



“ Die bilateralen Beziehungen zwischen Spanien und Deutschland. Die Bedeutung von interkultureller Kompetenz bei der Auswahl deutsch-spanischer Bewerber-Profile “

“ Dieser Abschnitt ist solchen deutsch-spanischen Profilen gewidmet, die aufgrund unterschiedlicher Umstände, sich als Teil verschiedener Kulturen fühlen und allmählich ihre Denk- und Sichtweisen geändert haben...“

Die Beziehungen zwischen Deutschland und Spanien waren seit Anbeginn ihrer jeweiligen nationalen Geschichte von Freundschaft und insbesondere gegenseitiger Bewunderung geprägt.

Ein gutes Beispiel für diese starke positive Bindung, ist die Tatsache, dass Deutschland, nach Frankreich, der wichtigste Handelspartner Spaniens ist. Bei den industriellen Direktinvestitionen nimmt die Bundesrepublik Deutschland eine führende Rolle ein. Wirtschaftszweige wie die Automobilindustrie, Maschinen- und Werkzeugbau, Metallurgie, die chemische Industrie sowie die Stein- und Keramikindustrie gewinnen zunehmend an Bedeutung.

Die Präsenz deutscher Unternehmen in Spanien ist ebenfalls bemerkenswert. Mehr als 1.100 deutsche Unternehmen sind in Spanien durch Tochterfirmen oder Beteiligungen vertreten. Viele davon haben eigene Produktionswerke. Von diesen Unternehmen befinden sich 50 % in Katalonien und 35 % in Madrid.

In Deutschland leben derzeit rund 130.000 Spanier, die ein gutes Beispiel für Integration ohne die eigene kulturelle Identität aus den Augen zu verlieren. Nach neuesten Schätzungen leben weit mehr als 500.000 deutsche Staatsbürger dauerhaft oder mindestens länger als drei Monate im Jahr in Spanien. Hinzu kommen rund 11 Millionen deutsche Touristen, die jedes Jahr Spanien besuchen.

Zwischen beiden Ländern herrscht ein reger und intensiver Kulturaustausch. Sowohl in Deutschland als auch in Spanien hat das gegenseitige Interesse für die jeweils deutsche und spanische Sprache und Kultur stark zugenommen.

Diese Daten belegen zweifelsohne die enge Kooperation zwischen beiden Ländern. Allerdings sei an dieser Stelle erwähnt, dass selbst heute noch die deutsch-spanischen Beziehungen durch falsch verstandene Botschaften bzw. Missverständnisse in der Kommunikation zwischen deutsch-spanischen Gesprächspartnern beeinträchtigt werden. Eine derartig fehlerhafte Verständigung kann für manche Unternehmen hohe Verluste bedeuten. Laut einer jüngsten Studie, scheitern 25 % aller internationalen Handelsbeziehungen aufgrund kultureller Differenzen.

Jede Kultur hat eine eigene Weltanschauung: Eine Anschauungsweise, die sich im Denken, Fühlen und Handeln widerspiegelt. Eine Sichtweise definiert die Art und Weise, wie äußere Zusammenhänge wahrgenommen und strukturiert werden, was wiederum in der Kommunikationsweise sichtbar wird.

Deshalb empfehlen wir mit Blick auf eine Optimierung der kulturellen Synergien beider Länder, sowohl spanischen Unternehmen in Deutschland als auch deutschen Unternehmen in Spanien, sich für einen Gesprächspartner zu entscheiden, der über eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz verfügt und somit einen Erfolg in der Verständigung garantieren kann. Ein Gesprächspartner mit deutsch-spanischer Kompetenz, der nicht nur beide Sprache beherrscht, sondern sich auch in beiden Kulturen bestens auskennt und beide als Teil des eigenen Lebens versteht.

Ein typischer Kulturunterschied zwischen Deutschen und Spaniern ist die Art zu kommunizieren. Die Deutschen sind direkter wenn es darum geht eine Botschaft zu vermitteln und eher einem ordnungsgemäßen Ablauf treu, was zu Missverständnissen seitens der Spanier und zu Äußerungen wie „die Deutschen sind kühl und schroff“ oder „die Teutonen sind wie Roboter“ führt. Die Spanier sind jedoch weniger stringent im Ablauf und lassen der Spontaneität zu jedem Zeitpunkt des Gesprächs freien Lauf, was die Deutschen dazu veranlasst zu denken, „die Spanier reden nur um zu reden und beschränken sich nicht auf das Wesentliche“. Was den Sinn für Humor angeht, gibt es ebenfalls einige Unterschiede, wie zum Beispiel die Ironie, die zwischen den Zeilen deutscher Botschaften zu lesen ist und beim spanischen Empfänger für Verwirrung sorgen kann, der sich in der deutschen Kultur nicht auskennt und dazu neigt, sich solche „unvorhergesehenen Zwischenfälle“ sehr zu Herzen zu nehmen.

Zu den klassischen Vorurteilen gehören „die Deutschen sind engstirnig“ oder „die Spanier sind chaotisch“. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Organisation von Meetings: Bei der Erstellung einer Agenda listen die Deutschen die einzelnen Tagesordnungspunkte ausführlich auf, die in einem Meeting behandelt werden sollen, wobei sie die Dauer des Meetings festlegen und sich an den Ablauf der Agenda halten. Die Spanier hingegen, sind weniger ausführlich bei der Auflistung der Tagesordnungspunkte und die Zeit wird nicht so eng eingehalten.

Zwar erlaubt der deutsche Ansatz, dass zeitlich alle eingeplanten Tagesordnungspunkte behandelt werden können, allerdings bleibt nur wenig Raum für Kreativität. Für eine Werbekampagne ist die „spanische Agenda“ empfehlenswerter, während für die Überprüfung betrieblicher Abläufe eine „deutsche Agenda“ vorteilhafter ist.

Es ist besonders hervorzuheben, dass besagte Unterschiede, die jeweils wahrgenommen werden, keineswegs die Sympathien zwischen beiden Ländern beeinträchtigen. Bekanntlich ziehen sich Gegensätze an und können sogar gemeinsam umfangreiche Synergieeffekte erzielen. Vor diesem Hintergrund dürfen die Unterschiede nicht als etwas „Negatives“ oder „Positives“ erlebt werden, sondern vielmehr als Möglichkeit, eine Angelegenheit mit ihren Vor- und Nachteilen situativ bewerten zu können.

Damit eine Nutzung dieser Synergiepotentiale sichergestellt werden kann, ist es unabdingbar bei der Bewerberauswahl, sowohl in Deutschland als auch in Spanien, darauf zu achten, dass bestimmte Auswahlkriterien erfüllt werden, wie zum Beispiel internationale Erfahrung, kulturelle Anpassungsfähigkeit und die Beherrschung beider Sprachen. Idealerweise entscheidet man sich für einen Bewerber, der beide Sprachen beherrscht, sich in erster Linie in beiden Kulturen zu Hause fühlt und beide Kulturen als Einheit versteht, also über ein deutsch-spanisches Identitätsprofil verfügt.

Diese *deutsch-spanischen Profile* gelten als ungeschliffene Diamanten, da sie dem Unternehmen den Weg in den spanischen oder deutschen Markt ebnen. Sie besitzen ausgezeichnete interkulturelle Kompetenzen, die sie in die Lage versetzen mit Handlungen, Haltungen und Erwartungen deutscher beziehungsweise spanischer Geschäftspartner angemessen und flexibel umzugehen.

Solch eine Anpassungsfähigkeit und Flexibilität setzen tief greifende Kenntnisse in den Kulturunterschieden beider Länder voraus sowie die Fähigkeit interkulturelle Probleme als Folge solcher Unterschiede zu lösen. Die interkulturelle Kompetenz, die bezeichnend für deutsch-spanische Profile ist, hilft dabei die berufliche Leistung zu verbessern, da Werte wie Akzeptanz und Anerkennung sowie die Wertschätzung kultureller Vielfalt mit dem Zweck der beruflichen Qualifikation verbunden werden und somit dem Unternehmen einen Mehrwert bieten.

Ihr Alkimia Consulting Team- El Equipo de Alkimia Consulting