

# Eckpunkte interkultureller Verhandlungsstile und Strategien (nach Hall; Hofstede; Trompenaars)

	<b>Deutschland</b>	<b>USA</b>	<b>Frankreich</b>	<b>China</b>	<b>Mein Stil</b>
1	Eher Fokus auf Individuum	Starker Fokus auf Individuum	Eher Fokus auf Individuum	Starker Fokus auf Gruppe	
2	Eher Bedeutung formeller Regeln und Funktionen	Mittelbereich	Starke Bedeutung formeller Regeln und Funktionen	Starke Bedeutung personen- und kontextbezogener Strategien	
3	Eher Partizipation und Gleichheit	Eher Partizipation und Gleichheit	Eher Hierarchie und Autorität	Starke Hierarchie und Autorität	
4	Eher Wettbewerb und Durchsetzungsvermögen	Eher Wettbewerb und Durchsetzungsvermögen	Eher Wettbewerb und Durchsetzungsvermögen	Mittelbereich	
5	Eher konzeptueller Ansatz	Stark pragmatischer Ansatz	Starke konzeptueller Ansatz	Eher pragmatischer Ansatz	
6	Stark monochrome Zeitorientierung	Stark monochrome Zeitorientierung	Eher polychrone Zeitorientierung	Eher polychrone Zeitorientierung	
7	Stark explizite Kommunikation	Eher explizite Kommunikation	Eher implizite Kommunikation	Stark implizite Kommunikation	
8	Mittelbereich	Eher Konfliktorientierung	Starke Konfliktorientierung	Starke Harmonieorientierung	
9	Starke Aufgabenorientierung	Eher Aufgabenorientierung	Eher Beziehungsorientierung	Eher Beziehungsorientierung	

**Tabelle 1.1: Mehrdimensionale Verhandlungsstile und –strategien (Legende siehe Tab.: 1.2)**

	<b>Fokus auf die Gruppe</b>	<b>Fokus auf Individuum</b>
1	Loyalität zur Gruppe und harmonische Beziehungen zu den Gruppenmitgliedern sind wichtiger als individuelle Prinzipien und individueller Erfolg.	Individuelle Verantwortung, Einzigartigkeit, persönliche Autonomie und Entscheidungsfreiheit werden hoch bewertet. Individueller Erfolg und Selbstbehauptung werden gefördert.
2	<b>Bedeutung formeller Regeln und Funktionen</b> Rollen und Aufgaben sind hoch formalisiert und gelenkt durch kodifizierte Beschreibungen (Gesetze). Unsicherheit wird als Bedrohung empfunden.	<b>Bedeutung personen- und kontextbezogener Strategien</b> Handlungen werden gelenkt durch situative Zwänge und persönliche Kreativität (wenig Regeln). Unsicherheit wird als normal empfunden.
3	<b>Hierarchie und Autorität</b> Ungleichheiten werden akzeptiert. Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen sind hierarchisch strukturiert; Entscheidungen sind zentralisiert. Macht ist abhängig von Statusmerkmalen wie akademischer Grad, soziale Herkunft, Alter etc.	<b>Partizipation und Autonomie</b> Partizipation und konsensuelle Entscheidungsfindung werden hoch bewertet. Status- und Machtsymbole sind unwichtig. Macht und Einfluss werden durch Leistungen und Handlungsergebnisse bestimmt.
4	<b>Wettbewerb und Durchsetzungsvermögen</b> Wettbewerb, materieller Erfolg und Leistungen werden hoch bewertet. Bevorzugung einer Rollendifferenzierung für Männer und Frauen.	<b>Verantwortung und Sorge für andere</b> Das Wohlergehen anderer, eine angemessene Lebensqualität für alle sowie Gleichberechtigung für Männer und Frauen werden angestrebt.
5	<b>Pragmatischer Ansatz</b> Entscheidungen werden favorisiert, wenn sie auf empirischen Fakten basieren. Sie werden bewertet auf der Grundlage konkreter Effekte in klar definierten Bereichen.	<b>Konzeptueller Ansatz</b> Entscheidungen werden favorisiert, wenn sie auf Wissen und Kohärenz basieren. Sie werden bewertet nach ihren logischen und theoretischen Stimmigkeit.
6	<b>Monochrome Zeitorganisation</b> Strukturierte Zeitabläufe, Pünktlichkeit und sequenzielle Organisation von täglichen wie auch langfristigen Aktivitäten dominieren	<b>Polychrone Zeitorganisation</b> Flexible Zeitabläufe und synchrone Organisation von verschiedenen Aktivitäten zur gleichen Zeit werden bevorzugt. Pünktlichkeit hat eine geringere Bedeutung.
7	<b>Implizite/Kontextreiche Kommunikation</b> Viele wichtige Informationen werden durch „Nicht-Gesagtes“ übermittelt. Der Kontext sowie der gemeinsame Erfahrungshintergrund der Kommunikationspartner beeinflussen die Interpretation der Botschaft.	<b>Explizite/Kontextarme Kommunikation</b> Alle wichtigen Informationen sind im sprachlichen Teil einer Botschaft enthalten. Schriftliche, detailliert und eindeutig formulierte Texte werden als ideale Kommunikation betrachtet.
8	<b>Konfliktorientierung</b> Konflikte sollten so früh wie möglich und direkt und offen behandelt werden. Offenheit wird als normal und angemessen betrachtet und erwartet.	<b>Harmonieorientierung</b> Die Aufrechterhaltung von Harmonie zwischen den Beteiligten wird bevorzugt. Offene Kritik und das offene Ausdrücken persönlicher Wünsche und Meinungen wird als Respektlosigkeit empfunden.
9	<b>Aufgabenorientierung</b> Die Erfüllung von Aufgaben hat oberste Priorität. Es wird mit großer Ernsthaftigkeit und Gewissenhaftigkeit gearbeitet.	<b>Beziehungsorientierung</b> Ein angenehmes soziales Klima herzustellen und aufrechtzuerhalten hat oberste Priorität. Die Begeisterung für eine Sache ist klar zu erkennen.

**Tabelle 2.1: Eckpunkte interkultureller Verhandlungsstile (nach Hall; Hofstede; Trompenaars)**