

Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht

Didaktik und Methodik im Bereich Deutsch als Fremdsprache

ISSN 1205-6545 Jahrgang 18, Nummer 1 (April 2013)

Camerer, Rudi & Mader, Judith (2012), *Intercultural Competence in Business English*. Berlin: Cornelsen. ISBN 978-3-06-520079-0. 200 Seiten.

Die Beschäftigung mit interkultureller Kompetenz ist inzwischen ein integraler Bestandteil von Fremdsprachenunterricht, mindestens in der Konzeption. Spätestens ihre Integration in den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen und dessen Einfluss auf die späteren Bildungsstandards lässt diese Kompetenz (mittelbar) auf schulischen und außerschulischen Fremdsprachenunterricht auswirken. Während jedoch im Rahmen der schulischen Allgemeinbildung immer noch diskutiert wird, inwiefern interkulturelle Kompetenz eine Handlungsfähigkeit oder ein Persönlichkeitsmerkmal darstellen kann und ob diese in all ihren Facetten – Wissen, Können und Einstellungen – tatsächlich erlernbar ist, geht es im Rahmen von *Business English* um einen deutlich pragmatischeren (und deshalb offensichtlich handhabbareren) Ansatz.

Die insgesamt 15 Kapitel des vorliegenden Buches *Intercultural Competence in Business English* sind aufgeteilt in einen einleitenden ersten Teil, *Preparing the Ground* (11ff), zur Einführung in den theoretischen Hintergrund, und einen praktisch ausgerichteten zweiten Teil, *Teaching Intercultural Competence* (86ff). Darüber hinaus werden in einem kurzen Glossar (187ff) die wichtigsten Begriffe erläutert. Eine mitgelieferte CD-ROM bietet zudem vorgefertigte und veränderbare Unterrichtsmaterialien.

Der einleitende Teil umfasst die zentralen theoretischen Grundlagen interkulturellen Lernens, begonnen mit einer Definition des insgesamt zugrunde liegenden dynamischen Kulturbegriffs, angelehnt an Brian Streets „*Culture is a verb*“ (15). Daran anschließend folgt die bekannte Aufteilung in *knowledge*, *skills* und *personality* (16), aus denen der Kompetenzbegriff erwächst. Das nächste Kapitel (19ff) verknüpft Kultur und Sprache und macht somit deutlich, warum der (Fremd-)Sprachenunterricht besonders geeignet für die Vermittlung von Kultur ist. Hier werden erstmals drei konkrete Zielkulturen – Australien, Indien und Singapur – angesprochen, die für *Business English* eine besondere Bedeutung haben. Im folgenden Kapitel (27ff) werden Theorien und Forschungsarbeiten zur Interkulturalität von den 1950ern bis heute vorgestellt.

Das vierte Kapitel behandelt die Operationalisierung des Kulturbegriffs im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (42ff). Seine Deskriptoren, die einen Zusammenhang mit Kultur und interkultureller Kommunikation aufweisen, werden übersichtlich und beispielhaft in drei Tabellen dargestellt (47ff). Im Anschluss werden in drei Kapiteln Grundlagen erörtert, die vor allem für die *Business English* Lehrende und Lernende zentral sind: Höflichkeit als zentrale Kategorie im Umgang mit anderen Kulturen (52ff), *International English* als neue globale *Lingua franca* (64ff) und insbesondere die Abgrenzung von Unternehmenskulturen (74ff) als eigener kultureller Entität.

Das folgende Kapitel (86ff) verknüpft den Theorie- und Praxisteil, indem es inklusive einiger Querverweise aufzeigt, welche Teilkompetenzen im ersten Teil anhand welcher Kapitel des Praxisteils geschult und weiterentwickelt werden können. Diese gelungene Verknüpfung zieht sich auch durch die folgenden Kapitel, in denen auf wichtige Teilaspekte der interkulturellen Kompetenz eingegangen wird: Hier bewegen sich die Autoren durchgehend sicher auf diesem schwierigen Parkett, indem sie einerseits konkrete Unterrichtsvorschläge machen, diese andererseits auch immer in der Theorie verorten und nie in die ausschließliche Darstellung von *best practice* verfallen. Im Einzelnen werden die Vermittlung der kulturellen Theorie (103ff), die Wahrnehmung der eigenen kulturellen Verortung der Lernenden (117ff), die Darstellung von Nationalkulturen (126ff) und schließlich die interkulturelle kommunikative Kompetenz (135ff) thematisiert. Im vierzehnten Kapitel (158ff) gehen die Autoren schließlich auf die *critical*

incidents, also Missverständnisse und Konfliktsituationen bei der Begegnung unterschiedlicher Kulturen, die für die Vermittlung kultureller Unterschiede zentral sind, ein. Die explizite Behandlung dieser kann zu einer Sensibilisierung führen; anhand von *critical incidents* können (kommunikative) Handlungsalternativen geübt werden.

Das letzte Kapitel thematisiert das Überprüfen und Bewerten interkultureller Kompetenz und positioniert sich schon im Untertitel deutlich: „*What can be taught can be tested*“ (174). Dabei wählen die Autoren einen für ein praxisnahes Lehrbuch außerordentlich ausführlichen Weg, indem sie mit der Konstruktion von Testvalidität beginnen (177ff), um dann auf die einzelnen im Buch thematisierten Kriterien für interkulturelle Kompetenz (181ff) einzugehen. Insgesamt wirkt dieses Vorgehen sehr schlüssig und nachvollziehbar.

Die konsequente Struktur des Buches wird durch ein durchgängig übersichtliches Layout komplettiert. In kleinen farblich abgesetzten Boxen finden sich Beispiele, Begriffserläuterungen, Beispielaufgaben und Hinweise. Die weiteren Beispielaufgaben auf der CD-ROM ermöglichen eine direkte Umsetzung in *Business English*-Kursen. Auch wenn die Zielgruppe damit deutlich definiert wird, könnten etwa die *critical incidents* auch ohne Weiteres im allgemeinbildenden Englischunterricht gewinnbringend eingesetzt werden.

Die Annahme, interkulturelle Kompetenz sei nicht nur erlernbar, sondern auch überprüfbar und beurteilbar, liegt also nahe, geht aber leider einen Schritt zu weit. Das dem gesamten Buch zugrunde gelegte Konzept von interkultureller Bildung ist zwar umfassend und beinhaltet mit den drei Bestandteilen Wissen (*knowledge*), Können (*skills*) und Einstellungen (hier weitergehend als *personality* bezeichnet) die Teilbereiche einer Kompetenz (16), die Persönlichkeitsschulung taucht jedoch außerhalb des Theorieteils nicht mehr auf. Zwei der drei Teilbereiche der Kompetenz (Wissen und Können) sind also durchaus erlernbar, überprüfbar und beurteilbar, Einstellungen und Persönlichkeitsschulung – und damit die komplette Kompetenz – offensichtlich nicht. Für dieses Auslassen rechtfertigen sich die Autoren in den Schlussbemerkungen: Die Fokussierung auf die Teilbereiche Wissen und Können sei ausreichend, „[...] *personality training is not generally part of a BE trainer's brief*“ (186). Dies ist sicherlich angesichts der Zielgruppe von *Business English* nachvollziehbar, löst aber das generelle Dilemma des interkulturellen Lernens leider nicht auf. Sein Kernanliegen, *Business English* Trainerinnen und Trainern theoretisch fundierte Anregungen für die Integration von interkultureller Kompetenz in ihre Kurse zu geben, erfüllt das Buch dagegen voll.

Tim Giesler
(Bremen)