CORA Cork Open Research Archive
Cartlann Taighde Oscailte Chorcaí

Title	Lernprozesse im Kontext interkultureller Trainings mit binationalen Gruppen
Authors	Bürger, Julia Maria
Publication date	2026-04-25
Original Citation	Bürger, J. M. 2026. Lernprozesse im Kontext interkultureller Trainings mit binationalen Gruppen. PhD Thesis, University College Cork.
Type of publication	Doctoral thesis
Rights	© 2026, Julia Maria Bürger. - https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
Download date	2026-11-08 10:47:07
Item downloaded from	https://hdl.handle.net/10468/18854

UCC
University College Cork, Ireland
Coláiste na hOllscoile Corcaigh

Ollscoil na hÉireann, Corcaigh

National University of Ireland, Cork



Lernprozesse im Kontext interkultureller Trainings mit binationalen Gruppen

-

APPENDIX

Thesis presented by

Julia Maria Bürger, Dipl.-Psych.

for the degree of

Doctor of Philosophy

University College Cork

Department of German

Head of Department: Dr. Barbara Siller

Supervisor: Dr. Claire O'Reilly

April 2026

Anhang A: Fallbeispiele des Trainings

Anhang A1: Fallbeispiel „Beim Abendessen/ U večeře”

Hanka ist als Sprachstudentin für 2 Monate in Deutschland. Um die Sprache tagtäglich üben zu können, hat sie sich entschlossen während dieser Zeit in einer Gastfamilie zu wohnen.

Nach ca. einem Monat kommt es zu folgender Situation:

Die Familie, also Herr und Frau Bremer, deren Kinder Martin (16) und Angelika (18), und Hanka (22), sitzen zusammen beim Abendessen und reden über dies und das, als Frau Bremer plötzlich sagt: „Ach ja Hanka, was ich dir noch sagen wollte: Wenn du die Dusche benutzt, dann entferne doch die Haare immer aus dem Abflusssieb. Das ist mir jetzt schon ein paar Mal aufgefallen, dass die Haare noch drin sind und das muss doch nicht sein.“ Frau Bremer sieht Hanka fragend an. Hanka ist dieser Vorfall total peinlich. Sie ist von Frau Bremers Verhalten sehr verunsichert. Sie denkt: „Eigentlich hab ich schon versucht, das zu machen. Vielleicht hab ich es ein- oder zweimal vergessen? Aber auch die anderen achten nicht immer darauf. Es müssen gar nicht meine Haare gewesen sein. Warum greift sie mich so an?“

…

Hanka je jako studentka jazyků na 2 měsíce v Německu. Aby mohla denně němčinu trénovat, rozhodla se během této doby bydlet u hostitelské rodiny.

Asi po měsíci došlo k následující situaci:

Rodina - pan a paní Bremerovi, jejich děti Martin (16) a Angelika (18) a Hanka sedí společně u večeře a povídají si, když paní Bremerová najednou řekne: „Jo, Hanko, co jsem ti ještě chtěla říci: když se osprchuješ, vyndej vždycky vlasy s odtokového sítka. Už jsem si několikrát všimla, že tam vlasy zůstávají a to se dá udělat i jinak, ne?“ Paní Bremerová se na Hanku tázavě dívá. Hance je to strašně nepříjemné a cítí se chováním paní Bremerové nějak nesvá. Myslí si: „Vlastně jsem se snažila ty vlasy vyndavat. Možná jsem to jednou nebo dvakrát zapomněla? Ale podle mě na to ostatní také nedávají pozor, to přece nemusí být zrovna moje vlasy. Proč mi to vyčítá?“

...

Fortsetzung Anhang A1:

Frau Bremer sieht Hanka immer noch erwartungsvoll an, als warte sie auf eine Antwort. Aber Hanka ist unfähig etwas zu sagen und starrt nur schweigend auf den Tisch. Angelika meint noch: „Ach Mama, ständig machst du einen Aufstand wegen Haaren in der Dusche. Wer kann darauf schon immer achten!“ Nachdem Hanka immer noch nichts sagt, seufzt Frau Bremer ein wenig ungeduldig. Doch dann wechselt das Gespräch auf ein anderes Thema. Hanka geht nach dem Essen möglichst bald auf ihr Zimmer. In den nächsten Tagen geht sie Frau Bremer so gut es geht aus dem Weg. Frau Bremer fragt sich, warum Hanka ihr nicht mal eine Antwort gegeben hat.

Paní Bremerová se na Hanku stále dívá, jako by čekala odpověď. Ale Hanka není schopná cokoli říct a jen se mlčky dívá do stolu. Angelika ještě podotkne: „Ale mami, ty toho kvůli těm vlasům pořád nadělás. Kdo na to může pořád myslet?“ Protože Hanka stále nic neříká, vzdychne paní Bremerová trochu netrpělivě, a zavede pak rozhovor na jiné téma. Hanka jde po jídle co nejdříve do svého pokoje a paní Bremerové se v dalších dnech vyhýbá co to jde. Paní Bremerovou by zajímalo, proč ji Hanka ani neodpověděla.

Anhang A2: Fallbeispiel „Detaillierte Korrektur/Oprava do detailu”

Milena studiert seit 2 Jahren an der Uni in Dresden. Auch wenn sie jeden Monat nach Hause fährt, um alte Freunde und ihre Familie zu sehen, gefällt ihr das Studium sowie ihr Leben in Deutschland sehr gut. Für eines ihrer Seminare muss Milena eine Hausarbeit schreiben. Sie hat sich dafür sehr viel Mühe gegeben, denn das Thema interessiert sie sehr und sie hofft, dass ihr der Dozent später ein Gutachten für ein Stipendium schreiben wird. Aber es ist doch ziemlich schwer, so eine Hausarbeit auf Deutsch zu verfassen. Milena fragt deshalb ihre Mitstudentin Caro, die im selben Wohnheim wohnt und dasselbe Fach studiert, ob sie ihre Hausarbeit hinsichtlich der Deutsch-Fehler korrigieren könnte. Sie will beim Dozenten einen guten Eindruck hinterlassen und vier Augen sehen immer mehr als zwei. Caro stimmt zu und bringt Milena einige Tage später die korrigierte Hausarbeit zurück. Sie sagt: „Ich hab alles reingeschrieben, was mir aufgefallen ist. Am bestem schaust du es dir an und dann können wir später besprechen, was dir unklar ist. Rechtschreibfehler hab ich gleich in der Datei verändert. Aber mir ist auch aufgefallen, dass du immer dieselbe Art von Grammatik-Fehler machst. Das hab ich einmal verbessert und später rot markiert. Außerdem hab ich noch ein paar Vorschläge reingeschrieben, wie man die Hausarbeit anders strukturieren könnte. Und die Argumentation bei Punkt vier würde ich ausführlicher machen. Ich hab einen Text zu dem Thema, wenn du den lesen willst. – Also, bis später dann!“

Milena studuje už 2 roky na univerzitě v Drážďanech. I když jezdí domů každé dva měsíce, aby navštívila své staré přátele a rodinu, se jí její studium i její život v Německu velmi líbí.

Milena měla napsat seminární práci na jeden z jejích seminářů. Velmi se snažila, protože jí téma práce zajímá a navíc doufá, že jí její docent později napíše doporučení na stipendium. Ale je to dost těžké napsat takovou práci v němčině. Proto Milena požádá svou spolužačku Caro, která bydlí na stejné koleji a studuje ten samý obor, jestli by se jí na její práci nemohla podívat a zkontrolovat chyby v němčině. Chce u docenta zanechat dobrý dojem a víc hlav víc ví.

Caro souhlasí a přinese Mileně opravenou práci o několik dní později. Řekne: „Napsala jsem tam všechno, čeho jsem si všimla. Bude nejlepší, když se na to nejdřív podíváš a pak můžeme probrat všechno, co ti není jasné. Překlepy jsem opravila hned v souboru, ale také jsem si všimla, že děláš pořád ty samé gramatické chyby. To jsem poprvé opravila a pak už jsem to jenom označila červeně. Pak jsem ti tam napsala pár návrhů na vylepšení toho, jak bys takovou práci mohla lépe strukturovat. A argumentaci u bodu 4 bych napsala podrobněji. Mám doma text k tomu tématu, takže jestli chceš, můžu ti ho později dát na přečtení. Tak čau, uvidíme se později.“

Fortsetzung Fallbeispiel 2:

Milena blättert die Arbeit durch. Sie kann ihren Augen kaum trauen. Es gibt fast keine Zeile in der Caro nicht irgendetwas verbessert, umformuliert oder einen Kommentar geschrieben hat. Sie hat nicht nur Deutsch-Fehler verbessert, sondern hat auch häufig auf ihrer Meinung nach inhaltliche Fehler hingewiesen. Einmal soll die Logik nicht stimmen, dann würde es wiederum anders besser klingen ...

Milena denkt „Ich habe mir so viel Mühe gegeben und ich finde die Arbeit eigentlich immer noch recht gut. Und dann kommt sie einfach und greift so in meine Arbeit ein. Was denkt sie sich bloß!“ Milena hat überhaupt keine Lust, Caro anzurufen. Sie scheint ihr ja bloß zeigen zu wollen, dass sie intelligenter ist oder mehr weiß. Nachdem Milena sich zwei Tage lang gar nicht meldet, ist Caro verärgert. Jetzt hatte sie sich so viele Stunden hingesetzt, um Milena so viel wie möglich zu helfen und die meldet sich nicht einmal bei ihr?

Milena listuje prací. Nemůže uvěřit svým vlastním očím. Nezůstala tam snad jediná řádka, ve které by Caro něco nevylepšila, nepřeformulovla nebo k čemu by nenapsala komentář. Opravdu neopravila jen gramatické chyby, ale často také chyby (podle ní) v obsahu. Jednou je něco nelogické, pak by něco zase znělo lépe…

Milena si myslí: „Já jsem si dala tak záležet a vlastně se mi práce pořád docela líbí. A ona pak přijde a takhle mi do té práce zasáhne. Co si myslí?“ Milena vůbec nemá chuť Caro zavolat. Vypadá to, že Caro chce jen ukázat, že je chytřejší nebo že víc ví.

Poté co se Milena dva dny neozvala, je Caro naštvaná. Několik hodin seděla nad její prací, aby jí co nejvíc pomohla, a ona se pak prostě neozve.

Anhang A 3: Fallbeispiel „Die Podiumsdiskussion/Podiová diskuze”

Ausgangssituation:

Alex, ein Politikwissenschaftsstudent aus Regensburg, beteiligt sich auf deutscher Seite an der Organisation einer deutsch-tschechischen Podiums-diskussion in Tschechien über die Folgen der „EU-Osterweiterung“. Sein tschechischer Partner, Petr, ist ebenfalls Student. Es ist das erste Mal, dass die beiden zusammen arbeiten. Sie haben sich ein tolles Programm ausgedacht und einige bekannte bayerische und westbömische Politiker für die Podiums-diskussion gewinnen können. Petr und Alex freuen sich sehr, dass es mit dieser Veranstaltung geklappt hat. Vielleicht kann daraus ja eine längerfristige grenzüberschreitende Zusammenarbeit werden.

Das erste Treffen verlief vielversprechend. Alex ist nach Tschechien gereist und hat sich mit Petr und ein paar seiner Kollegen getroffen. Dort wurden alle wichtigen Punkte angesprochen: Einladungen, Werbung, Diskussionsteilnehmer, Übersetzungen, Rahmenprogramm, Getränke und Essen, Organisation vor Ort usw. Petr wird sich um alles auf tschechischer Seite und Alex um alles auf deutscher Seite kümmern. Und nachdem die Veranstaltung in Tschechien stattfinden wird, erklärt sich Petr zusätzlich bereit, sich um die Ausstattung der Räume und die Organisation vor Ort zu kümmern.

Alex, student politologie z Regensburgu, se na německé straně podílí na organizaci česko-německé podiové diskuze v České republice na téma „Následky rozšíření Evropské unie“. Jeho český protějšek, Petr, je také student. Je to poprvé, co ti dva spolu pracují. Vymysleli si skvělý program a pro diskuzi se jim podařilo zajistit účast několika bavorských a západočeských politiků. Petr a Alex mají radost, že to s touto akcí vyšlo. Třeba se z toho vyvine dlouhodobější přeshraniční spolupráce.

První setkání proběhlo slibně. Alex přijel do České republiky a setkal se s Petrem a pár dalšími kolegy. Tam se domluvili na všech bodech: pozvánky, reklama, účastníci diskuze, rámcový program, jídlo a pití, organizace na místě a tak dále. A Petr že se bude starat o vše na české straně a Alex na německé. A protože se akce koná v České republice, navrhnul Petr, že se bude starat i o vybavení místností a o organizaci na místě.

Petrs Sicht:

Petr geht zuversichtlich aus diesem Treffen. Alles ist geklärt – er hatte zuvor schon ein paar Politiker angesprochen, die er von anderen Veranstaltungen kennt und hat bereits genug Zusagen. Er bucht die Räume mit Verpflegung und kann sich jetzt erst mal seinen anderen Vorhaben zuwenden. Er hilft nämlich zusätzlich bei der Organisation von zwei anderen Veranstaltungen in Pilsen, hat zwei Jobs, mit denen er sich das Geld für sein Studium verdient und bis zur Woche vor der Podiumsdiskussion ist auch noch Prüfungszeit an der Uni. Aber in dieser einen Woche ist ja genug Zeit, um eventuelle Restfragen zu klären.

Doch leider funktioniert es nicht ganz so, wie Petr sich das vorgestellt hat, denn bereits 6 Wochen vor der Veranstaltung beginnt Alex ihn ständig wegen irgendwelcher Kleinigkeiten anzurufen, z.B. wie denn die Akustik im Raum sei? ‚Wir veranstalten doch kein Konzert, sondern eine Podiumsdiskussion' denkt Petr und sagt, dass der Raum mit Mikrofonen ausgestattet ist. – ‚Welche Sorte Mikrofon? Laptop? Beamer? Welche Programmversion auf dem Laptop installiert ist?' So kommt Alex jede Woche mehrmals mit neuen Fragen an. Petr findet Alex Fragen eigentlich unnötig und manchmal nur dämlich. Außerdem hat er wirklich keine Zeit, sich jetzt um alle diese Fragen zu kümmern, zumal Alex ständig mit etwas Neuem ankommt.

Petr má ze setkání dobrý pocit. Vše je vyjasněné – už předtím oslovil několik politiků, které již zná z jiných akcí a několik už jich s účastí souhlasilo. Zamluvil prostory s občerstvením zatím se věnuje jiným věcem. Ještě totiž pomáhá s organizací dvou dalších akcí v Plzni, má dvě zaměstnání, ve kterých si vydělává peníze na studium, a ještě týden před zahájením podiové diskuze měl zkouškové období ve škole. Ale tenhle poslední týden je přeci dost času na vyjasnění posledních otázek.

Ale bohužel nefunguje všechno tak, jak si Alex představoval, protože už 6 týdnů před akcí mu Alex začal neustále volat kvůli maličkostem, např. jaká že prý je akustika v místnosti. ´Vždyť přece organizujeme podiovou diskuzi a ne nějaký koncert,´ myslí si Petr a řekne Alexovi, že je místnost vybavena mikrofony – ´Jaký typ mikrofonů? Laptop? Beamer? Jaké programy běží na laptopu?´ Alex stále přichází s novými a novými otázkmi. Petrovi se Alexovy otázky zdají zbytečné a někdy hloupé. A mimo to nemá čas se těmi všemi otázkami zabývat, se zvlášť když Alex vždycky přijde s něčím novým.

Fortsetzung Petrs Sicht:

Er versucht ihn daher mit ein paar Auskünften so gut es geht zufrieden zu stellen, indem er z.B. sagt, dass auf dem Laptop alle üblichen Programme laufen. Doch je mehr Petr versucht, Alex von seinen Fragen abzubringen, umso hartnäckiger wird Alex und umso häufiger meldet er sich. Schließlich will Alex sich auch noch ein oder zwei Mal treffen, um sich die Räume anzusehen. Das hat Petr gerade noch gefehlt, denn dafür hat er wirklich keine Zeit. Zumal er selbst mit dem Zug zum Veranstaltungsort fahren müsste und dafür mit Umsteigen gut 2 Stunden bräuchte. Nachdem er aber auch merkt, dass Alex wirklich aufgeregt zu sein scheint, versucht er ihn zu beruhigen, indem er ihm klar macht, dass der Raum fast ständig ausgebucht ist, d.h. auch die gesamte Ausstattung gut funktionieren müsse. Aber so richtig scheint dieser Beruhigungsversuch bei Alex nicht zu wirken.

Am Tag der Veranstaltung kommt Alex 3 Stunden vor Veranstaltungsbeginn an. Petr und die zwei Organisatoren des Tagungshauses begrüßen ihn und sagen: „Komm, wir zeigen dir gleich mal die Cafeteria, die wir hier haben. Bei einem Kaffee können wir alle offenen Punkte noch durchgehen und dann zeigen wir dir die Räume“. Petr dachte, dass Alex auf diese Art und Weise der Veranstaltung etwas gelassener entgegen blicken könnte. Doch Alex wird fast ein bisschen unverschämt und besteht darauf, dass er sofort den Raum zu sehen bekommt und alles ausprobieren kann.

Pokouší se mu otázky zodpovědět, aby byl Alex spokojený, takže třeba řekne, že na laptopu běží všechny běžné programy. Ale čím víc se Petr snaží Alexe od otázek odradit, tím tvrdohlavěji reaguje. Nakonec se chce s Petrem ještě jednou nebo dvakrát setkat, aby si prohlédl místnosti. To Petrovi ještě tak chybělo, protože na to fakt nemá čas. Navíc by sám musel jet na místo konání akce a to by mu s přestupováním trvalo 2 hodiny. Když vidí, že je Alex asi doopravdy nervózní, snaží se ho trochu uklidnit tím, že místnost je téměř vždy rezervovaná, takže všechno vybavení musí fungovat. Ale tenhle pokus o uklidnění Alexe nějak nezabral.

V den akce přijede Alex o 3 hodiny dřív. Petr a jeho dva spoluorganizátoři ho pozdraví a řeknou: „Pojď, ukážeme ti hned kavárnu, kterou tu mají. U kafe můžeme probrat všechny body, které jsou ještě otevřené, a pak ti ukážeme místnosti.“ Petr si myslel, že by se Alex pak mohl cítit více v pohodě. Ale Alex je skoro drzý a trvá na tom, aby mu hned ukázali místnost a aby mohl všechno zkusit.

Fortsetzung Petrs Sicht:

Dabei hat sich Petr doch heute morgen erst ausführlich mit dem Leiter des Hauses unterhalten, der ihm versichert hat, dass alle Geräte da sind und funktionieren, da sie erst gestern Abend genutzt wurden. Aber nachdem Alex nicht zu halten ist, zeigt ihm Petr den Raum und kann nur verwundert den Kopf schütteln, weil Alex wirklich fast alles ein und wieder ausschaltet. Petr geht inzwischen schon mal zu seinen Kollegen zurück in die Cafeteria und alle drei wundern sich, wie seltsam Alex sich benimmt. Nach ein paar Minuten kommt dieser völlig außer sich zu Petr und seinen Kollegen zurück gelaufen. „Da fehlt ein Verbindungskabel“ ruft er ein bisschen vorwurfsvoll. „Das Verbindungskabel ist nicht da!“. Petr seufzt – Alex benimmt sich, als sei eine Katastrophe passiert. Er lässt sich das Problem von Alex zeigen. Es fehlt tatsächlich ein Kabel, aber das ist ja nicht schlimm. Nach ein paar Telefongesprächen mit dem zuständigen Techniker und ein paar Freunden hat Petr innerhalb von 30 Minuten ein Ersatzkabel organisiert, so dass alles gut geht.

Die Podiumsdiskussion wird ein Erfolg. Auch Alex wirkt nach der Veranstaltung zufrieden und erleichtert. Trotzdem verhält er sich Petr gegenüber ziemlich distanziert. Aber Petr macht das nicht viel aus, denn gerne würde er mit Alex nicht noch einmal etwas organisieren. Dazu war ihm Alex viel zu anstrengend.

Při tom se Petr ještě ráno bavil s pánem, který dům má na starosti, a ten ho ujistil, že jsou všechny přístroje na místě a že fungují, protože je ještě včera někdo používal. Ale poté, co Alex není k zastavení, ukáže mu místnost a jen nevěřícně kroutí hlavou, protože Alex doopravdy zkouší všechno zapínat a znovu vypínat.

Petr se zatím vrátí ke kamarádům a všichni tři se podivují nad tím, jak zvláštně se Alex chová. Po několika minutách přiběhme Alex úplně rozčarovaný k Petrovi a jeho kolegům: „Tady chybí spojovací kabel!“ volá trochu vyčítavě. „Spojovací kabel tu není.“ Petr vzdychne – Alex se chová, jakoby se stala nějaká katastrofa. Nechá si problém ukázat. Doopravdy chybí jeden kabel, ale to není tak hrozné. Po několika telefonátech s technikem a pár kamarády je kabel na místě a všechno je zas v pořádku.

Podiová diskuze se vyvedla. Také Alex působí spokojeně a uvolněně. Přesto se k Petrovi chová tak nějak odtažitě. Ale Petrovi to nevadí, protože by s Alexem stejně už nic organizovat nechtěl. Na to je na něj moc velký nervák

Alex Sicht

Alex fand dieses erste Treffen sehr konstruktiv. Die wichtigsten Punkte waren geklärt und sie hatten noch genug Zeit, sich um die Details und Feinheiten zu kümmern. Also macht sich Alex gleich an die Arbeit. Nach und nach merkt er aber, wie viele zusätzliche Informationen er braucht. Gerade die bayerischen Politiker, die auf dem Podium sprechen werden, wollen alles ganz genau wissen – und ihm selbst sind auch noch einige Dinge unklar. Deshalb ruft er in den nächsten Wochen immer wieder bei Petr an, zunächst um zu wissen, wie viele Personen genau in den Veranstaltungsraum passen, wie gut die Akustik ist usw. Doch die Auskünfte, die Petr ihm gibt, sind nicht so präzise, wie sich Alex das wünscht. Oder Petr sagt, das wisse er nicht genau, aber er würde sich darum kümmern. Doch dann ruft Petr nicht zurück. Alex wird zunehmend nervöser. Zwar haben sie noch ein paar Wochen Zeit, aber er muss an die deutschen Teilnehmer eine Rückmeldung geben. Sonst denken die, die Veranstaltung sei schlecht organisiert und sagen womöglich wieder ab. Politiker sind da ja sehr empfindlich. Das weiß Alex aus Erfahrung.

Deshalb schlägt Alex Petr vor, sie sollten sich noch ein oder zwei Mal treffen, am besten am Veranstaltungsort, so dass er sich alles einmal ansehen könne. Doch diesen Vorschlag lehnt Petr ab. Er sagt, dass der Veranstaltungsraum fast immer ausgebucht sei und es sehr schwierig sein dürfte, dort einen passenden Termin zu finden.

Alexovi se první setkání zdálo velmi konstruktivní. Nejdůležitější body se vyjasnily a všichni měli dost času se starat o detajly a drobnosti. A tak se i Alex hned pustil do práce. Bohužel pomalu ale jistě zjišťuje, kolik dalších informací potřebuje. Právě bavorští politici, kteří mají na pódiu hovořit, chtějí vědět vše naprosto přesně – a jemu samému je ještě dost věcí nejasných. Proto v dalších týdnech znovu a znovu volá Petrovi, aby se zeptal, kolik osob se přesně vejde do místnosti, jaká je akustika, atd. Ale informace, které mu Petr podává, jsou většinou dost nepřesné. Nebo Petr řekne, že přesně neví a že se o to postará. Ale pak zpátky nezavolá. Alex je stále nervóznější. Sice ještě mají pár týdnů čas, ale chce dát německým účastníkům přesné informace. Jinak si pomyslí, že je akce špatně zorganizovaná a ještě odřeknou účast. Politici jsou dost hákliví, to ví Alex ze zkušeností.

Proto Alex Petrovi navrhne, že by se měli ještě jednou nebo dvakrát sejít, nejlépe v místě konání akce, aby se na všechno mohl ještě pořádně podívat. Ale ten návrh Petr odřekne. Řekne, že místnost konání je téměř vždy obsazená a že by mohlo být těžké najít vhodný termín.

Fortsetzung Alex Sicht

Aber, fügt er hinzu, daran könne Alex ja erkennen, dass dort alles gut funktioniert. Irgendwie hat Alex das Gefühl, dass Petr ihn nur vertrösten will bzw. seine Nachfragen nicht richtig ernst nimmt. Er wird immer nervöser, ob das alles klappt und ob er sich wirklich auf Petrs Organisation verlassen kann. Schließlich soll doch alles perfekt sein.

In den letzten zwei Wochen vor der Veranstaltung ruft Alex Petr fast jeden Tag an und fragt z.B. welche Art von Mikrofon verwendet wird, ob Laptop und Beamer vorhanden sind, welche Programmversion auf dem Laptop läuft usw. Doch Petrs Antworten sind nie sehr konkret. So sagt er beispielsweise „es laufen alle üblichen Programme auf dem Laptop.“ Toll, was ist denn das für eine Auskunft! Außerdem hat Alex das Gefühl, dass Petr zunehmend ungeduldig reagiert - oder er macht ein paar Witze, die Alex nicht wirklich komisch finden kann.

Am Tag der Veranstaltung kommt Alex 3 Stunden vor Veranstaltungsbeginn an. Petr und die zwei Organisatoren des Tagungshauses begrüßen ihn und sagen: „Komm, wir zeigen dir gleich mal die Cafeteria, die es hier gibt. Bei einem Kaffee können wir alle offenen Punkte noch durchgehen und danach zeigen wir dir die Räume“. Aber Alex reicht es jetzt mit dem „nachher und später“.

Ale, dodá, na tom Alex vidí, jak tam všechno dobře funguje. Alex má pocit, že ho Petr chce jen ukonejšit, popř. že jeho dotazy nebere vážně. Je stále nervóznější, jestli všechno půjde jak má a jestli se na Petrovu organizaci může opravdu spolehnout. Má to být přeci perfektní!

Dva týdny před akcí volá Alex Petrovi snad každý den a ptá se, jaký typ mikrofonu se bude používat, jestli je k dispozici laptop a projektor, jaké verze programů na počítači běží, atd. Ale Petrovy odpovědi nejsou nikdy konkrétní. Řekne například: „na laptopu běží všechny běžné programy.” No paráda, co to je za informaci! A také má Alex pocit, že Petr reaguje pořád netrpělivěji – nebo sem tam řekne vtípek, který Alexovi vtipný připadat ani nemůže.

V den akce přijede Alex 3 hodiny před začátkem. Petr a dva další organizátoři ho pozdraví a řeknou: „Pojď, ukážeme ti hned kavárnu, kterou tu mají. U kafe můžeme probrat všechny body, které jsou ještě otevřené, a pak ti ukážeme místnosti.“ Ale Alex má až po krk toho „potom“ a „později“.

Fortsetzung Alex Sicht:

Er sagt „Nein, ich will jetzt wirklich erst mal die Räume sehen und alles ausprobieren. Einer der Politiker will ein paar Power-Point-Folien verwenden. Nicht auszudenken, wenn da irgendwas nicht klappt!“ Petr versucht zu beruhigen „Erst gestern wurde hier so eine Präsentation abgehalten, da hat es funktioniert. Wieso sollte es jetzt nicht funktionieren?“ Doch Alex ist jetzt endgültig davon überzeugt, dass Petr selbst sich die Ausstattung noch nie genau angesehen hat. So kann er nicht arbeiten. Wenn es sonst schon niemanden interessiert, dann muss er sich eben um alles selbst kümmern. Gut, dass er darauf bestanden hat, 3 Stunden vorher hier zu sein. Auch wenn die anderen drei ihn dazu überreden wollen nach der Fahrt doch erst mal Pause zu machen, lässt Alex sich den Raum zeigen. Er schaltet die Schalter aus und ein und probiert alles aus, Beleuchtung, Mikro, Beamer? Moment, da fehlt doch das Kabel! Alex sucht und sucht und läuft dann zu Petr und seinen Kollegen zurück. „Da fehlt ein Verbindungskabel“ ruft er ein bisschen vorwurfsvoll. „Das Verbindungskabel ist nicht da!“ Petr lässt sich das Problem von Alex zeigen. Es fehlt tatsächlich ein Kabel. Nach ein paar Telefongesprächen mit dem zuständigen Techniker und ein paar Freunden hat Petr innerhalb von 30 Minuten ein Ersatzkabel organisiert, so dass alles gut geht. ‚Gerade noch’, denkt Alex. ‚Was wäre gewesen, wenn ich mir nicht noch alles angesehen hätte?!’

Řekne: „Ne, já ty místnosti chci vidět teď a hned všechno zkusit . Jeden z politiků chce použít power point. Nevím, co by se stalo, kdyby to nešlo!“ Petr se ho snaží uklidnit. Teprve včera tu někdo měl prezentaci a všechno fungovalo. Takže proč by to nemělo fungovat teď? Ale Alex je přesvědčen, že si Petr vybavení nikdy nezkontroloval. Takhle se nedá pracovat. Když to tady nikoho nezajímá, tak to holt musí vyřídit on sám. Dobře, že stál na svém a přijel o tři hodiny dříve. I když se ho ti tři snaží přesvědčit, aby si dal po jízdě nejdřív přestávku, nechá si Alex nejdřív ukázat místnost. Zapíná a vypíná spouštěče, všechno zkouší: osvětlení, mikrofon, projektor…moment, tady chybí kabel! Alex hledá a hledá a pak běží k Petrovi a jeho kolegům zpět: „Tady chybí spojovací kabel!“ volá trochu vyčítavě. „Spojovací kabel tu není.“ Petr si nechá celý problém ukázat a opravdu, chybí spojovací kabel. Po několika telefonátech s technikem a pár kamarády je kabel na místě. „To bylo tak tak,” myslí si Alex, „Ještě že jsem to překontroloval!”

Fortsetzung Alex Sicht:

Die Podiumsdiskussion wird ein Erfolg. Alex denkt sich jedoch, dass er mit Petr in Zukunft lieber nicht wieder zusammen arbeitet, auch wenn dieser eigentlich ganz nett ist. Aber diese ganze Organisation hat ihn wirklich den letzten Nerv gekostet.

Gruppenarbeit:

- Welche Ziele verfolgt Petr/Alex? Was ist ihm wichtig? Wovon geht er am Anfang aus?
- Wie entwickelt sich die Zusammenarbeit mit Alex/Petr im Laufe der Zeit? Was sind die Kritikpunkte, was stört Petr/Alex an Alex/Petr?
- Welche Kulturunterschiede könnten eurer Meinung nach eine Rolle spielen? (nehmt die Liste von Kulturunterschieden am Ende Eures Arbeitsheftes zu Hilfe)
- Was sind persönliche oder situative Einflüsse?
- Was hätte Petr/Alex tun können, damit am Ende die Situation nicht „eskaliert“ (an Handlungsmatrix denken)

Podiová diskuze se mimořádně vyvedla. Alex si ale myslí, že už s Petrem v budoucnosti raději nebude spolupracovat. I když je vlastně milý. Ale tahle organizace ho fakt stála tolik nervů!

Práce ve skupině:

- Jaký cíl má Petr/Alex? Co je pro něj důležité? Z čeho na začátku vychází?
- Jak se vyvine spolupráce mezi Alexem a Petrem v průběhu času? Jaké jsou body kritiky, co vadí Petrovi/Alexovi na Alexovi/Petrovi?
- Jaké kulturní rozdíly by zde podle vás mohly hrát roli? (na pomoc si vemte seznam kulturních rozdílů ze sešitu);
- Jaké jsou osobnostní a situativní vlivy?
- Co mohl udělat Petr/Alex, aby situace tak „neeskalovala“? (myslete na graf možností jednání)

Anhang B: E-Mail-Übung

Für eine Übung in Deinem Studium musst du zusammen mit Roland ein Referat halten. Das Referat ist sehr wichtig für deine Note. Roland hast du in dieser Übung das erste Mal getroffen.

Um das Referat vorzubereiten, habt ihr euch heute Nachmittag in der Cafeteria verabredet. Deswegen schleppst du schon den ganzen Tag einen ziemlich schweren Ordner mit dir rum. Zum verabredeten Zeitpunkt wartest du, doch Roland kommt und kommt nicht. Zu dumm, dass du nur die E-Mail-Adresse von ihm hast. Nach einer ganzen Weile wird dir die Warterei zu blöd. Nachdem du sowieso noch deine E-Mails checken willst, gehst du zum Computerraum. In deinem Postfach findest Du eine E-Mail von Roland, dass er zum ausgemachten Treffen nicht kommen kann, weil er nach München gefahren ist. Einen Grund gibt er nicht an. Die E-Mail kam vor einer halben Stunde. Du antwortest ihm auf diese Mail:

Von:	XXX
An:	
Betreff:	

...

Na jeden seminář v rámci svého studia musíš spolu s Mírou připravit referát. Tento referát je však velmi důležitý pro tvoji známku. Míru jsi na tomto semináři potkal/a poprvé.

Abyste společně připravili referát, domluvili jste si sraz na dnes odpoledne v univerzitní kavárně. Proto dnes celý den taháš težkou tašku se spoustou materiálu. V domluvenou dobu čeká a čeká, ale Míra nepřichází. Jak hloupé, že jediný kontakt, který na něj máš je emailová adresa. Po celkem dlouhé době máš toho neustálého čekaní dost. Protože se chceš stejně podívat, jestli Ti někdo nenapsal mail, jdeš k místnosti s počítači. Ve schránce najdeš email od Míry: že nemůže přijít na domluvený sraz, protože jel do Mnichova. Důvod neudává. Email přišel před půl hodinou. Odpovíš mu na něj následovně:

Od:	XXX
Komu:	
Věc:	

...

Anhang C: Folien des Arbeitsheftes



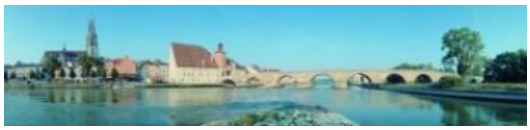
Interkulturní trénink
Interkulturelles Training



pro české a německé studenty

für deutsche und tschechische Studierende

pracovní sešit / Arbeitsheft



Podpořen:
Unterstützt von:

www.forost.de http://tandem.adam.cz/

Vorstellungsrunde / Představení

- Wen stelle ich vor? / Koho představuji?
- Wer ist sonst noch hier? / Kdo je tady ještě?
- Welche Erfahrungen werden erzählt? O jakých zkušenostech se vypráví?

2

Urlaubsprobleme / Problémy s dovolenou



R/S F/Ch ?

- Frage/otázka 1
- Frage/otázka 2
- Frage/otázka 3
- Frage/otázka 4
- Frage/otázka 5
- Frage/otázka 6
- Frage/otázka 7
- Frage/otázka 8
- Frage/otázka 9
- Frage/otázka 10
- Frage/otázka 11

Was habe ich durch diese Übung gelernt? / Co jsem se v tomto nácviku naučil/a?

3

Automatische Interpretation und Selektive Wahrnehmung
Automatická interpretace a selektivní vnímání

- Informationen werden nie „neutral“ aufgenommen, d.h. wir ergänzen Informationen, die wir hören/sehen usw. automatisch, um ein schlüssiges Bild von der Situation zu bekommen
- Prozess läuft unbewusst ab
- Emotionale Betroffenheit verstärkt diesen Prozess sogar noch (wir denken noch weniger darüber nach, ob unsere Interpretation stimmt)

- Interkulturelle Begegnung: Konfrontation mit Fremdem (unsere Interpretation stimmt evtl. seltener)

→ **STOPP den automatischen Bewertungsprozess (auf Signalflaggen achten)**

Selektive Wahrnehmung:

- Grundprinzip unserer Wahrnehmung
- Art der Selektion ist abhängig von:
  - Vorerfahrungen
  - Vorwissen
  - Interesse
  - Werten
  - **Stereotypen**

- Informace nejsou vnímány neutrálně, tzn. my doplňujeme informace, které vidíme, slyšíme atd. automaticky tak, abychom získali logický obrázek o situaci
- proces probíhá podvědomě
- týká-li se nás situace emocionálně, pak se tento proces dokonce zesiluje (ještě méně přemýšlíme o tom, zda je naše interpretace správná)

- interkulturní situace: konfrontace s cizím (naše interpretace je častěji nesprávná)

→ **STOP automatickému procesu hodnocení (pozor na signálové vlajky)**

Selektivní vnímání

- základní princip našeho vnímání
- typ selekce je závislý na
  - dosavadních zkušenostech
  - dosavadních vědomostech
  - zájmu
  - hodnotách
  - **stereotypech**

4

Was ist Kultur? Co to je kultura?

- Normen, Regeln und Werte, die wir im Laufe unseres Lebens erworben haben.
  Normy, pravidla a hodnoty, které jsme získali během našeho života.
- Dient der Orientierung und Umweltbewältigung. Sie beeinflusst Handeln, Denken, Werten, Fühlen und Wahrnehmen.
  Slouží k orientaci a úsp ěšnému zvládání toho, co nás obklopuje. Ovlivňuje jednání, myšlení, hodnocení, cítění a vnímání.
- Permanent benutztes **Orientierungssystem** und daher weitgehend unbewusst.
  Neustále používaný **systém orientací** - proto do velké míry podvědomý.
- Was wir als normal und selbstverständlich erachten.
  Něco, co pokládáme za normální a samozřejmé.

5

Kulturunterschiede? / Kulturní rozdíly?

Wichtig: Was ist mit Kulturunterschieden gemeint?

- Wird von Kulturunterschieden gesprochen, bedeutet das, dass ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Einstellung in einer Kultur häufiger anzutreffen ist als in einer anderen; es bedeutet nicht, dass alle Personen einer Kultur sich entsprechend verhalten
- Beschreibungen von Kulturunterschieden sind nie objektive Beschreibungen, sondern immer nur „im Vergleich zu“ einer anderen Kultur/Einstellung zu verstehen

Důležité: Co je myšleno kulturními rozdíly?

- Když se mluví o kulturních rozdílech, znamená to, že je možné se s určitým chováním nebo určitým postojem setkat v jedné kultuře častěji než ve druhé; Neznamená to ovšem, že se všichni lidé jedné kultury také takto chovají.
- Popisy kulturních rozdílů nikdy nejsou objektivními popisy, ale vždy „ve srovnání k“ druhé kultuře, postoji, atd.

6

Transkulturelles Modell / Transkulturní model

Unterschiedliche Gruppenzugehörigkeiten haben meine persönliche Kultur geprägt.

Mé příslušenství k různým skupinám ovlivnilo či ovlivňuje moji vlastní kulturu.

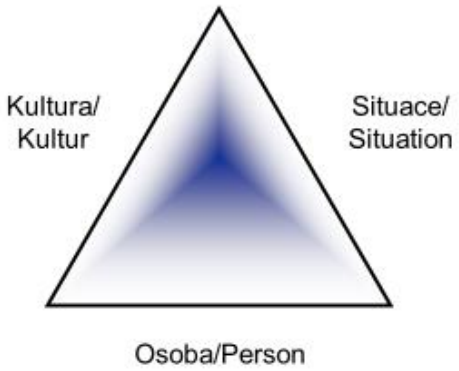


7

Das Interpretations-Dreieck / Interpretační trojúhelník

Was spielt in einer Kommunikationssituation eine Rolle?

Co hraje v komunikační situaci podstatnou roli?



8

Anmerkungen zum Fallbeispiel „Beim Abendessen“
Poznámky k příkladu „U večeře“

9

Konfliktkonfrontation	versus	Konfliktvermeidung
Konfrontace s konflikty	versus	Vyhýbání se konfliktům

- Sachkonflikte werden eher angesprochen
- Kritik wird offen geäußert, bezieht sich aber meist auf eine konkrete Sache.
- Bei Meinungsverschiedenheiten wird widersprochen
- „Nein“ ist durchaus häufig zu hören.
- Überzeugung: Nur durch direktes Ansprechen kann ein Problem gelöst werden, auch wenn es unangenehm ist.
- Ideal ist, wenn der Konflikt besprochen werden kann, ohne dass starke Emotionen ausgedrückt werden

- o věcných konfliktech se spíše hovoří
- kritika bývá vyjádřena otevřeně, vztahuje se však většinou na konkrétní věc
- vyvstanou-li odlišné názory, odporuje se
- „ne“ je slyšet často
- přesvědčení: jen přímým poukázáním může být problém vyřešen, ač to je nepříjemné
- ideální je si o konfliktu promluvit bez emocí

Vorteile/ Výhody:

Nachteile / Nevýhody:

- Offene Konflikte werden lange Zeit vermieden
- Konfliktauslöser werden eher ignoriert
- Kritik wird ungern und indirekt geäußert (oder schriftlich). Dazu gehört auch, dass unangenehme Dinge/eigene Fehler/ Schwierigkeiten in der Arbeit ... möglichst lange nicht erwähnt werden
- Kommt es zum offenen Konflikt, dann meist in Form einer „Explosion“, evtl. in Form eines Beziehungsabbruchs
- Für alle Beteiligten sehr belastend

- otevřeným konfliktům se lidé vyhýbají
- příčiny konfliktů bývají ignorovány
- kritika je vyjadřována s nechutí a nepřímo (nebo písemně); k tomu patří i to, že se nepříjemné věci/vlastní chyby/problémy v práci atd. co nejdéle nezmiňují
- dojde-li k otevřenému konfliktu, tak pouze ve formě „exploze“, popř. ve formě narušení vztahu
- pro všechny zúčastněné velmi zatěžující

Vorteile/ Výhody:

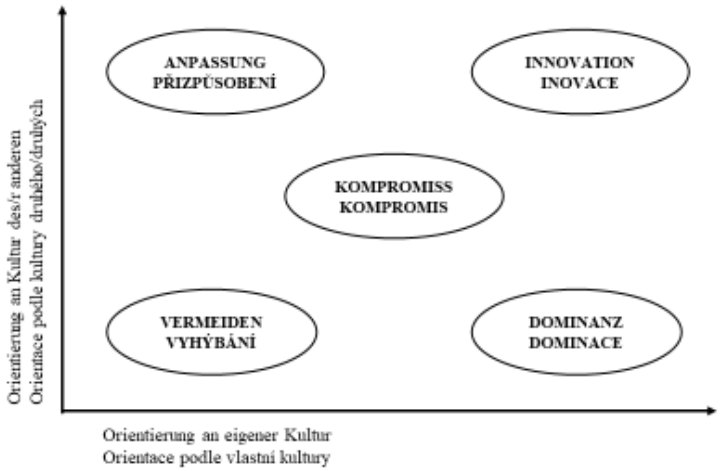
Nachteile / Nevýhody:

10

Anmerkungen zum Fallbeispiel „Detaillierte Korrektur“
Poznámky k příkladu „Oprava do detailu“

11

Handlungsalternativen
Možnosti jednání



12

Schwacher Kontext (low context) / Komunikace bez souvislostí

- **Direkt**
  - Sagen, was man will und meint
  - Evtl. auch Äußerung von Gefühlen
  - Genaue Erklärungen und präzise Formulierungen nötig (fast alles muss ausgesprochen und explizit festgehalten werden)
- **Explizit**
  - Eher WAS als WIE
  - Manchmal undiplomatisch
  - Wenig Interpretationsspielraum

In einer Situation wird das berücksichtigt, was verbal gesagt wurde

- **Přímo**
  - říci, co chci a co si myslím
  - popř. také vyjádření pocitů
  - přesné objasnění a precizní formulace nutné (téměř všechno musí být vysloveno)
- **Explicitně**
  - spíše CO než JAK
  - někdy nediplomatické
  - málo prostoru k interpretaci

V situaci se bere v úvahu to, to bylo řečeno

Starker Kontext (high context) / Komunikace v souvislostech

- **Indirekt:**
  - Andeutungen, vorsichtige Formulierung
  - „Drum rum“ reden; Humor
  - Fragen statt Argumentation
  - Informelle Kanäle
- **Implizit:**
  - Nicht nur WAS, sondern WIE
  - Körpersprache, Schweigen
  - Sozialer Status, Beziehung

In einer Situation werden mögliche Kontext -signale mit berücksichtigt

- **Nepřímo:**
  - náznaky, opatrné formulace
  - chození kolem horké kaše, humor
  - otázky místo argumentace
  - neformální cesty
- **Implicitně**
  - ne jen CO, ale JAK
  - řeč těla, mlčení
  - sociální status, vztah

V situaci se berou v úvahu kontextové signály

13

E-Mail-Analyse / Analýza emailu

Beispiele aus den E-Mails: Direkt oder indirekt? / Příklady z emailů: Přímo či nepřímo?

_____
_____
_____
_____

Wie wirken die E-Mails auf mich?/ Jak na mne emaily působí?

_____
_____
_____

Gibt es in diesem Beispiel in unserer Gruppe interpersonale/kulturelle Unterschiede?
Jsou v tomto příkladu v naší skupině interpersonální/kulturní rozdíly?

_____
_____
_____

Wie würden bestimmte Änderungen in den Umständen (Antipathie, Wartezeit, Leistungsdruck...) meine Reaktion verändern?
Jak by určité změny v podmínkách (antipatie, délka čekání, tlak na to podat dobrý výkon) změnily moji reakci?

_____
_____
_____

14

„Outside Experts“

- Regeln der Kultur / Pravidla kultury
  1. _____
  2. _____
  3. _____

- Welche Gefühle und Prozesse werden durch die Übung hervorgerufen? / Jaké pocity a procesy vyvolává tento nácvik?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

15

Gefühle als Signalflaggen

Eigene Gefühle oder Gedanken können sehr gute Signalflaggen für kulturelle Unterschiede sein. Wenn Du in einer Situation in Gedanken mit einem der unten stehenden Sätze reagierst, dann ist das der richtige Zeitpunkt, um über mögliche kulturelle Unterschiede nachzudenken. Nutze Deine Gefühle als Lernauslöser!

- **Negative Signalflaggen**: Man ärgert sich über oder ist genervt vom Verhalten der Mitglieder der anderen Kultur

  “Die sind so unfreundlich/unhöflich” “Sie sind kalt” “Denen kann man nicht trauen”
  “Die gehen mir so auf die Nerven” “Das ist doch wirklich unglaublich” “Die sind so unzuverlässig”
  “Die sind so blöd” “Das ist doch wirklich lächerlich” “Das macht mich langsam wirklich wütend” …

- **Positive Signalflaggen**: Automatische Freude oder Euphorie im Bezug auf das Verhalten von Mitgliedern der anderen Kultur (man interpretiert vielleicht mehr hinein, als wirklich da ist)

  “Die sind so freundlich” “Die sind so professionell/organisiert” “Die sind so aufmerksam”
  “Das geht alles so unglaublich leicht hier” “Die sind sehr großzügig”

- **Reziproke Signalflaggen**:
  “Die sind wütend auf mich!”
  “Mein Verhalten hat sie überrascht!”
  “Sie lachen über mich!”



16

Pocity jako signálové vlajky

Vlastní pocity nebo myšlenky mohou být dobrými signálovými vlajkami pro kulturní rozdíly. Když reaguješ na situace myšlenkami, které jsou popsané na této stránce, pak je to ten správný bod na zamyšlení o kulturních rozdílech. Využij své pocity jako spouštěče svého vlastního učebních procesu.

- **Negativní signálové vlajky**: když se na někoho z jiné kultury zlobíme, nebo když nás štve

"Ti jsou tak nepřátelští/neslušní." "Ti jsou takoví studení čumáci." " Těm se nedá věřit."
"Ti mi tak lezou na nervy!" "Ti jsou fakt nemožní." "Ti jsou tak nespolehliví."
"Ti jsou tak blbí." "To je přece směšné." "To mne pomalu točí." …

- **Pozitvní signálové vlajky**: když pociťujeme automatickou radost nebo euforii vůči chování příslušníků jiné kultury (možná vidíme více než je ve skutečnosti pravdou)

"Ti jsou tak přátelští." "Ti jsou tak profesionalní / zorganizovaní"
"Ti jsou tak pozorní" "Tady všechno běží tak hladce." "Ti jsou tak velkorysí."

- **Obrácené signálové vlajky**:
  "Oni jsou na mě naštvaní!"
  "Mé chování je překvapilo!"
  "Oni se mi smějí!"



17

Fallstudie „Die Podiumsdiskussion" / Příklad „Podiová diskuze"

Erklärungen und Handlungsalternativen für Alex und Petr
Vysvětlení a možnosti jednání pro Alexe a Petra

_____
_____
_____
_____

Rollenspiel „Telefongespräch" zwischen Petr und Alex / Hraní rolí: „Telefonát" mezi Petrem a Alexem

Vorbereitung: Was könnte Petr/Alex sagen?
Příprava: Co by mohl říci Petr/Alex?

_____
_____
_____
_____
_____

Was hat sich als positive Möglichkeit herausgestellt?
Co se ukázalo být vhodnou možností?

_____
_____
_____
_____

18

Weitere Kulturunterschiede oder Kulturstandards

- Die meisten wissenschaftlichen Untersuchungen zu Kulturunterschieden zwischen Deutschland und Tschechien stammen aus dem Unternehmensbereich. Deshalb tauchen in den Ergebnissen Unterschiede auf, die evtl. für Studierende gar nicht so relevant sind oder es fehlen Dinge, weil darauf in Firmen nicht geachtet wird. Trotzdem sind die Ergebnisse für euch eventuell interessant! Und nicht vergessen – die Beschreibungen sind abstrakt und generalisiert, d.h. es gibt auch immer große individuelle Unterschiede.
- Es gibt zwei Sorten von Ergebnissen zu Kulturunterschieden.
  - Durch Interviews: Es wird beschrieben, was besonders vielen Interviewpartnern eines Landes (z.B. aus Tschechien) als Unterschied zu einem anderen Land (z.B. Deutschland) aufgefallen ist und dann von Experten bestätigt wurde. Dazu gehören beispielsweise die **Kulturstandards.** Zwei dieser Kulturstandardpaare wurden im Training ausführlich besprochen (zur Kommunikation und im Speziellen zum Umgang mit Konflikten). Die anderen beschreiben wir kurz auf den folgenden Seiten.
  - Durch Fragebogen: Dabei werden Unternehmensmitarbeiter in vielen unterschiedlichen Ländern gefragt, was sie von bestimmten Aussagen halten und danach wird verglichen, wie sehr sich die Länder unterscheiden. Es werden meist Rangreihen der Länder für bestimmte Kulturdimensionen erstellt. Dazu gehören beispielsweise Ergebnisse von Hofstede (schon ziemlich alt und tschechische Teilnehmer wurden damals nicht befragt), aber auch die Ergebnisse der GLOBE-Studie (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness; die Daten stammen vom Ende der 90er Jahre)

Teilergebnisse der GLOBE-Studie für Deutschland und Tschechien

Es nahmen 61 Länder an der Studie teil und jedem Land wurde ein Rangplatz zugeteilt. Dargestellt sind Ergebnisse, bei denen sich Deutschland (Westdeutschland/Ostdeutschland) und Tschechien um mehr als 15 Rangplätze unterscheiden

Future orientation (D: 12/24; CZ: 39): Inwieweit wird Verhalten auf die Zukunft ausgerichtet, z.B. Planungen, Zukunftsinvestitionen etc.? (niedriger Rang = hohe Zukunftsorientierung)

Assertivness (D: 49/52; CZ : 22): Inwieweit treten Individuen bestimmt, konfrontativ und fordernd in ihren Beziehungen zu anderen auf? (niedriger Rang = weniger dominantes Auftreten)

Humane orientation (D: 61/56; CZ: 26): Inwieweit werden Individuen ermutigt, großzügig, fürsorglich, tolerant gegenüber Fehlern und unterstützend gegenüber anderen zu sein? (niedriger Rang = stärkere Fürsorge)

19

Další kulturní rozdíly nebo kulturní standardy

- Většina vědeckých studií ke kulturním rozdílům mezi Čechy a Němci pochází z podnikové oblasti. Proto se ve výsledcích objevují rozdíly, které pro studenty někdy nejsou tak relevantní a jiné poznatky na druhou stranu chybí, protože se jim ve firmám nevěnuje větší pozornost. Přesto by pro Vás výsledky mohly být zajímavé. Ale nezapomeňte – popisy jsou abstraktní a všeobecné, tzn. i tak existují individuální rozdíly.
- Rozlišují se dva druhy výsledků o kulturních rozdílech.
  - Z rozhovorů. Výsledky o rozdílech vniknou tak, že osoby jedné země (např. České republiky) popisují, čeho si v druhé zemi)např. Německa) všimli ve srovnání se zemí vlastní. Jejich poznatky musí být potrvrzeny experty. K tomuto druhu patří např. kulturní **standardy**. Dva páry kulturních standardů jsme podrobně probrali v tréninku (ke komunikaci a hlavně k zacházení s konflikty). Další vám představíme na následujících stránkách.
  - Z dotazníků. Zde se vědci ptají spolupracovníků firem z mnoha různých zemí, co si myslí o určitých výpovědích a poté se srovná, jak se jednotlivé země odlišují. Většinou se utvoří řady zemí pro určité dimenze. K nim patří např. výsledky Hofstedeho (už celkem staré a tenkrát nebyli čeští respondenti součástí studie), ale také výsledky studie GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness; jejíž údaje pochází z konece 90. let)

Některé výsledky studie GLOBE o České republice a Německu

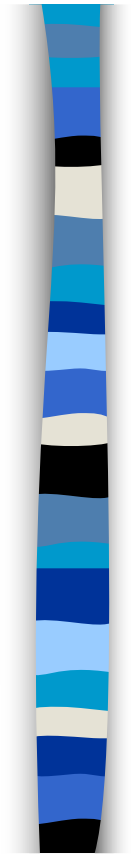
Na studii se podílelo 61 zemí a každé zemi bylo přiděleno místo od 1 do 61. Zde jsou popsány výsledky, ve kterých je rozdíl mezi Českou republikou a Německem (západní/východní) větší než 15 míst.

Future orientation (N: 12/24; CZ: 39):Do jaké míry chování směřuje do budoucnosti, např. plánování, investice do budoucnosti atd. (nízké umístění = vysoká orientace na budoucnost)

Assertivness (N: 49/52; CZ: 22): Do jaké míry vystupují jednotlivci rozhodně, konfrontativně a s nároky na ostatní? (nízké umístění = méně dominantí vystupování)

Humane orientation (N: 61/56; CZ: 26):Do jaké míry jsou jednotlivci vedeni k tomu být velkorysí, starostliví a tolerantní vůči chybám ostatních? (nízké umístění = větší péče o druhé)

20



Tschechisch-deutsche Kulturstandards (Wirtschaftsbereich) Teil 1

Abwertung von Strukturen

- Hohe Kreativität, Einfallsreichtum und Improvisation; daher auch größere Gelassenheit, wenn etwas nicht genau so läuft, wie ursprünglich gedacht
- Zu starke Planung/Strukturierung wird als Einengung empfunden, deshalb lieber nicht zu frühes Festlegen auf eine Entscheidung oder ein bestimmtes Vorgehen
- Es ist wichtig, dass man versucht, etwas so gut es geht zu machen, aber wenn es nicht 100%ig funktioniert, ist das kein Weltuntergang

Simultanität (Zeit)

- Mehrere Dinge gleichzeitig tun – was hat gerade höchste (subjektiv) Priorität?
- Mehrere Ideen berücksichtigen – der rote Faden oder die Zielstrebigkeit ist weniger wichtig, als die Möglichkeit, mehrere Dinge miteinander zu verbinden
- Zeitdruck scheint lange Zeit gering; bei dringenden Fällen Hochdruckarbeit
- Lockerer Umgang mit Terminen, aber bei dringenden Fällen auch sehr spontane und hohe Hilfsbereitschaft
- Sich bietende Gelegenheiten werden möglichst gleich genutzt (hohe Aufmerksamkeit dafür)
- Mehrere Fliegen mit einer Klappe zu schlagen ist besonders geschickt!

Aufwertung von Strukturen

- Jede Form von Plan und Struktur wird als hilfreich erlebt und als etwas Positives wahrgenommen
- Organisationsliebe, d.h. man versucht möglichst weit im Voraus und möglichst detailliert Dinge zu planen, um Improvisationen zu vermeiden. Entsprechend auch sehr hohes Anspruchsniveau bzw. geringe Toleranz, wenn etwas nicht funktioniert, weil kein detaillierter Plan gemacht wurde (höhere Toleranz dafür, wenn unvorhergesehene Dinge passieren); allerdings wäre das Ideal, auch für eventuelle Schwierigkeiten einen Plan B zu haben.
- Detailorientierung: Details wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt, was zu einem gewissen Perfektionsanspruch führt.
- Mit einem fehlenden Plan oder fehlender Organisation (auch im Detail) ist oft eine hohe Stressentwicklung verbunden.

Konsekutivität (Zeit)

- Dinge werden in klare Zeitfenster und Zeiteinheiten gepackt und nacheinander erledigt – eins nach dem anderen
- Für größere Vorhaben gibt es einen groben Zeitplan; Detaillierte Zeitpläne gibt es für kleinere Abschnitte (z.B. Tagesablauf)
- Abstimmungen untereinander über die jeweiligen Zeitpläne notwendig, um etwas gemeinsam zu tun, Termine sind verbindlich
- Zeitmanagement Voraussetzung für effektives Handeln; wirkt professionell!
- Konzentration auf eine Sache – d.h. einer Sache wird 100% Aufmerksamkeit geschenkt, alles andere auf später verschoben!

21



Česko-německé kulturní standardy (oblast podniků) Část 1

Snižování hodnoty struktur

- velká kreativita, nápaditost a improvizace, proto také „pohoda“, když něco neběží jak má
- příliž velké plánování nebo strukturování bývá pociťováno jako omezování, proto se raději nedělá stanovení ohledně rozhodnutí nebo postupů moc brzy
- je důležité usilovat o co nejlepší výsledky, ale když to nevyjde na 100%, tak se svět nezboří

Simultanita (čas)

- dělat více věcí najednou – co má právě nejvyšší (subjektivní) prioritu?
- brát v úvahu více nápadů – neztratit nit a sledování cíle je méně důležité než možnost spojit více věcí dohromady
- časový nátlak se zdá dlouho malý; v případě akutnosti intenzivní práce
- pohodový přístup k dodržování termínů
- příležitosti, které se nabízejí, bývají pokud možno ihned využity (je jim věnována velká pozornost)
- více much jednou ranou je zvláště šikovné

Zvyšování hodnoty struktur

- každý druh plánu nebo struktury se bere jako pomoc a je vnímán pozitivně
- láska k organizaci, tj. vše by mělo být naplánováno co nejdříve a co nejpodrobněji, aby se zamezilo improvizaci. Zároveň tedy velmi vysoké pořadavky, popř. nízká snášenlivost, když něco nevyjde, protože to nebylo řádně naplánované (vyšší snášenlivost, když se stanou nepředvídatelné věci); ale bylo by nejlepší mít plán B i pro případné problémy
- orientace na detaily: detailům se věnuje velká pozornost, což vede k perfekcionistickým nárokům
- s chybějícím plánem nebo organizací (také do podrobna) je často spojen velký stres

Konsekutivita (čas)

- věci bývají přiřazeny jasným časovým plánům a jednotkám a vyřízeny jedna po druhé
- pro větší záměry existují hrubé plány; detailní plány slouží k plánování kratšího období (např. průběh dne)
- vzájemné slazení jednotlivých plánů osob je nutné, aby bylo možné něco dělat spolu; termíny jsou závazné
- předpokladem pro úspěšné jednání je efektivní zvládání času; to působí profesionálně!
- soustředění na jednu věc

22



Tschechisch-deutsche Kulturstandards (Wirtschaftsbereich) Teil 2

■Personbezug

bedeutet, dass in der Interaktion und Kommunikation die Person, mit der man es zu tun hat, stärker im Vordergrund steht als die Sache, über die man spricht (v.a. im Vergleich zu einer Unterhaltung im Arbeitskontext in Deutschland). Dies wirkt sich beispielsweise darauf auf, dass man lieber miteinander spricht als zu schreiben (mündlich vor schriftlich), dass es sehr wichtig ist, sich gegenseitig kennen zu lernen und „menschliche" Anknüpfungspunkte zu finden, bevor man gut zusammen-arbeitet. Eine gute Atmosphäre während eines Gespräches wird hergestellt, indem man sich über den anderen erkundigt, viel small talk in ein Gespräch einfließen lässt und auch Dinge erwähnt, die z.B. in einem deutschen Arbeitskontext als „nicht zur Sache gehörig" angesehen würden. So wird eine gute und effektive Zusammenarbeit zu erreichen versucht.

■Diffusion von Persönlichkeitsbereichen

heißt, dass Berufs- und Privatleben, Gefühle und Verstand, die Rolle, die eine Person in einem bestimmten Kontext einnimmt (z.B. Vorsitzender von …) und er selbst als Person oder auch der formelle und der informelle Informationsaustausch miteinander vermischt werden (stärker jedenfalls, als in Deutschland). So ist es normal, dass private und geschäftliche Kontakte oft zusammen gehören und dass die informelle Kommunikation die formelle teilweise völlig ersetzen kann, d.h. die wichtigen Dinge werden häufig nicht im Meeting, sondern vor dem Meeting im Rahmen informeller Begegnungen statt.

■Personorientierte Kontrolle

beschreibt die Tendenz, dass das Verhalten und Gefühle von Verpflichtung stärker von den Personen, mit denen man es zu tun hat, bestimmt wird, als von allgemeinen Regeln, Pflichten oder Gesetzen. Freundschaft verpflichtet beispielsweise stärker, als eine abstrakte Regel und Pflichten. Die werden entweder dann wahrgenommen, wenn man davon ausgeht, dass sie für andere, bekannte Personen oder für die eigene Person eine Hilfe darstellen, oder wenn eine „mächtigere" Person darüber die Kontrolle ausübt.

■Sachbezug

bedeutet, dass in Deutschland im Arbeits-/Lern-/Offiziellen Bereich die „Sache" (alles, was erledigt werden muss, arbeitsbezogene Dinge) sehr wichtig genommen wird, d.h. beispielsweise, erst wenn etwas erledigt wurde, kann man sich auch um andere Dinge kümmern (Freunde etc.) – außer es handelt sich um einen Notfall. Das ist natürlich nur eine Tendenz, aber „keine Zeit" wegen arbeitsbezogener Dinge zu haben (v.a. spontan) wird meist als vollkommen normal angesehen. Zusätzlich bedeutet Sachbezug, dass in (nicht privaten) Gesprächen sehr wenig small talk auftaucht, sondern man ziemlich schnell, manchmal sogar ausschließlich, das sagt, was man braucht und will. So wird eine gute und effektive Zusammenarbeit zu erreichen versucht.

■Trennung von Persönlichkeitsbereichen

ist das, was den Sachbezug im Arbeitsbereich möglich macht. So fällt anderen Menschen in Deutschland oft auf, dass sich Personen sehr unterschiedlich verhalten können, je nachdem, ob man ihnen in der Arbeit oder im Privatleben begegnet. Getrennt wird auch zwischen emotional und rational, d.h. Gefühle sind beispielsweise etwas, was in den privaten Bereich gehört. Auch in der Kommunikation wird zwischen formell und informell getrennt. So wird nicht davon ausgegangen, dass eine Information, die mal nebenbei in einem Gespräch erwähnt, aber beispielsweise nicht offiziell in einem Meeting angesprochen wurde, verbindlich ist. Die Trennung von all diesen Bereichen ist dabei aber mehr als „Idealvorstellung" zu sehen, denn eine strikte Trennung ist oft gar nicht möglich.

■Regelorientierte Kontrolle

beschreibt die Tendenz, sich in seinem Verhalten stark an allgemein gültigen Regeln zu orientieren, die internalisiert sind, d.h. die mit einer AUFGABE verbundene Verantwortung wird sehr ernst genommen. Normalerweise wird davon ausgegangen, dass sich alle anderen Personen an dieselben abstrakten Regeln halten, dass alle Absprachen genauso eingehalten werden, wie sie vereinbart wurden und dass jeder die Verantwortung für das, was er tut oder tun muss, übernimmt, ohne dass dies von irgendjemandem überprüft werden muss und ohne dass sich die beteiligten Personen kennen müssen.

23



Česko-německé kulturní standardy (oblast podniků) Část 2

■ Orientace na osoby

znamená, že v interakci a komunikaci osoba stojí silněji v popředí než věc, o kterou jde (především při konverzaci v pracovním konextu v Německu). To se odráží v tom, že spolu lidé raději hovoří, než aby si psali, že je velmi důležité se vzájemně poznat a být si sympatický po osobní stránce, než dojde ke společné práci. Dobrá atmosféra během práce se vytváří tak, že se jeden na druhého ptá, že se nechá prostor pro small talk a že se zmiňují věci, které by např. v německém kontextu do práce nepatřily. Tak je možné dosáhnout dobré a efektivné spolupráce.

■ Propletení osobnostních oblastí

znamená, že soukromý a pracovní život, pocity a rozum, role, kterou v určitém kontextu máme (např. předseda toho a toho…) a my sami nebo také neformální a formální výměna informací se spolu mísí (každopádně více než v Německu). Takže je normální, že k sobě soukromé a pracovní kontakty patří a že formální kominkace může být částečně nahrazena neformální, tzn. že se o důležitých věciech nemluví pouze na meetingu, ale i před ním v neformálním rámci.

■ Kontrola závislá na osobách

popisuje tendenci k tomu, že chování a pocit povinnosti jsou určovány více osobami, kterými se člověk obklopuje, než všeobecnými pravidly, povinnostmi, zákony. Přátelství nás např. zavazuje silněji než abstraktní pravidla a povinnosti. Ty jsou dodržovány, když se vychází z toho, že pomáhají jiným známým, nebo vlastní osobě, nebo když je kontroluje „mocná" osoba.

■Orienace na věci

znamená, že „věc" (to, o co jde) je v Německu v oblasti práce, vyučování nebo v oficiálnách kontextech brána velmi vážně, takže např. až když se vyřídí co se vyřídit musí, je čas na osobní záležitosti, např. přátele – neplatí v případě, že se jedná o něco akutního. To je samozřejmě jen jedna tendence, ale „nemít čas kvůli práci" se chápe jako normální. Také to znamená, že se small talk v pracovním kontextu (ne soukromém) téměř neobjeví, nýbrž že se dost rychle a rozhodně přechází na to, co člověk potřebuje a co chce. Tak je možné dosáhnout efektivní a dobré spolupráce.

■Dělení osobnostích oblastí

je to, co v práci umožňuje orientaci na věci. Takže si hodně cizinců v Německu všimne, že se Němci chovají jinak podle toho, jestli je potkají v práci nebo v soukromí. Odlišuje se i „emocionální" a „rozumové", tj. pocity jsou spíše něco, co patří do soukromí. Také formální a neformální komunikace bývá rozlišována. Nevychází se tedy z toho, že informace, která byla zmíněna jen tak v neoficiálním rozhovoru mimo meeting, by měla být brána závazně. Dělení mezi těmito oblastni se ale považuje spíše za ideální představu, protože přísné dělení není vždy možné.

■Kontrola závislá na pravidlech

popisuje tendenci se ve svém chování silně řídit platnými pravidly, které jsou vžité, takže úkol, který je spojen se zodpovědností, se bere velmi vážně. Normálně se vychází z toho, že všichni dodržují stejná abstraktní pravidla, že všechno, co se domluvilo, se také dodrží a že je každý zodpovědný za to, co dělá a co musí dělat bez toho, aby to musel někdo kontrolovat a bez toho, aby se obě osoby znaly.

24

Anhang D: Fragebogen A – deutsch

Um zu untersuchen, in welchen Bereichen Interkulturelle Trainings verbessert werden können bitten wir Dich den folgenden Fragebogen auszufüllen. Am Ende des Trainings werden wir Dich erneut darum bitten, einen solchen Fragebogen auszufüllen.
Es gibt bei diesem Fragebogen keine richtigen oder falschen Antworten, sondern lediglich Deine subjektive Beurteilung. Bitte beantworte alle Fragen so ehrlich wie möglich. Die Ergebnisse werden absolut anonym verwendet. Es ist aber äußerst wichtig, dass Du Deinen persönlichen Code angibst, damit wir die Daten dieses Fragebogens mit denen des zweiten (nach dem Training) vergleichen können. Bitte achte darauf, dass Du immer den gleichen persönlichen Code verwendest (die Beschreibung, wie sich der Code zusammen setzt, befindet sich in unten stehendem Kästchen).
Der Fragebogen ist in zwei Teile unterteilt.
Der erste Teil besteht aus Fragen zum Ankreuzen, bei denen Du gefragt wirst, inwieweit Du einer Aussage zustimmst oder nicht. Die meisten Fragen im ersten Teil des Fragebogens sind so formuliert, dass Du lediglich eine von 5 oder 7 Antwortausprägungen ankreuzen musst. Manchmal sollst Du auch eine Zahl oder einen Kommentar einfügen. Es kann sein, dass Dir manche dieser Fragen etwas vage vorkommen. Versuch bitte trotzdem, alle Fragen so gut es geht zu beantworten. In der Rubrik „Anmerkungen“ kannst Du gerne Kommentare zu einzelnen Fragen geben.

Der zweite Teil des Fragebogens besteht aus zwei Situationen mit zugehörigen Fragen, bei denen wir Dich bitten, diese so ausführlich wie möglich zu beantworten.

Die Bearbeitungszeit für den Fragebogen beträgt ca. **40 Minuten**.

Vielen Dank fürs Mitmachen und viel Spaß beim Ausfüllen!

PERSÖNLICHE ANGABEN:

Persönlicher Code: _____

Geschlecht: _____

Alter: _____

Nationalität: _____

Bist Du schon einmal länger als 1 Monat in einem anderen Land gewesen? □ ja □ nein

Wo?

Wie lange?

Zu welchem Zweck?

Der persönliche Code setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen: Geburtstag der Mutter; Geburtsmonat der Mutter (z.B. 03.05.), erster Buchstabe des Vornamens der Mutter (z.B. Maria) und der erste Buchstabe des Vornamens des Vaters (z.B. Joseph).

A. Einschätzungen

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
1. Ich habe den Wunsch, mehr über unterschiedliche Kulturen zu lernen.	1	2	3	4	5
2. Im interkulturellen Kontakt kann es leicht zu Missverständnissen kommen, auch wenn sich Kulturen gar nicht groß unterscheiden.	1	2	3	4	5
3. Ich bin fähig, unterschiedliche kulturelle Perspektiven zu vergleichen.	1	2	3	4	5
4. Ich bin in der Lage zu erkennen, ob bestimmte Annahmen auf kulturellen Vorurteilen beruhen.	1	2	3	4	5
5. Ich habe keine Vorurteile gegenüber Menschen aus anderen Kulturen.	1	2	3	4	5
6. Ich halte mich für interkulturell kompetent.	1	2	3	4	5
7. Ich finde es wichtig, interkulturelle Konzepte zu verstehen.	1	2	3	4	5
8. Ich kann einschätzen, wie ich auf andere wirke.	1	2	3	4	5
9. Ich bin der Meinung, dass das Verhalten von Menschen zu einem großen Teil von ihrer Persönlichkeit bestimmt wird.	1	2	3	4	5
10. Ich bin der Meinung, dass das Verhalten von Menschen zu einem großen Teil von der Kultur, aus der sie stammen, bestimmt wird.	1	2	3	4	5
11. Ich bin der Meinung, dass das Verhalten von Menschen zu einem großen Teil von der Situation bestimmt wird, in der sie sich gerade befinden.	1	2	3	4	5
12. Ich identifiziere mich mit der deutschen Kultur.	1	2	3	4	5
13. Ich identifiziere mich mit Europa.	1	2	3	4	5
14. Ich identifiziere mich mit meiner Heimatregion.	1	2	3	4	5

Im Folgenden ändert sich das Antwortformat:

	Stimmt gar nicht			Stimmt mittel-mäßig			Stimmt genau
1. Ich mag die deutsche Mentalität.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ich mag die tschechische Mentalität.	1	2	3	4	5	6	7
3. Ich interessiere mich für die tschechische Kultur.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ich bin am Gespräch mit Tschechen interessiert.	1	2	3	4	5	6	7
5. Ich würde gerne mehr Leute aus Tschechien kennen lernen.	1	2	3	4	5	6	7
6. In Zukunft würde ich gerne mit Leuten aus Tschechien zusammenarbeiten.	1	2	3	4	5	6	7
7. Ich würde gerne für längere Zeit in Tschechien leben.	1	2	3	4	5	6	7
8. Deutsche sind mir sympathisch.	1	2	3	4	5	6	7
9. Tschechen sind mir sympathisch.	1	2	3	4	5	6	7
10. Ich finde, Deutsche und Tschechen sind sich in ihren Verhaltensweisen sehr ähnlich.	1	2	3	4	5	6	7
11. Meiner Meinung nach gibt es Unterschiede zwischen der deutschen und der tschechischen Mentalität.	1	2	3	4	5	6	7
12. Innerhalb Europas gibt es keine größeren Kulturunterschiede.	1	2	3	4	5	6	7
13. Ich kann Unterschiede zwischen der deutschen und der tschechischen Kultur ohne Weiteres akzeptieren.	1	2	3	4	5	6	7
14. Die deutsche und tschechische Kultur ergänzen sich in ihren Unterschieden sehr gut.	1	2	3	4	5	6	7

Im Folgenden ändert sich das Antwortformat:

1. Ich habe tschechische Verwandte: □ ja □ nein

2. Wie viele Deiner Freunde/Bekannten sind Tschechen? _____

3. Wie viele Telefonnummern hast Du von tschechischen Studenten/Freunden? _____

4. Wie oft hast Du Kontakt zu Tschechen:

	Sehr selten				Sehr häufig
- Oberflächliche Kontakte (in Geschäften usw.)	1	2	3	4	5
- Formale Kontakte (an der Uni, in der Arbeit; zu Dozenten, Arbeitskollegen, Vorgesetzten...)	1	2	3	4	5
- Private, freundschaftliche Kontakte	1	2	3	4	5

	Sehr selten				Sehr häufig
5. Ich habe tschechische Bekannte zu mir nach Hause eingeladen.	1	2	3	4	5
6. Ich habe mit tschechischen Freunden etwas unternommen (Abends weggehen, Wochenendausflug ...).	1	2	3	4	5

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
7. Ich bin mit der Qualität meiner Kontakte zu Tschechen zufrieden	1	2	3	4	5

Mit Tschechien verbindet mich:

Gibt es in Deiner Familie eine Beziehung zu Tschechien?

	Sehr selten				Sehr häufig
8. Ich lese Artikel über Tschechien in der Zeitung.	1	2	3	4	5
9. Ich informiere mich über aktuelle Themen in Tschechien über das Internet.	1	2	3	4	5
10. Ich schaue mir im Fernsehen Sendungen/Berichte über Tschechien an.	1	2	3	4	5
11. Ich fahre nach Tschechien, um an Kultur-veranstaltungen teilzunehmen.	1	2	3	4	5

Sonstiges:

Im Folgenden ändert sich das Antwortformat:

Stelle Dir vor, Du bist der/die einzige Deutsche in einer Gruppe von Tschechen. Wie würdest Du Dich bei Unterhaltungen, der Zusammenarbeit, Diskussion usw. im Vergleich zu einer Gruppe, die nur aus Deutschen besteht, fühlen?

Beispiel:

	weniger		gleich		mehr
fröhlich	- 2	- 1	0	1	2
traurig	- 2	- 1	0	1	2

Falls Du also das Gefühl hättest, in einer Gruppe von Tschechen würdest du Dich sehr viel fröhlicher fühlen als in einer Gruppe von Deutschen, kreuzt Du 2 (mehr) oder 1 an, falls Du Dich weniger fröhlich fühlen würdest, kreuzt Du –1 oder -2 an und wenn Du Dich genauso fröhlich wie in einer Gruppe mit Deutschen fühlen würdest kreuzt Du 0 an. Falls Du Dich sehr viel trauriger fühlen würdest kreuzt du wieder 2 an usw.

Ich würde mich in einer Gruppe mit lauter Tschechen **....** fühlen:

	weniger		gleich		mehr
Wohl	- 2	- 1	0	1	2
Ängstlich	- 2	- 1	0	1	2
Entspannt	- 2	- 1	0	1	2
Genervt	- 2	- 1	0	1	2
Selbstsicher	- 2	- 1	0	1	2
Misstrauisch	- 2	- 1	0	1	2
Ungeduldig	- 2	- 1	0	1	2
Vorsichtig	- 2	- 1	0	1	2
Akzeptiert	- 2	- 1	0	1	2
Unbehaglich	- 2	- 1	0	1	2
Nervös	- 2	- 1	0	1	2

B. Fallbeispiele

Im Folgenden sind **zwei Situationen** beschrieben. Lies diese bitte genau durch und beantworte die unten angegebenen Fragen **möglichst ausführlich** (alles, was Dir dazu einfällt):

Situation 1:

Marketa ist seit 2 Monaten als Erasmusstudentin für ein Jahr an der Universität in München. In ihrem Studiengang gibt es nur relativ wenige Studierende. Deswegen kennt Marketa inzwischen auch die meisten deutschen Studenten mit Namen und weiß, wer von ihnen rund um die Universität wohnt. Allerdings hat sie außer in den Lehrveranstaltungen mit noch keinem der deutschen Studierenden gesprochen – und da geht es sowieso immer nur um die Übungsblätter, die sie machen müssen oder andere studienbezogene Dinge. Eine Studentin, Susanne, ist Marketa ziemlich sympathisch. Sie wohnt in einer WG in derselben Straße wie Marketa, denn sie haben sich bereits ein paar Mal auf dem Weg zur Uni getroffen. An einem Nachmittag hat Marketa Zeit und Lust etwas zu unternehmen. Um endlich ein bisschen mehr Kontakt mit deutschen Studierenden zu bekommen, beschließt sie, Susanne einen Besuch abzustatten. Marketa läutet an der WG-Tür und Susanne macht ihr auf. Ein wenig erstaunt, aber doch freundlich begrüßt Susanne Marketa an der Tür: „Oh, hallo Marketa Wie geht's denn so? Kann ich Dir mit irgendwas helfen? Brauchst Du was?" Marketa erwidert freudig, „Nein, nein, ich wollte bloß mal auf einen kurzen Besuch vorbei kommen. Du wohnst ja nicht weit weg von mir." Susanne sagt, „Ach so, ja, klar. – Ähm, hm, ich mache gerade unsere WG-Abrechnung, weil ich das nachher mit meinen Mitbewohnern besprechen will." Susanne steht etwas unschlüssig in der Tür und es entsteht eine kurze Pause. Dann meint sie: „Sollen wir mal was für die nächsten Tage ausmachen? Wie wäre es, wenn wir am Mittwoch nach dem Seminar noch einen Kaffee trinken gehen? Jetzt ist es grad schlecht, weißt du." Marketa sagt, „Ja natürlich, das verstehe ich. – Wir sehen uns ja dann an der Uni." Sie verabschiedet sich schnell und Susanne macht die Tür wieder zu. Marketa ist ein bisschen irritiert. Es war ziemlich deutlich, dass Susanne mit ihrem Besuch gerade gar nichts anfangen konnte. Sie hatte wohl nicht viel Zeit. „Aber sie hätte mich doch wenigstens für ein paar Minuten herein bitten können? Ich wäre ja nicht lange geblieben," denkt Marketa ein bisschen enttäuscht. Irgendwie hat sie Susanne gegenüber jetzt ein ungutes Gefühl.

1. Versetze Dich in diese Situation: Was denken und wie fühlen sich Marketa und Susanne wohl in dieser Situation?

2. Finde mögliche **Erklärungen** für das Verhalten von Marketa und Susanne bzw. für das Problem in dieser Situation:

3. Welche anderen **Handlungs**möglichkeiten hätten Marketa und Susanne Deiner Meinung nach in dieser Situation gehabt bzw. was sollten sie in Zukunft tun?

Situation 2:

Verena, eine BWL-Studentin hat zusammen mit Lenka, einer Austauschstudentin aus Tschechien, für ein Hauptseminar ein Referat vorbereitet. Nachdem der Seminarleiter großen Wert auf die Art der Präsentation legt, haben sich die beiden große Mühe gegeben, ihr Thema abwechslungsreich zu gestalten. Sie haben eine Power-Point-Präsentation vorbereitet, ein paar Folien und Fotos und eine kleine Übung für die anderen Studenten. D.h. sie müssen ziemlich viele Dinge in den Raum tragen und viel vorbereiten, bevor es losgehen kann. Eine halbe Stunde vor Seminarbeginn sind die beiden voll bepackt auf dem Weg zum Seminarraum. Verena ist schon ein bisschen nervös, weil die Zeit knapp ist. Aber zuvor war der Raum belegt. Deswegen müssen sie sich jetzt beeilen.

Noch ein ganzes Stück vom Seminarraum entfernt kommt plötzlich freudestrahlend ein Mädchen auf die beiden zu, und beginnt auf tschechisch zu sprechen. Lenka fällt ihr um den Hals und scheint auch völlig begeistert. Lenka stellt Verena das Mädchen (Renata) als eine gute Freundin vor, die für ein paar Monate in den USA zum Studium war und wohl gerade zurück gekommen ist. Renata fragt, was sie denn mit all den Sachen vorhätten und Verena antwortet, dass sie jetzt gleich ein Referat hätten und deswegen auch *dringend* weiter müssten. Renata sagt: „Oh ja, lasst euch nicht aufhalten“ und dann sprechen Lenka und Renata doch wieder auf tschechisch miteinander. Verena hat nicht das Gefühl, dass dieses Gespräch gleich beendet sein wird. Um ein wenig deutlich zu machen, dass die Zeit drängt, geht sie weiter. Sie sieht, dass Renata Lenka beim Tragen hilft und die beiden langsam und noch immer ratschend hinter ihr herkommen. Während Verena sich bemüht, die Technik zum Laufen zu bringen, beginnen Renata und Lenka Flip-Charts und was sonst noch gebraucht wird, im Raum zu verteilen. Trotzdem ist Verena wütend, denn es geht ihr alles zu langsam. Kann sich denn Lenka nicht einfach auf das Referat konzentrieren? Sie haben nur noch 5 Minuten und eigentlich wollte Verena mit Lenka gerne noch mal das Referat durchgehen. Aber Lenka scheint ja Besseres zu tun zu haben. Als die Präsentation zu laufen scheint, sagt Verena etwas gereizt: „Lenka, könnten wir uns jetzt vielleicht auf das Referat konzentrieren? *Mir* ist das nämlich wichtig!“ Lenka sieht Verena daraufhin ein wenig erschrocken und überrascht an. Renata verabschiedet sich schnell mit einem vielsagenden Blick in Richtung Verena und verlässt den Raum. Lenka versteht nicht, warum Verena plötzlich so unfreundlich ist. Es ist doch fast alles fertig vorbereitet und meistens beginnt das Seminar ohnehin 5 Minuten später.

1. Versetze Dich in diese Situation: Was denken und wie fühlen sich Verena und Lenka wohl?

2. Finde mögliche **Erklärungen** für das Verhalten von Verena und Lenka bzw. für das Problem in dieser Situation.

3. Welche anderen **Handlungs**möglichkeiten hätten Verena und Lenka Deiner Meinung nach in dieser Situation gehabt bzw. was können Sie in Zukunft tun?

VIELEN DANK FÜRS AUSFÜLLEN!

Anhang E: Fragebogen A – tschechisch

Abychom mohli zjistit, v jakých oblastech by mohly být vylepšeny interkulturní tréninky, prosíme tě o vyplnění následujícího dotazníku. Na konci tohoto tréninku tě znovu poprosíme vyplnit podobný dotazník.
V dotazníku neexistují správné a špatné odpovědi, ale jde pouze o tvé subjektivní hodnocení. Prosíme tě, abys zodpověděl/a všechny otázky co nejpravdivěji. Výsledky budou uchovány v naprosté anonymitě. Je ale velmi důležité, abys zadal/a svůj osobní kód, abychom mohli srovnat údaje tohoto dotazníku s tím následujícím. Prosím dbej na to, abys používal/a stále stejný kód (vysvětlení, jak se osobní kód tvoří, najdeš v rámečku v pravo dole).

Dotazník je rozdělen do dvou částí.

První část se skládá z otázek k zakřížkování, ve kterých se tě ptáme, do jaké míry souhlasíš či nesouhlasíš s výrokem. Většina otázek v první části je formulována tak, že si můžeš vybrat mezi 5 až 7 odpověďmi. Někdy je nutné vyplnit komentář či číslo. Je možné, že ti některé otázky budou připadat vágně formulované. Přesto se, prosím, pokus zodpovědět je co nepřesněji. V rubrice „Poznámky“ pak můžeš doplnit vlastní komentář k jednotlivým otázkám.

Druhá část dotazníku se skládá ze dvou situací s příslušnými otázkami, u kterých tě prosíme, abys je vyplnil/a co nejpodrobněji.

Čas na zpracování otázek je asi 40 minut.

Děkujeme ti za vyplnění dotazníku!

OSOBNÍ ÚDAJE:

Osobní kód: _____

Pohlaví: _____

Věk: _____

Národnost: _____

Osobní kód se skládá z následujících částí: den narozenin matky; měsíc narozenin matky (např. 03.05.), první písmeno křestního jména matky (např. Marie) a první písmeno křestního jména otce (např. Josef).

Byl jsi již někdy déle než jeden měsíc v cizině?

Kde?

Jak dlouho?

Z jakého důvodu?

A. Hodnocení

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
1. Přeji si naučit se více o rozdílných kulturách.	1	2	3	4	5
2. V interkulturním kontaktu může snadno dojít k nedorozumění, i když se od sebe kultury vůbec moc neliší.	1	2	3	4	5
3. Jsem schopen/schopna zaujmout různé kulturní perspektivy.	1	2	3	4	5
4. Jsem schopen/schopna rozpoznat domněnky, které se zakládají na kulturních předsudcích.	1	2	3	4	5
5. Nemám předsudky vůči lidem z jiných kultur.	1	2	3	4	5
6. Považuji se za interkulturně kompetentní/ho.	1	2	3	4	5
7. Považuji za důležité znát kulturní koncepty.	1	2	3	4	5
8. Dokáži odhadnout, jak na druhé působím.	1	2	3	4	5
9. Myslím si, že chování lidí je z velké části určeno jejich osobností.	1	2	3	4	5
10. Myslím si, že chování lidí je z velké části určeno kulturou, ze které pochází.	1	2	3	4	5
11. Myslím si, že chování lidí je z velké části určeno situací, ve které se právě nacházejí.	1	2	3	4	5
12. Identifikuji se s českou kulturou.	1	2	3	4	5
13. Identifikuji se s Evropou.	1	2	3	4	5
14. Identifikuji se se svým regionem.	1	2	3	4	5

Následně se změní formát odpovědí:

	Vůbec nesouhlasí			Jakž takž souhlasí			Naprosto souhlasí
1. Mám rád/a českou mentalitu.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mám rád/a německou mentalitu.	1	2	3	4	5	6	7
3. Zajímám se o německou kulturu.	1	2	3	4	5	6	7
4. Mám zájem o hovory s Němci.	1	2	3	4	5	6	7
5. Chtěl/a bych poznat více lidí z Německa.	1	2	3	4	5	6	7
6. V budoucnosti bych rád/a pracoval/a s lidmi z Německa.	1	2	3	4	5	6	7
7. Rád/a bych delší dobu žil/a v Německu.	1	2	3	4	5	6	7
8. Češi mi jsou sympatičtí.	1	2	3	4	5	6	7
9. Němci mi jsou sympatičtí.	1	2	3	4	5	6	7
10. Myslím si, že Češi a Němci si jsou ve svém chování velmi podobní.	1	2	3	4	5	6	7
11. Podle mě existují rozdíly mezi českou a německou mentalitou.	1	2	3	4	5	6	7
12. V Evropě neexistují žádné větší kulturní rozdíly.	1	2	3	4	5	6	7
13. Rozdíly mezi českou a německou kulturou bez problémů akceptuji.	1	2	3	4	5	6	7
14. Česká a německá kultura se ve svých rozdílech velmi dobře doplňují.	1	2	3	4	5	6	7

Následně se změní formát odpovědí:

1. Mám německé příbuzné. □ ano □ ne

2. Kolik z tvých přátel/známých jsou Němci? _____

3. Kolik máš telefonních čísel německých studentů/přátel? _____

4. Jak často jsi v kontaktu s Němci?

	Velmi zřídka				Velmi často
- Povrchní kontakty (v obchodech, atd.)	1	2	3	4	5
- Formální kontakty (na univerzitě, v práci, s docenty, s kolegy v práci, s nadřízenými...)	1	2	3	4	5
- Soukromé kontakty, kontakt s přáteli	1	2	3	4	5

	Velmi zřídka				Velmi často
5. Pozval/a jsem své německé známé k sobě domů.	1	2	3	4	5
6. Podniknul/podnikla jsem něco se svými německými kamarády. (večerní akce, výlet o víkendu...)	1	2	3	4	5

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
7. S kvalitou svých kontaktů s Němci jsem spokojený.	1	2	3	4	5

S Německem mne pojí:

Existuje v tvé rodině určitý vztah k Německu?

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
8. Čtu v novinách články o Německu.	1	2	3	4	5
9. Informuji se o aktuálních tématech z Německa prostřednictvím internetu.	1	2	3	4	5
10. V české televizi sleduji pořady o Německu.	1	2	3	4	5
11. Jezdím do Německa na různé kulturní akce.	1	2	3	4	5

Následně se změní formát odpovědí:

Představ si, že jsi jediný Čech/jediná Češka ve skupině Němců. Jak by ses cítil/a při povídání, spolupráci, diskuzích atd. ve srovnání se skupinou, která se skládá jen z Čechů?

Příklad:

	méně		stejně		více
veselý	-2	-1	0	1	2
smutný	-2	-1	0	1	2

Máš-li pocit, že by ses ve skupině Němců cítil/a mnohem veselejší než ve skupině Čechů, označíš 2 (více) nebo 1, cítil/a-li by ses méně vesele, označíš -1 nebo -2 a kdyby ses cítil/a stejně jako ve skupině Čechů, označíš 0. Kdyby ses cítil/a mnohem smutnější, označíš opět 2, atd.

Ve skupině samých Němců bych se cítil/a:

	méně		stejně		více
dobře	-2	- 1	0	1	2
úzkostlivě	- 2	- 1	0	1	2
uvolněně	- 2	- 1	0	1	2
podrážděně	- 2	- 1	0	1	2
sebejistě	- 2	- 1	0	1	2
nedůvěřivě	- 2	- 1	0	1	2
netrpělivě	- 2	- 1	0	1	2
opatrně	- 2	- 1	0	1	2
akceptován/a	- 2	- 1	0	1	2
nesvůj/nesvá	- 2	- 1	0	1	2
nervózně	-2	- 1	0	1	2

Zpracování otázek k příkladům

V následující části jsou popsány **dvě situace**. Pozorně si je přečti a odpověz **co nejpodrobněji** na otázky, které následují (vše, co tě k nim napdane).

Situace 1:

Před dvěma měsíci dorazila Markéta jako studentka programu Erasmus na univerzitu v Mnichově, kde zůstane jeden rok. Její obor studuje poměrně málo studentů. Proto již Markéta zná většinu německých studentů jménem a ví, kdo z nich bydlí okolo univerzity. Se žádným z německých studentů se však ještě nebavila mimo vyučování, v němž jde vždy beztak jen o domácí úkoly a další záležitosti spojené se studiem. Jedna studentka, Susanne, připadá Monice docela sympatická. Bydlí v podnájmu ve stejné ulici jako Markéta. Párkrát už se potkaly cestou na univerzitu. Jednou odpoledne má Markéta čas a chuť něco podniknout. Chce už konečně navázat nějaký kontakt s německými studenty, a proto se rozhodne, Susanne navštívit. Markéta zazvoní u dveří bytu a Susanne jí přijde otevřít. Trochu překvapeně, ale přesto přátelsky ji Susanne pozdraví mezi dveřmi: „Ach, ahoj Moniko. Jak se máš? Můžu ti nějak pomoci? Potřebuješ něco?“ Markéta vesele odpoví: „Ne, ne, jen jsem se chtěla na chvilku zastavit. Nebydlíš daleko ode mě.“ Susanne řekne: „Aha, jasně. – Hm, hm, já teď zrovna dělám vyúčtování, protože to pak chci probrat se svými spolubydlícími, víš.“ Susanne stojí tak trochu nerozhodně ve dveřích a vznikne krátká pauza. Pak Susanne navrhne: „Co kdybychom se domluvily na nějaký jiný den? Co ty na to, že bychom ve středu po semináři zašly na kafe? Teď se mi to zrovna nehodí, víš.“ Na to Markéta odpoví: „Samozřejmě, rozumím. Tak se uvidíme ve škole.“ Rychle se rozloučí a Susanne zase zavře dveře. Markéta je trochu zmatená. Bylo celkem zřejmé, že Susanne nevěděla, co si s její návštěvou počít. Neměla asi moc času. „Mohla mě ale pozvat dovnitř alespoň na pár minut. Nezdržela bych se dlouho,“ myslí si Markéta trochu zklamaně. Má teď z příhody se Susanne špatný pocit.

1. Vžij se do této situace: Co si asi myslí a co cítí Markéta a Susanne v této situaci?

2. Najdi možná **vysvětlení** pro chování Markéty a Susanne popř. pro problém v této situaci:

3. Jak se podle Tebe mohly Markéta a Susanne ještě **zachovat** v této situaci jinak popř. co by mohly udělat v budoucnosti?

Situace 2:

Verena, studentka ekonomie, a Lenka, výměnná studentka z Čech, společně připravily referát na jeden seminář. Jelikož jejich docent klade velký důraz na způsob prezentace, tak se obě dvě velmi snažily zpracovat své téma co možná nejrozmanitěji. Připravily prezentaci v Power Pointu, pár folií a fotek a malé cvičení pro ostatní studenty. To znamená, že musí přinést do učebny docela dost věcí, a že předtím než začnou, toho musí hodně připravit. Půl hodiny před začátkem semináře mají obě plné ruce a jsou na cestě k učebně. Verena už je trochu nervózní, protože jim už nezbývá mnoho času. Doteď však byla učebna obsazena. Proto si nyní musí pospíšit. K učebně jim zbývá ještě kus cesty, když tu se k nim najednou s rozzářeným obličejem blíží jakási dívka, a začne mluvit česky. Lenka se jí vrhne kolem krku a vypadá také velmi nadšeně. Lenka představí Vereně dívku jako svou dobrou kamarádku Renatu, která několik měsíců studovala v USA a právě se vrátila. Renata se ptá, kam mají se všemi těmi věcmi namířeno a Verena odpoví, že za chviličku mají referát a proto už *fakt* musí jít. Renata řekne: „Jasně, nenechte se zdržovat," a pak se Lenka s Renatou spolu dál baví česky. Verena nemá ten pocit, že by svůj rozhovor brzo ukončily. Aby dala jasně najevo, že čas letí, pokračuje v chůzi. Vidí, že Renata pomáhá Lence nést věci, a že ji obě dvě pomalu a za stálého klevetění následují. Zatímco se Verena snaží zprovoznit techniku, začne Lenka s Renatou rozmisťovat v místnosti flip-chart a všechno ostatní, co budou potřebovat. Přesto Verena zuří, protože se jí zdá, že to jde příliš pomalu. Nemůže se Lenka prostě soustředit na referát? Už jim zbývá jen pět minut a Verena si s Lenkou chtěla celý referát ještě jednou projít. Vypadá to však, že Lenka má na práci něco lepšího. Když už se zdá, že prezentace běží, pronese Verena trochu podrážděně: „Lenko, mohly bychom se teď konečně koncentrovat na náš referát? *Pro mě* je to totiž důležité!" Lenka se pak na Verenu vyděšeně a překvapeně podívá. Renata se rychle rozloučí a s výmluvným výrazem Vereniným směrem opustí místnost. Lenka nerozumí, proč je Verena najednou tak nepřívětivá. Vždyť už je skoro všechno připraveno a většinou seminář beztak začíná s pětiminutovým zpožděním.

1. Vžij se do této situace: Co si asi myslí a co cítí Verena a Lenka v této situaci?

2. Najdi možná **vysvětlení** pro chování Vereny a Lenky popř. pro problém v této situaci:

3. Jak se podle Tebe mohly Verena a Lenka ještě **zachovat** v této situaci jinak popř. co by mohly udělat v budoucnosti?

MNOHOKRÁT DĚKUJEME ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU!

Anhang F: Fragebogen B – deutsch (gekürzt)

A. Fragen zum Training

Trainerinnen:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
1. Die tschechische Trainerin					
- war engagiert	1	2	3	4	5
- war inhaltlich nicht kompetent	1	2	3	4	5
- hat das Training kompetent durchgeführt	1	2	3	4	5
- war sympathisch	1	2	3	4	5
- konnte die Inhalte gut vermitteln	1	2	3	4	5
2. Die deutsche Trainerin					
- war engagiert	1	2	3	4	5
- war inhaltlich nicht kompetent	1	2	3	4	5
- hat das Training kompetent durchgeführt	1	2	3	4	5
- war sympathisch	1	2	3	4	5
- konnte die Inhalte gut vermitteln	1	2	3	4	5
3. Die Trainerinnen passten nicht zusammen	1	2	3	4	5
4. Die Trainerinnen haben sich gut ergänzt	1	2	3	4	5

Beurteilung des Trainings:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
5. Die Atmosphäre im Training war angenehm	1	2	3	4	5
6. Das Training war langweilig	1	2	3	4	5
7. Ich konnte mich im Training selbst einbringen	1	2	3	4	5
8. Ich fand das Training inspirierend	1	2	3	4	5

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
9. Die Trainingsinhalte waren für mich relevant	1	2	3	4	5
10. Ich weiß nach diesem Training genug über kulturelle Unterschiede	1	2	3	4	5
11. Ich habe im Training viel über mich und meine Verhaltensweisen gelernt.	1	2	3	4	5
12. Ich gehe davon aus, dass ich die Trainingsinhalte in Zukunft (im Beruf, Praktika, Alltag...) anwenden kann.	1	2	3	4	5
13. Ich habe im Training viel über die Verhaltensweisen von anderen gelernt.	1	2	3	4	5
14. Das Training hat mich motiviert, mich mehr mit Kulturunterschieden zu beschäftigen.	1	2	3	4	5

Für die Zukunft habe ich mir das Folgende vorgenommen:

_____

Sprache:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
15. Ich konnte wegen sprachlicher Probleme dem Training nicht folgen	1	2	3	4	5
16. Der Umgang mit den verschiedenen Sprachen wurde zufriedenstellend gelöst	1	2	3	4	5

Zum Umgang mit den verschiedenen Sprachen hätte ich noch folgenden Vorschlag: _____

Tschechische TeilnehmerInnen:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
17. Die Anwesenheit der tschechischen TeilnehmerInnen im Training war bereichernd.	1	2	3	4	5
18. Die Anwesenheit der tschechischen TeilnehmerInnen im Training war störend.	1	2	3	4	5
19. Die tschechischen TeilnehmerInnen haben interessante Perspektiven eingebracht.	1	2	3	4	5
20. Ich habe mit den tschechischen Teil-nehmerInnen während des viel Trainings gesprochen.	1	2	3	4	5
21. Die tschechischen Teilnehmer ...					
- Sind auf mich zugegangen	1	2	3	4	5
- Waren offen	1	2	3	4	5
- Haben sich zurückgezogen	1	2	3	4	5
- Waren dominant	1	2	3	4	5

Lernen im Training:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
22. Insgesamt habe ich im Training viel gelernt	1	2	3	4	5
23. Die folgenden Elemente hatten für mich einen hohen **Lernwert**:					
- Die theoretischen Erklärungen der Trainerinnen	1	2	3	4	5
- Die Diskussionen in der großen Gruppe	1	2	3	4	5
- Kleingruppenarbeit in der deutsch-tschechischen Gruppen	1	2	3	4	5
- Kleingruppenarbeit in der deutschen Gruppe	1	2	3	4	5
- Rollenspiele	1	2	3	4	5
- Fallbeispiele	1	2	3	4	5
- Übungen (z.B. outside experts)	1	2	3	4	5
- Erfahrungen/Kommentare der tschechischen Teilnehmer	1	2	3	4	5
- Die Unterhaltung mit den tschechischen Teilnehmern außerhalb des Trainings	1	2	3	4	5
- Das persönliche Arbeitsheft	1	2	3	4	5

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
24. Für mich waren die schriftlichen Beispielfälle					
- Nachvollziehbar	1	2	3	4	5
- Langweilig	1	2	3	4	5
- Authentisch	1	2	3	4	5
- Motivierend	1	2	3	4	5
- Verständlich	1	2	3	4	5
- Konstruiert	1	2	3	4	5

Ich empfand das Lernen im Training als

Theoretisch	-2	-1	0	1	2	praktisch
Passiv	-2	-1	0	1	2	aktiv
Autoritär	-2	-1	0	1	2	kooperativ
Trocken	-2	-1	0	1	2	kreativ
Vorgetragen	-2	-1	0	1	2	Selbst erarbeitend
Isoliert	-2	-1	0	1	2	gemeinschaftlich
Abstrakt	-2	-1	0	1	2	konkret
Geplant	-2	-1	0	1	2	flexibel
Stofforientiert	-2	-1	0	1	2	teilnehmerorientiert

Allgemeine Zufriedenheit:

	Stimmt gar nicht		Stimmt mittel-mäßig		Stimmt genau
25. Insgesamt war ich mit dem Training zufrieden.	1	2	3	4	5
26. Ich würde das Training einem Freund/einer Freundin weiter empfehlen.	1	2	3	4	5
27. Meine Erwartungen an das Training haben sich erfüllt.	1	2	3	4	5

Das hätte ich mir noch gewünscht:

_____

_____

Das hat mir besonders gut gefallen:

_____

_____

Das hat mir nicht gefallen:

_____

_____

B. Beantwortung von Fallbeispielen

Im Folgenden sind wieder **zwei Situationen** beschrieben. Bitte beantworte die Fragen dazu **möglichst ausführlich** und gehe auch auf **Trainingsinhalte** ein, die dir passend erscheinen.

Situation 1:

Herr Konrad ist Betriebswirt und in einer großen multinationalen Firma beschäftigt. Er ist für einige Jahre als Abteilungsleiter nach Tschechien entsandt.

Es ist in letzter Zeit öfter vorgekommen, dass ein Projekt am Ende nur mit Verlusten abgeschlossen werden konnte. Herr Konrad hat daraufhin die tschechischen Projektleiter darum gebeten, bei zukünftigen Projekten Bescheid zu geben, sobald der Projektverlauf anders, d.h. schlechter ausfällt als geplant. Bei einem neuen Projekt erfährt er zufällig, dass auch dieses Projekt mit einem geringeren Gewinn als kalkuliert verbunden war. Er spricht seine zuständige tschechische Mitarbeiterin, Frau Holá darauf an. „Frau Holá, ich hatte doch vor zwei Monaten gesagt, dass ich über schlechte Projektverläufe sofort informiert werden will. Jetzt habe ich von Jiří zufällig erfahren, dass Ihr jetziges Projekt droht in die negativen Zahlen zu rutschen. Das hätten Sie mir mitteilen müssen. So was muss ich doch erwarten können, oder? Wie soll ich denn sonst noch etwas ändern oder helfen?“ Zu seiner Verwunderung reagiert Frau Holá daraufhin vollkommen verschüchtert. Sie äußert sich zu diesem Sachverhalt überhaupt nicht und sitzt nur stumm und mit eingezogenem Kopf da. Herr Konrad ist verunsichert, was er jetzt tun soll. Er hat eigentlich nicht das Gefühl, dass er Frau Holá hart angesprochen hätte.

1. Versetze Dich in diese Situation: Was denken und wie fühlen sich Herr Konrad und Frau Holá wohl in dieser Situation?

2. Finde mögliche **Erklärungen** für das Verhalten von Herrn Konrad und Frau Holá in dieser Situation:

3. Welche anderen **Handlungs**möglichkeiten hätten Herr Konrad und Frau Holá Deiner Meinung nach in dieser Situation gehabt bzw. was können sie in Zukunft tun?

Situation 2:

Es ist ein Freitag Nachmittag an einem wunderschönen Sommertag in Regensburg. Das ganze Wochenende soll es tolles Wetter geben. Zdena, eine Studentin aus Tschechien und ihr deutscher Freund Christian sitzen in der Sonne und genießen ein Eis, als Alena, Zdenas gute Freundin aus Tschechien auf die beiden zukommt. Begeistert erzählt Alena ihnen, dass sie zuvor von zwei italienischen Austauschstudenten gehört hat, dass es eine super Sache sei, mit dem Wochenendticket in die Alpen zu fahren und dann dort das Wochenende zu verbringen – übernachten könne man in einer Jugendherberge, dann käme das Ganze sehr günstig. Deshalb wollen Alena und ein Freund von ihr das dieses Wochenende gleich mal ausprobieren. Morgen ganz früh soll es los gehen. Ob sie beide nicht auch mitkommen wollten? Zdena ist gleich Feuer und Flamme, denn sie wollte auch schon lange mal in die Alpen, aber ohne Auto dachte sie, sei es zu kompliziert.

Allerdings scheint Christian die Idee nicht so toll zu finden. Er sagt: „Aber wir wollten doch dieses Wochenende endlich einmal Großeinkauf machen. Unter der Woche haben wir nie Zeit dazu und nächstes Wochenende bekommen wir doch Besuch. Außerdem habe ich schon mit ein paar Freunden ausgemacht, dass wir am Samstag Abend zusammen weggehen.“ Zdena meint, dass mit dem Einkaufen sei doch nächsten Freitag kein Problem und er könnte ja seine Freunde fragen, ob sie nicht mitkommen wollen. Außerdem wäre es eine tolle Gelegenheit und gerade dieses Wochenende soll doch das Wetter so schön sein. Daraufhin fängt Christian noch mit allen möglichen Bedenken an: „Eben, dann wollen doch alle in die Berge. Die Züge sind am Wochenende immer so voll, da muss man teilweise stehen. Habt ihr euch denn überhaupt schon erkundigt, wo die Jugendherberge genau ist? Und was machen wir, wenn es keine freien Plätze mehr gibt?“ Zdena seufzt. Manchmal macht Christian wirklich alles komplizierter als es ist. Alena und Zdena ärgern sich über Christians negative Haltung. Er verdirbt ihnen die ganze gute Laune und Vorfreude.

1. Versetze Dich in diese Situation: Was denken und wie fühlen sich Zdena (und Alena) einerseits und Christian andererseits?

2. Finde mögliche **Erklärungen** für das Verhalten von Zdena und Alena und von Christian bzw. für das Problem in dieser Situation.

3. Was hätten Zdena und Christian in dieser Situation anders machen können bzw. was könnten sie in Zukunft tun, damit gemeinsame Wochenendausflüge positiv verlaufen?

Anhang G: Fragebogen B – tschechisch (gekürzt)

A. Otázky k tréninku

Trenérky:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
1. Česká trenérka					
- byla angažovaná	1	2	3	4	5
- nebyla, co se týče obsahu, kompetentní	1	2	3	4	5
- prováděla trénink kompetentně	1	2	3	4	5
- byla sympatická	1	2	3	4	5
- dokázala dobře předat látku	1	2	3	4	5
2. Německá trenérka					
- byla angažovaná	1	2	3	4	5
- nebyla, co se týče obsahu, kompetentní	1	2	3	4	5
- prováděla trénink kompetentně	1	2	3	4	5
- byla sympatická	1	2	3	4	5
- dokázala dobře předat látku	1	2	3	4	5
3. Trenérky se k sobě nehodily.	1	2	3	4	5
4. Trenérky se dobře doplňovaly.	1	2	3	4	5

Hodnocení tréninku:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
5. Atmosféra během tréninku byla příjemná.	1	2	3	4	5
6. Trénink byl nudný.	1	2	3	4	5
7. Během tréninku jsem se mohl/a uplatnit.	1	2	3	4	5
8. Trénink byl pro mě inspirující.	1	2	3	4	5

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
9. Obsah tréninku byl pro mě relevantní.	1	2	3	4	5
10. Po tomto tréninku toho vím dost o kulturních rozdílech.	1	2	3	4	5
11. Při tomto tréninku jsem se dozvěděl/a hodně o sobě a svém způsobu chování.	1	2	3	4	5
12. Předpokládám, že obsah tréninků budu moci v budoucnosti (v práci, praxi, v každodenním životě,...) použít.	1	2	3	4	5
13. Při tomto tréninku jsem se dozvěděl/a hodně o způsobu chování druhých.	1	2	3	4	5
14. Trénink mne motivoval k tomu, abych se více zabýval/a kulturními rozdíly.	1	2	3	4	5

Do budoucnosti jsem si předsevzal/a následující:

_____

_____

Jazyk:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
15. Kvůli problémům s jazykem jsem nemohl/a plně sledovat trénink.	1	2	3	4	5
16. Způsob užívání dvou různých jazyků byl vyřešen k mé spokojenosti.	1	2	3	4	5

Ke způsobu užívání dvou různých jazyků bych měl/a tento návrh:

_____

_____

Čeští účastníci:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
17. Přítomnost německých účastníků v tréninku byla obohacující.	1	2	3	4	5
18. Přítomnost německých účastníků v tréninku byla rušivá.	1	2	3	4	5
19. Němečtí účastníci vnesli do tréninku zajímavou perspektivou.	1	2	3	4	5
20. Během tréninku jsem hodně mluvil/a s českými/německými účastníky.	1	2	3	4	5
21. Němečtí účastníci ...					
- se mnou navazovali kontakt	1	2	3	4	5
- byli otevření	1	2	3	4	5
- se stáhli	1	2	3	4	5
- byli dominantní	1	2	3	4	5

Učební efekt:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
22. Při tréninku jsem se hodně naučil/a.	1	2	3	4	5
23. Následující prvky pro mne měly vysokou **učební hodnotu**:					
- teoretické vysvětlování trenérkami	1	2	3	4	5
- diskuze ve velké skupině	1	2	3	4	5
- práce v malých česko-německých skupinkách	1	2	3	4	5
- práce v české skupince	1	2	3	4	5
- hraní rolí	1	2	3	4	5
- příklady	1	2	3	4	5
- nácviky (outside experts)	1	2	3	4	5
- zkušenosti/komentáře německých účastníků	1	2	3	4	5
- povídání s německými účastníky mimo trénink	1	2	3	4	5
- osobní pracovní sešit	1	2	3	4	5

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
24. Písemné příklady pro mne byly:					
- pochopitelné	1	2	3	4	5
- nudné	1	2	3	4	5
- autentické	1	2	3	4	5
- motivující	1	2	3	4	5
- srozumitelné	1	2	3	4	5
- vykonstruované (umělé)	1	2	3	4	5

Učení při tréninku jsem pociťoval/a jako

teoretické	-2	-1	0	1	2	praktické
pasivní	-2	-1	0	1	2	aktivní
autoritativní	-2	-1	0	1	2	kooperativní
suché	-2	-1	0	1	2	tvůrčí
přednášené vypracované	-2	-1	0	1	2	samostatně
izolované	-2	-1	0	1	2	skupinové
abstraktní	-2	-1	0	1	2	konkrétní
plánované	-2	-1	0	1	2	flexibilní
orientované na látku	-2	-1	0	1	2	orientované na účastníky

Celková spokojenost:

	Vůbec nesouhlasí		Jakž takž souhlasí		Naprosto souhlasí
25. Celkově jsem byl/a s tréninkem spokojen/á.	1	2	3	4	5
26. Doporučil/a bych trénink svým přátelům.	1	2	3	4	5
27. Moje očekávání od tréninku byla splněna.	1	2	3	4	5

Ještě bych si přál/a následující:

_____

Zvláště se mi líbilo následující:

_____

Nelíbilo se mi následující:

_____

B. Zpracování otázek k příkladům

Následují opět dvě situace. Prosím zodpověz následující otázky co možná nejpodrobněji. Ber přitom v úvahu ty body tréninku, jež se ti zdají vhodné.

Situace 1:

Pan Konrád je ekonom, zaměstaný ve velké mezinárodní firmě. Byl na několik let vyslán do České republiky jako vedoucí oddělení.

V poslední době se často stávalo, že byly projekty ukončeny jen se ztrátami. Proto pan Konrád žádal příslušné české vedoucí projektu, aby mu v dalších projektech dali vědět, jakmile bude průběh projektu jiný, tzn. horší než podle plánu. Při jednom projektu se náhodou dozvěděl, že také ten vykazuje nižší zisky než bylo plánované. Obrátí se kvůli tomu na příslušnou českou kolegyni, paní Holou: „Paní Holá, před dvěmi měsíci jsem řekl, že chci být ihned informován o špatném průběhu projektu. Teď jsem se náhodou dozvěděl od Jiřího, že se Váš současný projekt blíží do mínusu. To jste mi měla sdělit. Něco takového přece můžu očekávat, nemyslíte? Jak mám jinak něco změnit nebo pomoct?“

K jeho překvapení na to reaguje paní Holá zcela zastrašeně. K věci se vůbec nevyjadřuje a beze slova sedí se skloněnou hlavou. Pan Konrád znejistí a neví, co má nyní dělat. Vlastně nemá dojem, že k paní Holé byl nějak hrubý.

1. Vžij se do této situace: Co si asi myslí a jak cítí pan Konrád a paní Holá v této situaci?
2. Najděte možná **vysvětlení** pro chování pana Konráda a paní Holé v této situaci:
3. Jak by se podle Tebe ještě mohli pan Konrád a paní Holá v této situaci **zachovat**, popř. co by mohli udělat v budoucnosti?

_____

_____

Situace 2:

Je pátek odpoledne, nádherný letní den v Regensburgu. Celý víkend má být krásné počasí. Zdena, studentka z Čech a její německý přítel Christian sedí na sluníčku a pochutnávají si na zmrzlině, když k nim přijde Alena, Zdenina dobrá kamarádka z Čech. Alena jim nadšeně vypráví, že před chvilkou slyšela od dvou italských výměnných studentů, jak je to skvělé jet vlakem na víkendovou slevu do Alp a tam pak strávit víkend. Přenocovat je možné v ubytovně pro mládež, takže celý výlet vyjde velmi levně. Alena a její dobrý kamarád se to chystají vyzkoušet hned tento víkend. V sobotu ráno by rádi vyrazili. Á jestli prý se k nim Zdena s Christianem nechtějí připojit? Zdena je okamžitě pro, protože ona se už dávno chce do Alp podívat, ale myslela si, že bez auta to je moc složité.

Christianovi se však tento nápad nějak nezdá. Prohlásí: „O víkendu jsme přece chtěli konečně vyrazit na velký nákup. V týdnu se k tomu nikdy nedostaneme a příští víkend k nám přijede návštěva. Kromě toho už jsem se s pár přáteli domluvil, že v sobotu večer společně vyrazíme někam do města." Zdena namítne, že nákup mohou přece bez problému vyřídit příští pátek a Christian by se mohl zeptat svých kamarádů, jestli nechtějí jet s nimi. Jedná se přece o skvělou příležitost, zvlášť když i počasí má být právě tento víkend tak hezké. Na to jim Christian sdělí své další pochybnosti: „Přesně tak. V tom případě do hor chtějí všichni. Vlaky jsou o víkendech vždycky narvaný, že si občas člověk ani nesedne. Už jste se vůbec informovali, kde přesně jsou ty ubytovny? A co budeme dělat, když už nebude místo?" Zdena si povzdechne. Někdy Christian opravdu věci zbytečně komplikuje. Alena a Zdena se zlobí na Christianův negativní postoj. Zkazil jim náladu a všechnu radost.

Zodpověz následující otázky co nejpodrobněji.

1. Vžij se do této situace: Co si asi myslí a jak se cítí Zdena (a Alena) na jedné a Christian na druhé straně v této situaci?
2. Najděte možná **vysvětlení** pro chování Zdeny a Aleny a Christiana v této situaci:
3. Jak by se podle Tebe ještě mohli Zdena a Alena a Christian v této situaci **zachovat**, popř. co by mohli udělat v budoucnosti, aby společný výlet proběhl pozitivně?

Anhang H: Kodierleitfaden Critical-Incident-Analyse

1. Datengrundlage:

Die zu kodierenden Daten bestehen aus Analysen von vier Critical Incidents, in denen jeweils ein tschechischer und ein deutscher Akteur miteinander interagieren.

Zu jeder Situation wurden den Tn die folgenden 3 Fragen gestellt:

1. Was **denken** und wie **fühlen** sich Akteur X und Y wohl in dieser Situation?

2. Finde mögliche **Erklärungen** für das Verhalten von Akteur X und Y bzw. für das Problem in dieser Situation.

3. Welche anderen **Handlungs**möglichkeiten hätten Akteur X und Y Deiner Meinung nach in dieser Situation gehabt und was sollten sie in Zukunft tun?

Die Kodierung soll eine Einschätzung des allgemeinen Lernzuwachses in Bezug auf die Fähigkeit, interkulturelle Interaktionen differenziert zu analysieren und dabei unterschiedliche Interpretations- und Handlungsperspektiven heranzuziehen, ermöglichen. Dazu wurde ein Bewertungssystem erstellt, auf dessen Grundlage die gesamte Antwort zu einem Critical Incident bewertet wird.

2. Das Bewertungssystem: Vorbemerkungen

Zur Bewertung wird jeweils die gesamte Antwort (Antworten auf alle 3 Fragen) berücksichtigt und anhand eines Kategoriensystems, bestehend aus Haupt- und Subkategorien, bewertet. Als Hauptkategorien werden in Anlehnung an die Fragen die folgenden Kategorien unterschieden:

- Perspektivenübernahme
- Erklärungen
- Handlungsalternativen

Die Subkategorien ergaben sich zum Teil aus den Daten (z.B. Situationsanalyse, Intention/Motivation, Qualität der Perspektivenübernahme) oder wurden vorab auf der Grundlage der Theorie und der Trainingsziele festgelegt (z.B. kulturelle, situative, personelle Erklärungen).

Bei der Erstellung des Kategoriensystems waren darüber hinaus folgende Überlegungen handlungsleitend:

- Das Bewertungssystem soll die unterschiedliche Schwerpunktsetzung der einzelnen Tn bei der Beantwortung der Fragen (z.B. auf Handlungsalternativen, auf die Intention der Akteure, auf situative Erklärungen usw.) ausgleichen können.
- Die Anwendung kulturspezifischen Wissens bzw. kultureller Attributionen soll honoriert werden, da eine solche kulturelle Sensibilisierung ein wesentliches Ziel

und auch die Basis für die Analyse von Critical Incidents darstellt.

- Andererseits bedeutet die Fähigkeit einer differenzierten Analyse nicht, dass ausschließlich bestimmte Aspekte (z.B. bestimmte Kulturstandards) in der Antwort enthalten sein müssen, um Punkte zu erhalten.

Soweit es möglich ist, wird bei der Auswertung festgehalten, welchem der Akteure das Gefühl, die Intention, die Erklärung, die Handlungsalternative usw. zugeschrieben wird.

3. Bewertungssystem: Tabellenform

Die nachfolgende Tabelle enthält Haupt- und Subkategorien des Bewertungssystems einschließlich ihrer Definition und Beispielantworten.

Kategorie	**Anmerkungen**	**Punktezahl**
Perspektiven-übernahme:	Die Bewertung erfolgt mit Ausnahme der Subkategorie „Qualität“ binär. Das heißt ist die Kategorie in der Antwort enthalten, wird ein Punkt vergeben, ist sie nicht enthalten, wird kein Punkt vergeben	
Gefühle der Akteure	Bewertungsgrundlage: Hier wird mit 1 Punkt pro Akteur bewertet, wenn Gefühle direkt genannt werden (z.B. „traurig”) bzw. beschrieben werden (z.B. „Sie ist sich unsicher, was sie jetzt machen soll”; „Sie weiß nicht, ...”). Manchmal werden auch Gedanken der Akteure wörtlich beschrieben, die auf ein zugrunde liegendes Gefühl schließen lassen (z.B. „Was soll ich jetzt nur machen?“ = Unsicherheit). Anmerkung: Meist entsprechen Aussagen in der wörtlichen Rede allerdings mehr der Kategorie „Begründung der Gefühle“ und werden entsprechend bewertet (siehe unten)	Vorhanden: 1 Punkt pro Akteur

Kategorie	Anmerkungen	Punktezahl
Begründung der Gefühle	Bewertungsgrundlage: Die Tn begründen die Gefühle der Akteure aus der Situation heraus (z.B. „Überrascht und verblüfft wegen dem unerwarteten Besuch"). Für das Vorhandensein einer Begründung wird 1 Punkt pro Akteur vergeben. Sind mehrere Begründungen vorhanden, besteht die Möglichkeit, dies bei der Kategorie „Qualität" zu berücksichtigen. Begründungen beziehen sich immer auf einen der Akteure. Anmerkung: Werden die Gedanken eines Akteurs als wörtliche Rede geschrieben, kann dies als Begründung für ein Gefühl gewertet werden, auch wenn gar kein Gefühl genannt wird z.B. „Warum hat er keine Lust?"; „Er ist so negativ eingestellt!"	Vorhanden: 1 Punkt pro Akteur
Intentionen/ Motivation der Akteure	Bewertungsgrundlage: Plausible Annahmen über die vermuteten Intentionen der Akteure bzw. deren Motivation werden gegeben. Sie können sich auf das Verhalten vor, in oder nach der beschriebenen Situation beziehen. Intentionen/Motivationen geben eine Antwort auf die Frage „Was bezweckt der Akteur mit seiner Handlung?" bzw. „Warum macht der Akteur das?" Intentionen erkennt man an Formulierungen, wie: „Er/Sie will (nicht) ..."; „...möchte eigentlich..."; „...meint es..."; „...macht dies, um...", „...wird xy tun, um ..." Aussagen, die bereits wörtlich in der zu analysierenden Situation stehen, werden in dieser Kategorie nicht berücksichtigt. Beispiele: „Ich glaube, dass sie aber Marketa gerne sehen wird – sie hat den Tag und die Uhrzeit zum Kaffeetrinken ziemlich konkret vorgeschlagen"; „Er spricht den Sachverhalt an, um eine Lösung herbeizuführen"; „Möglicherweise wollte sie auch nur abwarten und erst versuchen das Projekt durch außerplanmäßige Mittel zu retten, bevor sie Hr. Konrad informiert" Anmerkung: Werden die Gedanken eines Akteurs in der wörtlichen Rede formuliert, dann zeigen sich Intentionen meist in einer Absichtserklärung oder Bewertung: Beispiele: „Einkäufe sind besser als ein Abend in der Stadt"; „Wir müssen noch so viel erledigen"	Vorhanden: 1 Punkt pro Akteur

Kategorie	Anmerkungen	Punktezahl
Situations-analyse	Bewertungsgrundlage: Die Situation, das Problem in der Situation oder die Interaktion der Akteure werden mit eigenen Worten beschrieben. Dabei zeigen die Tn, wie sie die Situation verstehen, zeigen allgemeine Schwierigkeiten in dieser Situation oder Folgen der Situation auf. Beispiele: „Christian kann nicht verstehen, dass es für die beiden etwas Besonders wäre.“; „Beide beharren auf ihren Ansichten“; „Für einen Ausflug in die Berge braucht man gutes Wetter, jetzt ist also DIE Gelegenheit dazu.“; „Sie hatte andere Erwartungen und die wurden enttäuscht.“; „Sie wird sich in Zukunft wohl von Deutschen abwenden.“ Anmerkung: Die Situationsanalyse kann sich inhaltlich mit den Argumenten, die in der „Begründung der Gefühle“ gegeben werden, überschneiden. Es ist darauf zu achten, dass nicht für dasselbe Argument Punkte bei Begründung und Situationsanalyse gegeben werden.	Vorhanden: 1 Punkt
Qualität der Perspektiven-übernahme	Bewertungsgrundlage: 0–2 Punkte können vergeben werden ***0 Punkte:*** Die Situationsanalyse, die Intentionen oder die Begründung der Gefühle gehen nicht über einen Satz (pro Akteur) hinaus. ***1 Punkt:*** Einer der folgenden 3 Aspekte trifft zu: • Bei Begründung, Situationsanalyse oder Intention werden 2 oder mehr sinnvolle Argumente genannt bzw. mehrere Argumente miteinander verknüpft. • Bei Situationsanalyse oder Intention sind implizit Ansätze für kulturelle oder situative Erklärungen enthalten, werden aber nicht als solche gekennzeichnet. Beispiele: „Etwas ändert sich im letzten Moment, das Ergebnis ist unsicher, gründet nur auf der Fähigkeit zur Improvisation der einzelnen Interessenten am Ausflug“; „Christian will die sichere Zone seines Wochenendplanes nicht verlassen“ • Bei der Situationsanalyse wird konkret darauf verwiesen, wie das Verhalten des einen Akteurs auf den anderen gewirkt hat bzw. dass das, was für einen wichtig ist, nicht für den anderen gilt. Beispiele: „Verena hält dieses Verhalten von Lenka für unzuverlässig“; „Zdena hält Christians Einwände für nicht sehr wichtig“ ***2 Punkte****:* 2 oder 3 der oben genannten Aspekte sind bei der Antwort gegeben	Normal: 0 P Gut: 1 P Sehr gut: 2 P

Kategorie	Anmerkungen	Punktezahl
Erklärungen	Als Erklärungen gelten Aussagen, die mit einem gewissen Abstand bzw. auf einer abstrakten Ebene die Situation zu erklären versuchen! Die Argumente geben Antwort auf die Frage „Warum verhält sich X oder Y hier so, wie kann man seine Intention erklären?“ Eine Erklärung muss dabei immer über das hinausgehen, was in der Situationsbeschreibung bereits genannt wurde. Allgemeine Aussagen darüber, dass die Personen unterschiedliche Einstellungen, Erwartungen usw. haben, gehören NICHT in die Kategorie Erklärung, sondern zur Situationsanalyse. Nur, wenn das, worin sich die Akteure unterscheiden, konkret genannt ist, kann es als Erklärung gezählt werden (z.B. „Beide haben eine unterschiedliche Vorstellung von Vorbereitung” = personelle Erklärung)	
Kultur (bzw. explizit ausgeschlossen)	Hintergrund zu dieser Kategorie: Ein Ziel des Trainings ist, dass der fundamentale Attributionsfehler vermieden wird. Deshalb wird die Erkenntnis, dass Kultur in der Situation eine Rolle spielen kann, mit einem Punkt bewertet. Bewertungsgrundlage: Diesen Punkt erhält, wer „Kultur“, „kulturelle Unterschiede“, „unterschiedliche Mentalitäten“ in die Antwort mit einbezieht, explizit eine Nationalität/ein Land (z.B. „In Deutschland ist es nicht üblich ...”) nennt oder Kulturstandards bzw. Kulturdimensionen mit dem Fachbegriff benennt. Anmerkung: Auch die explizite Verneinung eines Kulturunterschieds wird mit einem Punkt bewertet, da es sich hierbei um eine überlegte Ablehnung und nicht um ein „Nicht-Erkennen“ handelt (z.B. „Ich glaube nicht, dass es sich hierbei um Unterschiede zwischen den Nationalitäten handelt”)	1 Punkt
Passende/r Kulturstandard/ Kulturdimension	Bewertungsgrundlage: Werden Kulturstandards und/oder Kulturdimensionen zur Erklärung der Situation herangezogen, erhalten die Tn einen Punkt pro (passender) Dimension. Werden beide Ausprägungen des Kulturstandards genannt (z.B. „Konfliktkonfrontation vs. Konfliktvermeidung”) gilt dies ebenfalls nur als 1 Punkt. Anmerkung: Die Benennung ist nicht immer exakt die im Training erlernte. Hier sollten die Punkte großzügig vergeben werden, d.h. „Zeitdimension“ ist akzeptabel, es muss nicht „Simultanität vs. Konsekutivität” heißen.	1 Punkt pro Begriff

Kategorie	Anmerkungen	Punktezahl
Beschreibung der kulturellen Hintergründe	Bewertungsgrundlage: Werden kulturelle Unterschiede mit den dafür typischen Worten beschrieben/umschrieben (z.B. „Seine Kritik war für Frau Hola zu direkt, sie nimmt sie persönlich") erhalten die Tn dafür einen Punkt pro Beschreibung. Neben dem direkten Verweis auf kulturelle Unterschiede oder das Nennen der Nationen, kann auch noch auf eine kulturelle Attribution geschlossen werden, wenn die Aussage allgemeine Formulierungen oder Adjektive enthält, die einen Zwang, eine Pflicht, normales, typisches Verhalten oder eine Erwartung ausdrücken (z.B. „Spielregeln sollen eingehalten werden"; „Susanne ist nicht daran gewöhnt, dass ..."). Anmerkung 1: Wer den Kulturstandard plus die Erklärung schreibt, bekommt 2 Punkte, wer jeweils nur eines von beidem schreibt, bekommt 1 Punkt. Auch wenn es für das Begriffspaar der Kulturdimension (vgl. oben) nur 1 Punkt insgesamt gibt, wird bei den Beschreibungen jeweils 1 Punkt vergeben, es sei denn, es handelt sich ausschließlich um die Negation (z.B. „reagiert spontan – reagiert nicht spontan"). Anmerkung 2: In den allermeisten Fällen haben die Beschreibungen der Kulturunterschiede Situationsanbindung, d.h. sie werden nicht abstrakt beschrieben. Wird nicht explizit auf die Kultur oder einen Kulturstandard/ eine Kulturdimension verwiesen, muss in so einem Fall eine ansonsten u.U. gleich lautende Antwort, je nach Formulierung den Kategorien „Intention", „Situationsanalyse" oder der situativen/ personellen Erklärung zugeordnet werden.	1 Punkt pro Erklärung
Situative Erklärung	Bewertungsgrundlage: Eine Erklärung wird als situative Attribution gewertet, wenn der Situation, also den Umständen, die eine Person vorfindet, oder der Rolle, in der sie sich befindet, die Ursache zugeschrieben wird. Als Entscheidungshilfe, ob es sich um eine situative Erklärung handelt, kann man die Überlegung heranziehen, ob sich der Akteur unter anderen Umständen anders verhalten hätte. Wird eine passende situative Erklärung (z.B. „Herr Konrad ist in einer Stresssituation"; „Christian mag Alena nicht und will deshalb nicht mitfahren") herangezogen, erhalten die Tn dafür einen Punkt pro Erklärung.	1 Punkt pro Erklärung

Kategorie	Anmerkungen	Punktezahl
Personelle Erklärung	Bewertungsgrundlage: Eine Erklärung wird als personelle Attribution gewertet, wenn dem Akteur aufgrund seiner Persönlichkeit/ Charaktereigenschaften bzw. seinen persönlichen Vorlieben die Ursache zugeschrieben wird. Anmerkung: Manchmal ist es nicht leicht, zwischen kultureller und personeller Erklärung zu unterscheiden, wenn Kultur nicht direkt genannt wird, aber inhaltlich genau einer der im Training besprochenen Kulturunterschiede genannt wird. Für das Bewertungsschema ist dies zunächst unerheblich, da beide Erklärungen dieselbe Punktzahl erhalten. Es ist jedoch darauf zu achten, dass nicht zweimal Punkte für denselben Grund gegeben werden.	1 Punkt pro Erklärung
Handlungsalternativen	Handlungsalternativen stellen Vorschläge dar, wie sich die Akteure in der jeweiligen Situation anders hätte verhalten können bzw. welche Strategien sie in Zukunft verfolgen könnten. Dabei werden unterschieden ...:	
Allgemeine Vorschläge	Bewertungsgrundlage: Werden allgemeine, wenig konkrete Vorschläge zur Lösung der Situation gegeben, so erhalten die Tn ½ Punkt pro Vorschlag. Beispiele: „Mehr reden“; „Sich in den anderen einfühlen“	½ Punkt pro Vorschlag
Wenig konkrete Vorschläge	Bewertungsgrundlage: Wenig konkrete Vorschläge, die den Strategien Dominanz, Anpassung oder Vermeidung entsprechen Beispiele: „Herr Konrad: auf Ausführung seiner Anweisungen beharren“; „Kritik ein bisschen sanfter üben“; „Frau Holá sollte lernen, Probleme direkt zu lösen“	½ Punkt pro Vorschlag
Detaillierte Vorschläge	Bewertungsgrundlage: Vorschläge für die Strategien Dominanz/Anpassung, wenn diese sehr ausführlich sind, oder die den Strategien Kompromiss, Kombination bzw. Integration entsprechen oder die sich in detaillierter Form auf Metakommunikation beziehen. Beispiele: „Susanne hätte aber vielleicht vorschlagen können dass Marketa am Abend zu ihr kommen soll, dass sie sie mit den anderen Mitbewohnern bekannt macht.“; „Hr. Konrad könnte Fr. Holá erklären, dass er sie nicht persönlich angreift, wenn er einen arbeitsbezogenen Sachverhalt anspricht, sondern diesen klären will“; „Herr Konrad sollte sich vergewissern, dass ihn alle Angestellten verstehen,	1 Punkt pro Vorschlag evtl. 2 Punkte für sehr detaillierte Vorschläge

	wenn er mit ihnen in einer Fremsprache redet und wenn es um so eine wichtige Sache geht"	
Kategorie	**Anmerkungen**	**Punktezahl**
Zusatzpunkte	Hintergrund zu dieser Kategorie: Die Anwendung im Training vermittelter konzeptueller Werkzeuge, um interkulturelle Begegnungssituationen zu analysieren, soll honoriert werden. Bewertungsgrundlage: Zusatzpunkte werden vergeben, wenn ... • das Interpretationsdreieck (Kultur, Person, Situation) genannt oder verwendet wird: 1 Punkt • Handlungsstrategien (Anpassung, Dominanz, Vermeidung, Kompromiss, Kombination, Integration) genannt werden: ½ Punkt, für eine Strategie, 1 Punkt bei der Nennung mehrere Strategien	½ Punkt *oder* 1 Punkt (siehe links)

4. Detaillierte Beschreibung möglicher Antworten für Situation 1

PERSPEKTIVENÜBERNAHME

Gefühle:

Marketa	***Susanne***
• Abgelehnt, allein, traurig • Verunsichert, enttäuscht • Verärgert • Hoffnung	• Überrumpelt, überrascht, Unverständnis • Unschlüssig/zwiegespalten • Schuldgefühle/unwohl • Gestresst

Begründung der Gefühle:

Anmerkung: In manchen Gefühlsbegründungen stecken auch Erklärungsansätze. Werden diese jedoch eindeutig auf das zuvor genannte Gefühl bezogen, werden sie in dieser Subkategorie bewertet.

Marketa	***Susanne***
• Weil sie denkt, dass Susanne sie nicht mag • Weil Susanne sich nicht für sie interessiert/sie nicht eingeladen hat • Weil sie kaum jmd. kennt • Weil Susanne denkt, dass sie Hilfe braucht • Weil ihr Versuch jmd. kennen zu lernen fehl geschlagen ist • Weil sie anders reagiert hätte • (Hoffnung), es wird am Mittwoch klappen!	• Wegen des unerwarteten Besuchs • Weil es ihr zu nah erscheint • Weil sie Marketa abgewiesen hat • Weil sie Marketas Situation kennt • Weil sie bei einer wichtigen Arbeit gestört wird

Intentionen:

Marketa	***Susanne***
• Möchte Freunde finden; möchte Susanne näher kennenlernen • Denkt, es ist eine gute Gelegenheit mit Deutschen in Kontakt zu kommen • Will die Initiative ergreifen • Möchte Susanne freundlich überraschen • Wollte nicht stören; will nur kurz vorbei schauen; will sich nicht aufdrängen	• Möchte Marketa nicht grundsätzlich ablehnen und schlägt deshalb Treffen vor; will das Treffen wirklich nur verschieben • Will Marketa nicht später bitten müssen zu gehen • Möchte ihre Arbeit direkt erledigen ohne gestört zu werden • Hat reines Gewissen, da vorgeschlagen, dass sie ein anderes Mal etwas unternehmen • Meint es nicht böse; Absage ist neutral gemeint • Hätte M. unter normalen Umständen eingeladen • Schlägt Treffen vor, weil sie nicht weiß, wie sie sich entschuldigen soll

Situationsanalyse

Bei der Situationsanalyse geht es manchmal um dieselben Aussagen wie bei der Begründung der Gefühle, nur werden sie nicht direkt mit den Gefühlen in Zusammenhang gebracht. Auch allgemeine Aussagen, wie unterschiedliche Erwartungen, fallen in den Bereich der Situationsanalyse.

- Marketa und Susanne kennen sich kaum
- Aussagen, was eine über die andere denkt: z.B. Susanne findet Marketa evtl. aufdringlich
- Marketa weiß nicht, was Susannes Verhalten zu bedeuten hat (kein Interesse oder keine Zeit)
- Marketa hatte mehr erwartet; Marketa rechnet mit einer positiven Resonanz
- Marketa kann nicht verstehen, warum S. so unflexibel reagiert und sie nicht kurz herein bittet; Marketa fasst die Absage schlecht auf
- Susanne versteht nicht, warum Marketa unangekündigt vor der Tür steht
- Susanne wäre ein Treffen an einem anderen Ort lieber
- Susanne hat gerade etwas Anderes zu tun/gerade keine Zeit

In Situation 1 zählen auch zukünftige Folgen als Situationsanalyse:

- Marketa: Sich von Deutschen abwenden; in Zukunft vorsichtiger sein
- Susanne: Nimmt sich fest vor, mit Marketa Kaffee trinken zu gehen

ERKLÄRUNGEN

Kultur:

Folgenden Kulturstandards und/oder Kulturdimensionen kommen in Frage:

- *Simultanität – Konsekutivität*: z.B. „In Deutschland ist unangemeldeter Besuch zu unerwartet"
- *Personorientierung – Sachorientierung*: z.B. „In Tschechien haben persönliche

Beziehungen einen hohen Stellenwert, deswegen würde man einen Bekannten immer herein bitten"; „Susanne hat etwas anderes zu tun (eine wichtige Sache), die erst mal Vorrang hat, da Besuch nicht angekündigt war"

- *Trennung – Diffusion von Lebensbereichen*: z.B. „Marketa trennt nicht zwischen Uni-Bekanntschaften und Freundschaften, Susanne schon"
- *Interpersonale Distanzdifferenzierung*: z.B. „Unangekündigte Besuche in Deutschland nur bei guten Freunden üblich; bei weniger engem Kontakt trifft man sich eher außerhalb der eigenen Wohnung"; „Besuch verletzt eine unausgesprochene Höflichkeitsdistanz; es ist ein Eindringen in die private Sphäre"

Situation:

Folgende situative Erklärungen kommen in Frage:

Marketa	***Susanne***
• Rolle als Ausländerin • Rolle als Erasmusstudentin • Fremde Umgebung • Noch kein Freundeskreis	• Sprachbarriere • Hat bereits einen festen Freundeskreis • Verpflichtung gegenüber Mitbewohnern geht vor, da zu ihnen eine engere Beziehung besteht • Existierende Vorurteile in Deutschland gegenüber Osteuropäern

Person:

Folgende personelle Faktoren kommen in Frage:

Marketa	***Susanne***
• Spontaner Mensch • Schüchternheit	• Unspontaner Mensch • Sehr pflichtbewusst • mag keine Ausländer/Tschechen/ hat Vorurteile

HANDLUNGSALTERNATIVEN

Allgemeine Strategien:

- Kulturstandards lernen; sich bei Bekannten nach den „Gepflogenheiten" des Landes erkundigen
- In Zukunft besser absprechen
- Sich in den anderen einfühlen
- Treffen auf „neutralem" Boden
- Einen festen Termin vereinbaren
- Telefonnummern austauschen

Wenig detaillierte Vorschläge mit Strategien Anpassung, Dominanz, Vermeidung:

Marketa	***Susanne***
• Nicht unangemeldet vorbei kommen • Vorher Bescheid geben, vorher anrufen • Sich an der Uni (als Ort) oder an einem anderen neutralen Ort verabreden • Sich an der Uni mehr unterhalten • Andere Kontakte knüpfen • Susanne bereits an der Uni fragen, ob sie sich mal treffen wollen • Zum vereinbarten Kaffee kommen	• Sollte aufgeschlossener sein, offener auf die Situation reagieren • Soll Marketa eine Chance geben (auf Freundschaft) • Sollte Marketa mit mehr Begeisterung empfangen • Hätte Marketa hereinlassen sollen/ soll sie das nächste Mal herein lassen

Detaillierte Vorschläge (Dominanz, Anpassung; Meta-Kommunikation) oder Strategien Kompromiss, Kombination, Integration

Marketa	***Susanne***
• Beobachten, wie sich Susanne weiter verhält, um Sicherheit zu bekommen, ob sie Interesse hat • Für die Zukunft es mit anderen Unternehmungen, wie Sport ... versuchen • Gleich beim Läuten fragen, ob ihr Besuch zu diesem Zeitpunkt erwünscht ist • Hätte auf Susannes Aussage zur Besprechung reagieren sollen und vorschlagen, sich ein anderes Mal zu treffen	• M. ausführlich(er) erklären, warum sie gerade keine Zeit hat; betonen, dass Marketas Besuch sie freut, auch wenn gerade keine Zeit • M. hereinbitten und mit Mitbewohnern bekannt machen • M. wenigstens kurz herein bitten und dort etwas Neues ausmachen • ein Treffen für den Abend vorschlagen

Generelle Anmerkung: Ob ½ oder 1 Punkt gegeben wird, hängt auch damit zusammen, wie viel Information in der Antwort enthalten ist. Manche Tn reihen viele kurze Punkte aneinander, dann wird pro Argument ½ Punkt gegeben. Andere erklären eine Strategie ausführlicher und v.a. konkreter, dann kann dafür 1 Punkt gegeben werden, auch wenn es sich im Wesentlichen um dieselbe Strategie handelt (z.B. „Einen anderen Termin ausmachen“ = ½ Punkt; „Vorschlagen, dass sie am Abend/später, wenn sie die Abrechnung beendet hat, noch einmal vorbei kommen kann“ = 1 Punkt).

BEISPIELAUSWERTUNG

1501JP **7,5 Punkte**	1a: ein bisschen enttäuscht und verwirrt; sie weiß nicht, ob die Ablehung seitens Susanne nicht bedeutet hat, dass Susanne an einer Freundschaft mit ihr nicht interessiert ist, oder ob sie wirklich viel zu tun hatte	PERSPEKTIVE: 7P Gefühle: M: 1 S: 1

	1b: überrascht, sie weiß nicht, was sie von Marketa halten soll, sie lehnt sie lieber ab → damit gewinnt sie Zeit, sie näher kennen zu lernen 2: Marketa sucht Freunde → sie probiert es bei Susanne, weil sie ihr am sympathischsten ist; Susanne erwartet nicht, dass Marketa vorbeikommt → es kommt ihr seltsam vor, sie würde ein Treffen im Restaurant bevorzugen 3: Problem: Marketa hätte nicht unerwartet bei Susanne vorbeikommen sollen → sie hätte sich mit ihr im Voraus verabreden sollen	Begründung: M: S: 1 Intention: M: 1 S: 1 Situationsanalyse: 1 Qualität : 1 *ERKLÄRUNG*: 0P HANDLUNG: 0,5P allg.: 0,5 M: S:

5. Detaillierte Beschreibung für Situation 2

PERSPEKTIVENÜBERNAHME

Gefühle:

Verena	*Lenka*
• Nervös, Angst/Panik • Besorgt • Wütend, irritiert • Fühlt sich ausgeschlossen, abgeschoben, eifersüchtig	• Erfreut über Treffen mit Renata • Ruhig/weniger nervös als Verena, sicher • Unverständnis für Verenas Gereiztheit

Begründung der Gefühle

Verena	*Lenka*
• Weil die Zeit knapp ist • Dass sie wegen Lenka eine schlechte Note bekommt • Weil Lenka sich amüsiert/ sich nicht ums Referat kümmert • Weil Renata sie stört • Weil die beiden anderen auf tschechisch sprechen • Weil sich Lenka nur mit ihrer Freundin unterhält	• Sieht Freundin (nach langer Zeit) wieder • Weil doch alles vorbereitet ist • Wegen Verenas Stimmungswechsel/ aggressivem Ton

Intentionen:

Verena	*Lenka*

• Das Referat ist ihr wichtig, will eine gute Note • Will, dass das Referat gut (perfekt) abläuft • Es ist in ihren Augen nötig, alles getan zu haben, damit keine Fehler entstehen • Will vollen Arbeitseinsatz bis zuletzt • Will alles in Ruhe wiederholen; will sich konzentrieren	• Referat ist ihr schon wichtig, aber eben nicht nur • Ist sich sicher, alles zu schaffen • Evtl. ist ihr Referat nicht so wichtig • es genügt ihr, dass die Vorbereitung geschafft wird • Es kommt ihr auf den Inhalt des Referats an, nicht unbedingt auf die Pünktlichkeit • Freundin ist ihr wichtig (evtl. wichtiger als Referat) • Möchte sich vor dem Referat ablenken/sich Unterstützung holen • Wenn Renata hilft, geht insgesamt alles schneller • Sie interessiert sich für Neuigkeiten bei Renata

Situationsanalyse:

Bei der Situationsanalyse geht es manchmal um dieselben Aussagen wie bei der Begründung der Gefühle, nur werden sie nicht direkt mit den Gefühlen in Zusammenhang gebracht. Auch allgemeine Aussagen, wie unterschiedliche Erwartungen, fallen in den Bereich der Situationsanalyse.

- Beide haben unterschiedliche Erwartungen
- Verena denkt „mir ist es wichtig, ihr nicht“
- Verena sieht in diesem Moment nur das Referat
- Verena war nervös und die Tatsache, dass Lenka sich der Vorbereitung weniger gewidmet hat, hat sie noch nervöser gemacht
- Renata hat Verena durcheinander gebracht
- Verena hat Sorge, dass die ganze Arbeit und Vorbereitung durch Lenka kurz vor dem Referat zunichte gemacht wird
- Lenka kann Referatsvorbereitung und Unterhaltung miteinander vereinbaren
- Lenka teilt nicht die gleiche Euphorie für das Referat wie Verena
- Lenka nimmt gar nicht wahr, dass Verena sauer/hilflos usw. ist
- Die Vorbereitung läuft Lenkas Meinung nach reibungslos

ERKLÄRUNGEN

Kultur:

Für Situation 1 können die folgenden Kulturstandards und Kulturdimensionen als Erklärung herangezogen werden:

- *Sachorientierung – Beziehungs- (Person) –orientierung (evtl. Trennung von Arbeit= Referat und Privat)*: z.B. „Verena ist auf die Sache, also das Referat fokussiert. Alles andere ist in diesem Moment unwichtig”; „Lenka hat eine stärkere Personenorientierung, die ihr auch in einer Stresssituation bzw. bei wenig Zeit die Konzentration auf eine Freundin abverlangt bzw. sie will das auch so”

- *Simultanität – Konsekutivität*: z.B. „Lenka kann sich gleichzeitig auf das Referat vorbereiten und sich mit ihrer Freundin unterhalten"; „Lenka kann mehrere Dinge gleichzeitig machen. Falls etwas dabei ein wenig später fertig ist, ist das nicht ganz so wichtig"; „Lenka ist der Meinung, dass noch genug Zeit für alle Vorbereitungen da ist"; „Verena denkt: Eine Sache nach der anderen"; „Für Verena ist es jetzt Zeit für das Referat, alles andere muss warten"
- *Unsicherheitsvermeidung bzw. Auf- und Abwertung von Strukturen (Planung vs Improvisation*): z.B. „Verena braucht genauen Ablaufplan"; „Man muss auf alle Eventualitäten vorbereitet sein und deshalb vorher alles genau durchgehen und ggf. noch einmal üben. Nur dann ist ein perfektes Ergebnis gewährleistet"; „Details und Qualität sind Verena sehr wichtig"; Für Lenka ist der Ablauf soweit klar. Sollten während des Referats doch noch Probleme auftreten, kann man improvisieren"

Situation:

Die Verhaltensweisen von Verena und Lenka können durch folgende situative Gegebenheiten erklärt werden:

Verena	***Lenka***
• Verena ist in der Situation im Stress • Die Note/das Seminar ist wichtig für ihre Zukunft • Der Dozent ist sehr streng/hat hohe Ansprüche • Verena kennt Renata nicht • Verena versteht nicht, was gesprochen wird (Unterhaltung auf tschechisch) und reagiert deshalb gereizt	• Hat als Erasmusstudentin evtl. nicht denselben Erfolgsdruck wie Verena • Sie hat Renata lange Zeit nicht gesehen • Renata ist eine besonders gute Freundin

Person:

Folgende personelle Faktoren können bei der Interpretation der Situation eine Rolle spielen:

Verena	***Lenka***
• Eher nervöser Mensch • Hat Versagensängste, Prüfungsangst • Ist ungeduldig, unflexibel • Ist sehr perfektionistisch • Hat großes Verantwortungs-/Pflichtgefühl	• Ist eine eher stressresistente Person; • Nimmt alles gelassener
• Falls in der Antwort kein Hinweis (vgl. Punkt 3 Bewertungssystem) auf kulturelle Erklärungen gegeben werden, werden die folgenden Argumente als personelle Erklärung gewertet: • Jede hat eine andere Arbeitsmoral • Jede hat eine andere Art, sich an der Uni vorzubereiten • Jede hat eine unterschiedliche Vorstellung von „Vorbereitung"	

HANDLUNGSALTERNATIVEN:

Antworten wie „Gar nichts“; oder „Genau das, was sie gemacht hat“ erhalten keinen Punkt!

Allgemeine Strategien:

- Sie sollen darüber reden, was sie voneinander erwarten
- Sie sollten die eigenen Ansprüche überdenken
- Vorher ausmachen, dass sie das Referat noch einmal durchgehen werden

Wenig konkrete Vorschläge mit Strategien Anpassung, Dominanz, Vermeidung:

Verena	***Lenka***
• Gelassener sein; entspannter an Situation ran gehen • Verständnis zeigen • Lenka fragen, ob sie sich nicht später treffen kann • Verena sollte höflich sagen „Entschuldige, aber ...“, es netter formulieren	• Gespräch mit Renata beenden /auf später verabreden • Verena helfen • Mit Renata deutsch sprechen • Fragen, ob es Verena etwas ausmacht, wenn sie tschechisch sprechen • Verena in das Gespräch aktiv einbinden • Verena erklären, dass ihr das Referat auch wichtig ist

Detaillierte Vorschläge (Dominanz, Anpassung; Meta-Kommunikation) oder Strategien Kompromiss, Kombination, Integration

- Sie sollten das Referat gemeinsam noch einmal durchgehen und sich gegenseitig beruhigen und unterstützen

Verena	***Lenka***
• Verena sollte indirekt darauf aufmerksam machen, dass sie jetzt weiter arbeiten möchte • Verena sollte Lenka gleich normal sagen, dass sie jetzt noch üben will und nicht erst, wenn sie schon ganz sauer ist • Verena sollte assertiver sein (nett, mit gewissem Druck auf Gefühle, darauf dringen, dass Lenka mit dem Gespräch aufhört) • Verena hätte den Vorschlag unterbreiten können, dass sich nach dem Referat alle miteinander noch einmal treffen	• Lenka hätte sich nach einer Weile mit Renata für ein nächstes Treffen verabreden und sich genug Zeit für das Referat lassen sollen • Lenka sollte Renata klar machen, dass ihr das Referat wichtig ist, aber auch Freude ausdrücken und anderes Treffen vereinbaren • Sollte erst ihre Pflicht erfüllen und später mit Renata sprechen

BEISPIELAUSWERTUNG

1201JI	1a: Enttäuscht und verärgert (*beide haben dem Referat*	PERSPEKTIVE: 5P

10 Punkte	*viel Arbeit gewidmet und auf einmal kann alles kurz vor der Präsentation schief gehen*). „Können sie sich nicht ein anderes Mal unterhalten?“ 1b: Glücklich und angenehm überrascht, dass sie eine Freundin getroffen hat, *die sie lange nicht gesehen hat*, trotzdem [ein Wort unleserlich] auf Präsentation (auch wenn nicht mit 100%). „Super, dass ich Renata getroffen habe, aber wir müssen auch die Präsentation vorbereiten.“ 2: *Verena hat das Gefühl, dass die große Mühe und jede Menge an Arbeit ein paar Augenblicke vor der eigentlichen Präsentation umsonst gemacht werden können.* Lenka ist glücklich, dass sie Renata getroffen hat, *die sie lange Zeit nicht gesehen hat, und sie konzentriert sich nicht ganz auf den eigenen Beitrag*. 3: Verena hätte nicht so gereizt sein können (0,5) und lieber ein paar Minuten vorher darauf aufmerksam machen sollen, dass sie in den letzten fünf Minuten den Beitrag noch einmal durchgehen möchte. (1); Lenka hätte sich mehr in Verena reinfühlen sollen, (0,5); sie war durch Renata zerstreut, aber sie hatten nach wie vor einen gemeinsamen Beitrag. Lenka hätte sich nach einer Weile mit Renata für ein nächstes Treffen verabreden und sich genug Zeit für den Beitrag lassen sollen. (1)	Gefühle: V: 1 L: 1 Begründung: V: L: 1 Intention: V: L: 1 Situationsanalyse: 1 Qualität : *ERKLÄRUNG*: 2P Kultur: V: L: Situation: V: 1 (Arbeit investiert) L: 1 (lange n. gesehen) Person: V: L: HANDLUNG: 3P allg.: V: 1,5 L: 1,5 Zusatzpunkte:

6. Detaillierte Beschreibung für Situation 3

PERSPEKTIVENÜBERNAHME

Gefühle:

Herr Konrad	*Frau Hola:*
• Ärger/Wut • Verwunderung/Verunsicherung • Anspannung, Nervosität	• Angst, Unsicherheit • Fühlt sich angegriffen • Fühlt sich schuldig

Begründung der Gefühle:

Herr Konrad	*Frau Hola:*
• Weil seinen Anweisungen nicht Folge geleistet wurde • Weil Frau Hola nicht bzw. komisch reagiert	• Weil seine Kritik hart ist • Weil sie sich unfair behandelt fühlt • Weil sie ihre Aufgabe nicht erfüllt hat

Intentionen:

Herr Konrad	*Frau Hola:*
• Will Situation wieder unter Kontrolle bringen • Will im Vorfeld informiert werden, um noch eingreifen zu können • Will helfen/unterstützen • Er meint es nicht böse	• Wollte noch abwarten/hofft oder denkt, dass sich in letzter Minute noch etwas ändern wird • Will die unangenehme Aufgabe, Herrn Konrad zu informieren, nicht auf sich nehmen und schiebt es deshalb immer wieder nach hinten; • Sie versuchte bereits, ihm indirekt anzudeuten, dass das Projekt in den roten Zahlen ist • Sie will nichts Falsches sagen/sich nicht streiten/keinen Konflikt provozieren

Situationsanalyse:

Bei der Situationsanalyse geht es manchmal um dieselben Aussagen wie bei der Begründung der Gefühle, nur werden sie nicht direkt mit den Gefühlen in Zusammenhang gebracht. Auch allgemeine Aussagen, wie unterschiedliche Erwartungen, fallen in den Bereich der Situationsanalyse.

Beispiele:

- Herr Konrad wundert sich über die Reaktion auf seine Kritik
- Er wird nicht so bald und ausführlich informiert, wie Herr Konrad es wünschen würde
- Frau Hola kann mit seiner Kritik nicht umgehen
- Frau Hola rechtfertigt sich nicht
- Frau Holá hat ihre Aufgabe nicht richtig erfüllt

ERKLÄRUNGEN

Kultur:

Für Situation 3 können die folgenden Kulturstandards und Kulturdimensionen als Erklärung herangezogen werden:

- *Kritikkonfrontation vs. Konfliktvermeidung*: z.B. „Er spricht Kritik direkt aus, sie fühlt sich dadurch überrumpelt"; „Sie hat bereits im Vorfeld versucht, diese Situation zu vermeiden, indem sie über das Projekt nicht gesprochen hat"
- *Schwacher Kontext/low context/Direkte Kommunikation vs. Starker Kontext/high context/Indirekte Kommunikation*: Ähnlich wie oben, z.B. „Er will das Problem klären und direkt alles besprechen. Sie hat es durch indirekte Signale evtl. schon versucht"
- *Aufwertung vs. Abwertung von Strukturen*: z.B. „Im Vorfeld Bescheid wissen, rechtzeitig eingreifen vs. abwarten und ggf. improvisieren"

Zusätzlich können auch die folgenden Kulturstandards herangezogen werden:

- *Sachorientierung vs. Personorientierung:* z.B. „Herr Konrads Kritik bezieht sich auf die Sache. Frau Hola nimmt die Kritik persönlich"
- *Regelorientierung*: z.B. „Herr Konrad meint, was abgemacht wurde, muss eingehalten werden"

In Einzelfällen wird auch *Hierarchieorientierung* genannt: Das wäre passend/plausibel, wenn sich die Erklärung auf folgende Aspekte bezieht: Hierarchie ist in Tschechien für gewöhnlich insofern stärker ausgeprägt, als dem Chef weniger direkt widersprochen wird oder emotionale Ausbrüche des Chefs eher „hingenommen" werden als in Deutschland, auch wenn es natürlich hier wie dort nicht gerne erlebt wird.

Allerdings beziehen sich die gegebenen Antworten meist darauf, dass der Chef erwartet, dass seinen Anweisungen Folge geleistet wird, was in beiden Kulturen der Fall ist => Dies ist also eine situative Erklärung (siehe unten) im Sinne der sozialen Rollen, in denen sich die Akteure befinden.

Situation:

Die Verhaltensweisen von Herrn Konrad und Frau Hola können durch folgende situative Gegebenheiten erklärt werden:

Herr Konrad	***Frau Hola:***
• Rolle des Vorgesetzten • Stresssituation; Druck in der Geschäftswelt • Projekte haben bereits mehrmals mit Verlusten abgeschlossen	• Angestellte/Untergebene • Angst vor Arbeitsplatzverlust oder negativen Folgen für sich • Schwierige Lage: Projekt funktioniert nicht

Person:

Folgende personelle Faktoren können bei der Interpretation der Situation eine Rolle spielen:

Herr Konrad	***Frau Hola:***
• Autoritärer Mensch • Versagensängste	• Ängstliche Persönlichkeit

HANDLUNGSALTERNATIVEN

Allgemeine Strategien:

- Metakommunikation
- Frau Hola muss sich in seine Situation versetzen

Wenig konkrete Vorschläge mit Strategien Anpassung, Dominanz, Vermeidung:

- Er sollte seine Kritik sanfter äußern
- Sie sollte ihm einfach antworten
- Sie sollte sich einen anderen Job suchen

Detaillierte Vorschläge (Dominanz, Anpassung; Meta-Kommunikation) oder Strategien Kompromiss, Kombination, Integration:

- Herr Konrad hätte in regelmäßigen (kurzen) Abständen nachfragen können, wie es um das Projekt steht, um sicherzustellen, dass auch wirklich alles glatt läuft
- Herr Konrad: Genaue Instruktionen, wann er informiert werden soll oder wie oft
- Herr Konrad sollte betonen, dass es für ihn wichtig ist, dass man das Problem offen und vor allem rechtzeitig anspricht, damit es möglich ist, eine Lösung zu finden
- Herr Konrad baut gleich zu Beginn eine gute Beziehung zu Frau Hola auf, damit sie auch wirklich zu ihm kommt und sich das Scheitern eingestehen traut
- Frau Holá sollte Herrn Konrad regelmäßig von der Entwicklung des Projekts erzählen
- Frau Holá könnte sich entschuldigen und erklären, warum sie ihn nicht rechtzeitig informiert hat

BEISPIELAUSWERTUNG

Code/ Punktezahl	**Antwort auf Fragen 1-3**	**Bewertung detailliert**
0408CG **16 P.**	1a: Fühlt sich enttäuscht, dass seine Aufforderung ihn zu informieren nicht erfüllt wurde; will den Grund dafür erfahren überrascht von Fr. Holás Reaktion; Unverständnis und Verunsicherung folgt ihrer verschüchterten Reaktion 1b: Fühlt sich überrascht durch „Mahnung“ v.a. über die Art; fühlt sich abgewertet und unsicher; Möchte Konflikt vermeiden und zeigt nur verschüchterte Reaktion 2: *Als Erklärung lassen sich die unterschiedlichen Kulturstandards heranziehen:* *Fr. Holá (Konfliktvermeidung; indirekte Kommunikation); Hr. Konrad (Konfrontation; direkte Kommunikation)* *Natürlich spielt auch die Situation eine Rolle: Hr. Konrad steht unter Druck; es handelt sich um eine Stresssituation; Hr. Konrad ist Autoritätsperson für Fr. Holá* *Natürlich spielen auch persönliche Komponenten eine Rolle wie bsp. Versagensängste des Hr. Konrad* 3: sich versuchen in die andere Person hineinzufühlen (0,5); mehr kommunizieren (0,5) und dabei einen Mittelweg zw. direkter und indirekter Kommunikation finden (0,5) (Kompromiss)	PERSPEKTIVE: 7 P. Gefühl: K: 1 H: 1 Begründung: K: 1 H: 1 Intention: K: 1 H: 1 Situationsanalyse: Qualität: 1 *ERKLÄRUNG* 6P. Kultur: 1 K: 1 H: 1 Situation: K: 1 H: 1 Person: K: 1 H: HANDLUNG 1,5P. allg. 1,5 K: - H: -. Zusatzpunkte: 1,5 P.

7. Detaillierte Beschreibung für Situation 4

PERSPEKTIVENÜBERNAHME

Gefühle:

Zdena	*Christian*
• Erst: Euphorisch, begeistert; „super“ • Dann: Verärgert; genervt; enttäuscht • Unverständnis	• Lustlos • Überrascht • Skeptisch, verärgert • Unsicher, ängstlich (bzgl. Ausflug)

Begründung der Gefühle:

Zdena	*Christian*
• Weil sie viel Spaß haben können • Weil die Gelegenheit günstig ist • Weil Christian so unflexibel ist • Weil er so negativ eingestellt ist	• Weil er bereits andere Pläne hat • Weil noch so viel zu tun ist • Weil er seine Ruhe will • Weil ihm die Aktion zu spontan ist • Weil ihn Zdena und Alena so überfallen

Intention/ Motivation:

Zdena	*Christian*
• Will etwas Besonderes/ein Abenteuer erleben • Will spontan Spaß haben/ eine schöne Zeit mir Freunden verbringen • Will die gute Gelegenheit nutzen • Sie findet, dass Einkäufe warten können/ dass bisher nichts wirklich Wichtiges am Wochenende geplant ist • Will Christian nicht verärgern, indem sie auf Vorschlag beharrt • Hofft, dass alles schon gut laufen/klappen wird	• Möchte von einem spontanen Ausflug abraten; denkt an mögliche Probleme; will die Probleme lösen, bevor sie entstehen • Will das Unternehmen im Voraus besser planen; braucht mehr Zeit, um sich darauf einzustellen • Will seine Bedenken deutlich äußern • Will seine Pläne nicht ändern; er sucht Ausreden, um nicht weg zu müssen • Der Ausflug passt ihm nicht • Will mehr freie Zeit am Wochenende haben

Situationsanalyse:

Bei der Situationsanalyse geht es manchmal um dieselben Aussagen wie bei der Begründung der Gefühle, nur werden sie nicht direkt mit den Gefühlen in Zusammenhang gebracht. Auch allgemeine Aussagen, wie unterschiedliche Erwartungen, fallen in den Bereich der Situationsanalyse.

- Es ist eine gute Gelegenheit, um in die Alpen zu fahren; man muss das gute Wetter ausnutzen
- Sie haben andere Pläne/Verpflichtungen
- Zdena findet, dass Christians Freunde mitfahren könnten
- Der Einkauf hat für Christian eine höhere Priorität
- Christian ist sich nicht sicher, ob seine Freunde so spontan mitkommen können
- Christian ist in der Zwickmühle, sich zwischen seiner Freundin und seinen Freunden entscheiden zu müssen

Qualität: wie in der allgemeinen Beschreibung

ERKLÄRUNG

Kultur:

Für Situation 3 können die folgenden Kulturstandards und Kulturdimensionen als Erklärung herangezogen werden:

- *Auf- bzw. Abwertung von Strukturen, Unsicherheitsvermeidung, auch Simultanität / Konsekutivität*: z.B. „Genaue Planung des Wochenendausflugs ist notwendig und dafür bleibt keine Zeit mehr vs. es ist ungefähr klar, was man vorhat und sieht dann ggf. vor Ort, wie es weiter geht (Improvisation, flexibles Umstellen entsprechend der Gegebenheiten)"; „Kurzfristige vs. langfristige Planung"
- *Evtl. Sach- und Personorientierung*: Ist es momentan wichtiger, die Sache (den Einkauf) zu erledigen und sich auf das nächste Wochenende vorzubereiten oder wichtiger mit Freunden unterwegs zu sein;

Situation:

Die Verhaltensweisen von Christian und Zdena können durch folgende situative Gegebenheiten erklärt werden:

Zdena	***Christian***
• War noch nicht in den Alpen • Kann nicht oft in die Alpen • Ist im Ausland (Ferienstimmung/ Sondersituation)	• Kann ständig in die Alpen fahren • Mag Alena nicht bzw. kennt die Freunde von Zdena nicht • Er und Zdena hatten schon lange kein Wochenende mehr für sich und er will mit Zdena endlich mal wieder ein bisschen allein sein • Es ist ein umständlicher, evtl. Unbequemer Ausflug • Er hasst wandern/mag es nicht besonders

Person:

Folgende personelle Faktoren können bei der Interpretation der Situation eine Rolle spielen:

Zdena	***Christian***
• Unternehmungslustig, gesellig • Spontaner Mensch, ist fähig zu improvisieren • Mag Abenteuer	• Fährt prinzipiell nicht gerne weg • Wenig locker und flexibel • Bequem (will Komfort und sich nicht in die Masse quetschen) • Praktisch veranlagt (Einkauf)/pflichtbewusst

HANDLUNGSALTERNATIVEN

Allgemeine Strategien:

- Sich in den anderen hineinfühlen
- Offener sein
- Besprechen und einen Kompromiss finden

Wenig konkrete Vorschläge mit Strategien Anpassung, Dominanz, Vermeidung:

Zdena	***Christian***
• Ohne Christian fahren • Sollte Christian nichts aufdrängen • Früher/genauer planen • Rechtzeitig(er) informieren	• Mehr Engagement/Begeisterung • Mehr Empathie • In die Alpen mitfahren • Vorschlag nicht gleich ablehnen • Mehr vertrauen

Detaillierte Vorschläge (Dominanz, Anpassung; Meta-Kommunikation) oder Strategien Kompromiss, Kombination, Integration:

- Detaillierte Beschreibungen von „Miteinander diskutieren“
- Getrennte Unternehmung, falls dies genauer beschrieben wird, z.B. „Getrenntes Wochenende, aber ohne Vorwürfe”
- Detaillierte Formulierung des Vorschlags „Wochenendausflug verschieben” als Kompromiss
- Zdena soll Christian mit guten Argumenten überzeugen, z.B. frische Luft
- Jetzt so viel noch geht vorbereiten, sich erkundigen und reservieren
- Christian sollte sich mehr anpassen, wenn er weiß, dass seine Freundin die Reise gerne machen möchte. Er bekommt die Aufgabe herauszubekommen, wo die Jugendherberge ist und Plätze zu reservieren”

BEISPIELAUSWERTUNG

2709ZM **14 Punkte**	1a: Tolle Idee, super, dass es ihnen gelungen ist, an Informationen zu kommen, wie man billig in die Alpen fahren kann, wohin sie schon längst fahren wollten. Das Programm für das Wochenende ist nicht so, dass man es nicht absagen kann, also warum nicht fahren. Warum hat Christian Zweifel? Warum verdirbt er uns den Spaß und die tolle Idee? Sind Einkäufe und einen Abend in der Stadt so wichtige Programmpunkte, dass man es nicht ändern kann? 1b: Warum wollen sie das Wochenende ändern? Ich habe es doch bereits geplant ... und *ich wollte eine Weile mit Zdena auch alleine sein.* In den Alpen sind viele Leute, und ich habe nicht damit gerechnet, dass ich den Leuten den Samstagabend absagen muss. 2: *Zdena und Alena lieben Abenteuer*, es macht ihnen nichts aus, dass sie nicht wissen, was sie erwartet. Es ist eine Gelegenheit und die muss man fangen und nutzen, einfach fahren und etwas Neues erleben. Christian ist an ähnliche Situationen nicht gewöhnt, *er mag nicht etwas, was nicht geplant ist*, was so ausschaut, dass es Alena nicht durchgedacht hat, es ist eine Hau-Ruck-Aktion [auf die Schnelle entschieden], die sein geplantes Wochenende stört. 3: Wenn Alena mehr Informationen im Voraus herausgefunden und es Zdena und Christian rechtzeitig gesagt hätte, hätten sie es besprechen und einige Sachen planen können. Damit beide zufrieden wären. (1) Zdena und Alena könnten mit Christian klären, warum sie fahren wollen, was sie dafür machen könnten, dass er sich nicht schlecht fühlt, dass er fährt. (1) Christian könnte mehr erklären, warum er nicht fahren will und dass er keinen Spaß verderben will, dass er aber seine Gründe hat, aber auch sie [die Mädels] versteht, dass er aber ein ruhiges Wochenende haben möchte. (1)	PERSPEKTIVE 8P. Gefühle: Z: 1 C: Begründung: Z: 1 C: 1 Intention: Z: 1 C: 1 (ruhiges WE) Situationsanalyse: 1 Qualität: 2 *ERKLÄRUNG* 3P. Kultur: impl. K. Z: C: Situation: Z: C: 1 Person: Z: 1 C: 1 HANDLUNG 3P. allg.: 2 Z: C: 1 Zusatzpunkte:

Anhang I: Interviewleitfaden

Einleitung

- Begrüßung und Dank für die Bereitschaft zum Interview
- Erläuterung der groben Ziele des Interviews
- Erlaubnis für den Tonbandmitschnitt
- Datenschutzgarantie/ CODE

Kontakte zu den Deutschen/Tschechen, andere interkulturelle Kontakte

- Wie oft hast du Kontakt zu DT/CZ? Welcher Art?
- Welche Aktivitäten unternehmt ihr?
- Bist du mit der Häufigkeit Deiner Kontakte zu CZ/DT zufrieden?
- Bist du mit der Qualität Deiner Kontakte zu CZ/DT zufrieden?
- Gibt es darunter Bekanntschaften, die die aufgrund des Trainings gemacht hattest?
- Hast du mit Studenten aus dem Training noch etwas unternommen?
- (Hat Dir das Training in irgendeiner Weise geholfen, Kontakte zu knüpfen?)
- Hattest Du seit dem Training noch andere interkulturelle Kontakte? Welcher Art?

Critical Incidents

- Wenn du an die Kontakte und Situationen denkst, die Du mit DT/CZ erlebt hast: Erinnerst Du Dich an etwas besonderes, was Dich z.B. überrascht hat, wo sich deine Interaktionspartner anders verhalten haben, als Du erwartet hast oder als Du es gewöhnt bist? Oder etwas, was Dir an der Situation oder an der Person aufgefallen ist oder interessant vorgekommen ist, im positiven wie im negativen Sinne?

Fragen zur Schilderung eines Critical Incidents

Falls Situation vor dem Training stattgefunden hat:

- Wie erklärst Du Dir die Situation aus der heutigen Sicht?
- Hat das Training dazu beigetragen, wie Du es Dir heute erklärst?

Falls Situation nach dem Training stattgefunden hat:

- Hatte das Training Auswirkungen darauf, wie Du Dir die Situation erklärt hast/erklärst?
- Hast Du Dich an das Training in der Situation oder nach der Situation erinnert?
- Hatte das Training sonst irgendeine Auswirkung?
- Gab es eine weitere Situation? Eine andere interkulturelle Situation?

Rückmeldende Zusammenfassung

Erinnerung an/Sprechen über das Training

- Wenn Du dich jetzt an die Zeit nach dem Training zurückerinnerst: Ist dir in dieser Zeit irgendwann noch einmal das Training eingefallen? In welchem Zusammenhang?

Evtl. Erfragung eines Critical Incidents

Wenn keine Erinnerung: Aktualisierungshilfe

- Hast Du später mal mit irgendjemandem über das Training gesprochen?

Zusammenhang erfragen

Erinnerung an das Training: Elemente, Anwendung

- Woran kannst Du Dich noch erinnern, was ihr im Training gemacht habt?

Nachfragephase:

- Es wurden theoretische Themen besprochen. Kannst du dich an irgendeins erinnern?
- Hast du an dieses Thema/diese Themen nach dem Training gedacht?

Zusammenhang erfragen, Beschreibung

- Kannst du dich an irgendeine Übung/Aufgabe/ Diskussionspunkt erinnern?
- Hast du an diese Übung oder diesen Diskussionspunkt nach dem Training noch mal gedacht?

Zusammenhang erfragen, Beschreibung

- Kannst Du Dich an irgendeine der angesprochenen Kulturdimensionen/ Kulturstandards erinnern?

Falls gar keine Erinnerung: Nennen von ein paar Punkten des Trainingsablaufs

- Erinnerst Du Dich jetzt an etwas aus dem Training?

Fallbeispiele

- Im Training habt ihr viele Fallbeispiele besprochen und auch im Fragebogen waren einige zu bearbeiteten. Kannst Du Dich an diese Fallbeispiele noch erinnern? Kannst du sie mir beschreiben?
- Wie fandest Du die Fallbeispiele?
- Hast Du später noch mal mit jemandem über die Fallbeispiele gesprochen?

Zusammenhang und nähere Beschreibung erfragen

Binationale Zusammensetzung

- Wie fandest Du es, dass bei dem Training deutsche und tschechische Tn anwesend waren?
- Welche Bedeutung hatte es für Dich?

- Ist Dir während des Trainings etwas bei den Trainerinnern (sowohl bei der deutschen als auch bei der tschechischen) oder bei den Teilnehmern (sowohl bei den deutschen als auch bei den tschechischen) aufgefallen?
- Gibt es etwas, das du speziell von den tschechischen/deutschen Tn gelernt hast?
- Was meinst du: Hättest du in einem interkulturellen Training, bei dem nur deutsche/tschechische Tn anwesend sind, etwas anders/mehr/weniger gelernt?

Allgemeine Bedeutung des Trainings

- Was denkst Du heute über das Training?
- Welche Bedeutung hatte für Dich die Teilnahme am Training?
- Hat sich bei Dir nach dem Training etwas verändert? *Falls ja*: Beschreibe bitte, was der Unterschied zwischen vor und nach dem Training ist.
- Konntest du das Gelernte in irgendeiner Form anwenden?

Zusammenhang und nähere Beschreibung erfragen

Bewertungsfragen

- Auf einer Skala von 0 bis 10, wie viel hat Dir das Training für die Bewältigung interkultureller Situationen geholfen? Was hättest du Dir aus heutiger Sicht noch im Training gewünscht, damit es sich eine Stufe höher auf der Skala befindet?
- Wenn Du selbst so ein Training vorbereiten könntest: Was würdest Du anders machen?
- Was hat Dir am Training am besten gefallen/wovon konntest Du am meisten profitieren?
- Hast Du noch einmal ins Arbeitsheft gesehen?

Abschluss

- Konntest Du, angeregt durch meine Fragen, alles erzählen, was Dir wichtig erschien?
- Hast Du noch irgendwelche Fragen an mich?

Anhang J: Transkriptionsregeln

- Das Transkript ist in Schriftgröße 10 bei Schriftart „Arial“ zu schreiben.
- Auf der ersten Seite ist der/die Befragte mit Codenamen, sowie das Datum des Interviews anzugeben
- Wenn die Interviewerin spricht, steht zu Beginn ihrer Aussage „I:“.
- Beispiel: I: Kannst du dich noch an die Fallbeispiele aus dem Training erinnern?
- Wenn der/die Befragte spricht, steht zu Beginn einer Aussage „IP:“.
- Beispiel: IP: Das fand ich total klasse.
- Das Ende des Interviews wird gekennzeichnet durch (ENDE DES INTERVIEWS).
- Es wird vollständig und wörtlich transkribiert. Unvollständigkeiten und Wiederholungen werden weitgehend belassen. „Mhm“ und dergleichen werden nur in den Text aufgenommen, wenn damit eine Aussage verbunden ist (z.B. „Ja“ gemeint ist). „Äh“ wird der besseren Lesbarkeit wegen weggelassen.
- Einzelne Ausdrücke bzw. ganze Sätze, die nicht zu identifizieren sind, werden weggelassen. An ihrer Stelle steht ...?... . Wird ein einzelnes Wort nicht verstanden, dann ist „?“ zu setzten.
- Wenn Interviewteile ausgelassen werden (z.B. Einleitungsworte der Interviewerin), dann wird dies mit „...“ gekennzeichnet und in Klammern angegeben, wie lange die ausgelassene Passage ist (in Sek. oder Sätzen).
- Pausen, die länger als 3 Sekunden andauern, werden mit (Pause) gekennzeichnet.
- Non-verbales Kommunikationsverhalten wie Lachen, Räuspern, Stöhnen etc. wird in Klammern angegeben: z.B. (lacht).
- Umgangssprache, Umschreibungen und „Wortneuschöpfungen“ werden weitgehend belassen. Typische Formen der gesprochenen Sprache, wie beispielsweise „ham se“ werden jedoch korrekt geschrieben „haben sie“.
- Werden zum Verständnis wichtige Bezüge im Satz weggelassen, so wird der Bezug, soweit bekannt, in Klammern ergänzt. Und da [Anm.: im Training] wurde dann gesagt, …
- Sprechen die Interviewerin oder der/die Befragte ein Wort gedehnt, so wird dies durch Verdoppelung, Verdreifachung usw. des betreffenden Konsonanten oder Vokals gekennzeichnet. Beispiel: „Jaaaa“
- Wird ein Wort im Satz besonders stark betont, dann wird dies durch unterstreichen des Wortes gekennzeichnet.

- Bricht der/die Befragte seinen Satz ab und beginnt von Neuem, wird dies mit–

gekennzeichnet. Beispiel: Wir wollten dann also am Abend– zunächst haben wir uns dass so nicht vorstellen können, aber ...

- Wird beim Erzählen einer Situation die wörtliche Rede einer anderen Person zitiert, wird dies in einfache Anführungszeichen gesetzt. Beispiel: Und sie meinte dann ‚so geht das aber nicht' und ‚wir müssen dass anders machen.'
- Sprechen Interviewerin und Befragte/r durcheinander, und kann das Gesagte nicht identifiziert werden, so wird dies mit (sprechen durcheinander) gekennzeichnet.
- Eigennamen und dergleichen, die eine Identifizierung des/der Befragten ermöglichen könnten, werden durch Codenamen ersetzt.

Anhang K: Erläuterungen zum deskriptives System der Interviewstudie - Kategoriensystem

Das Deskriptive System der Interviewstudie besteht aus vier Dimensionen:

- Dimension I: Bewertung des BiKulT
- Dimension II: Bedeutung der binationalen Zusammensetzung
- Dimension III: Erinnerung/Wissen
- Dimension IV: Wirkungen im Alltag der Ip (Anwendung)

Jede der vier Dimensionen (römische Ziffern) ist in mehrere Kategorien (Großbuchstaben) und Subkategorien (arabische Ziffern) unterteilt. Abbildung K-1 gibt einen Überblick über das gesamte Kategoriensystem. Erläuterungen zu den Analyseeinheiten und Analysetechniken der einzelnen Dimensionen sowie der Frage der Mehrfachkodierung zwischen den Dimensionen folgen im Anschluss:

Dimension I ***Bewertung des BiKulT***	A. Allgemeine Akzeptanz des BiKulT und seiner Bausteine • 1. Positive Bewertungen • 2. Negative Bewertungen • 3. Verbesserungsvorschläge B. Bewertung konkreter Trainingsaspekte • 1. Lernumgebung • 2. Qualität der Fallbeispiele • 3. Trainerinnen • 4. Sprachregelung
Dimension II: Bedeutung der binationalen Zusammensetzung	A. Bewertung • 1. Binationale Zusammensetzung • 2. Trainings-Gruppenatmosphäre B. Bedeutung für (Interkulturelles) Lernerleben • 1. Meta-Kommunikation (allgemein) ○ Perspektivenaustausch ○ Ausdifferenzierung von Wissen ○ Relativierung • 2. (National-)kulturelle Differenzerfahrungen ○ durch Auseinandersetzung mit Trainingsmaterialien ○ durch Verhalten der Tn • 3. Erfahrungslernen C. Bedeutung für Intergruppenerleben • 1. Art der Interaktionserfahrungen • 2. Re- und Kreuzkategorisierungen • 3. Sprache als gemeinsames Interesse (nur Training 2)

Dimension III: ***Erinnerungs-wirkungen***	A. Erinnerungen an Fallbeispiele und Übungen • 1. Beim Abendessen • 2. Detaillierte Korrektur • 3. Podiumsdiskussion • 4. E-Mail-Übung • 5. Outside Experts • 6. Das Urlaubsproblem • 7. Vorstellungsrunde B. Explizierte Kenntnisse • 1. Aussagen zu kulturübergreifenden Themen • 2. Aussagen zu nationalkulturellen Differenzkonstruktionen C. Erinnerungen an „Störungen“ • 1. Ethnozentrische/Wertende Aussagen • 2. Ungerechtfertigte Generalisierung • 3. „Negative“ Bewertung eigenen Verhaltens
Dimension IV: ***Anwendung und Anwendungs-erleben***	A. Situationsübergreifendes Anwendungserleben • 1. Erwerb (theoretischer) Kenntnisse als Anwendungswissen • 2. Kulturelle Sensibilisierung • 3. Emotionsregulation und/oder Interpretationsstopp mit entsprechender Verhaltensänderung • 4. (Motivation zu) Perspektivenwechsel und Selbstreflexion • 5. Intergruppenwahrnehmung/Einstellungen • 6. Persönliche Positionierung B. Anwendungserleben in konkret beschriebenen Situationen • 1. Weiterführende Diskussion • 2. Ansprechen von/ Meta-Kommunikation über kulturelle/n Perspektiven • 3. Verhaltensänderung ○ (a priori) Verhaltensanpassung ○ Experimentieren mit Handlungsalternativen • 4. Reflexion zuvor gemachter Erfahrungen ○ Kulturelle Re-Interpretation ○ Kritische Reflexion eigenen Verhaltens • 5. Analysefähigkeit interkultureller Interaktionen • 6. Wirkungen in nicht „wissenskonformen“ Situationen

Tabelle K-1: Das Kategoriensystem der Interviewstudie im Überblick

Erläuterungen:

Dimension I: Bewertung des BiKulT

In der Dimension I werden alle Aussagen erfasst, die sich auf eine Bewertung des BiKulT beziehen. Dimension I ist in zwei deskriptive Kategorien unterteilt:

In der ersten ***Kategorie I.A „Allgemeine Bewertung des BiKulT“*** werden Aussagen zusammengefasst, die das BiKulT oder Teile davon bewerten. Dabei wird eine Aufteilung

in *positive* (I.A.1) und *negative Bewertungen* (I.A.2) vorgenommen. Die *Subkategorie I.A.3 „Verbesserungsvorschläge“* beinhaltet Aussagen, in denen Vorschläge für eine verbesserte Gestaltung des BiKulT gemacht werden.

Die ***Kategorie I.B „Bewertung konkreter Trainingsaspekte“*** umfasst die Rückmeldungen der Ip zu ihrer Wahrnehmung von vier Aspekten des BiKulT:

- 1. Lernumgebung
- 2. Qualität der Fallbeispiele
- 3. Trainerinnen
- 4. Sprachregelung

Dimension II: Bedeutung der binationalen Zusammensetzung

Die zweite Dimension geht der Frage nach, welche Bedeutung die binationale Zusammensetzung für die Ip in der Rückschau hatte. Dimension II ist in drei Kategorien unterteilt, die sich einerseits mit der *Bewertung* (II.A), andererseits mit der *Bedeutung* der Zusammensetzung auf das *„(Interkulturelle) Lernerleben“* (II.B) und auf das *„Intergruppenerleben“* (II.C) beschäftigen.

Kategorie II.A „Bewertung” umfasst Aussagen der Ip, die die binationale Zusammensetzung (II.A.1) sowie die Trainingsgruppenatmosphäre (II.A.2) bewerten.

Bei der ***Kategorie II.B „Bedeutung für (interkulturelles) Lernerleben“*** geht es um Aussagen der Befragten, in denen sie die Bedeutung der Anwesenheit von Mitgliedern beider Nationalitäten für die (Art der) Wirkungen des Trainings aus ihrer Sicht explizit benennen oder in denen sie konkrete, lernrelevante Trainingssituationen schildern, für die die binationale Zusammensetzung eine notwendige Voraussetzung war.

Hierbei wurden induktiv drei Subkategorien gebildet:

- 1. Meta-Kommunikation
  - Perspektivenaustausch
  - Ausdifferenzierung von Wissen
  - Relativierung
- 2. (National-)Kultureller Differenz
  - durch Auseinandersetzung mit den Trainingsmaterialien
  - durch Verhalten der Tn
- 3. Erfahrungslernen
  - Unmittelbarkeit/Authentizität
  - Intensität des Lernens

Von den Ip beschriebene, konkrete Lernsituationen aus dem Training, die auch ohne die Anwesenheit von Teilnehmenden zweier Nationalitäten zustande gekommen wären, wer-

den in Kategorien und Subkategorien der **Dimension III: „Erinnerung/ Kenntnisse“** kodiert.

Bei der ***Kategorie II.C „Bedeutung für Intergruppenerleben“*** umfasst Aussagen der Ip über Teilnehmende der anderen Nationalität oder das Miteinander beider Gruppen, die den Themenkomplex der Einstellungen oder der Intergruppenbeziehungen betreffen.

Hierbei wurden drei Subkategorien gebildet:

- 1. Art der Interaktionserfahrungen
- 2. Re- und Kreuzkategorisierungen
- 3. Sprache als gemeinsames Interesse (nur Training 2)

Dimension III: Erinnerungswirkungen

Dimension III beinhaltet alle Aussagen, in denen sich die Ip an einzelne Trainingsbausteine oder „störende” Trainingssituationen erinnert oder Aussagen, in denen die Ip irgendeine Form von Kenntnissen, die auch im BiKulT vermittelt wurden, explizit zum Ausdruck bringt. Diese Dimension ist darauf ausgerichtet, zu rekonstruieen, wie das, was die Ip im Training gehört, erfahren und erlebt hat, bei ihr 6-8 Monate nach dem Training aktualisiert wird.

Dimension III ist in die drei ***Kategorien III.A „Explizierte Kenntnisse“, III.B „Erinnerungen an Fallbeispiele und Übungen“*** sowie ***III.C. „Erinnerungen an „Störungen”*** unterteilt.

A. Explizierte Kenntnisse

- 1. Aussagen zu kulturübergreifenden Themen
- 2. Aussagen zu nationalkulturellen Differenzkonstruktionen

B. Erinnerungen an Fallbeispiele und Übungen

- 1. Beim Abendessen
- 2. Detaillierte Korrektur
- 3. Podiumsdiskussion
- 4. E-Mail-Übung

C. Erinnerungen an Störungen

- 1. Ethnozentrische/Wertende Aussagen
- 2. Ungerechtfertigte Generalisierung
- 3. „Negative“ Bewertung eigenen Verhaltens

Die erste ***Kategorie III.A. „Explizierte Kenntnisse“*** besteht aus den *Subkategorien III.A.1 „Aussagen zu kulturübergreifenden Themen“* und *III.B.2 „Aussagen zu nationalkulturellen Differenzkonstruktionen“*. Hier werden alle Aussagen der Ip kodiert, die in irgendeiner Form Kenntnisse beinhalten, die mit dem Themenkomplex interkulturelle Interaktionen, konkrete kulturelle Differenzannahmen oder – konzeptionen im

tschechisch-deutschen Kontext zu tun haben. Eine Besonderheit, die sich während der Datenauswertung zeigte, ist bei dieser ersten Subkategorie, dass im Rahmen der Interviewstudie nicht immer eindeutig rekonstruiert werden kann, ob die zum Ausdruck gebrachten Kenntnisse tatsächlich aus dem BiKulT stammen oder zuvor oder nachher erworben wurden. In jedem Fall werden diese Kenntnisse aber im Rahmen des Interviews 6-8 Monate nach dem BiKulT aktualisiert und diese Form der Aktualisierung kann interpretiert werden. Kodiert werden immer Aussagen über die Kenntnisse selbst und, falls erwähnt, Aussagen darüber, ob oder in welchem Zusammenhang diese Kenntnisse während des BiKulT erworben wurden.

Die ***Kategorie III.B. „Erinnerungen an Fallbeispiele und Übungen"*** beinhaltet alle Aussagen zu erinnerten Trainingsbausteinen, daher sind Aussagen dieser Kategorie auch eindeutig auf das BiKulT zurück zu führen. In dieser Arbeit werden allerdings nur die Erinnerungen an die drei Fallbeispiele sowie die E-Mail-Übung als Subkategorien aufgegriffen, so dass sich die Subkategorien *III.B.1 Beim Abendessen*, *III.B.2 Detaillierte Korrektur*, *III.B.3 Podiumsdiskussion* sowie *III.B.4 E-Mail-Übung* ergeben.

Im Rahmen dieser Kategorien III.A und III.B werden folgende quantitative Kodierungen vorgenommen:

1. *Absolute Häufigkeiten der Erinnerungen:* Wie viele Ipn erinnern sich an die einzelnen Trainingsaspekte bzw. nennen Kenntnisse, die (auch) zu den im BiKulT besprochenen Inhalten passen? Solche Erinnerungen werden gezählt und in tabellarischer Form dargestellt.
2. *Absolute Häufigkeiten der Bewertung einer Erinnerung:* Wie gut erinnern sich die jeweiligen Ipn an den genannten Trainingsbaustein bzw. Wissensaspekt? Die Bewertung der „Qualität" einer Erinnerung erfolgt im Sinne einer skalierenden Strukturierung (Mayring, 2007, S. 92) und wird mit einem Wert zwischen 1 und 3 kodiert. Die absoluten Häufigkeiten der jeweiligen Werte werden ebenfalls in tabellarischer Form dargestellt.

– Wert 1 bedeutet „erinnert sich vage". Diesen Wert erhält eine Aussage, wenn die Erinnerung nicht über die Nennung bestimmter Umstände oder einzelner Begriffe hinaus geht oder zum eigentlichen Trainingsbaustein wenig Übereinstimmungen aufweist.

– Wert 2 bedeutet „erinnert sich gut". Diesen Wert erhalten Aussagen, in denen wesentliche Aspekte eines Trainingsbausteins oder eines Wissensinhaltes im Großen und Ganzen korrekt wiedergegeben werden. Dabei werden jedoch keine oder wenig Details genannt und/oder die Aussage enthält (auch) Unstimmigkeiten und Verzerrungen gegenüber dem ursprünglichen Trainingsbaustein.

– Wert 3 bedeutet „erinnert sich detailliert". Diesen Wert erhalten Aussagen, in denen nicht nur die wesentlichen Aspekte eines Trainingsbausteins oder eines Wissensinhaltes wiedergegeben werden, sondern in denen a) weitere Details

enthalten sind oder b) bei denen der jeweilige Gehalt der Aussage aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet wird.

3. *Absolute Häufigkeiten von Verknüpfungen:* Nehmen die Ip eine Verknüpfung zwischen den erinnerten Trainingsbausteinen/Wissensinhalten mit Trainingssituationen oder selbst erlebten Situationen aus dem Alltag vor? Mit dem Aspekt der Verknüpfung ist gemeint, ob die Ip den Trainingsbaustein nur an sich wieder geben (z.B. „Wir hatten ein Fallbeispiel, da ging es um eine Podiumsdiskussion“) oder ob sie diesen mit anderen Situationen verknüpfen. In dieser Rubrik gibt es die beiden Kodiermöglichkeiten VT und VL, wobei eine Aussage beide, eine oder keine solche Kodierung erhalten kann.

– Mit ***VT*** wird kodiert, wenn ein Trainingsbaustein/ein Wissensinhalt mit weiteren Situationen aus dem Training, beispielsweise bestimmten Diskussionspunkten oder (wechselseitig) mit Kenntnissen/Trainingsbausteinen verknüpft wird (z.B. „In der Folge haben wir dann diskutiert, ob Tschechen Kritik persönlicher nehmen“). Durch die Kodierung VT wird also angezeigt, dass sich die Ip in ihrer Erinnerung oder bei ihrer Wissensäußerung explizit auf weitere Aspekte des BiKulT beziehen. Die Kodierung VT spricht somit für eine Verarbeitung der Erfahrungen aus dem BiKulT.
– Mit ***VL*** wird kodiert, wenn bei der Erinnerung an das Fallbeispiel oder der Nennung von Kenntnissen Anknüpfungspunkte zum eigenen Leben genannt werden (z.B. „In dem Fallbeispiel ging es um die Korrektur einer Hausarbeit. … Ich hab auch schon öfter für ausländische Studenten Arbeiten korrigiert und da ...“). Diese abstrakte Kodierung wird eingeführt, um einen Eindruck zu erhalten, ob genannte Erinnerungen oder Kenntnisse eher „träges Wissen“ oder mehr sind. Gleichzeitig ermöglicht diese Kodierung einen Rückschluss, ob Kenntnisse auch über das BiKulT hinaus (zuvor, nachher) erworben oder aktualisiert wurden.

Die dritte ***Kategorie III.C „Erinnerungen an Störungen“*** beinhaltet Aussagen der Ip, die auf „Störungen” im Sinne einer Identitätsbedrohung während des BiKulT schließen lassen. Solche Aussagen kamen in den Interviews nicht häufig vor, nach ihnen wurde allerdings auch nicht explizit gefragt. Die Kategorie beinhaltet zwei Subkategorien:

- 1. Bedrohung durch ‘unzutreffende/ungerechtfertigte’ Generalisierung
- 2. Bedrohung durch negative Bewertung des Verhaltens der Eigengruppe

Dimension IV: Wirkungen im Alltag der Ip (Anwendung)

Bei Dimension IV geht es um die Frage nach der Anwendung des im BiKulT Gelernten. In ihr werden sämtliche Aussagen der Befragten erfasst, in denen eine Wirkung des

BiKulT auf Kognitionen, Emotionen oder Verhaltensweisen der Ip in ihrem Alltag rekonstruiert werden kann und die als Langzeitwirkungen des BiKulT gelten können.

Dimension III ist in zwei Kategorien unterteilt:

Die ***Kategorie IV.A „Allgemeine, situationsübergreifende Wirkungen“*** berücksichtigt explizite, allgemeine Aussagen der Ip, wie sich das BiKulT auf sie ausgewirkt hat. Hierbei nennt die Ip keine rekonstruierbaren Situationen, sondern spricht auf allgemeiner Ebene davon, inwieweit sich das BiKulT ihrer Meinung nach auf ihr Verhalten auswirkte. In dieser Kategorie wurden induktiv fünf Subkategorien gebildet:

- 1. Erwerb (theoretischer) Kenntnisse als Anwendungswissen
- 2. Kulturelle Sensibilisierung
- 3. Emotionsregulation und Verhaltensänderung in Überschneidungssituationen
- 4. (Selbst-)Reflexion und Perspektivenübernahme
- 5. Persönliche Positionierung

In der ***Kategorie III.B „Wirkungen in konkret beschriebenen Situationen“*** wird anhand von konkreten Situationen, die die Ip erlebte und im Interview berichtet, so weit als möglich rekonstruiert, wie sich das BiKulT auf das Erleben und Verhalten der Ip in oder nach dieser Situation ausgewirkte. Dabei wurden induktiv sechs Subkategorien gebildet:

- 1. Weiterführende Elaboration
- 2. Meta-Kommunikation in Überschneidungssituationen
- 3. Verhaltensänderung: Verhaltensanpassung/Experimentieren mit Handlungsalternativen
- 4. Reflexion zuvor gemachter Erfahrungen: Kulturelle Re-Interpretation/ Reflexion eigenen Verhaltens
- 5. Analysefähigkeit interkultureller Interaktionen
- 6. Wirkungen in nicht wissenskonformen Situationen

Mehrfachkodierungen

Um die in den Interviewaussagen enthaltene Zusammenhangsstruktur zwischen den Dimensionen und Kategorien zu erhalten, werden insbesondere im Rahmen der Dimensionen II-IV die zu kodierenden Kontexteinheiten (Mayring, 2007; entspricht dem größtmöglichen Textbestandteil, der einer Kategorie zugeordnet werden kann) sehr weit gefasst. Es werden nicht nur, wie bei der Kodiereinheit (Mayring, 2007;; entspricht dem kleinstmöglichen Textbestandteil, der einer Kategorie zugeordnet werden kann) die inhaltstragenden Stellen in die Kodierung aufgenommen, die sich explizit auf die jeweilige Dimension beziehenden, sondern die gesamte damit thematisch verknüpfte Aussage der jeweiligen Ip, auch wenn sich diese weiterführenden Aussagen eigentlich

auf andere Dimensionen beziehen. Somit sind Mehrfachkodierungen bzw. Teilüberschneidungen zwischen Kodierungen zu den unterschiedlichen Dimensionen sowie zwischen den ***Kategorie III.A. „Explizierte Kenntnisse“*** und ***Kategorie III.B. „Erinnerungen an Fallbeispiele und Übungen”*** ausdrücklich erlaubt und kommen häufig vor. Die nachfolgenden Auswertungsschritte innerhalb einzelner Dimensionen und Kategorien beziehen sich dann zunächst auf die jeweilige Kodiereinheit.

Beispiel 1: Wird beispielsweise in einer Interviewaussage zunächst ein Fallbeispiel erzählt, das unmittelbar mit nationalkulturellen Differenzkonstruktionen verknüpft wird, wird die Aussage bezüglich der Kontexteinheit sowohl in der jeweiligen *Subkategorie von III.B.* als auch in *Subkategorie III.A.2 „nationalkulturelle Differenzkonstruktionen”* kodiert. Die Werte zur Qualität der Erinnerung (1-3) beziehen sich jedoch nur auf die Kodiereinheit, die im ersten Fall nur Aspekte des Fallbeispiels, im zweiten Fall nur Aspekte der genannten nationalkulturellen Differenzkonstruktion umfasst. Dass zwischen diesen beiden Aspekten im Interview aber eine Verknüpfung besteht, kann in beiden Kategorien mit VT kodiert werden.

Beispiel 2: Es ist möglich, dass eine Anwendungssituation aus dem Alltag der Ip berichtet wird, in die kulturallgemeines und/oder kulturspezifisches Wissen aus dem BiKulT einbezogen wird. Dies wird im Rahmen der Kontexteinheit einerseits in ***Kategorie III.A. „Explizierte Kenntnisse“*** als auch in ***Kategorie IV.B „Wirkungen in konkret beschriebenen Situationen”*** kodiert. Dieser Zusammenhang zwischen den beiden Kategorien in der Aussage der Ip ist dann beispielsweise mit dafür verantwortlich, in welcher Subkategorie der ***Kategorie IV.B „Wirkungen in konkret beschriebenen Situationen”*** eine Aussage kodiert wird.

Mehrfachkodierungen zwischen *einzelnen Subkategorien* innerhalb der Dimensionen und Kategorien sind dagegen in den gesamten Kodierdurchgängen *nicht zulässig*.