

<b>Name:</b>	Dr. Gregory J Lobo
<b>E-Mail-Adresse:</b>	Gregorylobo@gmail.com
<b>Kurstitel:</b>	Managing Interculturality
<b>Track:</b>	B-Track
<b>Kurssprache:</b>	Englisch
<b>Kontaktstunden:</b>	72 (6 pro Tag)
<b>ECTS-Credits:</b>	6

---

### **Kursinhalt**

Wir leben und arbeiten heute in einer globalisierten Welt. Unternehmen wählen ihr Personal aus einem diversen und sehr internationalen Arbeitskräfteangebot aus. Es besteht kein Zweifel daran, dass diese Vielfalt an Perspektiven neues Licht auf veraltete und als selbstverständlich betrachtete Produkte, Prozesse und Dienstleistungen wirft. Da das globale Angebot an Nachwuchskräften so vielversprechend ist, müssen Unternehmen, und insbesondere Manager, ausreichend vorbereitet sein. Denn für sie gilt es, mit Zuversicht und Effizienz internationale Teammitglieder zu koordinieren, in diesem Zuge die Produktivität zu erhöhen und Unstimmigkeiten zu minimieren.

Diese Aufgabe stellt Manager vor eine Herausforderung. Unstimmigkeiten entstehen, da es nicht immer leicht ist, Menschen verschiedener Kulturen zu managen oder diese für eine optimale Produktivität zu systematisieren, denn Handlungsweisen und Gedankengänge von Menschen basieren darauf, was Dinge für einen bedeuten und diese Bedeutungen wiederum werden durch die jeweiligen Kulturen geprägt.

Unser Kurs stellt sich dieser Herausforderung. Er führt zukünftige (und ggf. aktuelle) Manager multinationaler Unternehmen in innovative Theorien interkultureller Prozesse und Kommunikation ein, um solchen Management-Herausforderungen zu begegnen. Die Kursteilnehmer werden dabei unterstützt, grundlegende interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, die dazu dienen sollen, vielfältig aufgestellte Teams besser managen zu können.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir uns ein Verständnis dafür erarbeiten, was Kultur bedeutet und wie sie funktioniert. Wir werden uns damit auseinandersetzen, weshalb unterschiedliche kulturell geprägte Weltanschauungen als beleidigend wahrgenommen werden könnten indem wir die Verbindung zwischen Kultur und Identität betrachten.

Wir werden auch kulturelle Universalien und Inkommensurabilitäten besprechen (scheinbar unvermeidbare kulturelle Konflikte) - sowie Strategien, um diese zu überwinden oder zumindest zu minimieren. Wir werden Best-Practice-Konzepte für Management und Produktivitätssteigerung in interkulturellen Arbeitsumgebungen untersuchen. Wir werden uns das Risiko ansehen, dass zu viel Toleranz negative Auswirkungen auf die Kreativität haben kann und in diesem Rahmen die Notwendigkeit zu konstruktiven statt destruktiven Maßnahmen besprechen. Unser letztes Ziel besteht darin, unsere eigenen anwendbaren Best Practices zu entwickeln, um aus Vielfalt Synergien erzeugen zu lernen und Entropien zu vermeiden.

Um diese Ziele zu erreichen, untersuchen wir zunächst die Begriffe Konflikt und Unstimmigkeit als logische und affektive Phänomene. Wir besprechen Faktoren wie Vertrauen, Kultur, Sprache, Macht und Autorität, die verstanden werden müssen, um Unstimmigkeiten zu managen. Im Anschluss daran konzentrieren wir uns auf die Ausarbeitung von Best Practices zum Managen von interkulturellen Teams. Zu diesem Zweck lesen und diskutieren wir über theoretische Abhandlungen zum Thema kulturelle und interkulturelle Prozesse und Kommunikation aus der Managementliteratur, schauen und diskutieren über Filme zum Thema interkulturelle Unstimmigkeiten in unterschiedlichen Kontexten, und unternehmen (und besprechen) Exkursionen zu verschiedenen Berliner Unternehmen, was dazu dienen soll, Einblicke in ihre Erfahrungswerte multinationaler Arbeitsumfelder zu gewinnen.

**Zielgruppe**

Dieser Kurs richtet sich an Studierende mit Interesse an Geschäfts- und Unternehmensführung im Kontext der Globalisierung, insbesondere an solche, die erlernen wollen, Teams zu leiten, die sich aus unterschiedlichen Herkunftsländern zusammensetzen. Dieser Kurs ist sowohl zugänglich und als auch äußerst nützlich für Studierende aus unteren sowie höheren Semestern.

**Voraussetzungen**

Die Studierenden sollten in der Lage sein, die englische Sprache auf akademischem Niveau zu beherrschen, wozu folgendes gehört: Lesen, Schreiben, Hörverstehen sowie mündlicher Ausdruck.

**Seminaranforderungen:**

Pünktliche Anwesenheit zu allen Sitzungen; aktive Teilnahme (mündlich und schriftlich) in allen Sitzungen; keine Benutzung elektronischer Geräte während des Unterrichtes; Arbeiten in kleinen Teams; eine Team-Präsentation zum Thema kulturelle Einschränkungen (15 Minuten); eine Team-Präsentation zum Thema Best Practices (15 Minuten); eine schriftliche Abschlussarbeit.

**Bewertung**

Aktive Teilnahme: 20%  
 Zwei Präsentationen à 15 min: 60%  
 Schriftliche Abschlussarbeit: 20%

**Literatur**

Ein Kursreader wird in der ersten Sitzung ausgehändigt.

**Kursplan**

Datum	Programm*
Dienstag, 5. Juni 2018	<p><b>Sitzungen 1 und 2: Einführung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in den Kurs/Überblick; Vorstellungsrunde Studierende; Selbstpräsentation</li> <li>• Kultur als symbolisches System oder Bedeutungssystem; Bedeutungen von Interkulturalität; das Rücktrittsrecht; die Verpflichtung zum Lernen (anstatt des Bedürfnisses, Recht zu haben)</li> </ul>

	<p><b>Sitzung 3: Unterschied und Dialektik</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialektik oder kollektive Argumentation</li> <li>• Platonischer Dialog (Menschen diskutieren im Streben nach Wissen)</li> <li>• Hegels ideenbezogene Dialektik (eine Person denkt allein, bringt dabei Ideen „in eine Konversation“)</li> </ul>
Freitag, 08. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Von symbolischen Dimensionen der Unstimmigkeit zur Dialektik der Vernunft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Von der Unstimmigkeit zum Konflikt.</li> <li>• Mit Unstimmigkeiten umgehen</li> </ul>
	<p><b>Sitzungen 2 und 3: Auffassungen aus einer Kultur, Auffassungen über eine Kultur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziologische Auffassungen zum Thema Kultur</li> <li>• Wie entstehen kulturelle Konflikte?</li> </ul>
Dienstag, 12. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Was ist Sprache?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Natur von Sprache und wie sie funktioniert</li> <li>• Missverständnisse vermeiden, die durch Sprache entstehen</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 2: Sprache und (Miss-)kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguität: Warum fassen wir Ausdrücke wie „Ich werde ihn umbringen“ nicht wortwörtlich aus? Worin liegen die Schwierigkeiten für Nicht-Muttersprachler, diese Ausdrücke genau so zu verstehen, wie sie gemeint sind?</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 3: Film:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>The Nutty Professor</i>. Reg. Jerry Lewis, 1963.</li> </ul>
Freitag, 15. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Kultur, Sprache, Film.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezugnehmend auf den Film „The Nutty Professor“ werden wir diskutieren, was wir durch dessen „polysemischen“ Charakter zum Thema interkulturelle Kompetenz lernen können.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 2: Komfortzonen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verliert oder gewinnt man etwas, indem man sich aus seiner kulturellen Komfortzone herauswagt? Hat Lewis etwas gewonnen oder hat er seine Orientierung verloren? Um uns diesen Fragestellungen zu widmen, nutzen wir den Film sowie ein damit in Verbindung stehendes Video.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 3: Die Angst vor dem Sprechen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel dieser Sitzung ist es, Empathie für diejenigen Teammitglieder aufzubringen, die mit „üblichen“ kulturellen Bezugspunkten nicht vertraut sind. Ignoranz kann, um es vorsichtig auszudrücken, Angst schüren und somit dazu führen, dass der Versuch, mitzuwirken, gar nicht erst unternommen wird. Wir werden uns die Frage stellen, wie sich dies überwinden lässt.</li> </ul>
Dienstag, 19. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Film</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Outsourced</i>. Reg. John Jeffcoat, 2007.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Repräsentation kultureller Erwartungen; das Nichterfüllen von Erwartungen; Lernen – Diskussion während des Mittagessens.</li> </ul>
	<p><b>Sitzungen 2 und 3: Mittagessen und Exkursion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir werden gemeinsam in einem sogenannten „ethnischen“ Restaurant zu Mittag essen. Wir werden versuchen, unseren Gastgeber hinsichtlich der Chancen und Schwierigkeiten zu befragen, die es mit sich bringt, in einer interkulturellen Umgebung tätig zu sein. Autoethnografie als Forschungsmethode und wie diese anzuwenden ist.</li> <li>• Besuch in einem interkulturellen Unternehmen/Firma, organisiert in Zusammenarbeit mit der kolumbianischen Botschaft in Berlin.</li> </ul>
Freitag, 22. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: (Inter-)kulturelle Gemeinsamkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir berichten von unseren Autoethnografien und halten Ausschau nach gemeinsamen Erfahrungswerten, Wahrnehmungen untereinander sowie gemeinsamen Bräuchen unter den Menschen, die wir besucht haben.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 2: Vertrauen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Gründe für Vertrauen und ihre grundlegende Bedeutung für den Erfolg jeglicher zwischenmenschlicher Beziehung. Ähnlichkeiten/Unterschiede im Hinblick auf kulturübergreifendes Vertrauen. Beziehung zwischen Vertrauen und Eigeninteresse.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 3: Vertrauen aufbauen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir untersuchen, wie sich Vertrauen in einer interkulturellen Arbeitsumgebung aufbauen lässt.</li> </ul>
Dienstag, 26. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Abschließende Planungen für die ersten Präsentationen</b></p>
	<p><b>Sitzung 2: Erste Runde an Präsentationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Präsentation folgt eine Frage- und Antwortrunde.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 3: Zweite Runde an Präsentationen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeder Präsentation folgt eine Frage- und Antwortrunde.</li> </ul>
Freitag, 29. Juni 2018	<p><b>Sitzung 1: Schriftliche Arbeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir werden mögliche Themen besprechen sowie Erwartungen und eventuell auftauchende Schwierigkeiten.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 2: Macht und Autorität</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir werden Macht und Autorität definieren. Wir werden beide Konzepte und unsere Auffassungen derer sowohl miteinander vergleichen als auch unterscheiden. Anschließend besprechen wir, warum Beziehungen häufig, wenn nicht sogar immer, Beziehungen von Macht sind, und untersuchen, was dies bedeuten kann und was dies mit Führungsstellungen zu tun hat.</li> </ul>
	<p><b>Sitzung 3: Exkursion</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir besuchen ein interkulturelles Viertel/Kontext und nutzen die Technik der narrativen Anfrage, um zu ermitteln, wie nicht sichtbare Logik und Normen Beziehungen strukturieren.</li> </ul>
Dienstag, 03. Juli 2018	<b>Sitzung 1: Berichte über Macht und Autorität</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir präsentieren unsere Berichte über Macht und Autorität in einem interkulturellen Kontext.</li> </ul>
	<b>Sitzung 2: Essentialismus und Anti-Essentialismus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Warum muss jemand erst die Tendenz zum Essentialisieren überwinden, um ein erfolgreicher interkultureller Manager zu sein. Wir widmen uns der Definition von (Anti-)Essentialismus und analysieren einige Fallbeispiele.</li> </ul>
	<b>Sitzung 3: Die Kultur des Denkens?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Denken wird oft als etwas Kulturelles betrachtet. Wir werden untersuchen, was dies bedeutet. Weiterhin werden wir untersuchen, wie wir uns davon befreien können, dass kulturelle Verhaltensmuster unser Gedankengut beeinflussen, um so zu adäquaten Denkweisen zu gelangen, die zu unserer interkulturellen Realität passen.</li> </ul>
Freitag, 06. Juli 2018	<b>Sitzung 1: Interkulturelle Kompetenzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definieren/besprechen Sie interkulturelle Kompetenzen</li> </ul>
	<b>Sitzung 2: Kenntnisse und Fähigkeiten verstehen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skizzierung spezifischer interkultureller Kenntnisse und Fähigkeiten (anhand von Rollenspielen).</li> </ul>
	<b>Sitzung 3: Exkursion</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir besuchen einen vermeintlich monokulturellen Ort; einen Ort, an dem es keine Unstimmigkeiten geben sollte. Wir nutzen die narrative Anfrage, um zu verstehen, wie Konflikte vermieden werden.</li> </ul>
Dienstag, 10. Juli 2018	<b>Sitzung 1: Berichte zu einer Monokultur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wir besprechen unsere Berichte miteinander und was wir zu den Themen Kommunikation und Verständnis gelernt haben.</li> </ul>
	<b>Sitzung 2: Begutachtung der schriftlichen Arbeiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sitzung für Gruppen-Feedback: jeder Studierende bringt zwei Druckexemplare ihrer/seiner schriftlichen Arbeit mit und tauscht diese zwecks Meinungs austausch mit anderen Teilnehmern aus.</li> </ul>
	<b>Sitzung 3: Best Practices?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausarbeitung einer Reihe an „Best Practices“ zum Managen von interkulturellen Teams mit der Grundlage von interkulturellen Kompetenzen. Unser Ziel ist es, klare Lösungen für die Probleme zu finden, mit denen interkulturelle Teams sich konfrontiert sehen können.</li> </ul>
Freitag, 13.	<b>Sitzung 1: Erste Runde an Präsentationen</b>

Juli 2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jeder Präsentation folgt eine Frage- und Antwortrunde.</li></ul>
	<b>Sitzung 2: Zweite Runde an Präsentationen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jeder Präsentation folgt eine Frage- und Antwortrunde.</li><li>• Letzte Anmerkungen und Abschluss</li></ul>
	<b>Sitzung 3: Abschiedsfeier</b>

\* Unterrichtsexkursionen können je nach Verfügbarkeit von Terminen und Rednern geändert werden.  
Bei Unterrichtsexkursionen sind Anpassungen der Unterrichtszeiten möglich.