeben von Alexander Thomas (Thomas 2008). Der Band enthält Beiträge, die den interkulturellen Dialog in gesellschaftlichen Prozessen und Zusammenhängen beleuchten, und gesicherte Erkenntnisse aus der Psychologie zusammentragen. Gemeinsam ist den Beiträgen das Bemühen, innovative Lösungen beim Aufeinandertreffen von kulturellen Widersprüchlichkeiten aufzuzeigen. Vor allem die Identifizierung kultureller Determinanten im interkulturellen Dialog mithilfe von psychologischen Ansätzen bietet Anknüpfungspunkte zu Überlegungen hinsichtlich des Erfolges von interkulturellen Arbeitsprozessen in NGOs, der Beitrag *Interkultureller Dialog in Organisationen* von Stumpf/Leenen und Scheitza ist hier besonders hervorzuheben.

Einige Werke, die ebenfalls als Grundlagenwerke der Interkulturellen Kommunikationsforschung eingestuft werden können, sind tendenziell den Kulturwissenschaften, inklusive Kommunikations-, Sprach- und Literaturwissenschaften, zuzuordnen oder geben einen interdisziplinären Überblick. So auch Lüsebrink, der neben allgemeinen Definitionen und Konzepten zwar auch Interkulturelle Wirtschaftskommunikation in den Blick nimmt, aber ebenso andere Themenschwerpunkte wie interkulturelle Kommunikation in der Kunst, Literatur, Politik, den Medien oder in interpersonalen Fallstudien bearbeitet (Lüsebrink 2012). Relevant – auch für die Betrachtung von interkultureller Kommunikation in NGOs – ist vor allem der Ansatz, dass interkulturelle Kommunikation als Forschungsfeld und Realität nur interdisziplinär zu erfassen ist und quer durch verschieden Lebensbereiche verläuft. Anschlussfähig sind hierbei die Ergebnisse zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, aber auch zur Teamarbeit, die z.B. bei der Mikroanalyse von Sitzungen, Papieren etc. herangezogen werden können.

Als nicht weniger fruchtbar, aber stärker linguistisch-semantisch ausgerichtet erweist sich das Buch *Interkulturelle Kompetenz* (Heringer 2012), wobei insbesondere seine Überlegungen zu ‚Hotspots/Hotwords', das heißt kulturell stark aufgeladenen Bereichen bzw. Begriffen, die besonders verdichtet kulturelle Mentalitäten und Vorstellungswelten darstellen, übertragbar sind. Zwar geht Heringer überwiegend kulturkontrastiv vor, jedoch bietet sein Ansatz wichtige Anknüpfungspunkte als Erklärungsmuster im Rahmen von Interaktionsanalysen. Aus dem Bereich der Fremdsprachendidaktik ist in erster Linie Müller-Jacquier 1999 anzuführen. Der an sich an Fremdsprachenlehrer gerichtete Studienbrief zielt auf die Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz ab und bietet ein Analyseraster für interkulturelle Kommunikationssituationen, aber auch die Hinführung zur Entwicklung von Kommunikationsstrategien bei Aufeinandertreffen von Angehörigen unterschiedlicher Kulturen. Insbesondere der dynamische Ansatz trägt hier der Besonderheit von interkulturellen Interaktionssituationen Rechnung, die sich meist in der Konkretisierung als sehr komplex und situativ determiniert erweisen. Die zweite untersuchte Publikation von Müller-Jacquier ist sein Analysemodell „Linguistic Awareness of Cultures". Hierin postuliert er die kulturelle Abhängigkeit jedweder Elemente der menschlichen Kommunikation und führt Missverständnisse und Konflikte in interkulturellen Interaktionssituationen auf die unterschiedliche kulturelle Prägung der Kommunizierenden zurück. Anhand zehn verschiedener Kriterien lässt er Kommunikationssituationen untersuchen und so die Ursache für solche Probleme herausarbeiten. Dieses Modell eignet sich vor allem für die Analyse von Videomaterial und ist nicht kontextgebunden: Geschäftsverhandlungen können damit ebenso untersucht werden wie Teamsitzungen oder Betriebsratstreffen, Podiumsdiskussionen oder andere Anlässe. Insofern ist es auf das Arbeitsumfeld von NGOs sicherlich übertrag- und anwendbar.

Im Bereich der Kommunikations- und Medienwissenschaft zu verorten ist Hepp 2014, der nicht die inter-, sondern die transkulturelle Dimension medialer Kommunikation in den Fokus rückt. Er beschreibt einleitend die Folgen der Globalisierung und des postkolonialen Paradigmenwechsels. Deren Auswirkungen zeigt er nachfolgend an der Regulation transkultureller medialer Kommunikation sowie bezogen auf alle Dimensionen unterschiedlicher Medien (Produktion, Produkt und Rezeption) auf. Zwar besteht kein direkter Bezug zu Organisationen und NGOs, jedoch beschreibt Hepp die medialen Rahmenbedingungen und Strukturen, in denen sich auch NGOs letztlich bewegen und denen sie bezüglich ihrer externen und internen Kommunikation Rechnung tragen müssen.

Verschiedene Handbücher und Lexika, die sich dem Forschungsfeld Interkulturelle Kommunikation widmen, bieten einen Überblick über Schlüsselbegriffe und zentrale methodische Ansätze, die entweder unmittelbar für

die Forschung zu NGOs bedeutend sind oder aber Schnittbereiche und damit Transfermöglichkeiten definieren.

So gibt das französischsprachige Lexikon *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles* (Ferréol/Jucquois, 2003), das sich in erster Linie an Studierende richtet, einen Überblick über wesentliche, zunächst allgemeine Termini aus der Alteritätsforschung und dem Bereich der interkulturellen Beziehungen. Der Schwerpunkt der Einträge liegt dabei zwar – tendenziell linguistisch ausgerichtet – auf einer etymologischen, semantischen und soziohistorischen Orientierung der Einträge, jedoch decken die Einträge auch Felder wie die institutionelle und sozialpolitische Umwelt oder den wirtschaftlichen Kontext ab. Bestimmte Einträge des Lexikons mit zentralem Bezug zur Forschung im Bereich der interkulturellen Kommunikation wie z.B. *Association, Culture et Développement oder Économie et Culture*, weisen einen Bezug zum weiteren Wirkungsfeld von NGOs auf und können somit als zumindest kontextuell forschungsrelevant eingestuft werden.

Als Grundlagenhandbuch, das verschiedene Disziplinen vereint, kann auch das *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder* (Straub/Weidemann 2007) verstanden werden. Es führt z.T. sehr unterschiedliche disziplinäre Ansätze, Methoden, Themen und Anwendungsfelder zusammen; insbesondere der Überblick über Verfahren zur Förderung interkultureller Kompetenz ist im Hinblick auf Personalentwicklungsmaßnahmen in NGOs von Interesse. Allerdings zeigt sich in dem Überblick in Kapitel 5, in dem wesentliche Anwendungsfelder der Interkulturellen Kommunikationsforschung zusammengestellt werden, dass diesen kein zentraler Raum eingeräumt wird, auch nicht in den Unterkapiteln, wo dies am ehesten zu erwarten wäre (z.B. zur interkulturellen Entwicklungszusammenarbeit), womit sich die erwartete Forschungslücke erneut bestätigt.

Auch das entsprechende *Handbuch interkulturelle Kommunikation* von Thomas, Kammhuber und Schroll-Machl (Thomas; Kammhuber; Schroll-Machl 2007), das ebenfalls einen guten Überblick zum einen über die aktuelle Kulturstandardforschung zu zahlreichen (aber dennoch ausgewählten) Ländern, zum anderen über klassische interkulturelle Tätigkeitsfelder und gängige Vorgehensweisen sowie Maßnahmen der interkulturellen Kompetenzförderung gibt, thematisiert interkulturelle Kommunikation in NGOs nicht.

So ist festzustellen, dass sich insgesamt zwar nur sehr wenige Arbeiten zu NGOs mit den kulturellen Grundlagen bzw. interkultureller Kommunikation beschäftigen, jedoch gibt es bereits einige wenige Ansätze.

Zusammenfassung und Fazit

Nach Auswertung und Kategorisierung der vorliegenden Literatur zeigt sich deutlich, dass die vermutete Forschungslücke manifest ist. Diese zeigt sich in verschiedenen Punkten: Erstens gibt es zwar eine Vielzahl wissenschaftlich fundierter Werke zur Arbeitspraxis in Europäischen Betriebsräten, zur interkulturellen Kommunikation in verschiedenen Anwendungskontexten, zur Transnationalisierung der Arbeit von NGOs oder der Arbeitnehmerinteressenvertretung, jedoch beleuchtet kaum eine der untersuchten Publikationen die Zusammenhänge zwischen diesen Forschungsfeldern. Einige Untersuchungen, vor allem aus dem Bereich der Soziologie der Industriellen Beziehungen, zeigen jedoch gute Ansätze in diese Richtung: Vor allem bei Pries sowie Stirling und Tully wird die Bedeutung interkultureller Dynamiken bei der internationalen Zusammenarbeit von Arbeitnehmerinteressenvertretungen betont und auch in Grundzügen analysiert, indem beispielsweise auf Auswirkungen kulturell unterschiedlicher organisatorischer Abläufe und die Bedeutung von Sprache als Machtfaktor eingegangen wird (Pries et al. 2011; Stirling, Tully 2004). Andere AutorInnen erkennen kulturelle Einflussfaktoren internationaler Zusammenarbeit an, arbeiten diese aber nicht näher heraus und zeigen somit Erweiterungsmöglichkeiten auf; dies betrifft die Arbeiten von Brand et al., Cleff, Gajewska, Klemm et al. und Posiadlowski. Konkrete Anknüpfungspunkte wären hier die Untersuchung von Teamstrukturen in interkulturellen Arbeitsgruppen, die Ermittlung interkultureller Kompetenzen bei den Aktiven, Unterschiede in der Wahrnehmung von Hierarchien oder auch die Betrachtung genereller persönlicher Voraussetzungen für das Engagement in NGOs. Da viele der Untersuchungen zumindest teilweise auf Interviews basieren, ließen sich diese möglicherweise unter solchen Gesichtspunkten nochmals auswerten oder als geeignetes Mittel zur Datenerhebung in einer anderen Untersuchung anwenden.

Zweitens wird zudem in keinem der untersuchten Werke der Zusammenhang zwischen Organisations- und Verwaltungsstrukturen, Arbeitsweisen und kulturellen Unterschieden in Denkmustern und Wertesystemen berücksichtigt. So wäre es beispielsweise sehr interessant aufzuzeigen, inwiefern die Zusammenarbeit in Europäischen Betriebsräten zum einen von den differierenden Systemen der Arbeitnehmerinteressenvertretung in den Herkunftsländern der Aktiven und zum anderen von den unterschiedlichen

als normal empfundenen Diskussions- und Kommunikationskulturen beeinflusst wird. Hierzu finden sich in einigen Beiträgen praktikable Anregungen für ein Untersuchungsdesign, wie die vorliegende Literaturstudie gezeigt hat. Zwar weisen die untersuchten Publikationen aus der Interkulturellen Kommunikationsforschung zumeist einen starken wirtschaftsorientierten Schwerpunkt auf, doch wurden auch Modelle offenbar, die sich für eine Übertragung auf die Untersuchung von Non-Profit-Organisationen wie NGOs eignen können. Hierzu zählt das „Linguistic Awareness of Cultures"-Raster von Müller-Jacquier, das sich auf alle Arten kommunikativer Interaktionsprozesse anwenden und somit zum Beispiel auch für die Auswertung von EBR-Sitzungen verwenden ließe. Des Weiteren ist die Herangehensweise von Bolten zur Erhebung und Vertiefung interkultureller Kompetenzen von Mitarbeitern sicherlich problemlos von Wirtschaftsunternehmen auf NGOs übertragbar. Ebenfalls interessant wäre die Betrachtung von Selbst- und Fremdwahrnehmungsmustern von Mitarbeitern und Aktiven in international zusammengesetzten Gremien und Organisationen, da diese die Zusammenarbeit stark beeinflussen können (z.B. Lüsebrink 2012, S. 140f.).

Drittens offenbart sich im Kontext der drei zuletzt genannten Werke ein weiteres ausgeprägtes Forschungsdesiderat in Bezug auf die Forschung zur interkulturellen Kommunikation in NGOs: Alle drei Autoren betonen die Bedeutung von Dynamiken interkultureller Kommunikationsprozesse. Die überwiegende Mehrheit der untersuchten Literatur zu Non-Profit-Organisationen unterliegt demgegenüber einem dominierend statischen Ansatz. Sie nehmen Strukturen, Gegebenheiten und Phänomene in den Blick, ohne sich mit interkulturellen Kommunikationsprozessen und deren Verlaufsformen auseinanderzusetzen. Auch Veränderungen, Richtungswechsel, Intensivierungen oder Abnahmen der Dichte von Kommunikationsverhalten in Interaktionsprozessen von NGOs und zwar sowohl intern, in multikulturellen Arbeitsprozessen, als auch extern, im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings, lassen Rückschlüsse hinsichtlich des Erfolges oder auch Misserfolges, der Effizienz und der Effektivität interkultureller Kommunikation zu. Letztere wird zwar immer auch durch statische Elemente wie Organisationstrukturen, Gesetze und Regeln etc. wesentlich beeinflusst und mitbestimmt und häufig bilden sie sogar die Ausgangsbedingungen interkultureller Kommunikation. Die Verlaufsformen interkultureller Interaktion und sich daraus ergebende Argumentationsformen können jedoch variierende Kommunikationsmuster hervorbringen, die z.B. situativ durch eine Vielzahl von Faktoren in der Performanz gelenkt werden. Um nur einige wenige Beispiele zu nennen, können sich Fremd- und Selbstwahrnehmungsmuster noch im Kommunikationsprozess ändern, Aktanten können andere Positionen und Haltungen einnehmen oder deren Anzahl sich verändern, paraverbale Faktoren wie Lautstärke oder Pausen steuern

interpersonale Interaktionssituationen. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit können z.B. dominierende mediale Diskurse über bestimmte Länder die Produktion und Rezeption von PR-Texten einer NGO beeinflussen, etc. Dadurch erhöht sich zwar die Komplexität der Untersuchungen und somit auch der Anspruch an etwaige Forschungsdesigns, jedoch nimmt auch die Repräsentativität und Präzision derartiger Forschungen zu, die zudem nicht im organisationssoziologischen oder politikwissenschaftlichen Korsett verharren würden, sondern im Sinne eines produktiven interdisziplinären Vorgehens das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen in interkulturellen Kommunikations- und Interaktionsprozessen berücksichtigen könnten.

Als weiterer Vorschlag zur wissenschaftlichen Betrachtung von NGOs aus interkultureller Perspektive steht die Auseinandersetzung mit dem Begriff der Solidarität. Wie bei der Auseinandersetzung mit dem Werk von Beckert et al. im vorangegangenen Kapitel bereits angerissen, könnten die Voraussetzungen für interkulturelle Solidarität kulturwissenschaftlich untersucht werden, wobei zunächst auf die kulturell sicherlich differierenden Konzepte und Ausdrucksformen von Solidarität einzugehen wäre. Auch die Wechselwirkungen zwischen erfolgreicher oder fehlgeschlagener interkultureller Kommunikation, beispielsweise in EBR, bei der Entwicklungszusammenarbeit oder bei Bürgerinitiativen, und der (Nicht-)Entstehung grenzüberschreitender Solidarität sollte hierbei in den Fokus genommen werden. Hierbei würden sich zudem pragmatische Anknüpfungspunkte wie die Entwicklung entsprechender Schulungskonzepte oder Weiterbildungsmodule für verschiedene Zielgruppen von Aktiven ergeben, sodass die weitergehende Bearbeitung der herausgearbeiteten Forschungsdesiderata selbstverständlich nicht nur von wissenschaftlichem Interesse, sondern auch von praktischem Nutzen für NGO-Akteure aus vielen verschiedenen Arbeitsbereichen wäre.

Überblick: Literaturmatrix

Autor (Jahr) *Titel*	Art der Publikation	Fachliche Verortung	Zentrale Inhalte	IK-Bezug / Transferpotenzial
Adler (2002) *International Dimensions of Organizational Behaviour*	Monographie	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Interkulturelles Management: Auslandsentsendungen, multinationale Teams und Unternehmen, internationale Fusionen und Übernahmen	Mögliche Theorieableitung von IK in Unternehmen zu IK in NGO. „Organizational Behaviour“ strebt bereits im Titel einen unabhängigen Wirkungskontext an.
Barmeyer (1998) *Interkulturelle Personalorganisation*	Sammelband	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Dreiteiliger Band: 1. Dynamik von (personalen) Organisationsprozessen im kulturellen Kontext, 2. IK-Trainingsmaßnahmen on- und off-the-job, 3. IK-Kompetenz im Personalmanagement	Abschnitt über IK-Trainings bietet Anregungen zur Weiterbildung von NGO-Mitarbeitern, ebenso wie potenzielle Übertragbarkeit einiger Erkenntnisse zur IK-Kompetenz. Kapitel zu Personalorganisation nur marginal relevant, da NGO-Aktive häufig ehrenamtlich arbeiten.
Barmeyer (2012) *Taschenlexikon Interkulturalität*	Lexikon	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Zentrale Begriffe und Konzepte aus der IK-Forschung werden präsentiert und erläutert	Nachschlagewerk für Begriffsdefinitionen etc.
Beckert, Eckert, Kohli, Streek (2004) *Transnationale Solidarität*	Sammelband	(Organisations-) Soziologie, Netzwerkforschung	Abschnitte: Grenzen staatlich organisierter Solidarität, Solidarität durch Familie und Stiftungen, globale Zivilgesellschaft und Entstehung von Solidaritätsnetzwerken, soziale Ordnung und Globalisierung vs. Solidarität	Trotz Globalisierung und Transnationalisierung als Referenzrahmen bleibt die Betrachtung rein sozialwissenschaftlich ohne Berücksichtigung interkultureller Wirkmechanismen. Scheinbar kulturell allgemeingültige Begriffe wie "Solidarität" wären aus interkultureller Perspektive zu hinterfragen.

Bolten (2007) *Einführung in die interkulturelle Wirtschaftskommunikation*	Monographie: Lehrbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Theoretischer Teil zu Kultur, Kommunikation und IK-Handeln, anwendungsbezogener Teil zur IK-Wirtschaftskommunikation, Personalentwicklung und Marketing	Inhalte zur IK-Personalentwicklung könnten auch für NGOs relevant sein, da es im Kern um Entwicklung von IK-Kompetenzen für den Arbeitsalltag geht
Brand, Demirovic, Görg, Hirsch (2001) *Nichtregierungsorganisationen in der Transformation des Staates*	Sammelband	(Organisations-) Soziologie, Netzwerkforschung	Gegenüberstellung von Globalisierung und Netzwerktheorien, sozialen Bewegungen sowie Staatlichkeit. Frage der Effizienz von NGOs sowie erläuternde Kritik an Arbeitsweisen und Zielen	Westlicher Werte-Export durch NGOs (inhaltlich und organisationell) wird kritisiert. Die kulturelle Prägung von NGOs zeigt sich somit direkt in deren Arbeit, dazu wird die Abhängigkeit der Netzwerke und Organisationsformen vom kulturellen Handlungsumfeld als relevanter Einflussfaktor herausgearbeitet.
Brunnengräber, Klein, Walk (2005) *NGOs im Prozess der Globalisierung*	Sammelband	(Organisations-) Soziologie, Netzwerkforschung	Überblick über Rollen und Möglichkeiten von NGOs im globalen und internationalen Kontext. Kritik an Strukturen und Wirkungen, dazu Entwicklungstendenzen und Internationalisierung von Problemstellungen	IK-Ansätze werden in Einzelaspekten deutlich, viele Ebenen könnten/sollten unter IK-Gesichtspunkten genauer analysiert werden, z.B. Themen der NGOs in verschiedenen Ländern/Regionen, Demokratieverständnis, Wirkungskreise, strukturell erschlossene Regionen und Organisationsstrukturen
Cleff (1997) *Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie mit kulturkontrastiven Ansätzen	Einfluss nationaler Unterschiede in den industriellen Beziehungen acht untersuchter Länder auf die Einstellung der Arbeitnehmer zur Mitsprache im Unternehmen, empirische Befragung von Arbeitnehmern.	Industrielle Beziehungen werden als kulturell unterschiedliche Rahmenbedingungen erkannt, aber nicht unter IK-Gesichtspunkten analysiert. IK-Kompetenzen werden für Mitbestimmungsprozesse relevant, sobald das Unternehmen international agiert.

Ebbinghaus, Visser (1996) *European Labor and Transnational Solidarity*	Monographie: Literaturstudie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Gegenüberstellung nationaler Voraussetzungen für AIV in Europa mit Forderungen nach transnationaler Kooperation. Strategien der Gewerkschaften im Umgang mit den Herausforderungen der internationalen Kooperation: a) *adverse nationalist*, b) *opportunist international*, c) *solidaristic supranational*	Darstellung unterschiedlicher Hemmnisse der Kooperation bieten ebenso wie Vorbehalte und Einstellungen der Gewerkschaften zu dem Thema Analysepotenzial aus IK-Perspektive.
Eberwein, Tholen, Schuster (1998) *Besondere Probleme der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen*	Konferenzband: Projektvorstellung	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Zusammenfassungen einzelner Konferenzbeiträge, Darstellung der jeweiligen nationalen Sicht (Gewerkschaften etc.) auf Europäisierung der Arbeitsbeziehungen (D, GB, I, F)	Reine Betrachtung der nationalen Gegebenheiten mit Blick auf europäische Ebene (Mitarbeit im EGB, in EBR, bei EU-Gesetzgebungsverfahren). Internationale Kooperation nicht als Thema. Trotzdem interessante Informationsgrundlage für IK-Forschung.
Ferréol, Jucqois (2003) *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*	Lexikon	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Schwerpunkt der Einträge liegt auf Etymologie, Semantik und soziohistorischen Hintergründen zentraler Begriffe, aus den Bereichen Soziologie, Anthropologie, Philosophie, Sozialpsychologie, institutionelle und sozialpolitische Umwelt, juristische Ansätze und wirtschaftlichem Kontext.	Im Kontext der NGO-Forschung relevante Einträge: *Culture et Développement*, *Économie et Culture* und *Association*

Gajewska (2009) *Transnational Labour Solidarity*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie mit kulturkontrastiven Ansätzen	1) Theorie: Einflussfaktoren für Solidarität und Kooperation bei Gewerkschaften, 2) Fallstudie an vier Fällen: Laval-Fall (Schweden, Lettland), Polnisch-Deutsche Kontakte, multinationale Unternehmen, Beteiligung polnischer Gewerkschaften an europäischen Protesten	Als kulturelle Faktoren werden marginal Sprache und Unterschiede in Hierarchien und Strukturen angeführt, jedoch nicht explizit als kulturelles Problem benannt, sondern lediglich als existierender Unterschied. IK-Ebene fehlt somit in der Breite.
Hepp (2014) *Transkulturelle Kommunikation*	Monographie: Lehrbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Definition von transkultureller Kommunikation und Kontextualisierung des Begriffs (Globalisierung, Postkolonialismus) sowie Anwendung des Ansatzes auf Medien (Journalismus, Film, Fernsehen…) und ihre Dimensionen (Produktion, Medienprodukte und Rezeption)	Übertragbarkeit: Transkulturalität von Organisationen wird angesprochen, medialer Aspekt z.B. für PR und interne Kommunikation relevant sowie Folgen dieser Zusammenarbeit für NGOs durchaus interessant
Heringer (2012) *Interkulturelle Kompetenz*	Monographie: Lehrbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Überwiegend autodidaktisches Arbeitsbuch zur Entwicklung interkultureller Kompetenz: Selbstwahrnehmung, Hotwords/Hotspots, Kulturstandards, Nonverbale Kommunikation, Wissensvermittlung, Sensibilisierung	Insbesondere das Hotword/Hotspot-Konzept eignet sich für kulturkontrastive Betrachtung in NGOs wie z.B. EBR: Kulturelle Wahrnehmungs- und Denkmuster schlagen sich in verwendeten Begrifflichkeiten und Sprachmustern nieder
Hertwig, Pries, Rampeltshammer (2009) *European Work Councils in complementary perspectives*	Sammelband	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Beiträge aus drei Themenbereichen: 1.) Theorie zu EBR, 2.) EBR in nationalem Rahmen, 3.) Fallbeispiele: EBR in der Automobilindustrie	Beitrag 9 (Klemm/Weyand): Kulturelle Faktoren bei EBR-Treffen und -Verhandlungen. Hauptsächlich konzentriert auf Selbst- und Fremdbild sowie Stereotypisierung. Kulturelle Hintergründe angerissen, konkrete Analysen und IK-Hintergründe fehlen

IG Metall (2005) *Grundlagen transnationaler Solidarität*	Monographie: Projektvorstellung	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Durchgeführter Workshop für transnational arbeitende deutsche Betriebsräte: Informationsbedarfsanalyse, Theorie zum Lehrangebot und -design, Workshop-Konzeption, Seminarunterlagen, Evaluation	Methodik und thematische Hintergründe bleiben knapp, Fokus liegt auf Dokumentation des Workshops. Interessant: In der Evaluation fordern die Teilnehmer mehr praktische Informationen und weniger interkulturelle Aspekte. Konzeption lässt sich als Ausgangspunkt nehmen, um kritische Themen zu identifizieren und später in anderem Design zu fokussieren.
Jarvik (2007) *NGOs: A 'New Class' in International Relations*	Artikel	(Organisations-) Soziologie, Netzwerkforschung	Analyse von Publikationen zu NGOs als "new class" und ihrer Rolle im "power shift". Dazu Analyse von mit NGO-Beteiligung entstandenen Konflikten sowie von Erfahrungsberichten aus Usbekistan, Kirgisistan und Afrika. Kritische Betrachtung der Herkunft von US-NGO-Aktivisten und deren Verhalten im Zielland, Analyse von Korruptionspotenzialen und politischer Einflussnahme	Konflikte zwischen westlichen NGOs (und deren Motiven) und Regierungen/Bevölkerungen der Einsatzländer können auf divergierenden kulturellen Perspektiven beruhen. Generelle Kritik an NGOs und der durch sie evtl. betriebenen Unterminierung des Staatswesens – diese beabsichtigte oder unbeabsichtigte Auswirkung der NGO-Arbeit sei u.a. auf mangelnde sozio-kulturelle Kenntnisse der NGO-Akteure zurückzuführen.
Kessler (2005) *Review: Interkulturelles Projektmanagement*	Artikel	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Übersicht zu Studienergebnissen zu interkulturellem Projektmanagement mit Fokus auf untersuchtem Personenkreis und Methoden	Beitrag zeigt, dass Studien zur IK sich bisher ausschließlich mit der wirtschaftlichen Perspektive und dem entsprechenden Leitungs- und Managementpersonal befasst haben. Damit wird Forschungslücke bestätigt.

Klemm, Kraetsch, Weyand (2011) *„Das Umfeld ist bei ihnen völlig anders“*	Monographie: Studie	(Kultur-) Soziologie	Kultursoziologische Studie zur Kommunikation in EBRs (Deutschland, Spanien, Polen, Ungarn, Tschechien). Theoretischer Zugang basiert auf phänomenologischer Soziologie und symbolischem Interaktionismus, empirische Untersuchung von 1) Selbst- und Fremdbildern, 2) Solidaritätsverständnis innerhalb der EBRs, 3) Handlungs-, Ausdrucks- und Deutungsmustern.	Selbst- und Fremdbilder (statisch) aus kultursoziologischer Sicht, im Ansatz interaktionsorientierte Untersuchung von Handlungsmustern, jedoch keine eigentliche Abbildung der Kommunikationsprozesse
Kotthoff (2006) *Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Identifizierung von EBR-Typen und deren Merkmale im Hinblick auf deren Organisation, Struktur und Wirkungsfelder, Entwicklung seit dem Inkrafttreten der EBR-Richtlinie 94/45/EG. Typologische und themenspezifische Untersuchung anhand von sieben Untersuchungsdimensionen in zwölf vergleichenden Fallstudien.	Autor spricht selbst von "deutschem Bias" --> Blickwinkel deutscher Arbeitnehmervertreter steht im Zentrum. Kapitel 5 zur Vertrauensbildung in EBR bildet gute Ausgangsbasis für IK-Transfer.
Lecher, Nagel, Platzer (1998) *Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Informations- und Kommunikations-strategien in EBR sowie Rahmen-bedingungen und Entwicklungsformen. Qualitative Untersuchung von internen Kommunikationsprozessen in ausgewählten EBR in D, F, I, GB mit 80 Leitfadeninterviews.	Internationale Kommunikationsprobleme werden mit Sprachschwierigkeiten und mangelndem Vertrauensverhältnis auf Grund konzerninterner Konkurrenz der Standorte begründet. Hier könnte die IK-Forschung ansetzen und die erhobenen Interviews nochmal auswerten.

Lecher, Platzer, Weiner (2001) *Verhandelte Europäisierung*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Einrichtung und Entwicklung europäischer Betriebsräte: Rahmenbedingungen, EBR-Verhandlungsprozesse und -ergebnisse nach dem geltenden gesetzlichen Normalverfahren. Ergebnisse eines mehrjährigen Forschungsprojekts	Institutionelle und strukturelle Europäisierung der Arbeitsbeziehungen und Entwicklung juristischer und politischer Rahmenbedingungen ohne konkreten IK-Bezug. Überwiegende Betrachtung der Makro- und Mesoebene, daher wenig Transferpotenzial
Lévesque, Murray (2010) *Trade union cross-border alliances within MNCs*	Artikel	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Untersuchung von sieben Fallbeispielen europäischer und US-Tochterfirmen in Kanada und Mexiko. Herausarbeitung von Modellen zur Kategorisierung des Typus der cross-border Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Suche nach Zusammenhängen zwischen Haltung zu AIV im Land des Hauptsitzes	Untersucht werden die betriebsinternen Beziehungen zwischen Betriebsräten/ Gewerkschaftsaktivisten in den beiden Ländern (Hauptsitz + Tochtersitz). IK somit eigentlich Voraussetzung für die Arbeit, deren Verlaufsformen und Schwierigkeiten werden jedoch nicht angesprochen. Untersuchung bleibt auf der soziologischen (Meta-)Ebene, Institutionen (Betriebsräte, Ausschüsse etc.) als Bezugsebene
Lüsebrink (2012) *Interkulturelle Kommunikation*	Monographie: Lehrbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Überblick über grundlegende Konzepte und Vertiefung von IK Kernbereichen mit Beispielen aus Werbung, Kunst, Lernen/Trainings, Politik, Medien und Fallbeispielen. Auch: Zusammenführung verschiedener Ansätze und Konzepte anderer Autoren.	Bietet verschiedene Analyseansätze für die Arbeit mit transnationalen NGOs hinsichtlich Selbst- und Fremdwahrnehmung, Teamarbeit, Mikroanalysen von Sitzungen und Papieren, Bezug zu Globalisierung und deren Herausforderungen.

Müller-Jacquier (1999) *Interkulturelle Kommunikation und Fremdwahrnehmung*	Monographie: Lehrbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	An Französisch- und Englischlehrer gerichteter Band mit der Zielsetzung, diese mit für den Fremdsprachenunterricht relevanten Aspekten des Lehr- und Forschungsansatzes "Interkulturelle Kommunikation" vertraut zu machen und sie für die Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz zu sensibilisieren	Darstellung zentraler Aspekte des Bereichs Interkulturelle Kommunikation mit Querverbindungen zur Fremdsprachendidaktik und Fallbeispielen zur Anwendung im Unterricht. Mögliche Übertragbarkeit von Sensibilisierungsübungen und Informationen für NGO-Mitarbeiter.
Müller-Jacquier (2000) *Linguistic Awareness of Cultures*	Artikel	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Analysemodell für interkulturelle Interaktionssituationen, bei denen neben der verwendeten Sprache und Sprechweise auch die kulturelle Abhängigkeit von nonverbalem Verhalten und der Einfluss kultureller Denkweisen auf Kommunikation miteinbezogen wird.	Das Analysemodell kann in allen interkulturellen Kommunikationssituationen angewendet werden und eignet sich auch für die Auswertung von Videomaterial oder teilnehmende Beobachtung. So können Missverständnisse auf ihre kulturellen Ursachen hin untersucht und in Ansätzen auch die interkulturelle Kompetenz der Beobachteten erfasst werden.
Nagel, Riess, Rüb, Beschorner (1996) *Information und Mitbestimmung im internationalen Konzern*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Thema: Informationsfluss zwischen Konzernspitzen und Betriebsräten. Theoretische Reflexion von Informationstheorie und Fallanalyse von sieben bundesdeutschen, international aktiven Konzernen anhand qualitativer Methoden.	Internationalisierung als potenzieller Wirkungsbereich von IK, aber: Kapitel I.6 „Grenzüberschreitende Konzernpolitik“: Nur wirtschaftliche und sozialpolitische Faktoren werden genannt, keine kulturellen. IK-Problematik wird nicht als relevant identifiziert und nicht untersucht. Konzernstrukturen werden als der maßgebliche Einflussfaktor für internationale Beziehungen gesehen.

Neiß, Zitzelsberger (2011) *Qualifizierungsbedarfe und -angebote für Mitglieder Europäischer Betriebsräte*	Monographie: Studie	(Industrielle Beziehungen) Soziologie	Qualitative Studie zu bisher bestehenden Weiterbildungsangeboten, Anforderungen und Wünschen an Angebote und (oberflächliche) Evaluation eines existierenden transnationalen Seminars	Befragte geben an, Interesse an IK-Themen zu haben (z.B. S. 50, 53). Interkulturelle Themen als logische Konsequenz aus der Internationalität von EBR (S. 60), wobei IK häufig mit internationalen Unterschieden in Rechtslegung und Befugnissen gleichgesetzt wird.
Posiadlowski (2002) *Multikulturelle Arbeitsgruppen in Unternehmen*	Monographie: Studie	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Identifizierung und Verifizierung von Erfolgsfaktoren, die Einfluss auf Prozesse der Zusammenarbeit in kulturell heterogen zusammengesetzten, leistungsorientierten Gruppen haben	Ausgeprägtes Anschlusspotential, da multikulturelle Arbeitsgruppen im Zentrum stehen, ähnlich wie dies für NGOs zu vermuten ist. Annahme der Übertragbarkeit zentraler Ergebnisse unter Vorbehalt auf Grund des Bias der Gewinnorientierung von Unternehmen und Mitarbeitern im Gegensatz zu NGOs. Prozessorientierte Untersuchung, die Interaktionsprozesse privilegiert.
Pries (2010) *Transnationalisierung*	Monographie	(Organisations-) Soziologie	Überblickswerk zu bisherigen thematischen Arbeiten des Autors. Themen: a) transnationale Familien und Migration, b) Altern in transnationalen Netzwerken, c) Migrantentypen, d) EBR als transnationale Organisationen, e) grenzüberschreitende Migrantenorganisationen, f) UN als transnationale Organisation, g) Transnationalisierung von Arbeitsmärkten, h) soziale Ungleichheit	Einige passende Ansätze, da Kultur und kulturelle Unterschiede als Herausforderungen für transnationale Prozesse erkannt werden. Kein explizites Eingehen darauf, aber gerade im Bereich der Organisationskulturen werden IK-Herausforderungen als zentral angesehen.

Pries, Pries, Wannöffel (2011) *Interkulturelle Kompetenz in grenzüberschreitenden Zusammenhängen*	Monographie: Literaturstudie	(Organisations-) Soziologie mit kulturwiss. Elementen	Konzeptionelle Literaturanalyse, Leitfrageninterviews/Expertengespräche und theoretische Reflexion. Bestandsaufnahme der Forschung zu Bedeutung und Stellenwert von IK-Kompetenz in Non-Profit-Organisationen, 1) Kulturbegriff, Interkulturelle Kompetenz und deren Einordnung 2) Herausarbeiten von Voraussetzungen, Bedingungen und Herausforderungen zur Herausbildung von IK-Kompetenz der Mitglieder.	Wesentliche Bedingungen und Herausforderungen von grenzüberschreitenden Non-Profit-Organisationen im Unterschied zu Profit-Organisationen bezüglich IK-Kompetenz werden genannt. Identifizierte Kernbereiche könnten aufgegriffen und ausgebaut werden: 1) Spezifizierung der relevanten Teilbereiche und Dimensionen von IK-Kompetenz in grenzüberschreitenden Non-Profit-Organisationen, 2) Vermittlung und Weiterentwicklung von IK-Kompetenz, 3) Welche Maßnahmen sind zur Förderung von IK-Kompetenz im NGO-Bereich praktikabel?
Schmitt (2002) *Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen*	Monographie: Studie	(Organisations-) Soziologie mit kulturwiss. Elementen	Im Kern steht die Frage, ob sich die Personalpraktiken eines MNUs auf das Tochterunternehmen übertragen lassen und wo dies evtl. problematisch ist. Elemente: Gastland- vs. Heimatlandeffekt Anforderungen ans Personalmanagement in MNU, angelsächsisches System von Unternehmens- und Personalführung im Vergleich zu Deutschland	Personalmanagement in multinationalen Unternehmen wird als eine Domäne mit IK-Relevanz erkannt ("kulturalistischer Ansatz"). Argumentiert wird mit Kulturdimensionen und Erfahrungswerten der Beteiligten. Ergebnis: Meistens werden, schon aus Hierarchiegründen, die Praktiken der Mutterfirma übernommen, auch gegen die gängigen Praktiken im Gastland.

Sommerbauer (2005) *Akteure der sozialen Veränderung oder Sachverwalter der Politik?*	Aufsatz in Sammelband	Politikwissenschaft	Zivilgesellschaftliche Rolle von NGOs im Transformationsprozess in Bulgarien und Frage nach NGOs als Akteure sozialer Veränderung. Verhältnis von NGO und Staat, Finanzierungsformen und demokratische Legitimation von NGOs	Eventuell Transferierbarkeit der Frage nach Veränderungen auf der Makroebene in Bezug auf zunehmende internationale Verflechtungen, die die interkulturellen Kommunikationssituationen auf der Mikroebene beeinflussen.
Stirling, Tully (2004) *Power, Process, and Practice*	Artikel	(Organisations-) Soziologie mit kulturwiss. Elementen	Die Bedeutung von Kommunikation für Macht und Einfluss von EBR. Vier Faktoren im Hinblick auf das Gelingen von Kommunikation in EBR werden identifiziert: 1) Ziele des EBR, 2) unterschiedliche Systeme industrieller Beziehungen, 3) kulturelle Unterschiede im Hinblick auf Versammlungen und 4) die Sprache als Hauptfaktor	Zentrale IK-Thematiken werden identifiziert: v.a. Ablauf und Inhalte von Versammlungen und Tagungen, die anderen Mustern folgen; Sprachkompetenz als Machtfaktor (Muttersprachler), Betonung des Kommunikationsprozesses und dessen Bedeutung für organisatorische Abläufe
Thomas, Kammhuber, Schroll-Machl (2007) *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band 2*	Monographie: Handbuch	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Zusammenfassung der Kulturstandardforschung zu verschiedenen westlichen, afrikanischen und asiatischen Ländern und Beschreibung klassischer interkultureller Tätigkeitsfelder wie z.B. interkulturelle Personalentwicklung oder interkulturelle Entwicklungszusammenarbeit	Gibt allgemeine Einblicke in Kulturstandards von Zielkulturen, NGOs bleiben weitgehend unberücksichtigt (sogar im Beitrag zur Entwicklungszusammenarbeit). Eventuell Transfermöglichkeiten im Bereich der Interkulturellen Kompetenzentwicklung z.B. in der Entwicklungszusammenarbeit oder bei internationalen Militäreinsätzen

Straub, Weidemann, Weidemann (2007) *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*	Lexikon	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Übersicht sehr unterschiedlicher disziplinärer Ansätze, aber auch Methoden und Anwendungsfelder sowie Verfahren und Ansätzen zur Entwicklung interkultureller Kompetenz	Insbesondere Kapitel 5 über Anwendungsfelder zeigt die Forschungslücke: NGOs nehmen keinen zentralen Raum ein. Überblick über Methoden der IK-Forschung, die in weiteren Untersuchungen auf NGOs angewendet werden könnten.
Thomas (2008) *Psychologie des interkulturellen Dialogs*	Sammelband	Interkulturelle Kommunikationsforschung	Präsentation von Forschungsergebnissen aus verschiedenen Bereichen. Im Fokus stehen Bedingungen, Verlaufsprozesse und Wirkungen des interkulturellen Dialogs. Identifikation kultureller Determinanten im interkulturellen Dialog mit Hilfe psychologischer Ansätze.	Unmittelbare Relevanz des Beitrags "interkultureller Dialog in Organisationen", aber auch andere Beiträge sowie die einführenden Beiträge des Herausgebers zur Theorie des interkulturellen Dialogs aus psychologischer Perspektive. Anknüpfungspunkte bestehen auch insbesondere zum Beitrag von Stumpf/Leenen und Scheitza zum interkulturellen Dialog in Organisationen

Literatur

Adler, Nancy J.: International Dimensions of Organizational Behaviour. Cincinnati, [4]2002.

Barmeyer, Christoph (Hg.): Interkulturelle Personalorganisation. Sternenfels, 1998.

Barmeyer, Christoph: Taschenlexikon Interkulturalität. Göttingen, 2012.

Beckert, Jens/Eckert, Julia/Kohli, Martin/Streeck, Wolfgang (Hg.): Transnationale Solidarität. Chancen und Grenzen. Frankfurt a.M./New York, 2004.

Bolten, Jürgen: Einführung in die interkulturelle Wirtschaftskommunikation. Göttingen, 2007.

Brand, Ulrich/Demirovic, Alex/Görg, Christoph/Hirsch, Joachim (Hg.): Nichtregierungs-organisationen in der Transformation des Staates. Münster, 2001.

Brunnengräber, Klein, Walk (Hg.): NGOs im Prozess der Globalisierung. Bonn, 2005.

Cleff, Thomas: Industrielle Beziehungen im kulturellen Zusammenhang. München/Mering, 1997.

Ebbinghaus, Bernard/Visser, Jelle: European Labor and Transnational Solidarity: Challenges, Pathways, and Barriers. Arbeitspapier Nr. 11, Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung. Mannheim, 1996.

Eberwein, Wilhelm/Tholen, Jochen/Schuster, Joachim (Hg.): Besondere Probleme der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen aus britischer, französischer, italienischer und deutscher Sicht. Bremen, 1998.

Ferréol, Gilles/Jucquois, Guy (Hg.): Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles. Paris, 2003.

Gajewska, Katarzyna: Transnational Labour Solidarity. Mechanisms of commitment to co-operation within the European trade union movement. London/New York, 2009.

Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger/Rampeltshammer, Luitpold: Transnationale Mitbestimmung. Zur Praxis Europäischer Betriebsräte in der Automobilindustrie. Frankfurt a.M./New York, 2010.

Hepp, Andreas: Transkulturelle Kommunikation. Konstanz, 2006.

Heringer, Hans Jürgen: Interkulturelle Kompetenz. Ein Arbeitsbuch mit interaktiver CD und Lösungsvorschlägen. Tübingen/Basel, 2012.

Hertwig, Markus/Pries, Ludger/Rampeltshammer, Luitpold: European Works Councils in complementary perspectives. Brüssel, 2009.

IG-Metall Vorstand (Hg.): Grundlagen transnationaler Solidarität: Bildung für Europäische Betriebsräte. Bedarf, Ziele und Methoden. Frankfurt a.M., 2010.

Jarvik, Laurence: NGOs: A 'New Class' in International Relations. In: Orbis, Band 51, Ausgabe 2, 2007, S. 217–238.

Kessler, Gabriela: Review: Interkulturelles Projektmanagement – Kulturvergleichende und interkulturelle Studien. In: Emmerling, Tanja (Hrsg.): Projekte und Kooperationen im interkulturellen Kontext. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Sternenfels, 2005, S.15-33.

Klemm, Matthias/Kraetsch, Clemens/Weyand, Jan: „Das Umfeld ist bei ihnen völlig anders". Kulturelle Grundlagen der europäischen betrieblichen Mitbestimmung. Berlin, 2011.

Kotthoff, Hermann: Lehrjahre des Europäischen Betriebsrats. Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung. Berlin, 2006.

Lecher, Wolfgang/Nagel, Bernhard/Platzer, Hans-Wolfgang: Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte – Vom Informationsforum zum Akteur? Eine vergleichende Studie von acht Konzernen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien. Baden-Baden, 1998.

Lecher, Wolfgang/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan/Weiner, Klaus-Peter: Verhandelte Europäisierung. Die Einrichtung europäischer Betriebsräte – Zwischen gesetzlichem Rahmen und sozialer Dynamik. Baden-Baden, 2001.

Lévesque, Christian/Murray, Gregor: "Trade union cross-border alliances within MNCs: disentangling union dynamics at the local, national and international levels". In: Industrial Relations Journal, H. 4, 2010, S. 312-332.

Lüsebrink, Hans-Jürgen: Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart 32012.

Lüsebrink, Hans-Jürgen/Rampeltshammer, Luitpold: „Interkulturelle Kommunikation in transnationalen Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Problemfelder, Rahmenbedingungen, Forschungsperspektiven". In: Stefan Rüb/Torsten Müller (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration. Baden-Baden, Nomos, 2013, S. 123-138.

Mast, Claudia: Unternehmenskommunikation: ein Leitfaden. Stuttgart, 32008.

Müller-Jacquier, Bernd: Interkulturelle Kommunikation und Fremdsprachendidaktik. Koblenz, 1999.

Müller-Jacquier, Bernd: Linguistic Awareness of Cultures: Grundlagen eines Trainingsmoduls. In: Bolten, Jürgen (Hg.): Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation. Leipzig, H. Popp, 2000, S. 18-48.

Nagel, Berhard/Riess, Birgit/Rüb, Stefan/Beschorner, Andreas: Information und Mitbestimmung im internationalen Konzern. Baden-Baden, 1996.

Neiß, Alexander E./Zitzelsberger, Olga: Qualifizierungsbedarfe und -angebote für Mitglieder Europäischer Betriebsräte. Arbeitspapier 223. Herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2011.

Posiadlowski, Astrid: Multikulturelle Arbeitsgruppen in Unternehmen. München, 2002.

Pries, Karin/Pries, Ludger/Wannöffel, Manfred: Interkulturelle Kompetenz in grenz-überschreitenden Arbeitszusammenhängen. Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 235, Düsseldorf, 2011.

Pries, Ludger: Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Frankfurt a.M., 2008.

Schmitt, Matthias: Der grenzüberschreitende Transfer von Personalpraktiken innerhalb multinationaler Unternehmen: eine quantitativ-empirische Untersuchung zum personal- und arbeitspolitischen Agieren in Deutschland ansässiger angelsächsischer MNU-Tochterfirmen. München, 2002.

Sommerbauer, Jutta: „Akteure der sozialen Veränderung oder Sachverwalter der Politik?. Nichtregierungsorganisationen in Bulgarien“. In: Medien und interkulturelle Kommunikation: Sofia, 2005, S. 335-357.

Stillman, Linda J.: Culture and communication. A study of NGO woman-to-woman communication styles at the United Nations. Dissertation, Bonn, http://hss.ulb.uni-bonn.de/2005/0527/0527.pdf [Stand: 05.02.2013].

Stirling, John/Tully, Barbara: Power, Process, and Practice: Communication in European Work Councils. In: European Journal of Industrial Relations, Vol. 10. S. 73-89.

Straub, Jürgen/Weidemann, Arne/Weidemann, Doris (Hg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Grundbegriffe – Theorien – Anwendungsfelder. Stuttgart, 2007.

Thomas, Alexander/Kammhuber, Stefan/Schroll-Machl, Sylvia (Hg.): Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen, 22007.

Thomas, Alexander: Psychologie des interkulturellen Dialogs. Göttingen, 2008.

Zeutschel, Ulrich/Thomas, Alexander: Zusammenarbeit in multikulturellen Teams. Symposion Publishing 2004.

Autorinnen und Autoren

Julia Frisch hat Französische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation, Informationswissenschaft und Neuere Geschichte in Saarbrücken und St. Quentin-en-Yveslines (Frankreich) studiert. Seit 2011 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation an der Universität des Saarlandes, wo sie unter anderem an einer Dissertation zu interkulturellen Faktoren grenzüberschreitender Zusammenarbeit von Gewerkschaften am Beispiel von Interregionalen Gewerkschaftsräten arbeitet. Des Weiteren forscht sie zur transregionalen Mobilität von Auszubildenden in der Großregion und leitet Lehrveranstaltungen und Workshops in den Bereichen interkulturelles Management und interkulturelles Training.

Dr. Thomas Schmidtgall hat Französische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation, Spanische Sprach- und Literaturwissenschaft sowie Betriebswirtschaftslehre studiert. Bis März 2015 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Romanische Kulturwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation an der Universität des Saarlandes beschäftigt. Er hat dort zum Thema „Traumatische Erfahrung im Mediengedächtnis. Zur Struktur und interkulturellen Rezeption fiktionaler Darstellungen des 11. September 2001 in Deutschland, Frankreich und Spanien“ promoviert. Gegenwärtig ist er als Referent für die „Universität in der Großregion - UniGR“ im Referat für Forschung und Nachwuchsförderung an der Technischen Universität Kaiserslautern tätig. Einer seiner Forschungsschwerpunkte sind Prozesse und Dynamiken interkultureller Kommunikation in internationalen und grenzüberschreitenden Organisationen.