

GLOTTODIDACTICA

VOL. XXXIV (2008)

WYDAWNICTWO NAUKOWE UAM

GLOTTODIDACTICA
An International Journal of Applied Linguistics
Founding Editor: Prof. Dr. Ludwik Zabrocki

Ausgabe / Issue 34

Herausgeber / Publisher
Institut für Angewandte Linguistik der Adam Mickiewicz Universität Poznań

V.i.S.d.P. Responsible person in accordance with Polish press law
Prof. Dr. Waldemar Pfeiffer (Honorary Editorship)

Redaktion (Leitung) / Editorial Head
Prof. Dr. Barbara Skowronek

Redaktionelle Mitarbeit / Editorial support
Dr. Luiza Ciepielewska, Dr. Agnieszka Nowicka

Redaktionsbeirat Editorial / Advisory Board
Prof. Dr. Jerzy Bańczerowski, Prof. Dr. Anna Cieślicka, Prof. Dr. Józef Darski,
Prof. Dr. Jacek Fisiak, Prof. Dr. Antoni Markunas, Prof. Dr. Kazimiera Myczko,
Prof. Dr. Stanisław Puppel, Prof. Dr. Christoph Schatte, Prof. Dr. Teresa Tomaszewicz,
Prof. Dr. Weronika Wilczyńska, Prof. Dr. Stephan Wolting, Prof. Dr. Władysław Woźniewicz

Wissenschaftlicher Beirat / Academic Advisory Board
Prof. Dr. Rupprecht S. Baur (Duisburg/Essen), Prof. Dr. Dmitrij Dobrovolskij (Moskau/Wien),
Prof. Dr. Franciszek Gucza (Warszawa), Prof. Dr. Wolfgang Herrlitz (Utrecht),
Prof. Dr. Hanna Komorowska (Warszawa), Prof. Dr. Bogdan Kovtyk (Halle),
Prof. Dr. Frank Königs (Marburg/L.), Prof. Dr. Roman Lewicki (Wrocław),
Prof. Dr. Clare Mar-Molinero (Southampton), Prof. Dr. Paweł Mecner (Szczecin),
Prof. Dr. Bernd Müller-Jacquier (Bayreuth), Prof. Dr. David S. Singleton (Dublin),
Prof. Dr. Marian Szczodrowski (Gdańsk), Prof. Dr. Iwar Werlen (Bern),
Prof. Dr. Jerzy Żmudzki (Lublin)

UNIWERSYTET IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU

GLOTO GLOTTODIDACTICA DIDACTICA

VOLUME XXXIV



POZNAŃ 2008

BIBL. UAM
808.47

Adres redakcji

Instytut Lingwistyki Stosowanej UAM
ul. 28 Czerwca 1956 r. nr 198
61-485 Poznań, Poland
tel. +48 61 829 29 25, tel./fax +48 61 829 29 26

Editor: Prof. Barbara Skowronek barbaras@amu.edu.pl
Assistant to the Editor: Dr Luiza Ciepielewska l.ciepielewska@ils.amu.edu.pl
Assistant to the Editor: Dr Agnieszka Nowicka fik@amu.edu.pl

Weryfikacja językowa tekstów
prof. dr hab. Anna Cieślicka
dr Britta Stöckmann

Publikacja dofinansowana przez
Instytut Lingwistyki Stosowanej UAM

© Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2008



425821 II / vol 34: 2008

Wydano na podstawie maszynopisu gwarantowanego

Projekt okładki i stron tytułowych: Ewa Wąsowska

Redaktor techniczny: Elżbieta Rygielska

ISBN 978-83-232-1936-1

ISSN 0072-4769

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIwersytetu IM. ADAMA MICKIEWICZA
61-734 Poznań, ul. F. Nowowiejskiego 55, tel. 061 829 39 85, fax 061 829 39 80

e-mail: press@amu.edu.pl www.press.amu.edu.pl

Nakład 250 egz. Ark. wyd. 20,00. Ark. druk. 15,75

ZAKŁAD GRAFICZNY UAM, POZNAŃ, UL. H. WIENIAWSKIEGO 1

BIBL. UAM

2009 EO 879

CONTENTS

I. ARTICLES

Intercultural Studies *Interkulturelle Studien*

STEPHAN WOLTING, „Die Fremde ist nicht Heimat geworden, aber die Heimat Fremde.“
(Alfred Polgar) – Überlegungen zum Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008 9

PAULINA CZUBAK-WRÓBEL, *Are Gestures of One Culture the Same as Those of the Another One? In the Search of Cross-Cultural Differences in Nonverbal Behaviour from the Perspective of Cognitive Linguistics* 19

Methodology in Glottodidactics *Fremdsprachenmethodik*

MAŁGORZATA CZARNECKA, *Zum Begriff „Kompetenz“ in der Fremdsprachendidaktik* 25

LUIZA CIEPIELEWSKA, *Muttersprache im Fremdsprachenunterricht – mehr als ein Ausweichmanöver?* 35

GABRIELA GORAÇA, *Intersemiotische Kommunikation im frühen Fremdsprachenunterricht* ... 43

ANNA MAŁGORZEWICZ, *Entwicklung der translatorischen Kompetenz im Rahmen des Postgradualen Studiums für Übersetzer und Dolmetscher am Institut für Germanistik an der Universität Wrocław* 53

IWONA LEGUTKO-MARSZAŁEK, *Struktur und Organisation des mentalen Lexikons in Kontext psychologischer Gedächtnistheorien* 65

ROMUALD GOZDAWA-GOLEBIEWSKI, *Grammar and Formulaicity in Foreign Language Teaching* 75

JOANNA LEMPART, *Why should a Business English Teacher be a Constructivist Teacher?* ... 87

ELŻBIETA DANUTA LESIAK-BIELAWSKA, *The Relationship between Learning Style Preferences and Reading Strategy Use in English as a Foreign Language* 93

ILONA PODLASIŃSKA, *Reading and Understanding Texts* 105

Basic and Referential Disciplines**Grundlagen- und Referenzwissenschaften)**

HANS-JÖRG SCHWENK, <i>Imperfektiv oder Perfektiv? Die Krux mit dem slavischen Verbalaspekt aus deutscher Sicht (am Beispiel des Polnischen)</i>	117
JUSTYNA DUCH, <i>Die Wiedergabe deutscher Abtönungspartikeln im Polnischen unter Satzarten- und Intentionsaspekt</i>	129
REINHOLD UTRI, <i>„Is ja cool“ – der Wandel der Sprache in der Moderne</i>	143

II. RESEARCH REPORTS

JERZY ŻMUDZKI, <i>Zum Stand der Translationsdidaktik in den polnischen Germanistikinstituten. (Ein Arbeitsbericht)</i>	153
CAMILLA BADSTÜBNER-KIZIK, <i>„Mit Fremden in der Fremdsprache über sich selbst reden?“ Anmerkungen zur Rolle der kulturellen Identität von Lernenden im glottodidaktischen Prozess..</i>	173

III. BOOK REVIEWS

FRANCISZEK GRUCZA: <i>Lingwistyka stosowana. Historia – zadania – osiągnięcia. Seria: Języki – kultury – teksty – wiedza, Franciszek Grucza, Jerzy Lukszyn (Hg.), Wydawnictwo Euro-Edukacja: Warszawa 2007 (Barbara Skowronek)</i>	185
KONRAD EHLICH: <i>Transnationale Germanistik. Iudicium Verlag: München 2007 (Camilla Badstübner-Kizik)</i>	188
BEATA LEUNER: <i>Migration, Multiculturalism and Language Maintenance in Australia. Polish Migration to Melbourne in the 1980s. Peter Lang: Bern 2007 (Danuta Wiśniewska)</i>	192
STEPHAN WOLTING: <i>wegfahren. Gedichte. Neisse Verlag: Dresden 2007 (Klaus Hammer)</i> ...	195
GREGOR REHM: <i>Hypertextsorten: Definition – Struktur – Klassifikation. Books on Demand: Norderstedt 2007 (Marcin Maciejewski)</i>	198
ELKE MONTANARI: <i>Mit zwei Sprachen groß werden. Mehrsprachige Erziehung in Familie, Kindergarten und Schule. München 2006 (Reinhold Utri)</i>	201
FRANCISZEK GRUCZA, MAGDALENA OLPIŃSKA, HANS-JÖRG SCHWENK (Hg.): <i>Germanistische Wahrnehmungen der Multimedialität und Multikulturalität. Materialien der Jahrestagung des Verbandes Polnischer Germanisten, 11. – 13. Mai 2007, Opole. Verlag Euro-Edukacja: Warszawa 2007 (Anna Górajek)</i>	203
IWONA BARTOSZEWICZ, JOANNA SZCZEK, ARTUR TWOREK (Hg.): <i>Fundamenta linguisticae, Linguistische Treffen in Wrocław. Band 1. Wrocław/Dresden 2007 (Anna Urban)</i>	207
RYSZARD LIPCZUK, PRZEMYSŁAW JACKOWSKI (Hg.): <i>Wörter und Wörterbuch. Übersetzung und Spracherwerb. Dr. Kovacs: Hamburg 2008 (Monika Bielińska)</i>	211

HELGA LOSCHE: <i>Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen.</i> Ziel Verlag: Augsburg 2005 (Joanna Andrzejewska-Kwiatkowska)	212
ADELHEID KIERPCKA, EBERHARD KLEIN, RENATE KRÜGER (Hg.): <i>Fortschritte im frühen Fremdsprachenunterricht.</i> Gunter Narr Verlag: Tübingen 2007 (Aldona Sopata) ...	214
MATHIAS KNEIP, MANFRED MACK UNTER MITARBEIT VON KRYSZYNA GÖTZ UND RENATE SCHLIEPHACKE: <i>Polnische Literatur und deutsch-polnische Literaturbeziehungen. Ma- terialien und Kopiervorlagen für den Deutschunterricht im 10.-13. Schuljahr.</i> Cornel- sen Verlag: Berlin 2003. MATTHIAS KNEIP, MANFRED MACK UNTER MITARBEIT VON MARKUS KRZOSKA UND PETER OLIVER LOEW: <i>Polnische Geschichte und deutsch- polnische Beziehungen. Darstellungen und Materialien für den Geschichtsunterricht.</i> Cornelsen Verlag: Berlin 2007. SABINE SCHMIDT, KARIN SCHMIDT (Hrsg.): <i>Erinne- rungsorte. Deutsche Geschichte im DaF-Unterricht.</i> Cornelsen Verlag: Berlin 2007 (Camilla Badstübner-Kizik)	216

IV. REPORTS

<i>Qualität Entwickeln. Neue Wege in Unterricht und Lehrerbildung, Leipzig, 27. - 29. März 2008</i> (Anna Kaźmierczak)	223
<i>Internationale Fachtagung „Wort-Satz-Text: Einheit und Vielfalt der modernen ger- manistischen Sprachwissenschaft“, Poznań, 25. - 27. 04. 2008</i> (Agnieszka Poźlewicz)	227
<i>Bericht über die Internationale wissenschaftliche Konferenz des Verbandes Polnischer Germanisten (VPG), Łódź (Bronisławów), 9. - 15. 05. 2008</i> (Silvia Bona- cchi/Hans-Jörg Schwenk/Reinhold Utri)	229
<i>Erstes Philologisches Treffen (Pierwsze spotkania filologiczne), Osieki, 29. 05. - 01. 06. 2008 (Marta Janachowska)</i>	235
<i>Linguistisches Doktorandentreffen im Bereich der germanistischen Sprachwissenschaft (Lingwistyczne Spotkania Doktorantów w zakresie językoznawstwa germańskiego), Poznań, 31. 05. 2008</i> (Agnieszka Poźlewicz)	236

V. SERIEN

<i>Wissenschaftliche Reihe Studia Niemcoznawcze * Studien zur Deutschkunde ist 29 Jahre alt</i> (Lech Kolago)	239
<i>Eine neue wissenschaftliche Buchreihe: Języki - kultury - teksty - wiedza (Sprachen - Kul- turen - Texte - Wissen, Herausgeber der Reihe: Franciszek Grucza, Jerzy Luks- zyn (Herausgeber, übersetzt von Anna Pieczyńska-Sulik)</i>	246
<i>Eine neue wissenschaftliche Buchreihe: Język - kultura - komunikacja (Sprache - Kultur - Kommunikation), 2008</i> (Monika Kowalonek)	247

I. ARTICLES

STEPHAN WOLTING

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

„Die Fremde ist nicht Heimat geworden, aber die Heimat Fremde.“ (Alfred Polgar) – Überlegungen zum Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008

ABSTRACT. The present article tries to attract attention to the connection between the idea of the European Commission to create in 2008 a Year of the intercultural dialogue and empiric studies in researching of being abroad. It will be one of the most important purposes in future to develop the studies in intercultural communications in the premise of consulting, coaching and mediation for foreign assignment or a deployment abroad. In this fields there's no doubt that there's a need for focussing new researches on the public and private life of employers abroad or on that what's called the working migration.

INTERKULTURELLER DIALOG UND EUROPÄISCHE KOMMISSION

Die Europäische Kommission hat das Jahr 2008 zum Jahr des Interkulturellen Dialogs erklärt. Dabei hat sie in erster Linie die Bedeutung von *Interkultureller Kompetenz* für den europäischen Arbeitsmarkt im Auge.

Bei der Vorstellung dieses Vorschlags erklärte der für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Mehrsprachigkeit zuständige Kommissar Ján Figel: „In den letzten Jahren hat sich in Europa viel geändert: Mehrere Erweiterungen, eine größere Mobilität durch den Binnenmarkt und ein stärkerer Austausch von Menschen und Waren mit außereuropäischen Ländern haben ihre Wirkung gezeigt. Dadurch kam es zu Interaktionen zwischen den Europäern und anderen Kulturen, Sprachen, Völkern und Religionen inner- und außerhalb des europäischen Kontinents. Der Dialog zwischen den Kulturen ist also unverzichtbar, wenn sich die europäischen Völker und ihre verschiedenen Kulturen annähern sollen.“ (Veröffentlichungen der Europäischen Kommission IP/05/1226, Brüssel, Oktober 2005)

In der Begründung heißt es zur Bedeutung des Interkulturellen Dialogs weiter:

Aufgrund der sukzessiven Erweiterung der Europäischen Union, der wegen des Binnenmarktes gestiegenen Mobilität, aufgrund vergangener wie gegenwärtiger Migrationsströme, des umfassenden Austauschs mit dem Rest der Welt in den Bereichen Handel, Bildung und Freizeit und aufgrund der Globalisierung im Allgemeinen ergeben sich immer mehr Wechselwirkungen zwischen den Kulturen, Religionen, Ethnien und Sprachen innerhalb und außerhalb Europas. Angesichts dieser zunehmend multikulturell geprägten europäischen Gesellschaften gewinnen die Entwicklung interkultureller Kompetenzen und die Förderung des interkulturellen Dialogs an Bedeutung. (ebd.)

Folger lässt sich daraus, dass das wirtschaftliche, politische und kulturelle Reüssieren der europäischen Länder nicht zuletzt davon abhängt, inwieweit der kulturelle Dialog gelingen wird. Dabei werde auch die „Zukunftsfähigkeit eines Kontinents, eines Landes, einer Kultur zunehmend mehr danach beurteilt, wie man sich einließe auf das „Transnationale“ oder auch darauf, dass die OECD-Welt, also der Westen, nicht mehr als einzige Referenzgröße taugt, so Jürgen Kocka, der ehemalige Präsident des Wissenschaftszentrums Berlin. Es werden inzwischen auch weitreichende finanzielle Mittel für einen „Dialog mit dem Islam“ bereit gestellt, etwa seitens des Deutschen Akademischen Austauschdienstes. Das sind nur einige wenige Beispiele dafür und Stellungnahmen dazu, inwieweit sich in den nächsten Jahren aus den oben angedeuteten Gründen der interkulturelle Dialog und damit die internationale Handlungsfähigkeit zwangsläufig vergrößern wird.

Dabei treten zwei Probleme in den Vordergrund: zum einen das Problem des Umgangs mit dem Fremden, zum anderen das der Arbeitsmigration. Gerade an dieser Stelle muss nicht ausdrücklich darauf hingewiesen werden, wie viele sehr gut ausgebildete polnische Arbeitnehmer beispielsweise in Ländern wie England, Irland, Frankreich, den Niederlanden, den USA oder der Bundesrepublik Deutschland, um nur einige zu nennen, Arbeitsmöglichkeiten suchen und finden.

Ein wichtiger Forschungsschwerpunkt des Fachbereichs, dem ich angehöre, der Interkulturellen Kommunikation und Mediation, besteht deshalb nicht zuletzt in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Wahrnehmung des Fremden sowie, daran anknüpfend, in der Auswertung von Berichten und Umfragen von Arbeitnehmern als Migranten.

Etwas verallgemeinernd lässt sich die Wandlung des Begriffs des Fremden im europäischen Kontext wie folgt beschreiben: Das Verhältnis der Einheimischen zu den Fremden oszillierte zwischen Ablehnung und Verklärung. Noch für die Griechen waren die Fremden in erster Linie die Barbaren. Dazu schreiben Kühlmann und Müller-Jacquier:

Im *Mittelalter* begegnet uns der Fremde als „Unmensch“, der sich nicht nur durch einen monströsen Körperbau, sondern auch durch negative Charaktermerkmale – barbarisch, betrügerisch, unritterlich, verderbt – auszeichnet. Mit der *Neuzeit* verändert sich das Stereotyp des Fremden zum „Unzivilisierten“ und „Ungläubigen“, den es zu kultivieren und zu missionieren gilt. In der Zeit der *Aufklärung* formt sich das Bild vom Fremden als „Edlen Wilden“ heraus. Die quasi-natürliche Lebensform des Fremden gilt nun als besserer Gegenentwurf zum eigenen Menschsein, das von Umweltzerstörung, Verklemmtheit und Selbstentfremdung gekennzeichnet ist. Im 19. und 20. Jahrhundert schließlich gewinnt mit der Etablierung des Nationalstaats die Ablehnung des Fremden wieder die Oberhand.“ (Kühlmann T., / Müller-Jacquier B., (Hg.), *Deutsche in der Fremde. Assimilation – Abgrenzung – Integration*. St. Ingbert 2007: Röhrig Universitätsverlag, S. Einführung, S. 7-16, hier: S. 8f.)

An diesen hier genannten Beispielen wird die Dialektik von eigener und fremder Identität virulent, die entweder als Bereicherung oder als Bedrohung erfahren wird. Dabei wird die jeweilige Lebenswelt zum entscheidenden Faktor, wie man auf das Fremde reagiert. Die Begegnung mit dem Fremden erfolgt gestern wie heute in verschiedenen Lebenszusammenhängen, deren internationale Verflechtungen zunehmen werden. „Wir erleben die Fremden als Auswanderer, Pilger, Wanderarbeiter, Eroberer, Händler, Studenten, Missionare, oder Diplomaten, Touristen.“ (Vgl. Klaus J. Bade, K.J. (Hg.), *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart*. München 1992: C.H. Beck). Entsprechend vielfältig sind die Motive, die zur Begegnung mit der Fremde und den Fremden führen: Existenzsicherung, Flucht vor Verfolgung, Religionsausübung, Reichtum, Aufgabenerfüllung, Neugier oder einfach nur Erholung.

STRUKTURELLE HISTORISCHE PARALLELENTWICKLUNGEN IN DER ARBEITSMIGRATION

Zu einem Massenphänomen wurde für Deutsche die Konfrontation mit der Fremde in Form der Auswanderung. Ca 7 Millionen Deutsche sind in den vergangenen drei Jahrhunderten in die USA emigriert. Zwischen 1860 und 1890 stellten Deutsche in den USA die größte Einwanderergruppe. Als Zielländer deutscher Auswanderung in der Neuzeit folgten mit Abstand Kanada, Australien, Neuseeland und einige Lateinamerikanische Staaten (Argentinien, Brasilien, Chile). Nicht unerwähnt bleiben sollen die mittelalterlichen Wanderungsbewegungen deutscher Siedler in Richtung der slawisch besiedelten Gebiete des heutigen Polens, Tschechiens, Ungarns und Rumäniens. Dieses weniger bekannte Wanderungsgeschehen ist erst durch den Zustrom deutscher „Aussiedler in das Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit zurückgekehrt.“ (vgl. Kühlmann/Müller-Jacquier 2007, S. 9)

Im August 2007 sendete das Deutschlandradio Kultur ein Feature von Alexa Hennings unter dem Titel *Tschüss denn... Geschichten vom Weggehen aus Mecklenburg*. Darin wurden die Migrationsbewegungen deutscher Auswanderer Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts in Beziehung zur heutigen Situation gestellt und deutlich gemacht, dass es sich oftmals – gestern wie heute – keinesfalls um ein freiwilliges Fortgehen handelt, wie ein Zitat aus der erwähnten Sendung belegt:

Die Reisekarte hatte Kaufmann Dankert in Ludwigslust mir besorgt. Sie kostete bis New York 29 Taler, und um einen hab ich ihn runtergehandelt. Das meiste Geld hatte ich als Kleinknecht beim Bauern verdient. Drei Jahre bei Hansjörn Timmermann, das machte 21 Taler, denn drei mal sieben ist gleich 21. Siehe, ich habe das Kleine Einmaleins mit herüber genommen; das gilt auch im Land Amerika. Das ist ein Zitat aus dem Werk: Jürnjakob Swehn, der Amerikafahrer, steht auf dem Pappband. Das Buch ist auf grobem, bräunlichem Papier gedruckt. Es kam mitten im Krieg heraus. 1917. Johannes Gillhoff hat es geschrieben, und er schildert darin die Geschichte des Tagelöhners Jürnjakob Swehn, der sich um 1860 aus seinem mecklenburgischen Dorf nach Amerika aufmachte. Denn er wollte nicht sein ganzes Leben als Tagelöhner fristen.

Im Dorf ging ich rund und sagte Tschüß. Das ging fix. Dann kam Mutter an die Reihe. Das ging nicht fix. Als das fertig war, schwenkte ich mir meinen Sack auf die Schulter. Meine Mutter stand in der Katentür, hielt die Hände unter der Schürze und sah mir nach. Siehe, ich habe sie 32 Jahre nicht mehr gesehen. (Hennings A., „Tschüss denn...“, *Geschichten vom Weggehen aus Mecklenburg*“, Deutschlandradio Kultur, Manuskript der Sendung vom 21.07.2007, mit freundlicher Genehmigung des Senders zur Verfügung gestellt).

Im Feature wird auf die Abwanderungsbewegungen im deutschen Bundesland Mecklenburg-Vorpommern anhand individueller Geschichten aufmerksam gemacht. Damit wird deutlich, wie viel Leiden und Probleme hinter eine Auswanderung, jenem so geforderten Sein in der Fremde, stehen können. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die heutige Situation von der vor mehr als hundert Jahren nur sehr marginal:

Es war vor sieben Monaten, als das mit dem Weggehen aus unserem Dorf begann. Oder setzte es sich nur fort? Die, die vorher gingen, kannte ich nur flüchtig. Sie waren plötzlich einfach weg, so wie der Bio-Bauer, bei dem wir immer unsere Kartoffeln kauften. Er wanderte mit seiner Familie nach Kanada aus. Jetzt gingen Freunde. Als erstes Marika, meine beste Freundin. Zehn Jahre lang hatte sie versucht, sich in Mecklenburg als freie Landschaftsplanerin durchzuschlagen. In den letzten zwei Jahren bekam sie Hartz IV, so wenig verdiente sie zum Schluss. Zum Abschiedsfest von Birgit und Andreas kann sie schon nicht mehr kommen. Sie lebt jetzt in München. Und hat Arbeit. („Tschüß denn...“, ebd.)

Dieser weitere Ausschnitt aus dem Manuskript macht deutlich, inwieweit das Sich-Einlassen auf die Fremde bzw. die Migration mit der konkreten Situation eines größeren Arbeitsmarktes verbunden ist, was ja auch der

Impuls der EU-Kommission war, ein Jahr des europäischen Dialogs zu proklamieren. Es lässt sich also festhalten: Kontakte mit Fremdem/Fremden werden einerseits gesucht (etwa im Tourismus, im Berufsleben, während sie im Lebensalltag tendenziell gemieden werden. Das ändert nichts daran, dass sie „in der Zukunft an Häufigkeit zunehmen werden und nur Terrorwarungen die vehemente Entwicklung internationaler Mobilität zu bremsen scheinen“, wie Bernd Müller-Jacquier betont (Müller-Jacquier B., „Konstruktionen von Fremdheit in Erfahrungsberichten.“ In: Kühlmann/Müller-Jacquier 2007: 17-45, hier: S. 17).

Die Forderung wäre demnach, nicht nur die Voraussetzungen kultureller Fremderfahrung, sondern auch deren Prozesshaftigkeit wahr zu nehmen. Dabei werden vor allem Erfahrungen und Erfahrungsberichte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern internationaler Unternehmen an Bedeutung gewinnen.

„Nach einer Schätzung sind gegenwärtig ca. 60.000 Deutsche für große deutsche Unternehmen im Ausland tätig. Hinzu kommen die Entsandten, die im Auftrag öffentlich-rechtlicher Institutionen wie Entwicklungshilfeagenturen, Kirchen, Wohltätigkeitsverbänden oder europäische Behörden außerhalb der deutschen Landesgrenzen arbeiten. Zahlreiche Unternehmen haben in ihren personalpolitischen Leitlinien mittlerweile den Auslandseinsatz als notwendige Voraussetzung für einen Aufstieg in der Unternehmenshierarchie verankert. (Kühlmann, T., „Deutsche entsandte im Ausland – Belastungen und ihre Bewältigung.“ In: Kühlmann/Müller-Jacquier 2007: 77-104, hier: S. 77)

Andere Umfragen bringen noch drastischerer Ergebnisse; „Jedes Jahr verlassen mehr als 100.000 Deutsche die Bundesrepublik, um im Ausland zu leben und zu arbeiten (vgl. Moosmüller, A., „Deutsche Expatriates in Japan.“ In: Kühlmann/Müller-Jacquier 2007: 105-130, hier: S. 105). Nach Angaben des Statistischen Bundesamts verließen im Jahr 2001 109.507 und 2004 bereits 150.667 Deutsche das Land (www.destatis.de). Allerdings meldet sich nur ein Teil derer, die das Land verlassen, offiziell ab und kann statistisch erfasst werden. Jedoch kamen 2004 auch 177.993 deutsche nach Deutschland, davon 59.093 Spätaussiedler (laut dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialforschung, Familie und Frauen, www.stmas.bayern.de), was bedeutet, dass 118.900 von den vorher abgewanderten Deutschen wieder zurückkehrten. Der Abwanderungssaldo für 2004 beträgt also „nur 31.767.“ (Moosmüller, ebd., S. 105)

Heute wie damals gehen viele Entsendungen in die USA. Wenn man nun also davon ausgeht, dass Arbeitsmigrationen aus den oben dargestellten Gründen immer mehr zunehmen wird, so ergeben sich daraus schwerwiegende Konsequenzen.

Aus dem Gesagten lässt sich resümieren: Die zum Teil in früheren Jahrhunderten vermiedene Begegnung mit dem Fremden wird zunehmen. Es wird darum gehen, inwieweit man sich auf beiden Seiten mental und wissenschaftlich darauf einstellen muss. Dem soll eine angewandte interdisziplinäre Forschung Rechnung tragen, wie etwa Ansätze in Richtung Interkultureller Psychologie belegen. Am Schluss stünde schließlich die Forderung nach einer interkulturellen Zusammenspiel wie es viele berühmte Fußballmannschaften wie Chelsea London oder CF Barcelona schon vormachen: Jeder auf seiner Position, es geht nur zusammen und man ist nur gemeinsam erfolgreich. Welche konkreten Schritte lassen sich nun aber zum Verbessern ins Ausland Versandter bzw. der Arbeitsmigranten unternehmen? Dabei scheint es zunächst einmal dringend geboten, Erfahrungsberichte Entsandter auszuwerten, um auf die konkreten Probleme sowie die Strategien in der Bewältigung der Fremde hinzuweisen und diese zu systematisieren. Erste wichtige Schritte sind dabei schon von Thomas A. (vgl. u.a. Kinast, E.-U. / Thomas A.: „Interkulturelle Personalentwicklung in internationalen Unternehmen.“ In: Thomas, A. / Kammhuber, S. / Schroll-Machl, S. (Hg./2003). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Bd. 2: *Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 259-272) und Jürgen Bolten (J. Bolten, *Interkulturelle Kompetenz*. Jena 2007: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen, vor allem: S. 81-117) unternommen worden, die auf aktuelle wie zukünftige „Kernprobleme und Bewältigungsstrategien deutscher Entsandter im Ausland“ hinweisen.

**GRUNDERFAHRUNG DEUTSCHER ENTSANDTER IM AUSLAND:
„DIE FREMDE IST NICHT HEIMAT GEWORDEN, ABER DIE HEIMAT
FREME.“ (ALFRED POLGAR)**

Mit diesem Satz Alfred Polgars, den er im Zusammenhang mit dem typischen politischen Emigranten-Schicksal deutscher Schriftsteller während der nationalsozialistischen Herrschaft äußert, lassen sich auch die Erfahrungen deutscher Entsandter aus Industrie und Wirtschaft in unseren Tagen zusammenfassen. Jürgen Bolten hat im Anschluss an eine Befragung, die vor kurzem unter deutschen Führungskräften, aus Industrie und Wirtschaft, die in die USA und Japan entsandt wurden (vgl. Günther Stahl, *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München/Wien 1998, vor allem S. 183f. und 201f.) eine Tabelle erstellt, in der er die Problemklassen deutscher Entsandter in diesen Ländern auflistet.

Die Umfrage wurde unterteilt nach der Aufenthaltshäufigkeit bis zu 2 Jahren, von 2 bis 6 Jahren und von 6 Jahren und mehr. Insgesamt am häufigsten wurde das Problem der Reintegration (berufliche und private Rück-

kehrprobleme, Zukunftsängste) mit 65% von den Entsandten genannt. Als weitere Problemklasse nennt die Untersuchung: Stammhausbeziehungen (Autonomiekonflikt, fehlende Unterstützung 60%), Personal/Führung (Personalbeschäftigung, -führung, -entwicklung 48%), Sprache und Kommunikation (Verständigungs-/Orientierungsprobleme 47%), Gastlandkontakte (fehlende/unbefriedigende Kontakte 44%), Arbeitszeit/-menge (lange Arbeitszeiten, Termindruck, Geschäftsreisen 43%), Entsandtenrolle (Interessen-/Loyalitätskonflikte, Vermittlerrolle 39%), (Ehe-)Partner (fehlende Arbeitsmöglichkeiten, Isolation 38%), Lebensqualität (Freizeit, Wohnverhältnisse, Klima 35%), Arbeitsinhalte/-abläufe (Aufgabenneuheit, Überforderung, interne Abläufe 29%) und Geschäftspraktiken (Kontaktaufbau, abweichende Geschäftsgepflogenheiten mit 23%). Hierbei handelt es sich um durchschnittliche Werte, während weiter unten Daten aus konkreten Abschnitten (2 Jahre - 2-6 Jahre und über 6 Jahre) berücksichtigt werden.

Besonders das schon erwähnte Problem der Reintegration wird in der Zeitspanne von 2 bis 6 Jahren besonders virulent (in dieser Zeit wird es von 76% der Befragten genannt), ebenso der Problembereich Entsandtenrolle (29% - 35% - 50%), während naturgemäß das Problem der Verständigung von 58% in den ersten Jahren auf 32% nach 6 Jahren zurückgeht, ebenso übrigens das Problem der Partner - so oder so gelöst - von 58% über 44% (2-6 Jahre bis auf 16% rückläufig ist (nach mehr als sechs Jahren) oder der Gastlandkontakte (46% - 50% - 34 %). Kaum signifikante Veränderungen ergeben sich in den Bereichen Stammhausbeziehungen (50% - 61% - 63%), Personal/Führung (50% - 48% - 47%), Lebensqualität (33% - 37% - 34%), Arbeitsinhalte/-abläufe (33% - 30% - 26%) und Geschäftspraktiken (22% - 22% - 26%).

Insgesamt kommt Bolten zu dem Ergebnis:

Je länger die Entsendung dauert und je aktueller die Rückkehr wird (in der Regel nach 4-6 Jahren), desto mehr haben die Befragten mit ihrer Entsandtenrolle zu kämpfen. Sie sind noch nicht genügend in die Zielkultur integriert, um von den Einheimischen als einer von ihnen anerkannt zu werden. Gleichzeitig sind sie aber auch nicht mehr genügend in der Ausgangskultur verankert, um sich dort problemlos wieder reintegrieren zu können. Dies wird zum einen dadurch bestätigt, dass Gastlandkontakte unverändert von der Hälfte der Befragten als problematisch eingestuft werden, zum anderen dadurch, dass Stammhausbeziehungen und Reintegrationsängste in dieser Phase zu den dominierenden Problemklassen gezählt werden.

Damit spielt der Entsandte eine für ihn selbst sehr unbefriedigende und konfliktrichtige Rolle, da er vom Stammhaus kritisiert wird, weil er eventuell bereits zu stark die „fremde“ Position einnimmt und beispielsweise zu wenig auf das Erreichen deutscher Leistungsnormen eingeht. Dass letzteres z.B. aus klimatischen oder weltanschaulichen Gründen gar nicht funktionieren kann, wird im Stammhaus oft nicht akzeptiert. Vielmehr erfährt der Entsandte „Druck“, den er dann zumindest bedingt an seine Mitarbeiter weitergeben muss (und sich damit auch andererseits auch Gastlandaufenthalte erschwert). (Bolten 2007: 82)

POSITIVE UND NEGATIVE INTERKULTURELLE EWÄLTIGUNGSSTRATEGIEN

In der erwähnten Studie wurde aber nicht allein nach den Kernproblemen der Manager, sondern auch nach deren praktischen Bewältigungsformen oder Strategien gefragt. Bolten unterteilt diese bereits in erfolglose und erfolgreiche Bewältigungsstrategien. Zu den negativen Bewältigungsstrategien zählen für ihn die folgenden, die von den Führungskräften genannt wurden: Negativer Vergleich (Im Vergleich zum Herkunftsland ist alles schlechter – Ethnozentrismus, 21%), Duldung/Akzeptanz (Unthematisiertes und resignatives Sich-Abfinden mit Gegebenheiten, die man eigentlich nicht akzeptiert 22%), Identitätsbewahrung ohne Anpassungsbereitschaft (Man versucht den eigenen Standpunkt als vermeintlich grundsätzlich besseren durchzusetzen – Ethnozentrismus, 25%), Konfrontation (Aggressives Verdeutlichen von entgegengesetzten Standpunkten, bei dem Emotionalität gegenüber Sachlichkeit dominiert 13%) oder Selbstentlastung (Für Missverständnisse und negative Entwicklungen wird die fremde Situation verantwortlich gemacht – Fremdbeschuldigung 14%). Dagegen werden als positive Bewältigungsformen genannt: (Kultur-) Lernen (Beobachtungslernen: permanente interkulturelle Lernbereitschaft: Offenheit gegenüber dem Fremden 16%), Organisationsmaßnahmen (Fähigkeit zur Regeleinführung, zum realistischen Selbst- und Zeitmanagement 9%), Beziehungsaufbau (Kontakte knüpfen und auf andere zugehen können 18%), positiver Vergleich (Situationsaufwertungen vornehmen können: an fremden Erfahrungen das Positive sehen und schätzen lernen 24%) oder Problemumbewertung (Probleme nicht übergewichten, sich nicht davon mitreißen lassen und versuchen bewusst daraus zu lernen – Bagatellisieren ohne unkritisch zu nivellieren 36%). Insgesamt kommt Bolten zu dem Schluss:

Zu den mit Abstand erfolgreichsten Strategien zählt – und dies dürfte nicht nur für Manager gelten – die Bereitschaft, sich mit der fremden Kultur nicht nur kognitiv auseinander zu setzen, sondern auch emotional, indem man sich auf den fremden Kontext „einlässt“, das Neue beobachtet und ausprobiert, ohne freilich seine eigene Identität damit preiszugeben. Die damit vorausgesetzte Flexibilität und Offenheit ist letztlich auch für die anderen aufgeführten und als erfolgreich bewerteten Strategien grundlegend. Dass Flexibilität nichts mit Planlosigkeit zu tun hat, sondern im Idealfall mit einem erheblichen Maß an Selbstdisziplin gekoppelt ist, zeigt die große Bedeutung, die der Durchführung von Organisationsmaßnahmen als positiver Strategie beigemessen wird. (Bolten, ebd.)

KONSEQUENZEN AUS DEN VORGESTELLTEN STUDIEN UND UNTERSUCHUNGEN

Abschließend lässt sich die Forderung aufstellen, dass es mit der Forderung nach beruflicher Mobilität und der Ausrufung eines Jahres des interkulturellen Dialogs allein nicht getan sein kann. Die Basisforderung, die sich

aus dem oben Dargelegten ergibt, wäre demnach, eine weitgehende Übersicht über Auslandseinsätze verschiedener Berufsgruppen in unterschiedlichsten Entsendungsländern (möglichst noch nach Branche oder Firma unterteilt) zu erstellen. Hieran wäre anzuknüpfen und auf die oben dargestellten Strategien der Bewältigung der Fremderfahrung einzugehen, um jene wissenschaftlich und wirtschaftlich zu unterstützen, die eine erfolgreiche Bewältigung der Fremde versprechen. Insofern sollten hierbei über das Jahr des Europäischen Dialogs hinaus ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, denn in der Zukunft wird sich die Arbeits- und Firmenkommunikation noch weiter interkulturell vernetzen und es wird darauf ankommen, inwieweit Unternehmen nehmen der Hardware ihres Produkts auch die Software der interkulturellen Kompetenz im Hinblick auf Kommunikation, Mediation und nicht zuletzt der Konfliktbewältigung fördern werden.

Für diese wichtige Aufgabe in der Zukunft kann ein Jahr des Europäischen Dialogs wichtige Impulse geben, unter der Voraussetzung, dass sich diese begrüßenswerte Initiative in konkrete Förderungsmassnahmen im Hinblick auf Coachings oder Mediationen, Beratungen und Betreuungen europäischer Arbeitnehmer umsetzt. Letztendlich wird nur derjenige Arbeitnehmer auf dem europäischen Markt zufrieden sein und also effizient arbeiten, dem im anthropologischen Sinne die beiden wichtigsten Bedürfnisse, das Sicherheits- und Handlungsbedürfnis (vgl. I.M. Greverus (1972), *Der territoriale Mensch. Ein literaturanthropologischer Versuch zum Heimatphänomen*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp) erfüllt werden. Umgekehrt sollte jeder Arbeitnehmer dann die Möglichkeit erhalten, in jeder res publica, wo er sich gerade befindet, gestaltend teilnehmen zu dürfen (vgl. M.E. Oswald/U. Steinvoth (Hrsg./ 1998): *Die offene Gesellschaft und ihre Fremden*. Bern u.a.: Huber) und insbesondere das oben festgestellte Missverhältnis in der Arbeitsrolle der Entsandten müsste um die Betreuung und Miteinbezug der Familienmitglieder sowie um eine Reintegration, die lange nach der Rückkehr beginnt (Bolten 2007: 84), ergänzt werden. Untersuchungen, die verlässliche Zahlen ermitteln und die Beschreibungen von Fremderfahrungen europäischer Migranten systematisch sammeln, könnten ein erster wichtiger Schritt zum Ernstnehmen und zur Verbesserung der Arbeitssituation dieser Entsandten sein, deren eingeschränkte Arbeitskompetenz oft weniger mit dem sozialen Standings ihres Berufs bzw. ihrer Berufsausübung, sondern insbesondere mit der Art und Weise, sich im Zielland kulturell fremd zu fühlen, zu tun hat.

