

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

Verstehen im Missverständnis

Eliška Rubešová

Plzeň 2022

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra germanistiky a slavistiky

Studijní program Filologie

Studijní obor Cizí jazyky pro komerční praxi – němčina

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Verstehen im Missverständnis

Eliška Rubešová

Vedoucí práce:

Mgr. Andrea Königsmarková, PhD.

Katedra germanistiky a slavistiky

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2022

Prohlašuji, že jsem práci zpracoval(a) samostatně a použil(a) jen
uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, duben 2022

.....

Poděkování

Mé poděkování patří Mgr. Andree Königsmarkové, PhD. za odborné vedení této bakalářské práce, její čas, flexibilitu, cenné rady a nové úhly pohledu, které napomohly vzniku této práce. Dále bych tímto chtěla poděkovat všem respondentům za jejich přínos pro výzkumnou část.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen der interkulturellen Kommunikation	4
2.1	Soziale Kommunikation	5
2.2	Verbale und nonverbale Kommunikation	6
2.3	Sprache und Kultur.....	7
2.3.1	Kulturelle Identität.....	12
2.4	Verständnis und Missverständnis.....	13
2.5	Selbstbestimmung und Fremdbestimmung	15
3	Deutsch – tschechische Kulturstandards.....	17
3.1	Das (west)deutsch - tschechische Kulturstandardpaar: „Personbezug“ - „Sachbezug“	20
3.2	Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Improvisation“ – „Planorientierung“	21
3.3	Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Diffusion“ – „Trennung“	23
3.4	Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Konfliktvermeidung“ – „Konfliktkonfrontation“	25
3.5	Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Starker Kontext“ – „Schwacher Kontext“	27
4	Durchgeführte realisierte Untersuchung	30
4.1	Hauptzweck der Untersuchung und Fragenorientierung.....	30
4.2	Hypothesenformulierung und Fragenentwicklung.....	31
4.3	Gestaltung des Fragebogens.....	35
4.4	Zielgruppe und Beteiligte.....	39
4.5	Verarbeitung der erhobenen Daten	41
4.5.1	Datenverarbeitung stereotyper Aussagen	42

4.5.2	Datenverarbeitung der Modellsituationen	45
5	Diskussion.....	50
5.1	Auswertung der praktischen Untersuchung	50
5.1.1	Das (west)deutsche Selbst- und Fremdbild	55
5.1.2	Das tschechische Selbst- und Fremdbild.....	64
6	Fazit	76
7	Quellen- und Literaturverzeichnis.....	79

1 Einleitung

Konversationsfähigkeiten sind für das Erlernen von Fremdsprachen essenziell. Die perfekte Beherrschung einer Fremdsprache ist jedoch kein Garant für eine reibungslose Kommunikation. Sogar die perfekten Kenntnisse der Muttersprache garantieren nicht, dass sich Muttersprachler in jeder Situation verstehen. Mitunter kommt es vor, dass die Beteiligten „aneinander vorbeireden“. Manchmal merken Sprecher dies sofort, manchmal zu spät und manchmal auch gar nicht. Dass die Botschaft falsch interpretiert wurde, muss sich nicht zwangsläufig zeigen. Im Falle eines Zusammenstoßes können entweder beide Standpunkte geklärt werden oder es kommt zu einem Konflikt. Missverständnisse sind keine Seltenheit, im Gegenteil, sie gehören zum Alltag und jeder Mensch geht auf seine eigene Weise damit um. Bei Personen, die aus demselben Kulturkreis stammen, ist es in der Regel leichter zu klären, wer etwas wie gemeint hat und an welcher Stelle ein Problem aufgetreten ist. In einem interkulturellen Umfeld wird die Kommunikation durch die Sprachbarriere und die kulturellen Unterschiede noch schwieriger. An verschiedenen Orten der Welt haben Forscher die kollektiven Merkmale von Kulturen untersucht und sie anhand bestimmter Kriterien in Gruppen eingeteilt („Kulturdimensionen“). Sie haben bestätigt, dass der kulturelle Hintergrund Auswirkungen auf die zwischenmenschliche Kommunikation hat. Nový und Schroll – Machl weisen in mehreren ihrer Publikationen auf die Möglichkeit hin, diese Erkenntnisse zu nutzen, um den Erfolg interkultureller Zusammenarbeit zu erhöhen.

Diese Arbeit richtet sich aber nicht nur an Mitarbeiter interkultureller Unternehmen, sondern an alle, die sich, egal ob beruflich oder privat, unter Angehörigen einer anderen Kultur bewegen und in die Problematik von Erfolg und Misserfolg interkultureller Kommunikation eindringen möchten. Manchmal reicht schon die Erkenntnis, dass der Kommunikationspartner andere Gewohnheiten oder eine andere Mentalität hat und dass es notwendig ist, dies zu respektieren und sich gegenseitig zu achten. Um sich mit den Gemeinsamkeiten und Unterschieden besser vertraut zu machen, ist es erforderlich, sich über die Kultur des Partners sowie über die eigene Kultur zu informieren. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf dem deutsch-tschechischen Kulturraum und dem Austausch dieser Mitglieder untereinander. Die theoretischen Grundlagen basieren auf der Kenntnis deutsch-tschechischer „Kulturstandards“ und Stereotypen, die auch als

Basis für die empirische Forschung genutzt werden sollen. Untersucht werden das Verhältnis und die Einstellung der Westdeutschen zu Tschechen und umgekehrt sowie ihre gegenseitige Wahrnehmung. Zweck der Untersuchung ist die Feststellung, ob es kulturelle Übereinstimmungen, verallgemeinerte Ansichten in den Einstellungen und Meinungen der tschechischen und deutschen Befragten gibt und ob in diesen kulturellen Kreisen Einheitlichkeit diesbezüglich herrscht. Aufgrund der Ergebnisse bereits durchgeführter Studien zu deutsch-tschechischen Kulturstandards werden bestimmte kollektive Merkmale beider Kulturen untersucht. Ausgehend davon werden die Forschungsfragen zu kulturellen Gemeinsamkeiten beantwortet. Mithilfe der erhobenen Daten wird der Grad der Bestätigung bzw. Widerlegung ausgewählter Kulturstandards an Beispielen konkreter Modellsituationen ermittelt. Darüber hinaus werden das Ausmaß des Vorhandenseins klassischer deutsch-tschechischer Stereotypen und die grundsätzlichen Einstellungen der Teilnehmer zur Stereotypisierung untersucht. Kulturstandards und Stereotype dienen als Hilfsmittel, um sich ein Bild von deutsch-tschechischer Denkweise zu verschaffen, d. h. das Abstrakte wird konkretisiert. Ziel der Arbeit ist es, am Beispiel tschechisch-deutscher Kulturstandards und Stereotypen herauszufinden, ob und inwieweit die Befragten kulturell geprägt denken. Weiterhin zu klären, welchen Beitrag diese Erkenntnisse für den interkulturellen Austausch zwischen Tschechen und Deutschen bringen.

Die Untersuchung wird qualitativ in Form einer Fragebogenerhebung durchgeführt. Der Fragebogen enthält Hypothesen in Form der häufigsten Stereotypen über Deutsche und Tschechen sowie Hypothesen in Form ausgewählter deutsch-tschechischer Kulturstandards. Die Befragten bestehen hauptsächlich aus Mitgliedern von sechs Facebook-Gruppen. Ziel dessen ist es, Antworten von Tschechen zu erhalten, die in Deutschland leben und von Deutschen, die in der Tschechischen Republik leben oder starke Verbindungen zu Tschechien haben (sowohl beruflich als auch privat). Dadurch wird sichergestellt, dass die Daten auf realen tatsächlichen Erfahrungen mit Staatsangehörigen des Nachbarlandes basieren. Die Forschungsfragen werden formuliert, um die Intensität der in der Theorie dargestellten kollektiven kulturellen Merkmale zu erfassen. Bei der Umfrage zu den Kulturstandards wird darauf Wert gelegt, den Befragten so viel Raum wie möglich zu geben, um ihre eigenen persönlichen Ansichten zu äußern (offene Antworten). Hierdurch sollen Daten für das zweite Ziel der Untersuchung

gesammelt werden, um eine Vorstellung von Denkweisen der Tschechen und Deutschen zu bekommen. Aufgrund dieser Ergebnisse wird das Verhältnis von Tschechen und Deutschen zueinander und das Vorhandensein kultureller Merkmale in den Antworten der Teilnehmer untersucht. Danach wird der Grad der Stereotypisierung in den Antworten der Befragten untersucht. Es stellt sich auch die Frage, ob die Einstellungen zur Stereotypisierung ausschließlich negativ sind.

Der erwartete Hauptbeitrag dieser Bachelorarbeit besteht darin, das tatsächliche gegenseitige Verhältnis zwischen Tschechen aus bestimmten Grenzregionen und Deutschen aus dem Bundesland Bayern im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Kulturhintergründe darzustellen, die Intensität der Repräsentation von fünf deutsch-tschechischen Kulturstandards und einigen häufigen Stereotypen zu identifizieren, die Herangehensweise der Teilnehmer an die Stereotypisierung zu veranschaulichen und ihre Neutralität und Nützlichkeit für das interkulturelle Verständnis aufzuzeigen.

2 Theoretische Grundlagen der interkulturellen Kommunikation

Bevor man von interkultureller Kommunikation spricht, muss der Begriff „Kommunikation“ geklärt werden. Im Laufe der Zeit hat sich Kommunikation in unterschiedliche Richtungen entwickelt. Gleichzeitig ist das primäre Bedürfnis des Menschen, sich zu verständigen, unverändert geblieben. Schon unsere Vorgänger, die noch keine Sprache kannten, haben durch Schreie und Signale miteinander kommuniziert, um wesentliche Informationen auszutauschen. Kommunikation ist als ein allgemeiner Prozess der Verständigung zu verstehen, der nicht nur zwischen Menschen, sondern auch z. B. zwischen Tieren, modernen Kommunikationsmedien oder in Form von Selbstgesprächen erfolgt. In dieser Bachelorarbeit wird ausschließlich auf die Kommunikation zwischen Menschen eingegangen. Da sich der Mensch immer in einer bestimmten Gesellschaft bewegt und in der Regel nicht von den anderen isoliert lebt, wird nachfolgend nur die *soziale* Kommunikation betrachtet.¹

„Interkulturelle Kommunikation“ geht über die Grenzen der eigenen Kultur hinaus und stellt einen Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen dar. Broszinsky – Schwabe definiert „interkulturell“ als „Begegnung und Verständigung zwischen Menschen, die verschiedenen Kulturen angehören“². Auch in der Kommunikation zwischen Angehörigen der gleichen Kultur kommt es dazu, dass die Aussage des anderen falsch verstanden oder missverstanden wird, einfach aus dem Grund, dass jeder Mensch anders ist, anders denkt und anders Botschaften versteht, kategorisiert und formuliert. In der interkulturellen Umgebung ist die Voraussetzung, dass eine Aussage nicht verstanden wird, viel größer aufgrund unterschiedlicher Sprachen und Kulturen (Mentalität, Lebensweise, Wertvorstellung usw.).³

„Interkulturelle Kommunikation (intercultural communication) ist ein Begriff, der sich auf Interaktions- und Kommunikationsprozesse bezieht, die in verschiedenen Situationsarten stattfinden, in denen die Kommunikationspartner Mitglieder von sprachlich oder kulturell oder sprachlich und kulturell unterschiedlichen ethnischen, nationalen, rassischen oder religiösen Gemeinschaften sind. Diese

¹ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 29-32

² Broszinsky – Schwabe (2016), S. 30

³ Průcha (2009), S. 14-16

Kommunikation wird durch die Besonderheiten der Sprachen, Kulturen, Mentalitäten und Wertesysteme der Kommunikationspartner bestimmt.“⁴

2.1 Soziale Kommunikation

Der Unterschied zwischen der sozialen Kommunikation und anderen Kommunikationsarten besteht darin, dass der Austausch von Informationen eine soziale Aktivität voraussetzt. Der zwischen Sprecher und Zuhörer stattfindende Austauschprozess, in dem sich die Beteiligten beiderseitig beeinflussen, dauert so lange an, wie sie sich wahrnehmen. Jede Botschaft wird vom Sprecher verschlüsselt und es wird von seinem Zuhörer erwartet, dass er sie richtig dekodiert. Die Art und Weise der Verschlüsselung von Botschaften ist nicht angeboren, sondern wird schrittweise von Kindheit an erlernt und ist vom kulturellen Hintergrund beeinflusst. Entschlüsselung der Botschaften führt in interkulturellen Begegnungen leicht zu Schwierigkeiten.⁵ Ein wichtiger Ausgangspunkt der sozialen, als auch der interkulturellen, Kommunikation ist sogenannte soziale Wahrnehmung.⁶

Soziale Wahrnehmung wird als ein Prozess verstanden, bei dem der Mensch mit Hilfe seiner Sinne Informationen aus seinem Umfeld aufnimmt, sie dann kategorisiert und daraus seine eigenen Interpretationen bildet. Es wird niemals eine Wahrnehmung aller Eindrücke aufgenommen, die auf menschliche Sinne einwirken. Jeder Mensch wählt unbewusst die bedeutsamsten Informationen aus und wertet diejenigen ab, die das Bewusstsein als zweitrangig einstuft. Dieser Auswahlprozess ist subjektiv und kann dazu führen, dass die Wahrnehmungen, die aus dem Situationskontext extrahiert wurden, durch individuelle Präferenzen verzerrt werden.⁷ Die wahrnehmende Person erschafft ein komplexes Bild in ihrem Kopf, um ihr Gegenüber schneller einem bekannten Verhaltensmuster zuordnen zu können. Dieses Bild entsteht durch die Beobachtung des Gegenübers (Aussehen, Verhalten, usw.), durch den Vergleich der erhobenen Informationen mittels eigener interner Identifikationsregeln, sowie durch die subjektive Bewertung der Verhaltensweisen. Die für die Bewertung relevanten Assoziationsregeln werden von Kindheit an erlernt und helfen der sozialen Einordnung in der Gesellschaft.

⁴ Průcha (2009), S. 16

⁵ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 16-17

⁶ Nový und Schroll – Machl et al. (2003), S. 8

⁷ Evangelu und Gasparics (2013), S. 41-51

Erfolgt die Einschätzung des Kommunikationspartners als ehrlich und pünktlich, wird er automatisch als zuverlässig angesehen, da die in bisherigen Erfahrungen häufig beobachtete Korrelation dieser Eigenschaften auf die neue Situation angewandt wird. Menschen neigen dazu, sich ein umfassendes Bild von anderen zu machen, auch wenn es nicht der Realität entspricht. Sie analysieren, bewerten andere, „stecken sie in Schubladen“ (d.h. in Kategorien, die sie in ihren Köpfen erschaffen haben) und vergleichen sich mit ihnen.⁸

2.2 Verbale und nonverbale Kommunikation

Verbal wird bewusst mit Hilfe von Sprache kommuniziert, die eine konkrete Formulierung der menschlichen Gedanken und Gefühle darstellt. Verbale Kommunikation bedarf eines spezifischen Zeichensystems, wie Sprache und Schrift, welches innerhalb einer Gemeinschaft erlernt und verwendet wird.⁹ Jedes Kind lernt eine Muttersprache, um sich mit seiner Umgebung verständigen zu können.

Im Vergleich zu verbaler Kommunikation findet nonverbale Kommunikation häufig unbewusst statt. So werden spontan Gefühle, Meinungen und innere Einstellungen durch Mimik, Gesten, Körperhaltung, Gerüche, Blickkontakt, Berührungen, usw. signalisiert. Es ist keine Ausnahme, dass Worte etwas mitteilen, während die Körpersprache etwas anderes ausstrahlt. Nonverbal (ca. 70 Prozent) wird in der Regel mehr als verbal (ca. 30 Prozent) kommuniziert.¹⁰ Allein das menschliche Aussehen verrät viel über Menschen, z. B. Kleidung, Frisur, Make-up, Schmuck oder Parfüm. Solch ein nonverbales Zeichen wie Kopfnicken kann in verschiedenen Kulturen unterschiedlich interpretiert werden, was in einer Kultur als „ja“ verstanden wird, kann in einer anderen „nein“ bedeuten.¹¹ Das dabei entstehende Problem ist, dass diese Art der Kommunikation sehr individuell und nicht immer eindeutig ist. Es ist unklar, ob das Lächeln des Gegenübers Freude bedeutet, oder ob er sich unangenehm fühlt und versucht es mit Lächeln zu verstecken. Nonverbale

⁸ Nový und Schroll – Machl et al. (2003), S. 7-14

⁹ Suchánková et al. (2013), S. 28

¹⁰ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 133

¹¹ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 123

Zeichen lassen sich nur eindeutig erklären, wenn sie die Realität anzeigen (z. B. mit Daumen und Zeigefinger den Abstand von fünf Zentimetern bestimmen).¹²

Die verbale und nonverbale Kommunikation erfolgt in den meisten Fällen gleichzeitig. Das Ausmaß, in dem der verbale und der körperliche Ausdruck dargestellt wird, ist jedoch kulturell bedingt.¹³

2.3 Sprache und Kultur

Die interkulturelle Kommunikation muss nicht nur die Barrieren zwischen Kulturen überwinden, sondern sieht sich auch mit dem Problem der unterschiedlichen Landessprachen konfrontiert. Es gibt über 7 000 Sprachen auf der Welt, von denen fast 40 Prozent vom Aussterben bedroht sind und von denen 23 Sprachen unter mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung gesprochen werden.¹⁴ Die Verteilung der Sprachen ist unregelmäßig, wobei die Mehrheit der Bevölkerung einige der am weitesten verbreiteten Sprachen spricht (Chinesisch, Englisch, Hindi, Spanisch usw.), während die übrigen 5 000 bis 6 000 Sprachen von etwa fünf Prozent der Bevölkerung gesprochen werden.¹⁵ Die Schätzungen der Gesamtzahl von Sprachen variieren zwischen Experten, da es nicht in allen Fällen klar zu definieren ist, ob es sich noch um einen Dialekt oder schon um eine andere Sprache handelt. Die meistgesprochenen Sprachen der Welt, die gemeinhin als „Weltsprachen“ bezeichnet werden, sind über die Grenzen eines einzelnen Landes oder sogar Kontinents verbreitet und werden als *lingua franca* bezeichnet. Die am weitesten verbreitete *lingua franca* ist Englisch, gefolgt von Sprachen wie Französisch, Spanisch, Russisch und Deutsch. Diese Sprachen werden in der Regel von Angehörigen der Fremdkulturen als erste Fremdsprache ausgewählt, d. h. als zweite Sprache (neben der Muttersprache), die erst in der Schule erlernt wird.¹⁶

Sprache gilt als das Basismittel der Verständigung zwischen Angehörigen einer bestimmten Gruppe und wird durch ein System von willkürlich festgelegten Zeichen gebildet. So kann ein Bild im Kopf, z. B. das Bild eines Tieres, unterschiedlich benannt

¹² Broszinsky – Schwabe (2016), S. 133-134, 137, 151

¹³ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 19

¹⁴ Ethnologue.com [online] [Stand: 22.01.2022]. Erreichbar an WWW:
<https://www.ethnologue.com/guides/how-many-languages>

¹⁵ Průcha (2009), S. 71

¹⁶ Průcha (2009), S. 69-74

werden und immer das gleiche veranschaulichen. Deshalb wurde im Deutschen das Zeichen „Katze“ ausgewählt, während das gleiche Tier im Englischen „cat“ und im Tschechischen „kočka“ heißt.¹⁷ Obwohl Sprache nur ein System willkürlicher Zeichen ist, so ist sie auch ein Übermittler kultureller Merkmale. Daher ist es unwahrscheinlich, dass eine Einzelperson eine fremde Sprache perfekt beherrscht, ohne in den Kern des Denkens, der Geschichte und der Gewohnheiten ihrer Sprecher vorzudringen. Eine gemeinsame Sprache zu sprechen gleicht noch keiner identischen Kultur. Ein Deutscher und ein deutschsprachiger Schweizer verfügen über eine gemeinsame Sprache, teilen jedoch nicht unbedingt die gleiche Wahrnehmung oder Denken, also nicht die gleiche Kultur. Aus diesem Grund ist es ratsam, bestimmte Themen nicht beim Reisen ins Ausland vorzubringen, wie z. B. Tabuthemen oder Witze, bei denen eine Kulturkollision vorhersehbar ist und bei denen die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass die Sprecher unfähig sind, ihre Ideen an andere begreiflich weiterzugeben. Manche halten Deutsche für humorlos. Aufgrund von Unwissenheit können sie jedoch nicht einordnen, dass es sich um eine andere Form des Humors und damit dennoch um Humor handelt.¹⁸

Durch jede Sprache kann alles ausgedrückt werden, was ein Mensch benötigt. „Keine Sprache – auch nicht die der „primitivsten“ Stämme – ist von vornherein ungeeignet, die komplexesten Ideen auszudrücken.“¹⁹ Sprache trägt die Denkmuster und Charakter ihrer Sprecher in sich. Was sich nicht durch Worte einer Fremdsprache formulieren lässt, zeigt eine uneinheitliche Geisteshaltung der Beteiligten. Es gibt beispielsweise Wörter im Französischen, die nicht, oder nur bedingt, ins Englische übersetzbar sind. Der Grund dafür liegt im Bedarf des Französischen an Wörtern, die im Englischen nicht gebraucht werden und deshalb nicht zur Verfügung stehen. Die Inuit sind in der Lage, Schnee in vielen verschiedenen Begriffen auszudrücken wie kein anderes Volk, denn jede Gesellschaft passt sich das Vokabular je nach Umgebung und Alltagsgebrauch an ihre eigenen Bedürfnisse an.²⁰ Trotz der Überzeugung, dass die Technologie die Welt globalisiert und die Unterschiede zwischen Menschen abnehmen, bleibt die Tatsache

¹⁷ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 115

¹⁸ Hofstede (2007), S. 247-248

¹⁹ Deutscher (2012), S. 10

²⁰ Deutscher (2012), S. 9-14

bestehen, dass die Technologie keinen Einfluss auf die „Software“ des menschlichen Geistes hat.²¹

Die menschliche Kommunikation ist stark von Kultur geprägt. Im alltäglichen Leben sind sich Menschen dessen nicht bewusst, aber sie leben alle in einer spezifischen Kultur. Von Geburt an findet ein individueller Sozialisationsprozess statt, d. h. das Individuum ist seiner Gesellschaft ausgesetzt und es wird von ihm eine Anpassung an die Umgebung verlangt. Wenn das Individuum eine soziale Gruppe zugehören möchte, muss es sich die Kultur der jeweiligen Gesellschaft aneignen. Sozialisation bedeutet also einen allmählichen Erwerb gesellschaftlich geprägter Verhaltens-, Handlungs-, Wahrnehmungs- und Kommunikationsmuster, die eine Eingliederung in die Gesellschaft ermöglichen. Bei der Sozialisation erwirbt das Individuum ein sog. „Orientierungssystem“, wodurch es das Funktionieren des menschlichen Lebens verstehen kann. Es wird gelernt, was das Leben in dieser Welt ist, wie es funktioniert und was es mit sich bringt. Wer diesen Prozess mit Erfolg durchläuft, kann sich sozialverträglich verhalten, Sachen bewerten, sprechen und denken und disponiert über alle kulturelle „Werkzeuge“ wie Normen, Regeln und Umgangsformen. Es ist ihm bekannt, was erlaubt und was unzulässig ist. Wie immer beim Wiederholen, wird das Erlernte zum Automatismus. Erworbene Muster werden im Gedächtniskern gespeichert und routinemäßig und unbewusst zurückgerufen.²²

In der Kommunikation mit Mitgliedern der eigenen Gemeinschaft wird auf das eingeschliffene Orientierungssystem verwiesen. Erlernte Muttersprache funktioniert im Einklang mit der Kultur, indem sie Menschen Zeichen und Symbolen zur Verfügung stellt, die sich aus erworbenen Denkmustern ergeben und zum Gedankenausdruck dienen. „In der Kommunikation unter Angehörigen derselben Kultur gibt es eine Verwendungskongruenz von verbalen und nonverbalen Signalen und Bedeutungen, und zwar weil sie Erfahrungen und Werte teilen und die Welt um sie herum innerhalb ihrer Kultur ähnlich wahrnehmen.“²³ Obwohl jeder Mensch Mitglied einer bestimmten Gesellschaft ist, ist er gleichzeitig einzigartig, keine zwei Menschen sind trotz gleicher Sozialisation identisch. Im Alltagsleben bewegen sich Menschen überwiegend in den

²¹ Hofstede (2007), S. 249

²² Nový und Schroll – Machl (2005), S. 10-12

²³ Suchánková et al. (2013), S. 49

gleichen gesellschaftlichen Kreisen, die ihre Ideale und Vorstellungen teilen. Soziale Kreise lassen sich u.a. nach Alter (jung – alt), Geschlecht (Frau – Mann), Beruf (Student, Krankenpfleger, Handwerker) oder nach Interessen (Tanzgruppe, Schachclub, Fußballverein) einteilen.²⁴ Aufgrund der alltäglichen Interaktion mit ähnlichen Menschen werden Gespräche in einer Gesellschaft vereinfacht, da beide Kommunikationspartner „doch wissen, was damit gemeint wird“.²⁵ So muss ein Schüler einem Klassenkameraden nicht erklären, von welchem Biologielehrer die Rede ist, oder ein Mitarbeiter seinem Kollegen, welches Projekt sich wieder um einen Monat verspätet hat. Alles wird in einem gemeinsamen Kommunikationskontext verstanden. Mit Freunden, Bekannten, innerhalb der Familie, oder einer bestimmten Gruppe, der das Individuum angehört, wird es bei einer Unterhaltung für selbstverständlich gehalten, dass sich alle Mitglieder miteinander verständigen. Daher ist die Enttäuschung groß, wenn von einem Ausländer der gleiche reibungslose Kommunikationsprozess erwartet wird und stattdessen die gegenseitigen Unterschiede einen erfolgreichen Informationsaustausch erschweren oder unmöglich machen und es herrscht Verwunderung darüber, was mit dem Fremden falsch ist, dass er nicht dieselben Schlussfolgerungen ziehen kann.²⁶

Die menschliche Mobilität hat erheblich zugenommen. Dank der Flugzeuge und anderer Verkehrsmittel ist das andere Ende der Welt innerhalb weniger Stunden erreichbar. Dank der Weltwirtschaft und des Tourismus etc. sind Begegnungen mit Fremden und Fremdkulturen nicht mehr die Ausnahme, sondern gehören zum Leben der meisten Menschen.²⁷

„Die Beschäftigung mit den Sprachen und kulturellen Verhaltensmustern bisher fremder kultureller Gemeinschaften wird erst dann absolut notwendig und allgemein, wenn sich wirtschaftliche und politische Interessen über die eigenen Grenzen hinaus verlagern, wie es im 20. Jahrhundert begann. Für die in diesen Strudel weltweiter Verbindungen und Begegnungen hineingezogenen Individuen und Gruppen beginnt damit ein höchst komplizierter und nicht immer erfolgreicher Prozess.“²⁸

²⁴ Graf et al. (2015), S. 19-21

²⁵ Heringer (2017), S. 129-130

²⁶ Nový et al. (1996), S. 98

²⁷ Hofstede (2007), S. 242

²⁸ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 30

Der Kulturbegriff lässt sich aufgrund unterschiedlicher Sicht- und Betrachtungsweisen schwer definieren.²⁹ Hofstede definiert Kultur als „kollektive Programmierung des Geistes („mentale Software“), die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von anderen unterscheidet“³⁰. Unter diesem Begriff stellt sich der eine Kunst vor (Galerien, Theater, Literatur, Film, Ausstellungen, Konzerte, Architektur usw.), d. h. man sieht die Kultur als eine Bildungs- oder Kultivierungsquelle der Bürger eines Staates. Ein anderer stellt sich Traditionen, Bräuche und Ritualen einer bestimmten Gesellschaft vor (Feiertage wie Karneval, Hexenverbrennung, Ostern usw.), die entweder nur in einem bestimmten Kulturraum gefeiert werden oder deren Konzept sich von Kultur zu Kultur unterscheidet. Weiterhin kann Kultur als Ausdruck einer Gruppenmentalität gesehen werden, was sich zum Beispiel in der Kleidungswahl, Ethik, Moral und in gebildetem Geschmack widerspiegelt. Sie lässt sich auch als Gegenstand zur Natur beschreiben. Alles, was nicht natürlichen Ursprungs ist, sondern von Menschenhand geschaffen wurde, kann als Kultur bezeichnet werden. Jeder versteht unter dem Begriff etwas anderes, weshalb es keine zusammenfassende Definition geben kann.³¹ Broszinsky – Schwabe unterscheidet u. a. zwischen Hoch-, Massen-, Alltags- sowie Medienkultur und bezieht sich damit auf verschiedene Aktivitäten sozialer Schichten³². Die Schwierigkeit der Definition liegt darin, dass der Begriff viele unterschiedliche Aspekte des menschlichen Lebens berücksichtigt und von verschiedenen Gesichtspunkten angesehen werden kann. In der interkulturellen Kommunikation umfasst jede Kultur u. a. eigene konkrete Wahrnehmungsmuster, Denkformen und Gefühlseinstellungen. Sie weist sogar einen bestimmten Kommunikationscode auf, der in der Begegnung mit einer fremden Kultur der Grund einer Kollision werden kann. Jeder Kommunikationscode ist erlernbar, was es ermöglicht, sich auf die interkulturelle Begegnung vorzubereiten und im Voraus zu wissen, was von Angehörigen anderer Kulturen zu erwarten ist.³³

²⁹ Konečná (2009), S. 51-54

³⁰ Hofstede (2007), S. 14

³¹ Heringer (2017), S. 108-111

³² Broszinsky – Schwabe (2016), S. 79

³³ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 77-88

2.3.1 Kulturelle Identität

Gelfert schreibt: „Identität ist ein Gefühl der Zugehörigkeit“³⁴. Angehörige einer sozialen Schicht machen ihre Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen mittels ausgewählter Ausdrucksweisen und Umgänge mit Sprache deutlich. Sprache an sich dient in sozialer Interaktion nicht nur als Informationsträger, sondern spielt auch eine wesentliche Rolle bei Präsentation der eigenen Identität und bei Schaffung eines subjektivierten Identitätsbildes anderer. Individuelle Ausdrucksformen, Wortschatzumfang sowie Ausdruckswahl, ermöglichen es dem Zuhörer, den Sprecher sozial einzuordnen, seinen Charakter zu bewerten und sich zu entscheiden, welche Haltung er ihm gegenüber einnimmt, bzw. in welche Richtung sich die Beziehung zwischen ihnen entwickelt. Identität trägt viele verschiedene Persönlichkeitsbewertungen nach unterschiedlichen Kriterien wie Geschlecht, Alter, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Herkunft, sozioökonomischer Status und weitere demografische Kategorien in sich.³⁵

„Auch wenn Identität häufig als psychologisches Phänomen betrachtet wird, ist sie im Grunde ein sozialer und interaktioneller Prozess, der jedes Mal, wenn wir mit anderen in Kontakt treten, auf der Grundlage unserer eigenen und anderer Sprachideologien konstruiert und ausgehandelt wird.“³⁶

Bei interkulturellen Begegnungen kommen Akteure mit weiter entfernten kulturellen Hintergründen in Kontakt. Da diese Schlussfolgerungen aus dem Austausch gemäß ihrem erlernten Orientierungssystem ziehen und Angehörige der Fremdkultur sie aus ihrem eigenen Orientierungssystem ziehen, wird die gemeinsame Verständigung erschwert. Brozinsky – Schwabe unterteilt Identität in drei Typen: die personale Identität, die soziale Identität und die kulturelle Identität. Personale Identität basiert auf der visuellen (Geschlecht, Größe, Kleidung, Haarfarbe, Gewicht etc.) und charakterlichen Wahrnehmung (Eigenschaften) des Gegenübers. Unter sozialer Identität wird eine Identifikation verstanden, die innerhalb eines Kollektivs (Familie, Altersgruppe, Beruf, Nation, usw.) geteilt wird, dessen Werte und Regeln für alle Mitglieder gelten. Die kulturelle Identitätsebene „bezieht sich auf die Gemeinsamkeiten von Sprache, Normen des Zusammenlebens, weltanschauliche und religiöse Orientierungen, künstlerische und wissenschaftliche Traditionen, sportliche und handwerkliche Fertigkeiten, gemeinsame

³⁴ Gelfert (2005), S. 8

³⁵ Genetti (2014), S. 240-260

³⁶ Genetti (2014), S. 259

Ideale und Werte“.³⁷ Kulturelle Identität zeigt sich im Alltagsleben von Menschen, die derselben Kultur angehören (z. B. durch Symbole, Mode und Feiern). Aus kulturellen Identitäten ergeben sich Kulturstandards und Stereotypen (siehe Kap. 3).³⁸

2.4 Verständnis und Missverständnis

Bei der Begegnung mit Fremden kommt es zu einem Zusammenprall der Kulturen. Hofstede klassifiziert drei Arten von Unterschieden zwischen Ländern: Identität, Werte und Institutionen. Alle drei gehen von der Geschichte der Kultur aus. Identität stellt eine Gruppenzugehörigkeit dar und ist eng mit Sprache und Religion verbunden. Werte stellen die „Software des menschlichen Geistes“ dar, sie können sich unter Individuen, die eine Identität teilen (Gruppenidentität), unterscheiden und sind im Gegensatz zu Identität unsichtbar. Institutionen führen kulturelle Normen, Regeln und Gesetze des Landes ein. Diese drei Sphären bilden die Voraussetzung für gegenseitige Verwirrung.³⁹

In der internationalen Kommunikation treten in der Regel drei Kommunikationssituationen auf: 1. der Austausch war erfolgreich und beide Parteien haben einander verstanden, 2. der Austausch ist fehlgeschlagen und eine oder beide Parteien haben die übermittelten Informationen nicht erhalten, 3. eine oder beide Parteien haben die Botschaft falsch interpretiert, ohne sich der Fehlinterpretation bewusst zu sein.⁴⁰ Das erste Ergebnis stellt den Idealzustand dar, der zu erreichen ist. Das zweite ist ein Beispiel eines Missverständnisses, bei dem das Problem sofort sichtbar ist und durch unmittelbare Rückmeldung⁴¹ gleich behoben werden kann. Das dritte Ergebnis illustriert die komplizierteste Situation, in der die Sprecher das Missverständnis nicht bemerken und es erst später in der Handlung aufgrund falsch interpretierter Informationen offensichtlich wird. Dies öffnet einen Raum für Konflikte.⁴²

In jedem Kulturraum gibt es Themen, über die gesprochen und über die auf gar keinen Fall (Tabuthemen) gesprochen wird. Selbst der Akt der Kommunikation zwischen zwei Einheimischen erfordert Anstrengung und Bemühen. Trotz eines gemeinsamen

³⁷ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 56

³⁸ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 53-75

³⁹ Hofstede (2007), S. 243

⁴⁰ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 119

⁴¹ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 22

⁴² Broszinsky – Schwabe (2016), S. 119-123

kulturellen Hintergrunds sind Missverständnisse auch innerhalb der Eigenkultur keine Ausnahme. Wenn Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Orientierungssystemen (Verhaltensmuster, Signale, Kommunikationselemente etc.) und unterschiedlichen Situationskontexten interagieren, ist es notwendig, dass beide Akteure sozial hoch kompetent sind, um entweder Missverständnisse vermeiden zu können oder, falls es doch zu einem Konflikt kommt, diesen angemessen lösen zu können.⁴³

Nový et. al beschreibt drei Phasen der sozialen Kompetenz, die erlernt werden müssen, um eine erfolgreiche Kommunikation außerhalb der eigenen Kultur zu erreichen: 1. Bewusstsein für kulturelle Unterschiede, 2. Erwerb von Kenntnissen über andere Kultur(en) und 3. eigene Erfahrungen mit aktiver Kommunikation.⁴⁴ Gegenseitiges Verständnis, Respekt und Toleranz sind der Schlüssel zu erfolgreicher interkultureller Kommunikation. Das Verständnis des Unterschieds entsteht nicht durch das Messen anhand der eigenen Kultur, sondern durch die Bereitschaft der Einzelperson, Differenzen zu sehen und zu akzeptieren, die nicht unbedingt mit ihr übereinstimmen und dennoch respektiert werden müssen. Erst mit der Bereitschaft, den anderen zu verstehen, gelingt es, objektive und vorurteilsfreie Erkenntnisse zu erhalten.⁴⁵ Mortensen behauptet, dass ein grundlegendes Element der erfolgreichen Kommunikation darin besteht, zu lernen, unsere Aufmerksamkeit von der Subjektivität auf das Bewusstsein zu verlagern.⁴⁶ Das heißt, nicht automatisch davon auszugehen, dass alle Menschen gleich denken, den eigenen Umgang mit Fremden kritisch zu hinterfragen und keinen Gedankenschluss für selbstverständlich zu halten.

Interkulturelle Gespräche können durch Sprachbarrieren, gegenseitige Erwartungen an den Partner und ungleiche Kodierung und Dekodierung von Botschaften erschwert werden. Daftari ist der Meinung, dass „Missverständnisse in der falschen [...] Gewichtung der verschiedenen Nachrichtenteile, wie beispielsweise zwischen Inhalts- und Beziehungsebene, entstehen.“⁴⁷ Mortensen sieht Missverstehen als einen völlig normalen und natürlichen Kommunikationszustand, da „es keine perfekten

⁴³ Nový et. al (1996), S. 94-95

⁴⁴ Nový et. al (1996), S. 97

⁴⁵ Nový et. al (1996), S. 97

⁴⁶ Mortensen (1997), S. 3

⁴⁷ Daftari (2000), S. 32

Übersetzungen oder fehlerfreien Interpretationen des menschlichen Kodes gibt“⁴⁸. Er sieht den Schlüssel zu kooperativem Handeln darin, nur so viele verbale Informationen, möglichst eindeutig, zu übermitteln, wie für die effektive Kommunikation erforderlich sind.⁴⁹ „Das Gesamtausmaß von Fehlinterpretationen, Fehlinformationen und Fehlkommunikationen hängt davon ab, wie gut oder ungenügend jeder Einzelne daran arbeitet, die Verbreitung fehlerhafter Implikationen zu korrigieren oder zu minimalisieren.“⁵⁰

2.5 Selbstbestimmung und Fremdbestimmung

Das Dominanzkonzept erklärt, warum Menschen in Interaktionen falsche Schlussfolgerungen ziehen. Jeder Einzelne legt unmittelbar und mit Selbstverständlichkeit den höchsten Wert auf Normen seiner Eigenkultur, da diese als erste übernommen und deshalb als die einzig richtigen angesehen werden. Trifft er auf einen Fremden, wird jede Abweichung von Normen der eigenen Kultur automatisch als Fehler angesehen. Oft wird fälschlicherweise die Assoziation gebildet, dass ‚fremd‘ ‚falsch‘ gleicht. Die Lösung wird nur in der Dominanz der Eigenkultur gesehen, d. h. vom Partner wird erwartet, dass er sich den Normen vollständig anpasst. Einen anderen Umgang illustriert das Assimilationskonzept, bei dem die Fremdkultur übernommen wird, was zum Verlust der eigenen kulturellen Identität führen kann (z. B. bei Emigranten). Neben diesen beiden Konzepten gibt es weitere, die ihren Fokus stärker auf eine ausgewogene und beiderseitig befriedigende interkulturelle Kommunikation legen. Das Konzept der Divergenz betrachtet die Werte beider Kulturen als gleichwertig und gibt beiden Kulturen den gleichen Raum. Es ist für die interkulturelle Zusammenarbeit vorteilhafter, die schlichte Vermischung beider Kulturen ist hingegen kritisch zu betrachten. Der nächste Schritt ist das Konzept der Synthese, bei dem ausschließlich die Zusammenarbeit zuträglichen Teile beider Kulturen zu einer neuen verschmelzen. Durch gegenseitige Kenntnis der Kulturen kann eine Bewertung dieser in Hinblick auf die Nützlichkeit für die Zusammenarbeit erfolgen. Diese Beurteilung ist Ausgangspunkt für

⁴⁸ Mortensen (1997), S. 4

⁴⁹ Mortensen (1997), S. 6

⁵⁰ Mortensen (1997), S. 10

die Verschmelzung der notwendigen Normen zu einer vollkommen neuen gemeinsamen Kultur.⁵¹

Als Fremde werden unbekannte Angehörige anderer Gruppen angesehen. Es liegt in der Natur des Menschen, sich vor dem Unbekannten zu fürchten. Alles Unbekannte wird mit Misstrauen betrachtet und stellt eine Bedrohung dar. Das zeigt sich auch in der interkulturellen Kommunikation. Es liegt daher im Interesse der Sprecher beider Gruppen, diese Ängste abzubauen. Mit Blick auf die Vergangenheit zeigt sich die häufige Entwicklung von Konflikten hin zu Kriegen. Der Hauptgrund dafür scheint zu sein, dass eine oder beide beteiligten Kulturen Angst vor dem kulturellen Unterschied der anderen hatten. Sie waren nicht in der Lage, das Anderssein als das zu sehen, was es war, nämlich als etwas Neues, sondern sie fühlten sich in Gefahr. Die einzige Chance, diese Gefahr zu beseitigen, bestand darin, alles Fremde und Bedrohliche zu zerstören. Auf diese Weise hatten sich die Kulturen nie genug Zeit und Mühe gegeben, um sich gegenseitig kennenzulernen.⁵²

Der menschliche Verstand neigt dazu, Vermutungen anzustellen. Die menschliche Wahrnehmung ist selektiv und ergänzend, deshalb muss eine Aussage nicht immer genau so beim Empfänger ankommen, wie sie der Sender gemeint hat. Um diese Denklücke sichtbar und damit fassbar zu machen, ist das Bewusstsein beider Akteure erforderlich, dass persönliche Beweggründe die Wahrnehmung der Situation und anschließende Reaktionen direkt beeinflussen. Wichtig ist auch die Erkenntnis, dass die Wahrnehmung des Gesprächspartners ebenso selbstorientiert ist. Intrinsische Motivationen, die einen Raum für Subjektivierung des Wahrgenommenen eröffnen, können zu einer unrealistischen Selbst- und auch Fremdwahrnehmung führen. Sofern sich beide Gesprächsteilnehmer dessen bewusst sind, wird die Problematik des Inhaltsverstehens sichtbar und lösbar.⁵³

⁵¹ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 30-35

⁵² Broszinsky – Schwabe (2016), S.211-214

⁵³ Daftari (2000), S. 29-31

3 Deutsch – tschechische Kulturstandards

Kultur wird als ein Orientierungssystem angesehen, in dem sich die Angehörigen in einer sozialen Vereinigung bewegen, und welches ein ordentliches Leben innerhalb menschlicher Gesellschaft vermittelt. Da Kultur vielfältig und schwer zusammenzufassend ist und es schwierig ist, sie zu begreifen und zu erwerben, werden viele Vereinfachungen, Selektionen und Generalisierungen vorgenommen. Der Versuch einer zusammenfassenden Kulturbeschreibung wird als sog. Kulturstandard bekannt. Kulturstandards sind einzelne kulturelle Elemente, die vereinfachte Charakterisierungen der Kulturebenen darstellen. „Standards sind die komplexitätsreduzierenden, handlungsleitenden Elemente von Kultur.“⁵⁴ Sie sind Vereinfachungen, Selektionen und Verallgemeinerungen der vielfältigen Kulturdomänen wie Regeln, Traditionen oder Werte. Dabei ermöglichen sie die ansonsten schwer fassbare Kultur transparent zu machen. Die Basis für die Entwicklung von Kulturstandards haben in mehreren Forschungsprojekten die in interkulturellen Interaktionen aufgetretenen Probleme gebildet.⁵⁵

Entscheidend für die Untersuchung der Hauptmerkmale einer Kultur ist der Vergleich der Kulturen untereinander. Bei Klarheit darüber, was typisch tschechisch und typisch deutsch ist, wird der Umgang mit dem Nachbarland erleichtert. Bei thematischer Betrachtung von Kulturstandards ist es praktischer, sich auf Nationalitäten zu beziehen, da dies die Datenerhebung vereinfacht. Jede Nation stellt sich selbst dar und ermöglicht es anderen, sich ein Bild von ihr zu machen, z. B. durch soziale Umfragen und Schlussfolgerungen über die eigene Bevölkerung.⁵⁶ Die Kenntnis eines fremden Kulturstandards kann das Verhalten bei interkulturellen Begegnungen positiv wie auch negativ beeinflussen. Gute Vorbereitungen auf interkulturelle Zusammenarbeit im Sinne vom Bekanntmachen mit dem Weltbild des Partnerlandes sind wichtig, da sie für das gegenseitiges Verständnis von Bedeutung sind. Jede interkulturelle Begegnung ist ein Einzelfall und jeder Standard soll als Hypothese angesehen werden, die bestätigt oder widerlegt wird. Eine Pauschalierung („Die Tschechen sind so ... und die Deutschen sind

⁵⁴ Schroll – Machl (2001), S. 19

⁵⁵ Heringer (2017), S. 190

⁵⁶ Hofstede (2007), S. 25-26

so ...“) ist daher falsch. „Ein Standard ist so etwas wie ein allgemeiner oder vereinbarter Maßstab. Jeder Standard homogenisiert das Inhomogene.“⁵⁷ In Bezug auf interkulturelle Kommunikation ist jedes Gruppenmitglied als Individuum zu betrachten und nicht mit der Gruppe als Gesamtheit zu verwechseln. Gleichzeitig darf die Herkunft nicht gänzlich außer Acht gelassen werden.⁵⁸ Aus Sicht des Managements sind Verallgemeinerungen in Form von Kulturstandards ursächlich für problematische Kommunikation und Informationstransfers zu ausländischen Partnern. Ziel ist es nicht, unrealistische Vorstellungen zu wecken, sondern durch die gegenseitige Kenntnis mögliche zukünftige Missverständnisse zu eliminieren und so Erfolg in bikulturellen Unternehmen zu erreichen.⁵⁹ Dafür gibt es Trainingsprogramme.⁶⁰

Stereotypen

Stereotypen sind verallgemeinerte Bilder im Kopf über soziale Gruppen, die sich der Einzelne selber schafft oder aneignet, um die heterogene Welt und fremde Gruppen komplex einzuordnen.⁶¹ „Stereotypen sind kategorische Annahmen, dass alle Mitglieder einer bestimmten sozialen Gruppe ein bestimmtes Merkmal aufweisen. [Sie] können positiv oder negativ, einfach oder differenziert sein und sind mit einem unterschiedlichen Grad an Gewissheit vertreten.“⁶² Nicht immer gibt es die Zeit oder psychische Kapazität, jede Erkenntnis als neu zu betrachten. Ganz automatisch neigt der Mensch dazu, jede Information, die von der Umgebung wahrgenommen wurde, zu kategorisieren.⁶³ Menschen nutzen Stereotypen, um die Eigenschaften anderer Menschen vorherzusagen. Wenn sie Eigenschaften der anderen kennen, fühlen sie sich auf die Interaktion vorbereitet. Sie glauben, die Interaktion unter Kontrolle zu haben und deren Verlauf und Erfolg vorhersagen zu können.⁶⁴ So entstehen hartnäckige und überlieferte Ansichten über anderen Kulturen. Stereotypen können neutral sein („Schweden sind groß“), negativ wertend („Zigeuner stehlen“) oder positiv wertend⁶⁵ („Chinesen haben eine hohe

⁵⁷ Heringer (2017), S. 202

⁵⁸ Heringer (2017), S. 190-193, 201

⁵⁹ Evangelu und Gasparics (2013), S. 14

⁶⁰ Nový und Schroll – Machl (2003)

⁶¹ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 223

⁶² Shiraev und Levy (2020), S. 437

⁶³ Shiraev und Levy (2020), S. 437

⁶⁴ Graf (2015), S. 25

⁶⁵ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 223

Arbeitsmoral“⁶⁶). Unklar ist bei solchen Aussagen, ob es beispielsweise auch faule Chinesen gibt. Stereotypisierung an sich ist weder schlecht noch gut. Sie spiegelt die Form der Beziehungen zwischen Gruppen wider und lässt die Individualität außer Acht. Die Bewertung von Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen Phänomenen bringt nach Shiraev und Levy zwei Fehlerarten mit sich. Der eine Fehler besteht darin, sich lediglich auf die Unterschiede zu fokussieren und dabei die Gemeinsamkeiten zu übersehen. Der andere Fehler beschreibt die umgekehrte Konstellation.⁶⁷ Heringer beschreibt die Verflechtung von Stereotypen und Kulturstandards wie folgt: „Stereotypen sind individuelle Wissensstrukturen. Sie selektieren und generalisieren, kontrastieren oft das Fremde und das Eigene. Auch Kulturstandards sollen perspektivisch und vergleichend ermittelt werden. So weit sind sie Sammlung von Stereotypen“.⁶⁸

Kulturstandards und -dimensionen werden von Experten anhand unterschiedlicher Kriterien unterschiedlich beschrieben und kategorisiert. Die Schlüsselfaktoren sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen nationalen Kulturen⁶⁹. Gert Hofstede unterscheidet beispielsweise in feminine und maskuline sowie individualistische und kollektivistische Kulturen⁷⁰. Fons Trompenaars differenziert u. a. zwischen universellen und partikularen Kulturen⁷¹.

Nový und Schroll-Machl haben sich ebenfalls mit den Kulturstandards auseinandergesetzt und die Ergebnisse in sieben Paare zusammengefasst. Von diesen werden die fünf für den weiteren Verlauf der Arbeit relevanten in den Kapiteln 3.1 bis 3.5 vorgestellt. Die Kulturstandardpaare „Schwankende Selbstsicherheit – stabile Selbstsicherheit“ und „Simultaneität - Konsekutivität“ wurden dem Umfang dieser Bachelorarbeit entsprechend ausgeschlossen, da es bei diesen argumentativ, auch in Bezug auf den Vergleich mit den in Kapitel 4 beschriebenen empirischen Ergebnissen, bereits Überschneidungen mit den fünf ausgewählten Paaren gibt.⁷²

⁶⁶ Shiraev und Levy (2020), S. 438

⁶⁷ Shiraev und Levy (2020), S. 439

⁶⁸ Heringer (2017), S. 202

⁶⁹ Nový und Schroll-Machl (2015), S. 24

⁷⁰ Hofstede (2007), S. 65 ff.

⁷¹ Nový und Schroll-Machl (2015), S. 27

⁷² Nový und Schroll-Machl (2015), Schroll – Machl (2001)

3.1 Das (west)deutsch - tschechische Kulturstandardpaar: „Personbezug“ - „Sachbezug“

Der tschechische Kulturstandard „Personbezug“

Der Kulturstandard „Personbezug“ illustriert die Gewohnheit der Tschechen, auch unter Arbeitskollegen persönliche Beziehungen aufzubauen. Wenn Tschechen ein Projekt mit neuen Arbeitspartnern beginnen, egal ob mit Tschechen, Deutschen oder Mitgliedern anderer Nationalitäten, bemühen sie sich sehr um den Aufbau freundschaftlicher Beziehungen. Sie sehen die Hauptgrundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit nicht in der Konzentration auf die Sache (z. B. Aufgabe, Projekt oder Auftrag), sondern in der Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen.⁷³ Der Aufbau eines angenehmen Arbeitsklimas kostet einerseits viel Zeit und Mühe, wird andererseits jedoch als notwendige Investition in die Zukunft angesehen. Bei Bestehen guter und persönlicher Beziehungen zwischen Geschäftspartnern, wird eine angenehmere und erfolgreichere Zusammenarbeit erwartet. Wenn solche Beziehungen richtig funktionieren, wird davon ausgegangen, dass auch die Arbeitsmotivation beider Parteien höher ist. Falls der tschechische Mitarbeiter seinen deutschen Partner sympathisch findet, ist er motivierter, falls er sich dagegen mit seinem deutschen Partner nicht „versteht“, besteht die Gefahr, dass er das Interesse an der Zusammenarbeit verliert oder sie nicht mit vollem Engagement betreibt.⁷⁴ Zwischenmenschliche Beziehungen beeinflussen die Leistungen. Aus Sicht der Tschechen haben Personen Vorrang vor dem Inhalt ihres Handelns. Es ist auch eine tschechische Gewohnheit, Kollegen nicht nach der Arbeitsleistung, sondern nach dem Charakter zu beurteilen.⁷⁵

Der (west)deutsche Kulturstandard „Sachbezug“

Ganz im Gegenteil zum tschechischen Kulturstandard „Personbezug“, wird der deutsche generalisierte Kulturstandard „Sachbezug“ genannt. Deutsche verstehen ihre berufliche Position als eine Rolle, mit der sie sich so gut wie möglich identifizieren (siehe „Diffusion – Trennung“)⁷⁶. Die gesamte Konzentration ist auf das Ziel gerichtet und darauf, es so

⁷³ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 86 ff.

⁷⁴ Nový und Schroll-Machl (2015), S. 63 ff.

⁷⁵ Schroll – Machl 2001, S. 100-102

⁷⁶ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 80

schnell und effizient wie möglich zu erreichen. Im Vordergrund der Zusammenarbeit, egal ob mit deutschen, tschechischen, oder anderen Partner, steht immer die Sache. Deutsche Mitarbeiter definieren sich über ihre Arbeitsleistung.⁷⁷ Im Gegensatz zu Tschechen, die ihre Kollegen als Persönlichkeit wahrnehmen, beurteilen Deutsche ihre Partner anhand des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsergebnisse. Entscheidend sind immer Fakten. Professionalität definiert sich durch ein „sachliches“ Verhalten am Arbeitsplatz. Finden sich Arbeitskollegen sympathisch, ist das ein angenehmer Nebeneffekt, es spielt aber für die Zusammenarbeit keine große Rolle. Deutsche nehmen ihre Mitarbeiter als Funktionsträger und als qualifizierte Personen wahr, die durch ihre Kompetenz zum Handeln befugt sind. Diese Zielorientierung erklärt auch, woher der weit verbreitete Stereotyp über die Deutschen, nämlich ihre Direktheit, kommt. Sie sind es gewohnt, direkt zur Sache zu kommen und nicht „um den heißen Brei herumzureden“⁷⁸, da sie dies nicht für produktiv halten. Zeit ist Geld. Deutsche konzentrieren sich auf relevante Aspekte des Geschäftes, um Zeitverschwendung zu vermeiden.⁷⁹ Nový und Schroll – Machl beschreiben die deutsch-tschechische Perspektive wie folgt: „Wenn du gut arbeitest, werde ich dich mögen“, meint der deutsche Partner. „Wenn wir uns mögen, werde ich gut arbeiten,“ ist die Sichtweise des tschechischen Partners.“⁸⁰

3.2 Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar:

„Improvisation“ – „Planorientierung“

Der tschechische Kulturstandard „Improvisation“

Das Kulturstandardpaar „Improvisation“ – „Planorientierung“ kann auch „Einstellung gegenüber Strukturen“ genannt werden, weil es den Kontrast zwischen deutsch-tschechischer Beziehung zu Strukturen und Herangehensweise an Planung und vorgegebener Arbeitsordnung verdeutlicht. Tschechen lieben es zu improvisieren. Sie neigen dazu, jeder Verordnung oder jedem Plan negativ gegenüberzustehen, unabhängig davon, ob die Norm, Vorschrift, Gesetz etc. sinnvoll ist oder nicht.⁸¹ Diese Gewohnheit hat sowohl Vorteile als auch Nachteile. Ohne den Zwang von Strukturen haben

⁷⁷ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 212

⁷⁸ Heringer (2017), S. 195

⁷⁹ Schroll – Machl 2001, S. 102-104

⁸⁰ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 109

⁸¹ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 191

Tschechen einen willkommenen Spielraum für Kreativität und Flexibilität. Sie sehen in der Fähigkeit zu improvisieren einen Beweis für Intelligent, Cleverness, Konzentration, Talent und Spitzenfähigkeiten. In ihren Augen zeigt nichts die Fähigkeiten eines Menschen besser als Handeln in einer Krisensituation. Daher wird es hochgeschätzt, wenn sich eine Person an eine unerwartete Situationsveränderung anpassen oder ein auftretendes Problem operativ lösen kann. Es ist nicht wichtig, wie die Aufgabe erfüllt wird, sondern dass sie erfüllt wird. Improvisation wird als Art des Handelns verstanden, die Freiheit, Souveränität, Ausdruck der Persönlichkeit und „wahre“ Intelligenz symbolisiert⁸². Die Aufstellung von Zeitplänen und Arbeitsverfahren wird nicht nur als nutzlos, sondern auch als einschränkend empfunden. Der Hauptnachteil dieses Kulturstandards sind Qualitätskosten. Da Tschechen keine Zeitpläne erstellen, befolgen oder sie komplett ignorieren, kommt es häufig dazu, dass Aufgaben nicht rechtzeitig erledigt werden. Nicht alles kann durch Improvisation gerettet werden und die typische tschechische „Rettung in letzter Minute“ oder „Aufschiebung bis zum letzten Moment“ zahlt sich nicht immer aus.⁸³

Der (west)deutsche Kulturstandard „Planorientierung“

Deutsche denken ganz praktisch. Der beste und effizienteste Weg, ein Ziel zu erreichen, ist bei gleichgebliebener Ausgangslage derjenige, der in der Vergangenheit am besten funktioniert hat.⁸⁴ Die Improvisationsliebe der Tschechen und die Gewohnheit immer nach neuen Wegen zu suchen, ist reine Energie- und Zeitverschwendung, wenn es bereits einen bewährten und zuverlässigen Weg gibt. Jeder neue oder unklare Weg zum Ziel ist riskant und unzuverlässig.⁸⁵ Da es unmöglich ist, unerwartete Komplikationen vorherzusagen oder zu vermeiden, zahlt sich die Verlässlichkeit der Gewissheit aus. Keine Vorschrift wird grundlos eingeführt, sondern aufgrund von Erfahrungen, die zuvor gesammelt wurden. Vorschriften, häufig sog. Verfahrensrichtlinien oder auch Arbeitsanweisungen, gibt es, um sich das Leben zu vereinfachen. Deutsche überlassen nichts gern dem Zufall und wenden viel Energie auf die Risikovorsorge. „Es wird als Zeichen von Intelligenz gewertet, sich in eine Sache so vertieft zu haben, dass sie dann

⁸² Schroll – Machl (2001), S. 112

⁸³ Schroll – Machl (2001), S. 111-112

⁸⁴ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 214 – 215

⁸⁵ Heringer (2017), S. 196

„systematisch“ angegangen und in Handeln umgesetzt werden kann“⁸⁶. Die Verfahren sind in der Regel umfassend und rechnen mit möglichst vielen Varianten und Versionen des Vorgehens, um die Sicherheit zu erhöhen, dass der Erfolg nicht gestört, verzögert oder gefährdet wird. Es wird dafür gesorgt, dass jedem klar ist, wer wofür verantwortlich ist und wessen Rolle wie zu erfüllen ist. Alle Informationen sind leicht zugänglich und eindeutig. Durch eine gute Organisation und Detailorientierung kommt es selten zu Unklarheiten oder Verwirrungen. Es können schnell Kontrollen durchgeführt werden, da alles sorgfältig und in der Regel schriftlich dokumentiert ist. Im Falle von Unsicherheiten wird lieber ein zweites Mal überprüft, als sich mit der Unterschätzung des Risikos konfrontiert zu sehen.⁸⁷

3.3 Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Diffusion“ – „Trennung“

Der tschechische Kulturstandard „Diffusion“

Nový und Schroll – Machl unterteilen spezifische und diffuse Kulturen⁸⁸. Diffusion der tschechischen Kultur zeigt sich, wie auch die Trennung (Spezifität) der deutschen Kultur, in vier gegensätzlichen Bereichen: Arbeit und Freizeit (Beruf – privat), Emotionalität und Rationalität (emotional – rational), soziale Identität und eigene Persönlichkeit (Rolle – Person), sowie Formalität und Informalität (formell – informell)⁸⁹. Diffusionskultur bedeutet, dass z. B. diese vier Bereiche nicht strikt voneinander getrennt werden, sondern sich vermischen. Tschechen werden deswegen von ihren deutschen Partnern mitunter als unberechenbar, uneinsichtig und unzuverlässig beschrieben, da sie sich zuerst als Persönlichkeit und erst danach als Funktionsträger sehen⁹⁰. *Ein Beispiel stellt eine Situation auf der Arbeit dar, bei der Tschechen und Deutsche an einem gemeinsamen Projekt arbeiten. Nach dem Tagesprogramm gehen deutsche Mitarbeiter schlafen, da die Konferenz um 8 Uhr in der Früh wieder startet. Tschechen sitzen bis Mitternacht zusammen und unterhalten sich. Am nächsten Tag sind Deutsche enttäuscht, dass ihre Partner zu müde sind, um sich richtig zu konzentrieren. Tschechen verstehen nicht,*

⁸⁶ Schroll – Machl (2001), S. 117

⁸⁷ Schroll – Machl 2001, S. 116 – 118

⁸⁸ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 76

⁸⁹ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 76 – 83

⁹⁰ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 76 – 79

*warum die anderen so sauer sind, sie haben nämlich in der Nacht viele Arbeitssachen besprochen und haben für heute nichts mehr zu diskutieren.*⁹¹ Diese Situation verdeutlicht, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Tschechischen oft verschwimmen. Für Tschechen ist die Arbeitsatmosphäre sehr wichtig und sie haben nichts dagegen, sich während der Arbeitszeit ein paar Minuten Zeit zu nehmen, um mit einem Kollegen zu plaudern. Ebenso sind sie es gewohnt, sich in ihrer Freizeit mit der Arbeit zu beschäftigen. Sie passen sich flexibel der Stimmung und den Möglichkeiten des Augenblicks an.⁹²

Der (west)deutsche Kulturstandard „Trennung“

Deutsche achten auf genaue Trennung ihrer Persönlichkeits- und Lebensbereiche. Manchmal kann es sogar so aussehen, als hätten sie „mehrere Gesichter“.⁹³ Oft bekommen Tschechen in Interaktion mit Deutschen das Gefühl, jedes Mal mit einer anderen Person zu sprechen, je nach der Situation. Das Verhalten eines Deutschen am Arbeitsplatz unterscheidet sich von seinem Verhalten zu Hause, in der Gesellschaft oder mit Freunden. In einem formellen Umfeld schlüpfen sie in eine formelle Rolle, die sich durch Professionalität, Distanz, Konzentration auf objektive Fakten (Sachbezug), Rationalität und Vermeidung von Gefühlen ausdrückt.⁹⁴ Es ist daher kein Wunder, dass Tschechen, die sich mehr oder weniger von der Umgebung unabhängig verhalten, von einer solchen Verhaltensänderung schockiert sind. Wenn sie Deutsche nur aus formellen Anlässen kennen, beschreiben sie sie als kalte und unzugängliche Menschen. Es würde ihnen nicht einfallen, dass sich Deutsche im Privatleben anders verhalten würden, da jeder automatisch seinen eigenen Kulturstandard als Referenz hinzuzieht. Ein deutscher Manager spricht vergleichsweise unpersönlich mit seinem Mitarbeiter, während im tschechischen Kontext „Herr Nový“ mit dem „Herren Procházka“ spricht. Ein Deutscher erwartet kein Gespräch mit der konkreten Persönlichkeit, die hinter der Rolle steht, sondern mit einer für die Stelle qualifizierten Person. „Der Urlaub stellt eine geliebte Sondersituation dar, in der z. T. das Gegenteil des normalen, beruflich geprägten Alltags gelebt wird, z. B. Offenheit, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit,

⁹¹ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 136

⁹² Nový und Schroll – Machl (2015), S. 77

⁹³ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 217

⁹⁴ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 135

Gruppenzugehörigkeit, Kennenlernen anderer, Zeit haben, aber auch Aus-der-Rolle-Fallen.“⁹⁵

Einstellung zur Kritik

Für Deutsche ist es üblich, am Arbeitsplatz regelmäßig ein kurzes, schnelles und konstruktives Feedback zu geben sowie zu erhalten. Nur mit Hilfe von Feedback können Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Leistungen einordnen und kontinuierlich verbessern. Kritik wird als eine konstruktive Zusammenfassung der Arbeitsleistung angesehen, die einer Verbesserung dient. Kritik ist unter Tschechen und Deutschen oft ein heikles Thema. Ein Deutscher wird Kritik als nützliches Feedback akzeptieren. Tschechen vermeiden im Allgemeinen Rückmeldung und vor allem Kritik.⁹⁶ Wenn ein Manager seinen Untergeordneten gegenüber Kritik zu äußern hat, ist es wünschenswert, dass er über diplomatische Kommunikationsfähigkeiten verfügt. Tschechen konzentrieren sich viel mehr auf zwischenmenschliche Beziehungen und vermischen berufliche Funktion mit menschlicher Persönlichkeit. Kritisiert jemand eine Arbeitsleistung eines Tschechen, kritisiert er damit auch direkt seine Persönlichkeit, was zur Störung der guten Arbeitsbeziehungen führen kann.⁹⁷

3.4 Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Konfliktvermeidung“ – „Konfliktkonfrontation“

Der tschechische Kulturstandard „Konfliktvermeidung“

Ein angenehmes soziales Klima am Arbeitsplatz ist für Tschechen wesentlich. Da sie sich oft nicht nur im Kreis der Arbeitskollegen bewegen, sondern sie gleichzeitig als Freunde wahrnehmen, ist es ihnen wichtig, was andere über sie denken (Personbezug). Selbst wenn sie einem Kollegen nicht besonders nahestehen, wird um jeden Preis eine Konfliktvermeidung versucht, um keine Entstehung schlechter Beziehungen zu riskieren. Jede wertende Bemerkung wird persönlich genommen (Diffusion). In der Regel sind weder der Beurteiler noch der Beurteilte darin geschult, Kritik nur auf der Arbeitsebene zu betrachten, deshalb wird der Arbeitskonflikt direkt zu einem persönlichen Konflikt.

⁹⁵ Schroll – Machl (2001), S. 158

⁹⁶ Nový und Schroll – Machl (2003), S. 122 – 123

⁹⁷ Schroll – Machl (2001), S. 140 ff.

Das Streben nach Konfliktvermeidung ist so hoch, da ein potenzieller Konflikt sowohl persönliche als auch berufliche Beziehungen zwischen Kollegen verletzen kann.⁹⁸ Die Folgen dessen sind für alle Beteiligten unangenehm. Daraus resultiert eine angespannte Arbeitsatmosphäre mit eingeschränkter Kommunikation, Rivalität und mangelnder Kooperationslust. Beide Akteure nehmen eine defensive Haltung ein, statt eine Lösung des Konflikts zu suchen. Deswegen werden Tschechen nicht ohne triftigen Grund Konflikte heraufbeschwören und auf Unannehmlichkeiten und Probleme wird lieber nicht reagiert.⁹⁹ Es wird davon ausgegangen, dass sich die Probleme irgendwie selber lösen, ggf. bringen Tschechen die Probleme z. B. während einer Kaffeepause andeutungsweise ein, damit es zu keiner direkten Konfrontation kommt. Das von direkter Konfrontation ausgehende Risiko wird meistens geringer eingeschätzt als Komplikationen, die sich aus der direkten Konfrontation ergeben können.¹⁰⁰

Beispiel: Ein langjähriger Bekannter aus Deutschland ruft seinen tschechischen Freund an und bietet ihm einen Besuch an. Er wird über das Wochenende geschäftlich in Prag sein und möchte wissen, ob er am Samstag für ihn Zeit hätte. Der Tscheche ist an diesem Wochenende sehr beschäftigt und kann sich keinen Besuch leisten. Aber er stimmt aus Höflichkeit zu und fürchtet schon das Wochenende. Der Besuch bringt dem Tschechen letztlich mehr Stress als Freude. Wäre die Situation umgekehrt, hätte der Deutsche sofort „nein“ zu der Einladung gesagt, verbunden mit einer Erklärung, warum es für ihn nicht passend ist. Sein offenes „nein“ würde seinen tschechischen Freund aber beleidigen und damit die freundschaftlichen Beziehungen grundlegend stören. Die Pflege guter freundschaftlicher Beziehungen steht für Tschechen an der ersten Stelle und ein offenes „nein“ ist gesellschaftlich inakzeptabel.¹⁰¹

Der (west)deutsche Kulturstandard „Konfliktkonfrontation“

„Deutsche sprechen Fehler an, äußern Kritik, benennen und analysieren Probleme und Schwierigkeiten, vertreten ihre Meinung in Auseinandersetzungen – kurz: konfrontieren sich und andere mit Konflikten.“¹⁰² Deutsche sind genauso zu verstehen, wie sie sich nach

⁹⁸ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 91 – 92

⁹⁹ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 193 – 194

¹⁰⁰ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 69

¹⁰¹ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 67-68

¹⁰² Schroll – Machl (2001), S. 181

außen hin präsentieren. Wenn einem etwas nicht gefällt, „redet er nicht um den heißen Brei herum“, sondern sagt ein klares und deutliches „nein“. Kriterien des richtigen Konfrontationsweges sind jedem klar und sind unbestreitbar.¹⁰³ Ergibt sich eine Situation, muss sie sofort und möglichst schnell gelöst werden, damit die Komplikationen nicht durch Verzögerung zunehmen und zu keinem ernsthaften Problem werden (Vorführung der Professionalität). Jeder hat das Recht, seine Meinung zu äußern. Ob die persönliche Meinung einen Einfluss auf die Sache hat, hängt von der Relevanz der Argumente ab (Sachbezug). Es wird eine konstruktive, sachliche Diskussion geführt und nach objektiver Auswertung aller Argumente eine gerechte und richtige Lösung gefunden. Dank der Einhaltung des Handelns auf der sachlichen Ebene, ohne Emotionsbeteiligung, ist diese Kommunikationsmethode wirksam. „Deutsche halten den Umgang mit Kritik, wie sie ihn üben, für konstruktiv. Denn sie sind davon überzeugt, dass nur durch eine klare Problemanalyse und ein schonungsloses Ansprechen von Schwachstellen eine Optimierung von Produkten und Vorgängen möglich ist: Erst wenn die Probleme erkannt sind, kann mit der Fehlerbehebung begonnen werden.“¹⁰⁴ Anhand der ausführlichen Beschreibungen von Aufgaben und Kompetenzen jeder Arbeitsstelle, dank der deutschen Organisationsliebe und der Einführung von Normen, Regeln und Gesetzen (regelerorientierte Kontrolle) kann eine Problemanalyse durchgeführt werden und es ist möglich zu bestimmen, wer für den Fehler verantwortlich ist. So kann der Fehler richtiggestellt und Maßnahmen getroffen werden, um eine Wiederholung des Problems zu verhindern.¹⁰⁵

3.5 Das (west)deutsch-tschechische Kulturstandardpaar: „Starker Kontext“ – „Schwacher Kontext“

Der tschechische Kulturstandard „Starker Kontext“

Das Aufwachsen in einem tschechischen Umfeld führt zum Erwerb des Kulturstandards „starker Kommunikationskontext“. Obwohl Tschechen zumeist wortgewandt und offen sind, sagen sie das Meiste ohne Worte. Die nonverbale Kommunikation hat mitunter mehr Gewicht als die verbale und vermittelt zusätzliche wichtige Informationen. In der Regel

¹⁰³ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 144 ff.

¹⁰⁴ Schroll – Machl (2001), S. 182

¹⁰⁵ Schroll – Machl (2001), S. 181-183

herrscht ein konkretes Denkmuster der eigenen Kultur vor, wodurch die Umgebung und Mitmenschen wahrgenommen werden.¹⁰⁶ In Gesprächen mit Angehörigen des gleichen kulturellen Hintergrunds wird auf einen gemeinsamen Kommunikationskontext zurückgegriffen; so kann häufig nur angedeutet oder überhaupt nicht konkret ausgesprochen werden, was mitgeteilt werden soll. Das Individuum kennt alle Kodierungs- und Dekodierungsweisen der Eigenkultur und ist es gewohnt, dass andere ihre Botschaften gleich entschlüsseln und kodieren.¹⁰⁷ So herrscht zum Beispiel Kenntnis darüber, in welchen Situationen Schweigen als freundlich empfunden wird, sich ein unangenehmes Gefühl des Gegenübers zeigt oder das Gespräch ins Stocken gerät.¹⁰⁸ Es wird vermittelt, welcher Blick herausfordernd und welcher einschüchternd gemeint ist.¹⁰⁹ Einige nonverbale Signale, die beispielsweise Wut, Angst oder Freude äußern, lassen sich in unterschiedlichen Kulturen einfacher deuten, da sie weltweit ähnlich zum Ausdruck gebracht werden.¹¹⁰ Andere Signale sind hingegen kulturspezifisch. So ist es für Deutsche fast unmöglich, gewisse Informationen aus Konversationen mit Tschechen herauszufiltern, welche sie aus tschechischer Sicht selbstverständlich aus dem Situationskontext hätten erhalten haben sollen. Mitteilungen von Tschechen enthalten oft „Andeutungen, Anspielungen, Mehrdeutigkeiten, Verweisen auf breitere Zusammenhänge, entfernte Ursachen und mögliche Folgen“¹¹¹. Der tschechische Kommunikationsstil ähnelt der sog. „iceberg theory“ des amerikanischen Schriftstellers Ernest Hemingway. Was in Worten übermittelt wird, ist nur ein winziger, sozusagen der sichtbare Teil des Eisbergs. Das Unausgesprochene ist der unter der Oberfläche verborgene Teil. Nur das Verständnis des gesamten Eisbergs und damit zum wesentlichen Teil auch des unsichtbaren, bzw. ungesagten Teils ist für das Verständnis des gesamten Inhalts von Wichtigkeit und muss durch den Adressaten selbst aus dem Kontext geschlossen werden.

¹⁰⁶ Nový und Schroll – Machl (2003), S. 105 – 106

¹⁰⁷ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 125 – 126

¹⁰⁸ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 124

¹⁰⁹ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 133 – 134

¹¹⁰ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 135

¹¹¹ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 87

Der (west)deutsche Kulturstandard „Schwacher Kontext“

Was Deutsche denken, sagen sie und was sie nicht gesagt haben, wollten sie nicht sagen. Es wird nur mit den Informationen gerechnet, die irgendwann ausdrücklich bekannt gegeben wurden. Jede Aussage wird durch eine ausführliche Erläuterung begleitet, die die Vertrautheit mit dem Kontext ersetzt. Wenn Deutsche eine Rolle der formalen Professionalität übernehmen, handeln sie auf der Sachebene und missachten Empfindlichkeiten ihres Gesprächspartners, was für diffuse Tschechen verletzend ist. Deutschen ist nicht bewusst, dass verbale Äußerungen nur ein Teil der Botschaft sein können. Es wird kein Raum für Interpretationen zugelassen, stattdessen wird ein präziser, deutlicher und verständlicher Ausdruck gewählt.¹¹² Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass alle Erklärungen exakt und explizit wiedergegeben werden, um dem Partner die erforderlichen Hintergründe zu liefern. Da so alle Beteiligten den gleichen Informationsstand haben, ist ein reibungsloser Ablauf gesichert. Für die Erhöhung der Präzision sowie Risikominimierung, werden für alles Protokolle, Dokumentationen, Gesprächsnotizen usw. in schriftlicher Form angefertigt.¹¹³ Weder als Empfänger noch als Sender beachten Deutsche den Kontext. Für sie hat es keine Priorität, wie ihre Äußerung auf ihren Kommunikationspartner wirkt, stattdessen wird beiderseitig eine rein objektive und sachliche Interpretation erwartet.¹¹⁴ Sollte ein Deutscher einen Tschechen nach der nächsten Tankstelle fragen, überrascht ihn der Erhalt einer ausführlichen bis hin zu einer regelrecht erschöpfenden Antwort. Anstelle einer einzigen Adresse erhält er eine ausführliche Erläuterung aller verfügbaren Tankstellen mit Beschreibungen von Preisvergleichen, der Freundlichkeit des Personals und Tipps, zu welcher Tageszeit ein Besuch am vorteilhaftesten ist. Für den Deutschen, der lediglich eine konkrete Antwort erwartet, stellt dies eine Zeitverschwendung dar. Der Tscheche hält seine Mühe der Erläuterung des für ihn wichtigen und nützlichen Gesamtkontextes hingegen für großzügig.¹¹⁵

¹¹² Nový und Schroll – Machl (2015), S. 120 – 124

¹¹³ Nový und Schroll – Machl et. al (2003), S. 145

¹¹⁴ Nový und Schroll – Machl (2005), S. 214

¹¹⁵ Schroll – Machl (2001), S. 170-174

4 Durchgeführte realisierte Untersuchung

4.1 Hauptzweck der Untersuchung und Fragenorientierung

Für die empirische Untersuchung von deutsch-tschechischen Stereotypen und Kulturstandards sowie die anschließende Gegenüberstellung mit den in Kapitel 3 gewonnenen theoretischen Erkenntnissen wurde für die Datenerhebung ein Fragebogen erstellt.

Die Fragebogenerhebung zielt darauf ab, einige deutsche und tschechische Kulturstandards der Bürger in der tschechisch-deutschen Grenzregion (wie in Kapitel 4.4 definiert) zu erfassen. Dabei soll ermittelt werden, ob sich die tschechische und deutsche Kultur in der Gegenwart (Jahr 2022) mit der fortschreitenden Globalisierung und dem technologischen Fortschritt sowie der zunehmenden Vernetzung der Welt und ihrer Menschen angenähert haben. Weiterhin soll geklärt werden, ob die in Nový und Schroll-Machl erwähnten kulturellen Unterschiede und Stereotypen noch bestehen oder ob die Nationalität in der deutsch-tschechischen Begegnung eine geringe oder gar keine Rolle spielt.

Da die empirische Erhebung der Abfrage und Überprüfung von ausgewählten Stereotypen und Kulturstandards sowie der anschließenden Verifizierung bzw. Widerlegung in Bezug auf die theoretischen Erkenntnisse dient, wurden die Beteiligten aufgefordert, zu verschiedenen Fragen und Szenarien Stellung zu beziehen. Die Verallgemeinerung zu Deutschen bzw. Tschechen stellt dabei in keiner Weise die Individualität von Mitgliedern dieser nationalen Gruppen in Frage, ist für den Verlauf der Arbeit jedoch essenziell. Bereits bei der theoretischen Betrachtung hat sich gezeigt, dass es in der Natur des Menschen verankert ist zu verallgemeinern. Aus diesem Grund ist die Abfrage generalisierter Stereotype und Kulturstandards gerechtfertigt, da diese weit verbreitet sind und in Folge der Erhebung ermittelt werden soll, ob und wie sie ausgeprägt sind. Die Untersuchung bezieht sich sowohl auf die Form und Gewichtung der Ausprägungen sowie welche Reaktionen sie hervorrufen oder wie sie sich auf das interkulturelle Denken der Beteiligten oder deren Gesamtbild für die andere Kultur auswirken.

Stereotype haben jahrhundertlang als Quelle für Vorurteile, Ängste, Missverständnisse, falsche Vorstellungen und Konflikte gedient. Ebenso können Stereotypen nützlich sein und als Ausgangspunkt dienen, um die Eigen- und Fremdkultur kennen und verstehen zu lernen. Die empirische Erhebung dieser Arbeit zielt darauf ab, das Vorhandensein von Stereotypen über Deutsche in der tschechischen Kultur und gleichzeitig von Stereotypen über Tschechen in der deutschen Kultur aufzudecken oder zurückzuweisen. Es soll konkret herausgefunden werden, wie die allgemeine Einstellung gegenüber den Einwohnern des Nachbarlandes ist und ob diese Einstellung in gewissem Maße stereotyp oder verzerrt ist.

Die Erhebung fand im Zeitraum von Februar bis März 2022 statt und wurde online über Google Formulare durchgeführt. Auf die Auswahl und Gewinnung sowie die Charakteristiken der Befragten wird in den nachfolgenden Kapiteln genauer eingegangen.

4.2 Hypothesenformulierung und Fragenentwicklung

Für die Erstellung des Fragebogens sowie zur Klärung der Forschungsfrage zum Vorhandensein deutsch-tschechischer Stereotypen und Kulturstandards werden in diesem Kapitel die verschiedenen anschließend genutzten Stereotypen als Hypothesen formuliert, anhand derer den Befragten Szenarien zur Beurteilung vorgelegt werden können.

Um zunächst ein grobes Stimmungsbild der Befragten einzufangen, werden ihnen zunächst ausgewählte klassische Stereotype über die jeweils andere Kultur vorgelegt und ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu diesen erhoben.

Nach diesem groben Überblick werden die Teilnehmer mit Modellsituationen konfrontiert, welche deren intrinsischen Ansichten offenbaren sollen. Die Szenarien basieren auf den in Kapitel 3 vorgestellten theoretischen Erkenntnissen zu Kulturstandardpaaren und Stereotypen.

Ein weit verbreiteter Stereotyp ist die deutsche Pünktlichkeit¹¹⁶. Tschechen hingegen haben eine Abneigung gegen Terminierungen jeglicher Art. Die Auswertung soll zeigen, ob Deutsche und Tschechen Pünktlichkeit ähnlich wahrnehmen oder nicht. Aus

¹¹⁶ Gelfert (2005), S. 35

der theoretischen Herleitung in Kapitel 3 fällt das Kulturstandardpaar „Improvisation - Planorientierung“ im deutsch-tschechischen Kontext auf.

Darauf basierend stellt sich die Frage, wie Deutsche und Tschechen in einer Verspätungssituation eines vereinbarten Treffens reagieren würden. Der Fachliteratur zufolge kann davon ausgegangen werden, dass Tschechen die Pünktlichkeit nicht so ernst nehmen. Deutsche hingegen erscheinen an dem Treffpunkt ganz pünktlich. In Bezug auf das Kulturstandardpaar „Personbezug – Sachbezug“ wird erwartet, dass Tschechen auf den Freund warten würden, da sie viel Energie in den Aufbau und Pflege guter Beziehungen investieren. Deutsche hingegen würden nicht zögern, den Treffpunkt zu verlassen, wenn die Verabredung nicht eingehalten werden würde. Deutsche haben einen anderen Umgang mit ihren Arbeitskollegen, anderen mit ihren Freunden, Familie etc. Sie passen ihr Verhalten der Umwelt und Gesellschaft an. Ein Deutscher nimmt „die Rolle“ eines Mitarbeiters, Vaters, Ehemannes, Freundes etc. ein.¹¹⁷ Ein Tscheche präsentiert sich in allen Situationen auf ähnliche Art und Weise¹¹⁸. Bezugnehmend auf das Kulturstandardpaar „Diffusion – Trennung von Lebensbereichen“ ist daher zu untersuchen, ob Deutsche ein formelles Treffen von einem informellen unterscheiden und Tschechen im Gegenteil nicht.

Weiterhin legen Deutsche Wert auf die Trennung von privaten und beruflichen Lebensbereichen. Autoritäten, z. B. Vorgesetzte, werden automatisch mit Respekt behandelt und geachtet. Um eine bestimmte Stelle zu bekommen, muss die Person klar definierte Fähigkeiten aufweisen und die ihr zugewiesenen Aufgaben erfüllen. Wenn sie eine leitende Position innehat, wird davon ausgegangen, dass sie ausreichend qualifiziert ist und somit Respekt verdient¹¹⁹. Tschechen neigen dazu, nicht primär die Position des Vorgesetzten, sondern Herrn XY zu sehen und verhalten sich ihm gegenüber oft genauso wie gegenüber ihrem Kollegen. Das erklärt, warum es ihnen, im Gegensatz zu Deutschen, die private und berufliche Sphären unterscheiden und daher Probleme leichter ansprechen, so wichtig ist, Konflikte zu vermeiden. Historisch gesehen stand die tschechische Nation jahrhundertlang unter Fremdherrschaft (z. B. Habsburger). Die Bürger mussten fremde Meinungen und Entscheidungen akzeptieren, was in ihrer Kultur

¹¹⁷ Schroll – Machl (2001), S. 156 ff.

¹¹⁸ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 80 ff.

¹¹⁹ Schroll – Machl (2001), S. 136 ff.

eine gewisse Skepsis und Abneigung gegen das Befolgen von Autoritäten und Regeln hinterließ.¹²⁰ Demzufolge haben sie eine Gewohnheit entwickelt, Autoritäten und Regeln auf jede erdenkliche Weise zu umgehen. Wenn es eine Arbeitsaufgabe zu erledigen gibt, finden Tschechen gerne ihre eigene Vorgehensweise und ihren eigenen Weg zum Ziel. Von Anfang an haben sie eine ablehnende Haltung gegenüber der Befolgung fremder Verfahren.¹²¹ Interessant ist an dieser Stelle die Untersuchung der Stereotypen Pflichtgefühl¹²² und Ehrfurcht¹²³. Um diese vorzunehmen, wird den Befragten ein Szenario mit einem Vorgesetzten geschildert, welcher die Änderung des vom Befragten entworfenen Arbeitssystems fordert.

Auf Basis der theoretischen Erkenntnisse wird von Tschechen erwartet, dass sie negative Gefühle beschreiben oder die Verschlechterung der guten Arbeitsbeziehung kommentieren (Personbezug). Deutsche hingegen sollten die Frage für gegenstandslos und unnötig halten (Sachbezug). Anstatt Gefühle zu schildern, wird die Gesamtsituation kommentiert.¹²⁴ Die deutsche Direktheit und unmittelbares Feedback wären die logische Konsequenz. Das deutsche Verhalten zeigt sich durch eine inhaltliche Argumentation und den Versuch, die Zweckmäßigkeit des eigenen Handelns zu erklären, eventuell durch die Bemühung die Gründe und Vorstellungen des Vorgesetzten zu verstehen. Deutsche nutzen oft Feedback und haben keine Angst, mit ihren Handlungen konfrontiert zu werden. Es kann sein, dass sie den daraus resultierenden Meinungs austausch (im Gegensatz zu Tschechen) nicht einmal als Konflikt betrachten würden.¹²⁵ Tschechen vermeiden Konflikte. Im Gegensatz zu Deutschen betrachten sie eine Meinungsverschiedenheit mit einem Vorgesetzten als persönliche Kritik. Das erwartete Verhalten ist Unterwerfung (Konfliktvermeidung). Nach und nach werden sie jedoch das System nach ihren eigenen Vorstellungen abändern (indirekte Durchsetzung eigener Interessen).

Dieselben Kulturstandards sollen in einem weiteren Szenario der möglichen Problemlösung auf gleicher kollegialer Ebene untersucht werden. Von Deutschen wird praktisches, logisches und sachliches Verhalten erwartet (Sachbezug,

¹²⁰ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 62

¹²¹ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 56

¹²² Gelfert (2005), S. 47

¹²³ Gelfert (2005), S. 66

¹²⁴ Schroll – Machl (2001), S. 99 ff.

¹²⁵ Schroll – Machl (2001), S. 178

Konfliktkonfrontation, Trennung). Für Tschechen dürfte die Suche nach einer Lösung problematischer sein, da sie die Beziehung zu einem Kollegen nicht aufs Spiel setzen wollen (Personbezug, Konfliktvermeidung, Diffusion). Gleichzeitig haben Tschechen eine negative Einstellung gegenüber Kritik und nehmen sie persönlich.

Neben geschäftlichen sollen auch private Situationen empirisch untersucht werden. Für Deutsche garantieren Planung und Vorbereitung die Effizienz und volle Nutzung von Zeit und Möglichkeiten. Tschechen hingegen sind der Meinung, dass nichts genau geplant werden kann, da sich viele Umstände und Bedingungen ohnehin ändern¹²⁶. In Bezug auf das Kulturstandardpaar „Improvisation – Planorientierung“ soll daher die tschechische Reaktion auf einen umfangreichen deutschen Plan sowie wiederum die deutsche Reaktion auf die sichtliche Überforderung mit diesem eruiert werden. Tschechen erwarten oft, dass ihre Umgebung entweder über gewisse Informationen verfügt oder diese aus Andeutungen im Gespräch herausgelesen kann¹²⁷. Deutsche hingegen sind Direktheit und die geringere Voraussetzung des Kontextes gewohnt.

Personbezug und starker Kontext auf tschechischer Seite stehen Sachbezug auf deutscher gegenüber; die Konfrontation dessen soll an dieser Stelle genauer untersucht werden.

Auch die letzte den Befragten vorgelegte Situation untersucht den Kommunikationskontext. Umgekehrt zum vorherigen Szenario sieht sich nun der Deutsche mit einer tschechischen „Großzügigkeit“ an Informationen konfrontiert, die seinem zielorientierten Denken widerspricht. Im Gegenzug soll die tschechische Reaktion auf ein mögliches Deutsches Verhalten betrachtet werden. Gefragt wird nach der Einstellung der Beteiligten zur deutschen Direktheit und tschechischen Indirektheit¹²⁸. Aufgrund des tschechischen Kulturstandards „Personbezug“ ist eine gewisse Desillusionierung oder gar ein Gefühl der Beleidigung als Reaktion auf die deutsche Direktheit zu erwarten. Deutsche Orientierung für die Sache wiederum kann zu Irritationen durch unnötige Informationen und Zeitverluste führen.

¹²⁶ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 57

¹²⁷ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 86 ff.

¹²⁸ Broszinsky – Schwabe (2016), S. 126 ff.

4.3 Gestaltung des Fragebogens

Alle Fragen wurden zweisprachig gestellt (Tschechisch und Deutsch) und können in drei Untersuchungsbereiche unterteilt werden. Zuerst wurden demografische Daten über die Befragten gesammelt. Dazu gehören ihre Nationalität, Geschlecht, Alter, Arbeitssituation und der höchste erreichte Bildungsabschluss. Die Auswertung dieser Informationen kann Aufschluss darüber geben, ob sich die Ansichten der Befragten zwischen Generationen unterscheiden. Anschließend wurden sie nach der Häufigkeit ihrer Kontakte mit Angehörigen des entsprechenden Nachbarlandes gefragt. Die ausgewählte Zielgruppe sind vor allem Personen, die häufig und regelmäßig mit Vertretern der Fremdkultur in Kontakt stehen. Der zweite Teil des Fragebogens wurde der Abfrage ausgewählter Stereotypen über Deutsche und Tschechen gewidmet. Obwohl sich Menschen mitunter stereotypische Meinungen bilden, unabhängig davon, ob sie Angehörigen einer fremden Nation persönlich begegnet sind, ist es Ziel dieser Untersuchung, Meinungen zu sammeln, die bereits durch realen interkulturellen Kontakt entstanden sind. Während auch die Aussage, dass Tschechen Biertrinker sind, als Stereotyp bezeichnet werden kann, wurden für die Verdeutlichung der Fragen nur solche Stereotypen verwendet, die persönliche Eigenschaften betreffen. Folgende stereotype Aussagen wurden den Teilnehmern im Fragebogen präsentiert:

1. Tschechen sind humorvoll.¹²⁹/ Deutsche sind humorlos.¹³⁰
2. Tschechen sind chaotisch.¹³¹/ Deutsche sind organisiert und gründlich.¹³²
3. Tschechen sind offen und freundlich.¹³³/ Deutsche sind kalt und unnahbar.¹³⁴
4. Tschechen sind indirekt.¹³⁵/ Deutsche sind direkt.¹³⁶
5. Tschechen sind verantwortungslos und unzuverlässig.¹³⁷/ Deutsche sind verantwortungsvoll und zuverlässig.¹³⁸

¹²⁹ Nový und Schroll – Machl (2003), S. 27

¹³⁰ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 141

¹³¹ Nový und Schroll – Machl (2003), S. 58

¹³² Schroll – Machl (2001), S. 117

¹³³ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 141

¹³⁴ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 120

¹³⁵ Nový und Schroll – Machl (2003), S. 107

¹³⁶ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 121

¹³⁷ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 109

¹³⁸ Schroll – Machl (2001), S. 138

6. Tschechen sind verschwenderisch./ Deutsche sind sparsam.¹³⁹
7. Tschechen sind kreativ.¹⁴⁰/ Deutsche sind nicht kreativ.
8. Tschechen sind unpünktlich./ Deutsche sind pünktlich.¹⁴¹
9. Tschechen haben niedrigeren Respekt zu Autoritäten als Deutsche und brechen/ umgehen gerne die Regeln.¹⁴²/ Deutsche haben Respekt vor Autoritäten und Regeln.¹⁴³
10. Tschechen sind spontan und flexibel.¹⁴⁴/ Deutsche sind nicht flexibel.¹⁴⁵
11. Tschechen sind unprofessionell.¹⁴⁶/ Deutsche sind professionell.¹⁴⁷

Die Bewertung der Aussagen sollte anhand einer sechsstufigen Skala erfolgen: 1. Ich stimme voll zu. 2. Ich stimme zu. 3. Ich stimme eher zu. 4. Ich stimme eher nicht zu. 5. Ich stimme nicht zu. 6. Ich stimme überhaupt nicht zu. Um ehrliche Antworten zu erhalten und Tendenzen besser ablesen zu können, wurde eine gerade Anzahl an Antwortmöglichkeiten gewählt und sich bewusst gegen eine mittlere Antwort, wie etwa „weder noch“ entschieden. Weiterhin wurde auf die Möglichkeit der offenen Fragebeantwortung verzichtet, um in diesem Teil des Fragebogens klassische Stereotype abzufragen und die Ergebnisse übersichtlich gegenüberstellen zu können. Die Möglichkeit für weitere Bemerkungen, Kommentare oder um die eigene Meinung genauer auszuführen wurde am Ende des Fragebogens gegeben.

Der dritte und letzte Abschnitt des Fragebogens wurde fünf von sieben ausgewählten Kulturstandardpaaren gewidmet.¹⁴⁸ Den Befragten wurden fünf Modellsituationen vorgelegt, um diese Kulturstandardpaare zu überprüfen. Dafür wurden sie gebeten, sich in die jeweilige Situation hinein zu versetzen und ihre Reaktionen und Lösungen in offenen Fragen zu beschreiben.¹⁴⁹ Alle Situationen waren in der tschechischen und der

¹³⁹ Gelfert (2005), S. 38

¹⁴⁰ Schroll – Machl (2001), S. 112

¹⁴¹ Gelfert (2005), S. 35

¹⁴² Nový und Schroll – Machl (2003), S. 41 ff.

¹⁴³ Heringer (2017), S. 195 – 196

¹⁴⁴ Schroll – Machl (2001), S. 114

¹⁴⁵ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 129

¹⁴⁶ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 116

¹⁴⁷ Nový und Schroll – Machl (2015), S. 65

¹⁴⁸ Nový und Schroll-Machl (2015), Nový/Schroll-Machl et al. (2003) und Schroll-Machl (2001)

¹⁴⁹ Schroll-Machl (2001), S.74 ff.

deutschen Fassung im Wesentlichen dieselben. Gelegentlich wurden die Details je nach dem untersuchten Kulturstandard geringfügig abgeändert (Situationen 4 und 5).

Situation 1:

Sie haben sich mit Ihrem Freund verabredet, dass Sie sich um 16:00 Uhr treffen.

Frage 1: Um wie viel Uhr würden Sie an Treffpunkt ankommen?

Frage 2: Was halten Sie für eine entschuld bare Verspätung?

Frage 3: Wie würden Sie reagieren, wenn Ihr Freund um 16:15 Uhr noch nicht da ist und es gelingt Ihnen nicht, ihn zu kontaktieren? Würden Sie noch warten oder gehen?

Frage 4: Würden Sie ein formelles und ein informelles Treffen unterschiedlich betrachten?

Situation 2:

*Sie arbeiten als Tierarzhelfer*in und haben gerade eine neue Stelle angetreten. Der Assistent, der vor Ihnen hier gearbeitet hat, benutzte ein Ihrer Meinung nach chaotisches Ordnungssystem für Patientenordner, also entscheiden Sie sich, sie neu zu ordnen. Sie sind mit dem Ergebnis sehr zufrieden. Wenn Sie dem Tierarzt die Änderungen vorlegen, antwortet er jedoch, dass er Ihr System für schlechter hält und fordert eine sofortige Rückkehr zum ursprünglichen Zustand.*

Frage 1: Wie würden Sie sich fühlen?

Frage 2: Wie würden Sie reagieren?

Situation 3:

Ihr Arbeitskollege hat ein Formular falsch ausgefüllt und Sie haben es zufällig bemerkt. Für die Korrektur würden Sie etwa 5-10 Minuten benötigen.

Frage 1: Wie würden Sie reagieren?

Frage 2: Würden Sie das Formular korrigieren, ohne Ihren Kollegen zu informieren?

Frage 3: Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?

Situation 4 (Teil 1) deutsche Fassung:

Sie machen einen Ausflug mit Ihrem tschechischen Freund. Sie haben beschlossen, die Planung der Route und der Haltestellen selbst in die Hand zu nehmen. Vor der Abfahrt

schicken Sie ihm Ihre Ausflugsroute, die umfangreich ist und für jede Station eine genaue Zeitvorgabe enthält, damit Sie es schaffen, alle ausgewählten Orte zu besuchen. Der Tscheche empfindet Ihren Plan jedoch als zu voll und anstrengend und schlägt Ihnen vor, ihn vor Ort spontan anzupassen.

Frage 1: Wie würden Sie darauf reagieren?

Situation 4 (Teil 2) deutsche Fassung:

Etwa nach der Hälfte des Ausfluges bemerken Sie, dass Ihr Freund erschöpft aussieht. Er hat jedoch nicht darum gebeten, zurückzukehren oder eine Pause einzulegen und hat seine offensichtliche Müdigkeit mit keinem Wort erwähnt. Sie genießen den Ausflug sehr. Es gibt noch einige Orte zu sehen.

Frage 2: Würden Sie in Folge Ihrer Beobachtung auf die Situation reagieren?

Wenn ja, wie?

Situation 4 (Teil 1) tschechische Fassung:

Sie machen einen Ausflug mit Ihrem deutschen Freund. Ihr Freund hat beschlossen, die Planung der Route und der Haltestellen zu übernehmen. Vor der Abfahrt schickt er Ihnen seine Ausflugsroute, die Sie sehr anstrengend empfinden, da sie sehr umfangreich ist und für jede Station eine genaue Zeitvorgabe enthält, damit Sie es schaffen, alle ausgewählten Orte zu besuchen.

Frage 1: Werden Sie seinem Plan folgen?

Situation 4 (Teil 2) tschechische Fassung:

Etwa nach der Hälfte des Ausfluges fangen Sie an, sich müde zu fühlen. Am liebsten würden Sie zurück ins Hotel gehen. Ihr Freund genießt den Ausflug jedoch sehr und es ist offensichtlich, dass er nur wegen Ihnen zurückkehren würde.

Frage 2: Was würden Sie tun?

Situation 5 deutsche Fassung:

Sie machen einen Ausflug in eine tschechische Stadt, die Sie nicht kennen und möchten dort Lebensmittel einkaufen. Sie sehen einen Einheimischen auf der Straße und fragen ihn nach dem nächstgelegenen Supermarkt. Der Tscheche berät Sie nicht nur über den

nächstgelegenen Supermarkt, sondern nennt Ihnen fünf weitere geeignete Supermärkte, navigiert Sie zu jedem einzelnen und informiert Sie über seine Präferenzen. Es entwickelt sich ein Gespräch, in dem er Sie fragt, woher Sie kommen und wohin Sie fahren. Als er erfährt, dass Sie hier einen Ausflug machen, fügt er seine eigenen Vorschläge für Sehenswürdigkeiten hinzu. Ihre Frage nach dem nächstgelegenen Supermarkt dauerte somit 15 Minuten.

Frage 1: Wie bewerten Sie die erhaltene Antwort auf die Frage?

Frage 2: Wie bewerten Sie das gesamte Gespräch?

Situation 5 tschechische Fassung:

Sie gehen die Straße Ihrer Heimatstadt entlang und neben Ihnen hält ein Auto an. Ein deutscher Tourist fragt Sie nach dem nächstgelegenen Supermarkt, in dem er einkaufen kann. Da Sie die Stadt gut kennen, wollen Sie ihm den bestmöglichen Rat geben. Sie sind freundlich und interessieren sich, woher er kommt und wohin er fährt. Sie wollen ein paar nahegelegene Supermärkte nennen und anfügen, was er in welchem kaufen kann und wo sich die Supermärkte befinden. Der Deutsche unterbricht Sie aber nach dem ersten Tipp ungeduldig, bedankt sich und fährt weg.

Frage 1: Würden Sie sein Verhalten als unhöflich empfinden?

Frage 2: Wie bewerten Sie das gesamte Gespräch?

4.4 Zielgruppe und Beteiligte

In der Bitte zum Ausfüllen des Fragebogens wurde darauf hingewiesen, dass nur Tschechen den Fragebogen ausfüllen dürfen, die aus den Regionen Pilsen, Böhmisches Budweis oder Karlsbad stammen oder nur diejenigen, die mindestens zwei Jahre lang in einer dieser Regionen gelebt, studiert oder gearbeitet haben. Deutsche Befragte mussten aus dem Bundesland Bayern stammen oder mindestens zwei Jahre lang in Bayern gelebt, studiert oder gearbeitet haben. Die territoriale Abgrenzung wurde bewusst vorgenommen, um die Zusammensetzung der Teilnehmer auf Personen aus dem deutsch-tschechischen Grenzgebiet zu beschränken. Außerdem wurde das Bundesland Sachsen aus historischen Gründen ausgeschlossen, da es Teil der ehemaligen DDR ist. Der Grund dafür ist, dass die deutschen Bundesländer der ehemaligen DDR einen Teil ihrer Geschichte mit der

Tschechischen Republik gemeinsam haben und alle Teile der UdSSR (Kommunismus) waren. Die Autorin geht davon aus, dass es einen Unterschied im Denken der Deutschen aus dem ehemaligen Ost- und Westdeutschland und gleichzeitig eine Ähnlichkeit im Denken von Tschechen und Deutschen aus der ehemaligen DDR gibt. Deshalb wurden nur Deutsche aus Bayern, d. h. aus der ehemaligen BRD, befragt.

Der Fragebogen wurde auf mehreren deutsch-tschechischen Facebook-Gruppen hochgeladen: *Tschechen in Bayern*¹⁵⁰, *Deutsch-tschechische Familien in Tschechien*, *Klub tschechisch-deutsche Partnerschaft*, *PRAGER RUNDE deutschsprachig in Tschechien*, *Urlaub in Tschechien*, *Deutsch-tschechischer Stammtisch Pilsen*. Die Zusammensetzung der Befragten bestand überwiegend aus Tschechen, die in Deutschland leben, und aus Deutschen, die in der Tschechischen Republik entweder leben oder eine starke Bindung zu tschechischen Bürgern und Tschechien haben. Insgesamt haben 82 Personen an der Umfrage teilgenommen. Drei tschechische Befragte wurden ausgeschlossen, da sie die Bedingungen nicht erfüllten und aus anderen Regionen als Pilsen, Böhmisches Budweis oder Karlsbad stammen. Die Daten von 79 Fragebögen wurden ausgewertet, wobei 44 Antworten von Tschechen und 35 Antworten von Deutschen waren. In der tschechischen Vertretung dominierten deutlich Frauen (79,5 %). Andererseits haben mehr deutsche Männer als deutsche Frauen an der Umfrage teilgenommen (65,7 %). 22,7 % der tschechischen Befragten waren zwischen 21 und 29 Jahre alt, 56,8 % waren zwischen 30 und 49 Jahre alt und die restlichen 20,5 % waren über 49 Jahre alt. 11,4 % der deutschen Befragten waren zwischen 21 und 29 Jahre alt, 48,6 % befanden sich zwischen dem 30. und 49. Lebensjahr und die restlichen 40 % waren über 49. 65,9 % der Tschechen haben sich als Angestellte bezeichnet, 13,6 % waren selbständig; den Rest der Befragten umfassten Studierende, Zeitarbeiter, Rentner und Mütter in Elternzeit. 62,9 % der Deutschen waren angestellt, 11,4 % bezeichneten sich als Selbstständige/ Freiberufler, die restlichen Teilnehmer stellten wiederum Studierende, Rentner oder Arbeitssuchende dar. Was den höchsten erreichten Bildungsabschluss betrifft, so gaben 54,5 % der tschechischen Befragten an, einen Sekundarschulabschluss (mit Lehre, Abitur oder Fachabitur) und 38,6 % einen Hochschulabschluss erworben zu haben. 40 % der deutschen Beteiligten haben auch

¹⁵⁰ übersetzt aus dem tschechischen Original: *Češi v Bavorsku*

einen Hochschulabschluss erworben. 22,9 % haben Mittlere Reife/ Realschule, 20 % Abitur/ Fachabitur und 14,3 % einen Abschluss an einer berufsbildenden Schule (Fachoberschule, Fachschule, Berufsschule) angegeben.

Die überwiegende Mehrheit der tschechischen Teilnehmer (81,8 %) hatte wöchentlichen oder häufigeren Kontakt zu Deutschen. 65,9 % von ihnen gaben eine doppelte Form des Kontakts (beruflich und privat) an. 20,5 % hatten nur privaten und 13,6 % nur beruflichen Kontakt zu Deutschen. Zwei Drittel der deutschen Beteiligten (65,7 %) gaben an, wöchentlich oder häufiger im Kontakt mit Tschechen zu sein. 42,9 % berichteten von einer gemischten Form des Kontakts (beruflich und privat), während 45,7 % nur privaten Kontakt zu Tschechen hatten.

4.5 Verarbeitung der erhobenen Daten

Den Vertretern beider Nationalitäten wurde am Anfang die gleiche Frage gestellt – Deutschen: *Was stellen Sie sich unter „Tscheche“ vor?* – Tschechen: *Was stellen Sie sich unter „Deutsche“ vor?* 21 der tschechischen Antworten (47,7 %) wurden als „subjektiv gefärbte Beschreibung“ bewertet. Das bedeutet, dass sich die Befragten unter „Deutsche“ eine bestimmte Person vorgestellt haben, der sie bestimmte Eigenschaften oder Bewertungen zugeschrieben haben, was dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ entspricht. Beispiel: *„Ein stolzer und selbstbewusster Mann.“* 7 Teilnehmer (15,9 %) gaben an, dass sie sich einen Deutschen als „einen Menschen“ vorstellen. 8 Antworten (18,2 %) betrachteten die Frage unter dem Gesichtspunkt der Nationalität und schrieben „ein Deutscher“. 6 Tschechen (13,6 %) stellten sich einen Einwohner des Nachbarlandes vor und schrieben „ein Nachbar“. Ein Befragter dachte an die deutsche Sprache und ein anderer schrieb: *„Ein Mensch, der in der EU auf dem deutschen Gebiet geboren ist und dort lebt.“* Ein Befragter hat den Weg zur deutsch-tschechischen Grenze notiert. Alle Ausdrücke wie „Mensch“, „Nachbar“, „Nationalität“ beziehen sich auf eine sachliche Sichtweise und damit auf den deutschen Kulturstandard „Sachbezug“. Die meisten Befragten Deutschen (45,7 %) sahen Tschechen als Einwohner der Tschechischen Republik: *„Tschechische Staatsbürger“*, *„Einwohner des Landes Tschechei“* oder *„ein Mensch tschechischer Staatsbürgerschaft“* usw. 3 Antworten wurden der Gruppe „Mensch“ und 3 Antworten der Gruppe „Nachbar“ zugeordnet

(17,1 %). Ein männlicher Beteiligte hat Tschechen als „*EU Bürger*“ gesehen. 9 Befragte (25,7 %) äußerten sich durch „subjektiv gefärbte Beschreibung“. Beispiel: „*Sehr freundliche zuvorkommende Menschen.*“ Dies zeigt, dass 74,3 % der deutschen Antworten auf diese Frage sachorientiert wurden (Sachbezug).

Die achte Frage des Fragebogens lautete: Halten Sie Tschechen/ Deutsche für eher introvertierte oder extrovertierte Menschen? Tschechen haben genau „fifty-fifty“ geantwortet, d. h. 50 % haben Deutsche als extrovertiert und 50 % als introvertiert bezeichnet. 60 % der Deutschen haben Tschechen als extrovertiert und 40 % als introvertiert beschrieben.

4.5.1 Datenverarbeitung stereotyper Aussagen

In den nächsten elf Fragen wurden den Tschechen stereotype Aussagen über Deutsche und den Deutschen stereotype Aussagen über Tschechen vorgelegt. Der ersten Aussage „Deutsche sind humorlos.“ haben 31,8 % der tschechischen Befragten eher zugestimmt und der gleiche Prozentsatz hat eher nicht zugestimmt. Weitere 31,8 % der Beteiligten haben entweder nicht oder überhaupt nicht zugestimmt. Nur zwei Personen haben dieser Aussage zugestimmt. Es kann gesagt werden, dass diese stereotype Aussage eher widerlegt wurde. Im Fall der Aussage „Deutsche sind organisiert und gründlich.“ haben 21 Teilnehmer (47,7 %) voll zugestimmt oder zugestimmt und 31,8 % haben eher zugestimmt. Ihre Unstimmigkeit haben neun Befragte (20,5 %) geäußert. Die Mehrheit der tschechischen Beteiligten hat Deutsche für organisiert und gründlich gehalten. „Deutsche sind kalt und unnahbar.“ haben vierzehn Personen (31,8 %) zugestimmt und eher zugestimmt, aber die überwiegende Mehrheit der Befragten hat nicht zugestimmt: 38,6 % stimmten eher nicht zu, 20,5 % stimmten nicht zu und 9,1 % stimmten überhaupt nicht zu. Diese stereotype These wurde bestritten. Dagegen gab es mehrheitliche Zustimmung zur Äußerung „Deutsche sind direkt.“ Zehn Personen (22,7 %) haben „Ich stimme zu.“ oder „Ich stimme voll zu.“ angekreuzt, 40,9 % haben eher zugestimmt und 36,4 % haben zur Unstimmigkeit geneigt. Die Beteiligten haben dem Stereotyp der deutschen Direktheit somit eher recht gegeben. Auf die Aussage „Deutsche sind verantwortungsvoll und zuverlässig.“ haben fast alle tschechischen Befragten zustimmend reagiert. 52,3 % haben eher zugestimmt, 43,2 % haben entweder zugestimmt oder voll zugestimmt und nur 4,5 % haben abweisend reagiert. Damit wurde der

Stereotyp der deutschen Verantwortlichkeit und Zuverlässigkeit bestätigt. Etwa ein Drittel (31,8 %) der tschechischen Teilnehmer hat zugestimmt oder voll zugestimmt, dass „Deutsche sparsam sind.“ und ein weiteres Drittel (34,1 %) hat eher zugestimmt. Das letzte Drittel (34,1 %) haben der Aussage in unterschiedlichem Maße nicht zugestimmt. Dass „Deutsche nicht kreativ sind.“ war die Meinung von 38,6 % der Tschechen. Die meisten (45,5 %) haben angegeben, dass sie eher nicht zustimmen und die restlichen 15,9 % haben nicht zugestimmt. Die tschechischen Beteiligten haben Deutsche somit eher als sparsam gesehen und waren nicht der Meinung, dass sie nicht kreativ sind. Das Stereotyp der deutschen Pünktlichkeit wurde von 84,1 % der befragten Tschechen bestätigt (40,9 % haben zugestimmt, 36,4 % haben eher zugestimmt und 4,5 % haben voll zugestimmt). 15,9 % haben der Aussage nicht zugestimmt. Einer weiteren stereotypen Aussage „Deutsche haben Respekt vor Autoritäten und Regeln.“ haben 100 % der tschechischen Beteiligten zugestimmt (29,5 % „Ich stimme voll zu.“, 47,7 % „Ich stimme zu.“, 22,7 % „Ich stimme eher zu.“). Auf die Aussage „Deutsche sind nicht flexibel.“ gab es unterschiedliche Meinungen. 22,7 % haben zugestimmt oder voll zugestimmt, 36,4 % haben eher zugestimmt, aber 22,7 % haben eher nicht zugestimmt und 18,2 % haben nicht zugestimmt oder überhaupt nicht zugestimmt. Mehr als die Hälfte der Befragten war der Meinung, dass Deutsche unflexibel sind, während ein etwas kleinerer Teil diese Meinung nicht geteilt hat. Die letzte stereotype These war „Deutsche sind professionell.“ Auf diese haben 95,5 % der Befragten zustimmend reagiert (6,8 % „Ich stimme voll zu.“, 45,5 % „Ich stimme zu.“ und 43,2 % „Ich stimme eher zu.“). Ausgehend von den Aussagen der beteiligten Tschechen kann die Behauptung, dass sie Deutsche für professionell halten, bestätigt werden.

Deutschen Befragten wurden die stereotypen Fragen 9 bis 19 auf die gleiche Art und Weise gestellt. Zuerst haben sie angegeben, wie stark sie der Aussage „Tschechen sind humorvoll.“ zustimmen oder diese ablehnen. Fast alle (94,3 %) haben dieser Aussage zugestimmt (40 % „Ich stimme voll zu.“, 40 % „Ich stimme zu.“ und 14,3 % „Ich stimme eher zu.“). Lediglich 5,7 % haben eher nicht zugestimmt. 60 % der deutschen Teilnehmer teilen die Meinung „Tschechen sind chaotisch.“ (5,7 % „Ich stimme voll zu.“, 17,1 % „Ich stimme zu.“ und 37,1 % „Ich stimme eher zu.“). 40 % haben diese Meinung nicht geteilt (11,4 % „Ich stimme eher nicht zu.“, 25,7 % „Ich stimme nicht zu.“ und 2,9 % „Ich stimme überhaupt nicht zu.“). „Tschechen sind offen und freundlich.“ haben 88,6 %

der Befragten bestätigt (34,3 % „Ich stimme voll zu.“, 34,3 % „Ich stimme zu.“ und 20 % „Ich stimme eher zu.“). 8,6 % der Beteiligten haben eher nicht zugestimmt und eine Person hatte eine komplett unstimmige Meinung. Die Reaktionen auf die Aussage „Tschechen sind indirekt.“ haben variiert. Die gute Hälfte (54,3 %) hat der Aussage zugestimmt (2,9 % „Ich stimme voll zu.“, 25,7 % „Ich stimme zu.“ und 25,7 % „Ich stimme eher zu.“). 45,7 % der Deutschen waren nicht der Meinung, dass Tschechen indirekt sind (20 % „Ich stimme eher nicht zu.“, 14,3 % „Ich stimme nicht zu.“ und 11,4 % „Ich stimme überhaupt nicht zu.“). Sehr abweisende Reaktionen gab es auf die stereotype Aussage „Tschechen sind verantwortungslos und unzuverlässig.“ 34,3 % der Teilnehmer haben der Aussage überhaupt nicht zugestimmt, 28,6 % haben nicht zugestimmt und 14,3 % haben eher nicht zugestimmt. Die restlichen 22,9 % haben entweder zugestimmt oder eher zugestimmt. Vier von fünf Befragten (80 %) war gegen die Äußerung „Tschechen sind verschwenderisch.“ (31,4 % haben überhaupt nicht zugestimmt, 25,7 % haben nicht zugestimmt und 22,9 % haben eher nicht zugestimmt, 14,3 % haben hingegen eher zugestimmt). Fast alle 94,3 % haben sich wiederum positiv zu der Aussage „Tschechen sind kreativ.“ geäußert (25,7 % haben voll zugestimmt, 45,7 % haben zugestimmt und 22,9 % haben eher zugestimmt, nur 5,7 % haben eher nicht zugestimmt). Beim Stereotyp der Pünktlichkeit gab es widersprüchliche Meinungen. Ein Drittel (34,3 %) der Teilnehmer haben angekreuzt, dass sie Tschechen für unpünktlich halten (2,9 % „Ich stimme voll zu.“, 17,1 % „Ich stimme zu.“ und 14,3 % „Ich stimme eher zu.“). Zwei Drittel (65,7 %) hält Tschechen jedoch nicht für unpünktlich (28,6 % „Ich stimme eher nicht zu.“, 22,9 % „Ich stimme nicht zu.“ und 14,3 % „Ich stimme überhaupt nicht zu.“). Die Aussage „Tschechen haben niedrigeren Respekt zu Autoritäten als Deutsche und brechen/ umgehen gern die Regeln.“ haben die deutschen Beteiligten nicht einheitlich beantwortet. Als Resultat haben sie aber eher zugestimmt. Drei von fünf Befragte (60 %) haben Zustimmung geäußert (8,6 % „Ich stimme voll zu.“, 22,9 % „Ich stimme zu.“ und 28,6 % „Ich stimme eher zu.“). Zwei von fünf (40 %) haben Unstimmigkeit gezeigt (14,3 % „Ich stimme eher nicht zu.“, 14,3 % „Ich stimme nicht zu.“ und 11,4 % „Ich stimme überhaupt nicht zu.“). Die Ansicht, dass „Tschechen spontan und flexibel sind.“, hat die überwiegende Mehrheit (85,7 %) der Deutschen geteilt (17,1 % „Ich stimme voll zu.“, 40 % „Ich stimme zu.“ und 28,6 % „Ich stimme eher zu.“). 14,3 % waren davon nicht ganz überzeugt. Der letzten Aussage „Tschechen

sind unprofessionell.“ haben 22,9 % zugestimmt. 25,7 % haben nicht zugestimmt und 17,1 % haben eher nicht zugestimmt. 34,3 % der befragten Deutschen haben Tschechen überhaupt nicht für unprofessionell gehalten. Zusammenfassend haben die deutschen Beteiligten ihre tschechischen Nachbarn als humorvoll, offen und freundlich, kreativ, spontan und flexibel, respektloser gegenüber Autoritäten und Regeln als Deutsche, eher chaotisch beurteilt. Mehrheitliche Ablehnung gab es für die Attribute verantwortungslos, unzuverlässig, verschwenderisch und unprofessionell. In Bezug auf Unpünktlichkeit und Indirektheit war das Stimmungsbild gemischt.

4.5.2 Datenverarbeitung der Modellsituationen

Situation 1 zur Pünktlichkeit wurde durch vier Fragen ergänzt. 54,5 % der tschechischen und 37,1 % der deutschen Befragten würden pünktlich um 16 Uhr an Treffpunkt ankommen. 45,5 % der Tschechen und 54,3 % der Deutschen würden fünf bis zehn Minuten früher ankommen. 34,3 % der deutschen und 56,8 % der tschechischen Teilnehmer haben eine Verspätung von zehn bis fünfzehn Minuten für entschuldbar gehalten. 45,7 % der Deutschen und 29,5 % der Tschechen haben eine Liste möglicher Gründe für die Verspätung angeführt, wobei verkehrsbedingte Komplikationen im Vordergrund gestanden sind. Sie haben zu der Ansicht geneigt, dass jede Verspätung entschuldbar wäre, wenn die betroffene Person eine angemessene Erklärung dafür hätte. Beispiel (Tschechen): *„Ich toleriere jede Verspätung, ich erwarte eine Erklärung.“* Beispiel (Deutsche): *„Jede Entschuldigung ist zu respektieren, da es sicher Gründe für die Verspätung gibt, denn sonst bin ich absolute Zuverlässigkeit gewohnt.“* 6,8 % der Tschechen und 8,6 % der Deutschen haben angegeben, dass sie fünf Minuten als entschuldbare Verspätung ansehen. 8,6 % der deutschen Befragten haben 20 Minuten noch in Ordnung gesehen. Die aus dieser Situation extrahierten Ergebnisse haben gezeigt, dass Tschechen die Pünktlichkeit genauso ernst nehmen wie Deutsche. Bei beiden Nationen wurde durchschnittlich das „akademische Viertel“ als eine entschuldbare Verspätung in ähnlichem Maße bestätigt.

Wäre der Freund nach fünfzehn Minuten immer noch nicht erschienen, würden 47,7 % der Tschechen und 20 % der Deutschen den Treffpunkt um 16:15 verlassen. Ein größerer Anteil der Deutschen (71,4 %) als der Tschechen (43,2 %) würde um 16:15 weiter warten, was gemäß dem Kulturstandardpaar „Personbezug – Sachbezug“ umgekehrt zu

erwarten war. Beispiel (Deutsche): *„Ich würde mir Sorgen machen und selbstverständlich warten.“* Drei Tschechen haben die Person, auf die sie warten würden, als entscheidendes Kriterium angeführt (Personbezug). Beispiel (Tschechen): *„Wenn es sich um einen Freund handelt, warte ich sogar noch länger. Andernfalls würde ich gehen.“* Fast alle Befragten, 90,9 % Tschechen und 74,3 % Deutsche, würden zwischen einem formellen und einem informellen Treffen unterscheiden. Anhand des tschechischen Kulturstandards „Diffusion“ wurde erwartet, dass die tschechischen Befragten zwischen formellen und informellen Treffen nicht unterscheiden würden, was jedoch nicht bestätigt wurde.

In der zweiten Situation wurden Teilnehmer zuerst gefragt, wie sie sich nach der Reaktion des Tierarztes fühlen würden. 82,9 % der deutschen und 63,6 % der tschechischen Befragten haben das Gefühl der persönlichen Beleidigung geäußert (Personbezug). Sie würden sich z. B. schlecht, enttäuscht, nicht ernst genommen, nicht geschätzt, gekränkt, abgewertet, nutzlos, verärgert, missverstanden usw. fühlen. 18,2 % der tschechischen und 8,6 % der deutschen Beteiligten haben geschrieben, dass sie sich nicht so verhalten würden, wie in der Situation beschrieben. Stattdessen würden sie ihre Absichten mit dem Tierarzt vor der Änderung absprechen (Sachbezug). 8,6 % der Deutschen würden sich nicht mit Gefühlen befassen und sich nur auf den sachlichen Aspekt der Situation konzentrieren. Beispiel: *„Keine außergewöhnlichen Gefühle.“* 6,8 % der Tschechen haben die Ausdrucksweise des Tierarztes als einen entscheidenden Faktor genannt und sein Verhalten als einen Affront gegen ihre Person gewertet. Beispiel: *„Ich würde denken, dass ihn etwas an mir stört, dass es nicht nur um die Patientenordner geht.“* Auf den Kommentar des Tierarztes (sofortige Rückkehr zum ursprünglichen Zustand) haben die Befragten unterschiedlich reagiert. 60 % der Deutschen und 50 % der Tschechen würden argumentieren und versuchen, dem Tierarzt die Vorteile der neuen Sortierung zu erklären und ihn zu überzeugen. Beispiel (Deutsche): *„Die Vorzüge des von mir gewählten Systems aufzeigen und darauf hinweisen, dass ich als Tierarzhelfer*in mit diesem täglich und oft umzugehen habe und dass es in meinen klaren Aufgabenbereich fällt, die Informationen der Akten schnell und sicher zur Verfügung zu haben.“* 22,7 % der tschechischen und 17,1 % der deutschen Teilnehmer würden die Anweisung des Vorgesetzten befolgen. Bei dieser Frage wurde im deutschen Fragebogen nur eine offene Antwort ermöglicht, im Gegensatz zum tschechischen Fragebogen, bei dem es noch drei

zusätzliche vorgegebene Antworten zu ankreuzen gaben; 1. Ich würde argumentieren. (Konfliktkonfrontation), 2. Ich würde versuchen, den Konflikt zu vermeiden und mich fügen. (Konfliktvermeidung), 3. Ich würde mich fügen, aber es dann trotzdem auf meine Art und Weise tun. (Konfliktvermeidung, Abwertung von Regeln und Autoritäten)¹⁵¹. Die bereits erwähnten 22,7 % der Tschechen haben die Möglichkeit „Ich würde versuchen, den Konflikt zu vermeiden und mich fügen.“ angekreuzt. 15,9 % der tschechischen Befragten „würden sich fügen, aber es dann trotzdem auf eigene Art und Weise tun“. Zwei Deutsche und zwei Tschechen haben betont, dass sie ohne vorherige Absprache keine Änderung vornehmen würden. Andere zwei Deutsche haben geschrieben, dass sie den Job kündigen würden. Beispiel (Tschechen): *„Ich würde versuchen, meine Gründe der Veränderung zu erklären und wenn das nicht funktioniert, würde ich mich dem Vorgesetzten unterordnen.“* Die überwältigende Mehrheit (60 %) der deutschen und die Hälfte der tschechischen Teilnehmer würden in dieser Situation argumentieren, was dem deutschen Kulturstandard „Konfliktkonfrontation“ entspricht. 17,1 % der Deutschen würden sich dem Tierarzt unterordnen, was Respekt zur Autorität zeigt. 22,7 % der Tschechen würden sich der Autorität unterordnen, um den Konflikt zu vermeiden und 15,9 % würden sich fügen, aber es dann trotzdem auf meine Art und Weise tun, was die Respektlosigkeit gegenüber der Entscheidung des Vorgesetzten, tschechische Indirektheit und Umgehung der Regeln zeigt.

Wenn sie zufällig das falsch ausgefüllte Formular des Kollegen bemerken, würden 56,8 % der befragten Tschechen und 62,9 % der Deutschen auf den Fehler hinweisen. 38,6 % der Tschechen und 31,4 % der Deutschen würden die Korrektur selber übernehmen. Auf die Frage „Würden Sie das Formular korrigieren, ohne Ihren Kollegen zu informieren?“ haben 71,4 % der Deutschen und 84,1 % der Tschechen „NEIN“ geantwortet. 22,9 % der Deutschen und 11,4 % der Tschechen würden das Formular korrigieren, ohne den Kollegen zu informieren. Auf die Frage „Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?“ hat ein tschechischer und ein deutscher Befragte „NEIN“ geantwortet, sonst würden ihn die Befragten darauf hinweisen. Beispiel (Tschechen) „Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?“: *„Ich werde es diplomatisch angehen und versuchen, ihn unauffällig*

¹⁵¹ Nový et. al (1996), S. 63 – 65

hinzuweisen. Es kommt auch darauf an, um welchen Kollegen es sich handelt.“ (Personbezug). Beispiel (Deutsche) „Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?“: „*Sicherlich ja, damit er nächstes Mal diese Fehler vermeidet.*“ (Sachbezug). Ein größerer Anteil an Deutschen als an Tschechen würde das Formular korrigieren, ohne den Kollegen zu informieren, was die stärkere Problemorientierung der Deutschen und die stärkere Kollegenorientierung der Tschechen bestätigt.

In der vierten Situation hat der deutsche Freund dem Tschechen eine umfangreiche Ausflugsroute geschickt. Tschechische Teilnehmer wurden gefragt, ob sie seiner Ausflugsroute folgen würden. 43,2 % würden seinem Plan folgen (Konfliktvermeidung) und 22,7 % würden es nicht machen (Konfliktkonfrontation). Beispiel: „*Ich würde es hassen. Ich mag geplante Ausflüge, aber ich mag es nicht, von der Zeit eingeschränkt zu werden. Ich improvisiere gerne – wenn es in der Nähe einen anderen interessanten Ort gibt, möchte ich ihn unabhängig vom Plan besuchen.*“ 27,3 % der befragten Tschechen würden einen Kompromiss verlangen (Konfliktkonfrontation). Das Programm des Ausfluges müsste im Voraus angepasst werden, um beiden Parteien gerecht zu werden. Beispiel: „*Wahrscheinlich hätte ich ihm vorhergesagt, dass ich es mir mehr entspannter vorgestellt habe, dass wir etwas auslassen können.*“ In der Mitte des Ausfluges hätten 50 % der Tschechen ihre Müdigkeit überwunden und versucht, durchzuhalten und den Ausflug bis zum Ende zu absolvieren (Konfliktvermeidung, Personbezug). Beispiel: „*Ich denke, ich würde mich überwinden und weitermachen.*“ 36,4 % der tschechischen Befragten würden den Ausflug ändern, einen Kompromiss oder eine Trennung fordern (Konfliktkonfrontation, Sachbezug). Beispiel: „*Ich gebe bekannt, dass ich sehr müde bin und wir versuchen, uns auf einen Kompromiss zu eignen, z. B. die Strecke etwas abzukürzen oder entgegen dem Plan irgendwo eine längere Pause einzulegen.*“ Drei andere tschechische Befragte würden durchhalten, aber sie haben als Grund angegeben, dass sie so viele Erfahrungen wie möglich sammeln wollten.

68,6 % der Deutschen haben sehr positiv auf die Bitte des tschechischen Freundes reagiert, den Ausflugsplan spontan vor Ort anzupassen (Personbezug, Improvisation). Beispiel: „*Ein Ausflug in der Freizeit kann immer spontan angepasst werden.*“ (Trennung von Lebensbereichen). 28,6 % der deutschen Befragten, würden einen

gemeinsamen Kompromiss suchen, damit beide Parteien mit dem Programm des Ausfluges zufrieden wären (Konfliktkonfrontation). Beispiel: *„Ich würde entgegen, dass ich anderer Meinung bin, wir es ja aber vor Ort final entscheiden können, ggf. würde ich auch nach einem Gegenvorschlag fragen.“* (Planorientierung). Nach der Hälfte des Ausfluges hat der Deutsche bemerkt, dass sein tschechischer Freund müde aussieht. 94,3 % der Befragten würden in Folge ihrer Beobachtung den tschechischen Freund ansprechen und das Programm ihn anpassen (starker Kontext, Personbezug). Beispiel: *„Natürlich würde ich ihn ansprechen und eine Pause oder Rückkehr anbieten.“* Die vierte Situation hat die Erwartungen überwiegend bestätigt, dass sich Tschechen anpassen und überwinden würden, den Ausflug zu Ende zu führen (Konfliktvermeidung, Personbezug). Bei den Deutschen hingegen wurde eine sachliche Herangehensweise und Fortsetzung des Ausfluges erwartet, da der Freund keinen expliziten Wunsch geäußert hat (schwacher Kontext, Sachbezug). Die deutschen Befragten haben eine hohe Empathie und Einfühlsamkeit aufgewiesen (starker Kontext, Personbezug).

Der tschechische Einheimische wurde von dem deutschen Touristen ungeduldig unterbrochen. Trotzdem würden sich 79,5 % der tschechischen Teilnehmer nicht gekränkt fühlen. In den meisten Fällen haben die tschechischen Befragten geschrieben, dass sie ein solches Verhalten verstehen würden, da der Tourist wahrscheinlich in Eile war (Sachbezug). Beispiel: *„Das würde von der Situation abhängen. Wenn er offensichtlich in Eile ist, ist das eine verständliche Reaktion.“* 63,6 % der Tschechen würden das gesamte Gespräch ganz neutral und sachlich bewerten. Beispiel: *„Er wollte nicht quatschen, er wollte nur konkrete Informationen.“* 18,2 % der Tschechen haben angegeben, dass sie sich nicht so verhalten würden, wie es in der Situation beschrieben wurde. Beispiel: *„Ich habe sinnlos über Dinge geplappert, die niemanden interessierten. Ich habe jemanden hingehalten, der eine einfache Antwort auf eine einfache Frage haben wollte. Ich hätte die Situation genauso beurteilt, wenn ich an der Stelle von jemandem wäre, der im Auto sitzt und Hunger hat ... ;-).“* 15,9 % der Tschechen wären mit solchem Verhalten unzufrieden oder sich sogar empört fühlen. Beispiel: *„Wenn er etwas von uns will und wir versuchen, ihm zu antworten, sollte er wenigstens geduldig und höflich sein.“*

Zuletzt wurden die deutschen Teilnehmer gefragt, wie sie die erhaltene Antwort auf die Frage „Wo befindet sich der nächstgelegene Supermarkt?“ bewerten. 68,6 % waren von der Reaktion des tschechischen Einheimischen positiv beeindruckt (Personbezug). Sie haben seine Hinweise willkommen aufgenommen und haben sein Verhalten für freundlich und nett gehalten. Beispiel: *„Würde mich zwar wundern über so viel Information. Aber auch freuen, denn so könnte man interessante Dinge erfahren, die sonst nicht erfahren hätte.“* 25,7 % der Deutschen würden die zusätzlichen Informationen und Ratschläge für unnötig halten (Sachbezug). Beispiel: *„Vermutlich wäre ich mit der reinen Beantwortung meiner initialen Frage zufrieden gewesen.“* Letztendlich ist herausgekommen, dass 85,7 % der befragten Deutschen das gesamte Gespräch positiv bewerten würden. Beispiel: *„Länger als erwartet, freundschaftlicher als vermutet, informativer als erhofft. Nett. Positiv.“* Zwei Befragte haben das Gespräch als *„ineffizient“* und *„unbefriedigend“* gewertet. Die bei der letzten Situation ermittelten Ergebnisse haben die kulturspezifische Erwartung widerlegt. Die tschechischen Teilnehmer würden sich sachorientiert verhalten und es für unnötig halten, dem deutschen Touristen einen komplexen Kontext zu vermitteln. Die deutschen Beteiligten würden sich personorientiert verhalten und würden die zusätzlichen Informationen bereitwillig aufnehmen.

5 Diskussion

5.1 Auswertung der praktischen Untersuchung

Die durchgeführte Untersuchung hat sowohl erwartete als auch überraschende Ergebnisse gezeigt. Eine ähnliche Anzahl von Deutschen und Tschechen hat daran teilgenommen. Unter den tschechischen Befragten haben überwiegend Frauen und unter den deutschen Befragten mehr Männer teilgenommen, was die Daten beeinflusst haben könnte. Alle Befragten haben angegeben, sehr häufig und regelmäßig mit Angehörigen des Nachbarlandes in Kontakt zu stehen, oft sowohl beruflich als auch privat. Es kann also behauptet werden, dass alle Teilnehmer die Angehörigen der fremden Kultur auf der Grundlage ihrer reichen persönlichen Erfahrungen im Fragebogen bewertet haben. Die Bilder der Beteiligten über die fremde Kultur stammen nicht nur aus den eigenen Vorstellungen, aus Erzählungen eines anderen oder aus der Übernahme der

gesellschaftlichen Sichtweise, sondern beruhen hauptsächlich auf persönlichen Kenntnissen und Schlussfolgerungen.

Ein Teil der Befragten hat sich negativ über das Vorhandensein von Stereotypen in der Fragebogenerhebung geäußert und hat eine negative Einstellung gegenüber Stereotypen und Klischees als solchen zum Ausdruck gebracht. Bettina Maria Gehre aus Bayrisch Eisenstein hat sich aus einem ähnlichen Grund entschieden, den Fragebogen nicht auszufüllen und begründet ihre Entscheidung wie folgt:

„Ich habe ganz motiviert angefangen mit der Beantwortung der Fragen, dann aber festgestellt, daß ich es nicht beantworten kann ... Es werden ja einfach nur Klischees abgefragt und jeder Mensch ist ein Individuum, egal welcher Nationalität und von Gabriel, den ich sehr gut kenne und dir [anderer Tscheche], den ich nicht ganz so gut wie ihn kenne, die Nachbarn hier ... alle sind ganz unterschiedlich. Ich wäre auch nicht einverstanden, wenn man mich unter diesen Gesichtspunkten beurteilen würde. Manchmal denke ich auch, wenn ich die Kinder von Freunden und Bekannten, die auch im " Ausland " gearbeitet/ gelebt haben so anschau, dass sie evtl Europäer sind? Mit deutschen Wurzeln? Da kommt man ins Nachdenken.

Ich hätte es mir auch einfach machen können und irgendetwas ankreuzen, aber ich denke halt, es entspräche - zumindest für mich - nicht der Realität!“

Aus diesen und anderen ähnlichen Reaktionen lässt sich ableiten, dass Stereotypisierung von einigen Deutschen und Tschechen als etwas Schlechtes, als Feind des Individualismus und als etwas, das es zu vermeiden gilt, wahrgenommen wird. Der Blickwinkel ist an dieser Stelle entscheidend. Wenn die Stereotypisierung so wahrgenommen wird, wie sie viele Befragte wahrgenommen haben, nämlich als Verleugnung des Individualismus und Schaffung von Vorurteilen, dann scheint die beste Lösung zu sein, sie zu vermeiden. Jede interkulturelle Begegnung ist ein Einzelfall und niemand kann das Verhalten des Gegenübers im Voraus mit Sicherheit vorhersagen. Der Fremde kann ganz anders sein, als wir es uns vorgestellt haben. Es bleibt jedoch eine Tatsache, und auch die Forschung hat diese Tatsache in Teilen bestätigt, dass es in jeder Kultur kollektive kulturelle Merkmale gibt. Kulturelle Merkmale beruhen auf der gemeinsamen Geschichte der sozialen Gruppe. Die Geschichte der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts erklärt viel über die deutsche und tschechische Mentalität. Die Abfrage gewählter Stereotypen hat nicht dazu gedient, die Befragten zur Stereotypisierung zu zwingen, sondern ihre Einstellung zu klassischen Stereotypen

herauszufinden. Unabhängig davon, ob die Existenz der fraglichen Stereotypen bestätigt oder widerlegt wurde, war es nicht das Ziel, die Ergebnisse zu pauschalisieren. Die Erkenntnisse über Stereotypen, welche nicht im Grundsatz, sondern erst durch die Nutzer einer Wertung unterzogen werden, können lediglich als Grundlage für eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation beider Kulturen angesehen werden. Einige tschechische Befragte haben sich über den Ausschluss der sächsischen Deutschen und die Beschränkung der Forschung auf deutsche Befragte aus Bayern gewundert. Die Ostdeutschen haben wie die Tschechen mehrere Jahrzehnte unter dem kommunistischen Regime verbracht (eine kollektive Erfahrung), wo es beispielsweise nicht möglich war, allein aufgrund der eigenen Kompetenz zum Studium zugelassen zu werden. Man wurde nicht in erster Linie nach Leistung bewertet, Regeln und Behörden gaben festgelegte Denkweisen vor und schränkten die freie Entfaltung der Bürger ein. Aus diesen und ähnlichen historischen Ereignissen ist die Abneigung, das Misstrauen und die Skepsis der Tschechen gegenüber Regeln, Behörden, dem System, den Verantwortlichen des Staates usw. erwachsen. Diejenigen, die sich schnell anpassen, handeln und eine bessere, schnellere und effektivere Lösung für ein Problem finden können, werden geschätzt. Ähnliche Merkmale sind auch in der Kultur der Ostdeutschen zu finden. Obwohl sich die neue Generation nicht mehr an den Kommunismus erinnert, haben ihre Eltern und Großeltern ihn erlebt. Und ob ihre Eltern oder Großeltern sich dessen bewusst sind oder nicht, ihre Wahrnehmung der Welt und der Gesellschaft wurde durch ihre Lebenserfahrungen beeinflusst und hat ihr Denken, ihre Meinungen und ihr Verhalten verändert, was sie in gewissem Maße durch die Erziehung an ihre Kinder weitergegeben haben. Ein kulturelles Merkmal (Kulturstandard) kann entstehen oder vergehen, aber sein Verschwinden kann mehrere Generationen dauern.¹⁵²

Der Fragebogen hat viele offene Fragen enthalten, da die Autorin den Befragten unbegrenzten Raum für ihre Äußerungen geben wollte. Interessanterweise waren es die deutschen Teilnehmer, die eher dazu neigten, sich ausführlich zu äußern und tiefgründig über die Fragen zu denken. Wenn die Frage mit ja/nein beantwortet werden konnte, hatten die tschechischen Teilnehmer oft nicht den Drang, etwas hinzuzufügen, was die Autorin eher umgekehrt erwartet hätte. Die Fragebögen wurden an Facebook-Gruppen verschickt

¹⁵² Nový und Schroll – Machl (2015), S. 130 – 133

und jedes Gruppenmitglied hatte die Möglichkeit, in den Kommentaren unter dem Beitrag etwas zu schreiben. In der Regel haben die Deutschen den Fragebogen überhaupt nicht kommentiert (Sachbezug), höchstens einen Erfolgswunsch hinzugefügt. Beispiel (PRAGER RUNDE – deutschsprachig in Tschechien): „ausgefüllt - viel Erfolg bei der Bachelorarbeit“. In einem Fall wurde der Autorin ein Interview von einem Deutschen angeboten. Die Tschechen haben häufig gefragt, ob sie den Fragebogen auch ausfüllen dürfen, wenn sie aus anderen Regionen stammen, obwohl dies in der Aufgabenstellung klar definiert war. Die Autorin war überrascht von dem starken Bedürfnis mancher Tschechinnen, die Struktur des Fragebogens an sich zu kommentieren. Beispiele:

„Ich habe Dir den Fragebogen ausgefüllt, aber ich denke, du wirst ihn streichen müssen. Ich komme nicht aus den Grenzregionen und habe nicht in Bayern gearbeitet. Um genügend Daten für eine Bewertung zu sammeln, musst du das Thema verallgemeinern, und zwar auf Deutschland im Allgemeinen (nicht nur auf Bayern) und idealerweise die Arbeitserfahrung im Ausland, keine Arbeitserfahrung im Ausland und Sprachkenntnisse bewerten. Na, ich will dir nicht hineinreden, aber meiner Meinung nach wirst du die Daten nicht ansammeln.“

Ich glaube nicht, dass Sie die Daten sammeln werden. Sie brauchen mindestens 20 Fragebögen, um irgendwelche Schlussfolgerungen daraus ziehen zu können. Dazu habe ich eine Menge Analysen gemacht, also ist dies nur ein Ratschlag von einer erfahreneren Person, aber ich denke, jeder muss es für sich selbst herausfinden. Übrigens, ich lebe seit über 3 Jahren in Deutschland und nur weil ich nicht aus der ausgewählten Region komme, wird die Antwort nicht zählen, obwohl ich Erfahrung habe. Außerdem ist es nur für diejenigen, die in Bayern gearbeitet haben. Ich habe ein halbes Jahr in Bayern gearbeitet und jetzt bin ich in Thüringen Wie wirkt sich das auf die Forschungsarbeit aus? Es bräuchte eine Verallgemeinerung. Aber das wird Ihnen vielleicht jemand von der Uni sagen müssen, der Ihre Arbeit begleitet.

Übrigens arbeite ich als Personalleiterin und ich kann Ihnen gleich sagen, dass kein Monteur Ihnen diesen Fragebogen ausfüllen wird. Es mag ein paar Ausnahmen geben, aber sie haben weder Zeit noch Lust ... Ich weiß also nicht, wo Sie die Daten sammeln wollen, damit es jemand tatsächlich ausfüllen würde. Ich empfehle, zu verallgemeinern und vielleicht zu vergleichen, was die Nationen übereinander denken oder zu vergleichen, ob und wie eine Arbeitserfahrung im Ausland die Sicht der Tschechen auf die Deutschen verändert und da würde ich Leute, die noch nie Deutsche getroffen haben, mit denen vergleichen, die (mindestens ein halbes Jahr) Erfahrung haben. Na, es ist Ihre Bachelorarbeit, also müssen Sie sie auch verteidigen. Aber wenn Sie sie umarbeiten werden, wäre es gut, die Zeitspanne festzulegen – d. h. diejenigen, die Deutsche regelmäßig treffen (täglicher Kontakt, regelmäßiger Kontakt usw.) und diejenigen, die sie unregelmäßig treffen (einmal im Monat usw.) oder gar nicht treffen. Ansonsten ist es vielleicht schwer zu vergleichen. Ansonsten wünsche ich Ihnen viel Glück bei dieser schwierigen Aufgabe, die Sie sich unnötigerweise gestellt haben und aus meiner Sicht gibt es keine Chance, die Daten so zu sammeln, dass es irgendeinen Wert hat ...“

- Anonymus -

„Guten Tag, ich lebe seit 27 Jahren in Bayern und mein Deutsch ist auf Muttersprachlerniveau. Ich bin Ihren Fragebogen durchgegangen und er ist sehr allgemein. In Bayern muss unterschieden werden, ob es

sich um Landbewohner oder Stadtbewohner handelt. Aber im Grunde bewegt sich hier alles in Richtung Schubladen. Natürlich gibt es einen bestimmten Teil des Volkes, der der statistischen Vorstellung von einer Nation entspricht und dabei spielt es keine Rolle, ob wir über Deutsche oder Tschechen reden. Aber im Grunde hängt es überall von Menschen ab. Also es kann zum Beispiel nicht pauschal behauptet werden, dass die Deutschen keinen Sinn für Humor haben oder nicht kreativ sind. Dies sind eigentlich nur Tendenzen, die Sie hier wahrnehmen können, aber vergessen Sie nicht, dass alles, was Sie herausfinden, auf den sehr subjektiven Erfahrungen jedes Einzelnen basiert, der Ihnen antwortet. Ich glaube also nicht, dass der Fragebogen die Antwort hat, die Sie suchen. Und ich will auch darauf hinweisen, dass die Menschen nach zwei Jahren in Bayern vielleicht immer noch in der Situation sind, in der sie die Sprache nicht zu 100 % beherrschen und oft kennen sie nicht einmal die Geschichte des Landes. Geschweige denn, dass sie beurteilen können, wie die Deutschen sind.“

- Anonymus -

Zu diesen Stellungnahmen zweier tschechischer Frauen muss festgehalten werden, dass die geografische Eingrenzung wie bereits im Verlauf der Arbeit dargelegt, bewusst gewählt wurde. Dies muss für die Teilnehmer nicht immer logisch erscheinen und hat aus Sicht der hier angestellten Überlegungen dennoch seine Berechtigung. Darüber hinaus wurden im empirischen Teil dieser Arbeit ausreichend valide Daten erhoben. Die Zahl der verarbeiteten Umfragebögen übersteigt den von der Kritikerin angestrebten Wert um das Vierfache. Dafür waren zudem keine der vorgeschlagenen Verallgemeinerungen notwendig, im Gegenteil, es ist gelungen, zahlreiche, valide und zugleich sehr konkrete Ergebnisse zu gewinnen, anhand derer spezifische Aussagen und Stereotype ermittelt werden konnten. Dies gilt für die in Bezug auf Bildungsabschluss und Beschäftigungsverhältnis erhobenen heterogenen Ergebnisse. Die Aussagen des unterschiedlich langen Aufenthalts in Bayern sollten für die Beantwortung des tschechischen Fragebogens nicht relevant sein. Bereits zu Beginn des Fragebogens wurde auf „aus dem tschechischen bzw. deutschen Kulturraum“ stammende sowie zugleich das Kriterium der Muttersprachlichkeit erfüllende Teilnehmer geachtet. Wie die konkrete Beziehung zum Nachbarland aussieht, auch geografischer Natur, wurde nicht genauer definiert. Es ist daher zu erwarten, dass diese beiden Einzelfälle, denn ebenso musste festgestellt werden, dass die weiteren Teilnehmer keine Probleme mit dem Verständnis dieses Anforderungskriteriums hatten, die Einschränkungen missverstanden haben müssen. Gleichzeitig stellt dieses Unverständnis kein Problem bei einer möglichen Teilnahme am tschechischen Fragebogen dar. Die erhobene Kritik in Bezug auf Stereotypisierung und mangelnde Berücksichtigung eines persönlichen, von der Kultur unabhängigen Individualismus hat durchaus seine Berechtigung, die Berechtigung und Notwendigkeit dieses Vorgehens wurde im Laufe der Arbeit jedoch

bereits hinreichend dargelegt. Der Einwand der Differenzierung zwischen städtischer und ländlicher Bevölkerung ist ebenso berechtigt. Im Rahmen dieser Studie wurde, auch rücksichtnehmend auf den Umfang der Arbeit, an dieser Stelle nicht differenziert; eine weitergehende Untersuchung auch dieses Faktors kann jedoch durchaus relevante Ergebnisse zeigen. Im Rahmen der Auswertung wurden diese beiden Statements nicht hinsichtlich möglicher Kulturstandards bewertet, sondern als Einzelfälle ungeachtet ihres kulturellen Hintergrunds beurteilt.

5.1.1 Das (west)deutsche Selbst- und Fremdbild

Der deutsche Kulturstandard „Sachbezug“

Aus Reaktionen der deutschen Befragten wurde deutlich, dass sie keine negativ konnotierten Assoziationen in Bezug auf Tschechen haben. Im Gegenteil, viele von ihnen haben geschildert, wie positiv ihre Erfahrungen mit Tschechen waren und haben sie als offen, freundlich und humorvoll beschrieben. Die erste offene Frage des Fragebogens hat sowohl auf der deutschen als auch auf der tschechischen Seite wesentliche Informationen geliefert, um die Existenz des Kulturstandardpaares „Personbezug – Sachbezug“ zu bestätigen. Im Fall der deutschen Teilnehmer hat sich die Sachorientierung bestätigt.

- 1) Beispiele für Antworten auf die Frage „Was stellen Sie sich unter „Tscheche“ vor?“
 - a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Sachbezug“ entsprechen (77,1 % der Befragten)

„Tschechische Staatsbürger“

„Bürger aus Tschechien“

„Einwohner des Landes Tschechei“

„Eine Person, welche gebürtig aus Tschechien kommt.“

„EU Bürger“

„Ich habe keinen stereotypen.“

„Nachbarn“

„Menschen wie du und ich.“

„Einen Menschen aus der Nachbarschaft.“

„Alle Bewohner Böhmens und Mährens sowie Leute im Ausland aus dieser Region.“

„Eine Person die in Tschechien geboren und aufgewachsen ist.“

b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard "Sachbezug" widersprechen (22,9 % der Befragten)

„Fast das Gleiche wie ein Bayer, nur ein bisschen anders.“

„Ich gehe offen auf die Menschen zu und habe fast nur gute Erfahrungen gemacht. Familienbezogen, freundlich, lebensfroh.“

„Bezeichnung für eine aus Tschechien stammende Person. In Deutschland kann der Begriff „Tscheche“ jedoch eine leicht negative Konnotation tragen.“

„Nette Mitmenschen, die hilfsbereit sind, gutes Essen zu schätzen wissen, gerne in Ihrem Land reisen, gerne Bier trinken :).“

„Kommunistische Erziehung, gute Werte, familiär, hilfsbereit, positiv aber sie achten auch oft nicht auf die Gesundheit. Rückstand bei Zahnhygiene, Rauchen und hoher Alkoholkonsum. Hier liegen sie etwas zurück.“

„Tschechen gelten als Meister der Improvisation.“ (Tschechischer Kulturstandard „Improvisation“)

„Biertrinker.“ (Typischer Stereotyp über Tschechen)

„freundlich, mitteleuropäisch“

Ein deutscher Teilnehmer hat eine umfassendere und komplexere Aussage gemacht:

„Ein Kind tschechischer Eltern, geboren in Tschechien oder zuallererst vertraut mit der tschechischen Sprache und Kultur. Jede Person, die sich selbst als Tscheche empfindet, von der tschechischen Kultur am deutlichsten und vor allen anderen Kulturen beeinflusst ist. Je nach Befindlichkeit nur Tschechen aus Böhmen oder auch Menschen mit Herkunft aus Böhmen und Mähren (+ Schlesien) Weil das Land geschichtlich betrachtet eher ein Schmelztiegel vieler Nationalitäten und Völker ist,

verschwimmen die Grenzen mit Blick auf die Vorfahren mehr oder weniger schnell zwischen Tschechen, Mähnern, Schlesiern, Deutschen, Polen, Slowaken, Roma und Sinti, Ungarn, Österreichern und Ukrainern, usw. (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) Um ehrlich zu sein, empfinde ich die Frage als etwas vage und unglücklich gestellt. Vielleicht zielt sie eigentlich auf etwas Anderes? Wollen Sie eine "typisch tschechische" Eigenschaft hören? Falls ja, noch immer haftet den Tschechen viel von dem an, was im Braven Soldaten Schwejk beschrieben ist. Wobei es die Tschechen selbst tendenziell eher als Tugend empfinden, mutig und gewitzt. Die Außenwahrnehmung derselben Handlungs- und Denkweisen kommt aber oft zu einem weniger schmeichelhaften Urteil. Insgesamt verblassen solche Merkmale mehr und mehr, man kann von Vorurteilen oder Stereotypen reden. Heutzutage können genauso gut die Tschechen pünktlich und Deutsche unpünktlich sein.“

2) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 3 (Formular): "Wie würden Sie reagieren?"

a) Beispiele für Antworten, die dem Kulturstandard "Sachbezug" entsprechen (34,3 % der Befragten)

„Ich würde es korrigieren kein Thema.“

„Ich würde die Korrektur durchführen, wenn die Erklärung sehr kompliziert ist.“

„Es schnell machen.“

„Ich korrigiere es schnell selbst.“

„Fehler passieren, und würde die Korrektur machen.“

b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard "Sachbezug" widersprechen (65,7 % der Befragten)

„Je nach Situation, abhängig vom Verhältnis zu dem Kollegen, den Positionen, der Häufigkeit solcher Formulare etc.“

„Kommt auf das Formular und die Wichtigkeit des damit verbundenen Inhaltes an - ob das Formular noch mehrmals verwendet werden muss oder nur einmal. In jedem Fall würde ich meinem Kollegen die Information geben, dass es nicht richtig ausgefüllt war.“

„Ich würde zum Arbeitskollegen gehen und es gemeinsam korrigieren.“

„Ich würde ihm helfen.“

„Ich würde meinen Kollegen darauf hinweisen und ihm anbieten es für ihn oder mit ihm schnell zu korrigieren.“

„Wenn er Zeit hat, ihn ansprechen und es mit ihm zusammen machen. Er soll lernen und besser werden. Falls Stress ist übernehme ich es und spreche ihn später an. Auch so kann er lernen.“

„Ich würde ihm helfen es zu verbessern.“

3) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 3: „Würden Sie das Formular korrigieren, ohne Ihren Kollegen zu informieren?“

a) Beispiele für Antworten, die dem Kulturstandard „Sachbezug“ entsprechen (25,7 % der Befragten)

„Abhängig von meiner Workload und der des Kollegen.“

„Ja, wenn die Information für ihn nicht von Bedeutung ist.“

„Manchmal ja, aber am besten mit ihm zusammen.“

„Wenn es nicht anders geht.“

„Wahrscheinlich ja, aber besser wäre es Ihn es zu sagen. Damit der Fehler nicht wieder auftritt.“

b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Sachbezug“ eher widersprechen (74,3 % der Befragten)

„Selbstverständlich würde ich meinen Kollegen informieren, dass ich sein Dokument abgeändert habe.“

„Kommt auf den Kollegen an.“

„Mit ihm zusammen ändern!“

4) Beispiele für Antworten auf Fragen 1 und 2 von Situation 5: „Wie bewerten Sie die erhaltene Antwort auf die Frage?“

- a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Sachbezug“ entsprechen (40 % der Beteiligten)

„Vermutlich wäre ich mit der reinen Beantwortung meiner initialen Frage zufrieden gewesen.“

„zu ausführlich“

„Ziel erreicht.“

„Zu viel reden.“

„Ich würde niemals 15 Min nach einem Supermarkt Fragen. Ansonsten sehr nett mit ihm zu sprechen.“

„Die Zeit würde ich mir nehmen.“

„Sehr informativ aber zeitraubend.“

„ziemlich redundant“

„Ich werde sehr ungeduldig.“

- b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Sachbezug“ widersprechen (60 % der Befragten)

„Ich sehe ich bin auf einen sehr gastfreundlichen Menschen gestoßen und freue mich darüber.“

„Ich find es toll, dass es solche Menschen gibt.“

„Gerne lasse ich mich von Einheimischen beraten, da diese meist viele Orte kennen, die man sonst gar nicht finden würde. Ich würde mich über das Gespräch freuen.“

„Ich freue mich sehr darüber, denn ich habe noch zusätzliche Informationen erhalten.“

„Perfekt! Ein angenehmes Gespräch, wieder jemanden kennen gelernt und gute Ratschläge erhalten.“

„Würde mich zwar wundern über so viel Information. Aber auch freuen, denn so könnte man interessante Dinge erfahren, die er sonst nicht erfahren hätte.“

Der deutsche Kulturstandard „Planorientierung“

1) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 1 (Pünktlichkeit): „Um wie viel Uhr würden Sie an Treffpunkt ankommen?“

a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Planorientierung“ entsprechen (88,6 % der Befragten)

„Ganz knapp um 16 h.“

„Pünktlich plus minus 5 Minuten.“

„Kurz vor 16 Uhr, sofern ich nicht im Stau stehe.“

„Ich tendiere dazu lieber vor der vereinbarten Zeit anzukommen. Daher ~15:50 bis 15:55.“

„Ich würde 16 Uhr oder wenige Minuten früher kommen.“

b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Planorientierung“ eher widersprechen (11,4 % der Befragten)

„16:10“

„16:15“

2) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 4 (den Ausflugsplan spontan anpassen): „Wie würden Sie darauf reagieren?“

a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Planorientierung“ entsprechen (31,4 % der Befragten)

„Ich würde entgegnen, dass ich anderer Meinung bin, wir es ja aber vor Ort final entscheiden können, ggf würde ich auch nach einem Gegenvorschlag fragen.“

„Ich würde ein gemeinsames Kompromiss suchen.“

„Wir reden drüber.“

„Ich würde es erneut diskutieren.“

„Einen Kompromiss fühlen. Versuchen trotzdem meinen Plan durch zu setzen.“

„Wir bleiben spontan aber nie ohne Plan.“

„Eine gemeinsame Lösung zu finden; einen Mittelweg.“

- b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Planorientierung“ widersprechen (48,6 % der Befragten)

„Ich wäre für Spontanität.“

„Das wäre okay für mich.“

„Klar. Ich bin offen. Vielleicht hat er noch Tipps und kennt sich dort besser aus.“

„Da wir beide beim Ausflug sein werden, sollte der Plan natürlich für beide angenehm sein. Ich habe kein Problem mit Spontanität, daher wäre es für mich in Ordnung.“

„Ich tendiere eher zu seiner Sicht und bin deshalb einverstanden.“

Auch die Tatsache, dass es sich um eine Freizeitbeschäftigung handelt, spielt in dieser Situation eine wichtige Rolle. Je nach dem deutschen Kulturstandard „Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen“ ist es möglich, dass die Deutschen in Bezug auf Arbeitsangelegenheiten nicht so sehr für Spontanität wären wie in diesem Fall.

„Ich würde den Plan anpassen, da es um eine schöne gemeinsame Zeit und nicht um die Durchsetzung meines Plans geht.“

„Ein Ausflug in der Freizeit kann immer spontan angepasst werden.“

„Ich würde zustimmen. Ich mache Pläne nur so exakt, wie es sein muss.“

„Auf seinen Vorschlag eingehen, den[en] ist ein gemeinsamer Ausflug.“

Der deutsche Kulturstandard „Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen“

- 1) Beispiele für Antworten auf Frage 3 von Situation 1 (Pünktlichkeit): „Wie würden Sie reagieren, wenn Ihr Freund um 16:15 Uhr noch nicht da ist und es gelingt Ihnen nicht, ihn zu kontaktieren? Würden Sie noch warten oder gehen?“
- a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen“ entsprechen (78,8 % der Befragten)

„Ich würde mir Sorgen machen, und selbstverständlich warten.“

„Das hängt von der Wichtigkeit des Treffens ab.“

- 2) Beispiele für Antworten auf Frage 4 von Situation 1 (Pünktlichkeit): „Würden Sie ein formelles und ein informelles Treffen unterschiedlich betrachten?“
 - a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen“ entsprechen (74,3 % der Befragten)

„Leicht, bei einem formellen Treffen wäre pünktliches Erscheinen für mich noch wichtiger.“

Der deutsche Kulturstandard „Schwacher Kontext“

- 1) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 4: „Würden Sie in Folge Ihrer Beobachtung auf die Situation reagieren? Wenn ja, wie?“
 - a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Schwacher Kontext“ entsprechen (5,7 % der Befragten)

„Ich würde versuchen ihn in meinem Sinne zu überreden.“

„Bier trinken gehen.“

- b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Schwacher Kontext“ widersprechen (94,3 % der Befragten)

„Ich würde den Rest auf den nächsten Tag verschieben, aber ihm sagen, dass ich mich freue und bemerkt habe, dass er Rücksicht auf mich nimmt.“

„Da er selber nicht sagt. Würde ich sagen ich bräuchte eine Pause. Und ihn mir genau anschauen und gegebenenfalls sagen wir sollten umkehren.“

„Ich frage nach seinem Zustand und würde umkehren.“

„Eine Pause vorschlagen oder vortäuschen ich wäre müde und würde gerne nach Hause fahren.“

„Ihm sagen, dass ich eine Pause brauche.“

„Ich würde ihm einen Ausweg bieten bei dem er sein Gesicht wahren kann.“

„Ich würde auf ihn eingehen und die anderen Orte auf den nächsten Ausflug verschieben.“

„Natürlich würde ich ihn ansprechen und eine Pause oder Rückkehr anbieten.“

„Ja, ich möchte, dass beide Spaß am Ausflug haben, ich würde vorschlagen eine Pause einzulegen, um sich etwas auszuruhen. Ich würde meinen Freund aber auch darauf ansprechen, dass er mir sagen soll, falls er müde ist.“

Der deutsche Kulturstandard „Konfliktkonfrontation“

1) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 2 (Tierarzt): „Wie würden Sie auf die Reaktion des Tierarztes reagieren?“

a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Konfliktkonfrontation“ entsprechen (62,9 % der Befragten)

*„Die Vorzüge des von mir gewählten Systems aufzeigen und darauf hinweisen, dass ich als Tierarzhelfer*in mit diesem täglich und oft umzugehen habe. Dass es in meinen klaren Aufgabenbereich fällt die Informationen der Akten schnell und sicher zur Verfügung zu haben.“* (Rollenzuweisung – Trennung von Bereichen)

„Ich würde dem Arzt darlegen, warum das System besser ist und welche Vorteile es bietet, sollte es sich als schwer herausstellen, ihn zu überzeugen, würde ich argumentieren, dass ich, derjenige, der mit dem System arbeiten muss, so deutlich schneller und strukturierter arbeiten kann.“

„Ich würde ihm die Vorteile meiner Version klar machen.“

„Ich würde auf jeden Fall versuchen dies nochmals mit dem Tierarzt zu besprechen, um ihn davon zu überzeugen, wieso mein System besser ist. Möchte vom ihm eine Begründung, wieso das alte System besser ist. Ebenso würde ich ihm sagen, dass vor allem ich mit den Unterlagen arbeiten muss. Ich würde es nicht einfach so hinnehmen.“

„Im ersten Anlauf würde ich mein System verteidigen und versuchen den Arzt zu überzeugen. Beharrt er auf seiner Forderung, bekommt er das gewünschte Chaos zurück.“

b) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard

„Konfliktkonfrontation“ widersprechen (28,6 % der Befragten)

„*Ich würde es so ordnen wie es mein Chef erwartet.*“ (Respekt zur Autorität)

„*Ich würde die Anweisung umsetzen.*“

„*Ich würde zum alten System zurückkehren aber versuchen Einfluss auszuüben und das System aus meiner Sicht zu verbessern.*“

2) Beispiele für Antworten auf Frage 3 von Situation 3 (Formular): „Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?“

a) Beispiele für Antworten, die dem deutschen Kulturstandard „Konfliktkonfrontation“ entsprechen (88,6 % der Befragten)

„*Sicherlich ja, damit er nächstes Mal diese Fehler vermeidet.*“

„*Sofern das Formular häufiger verwendet wird und ich erneute Fehler vermute, definitiv.*“

„*Ja, aber ohne ihn zu kritisieren.*“ (Personbezug)

„*Ja – freundlich.*“ (Personbezug)

„*Damit er informiert ist, würde ich den Fehler kurz ansprechen, allerdings nicht um ihn vorzuführen, sondern rein zur Information.*“

5.1.2 Das tschechische Selbst- und Fremdbild

Deutsche sind ziel- und effizienzorientiert (Sachbezug). Dies kann auf andere Kulturen wie die tschechische, die die Person an erste Stelle setzen und erst dann die Sache, sehr direkt, unpersönlich und kalt wirken. Die meisten tschechischen Teilnehmer haben Deutsche für direkt gehalten, haben aber der Behauptung widersprochen, dass Deutsche kalt und unnahbar oder humorlos sind. Die deutschen kulturellen Merkmale Organisationsliebe, Gründlichkeit, Zuverlässigkeit, Professionalität, Pünktlichkeit sowie Verantwortungsbewusstsein sind mit den Kulturstandards „Sachbezug“ und „Planorientierung“ (Aufwertung von Strukturen) verbunden. Aus den Aussagen der tschechischen Befragten lässt sich schließen, dass diese Eigenschaften bei den Deutschen, mit denen sie in Kontakt waren, tatsächlich vorhanden sind. Ausnahmslos alle befragten

Tschechen haben der Aussage zugestimmt, dass Deutsche Respekt gegenüber Autoritäten und Regeln haben.

Der tschechische Kulturstandard „Personbezug“

Die Frage „Was stellen Sie sich unter „Deutsche/ Tscheche“ vor?“ hat einige der nützlichsten Daten geliefert, um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie sehr Tschechen und Deutsche in Stereotypen denken. Obwohl sich viele Tschechen gegen die Stereotypisierung ausgesprochen haben, hat fast die Hälfte der tschechischen Befragten diese Frage subjektiv beantwortet. Alle subjektiven Antworten haben dazu beigetragen, das Vorhandensein des Kulturstandards „Personbezug“ zu bestätigen, da die Tschechen diese Frage oft personifiziert haben. Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass mehr als die Hälfte der Befragten sachlich geantwortet hat.

Objektivismus und Abstand waren aus den Antworten wie Person, Nachbar oder Deutscher ersichtlich.

- 1) Beispiele für Antworten auf die Frage „Was stellen Sie sich unter „Deutsche“ vor?“
 - a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ entsprechen (47,7 % der Befragten)

„Ein selbstbewusster Mann (was keine negativen Konnotationen hervorrufen soll... ;-).“

„Dass er in der Regel ein präziser Mensch ist und über alles genau informiert werden möchte.“

„Zuerst gibt es da den Respekt von ihnen, aber dann stellt sich meist heraus, dass sie [Deutsche] genau wie wir sind.“

„Ein Mensch, der zuhört und alles kompliziert löst.“

„Ein Lächeln und immer eine nette Unterhaltung.“

„Alles auf die Minute genau.“ (Stereotyp der deutschen Pünktlichkeit)

Kurze Aussagen:

„das Behagen“, „die Ordnung“ (Stereotyp der deutschen Ordnungsliebe), „ein Freund“, „ein Kollege“, „mein Nachbar“, „meine Vorfahren“, „ein Schauspieler“, „Distanz“

(Stereotyp: Deutsche sind kalt und unnahbar), „Bier“, „Freundschaft, Nachbarschaft, Ordnungsliebe“ (Stereotyp), „Familie und Freunde“, „freundliche Einstellung“

- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ widersprechen (52,3 % der Befragten)

„Ein Einwohner des Nachbarlandes.“

„Ein Mensch, der eine andere Sprache spricht.“

„Jeder Mensch ist ein anderer Charakter, wie die Tschechen.“

„Ein Deutscher, ein Tscheche...verschiedene Nationalitäten.“

„Ein Mensch, der in der EU geboren wurde und auf deutschem Staatsgebiet lebt.“

- 2) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 3 (Formular): „Wie würden Sie reagieren?“

- a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ entsprechen (56,8 % der Befragten)

„Ich würde ihn ohne Zeugen darauf hinweisen.“

„Ich weise ihn darauf hin, dass ein Irrtum vorliegt. Natürlich werde ich fragen, ob ich ihm helfen kann.“

„Ich würde ihn unter vier Augen darauf hinweisen.“

„Ich würde ihn auf den Fehler (im Guten) hinweisen.“

„Ich würde dem Kollegen vorschlagen, dass er sein Formular korrigiert.“

- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ widersprechen (38,6 % der Befragten)

„Ich korrigiere es.“

„Ich würde es korrigieren, wenn es die Zeit erlaubt und es meine Arbeit nicht einschränkt.“

- 3) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 3 (Formular): „Würden Sie das Formular korrigieren, ohne Ihren Kollegen zu informieren?“

- a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ entsprechen (77,3 % der Befragten)

„Nein, wenn es nicht absolut notwendig ist.“

„Wenn mein Kollege anwesend ist, informiere ich ihn sofort, wenn nicht, informiere ich ihn später.“

„Ich würde es korrigieren, ihn aber sicher in Ruhe informieren.“

„Das hängt davon ab, wie ich die Person wahrnehme. Aber ich werde wohl eher den Kollegen informieren.“

- 4) Beispiele für Antworten auf die Fragen 1 und 2 von Situation 5: „Würden Sie sein Verhalten als unhöflich empfinden?“

- a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ entsprechen (18,2 % der Befragten)

„Teilweise ja, die Deutschen reden nicht umsonst.“

„Ja. Wenn er etwas von uns will und wir versuchen, ihm zu antworten, sollte er wenigstens geduldig und höflich sein.“

„Ja. Er ist ein Dummkopf und kann sich nicht benehmen.“

„Ungezogenheit“

- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Personbezug“ widersprechen (79,5 % der Befragten)

„Das hängt von der Situation ab; wenn er offensichtlich in Eile ist, ist das eine verständliche Reaktion.“

„Überhaupt nicht, wenn ich eine Frage stelle, möchte ich eine schnelle und einfache Antwort bekommen.“

„Ich würde ihm überhaupt keine Fragen stellen. Warum um Gottes willen? Ich nenne den nächsten Supermarkt und fertig. Mit einem Tschechen würde ich auch nicht plaudern.“

„Nein, er hat nur nach dem Weg gefragt und war nicht an einem Gespräch interessiert, das ist verständlich.“

„Ich habe sinnlos über Dinge geplappert, die niemanden interessierten. Ich habe jemanden aufgehalten, der eine einfache Antwort auf eine einfache Frage haben wollte. Ich hätte die Situation genauso beurteilt, wenn ich an der Stelle von jemandem gewesen wäre, der im Auto sitzt und Hunger hat... ;-)“

„Auch die Intonation der Stimme und das nonverbale Verhalten spielen eine Rolle. Aber eigentlich ganz okay, er war nur auf der Suche nach einem Supermarkt.“ (Starker Kontext)

Der tschechische Kulturstandard „Improvisation“

Es wurde die Behauptung bestätigt, dass Tschechen kreative, spontane und flexible Menschen sind, was eng mit dem tschechischen Kulturstandard „Improvisation“ zusammenhängt. Ohne diese Fähigkeiten wäre die Improvisation nicht möglich und wird daher von Tschechen hochgeschätzt. Der Kulturstandard „Improvisation“ hat seine Wurzeln in anderen kulturellen Merkmalen der Tschechen, denen die Deutschen tendenziell zugestimmt haben, nämlich der Chaotik und dem geringeren Respekt vor Autoritäten und Regeln. Improvisieren, d. h. nicht nach einem bestimmten Plan vorgehen, führt nicht immer zum Erfolg und kann Chaos verursachen. In den dargestellten Situationen war die Improvisation der Tschechen jedoch nur teilweise erkennbar. Die meisten tschechischen Befragten haben Sympathie für die deutsche Planorientierung gezeigt.

- 1) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 1 (Pünktlichkeit): „Um wie viel Uhr würden Sie an Treffpunkt ankommen?“
- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Improvisation“ eher widersprechen (100 % der Befragten)

„Ich würde pünktlich oder ein paar Minuten früher dort sein.“

„Ich wäre genau pünktlich.“

- 2) Beispiele für Antworten auf Frage 1 von Situation 4: „Werden Sie seinem Plan folgen?“

- a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Improvisation“ entsprechen (22,7 % der Befragten)

„Ich würde es hassen. Ich mag geplante Reisen, aber ich mag es nicht, von der Zeit eingeschränkt zu werden. Ich improvisiere gerne - wenn es in der Nähe einen anderen interessanten Ort gibt, möchte ich ihn unabhängig vom Plan besuchen.“

„Ein typischer Deutscher“

- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Improvisation“ widersprechen (70,5 % der Befragten)

„Wir gestalten das Programm gemeinsam. Ich kenne das Programm im Voraus = ich werde es erfüllen.“

„Ja, ich mag organisierte, geplante Ausflüge.“

„Ja, aber ich werde ihm unauffällig sagen, dass es ein bisschen zu viel ist.“ (tschechische Indirektheit)

„Ja, aber ich warne ihn im Voraus, dass ich befürchte, dass wir das ganze Programm nicht schaffen werden.“

„Bestimmt. Ich liebe erschöpfende Programme!“ (Planorientierung)

„Ich werde ihm die Führung überlassen; ich gehe davon aus, dass mein Freund intelligent ist und weiß, dass der Plan nicht so zeitlich absolviert werden kann, wie er ihn ursprünglich geplant hat und dass er das Tempo drosseln wird.“ (Starker Kontext)

Der tschechische Kulturstandard „Diffusion“

Der tschechische Kulturstandard „Diffusion“ hat sich in der Modellsituation nicht bewährt. Nach diesem Kulturstandard hätte es für Tschechen keinen Unterschied machen sollen, ob das Treffen formell oder informell war. Die Ergebnisse waren jedoch denen der deutschen Befragten ähnlich. Diese Situation hat sich jedoch nur auf einen Aspekt dieses Kulturstandards (formell – informell) konzentriert und es ist daher möglich, dass der Standard in einer anderen Situation demonstriert worden wäre.

- 1) Beispiele für Antworten auf Frage 4 von Situation 1 (Pünktlichkeit): „Würden Sie ein formelles und ein informelles Treffen unterschiedlich betrachten?“
 - a) Antwort, die dem tschechischen Kulturstandard „Diffusion“ entspricht (9,1 % der Befragten)

„Nein“

- b) Antwort, die dem tschechischen Kulturstandard „Diffusion“ widerspricht (90,9 % der Befragten)

„Ja“

Der tschechische Kulturstandard „Starker Kontext“

- 1) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 4 (Müdigkeit): „Was würden Sie tun?“
 - a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Starker Kontext“ entsprechen (50 % der Befragten)

„Ich erwarte solch einen Freund, der ein gewisses Einfühlungsvermögen hat und ich gehe davon aus, dass er die Menge bereits moderiert hat, so dass wir den Ausflug gemeinsam in guter Stimmung genießen können.“

„Ich versuche, durchzuhalten.“

„Ich halte es trotz der Müdigkeit durch.“

„Ich werde mich wahrscheinlich anpassen.“ (Personbezug)

- b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard „Starker Kontext“ widersprechen (36,4 % der Befragten)

„Ich frage ihn, ob es möglich wäre, zurückzukehren und die Reise auf einen anderen Tag zu verschieben.“

„Ich schlage vor, ich gehe zurück und er kann weitermachen, wenn er möchte.“

„Ich gebe bekannt, dass ich sehr müde bin und wir versuchen, uns auf einen Kompromiss zu eignen, z. B. die Strecke etwas abzukürzen oder entgegen dem Plan irgendwo eine längere Pause einzulegen.“

„Ich werde offen auf ihn zugehen und wir werden gemeinsam einen Kompromiss ausdenken.“

1) Beispiele für Antworten auf Frage 3 von Situation 3 (Formular): *„Würden Sie zu dem Kollegen gehen und ihn auf seinen Fehler hinweisen?“*

a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard *„Starker Kontext“* entsprechen (90,9 % der Befragten)

„Ja, aber ich werde ihn nicht vor dem ganzen Team fallen lassen.“ (Personbezug)

„Ja, wenn es gut passt.“

„Ich werde es diplomatisch angehen und versuchen, ihn unauffällig hinzuweisen. Es kommt auch darauf an, um welchen Kollegen es sich handelt.“ (tschechische Indirektheit)

„Ja, natürlich. Sehr höflich und freundlich.“

„Ich glaube nicht, ich würde es ihm lieber gelegentlich während eines Treffens (Mittagessen, Pause, ...) sagen.“

„Ja, ich würde ihn fragen, um sicher zu sein, dass es sich wirklich um einen Fehler handelt und ich mich nicht irre.“

Der tschechische Kulturstandard „Konfliktvermeidung“

1) Beispiele für Antworten auf Frage 2 von Situation 2 (Tierarzt): *„Wie würden Sie reagieren?“*

a) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard *„Konfliktvermeidung“* entsprechen (40,9 % der Befragten)

„Ich würde versuchen, Konflikte zu vermeiden und mich unterzuordnen.“

„Ich würde mich fügen, aber dann würde ich es sowieso auf meine Art und Weise machen.“

„Es hängt sehr davon ab, wie der Mensch mich beeindrucken würde, im Sinne von "was ich mir leisten kann". (Personbezug)

b) Beispiele für Antworten, die dem tschechischen Kulturstandard *„Konfliktvermeidung“* widersprechen (50 % der Befragten)

„Ich würde versuchen, mit meinem Chef (noch einmal) meine Vorstellungen über meine Arbeit und seine Erwartungen zu klären.“

„Ich würde argumentieren.“

Aufgrund der von den Befragten erhaltenen Informationen lässt sich behaupten, dass die Reaktionen und Meinungen der beteiligten Deutschen und Tschechen mehrheitlich ähnlich waren. Dies lässt sich am Beispiel der ersten offenen Frage des Fragebogens verdeutlichen: „Was stellen Sie sich unter Deutsche/Tscheche vor?“. Sachbezogenheit und Neutralität wurde von 74,3 % der deutschen und 47,7 % der tschechischen Befragten angegeben. Der Personbezug hat sich in 25,7 % der deutschen und 47,7 % der tschechischen Antworten gezeigt. Die Ergebnisse bestätigen das Überwiegen der Sachorientierung bei den deutschen und der Personorientierung bei den tschechischen Befragten. Gleichzeitig haben die Ergebnisse aber gezeigt, dass auch die entgegengesetzten Kulturstandards in beiden Kulturkreisen stark vertreten sind. Im tschechischen Fall war die Vertretung von „Personbezug – Sachbezug“ in dieser Frage genau Hälfte zu Hälfte. Die Herangehensweise und der Standpunkt der Befragten zu diesem und anderen Fragen des Fragebogens haben sich letztendlich nicht wesentlich unterschieden. Es wurde jedoch bestätigt, dass Tschechen stärker zum Personbezug neigen als Deutsche.

Was die Aufdeckung und die Intensität des Vorhandenseins von häufigen deutschen und tschechischen Stereotypen betrifft, so hat die Forschung positive Ergebnisse in Bezug auf die Einstellung von Tschechen und Deutschen zueinander ergeben. Tschechen waren sich über die deutsche Professionalität, Verantwortung, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit usw. einig. In den Augen der Tschechen wurden die deutschen Stereotypen der Direktheit, Organisationsliebe, Gründlichkeit, des Respekts vor Autoritäten und Regeln usw. bestätigt (Planorientierung, Detailorientierung). Deutsche haben Tschechen als offen, freundlich, humorvoll, kreativ, professionell, etc. empfunden. Sie haben dazu geneigt, Tschechen als chaotisch, spontan und flexibel zu bezeichnen (Improvisationsliebe). Mit einem Ergebnis von 55 % wurde das tschechische Stereotyp der Indirektheit teilweise bestätigt, was auf eine Zunahme der tschechischen Direktheit hindeutet. Die deutschen Befragten haben auch der tschechischen Tendenz zugestimmt, Autoritäten und Regeln mehr zu missachten als sie selbst.

Bei den offenen Fragen und den abschließenden Kommentaren wurde sowohl positiv als auch negativ stereotypisiert. Beispiele (Tschechen): *„Ein typischer Deutscher.“* *„[...] Deutsche reden nicht umsonst.“* *„Die jüngere Generation ist kommunikativer; sie bewegt sich meist in einem sportlichen Umfeld. Im Arbeitsprozess sind die Deutschen sehr akkurat und wollen präzise Antworten auf Fragen.“* Beispiele (Deutsche): *„Kommunistische Erziehung, gute Werte, familiär, hilfsbereit, positiv aber sie achten auch oft nicht auf die Gesundheit. Rückstand bei Zahnhygiene, Rauchen und hoher Alkoholkonsum. Hier liegen sie etwas zurück.“* *„Tschechen sind wie die Deutschen, auch wenn die Tschechen etwas spontaner sind.“* Trotz einiger Beispiele der negativen Stereotypisierung lässt sich zusammenfassend feststellen, dass Deutsche und Tschechen in ihren Antworten einen individuellen Ansatz bevorzugt haben.

Zur Beantwortung der Frage, ob Nationalität in den deutsch-tschechischen Begegnungen eine Rolle spielt, werden im Folgenden einige ausgewählte Kommentare zitiert: *„Jeder Mensch ist ein anderer Charakter, wie die Tschechen.“* *„Wir sind alle unterschiedlich...“* *„Meiner Meinung nach hat sich die Situation und das Verhalten der Deutschen gegenüber Tschechen in der Grenzregion in den letzten zehn Jahren dank der Zuwanderung aus dem Fernost stark verbessert.“*

Die Modellsituation zur Pünktlichkeit hat keinen sichtbaren Unterschied in der Wahrnehmung zwischen Tschechen und Deutschen gezeigt. Unabhängig davon, ob die Befragten Tschechen oder Deutsche waren, würden fast alle versuchen, pünktlich oder ein paar Minuten früher zu erscheinen. Sie würden sich auch ähnlich verhalten, wäre der Freund zu spät gekommen. Die Unterscheidung zwischen einem formellen und einem informellen Treffen („Diffusion – Trennung“) hat keine Unterschiede in den Antworten der Angehörigen beider Kulturen gebracht und auch die tschechischen Befragten würden zwischen einem formellen und einem informellen Treffen unterscheiden, was dem deutschen Kulturstandard „Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen“ entspricht.

Die Tierarzt-Modellsituation hat die deutschen Kulturstandards „Sachbezug“ und „Konfliktkonfrontation“ bestätigt, da die meisten deutschen Befragten versuchen würden, gegenüber dem Vorgesetzten zu argumentieren und die Situation konstruktiv zu lösen. Der Sachbezug war jedoch auch bei der Hälfte der tschechischen Befragten festzustellen.

Es hatte den Anschein, dass sich Tschechen ebenso direkt und sachlich wie viele Deutsche verhalten würden. Das tschechische Stereotyp „Umgehung und Missachtung von Autoritäten und Regeln“ wurde von 16 % der tschechischen Teilnehmer bestätigt, die zunächst die Anweisung des Vorgesetzten befolgen, diese aber schließlich missachten würden.

Bei der Formular-Modellsituation hat sich gezeigt, dass sowohl Tschechen als auch Deutsche einen ähnlichen Ansatz im Umgang mit dem falsch ausgefüllten Formular verfolgen würden. In ihren Kommentaren haben Tschechen einige Male erwähnt, dass sie den Kollegen privat oder diplomatisch über den Fehler informieren würden, wie ihr Personbezug zeigt.

Starker Personbezug und Kontext haben sich bei den Deutschen in der vierten Modellsituation (Ausflug) gezeigt. Sie haben dabei ein großes Einfühlungsvermögen für ihren tschechischen Freund erwiesen. Viele tschechische Befragte haben angegeben, mit der Planorientierung des deutschen Freundes vollkommen zufrieden zu sein. Ebenfalls wären deutsche Befragte ihrerseits mit der tschechischen Improvisationsliebe und Spontanität zufrieden. Diese Reaktionen gelten als Ausdruck eher individueller als kultureller Merkmale.

Auch in der letzten Modellsituation (Tourist) hat bei den Befragten beider Kulturen ein starkes Einfühlungsvermögen und Empathie zu ihrem Gegenüber, nämlich der starke Personbezug und Kontext, dominiert. Die deutschen Teilnehmer würden sich mehrheitlich über die ausführliche Antwort und die Offenheit des tschechischen Einheimischen freuen. Die tschechischen Befragten hätten wiederum Verständnis für die direkte Antwort des deutschen Touristen, da sie dessen Wunsch nach einer schnellen und kurzen Antwort verstehen und respektieren würden.

Bei jedem Szenario wurde das Vorhandensein eines bestimmten Kulturstandardpaares untersucht. Es ist jedoch zu beachten, dass sich in allen illustrierten Situationen oft mehrere Kulturstandards gleichzeitig überschneiden haben. So wurde beispielsweise in Situation 4 (Ausflug) anhand der Aussagen das Vorhandensein des Kulturstandardpaares „Improvisation – Planorientierung“ sowohl von den tschechischen als auch von den deutschen Befragten verneint und das des Kulturstandardpaares „Starker Kontext –

Schwacher Kontext“ von den Tschechen bestätigt und von den Deutschen abgewiesen. In ähnlicher Weise hätten auch die anderen Kulturstandardpaare „Personbezug – Sachbezug“, „Diffusion – Trennung“ und „Konfliktvermeidung – Konfliktkonfrontation“ in dieser Situation untersucht werden können. Bei der Auswertung wurde jedoch eine Abgrenzung zu denjenigen Kulturstandardpaaren vorgenommen, auf die sich die Antworten der Befragten am deutlichsten bezogen, d. h. die Antworten wurden im Hinblick auf ihre Relevanz für die Bestätigung oder Widerlegung des Kulturstandardpaares, das im Mittelpunkt des jeweiligen Szenarios stand, betrachtet. Ausgehend von dieser Tatsache ist zu erwähnen, dass eine andere Sichtweise der dargestellten Situationen oder die Darstellung völlig neuer Situationen diese fünf Kulturstandardpaare in unterschiedlichem Maße verifizieren oder falsifizieren kann. Die Bestätigung oder Widerlegung dieser fünf Kulturstandardpaare war jedoch ein Nebenziel dieser Arbeit. Die Untersuchung diente dazu, festzustellen, inwiefern die Befragten empirisch belegt den zuvor theoretisch hergeleiteten Kulturstandards und Stereotypen entsprechen sowie deren Tendenzen zu bewusster oder auch unbewusster Stereotypisierung aufzudecken. Es zeigte sich, dass trotz der starken Abneigung vieler Forschungsteilnehmer gegen Stereotypen und Klischees (siehe Anfang Kapitel 5), der Verurteilung von Stereotypen als solche sowie dem Versuch, sie zu vermeiden, die Reaktionen bestimmter Teilnehmer sehr wertend (negativ als auch positiv) und damit stereotyp waren. Es ist daher nützlich, mit Stereotypen zu arbeiten und nicht zwangsläufig zu versuchen, sie zu vermeiden oder zu ignorieren. Wie bereits erwähnt, sind Stereotypen an sich weder negativ noch positiv, eine Bewertung findet erst von ihren Benutzern statt. Selektives Denken ist menschlich und soll dazu dienen, den Alltag zu vereinfachen. Derartiges Arbeiten kann sowohl im alltäglichen Umgang mit Mitmenschen als auch in der interkulturellen Interaktion viele Vorteile in Bezug auf die gegenseitige Verständigung und die Eliminierung von Missverständnissen mit sich bringen. Unabhängig der empirischen Bestätigung oder Widerlegung der Kulturstandardpaare sowie des Vorhandenseins dieser in unterschiedlicher Intensität, hat sich die Existenz selektiven Denkens bei etwa der Hälfte der tschechischen und etwa einem Viertel der deutschen Befragten gezeigt.

6 Fazit

Das Thema dieser Arbeit war die Kommunikation zwischen deutschen und tschechischen Staatsangehörigen und die Problematik ihrer gegenseitigen interkulturellen Interaktion. Der Fachliteratur zufolge, die sich mit interkulturellen Begegnungen befasst, wird behauptet, dass der kulturelle Hintergrund eines Individuums eine der Ursachen für Missverständnisse und Konflikte zwischen Menschen unterschiedlicher Nationalitäten sein kann. Ausgehend von der Behauptung der Wissenschaftler, dass eine gute Vertrautheit mit der Eigen- und Fremdkultur ein guter Ausgangspunkt für die Erleichterung der interkulturellen Kommunikation und die Beseitigung von Missverständnissen ist, hat sich diese Arbeit auf die Untersuchung der deutschen und der tschechischen Kultur konzentriert. Nový und Schroll – Machl haben in ihren Publikationen Kulturstandards eingeführt, um die kulturellen Unterschiede zwischen dem deutschen und dem tschechischen Denken zu verdeutlichen. Die von ihnen vorgestellten Kulturstandards stellen ein nützliches Orientierungsmodell dar, um die Motive von Tschechen und Deutschen zu verstehen, unterschiedliche Wege und Mittel im Handeln und im Umgang mit Situationen zu nutzen. Ebenso war es Ziel dieser Arbeit, die Kulturstandards und die Vielfaltigkeit der deutschen und tschechischer Kultur zusammenzufassen, um die Hauptmerkmale besser sichtbar und greifbar zu machen. Die Erkenntnisse sollen Tschechen und Deutschen helfen, sich selbst und ihr ausländisches Gegenüber besser zu verstehen und so ihre interkulturellen Begegnungen zu erleichtern.

Eines der Forschungsziele war es, das Vorhandensein von fünf deutsch-tschechischen Kulturstandardpaaren zu bestätigen bzw. zu widerlegen und herauszufinden, mit welcher Intensität sie in den Reaktionen der deutschen und der tschechischen Befragten auf die Modellsituationen, die für diese Fragebogenerhebung erstellt wurden, vertreten sind. Das erste Kulturstandardpaar „Personbezug – Sachbezug“ hat sich bei der Untersuchung als vorwiegend gerechtfertigt erwiesen. In den deutschen Antworten hat ein sachlicher und praktischer Ansatz überwogen. Die tschechischen Befragten haben ihre Nachbarn als Individuen mit spezifischen Eigenschaften und Charakteristiken angesehen. Im Gegensatz dazu haben Tschechen in Situation 2 (Tierarzt) einen starken sachlichen Ansatz und Pragmatismus gezeigt, wobei die Hälfte der Befragten angegeben hat, den Tierarzt direkt zu konfrontieren und zu versuchen, ihren Standpunkt mit einschlägigen

Argumenten zu begründen, um einen gemeinsamen Kompromiss zu finden (Konfliktkonfrontation). In ähnlicher Weise haben die deutschen Teilnehmer in der Situation 4 (Ausflug) einen starken „Personbezug“ gezeigt. In den Antworten hat sich die starke Mühe gezeigt, alles dafür zu tun, damit sich ihr tschechischer Freund besser und wohler fühlte. Das gleiche Verhalten stand im Gegensatz zu dem deutschen Kulturstandard „Schwacher Kontext“. Die Kulturstandards haben sich in den Modellsituationen vermischt und konnten auf eine andere Art und Weise untersucht werden als es in dieser Arbeit. Die Aufgabe bestand darin, die Tendenz der Tschechen und der Deutschen zu bestätigen bzw. zu widerlegen, zu diesen Kulturstandards zu neigen. Die Tendenz hat sich in einigen Fällen gezeigt, in einigen nicht und in einigen wurde sie in einer Modellsituation bestätigt und gleichzeitig in einer anderen widerlegt. Zum Beispiel bei dem Kulturstandardpaar „Personbezug – Sachbezug“ war die Tendenz nicht in jeder Situation ausgeprägt und sowohl bei den deutschen als auch bei den tschechischen Teilnehmern stand der individuelle Ansatz im Vordergrund.

Für die Untersuchungen dieser Arbeit wurden Hypothesen in Form von ausgewählten deutsch-tschechischen Stereotypen und Kulturstandards aufgestellt. Die Fragebogenerhebung hat ergeben, dass die befragten Tschechen und Deutschen ein positives Verhältnis zueinander haben. Die meisten Stereotypen, die eine negative Einstellung gegenüber Angehörigen des Nachbarlandes ausdrücken (Deutsche sind humorlos, kalt, unnahbar, nicht kreativ), standen im Widerspruch zu den Befragten. Aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen mit Deutschen haben die tschechischen Befragten zu der Meinung geneigt, dass Deutsche direkt, organisiert, gründlich, verantwortungsvoll, zuverlässig und sparsam sind. Sie haben ausnahmslos zugestimmt, dass Deutsche Autoritäten und Regeln respektieren. Die deutschen Befragten haben angegeben, dass Tschechen Autoritäten und Regeln missachten, chaotisch und indirekt sind. Weitere Ergebnisse waren, dass sie Tschechen für offen, freundlich, spontan, flexibel und kreativ halten.

Einige tschechische und deutsche Befragte haben eine negative Haltung zur Stereotypisierung eingenommen. Im fünften Kapitel dieser Arbeit wurde dieses Thema aufgegriffen und seine Anwesenheit, Nützlichkeit und Bedeutung für die interkulturelle Kommunikation erläutert. Aus den Aussagen der Befragten geht hervor, dass es keine

signifikanten Unterschiede in der Denk- und Herangehensweise von Deutschen und Tschechen gibt, was auf die gegenseitige Nähe der beiden Kulturen hinweist. Obwohl die Untersuchung gezeigt hat, dass die untersuchten Kulturstandards nicht in jeder Modellsituation bestätigt wurden, konnte eine gewisse Tendenz der Beteiligten gezeigt werden, sich mehr an den eigenen Kulturstandard anzulehnen als an den der fremden Kultur. Daher ist es für die interkulturellen Begegnungen zwischen Tschechen und Deutschen von Vorteil, sich mit den Kulturstandards zu befassen.

7 Quellen- und Literaturverzeichnis

Quellen

Deutsch-tschechische Familien in Tschechien. URL: <https://www.facebook.com/groups/913867178632082> [Stand: 28.2.2022].

Deutsch-Tschechischer Stammtisch Pilsen. Sprechen česky – mluvit deutsch – sich unterhalten dohromady – povídat si zusammen. URL: <https://www.facebook.com/groups/507309786047840> [Stand: 1.3.2022].

Češi v Bavorsku. URL: <https://www.facebook.com/groups/2088932041383178> [Stand: 28.2.2022].

Klub tschechisch – deutsche Partnerschaft/ Klub česko – německého partnerství. URL: <https://www.facebook.com/groups/297313754330537> [Stand: 1.3.2022].

PRAGER RUNDE. Deutschsprachig in Tschechien. URL: <https://www.facebook.com/groups/prager.runde> [Stand: 3.3.2022].

Urlaub in Tschechien. URL: <https://www.facebook.com/groups/523611901877118> [Stand: 1.3.2022].

Sekundärliteratur

BROSZINSKY-SCHWABE, Edith. *Interkulturelle Kommunikation. Missverständnisse und Verständigung.* Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2017. ISBN 978-3-658-13982-7.

DAFTARI, Shirin. *Fremde Wirklichkeiten. Verstehen und Mißverstehen im Fokus bikultureller Partnerschaften.* Münster: LIT Verlag, 2000. ISBN 3-8258-4586-9.

DEUTSCHER, Guy. *Im Spiegel der Sprache. Warum die Welt in anderen Sprachen anders aussieht.* München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2010. ISBN 978-3-423-34754-9. (Org.: *Through the Language Glass. How Words Colour Your World.* London: Verlag Wilhelm Heinemann, 2010).

Ethnologue.com [online]. URL: <https://www.ethnologue.com/guides/how-many-languages> [Stand: 22.01.2022].

EVANGELU, Jaroslava Ester, GASPARICS, Zalán. *Manažerská komunikace v multikulturním prostředí*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7418-199-3.

GELFERT, Hans-Dieter. *Was ist deutsch? Wie die Deutschen wurden, was sie sind*. München: C. H. Beck Verlag, 2005. ISBN 3-406-52831-7.

GENETTI, Carol (Hg.). *How Languages Work. An Introduction to Language and Linguistics*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014. ISBN 978-0-521-76744-6.

GRAF, Sylvie, HŘEBÍČKOVÁ, Martina, PETRJÁNOŠOVÁ, Magda, LEIX, Alicja. *Češi a jejich sousedé. Meziskupinové postoje a kontakt ve střední Evropě*. Praha: Academia, 2015. ISBN 978-80-200-2489-3.

HERINGER, Hans Jürgen. *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag, 2017. ISBN 978-3-8252-4815-4.

HOFSTEDE, Geert, HOFSTEDE, Gert Jan. *Kultury a organizace. Software lidské mysli. Spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: LINDE nakladatelství, 2007. ISBN 80-86131-70-X. (Org.: Culture's Consequences. Software of the Mind. London: McGraw Hill, 2005).

KONEČNÁ, Zdeňka. *Einführung in das interkulturelle Management*. Brno: AKADEMICKÉ NAKLADATELSTVÍ CERM, 2009. ISBN 978-80-214-4033-3.

MORTENSEN, C. David. *Miscommunication*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 1997. ISBN 0-8039-7375-6.

NOVÝ, Ivan et al. *Interkulturní management. Lidé, kultuře a management*. Praha: Grada Publishing, 1996. ISBN 80-7169-260-3.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia. *Beruflich in Tschechien. Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 2003. ISBN 3-525-49055-0.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia. *Interkulturní komunikace Češi a Němci*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-298-7.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia et al. *Interkulturní komunikace v řízení a podnikání*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-089-9.

NOVÝ, Ivan, SCHROLL-MACHL, Sylvia. *Spolupráce přes hranice kultur*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-121-6.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3069-1.

SHIRAEV, Eric B., LEVY, David A. *Mezikulturní psychologie. Kriticky a aplikovaně*. Praha: Academia, 2020. ISBN 978-80-200-3112-9. (Org.: Cross-cultural Psychology. Critical Thinking and Contemporary Applications. London: Routledge, Taylor and Francis, 2017).

SCHROLL-MACHL, Sylvia. *Businesskontakte zwischen Deutschen und Tschechen. Kulturunterschiede in der Wirtschaftszusammenarbeit*. Sternenfels: Verlag Wissenschaft und Praxis, 2001. ISBN 3-89673-122-X.

SUCHÁNKOVÁ, Hana et al. *Multikulturně v teorii i praxi*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2013. ISBN 978-80-7414-616-9.