



Kurzbeschreibung	Fallbeispiel, in dem Probleme eines Joint Ventures aufgezeigt werden, die auf kulturellen Faktoren wie unterschiedlichen Erwartungen und Arbeitsstilen beruhen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Modell und Ansatz der Aushandlungskultur erklären und auf eine Fallstudie anwenden• Konzept der interkulturellen Kompetenz erklären• Erforderliche Kompetenzen für Aushandlungskultur ermitteln• Sinnvolle Vorschläge zur Schaffung einer gemeinsamen Basis des Verständnisses und eines Raums für Interaktion finden
Zeit	Ca. 45 Minuten
Methode	Kulturunspezifisch; Distributiv/instruktiv
Material	<ul style="list-style-type: none">• Fallbeispiel
Durchführung	Als Lernkontrolle sollte diese Übung schriftlich erfolgen
Anmerkungen	n/a
Quelle	Annika Schmidt / Andrea Voigt



Aufgabe

Joint Venture

Als der Konzernvorstand den Joint Venture mit einem lokalen Produzenten beschließt, sind alle guten Dinge. Schließlich lief die Zusammenarbeit in der Vergangenheit bereits sehr gut und allen ist bewusst, dass eine enge Zusammenarbeit und gute Kommunikation der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zusammenführung der Unternehmen sind.

Der Beschluss sieht vor, die Produktionsstätten am Hauptfirmensitz zu schließen und komplett zu dem lokalen Produzenten zu verlegen. Infolgedessen sollen am Hauptsitz Stellen abgebaut werden – abgesehen von den leitenden Ingenieur*innen, die die Schulung der Mitarbeitenden des neuen Produzenten übernehmen sollen.

Doch bereits nach kurzer Zeit zeigen sich die ersten Schwierigkeiten. Die leitenden Ingenieur*innen beklagen die mangelnde Arbeitsmoral der zu schulenden Mitarbeitenden. Sie würden viel Zeit mit Smalltalk und unangebrachten persönlichen Nachfragen verschwenden und keinen Respekt gegenüber Höhergestellten zeigen. Sie stellten zu wenig Fragen, nickten in den Schulungen geflissentlich, aber konnten nach Aufforderung die Produktionsschritte nicht exakt reproduzieren, sondern improvisieren und variieren. Die Ingenieur*innen des Produzenten wiederum erklären, ihnen werde mit Misstrauen, Kälte und Distanz begegnet. Man wolle die neuen Kolleg*innen gar nicht kennenlernen und verweigere jeden Versuch eine kollegiale Beziehung aufzubauen.

1. Welches sind die Hauptprobleme (technisch, sozial, persönlich, methodisch) des Joint Venture?
2. Welche Themenbereiche scheinen für den Erfolg oder Misserfolg des Joint Venture von großer Bedeutung zu sein?
3. Inwiefern beeinflussen die zwischenmenschlichen Beziehungen, die Situation sowie die Kultur im Sinne einer sozialen Praxis die unterschiedlichen Schilderungen?
4. Wo sehen Sie Potenziale, um Kulturen zu verhandeln oder, anders gesagt, eine gemeinsame Basis zu schaffen?
5. Wie könnte eine Verhandlungskultur aussehen? Welche Arten von Verhandlungsoptionen sind sinnvoll und warum? Gibt es Bereiche, in denen neue Ansätze gefunden werden können?

Quelle: Annika Schmidt in Anlehnung an Peter James Witchalls (2015): Teaching and learning intercultural business communication through an authentic case study: An experience report. In: *interculture journal* 14/24, S. 67-76. Eigene Übersetzung