



**Zwickauer Forum Interkulturelle Kommunikation und Sprache**

**Nr. 2**

**Interkulturelle Erfahrungen deutscher Studierender in  
spanischen Unternehmen**

**Julia Gelinski**

**Zwickau**

**Westfälische Hochschule Zwickau, Fakultät Angewandte  
Sprachen und Interkulturelle Kommunikation**

**2019**

**ISBN: 978-3-946409-01-4**

**DOI: 10.34806/rfv9-b177**

A horizontal decorative bar consisting of three colored segments: a long dark blue segment on the left, a shorter light grey segment in the middle, and a short red segment on the right.

**Westfälische Hochschule Zwickau**  
University of Applied Sciences



## **Zwickauer Forum Interkulturelle Kommunikation und Sprache**

(ISSN 2700-5968)

ist eine Online-Reihe der Fakultät Angewandte Sprachen und Interkulturelle Kommunikation der Westsächsischen Hochschule Zwickau.

Ziel dieser Reihe ist, in unregelmäßigen Abständen aktuelle Forschungsbeiträge (Arbeitspapiere, Monographien, Sammelbände) aus den Bereichen (Angewandte) Sprachwissenschaft und Interkulturelle Kommunikation sowie didaktische Materialien aus den Lehrgebieten der Fakultät einem interessierten Publikum zugänglich zu machen.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf den an der Fakultät vertretenen Sprachen und Kulturräumen (Chinesisch, Deutsch, Deutsche Gebärdensprache, Englisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Russisch, Spanisch und Tschechisch)

Die Reihe ist dem Open-Access-Prinzip verpflichtet, das weltweit einen barrierefreien Zugang ermöglicht. Die Publikationen werden unter Creative Commons-Lizenz CC-BY-nc-nd (Namensnennung, nicht kommerziell, keine Bearbeitung 3.0 Deutschland) und mit ISBN-Nummer publiziert.

Die Publikationssprachen sind schwerpunktmäßig Chinesisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Portugiesisch und Spanisch.

### **Zitationsvorschlag:**

Gelinski, Julia (2019): *Interkulturelle Erfahrungen deutscher Studierender in spanischen Unternehmen*. Zwickau: Westsächsische Hochschule Zwickau, Fakultät Angewandte Sprachen und Interkulturelle Kommunikation (ZwIKSprache; 2), unter: <http://www.fh-zwickau.de/zwiksprache>. DOI: <https://doi.org/10.34806/rfv9-b177>

© Julia Gelinski

ISBN: 978-3-946409-01-4

Commons-Lizenz **CC-BY-nc-nd** (Namensnennung, nicht kommerziell, keine Bearbeitung 3.0 Deutschland)



## **Herausgeberinnen und Herausgeber der Reihe**

Martin Bauch, Lehrkraft für besondere Aufgaben in Deutsch als Fremdsprache

Ines Busch-Lauer, Professur für Englisch und Kommunikation

Gabriele Berkenbusch, Professur für Romanische Sprachen mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsspanisch

Juan Cao, Vertretungsprofessur für Chinesisch (2016-2019)

Hui-Fang Chiao, Professur für Chinesisch

Doris Fetscher, Professur für Interkulturelles Training mit dem Schwerpunkt romanischer Kulturraum und International Business Administration

Peiqi Han, Vertretungsprofessur für Chinesisch

Thomas Johnen, Professur für Romanische Sprachen mit den Schwerpunkten Wirtschaftsspanisch und Wirtschaftsportugiesisch

Susann Müller, Vertretungsprofessur Gebärdensprachdolmetschen

Alejandro Oviedo Palomares, Professur für Gebärdensprachlinguistik

Nadine Rentel, Professur für Romanische Sprachen mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsfranzösisch

Rachel Rosenstock, Professur für Gebärdensprachdolmetschen

Thomas Temming, Vertretungsprofessur für Gebärdensprachdolmetschen

Doris Weidemann, Professur für Interkulturelles Training mit dem Schwerpunkt chinesischsprachiger Kulturraum und International Business Administration



**Interkulturelle Erfahrungen deutscher Studierender in  
spanischen Unternehmen**

**Julia Gelinski**

**Zwickau**

**Westsächsische Hochschule Zwickau,  
Fakultät Angewandte Sprachen und Interkulturelle  
Kommunikation**

**2019**

**ISBN: 978-3-946409-01-4**

**DOI: 10.34806/rfv9-b177**

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung – Abstract in English – Resumen en español

Vorwort

1. Einleitung .....	9
2. Beschreibung der Methode der empirischen Untersuchung.....	11
3. Analyse der Praktikumsberichte.....	14
3.1 Die Praktikumssuche.....	14
3.1.1 Methoden der Praktikumssuche .....	15
3.1.2 Auswertung der Suchmethoden .....	21
3.2 Die interkulturellen Beobachtungen im Unternehmen.....	23
3.2.1 Die zwischenmenschlichen Beziehungen .....	24
3.2.2 Das Zeitverständnis .....	27
3.2.3 Die Kommunikationskultur.....	31
3.3 Grenzen der interkulturellen Vorbereitung .....	38
3.4 Achtung Stolpersteine .....	44
4. Fazit und Ausblick .....	45
Literaturverzeichnis .....	48

## **Zusammenfassung**

### **Interkulturelle Erfahrungen deutscher Studierender in spanischen Unternehmen**

Innerhalb der vorliegenden Untersuchung werden die interkulturellen Beobachtungen, die deutsche Studierende beim Praktikum in spanischen Unternehmen machen, analysiert. Im ersten Teil geht es um die Art und Weise, wie deutsche Studierende ihren Praktikumsplatz suchen und im zweiten Teil um die Analyse der interkulturellen Erfahrungen, v. a. der Konfliktsituationen, im Unternehmen. Der dritte und letzte Teil befasst sich mit der Frage, inwiefern die vorhergehende interkulturelle Vorbereitung den Studierenden im interkulturellen Alltag von Nutzen erscheint. Für die Untersuchung wurden die Praktikumsberichte über die persönlichen Erlebnisse im spanischen Ausland gemäß der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse eingehend analysiert.

**Schlagworte:** Interkulturelles Lernen; Unternehmenspraktika im Ausland; Spanien

## **Abstract in English**

### **Intercultural experiences of German students in Spanish companies**

The analysis of intercultural observations made by German students during their internships in Spanish companies is the topic of this paper. The first part analyses how the German students searched and applied for internships whereas the second part deals with the intercultural experiences, especially the conflict situations made in the Spanish companies. The third and last part tries to answer the

question to which extent intercultural preparation before going abroad was helpful in the intercultural daily life. Source for this investigation were the internship reports written by the students. They were analyzed by the method of qualitative content analysis.

**Key words:** Intercultural learning; internships abroad; Spain

## **Resumen en español**

### **Análisis de experiencias interculturales de estudiantes alemanes de Grado en empresas españolas**

En este trabajo se analizan las experiencias de los estudiantes alemanes durante sus prácticas en empresas españolas.

El primer punto de la investigación se centra en cómo los estudiantes buscan y solicitan su lugar de prácticas. La segunda parte se centra en qué experiencias interculturales hacen en la empresa, especialmente en situaciones de conflicto.

La tercera y última parte quiere responder a la pregunta hasta qué punto ayuda la preparación intercultural en los contextos cotidiano y empresarial.

Palabras-clave: aprendizaje intercultural; practica curricular en empresas en el extranjero; España

书名： 德国学生在西班牙公司的跨文化交流经验

关键词： 跨文化学习，在国外的公司实习，西班牙



# **1 Einleitung**

Spanien ist nach Großbritannien das beliebteste Land für Praktika innerhalb des Erasmusprogramms. Laut einer Publikation des DAAD (cf. Wuttig et al. 2010: 202) werden die meisten Praktika in den Bereichen Betriebswirtschaft und Unternehmensführung, Ingenieurwissenschaften und Technik sowie in den Naturwissenschaften absolviert. Innerhalb der vorliegenden Untersuchung sollen nun die interkulturellen Beobachtungen, die deutsche Studierende in spanischen Unternehmen machen, analysiert werden.

Zu den Unterschieden zwischen der Unternehmenskultur in Spanien und Deutschland liegen bereits erste Studien vor (z.B. Keim 1994). Untersuchungen speziell zu interkulturellen Erfahrungen während des Auslandspraktikums sind hingegen schwierig zu finden. Dennoch ist dieses Thema gerade in Zeiten der internationalen Mobilität von großem Interesse, da immer mehr Unternehmen die Auslandserfahrungen ihrer jungen Bewerber schätzen. So kann die Analyse dieses Themas besonders für Studierende, die ein Auslandspraktikum in Betracht ziehen und sich darauf vorbereiten wollen, von großem Nutzen sein.

Die vorliegende Untersuchung will einen Beitrag zum Schließen dieser Lücke leisten. Dabei sollen studentische Praktikumsberichte über persönliche Erlebnisse und interkulturell bedingte Konfliktsituationen im Auslandspraktikum in Spanien analysiert werden. Dafür wurden 21 Praktikumsberichte gemäß der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse verglichen und untersucht. Diese

Berichte stammen von ehemaligen Studierenden der Westsächsischen Hochschule Zwickau, die in den Jahren 2010 und 2011 ihr obligatorisches Auslandspraktikum in Spanien absolvierten.

Die vorliegende Arbeit besteht aus drei Teilen. Im ersten steht die Suche eines Praktikums im Mittelpunkt. Welche Methoden nutzten die Studierenden, um ein Praktikum zu finden und welche dieser Methoden sind am effektivsten?

Im zweiten Teil soll verglichen und interpretiert werden, welche interkulturellen Beobachtungen die deutschen Praktikanten in spanischen Unternehmen machten. Dabei spielen die Themen der zwischenmenschlichen Beziehungen, des Zeitverständnisses und der spanische Kommunikationskultur eine besondere Rolle. Obwohl die Studierenden der untersuchten Gruppe auf diese teilweise konfliktgeladenen Bereiche durch Vorlesungen zur Interkulturellen Kommunikation an der Westsächsischen Hochschule Zwickau vorbereitet wurden, ist es interessant zu sehen, welche Herausforderung diese dennoch darstellten.

Der dritte und letzte Teil der Untersuchung ist von besonders großem Interesse, deckt er doch auf, inwiefern die interkulturelle Vorbereitung der Studierenden auf die spanische Realität durch Stärkung ihrer selbstreflexiven Kompetenzen von Nutzen gewesen ist. Gerade in einer Zeit, in der das Angebot interkultureller Sensibilisierung durch Trainings- und Ratgeberliteratur expandiert, ist die Frage nach der Relevanz dieser Mittel besonders wichtig.

Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen hilfreich für die Vorbereitung auf ein Auslandspraktikum sein, da sie anschauliche Beispiele über kritische Interaktionssituationen während des Praktikums liefern, sie stellen allerdings keine universelle Anleitung zur Vermeidung von Missverständnissen in einer fremden Kultur dar.

Eine Studentin fasst diesen Aspekt sehr gut zusammen:

- (1) Im Nachhinein betrachtet zeigt dieses Beispiel eigentlich nur, dass Kultur[en] in den verschiedensten Variationen aufeinander treffen und man kein Patentrezept für alle Situationen haben kann. Die Theorie über Kultur ist gut um einen groben Überblick zu bekommen, auf was man sich da einlässt, aber in der Praxis bekommt man erst wirklich mit, was interkulturell eigentlich bedeutet (PB1b).

## **2 Beschreibung der Methode der empirischen Untersuchung**

### **2.1 Entstehungshintergrund des empirischen Materials**

Das für diese Untersuchung verwendete empirische Material besteht - wie bereits in der Einleitung vermerkt - aus den Praktikumsberichten Studierender der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Innerhalb ihres Studiums der *Languages and Business Administration für den hispanophonen Kulturraum* befanden sich diese während ihres fünften und sechsten Studiensemesters im spanischsprachigen Ausland. Zunächst studierten sie ein Semester an einer beliebigen Universität, um daraufhin ein fünfmonatiges Unternehmenspraktikum zu absolvieren. Die der Untersuchung zugrundeliegenden Praktikumsberichte beziehen sich auf diese Zeit des Arbeitens in einem spanischen Unternehmen.

Vor dem Auslandsaufenthalt durchliefen die Studierenden mehrere intensive interkulturelle Trainings, in denen ihnen die Grundlagen

der interkulturellen Kommunikation vermittelt wurden. In ihren Praktikumsberichten reflektierten viele Studierende den Nutzen dieser Vorbereitung.

## **2.2 Charakteristiken des Materials**

Bei der Durchsicht des Materials war es sehr auffällig, dass fast alle Berichte Ausführungen bezüglich der Praktikumssuche enthielten, aber nur ca. 50% Aussagen zu interkulturellen Beobachtungen. Dem könnte fehlendes Erkennen von interkulturell bestimmten Situationen zugrunde liegen. Ein anderer möglicher Grund könnte sein, dass die Studierende sich zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung nicht mehr an konfliktauslösende Situationen erinnerten oder keine Mühe hatten, die obligatorischen Berichte ausführlich und genau zu schreiben.

Eine weitere Auffälligkeit war die Sprache der Berichte. Einige waren auf Deutsch verfasst und andere auf Spanisch. Dies kann auf die damaligen genannten Kriterien für das Verfassen der Berichte zurückzuführen sein.<sup>1</sup>

## **2.3 Aufbereitung des Materials und methodisches Vorgehen**

Für die Untersuchung wurden zunächst adäquate Praktikumsberichte ausgewählt. Da an der Fakultät für *Angewandte Sprachen und Interkultureller Kommunikation* der Westsächsischen Hochschule Zwickau eine große Anzahl an Berichten der vergangenen Jahrgänge vorhanden sind, musste das

---

<sup>1</sup> Innerhalb dieser Arbeit werden alle Zitate in der Originalsprache des Berichts wiedergegeben. Fehler werden in den Zitaten nicht gesondert gekennzeichnet.

Untersuchungsmaterial für den Rahmen dieser Forschung eingegrenzt werden. So wurden in einem ersten Schritt Berichte ausgewählt, welche in den Jahren 2010 und 2011 verfasst wurden und demzufolge noch gegenwartsnah sind. Nicht alle Studierenden der Fakultät absolvierten ihr Praktikum in Spanien. Um das Forschungsgebiet einzugrenzen und repräsentative Ergebnisse liefern zu können, wurden die Berichte dieser Studierenden nicht in die Untersuchung einbezogen.

Nach dieser primären Auswahl, wurde ein Corpus von insgesamt 50 Praktikumsberichten erstellt. Diese wurden danach untersucht, ob sie die beiden folgenden Fragen behandeln:

- 1) Wird die Praktikumsuche beschrieben?
- 2) Werden interkulturelle Beobachtungen im Betrieb bzw. Critical Incidents beschrieben?

Anhand dieser Fragen wurden dann für die Detailanalyse 21 Berichte gewählt, die den Kriterien am meisten entsprachen und ausreichend Analysematerial boten. Für die weitere Untersuchung wurden die Berichte daraufhin anonymisiert, also die für die Forschung uninteressanten Bestandteile entfernt, wie Deckblatt, allgemeine Beschreibung des Unternehmens etc. und anstatt der Namen fortlaufende Nummern vergeben, um Rückschlüsse auf die Autoren für Außenstehende zu verhindern. Die Berichte wurden nach Angaben zum Praktikum, im Verweis kenntlichgemacht mit einem „a“ nach der Zahl, und Angaben zu interkulturellen Beobachtungen, dargestellt durch ein „b“ nach der Zahl, z.B. PB13b, gegliedert. Da während der Analyse kein Zusammenhang zwischen

Unternehmensgröße oder -herkunft und interkulturellen Beobachtungen festgestellt werden konnte, wurde von einer weiteren Unterteilung der Berichte hinsichtlich der eben genannten Kriterien abgesehen. An Stellen wo diese Angaben von Bedeutung sind, wurden sie am Zitat kenntlich gemacht.

Die Analyse des Materials folgt gemeinhin den Kriterien der qualitativen Inhaltsanalyse (cf. Mayring 2003). Entsprechend wurden die Berichte nach der Durchsicht des Materials inhaltlich strukturiert und induktiv gewonnenen Kriterien zugeordnet, um die Relevanz der verschiedenen Aspekte ermitteln zu können.

### **3 Analyse der Praktikumsberichte**

#### **3.1 Die Praktikumssuche**

So viele Praktikanten es gibt, so viele unterschiedliche Wege gibt es bei der Praktikumssuche und dem Finden einer Praktikumsstelle. Laut einer Statistik des DAAD, worin für den Zeitraum vom 1. Mai 2009 bis zum 18. August 2010 5.325 Fragebögen von Erasmusteilnehmern evaluiert wurden, suchten sich 55% der Studierenden eigenständig ihren Praktikumsplatz. Bei 21% vermittelte ihre Heimathochschule, 2% fanden ihn vor Ort durch die Gasteinrichtung und 3% kamen über Mittlerorganisationen zu ihrem Praktikumsplatz. Die vorliegende Analyse bestätigt mit gewissen Einschränkungen das von der DAAD-Studie gezeichnete Bild für die hier analysierte Untersuchungsgruppe, wobei die Angabe, dass 29% der Studierenden die Praktikumssuche als schwierig oder sehr schwierig empfanden, hier durchaus zutreffend sein kann (cf. Wuttig *et al.* 2010: 205-206).

Während sich laut der Statistik des DAAD im Allgemeinen lediglich 55% der Studierenden eigenständig um einen Praktikumsplatz bewarben, so waren es innerhalb der vorliegenden Untersuchung nahezu 95%. In diesem Sinne soll im folgenden Abschnitt analysiert werden, mit welchen Mitteln die Studierenden ihr Praktikum eigenständig suchten. Dabei wird man feststellen, dass es viele Ähnlichkeiten bei den Suchmethoden gab, jedoch keine Universalmethode ermittelt werden konnte, die in jedem Fall zum gewünschten Ziel führt. Die allgemeinen Tendenzen dieser persönlichen Erfahrungen sollen anschließend dargelegt werden.

### **3.1.1 Methoden der Praktikumssuche**

In Tabelle 1 wurden die genutzten Suchmethoden aufgelistet. Unter „Erfolge und Misserfolge“ kann man sehen, bei wie vielen Studierenden diese Methode zum Erfolg führte und bei wie vielen nicht. Die Suchenden verwendeten meistens mehrere Methoden, um an ein Praktikum zu gelangen. Die Tabelle unterstreicht die vorhergehende Aussage, dass eine bestimmte Methode bei dem einen zum Erfolg führte, ein anderer jedoch kein Glück mit dieser Bewerbungsart hatte. Da die Tabelle keine eindeutigen Angaben dazu liefert, welche Methoden am empfehlenswertesten sind, wird im Anschluss jede noch einmal näher beschrieben.

Besonders bei Betrachtung des Punkts „1) Bewerbungen, v.a. initiativ“ ist es wichtig zu wissen, dass er ausschließlich beschreibt, wie viele Studierende diese Methode verwendeten. Aus Tab. 1 ist jedoch nicht ersichtlich, wie hoch die Gesamtzahl der Bewerbungen war, da hierzu nicht in allen Berichten belastbare Angaben gemacht wurden. Tendenziell kann jedoch davon ausgegangen werden, dass

die meisten dieser fünfzehn Personen bis zu 90 E-Mails verschickt haben, worauf sie ca. zehn Antworten bekamen, darunter ein bis drei positive Antworten. Diese Nutzen-Kosten-Relation ist in der Tabelle jedoch wie oben erwähnt aufgrund der wenigen ausführlichen Angaben dazu in den Berichten leider nicht sicht- und auch nicht formulierbar.

Suchmethode	Erfolge	Misserfolge	Bemerkung
1) Bewerbungen, v.a. initiativ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf Unternehmensseiten</li> <li>• An Unternehmen der Liste, die von der WHZ bereitgestellt wird mit ehemaligen Praktikumpartnern</li> <li>• Auf Inserate in Jobportalen</li> </ul>	7	8	Sehr geringe Rücklaufquote
2) Gezielte Bewerbung auf freie Stellen <ul style="list-style-type: none"> <li>• In Bewerberportalen der Unternehmen</li> <li>• Annonciert in E-Mails der WHZ mit aktuellen Stellenausschreibungen</li> </ul>	4	2	Vielversprechende Methode
3) Direkte Kontaktaufnahme <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliches Vorstellen und Lebenslauf abgeben</li> <li>• Anrufen</li> </ul>	2	3	v.a. zum Nachfragen nach der Bewerbung per E-Mail sehr empfehlenswert
4) Agenturen für Praktikervermittlung	1	1	z.T. kostenpflichtig
5) Stellenanzeigen und Gespräch mit zuständiger Person für Praktikervermittlung an Universität im Gastland	0	2	Vorwiegend nur Spaniern zugänglich

Tabelle 1 Suchmethoden und ihre Erfolgsaussichten

Neben den aufgelisteten Möglichkeiten gab es auch noch andere, die genutzt wurden. Eine Studierende fand ihr Praktikum zum Beispiel letztendlich über einen nahen Verwandten, der beruflich in Spanien tätig war, nachdem sie sich erfolglos bei über 50 Unternehmen per E-Mail beworben hatte. Da diese Suchmethode aber nicht allen Studierenden offensteht, führe ich sie nicht weiter auf.

### **1) Bewerbungen, v.a. initiativ:**

- auf Unternehmensseiten aus der Onlinerecherche,



- an Unternehmen der Liste, die von der WHZ bereitgestellt wird mit ehemaligen Praktikumpartnern
- auf Inserate in Jobportalen

Die Mehrheit der Studierenden suchte im Internet nach möglichen Praxispartnern. Dazu nutzten sie die Suche über google.de oder informierten sich direkt auf bekannten Unternehmensseiten nach Praktikumsmöglichkeiten oder Kontaktadressen. Internetseiten, auf denen Praktika angeboten werden, sind zum Beispiel:

- [www.auslandspraktikum.info](http://www.auslandspraktikum.info),
- [www.de.trovit.com/jobs](http://www.de.trovit.com/jobs),
- [www.praktika.de](http://www.praktika.de).

Im Anschluss an die Recherche wurden zahlreiche E-Mails mit Anschreiben und Lebenslauf versandt. Der Großteil dieser Bewerbungsmails wartet bis heute auf eine Antwort, manche Studierende erhielten zumindest Antworten in Form von Absagen.

Dazu das Zitat einer Studentin:

- (2) Die Praktikumsuche gestaltete sich als sehr schwierig und auf ca. 50 Bewerbungen erhielt ich nicht einmal 10 Rückmeldungen, nur zwei davon waren positiv, kamen dann aber wegen der Praktikumsdauer bzw. den –aufgaben nicht für mich in Frage (PB5a).

Das ist eine sehr häufige Feststellung zu dem ausschließlichen Verschicken von Bewerbungsmails. Es ist also genau zu überlegen, ob man diesen Weg wählen möchte. Auf den ersten Blick erscheint er als zeitsparend und bequem, hat aber eine geringe Trefferquote. Auch Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen in Jobportalen erhielten nur selten Antwort. Leider ist in den Praktikumsberichten

nicht ersichtlich, ob diese vielleicht doch eine höhere Erfolgschance bieten, als reine Initiativbewerbungen. In den Berichten wurden sie oft einfach zu Unternehmen aus der Internetrecherche gezählt und kein Studierender erwähnte das Jobportal als ausschlaggebenden Faktor für das Finden eines Praktikums.

***2) Gezielte Bewerbung auf freie Stellen in Bewerberportalen der Unternehmen oder annonciert in E-Mails der WHZ mit aktuellen Stellenausschreibungen***

Diese Methode gehört zu einer der effektivsten, um, ohne viele Bewerbungen schreiben zu müssen, an einen Praktikumsplatz zu gelangen.

Das folgende Beispiel einer Studierenden unterstreicht diesen Sachverhalt sehr gut:

- (3) Ich habe mich insgesamt auf fünf verschiedene Stellen beworben und noch acht Initiativbewerbungen versandt. Allerdings ist dies eher Zeitverschwendung, da man, wenn man überhaupt eine Antwort bekommt, eine Absage erhält. Von den anderen fünf Bewerbungen habe ich von dreien eine direkte Zusage erhalten, von den anderen zwei habe ich eine Einladung zu einem Telefoninterview bekommen. Die Antworten habe ich ungefähr ein[en] Monat nach meinen Bewerbungen erhalten (PB1a).

Anhand dieser Erfahrung wird sehr deutlich, wie viel mehr Erfolgsaussichten gezielte Bewerbungen haben. Eigentlich ist es logisch und dennoch versuchten sehr viele Studierenden ihr Glück mit zahllosen Initiativbewerbungen. In jedem Fall erscheint es empfehlenswert, nach Ausschreibungen von Praktikumsplätzen zu suchen. Diese sind vor allem direkt auf den Unternehmensseiten von großen Firmen, wie VW, Seat, Bosch etc. zu finden.

### ***3) Direkte Kontaktaufnahme durch persönliches Vorstellen und Lebenslaufabgeben bzw. -anrufen***

Viele Studierende raten zu dieser Methode aufgrund ihrer Erfahrungen. Nun sei hinzuzufügen, dass diese auch nicht bei allen zum gewünschten Erfolg führte. Manche verließen das Unternehmensgebäude ohne Praktikum, während es für andere das ausschlaggebende Treffen war. Leider steht diese Art der Kontaktaufnahme fast ausschließlich Studierenden offen, die sich bereits in der Stadt befinden, in der sie ihr Praktikum absolvieren möchten.

Verwunderlich ist, dass einige Studierende bis zu 90 E-Mails verschickten, ohne eine Antwort zu erhalten. Scheinbar reflektierten sie die Erfolgsaussichten ihrer Methode nicht und konnten diese dadurch auch nicht der Situation anpassen. Auf den ersten Blick erscheint der Zeitaufwand groß, um sich persönlich im Unternehmen vorzustellen und die Hemmschwelle, v.a. bei Telefonaten in einer Fremdsprache, ist nicht zu unterschätzen. Andererseits nimmt auch das Schreiben von Bewerbungen unzählige Stunden in Anspruch, in denen man sich persönlich in einem Unternehmen hätte vorstellen können.

Im folgenden Zitat beschreibt die Studentin die direkte Kontaktaufnahme als Kehrtwende ihrer Suche:

- (4) [...] mandé por correo electrónico dos solicitudes de información a I[...] C[...] y a A[...] C[...]. No recibí una respuesta de ninguna de las dos empresas y por eso fui personalmente a la oficina de I[...] C[...] para entregarles a ellos mi CV y para presentarme en persona (PB3a).

Die Studentin erhielt daraufhin das gewünschte Praktikum bei dieser Firma. Es ist wirklich empfehlenswert, sich nach erfolgter E-Mail-Bewerbung noch einmal persönlich im Unternehmen vorzustellen oder nachzufragen, z.B. per Telefon.

#### ***4) Agenturen für Praktikavermittlung***

Für einige der Studierenden gestaltete sich die Suche so schwierig, dass sie sich bei Agenturen für die Vermittlung von Praktika bewarben, obwohl diese zum Teil mit Kosten verbunden sind. Zu bedenken ist, dass auch Agenturen Zeit für das Finden und Vermitteln einer geeigneten Stelle benötigen. Dieser Prozess kann bis zu einem Monat in Anspruch nehmen.

Das schreibt eine Studentin, die sich nach zahlreichen erfolglosen E-Mail-Bewerbungen an eine Agentur wandte. Aus der Beschreibung der Suche in ihrem Bericht ist zu schlussfolgern, dass sie sich fast ausschließlich initiativ bewarb.

- (5) No me quedó otro remedio (todavía no tengo ni idea cómo podía hacerlo de otra manera). La verdad es que me sentí desorientada durante de la búsqueda; espero que los estudiantes siguientes no les dé la misma sensación (PB11a).

Vielen Studierenden ging es, was das Gefühl der Orientierungslosigkeit betrifft und der Schwierigkeit, ein Praktikum zu finden, bei ihrer Praktikumsuche ähnlich. Unter Punkt *3.1.2 Auswertung der Suchmethoden* wird dieses Phänomen noch einmal näher erläutert.

### ***5) Stellenanzeigen und Gespräch mit zuständiger Person für Praktikavermittlung an Universität im Gastland***

Da diese Methode nur von Wenigen benutzt wurde und zudem nicht Erfolg bringend war, soll sie an dieser Stelle nur kurz beschrieben werden. Im Allgemeinen veröffentlichen die spanischen Universitäten Stellenanzeigen für Praktika und beschäftigen auch Verantwortliche für die Vermittlung von Praktika. Diese Hilfestellung wird jedoch fast ausschließlich den spanischen Studierenden zur Verfügung gestellt. Laut den Berichten erhielten die deutschen Studierenden bei der Praktikumssuche keine Unterstützung seitens ihrer spanischen Universitäten.

#### **3.1.2 Auswertung der Suchmethoden**

Im Anschluss an die Analyse zahlreicher Bewerbungsverfahren ist folgender Rat als sehr treffend einzuschätzen:

- (6) Según mi experiencia es suficiente empezar [a buscar] un puesto de prácticas con dos o tres meses de antelación. Creo que mi problema era que sólo envié correos electrónicos. También hay la posibilidad de llamar las empresas por teléfono o ir a las empresas para preguntar si es posible hacer prácticas en la empresa. Pienso que estas dos métodos son mejor que sólo enviar correos electrónicos (PB10a).

Im Allgemeinen ist die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen anzuraten. Wenn keine adäquaten Praktikumsstellen auf diese Art zu finden sind, so ist es vorteilhaft, nach erfolgter Initiativbewerbung zumindest noch einmal telefonisch im Unternehmen nachzufragen oder sich direkt vor Ort vorzustellen.

Bezüglich des Zeitraums ist es ausreichend, sich zwei bis drei Monate vor gewünschtem Praktikumsbeginn zu bewerben.

Aus den Berichten wurde ersichtlich, dass nur wenige Studierende reflektierten, warum sie Probleme bei ihrer Suche hatten und sich demzufolge orientierungslos fühlten. Einige reflektieren ihre Erfahrung so, dass es notwendig gewesen wäre, schon eher mit der Suche zu beginnen. In Anbetracht der Erfolgsaussichten dieser Methode wäre wohl auch das Verfassen weiterer 50 E-Mails schon 5 Monate vor Praktikumsbeginn nicht erfolgsgekrönter gewesen.

Nur wenige Studierende formulierten, dass sie wegen fehlender Antworten die Initiative ergriffen hätten und sich direkt beim Unternehmen vorstellten oder ähnliches. Ein positives Beispiel für Reflexion ist folgendes:

- (7) Decidí ir a la oficina del Grupo S[...] porque mis profesores en Zwickau dijeron que a veces hace falta ir directamente a la oficina de la empresa para presentarse (PB2a)

Dieses Verhalten zeigt, dass der Studierende seinen Misserfolg reflektierte und auch die Ursachen erkannte. Daraufhin veränderte er die Taktik und war erfolgreich.

Manche Studierende erwähnten in ihren Berichten als Einflussfaktoren auf die Suche die schwierige wirtschaftliche Lage in Spanien. Diese hat zweifellos einen großen Einfluss. Aufgrund der großen Arbeitslosigkeit erhalten die Unternehmen zahllose Bewerbungen und Lebensläufe, sodass es verständlich ist, dass sie sich keine Zeit nehmen können, um jedem Einzelnen zu antworten. Zusammenfassend ist zu sagen, dass wohl jeder Studierende letztendlich doch einen Praktikumsplatz erhalten hat, auch wenn es

bei dem einen oder anderen durchaus länger gedauert hat. Im nächsten Kapitel soll näher beleuchtet werden, welche interkulturellen Erfahrungen die Praktikanten in den spanischen Unternehmen machten.

### **3.2 Die interkulturellen Beobachtungen im Unternehmen**

Im zweiten Teil dieser Untersuchung erfolgt nun die Analyse der interkulturellen Erfahrungen, die die Praktikanten in ihrem Unternehmen machten. Um einen allgemeinen Eindruck vermitteln zu können, ist die Analyse auf verbreitete Erlebnisse beschränkt, die induktiv gewonnen Kategorien zugeordnet werden konnten. Wie bereits Bolten (2007: 82) festhält, sind Auslandserfahrungen nicht als Regelwerk zu generalisieren, sondern maximal als Orientierung zu verstehen. Grund dafür sei, dass solche Erlebnisse immer individuell geprägt und aufgrund dessen auch nicht zu generalisieren seien. Eine Möglichkeit bestehe lediglich in der statistischen Erfassung der Erlebnisse und der Auseinandersetzung mit den allgemeinen Tendenzen.

Ein Beispiel für den individuellen Einfluss in den Berichten ist, dass zum Teil sehr gegensätzliche Aussagen bezüglich der spanischen Unternehmenskultur festgehalten wurden. Eine Praktikantin beschreibt die Arbeitsabläufe als sehr systemlos und ineffektiv (PB11b), während ein anderer Praktikant die Abläufe als zu starr und systematisch empfindet, ohne Platz für eigene Kreativität (PB15b). Gleichwohl absolvierten beide ihr Praktikum in der

spanischen Filiale eines großen deutschen Konzerns und hatten demzufolge ähnliche Rahmenbedingungen.

### **3.2.1. Die zwischenmenschlichen Beziehungen**

Mit den folgenden Begriffen beschreiben die meisten der Praktikanten die zwischenmenschliche Atmosphäre in ihrem Unternehmen: ungezwungen, freundschaftlich, herzlich, familiär und gemeinschaftlich. Sie schildern, wie es sie verwunderte, gleich mit einem „Bussi“ auf die linke und rechte Wange von der Chefin begrüßt zu werden (PB17b). Manche wurden während des Praktikums liebevoll mit „*mi reina*“, „*mi corazón*“ oder „*mi ángel*“ von ihren Arbeitskollegen angesprochen (PB18b). Eine Studentin bemerkt, dass es in ihrem Unternehmen normal war, dass der Gesprächspartner einem während des Gesprächs seine Hand auf die Schulter legte oder den Arm des Anderen berührte (PB20b). Auch das allgemeine Duzen im Unternehmen wurde in mehr als 50% der Berichte als auffällig beschrieben. Oft wurde es daraufhin mit der freundlichen Arbeitsatmosphäre und den guten Beziehungen der Mitarbeiter zueinander in Verbindung gebracht. Anstatt voreilig nach Möglichkeiten zu suchen, das gute spanische Arbeitsklima nach Deutschland zu importieren, muss dieses „familiäre Verhältnis“ näher analysiert werden. Dazu sind folgende Zitate sehr aufschlussreich.

- (8) So ist es zwar üblich, dass sich alle untereinander duzen, sogar den Geschäftsführer und bei der Kommunikation mit Geschäftspartnern, bei der elektronischen Korrespondenz etc., *allerdings sagt das noch lange nichts über die Beziehung der Personen untereinander aus* oder wird auch nicht als Mangel an Respekt, wie es hier bei uns teilweise



verstanden werden könnte, angesehen (PB21b) (Hervorhebung durch Autorin).

Das Zitat einer anderen Praktikantin nach der Bemerkung, dass sich alle im Betrieb duzen würden:

- (9) Als Deutscher muss man dabei aufpassen, dass *das Verhältnis zum Chef nicht als allzu vertraut angesehen wird*. Man darf dabei nicht vergessen, dass es sich bei dem Gegenüber um den Chef handelt (PB16b) (Hervorhebung durch Autorin).

Anhand dieser Zitate ist ersichtlich, dass das Duzen nicht mit guten zwischenmenschlichen Beziehungen gleichzusetzen ist. In der Wahrnehmung von PB16b setzen der Gebrauch des Vornamens und das Duzen in der deutschen Kultur normalerweise eine bestimmte Vertrauensbasis oder gegenseitiges Kennen voraus, worauf in der interpersonellen Interaktion gebaut wird. In Spanien hingegen muss der Gebrauch der Anrede mit *Tú 'du'* nicht bedeuten, dass bereits eine dem deutschen Erwartungshorizont entsprechende Nähe zueinander besteht.

Ein Praktikant machte vermutlich diese Erfahrungen, denn er schreibt:

- (10) [...] stellte ich im Laufe meines Praktikums fest, dass man sich von der freundlich offenen und aufgeschlossenen und zum Teil auch freundschaftlichen Atmosphäre [...] nicht täuschen lassen sollte [...] (PB21b).

Sehr interessant ist der Gebrauch des Verbs *täuschen*. Im Duden findet man als Wortbedeutung unter „täuschen“:

„ a) jemandem absichtlich einen falschen Eindruck vermitteln;  
jemanden irreführen

b) einen falschen Eindruck entstehen lassen“  
([www.duden.de/woerterbuch](http://www.duden.de/woerterbuch), Stichwort täuschen).

Aus dem Praktikumsbericht geht nicht hervor, inwiefern sich der Student selbst getäuscht fühlte oder Situationen beobachtete, in denen scheinbar falsche Eindrücke vermittelt wurden. Nichtsdestoweniger bestätigen Gespräche mit anderen Studierenden, die im Ausland waren, und auch eigene Erfahrungen, dass die Gefahr besteht, sich von einer freundschaftlichen und offenen Atmosphäre täuschen zu lassen. Einige deutsche Studierende beschwerten sich darüber, dass man in Spanien nicht seine ehrliche Meinung äußern dürfe. Sie meinten, dass nur positive Antworten akzeptiert wären, dass also alles schön und perfekt wäre. Sie erlebten, dass sich die Spanier in Folge einer „ehrlichen Antwort“ nur noch abweisend ihnen gegenüber verhielten. Das kränkte die deutschen Studierenden sehr und die Reaktion der Spanier war ihnen aufgrund der vorher gezeigten Offenheit völlig unverständlich. Es ist folglich wichtig, interpersonelle Beziehungen richtig einzuschätzen, v.a. nicht zu überschätzen. Im Punkt 3.2.3 zur Kommunikationskultur wird die indirekte Kommunikation in Spanien nochmals umfassender analysiert. Abschließend ist zu diesem Punkt zu sagen, dass in Spanien natürlich nicht vorsätzlich mit einer netten Atmosphäre „getäuscht“ wird. Es sind lediglich interkulturell bedingte Missverständnisse durch die mangelhafte Einschätzung der sozialen Distanz.

### 3.2.2.1 Das Zeitverständnis

- (11) Es wird sehr viel Wert darauf gelegt, dass alles exakt nach Vorschrift erledigt wird, was mich ein wenig überrascht hat – schließlich sollen die Spanier eine etwas lockere Arbeitsmoral haben (PB15b) (Praktikant in einer spanischen Filiale eines deutschen Großkonzerns).
- (12) Doch war ich bis zum Abschluss meines Praktikums erstaunt, wie viel Zeit verschwendet und wie viele Kosten durch Fehlinformation, Kommunikationsschwächen und mangelnde Organisation verursacht werden können (PB7b) (Praktikant in einer spanischen Filiale eines deutschen Großkonzerns).

Die beiden Zitate sind sehr gegensätzlich, obwohl beide Praktikanten in ähnlichen Unternehmen gearbeitet haben. Die Mehrheit der ehemaligen Praktikanten beobachtete jedoch die zuletzt beschriebenen Gegebenheiten. Ein Indikator für diese unterschiedliche Arbeitsmoral spiegelt sich schon deutlich in den Denkweisen „ohne Fleiß kein Preis“ bzw. „tranquila“ wider, so der Kommentar einer Studentin (PB20b).

Viele Studierende bemerkten, dass alles etwas entspannter bzw. unorganisierter im spanischen Unternehmen wäre. Beispiele dafür sind zahlreiche Kaffeepausen und generelles Zuspätkommen. Ist das nun eine weitere Bestätigung für das in Deutschland verbreitete Vorurteil, dass Spanier faul wären? Um die spanische Arbeitsmoral besser zu verstehen, soll an dieser Stelle auf das unterschiedliche Zeitverständnis eingegangen werden.

Erklärungsansätze sind in der Theorie von Hall (cf. Hall [1977] 1989: 17-24) zum polychronen und monochronen Zeitverständnis zu finden. Laut Hall neigen Kulturen mit polychronem Zeitverständnis dazu, verschiedene Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und Privates nicht scharf vom Beruflichen zu trennen. Aus diesem Grund ist auch die Einhaltung von Terminen nicht so wichtig, sondern es wird mehr

Wert auf die zwischenmenschliche Kommunikation und die Erledigung der Aufgaben gelegt. In monochronen Kulturen hingegen versucht man, eine neue Aufgabe erst zu beginnen, nachdem die vorhergehende abgeschlossen wurde. Die Zeit dient der Einteilung und Einhaltung von Arbeitsschritten, demzufolge wird das Berufliche stark vom Privaten getrennt.

Diese verschiedenen Wahrnehmungen machen deutlich, dass es nicht pauschal festzustellen ist, ob Deutsche mit einem tendenziell eher monochronen Zeitverständnis effektiver arbeiten als Spanier mit dem polychronen.<sup>2</sup> Sie arbeiten unterschiedlich und kommen dennoch beide zu ihrem Ziel. Da gerade in diesem Bereich immer wieder interkulturelle Missverständnisse auftauchen und Vorurteile scheinbar bestärkt werden, ist es vonnöten, die fremde Kultur in ihrer Andersartigkeit zu respektieren und nicht nach seinen kultureigenen Kriterien zu bewerten. Das Thema „Pünktlichkeit“ oder besser „Unpünktlichkeit“, welches in den Praktikumsberichten oft thematisiert wurde, passt genau zu diesem Punkt.

### *Unpünktlichkeit*

Ein Großteil der Berichte enthält eine Bemerkung zum Umgang der Spanier mit Pünktlichkeit. Den Ausführungen nach ist es in Spanien normal, ca. 10 Minuten nach Arbeitsbeginn zu erscheinen, während man in Deutschland solch ein Benehmen nicht lange tolerieren würde. Die Frage nach dem richtigen Umgang mit der spanischen Unpünktlichkeit kristallisiert sich in der folgenden Reflektion heraus.

---

<sup>2</sup> Keims Untersuchungen (1994) unterstützen die Annahme, dass in Spanien eher eine polychrone Zeitauffassung vorherrscht und in Deutschland eine monochrome.

Dabei beweist die Studierende ihre Bereitschaft, kultureigene Bewertungskriterien zu hinterfragen.

- (13) Diese Verhaltensweisen der Unpünktlichkeit deuten wir Deutschen meist als Unzuverlässigkeit, obwohl diese beiden Begriffe nicht miteinander gleichzusetzen sind. So können schnell Vorurteile entstehen, die man aber durch eigene Beobachtungen beseitigen sollte (PB12b).

Wie aus dem Zitat ersichtlich, ist es in der deutschen Kultur weitgehend üblich, unpünktliche Menschen als unzuverlässig einzuschätzen. Dass diese Eigenschaften oder Verhaltensweisen nicht unbedingt miteinander in Verbindung gebracht werden können, wird in der Betrachtung der spanischen Kultur deutlich. Aber es ist nicht nur die spanische Unpünktlichkeit, die den deutschen Mitarbeitern Unzuverlässigkeit signalisiert. Zwei weitere Beispiele dafür aus den Praktikumsberichten sollen hier genannt werden:

- Es ist notwendig, spanische Mitarbeiter mehrmals zu erinnern, bevor sie eine Aufgabe erledigen.
- Termine werden einfach verschoben und Geschäftstreffen sehr kurzfristig vorbereitet, sodass oft die Zeit für eine gründliche Vorbereitung fehlt.

Solche Verhaltensweisen bergen das Potential, deutsche Geschäftspartner oder Kollegen an die Grenzen ihrer Toleranz zu bringen, während Spanier vielleicht nicht verstehen können, warum Deutsche auf Verspätungen oft negativ reagieren. Die Notwendigkeit, mehrmals an eine Aufgabe erinnern zu müssen, wird im Kapitel 3.2.3 die Kommunikationskultur näher erläutert. Aber zurück zur Unpünktlichkeit. Wie bereits im vorhergehenden Punkt

genannt, ist in Spanien das polychrone Zeitverständnis verbreitet. Dieses erweitert Trompenaars (1993: 161-167) um die Begriffe des „konsekutiv“ und „synchron“ organisierten Handelns. „Von A zu B in gerader Linie mit minimalem Aufwand und maximalem Erfolg zu gehen, wird als Effizienz gesehen“ (Trompenaars 1993: 162), und zwar im konsekutiven Sinne. Der Tag wird organisiert nach Aufgaben, die nacheinander erledigt werden. Dem steht das eher synchrone Arbeitsverhalten entgegen, das auch in Spanien verbreitet ist. Für die spanische Arbeitsweise stellt es keinen Verlust von Effizienz dar, wenn parallel an verschiedenen Aufgaben gearbeitet wird. In dem Sinn haben der Deutsche und der Spanier in der vorgegebenen Zeit beide ihre Aufgaben erledigt, wenn auch auf unterschiedliche Weise. Dadurch ist es aus diesem Blickwinkel gesehen also keine ‚Verspätung‘, wenn man später zu einem Termin erscheint, man arbeitet ja parallel an anderen Aufgaben. Bei der Betrachtung der spanischen Arbeitsweise wird deutlich, warum die Deutschen von den Spaniern oft als *Cabezas cuadradas* bezeichnet werden, fällt es ihnen doch schwer, in ihrem Ablauf flexibel auf Veränderungen zu reagieren.

### ***Zahlreiche Pausen***

Neben der Unpünktlichkeit fielen vielen Praktikanten auch zahlreiche Raucher- oder Kaffeepausen im Unternehmen auf.

- (14) Ohne Kaffee geht hier gar nichts; und ohne Pause gleich dreimal nicht. Anstatt sich, wie es in Unternehmen in Deutschland oft üblich ist, den Kaffee an den Platz zu holen, gibt es in Spanien doch häufig mal ein Kaffeepäuschen, das auch mal ganz schnell ausgedehnt werden kann. (PB16b) (Praktikantin in Filiale eines deutschen Konzerns).

Als Dauer solch einer Pause wurden 10-15 Minute genannt. Diese Pausen führen sicherlich auch dazu, dass die Arbeitsatmosphäre meistens als locker und entspannt beschrieben wurde und die sozialen Beziehungen der Mitarbeiter untereinander gestärkt werden. Gleichmaßen ist es auch ein weiteres Beispiel für ein Verhalten, dass voreilig als faul verurteilt werden kann, wenn es nicht näher untersucht wird. Einen Erklärungsansatz bieten Watzlawick/ Bavelas/ Jackson (1969), der den Stellenwert der Beziehungsebene in der Kommunikation hervorhebt. Danach wäre es möglich, die spanische Kultur als beziehungsorientiert zu beschreiben. Wie der Name schon sagt, spielen die zwischenmenschlichen Beziehungen eine große Rolle in diesen Kulturen, welche durch gemeinsame Kaffeepausen gefördert werden. Mehr zu der Beziehungsorientiertheit der spanischen Kultur ist im folgenden Punkt zu finden.

### **3.2.3 Die Kommunikationskultur**

#### ***Persönlicher Austausch vor eigentlicher Problembesprechung***

Damit, dass Spanier nicht die gleiche Art zu kommunizieren haben wie die Deutschen, wurden fast alle Praktikanten konfrontiert. Eine Studentin beschreibt ihre Beobachtung dazu, wie unterschiedlich Anliegen in diesen Kulturen geäußert werden, folgendermaßen:

(15) Deutsch: Buenos días. Vengo por... [...]

Spanisch: Buenos días. ¿Qué tal?... (kurzer Austausch) Oye, sabes ... [...]

Wie man sieht, beginnt der Deutsche das Gespräch sofort mit dem Problem oder wie die Spanier sagen würden, *va directamente al grano*. Wenn das Problem gelöst ist und noch Zeit bleibt, ist er dann durchaus bereit noch ein paar Worte über das Befinden etc. zu wechseln. Der Spanier hingegen kommt erst einmal an und erkundigt sich nach dem Befinden des Gesprächspartners, bevor er dann sagt, was sein Anliegen ist (PB16b).

Dieser kurze persönliche Austausch, bevor man zum eigentlichen Problem kommt, ist typisch für die spanische Kommunikation. Ein weiteres Beispiel dafür ist der Ablauf von Geschäftstreffen. Laut den Beschreibungen einiger Studierender ist das einleitende Gespräch, bevor man auf das eigentliche Geschäft zu sprechen kommt, von großer Wichtigkeit, da mehr Transaktionen zwischen Geschäftspartnern getätigt würden, die sich gut miteinander verstünden (PB14b). Auf folgende Weise kann ein typisch spanisches Geschäftstreffen ablaufen:

- (16) Se suele tomar un vaso de vino juntos, se sienta con mucha tranquilidad y antes de llegar al tema verdadero se habla de otras cosas para crear un ambiente amigable (PB14b).

Die anderen „Sachen“, von denen man spricht, seien Themen wie das Wetter, die Familie oder die aktuelle Situation der Firma oder des Geschäftspartners (PB14b).

Eine mögliche Erklärung für das beschriebene Phänomen kann in der Unterteilung in beziehungs- und inhaltsorientierte Kulturen nach der Theorie der fünf Kommunikationsaxiome von Watzlawick (cf. Watzlawick/ Bavelas/ Jackson 1969) gefunden werden.

Demnach wird die deutsche Kultur von den Studierenden eher als *sach- bzw. inhaltsorientiert* eingeordnet, wobei die Beziehung der Kommunikationspartner zueinander nur eine untergeordnete Rolle



spielt. Im Gegensatz dazu erscheint die spanische Kultur ihnen als eher *beziehungsorientiert*. Es gilt der Grundsatz: „Um ein Geschäft miteinander abschließen zu können, ist das gegenseitige Kennen unentbehrlich.“ Dieser Grundsatz spiegelt sich in den einleitenden Phasen wider, in welchen die Geschäftspartner die Möglichkeit haben, ihr Gegenüber kennenzulernen und auch einzuschätzen, ob eine Transaktion überhaupt möglich ist. Wie die Studentin beschrieb, tendieren Deutsche eher dazu, das Problem direkt anzusprechen, anstatt ‚um den heißen Brei zu reden‘. Dieses Verhalten muss in einer beziehungsorientierten Kultur sehr kühl und unpersönlich wirken. Es ist daher wichtig, sich der Bedeutung der persönlichen Ebene in der spanischen Kultur bewusst zu sein, denn auch in der nun folgenden Problematik kann sie zu einem besseren Verständnis der Fremdkultur verhelfen.

### ***Indirekte Kritikäußerung***

Wie bereits im Kapitel 3.2.1 zu den zwischenmenschlichen Beziehungen erwähnt, hatten einige Studierende Probleme mit der spanischen Art der Kommunikation. Es wurde bereits mehrfach in wissenschaftlichen Untersuchungen (wie z.B. Siebold 2008) darauf hingewiesen, dass Deutsche ihre Kritik eher offen und direkt äußern. Die Spanier hingegen übten Kritik nicht so offen aus, um den Gesprächspartner nicht womöglich zu verletzen (Siebold 2008: 30). Ein anderer Grund für die indirekte Kritikäußerung ist in dem Wunsch zu finden, das Gesicht des Anderen nicht zu bedrohen (cf. Keim 1994: 92).

Das folgende Beispiel zur indirekten Kritikäußerung in Spanien ist sehr aufschlussreich und interessant, da es die Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit diesem Thema unterstreicht, aber auch die Grenzen der Adaption an diese Form der Kommunikation aufzeigt.

- (17) Kritik an der persönlichen Arbeitsweise wird nur im Extremfall direkt geübt. Ein Beispiel: Viele ehemalige Praktikanten erledigten ihre Arbeit schlampig. Das wurde ihnen von ihren Chefs selten zum Vorwurf gemacht, sie bekamen immer nur dezente Hinweise – aber das Bewertungsgespräch am Ende des Praktikums und die Praktikumsbewertung fielen dann entsprechend schlecht aus. [...] Ich vermute, dass die Vorgesetzten der Meinung sind, sie hätten einem genug Hinweise gegeben. Es ist daher sehr wichtig, sich auch kleine, scheinbar nett gemeinte Hinweise von Vorgesetzten zu Herzen zu nehmen. Es kann sich dadurch aber auch schnell ein Verfolgungswahn entwickeln: Ich habe mich oft dabei ertappt, wie ich dachte: Wie hat er das jetzt gemeint? Was könnte ich falsch gemacht haben? (PB15b).

Aus diesem Zitat wird sehr gut ersichtlich, dass es für den Angehörigen einer direkten Kommunikationskultur nicht einfach ist, indirekte Äußerungen zu verstehen und darauf zu reagieren. Mehrere Studierende bedauern, nie ein Feedback oder Hinweise zu Verbesserungsmöglichkeiten erhalten zu haben (u.a. PB11b). Vielleicht wurde es ihnen mitgeteilt, sie haben es nur nicht als Kritik oder Feedback wahrgenommen und verstanden. Um diesen Sachverhalt genauer analysieren und erklären zu können, wären Film- oder Tonaufnahmen des Arbeitsalltags vonnöten, deren Untersuchung eindeutigere Hinweise liefern könnte.

Sehr aufmerksamkeitserregend erscheint mir der Hinweis aus dem vorangegangenen Zitat, was den Verfolgungswahn betrifft. Zum einen ist sich der Student der indirekten Kommunikation seines Chefs bewusst und dennoch kann er nicht richtig darauf reagieren.

Auch eine andere Studentin beschreibt, wie diese indirekten Hinweise sie verärgerten, da sie ständig gezwungen war, „das Verhalten der anderen zu interpretieren, weil man sich nicht sicher sein kann, was sie wirklich meinen“ (PB16b). Auf diese Divergenz zwischen dem Wissen um die Theorie der interkulturellen Kommunikation und dem Unvermögen, sein Handeln und Empfinden entsprechend anzupassen, soll im Punkt 3.3 *Grenzen der interkulturellen Vorbereitung* eingegangen werden.

### ***Kommunikation von Aufgaben***

Einige Studierende schreiben, dass es sie gewundert hätte, dass ihr Vorgesetzter sich oft bei ihnen nach ihrer Arbeit erkundigte und nachfragte. Dies löste in ihnen das Gefühl aus, dass man ihren Fähigkeiten nicht ausreichend Vertrauen schenken und sie kontrollieren würde. Eine Praktikantin sprach ihren Vorgesetzten offen auf dieses „Problem“ an und das ist die Erklärung, die sie von einem Spanier für dieses Verhalten erhielt:

- (18) En España es normal que el jefe se informa sobre sus empleados y como van los proyectos. Así el jefe muestra que está interesado en el trabajo de sus empleados. Cuanto más el jefe pregunta por el trabajo tanto más importancia tiene el trabajo y los empleados lo realizan con más esmero. Por lo contrario un proyecto no tiene mucha importancia cuando el jefe no se informa mucho sobre este proyecto (PB18b).

Dieses Verhalten des Vorgesetzten hatte im Grunde genommen also genau das Gegenteil von dem, was tatsächlich von der deutschen Praktikantin wahrgenommen wurde, beabsichtigt. Diese Vorgehensweise erscheint sehr logisch, wenn sie aus diesem Blickwinkel betrachtet wird. In dieser Erklärung könnte auch die

Lösung für ein anderes interkulturelles Verständigungsproblem zu finden sein, das folgendermaßen geschildert wird:

- (19) [...] siempre teníamos el problema que no es suficiente recordar a una persona española una vez que tiene que hacer algo, sino es necesario recordarla muchas veces. Por que si no, no va a cumplir con sus tareas (PB13b).

Diese Erklärung wird von einer anderen Praktikantin bestätigt, welcher von ihren Kollegen erklärt wurde, dass dieses Verhalten normal wäre. Grund dafür sei, dass die Mitarbeiter zahllose E-Mails erhielten. Damit sie die Dringlichkeit des Anliegens einschätzen könnten, würde man ihnen wichtige E-Mails mindestens zwei Mal senden (PB13b).

Diese Beispiele zeigen, wie wichtig es ist, den Mut zu haben, irritierende Verhaltensweisen anzusprechen und zu hinterfragen. Man könnte voreilig aus der zuletzt genannten Begebenheit den Schluss ziehen, dass die spanischen Mitarbeiter unzuverlässig seien. Wenn man jedoch weiß, dass die Wichtigkeit einer Aufgabe durch die Häufigkeit des Nachfragens signalisiert wird, dann ist es verständlich, dass die Spanier erst nach mehrmaligen Aufforderungen die Aufgabe erledigten, da sie wahrscheinlich zu dem Zeitpunkt auch noch andere Verpflichtungen hatten. Sicherlich gehört einiger Mut dazu, Missverständnisse anzusprechen, da es nicht immer offensichtlich ist, ob diese persönlichen oder kulturellen Ursprungs sind. Bevor man sich aber frustriert zurückzieht, sollte man zumindest versuchen, Mitarbeiter auf diese Themen anzusprechen, selbst wenn man Gefahr läuft, „zu direkt“ zu sein.

Diese Feststellung führt uns zu einer weiteren Problematik, die von einigen Studierenden thematisiert wurde: ungenaue Aufgabenstellungen.

- (20) Casi nunca me han explicado el marco general y temporal de una tarea, [...]. Nunca he recibido un plazo límite para realizar una tarea. [...] Por eso muy a menudo me quedaba confusa y sin saber, que querían realmente (PB3b).

An dieser Stelle ist nochmals zu betonen, dass natürlich nicht alle Auffälligkeiten ausschließlich als interkulturelle Missverständnisse zu erklären sind. Bolten (2007: 14) warnte bereits davor, dass das Individuelle oft ausgeblendet würde und Staatsgrenzen wie Kulturgrenzen behandelt würden, als ob die Kulturen scharf von ihrer Umgebung abgegrenzt wären. Dies vereinfache die Realität sehr stark, da jedes Land durch Migrationsbewegungen laufe und so jede Kultur ein Produkt interkultureller Prozesse sei.

Da diese „ungenauen“ Arbeitsanweisungen jedoch in gehäufte Form erwähnt wurden, ist eine Untersuchung der womöglich kulturbedingten Ursachen sinnvoll.

Diese als „ungenau“ wahrgenommenen Arbeitsanweisungen können auf das Aufeinandertreffen von Kulturen mit direkter (deutscher) und indirekter (spanischer) Kommunikation zurückgeführt werden. Die direkte Kommunikation beinhaltet expliziten und deutlichen Informationsaustausch. Aufgaben werden demzufolge detailliert kommuniziert, mit genauen Angaben und Fristen. In der spanischen Kultur wird eher indirekt kommuniziert, Botschaften werden demzufolge implizit vermittelt. Ein Beispiel dafür ist das genannte mehrmalige Erinnern oder Nachfragen, um die Wichtigkeit einer

Aufgabe zu signalisieren, anstatt dies von Beginn an deutlich zu formulieren. Natürlich ist es nicht verwunderlich, dass die deutschen Studierenden über Schwierigkeiten berichten, diese indirekt geäußerten Details zunächst wahrzunehmen und dann auch adäquat zu interpretieren.

### **3.3 Grenzen der interkulturellen Vorbereitung**

Alle Studierenden, deren Berichte innerhalb dieser Arbeit analysiert wurden, wurden vor dem Auslandsaufenthalt in interkultureller Kommunikation unterwiesen. Nun ist es an dieser Stelle interessant zu erfahren, inwiefern ihnen dieses Wissen beim Zusammenstoß deutscher und spanischer Kultur geholfen hat. Am Anfang steht verständlicherweise die Frage, ob interkulturell bedingte Missverständnisse überhaupt als solche identifiziert wurden.

#### ***Identifizieren interkulturell bedingter Missverständnisse***

Einen interessanten Ansatz bringt eine Studentin, die in ihrem Bericht die Unterschiede in der Wahrnehmung interkulturell bedingter Konflikte reflektiert. Dabei werden auffällige Kulturunterschiede, wie die Art der Begrüßung, als schnell lösbare Missverständnisse empfunden, da sie zeitig als solche wahrgenommen und demzufolge schnell geklärt werden können. Im Gegensatz dazu resultierten die größeren Probleme aus kleinen Eigenheiten: „die Art wie man über gewisse Dinge redet, Konfliktgespräche, die Intonation, und auch Sprachprobleme vor allem auf fortgeschrittenem Niveau [...]“ (PB16b). Das Beheben dieser wäre schwieriger, weil es sich um Feinheiten und Nuancen

der Sprache handle und sie nicht immer sofort als kulturell bedingt wahrgenommen werden würden (PB16b).

Bei der Betrachtung des Beispiels, das diesen Aspekt untermauern soll, ist vor allem auf die Wortwahl zu achten.

- (21) Geht man ans Telefon, so wird oft ein „¡Digame!“ gebellt und es wird sehr laut gesprochen. Diskussionen sind sehr hitzig und laut, [...]. Überhaupt wird viel lauter gesprochen als in Deutschland. Es ist gewöhnungsbedürftig, da man sich am Anfang schnell beleidigt fühlen kann (PB 15b).

Die Verwendung des Verbs „bellen“, das eher die Artikulation von Hunden beschreibt, zeigt, wie negativ der Student die spanische Eröffnung eines Telefongesprächs empfindet und wie wenig Respekt er dieser entgegenbringt. Das „Bellen“ kann in diesem Fall als lautes und heftiges Kommunizieren interpretiert werden. Dass allgemein das laute Sprechen in Spanien teilweise als beleidigend wahrgenommen wurde, bestätigt die Bedeutung der Intonation in interkulturellen Missverständnissen. Dieses Beispiel zeigt aber auch gut, dass der Studierende immer noch aus einem ethnozentrischen Blickwinkel heraus die spanische Kultur beurteilt, wie die Wahl des Verbs „bellen“ zeigt, und wenig interkulturelles Verständnis entgegenbringt.

Wie von einer Studentin erwähnt wurde, sind Sprachprobleme auf fortgeschrittenem Niveau in der Tat eine der wichtigsten Ursachen für interkulturelle Missverständnisse. Daran werden auch die Grenzen der interkulturellen Vorbereitung besonders deutlich, wie ein Großteil der Berichte bezeugt. Welche Situationen fehlendem

Wortschatz entspringen können, zeigt folgendes amüsantes Beispiel aus den Erfahrungen eines Studenten:

- (22) Ich sprach mit einem Techniker und wollte ihm erklären, dass einige Garantieteile überfällig waren, wobei ich das Wort „partes“ benutzte. Er lachte jedes Mal, wenn ich das tat, bis er mir schließlich sagte, dass „partes“ für die männlichen Geschlechtsorgane benutzt wird, und ich doch bitte das Wort „piezas“ verwenden solle (PB15b).

Unter Kollegen mag solch eine Situation vielleicht peinlich, aber doch harmlos sein. Man stelle sich die gleiche Situation nur im Gespräch mit einem etwaigen Kunden vor. Um solch pikanten Situation zu entgehen, hilft es lediglich, kontinuierlich an der Erweiterung des eigenen Wortschatzes zu arbeiten und auch ein besonderes Augenmerk auf kulturspezifische Konnotationen zu richten, denn gar nichts mehr zu sagen, wäre eine schlechte Alternative. Nun sind solche Situationen zwar unangenehm, aber man kann diese ‚Missverständnisse‘ in den meisten Fällen ziemlich schnell auflösen und gemeinsam darüber lachen. Gerade für das Aufklären von komplizierteren Konfliktsituationen war die interkulturelle Vorbereitung hingegen von großem Nutzen.

### ***Direkte Transferleistungen***

Es ist bemerkenswert, dass im Großteil der Berichte direkte Transferleistungen vom theoretischen Unterricht zur Realität erwähnt werden. Ein Beispiel von vielen ist das einer Studentin:

- (23) De mi clase de Comunicación Intercultural en Zwickau ya sabía que la crítica hay que tratar con más sensibilidad que en Alemania donde se critica muy directo. Por eso en estos casos, por ejemplo [...] si la



lavandería entregó las cosas tarde, intentaba a decirselo más indirecto y con más humor y sensibilidad que lo hubiera hecho en Alemania (PB4b).

An diesem Beispiel wird sehr gut deutlich, dass die Studierenden sich noch an Ratschläge bzw. Erklärungen aus dem Unterricht erinnern konnten und versuchten, das Erlernete in die Praxis umzusetzen.

Trotz gelungener Transferleistung war es jedoch nicht immer möglich, die Theorie an den Alltag in der fremden Kultur anzupassen. Beispielsweise wussten fast alle Studierenden um das verbreitete Duzen in Spanien und fühlten sich dennoch aufgrund ihrer deutschen Erziehung zum Teil unwohl dabei. Neben dem Duzen war zusätzlich die Frage nach dem adäquaten Umgang mit der (Un-)Pünktlichkeit eine Herausforderung. Sollte man sich anpassen und auch später erscheinen oder die Pünktlichkeit beibehalten? Viele der Studierenden berichten, dass sie während der gesamten Praktikumszeit versuchten, pünktlich zur Arbeit zu kommen, obwohl fast alle Mitarbeiter erst 10-15 Minuten später kamen. Grund für die fortbestehende Pünktlichkeit war bei manchen der Gedanke, dass es von ihnen als Deutsche erwartet würde. An dieser Stelle werden die starke Sozialisation durch die Heimatkultur sowie die Schwierigkeit, selbst offensichtliche Verhaltensweisen zu übernehmen, vor allem wenn diese den kultureigenen Werten konträr entgegenstehen, sehr gut deutlich.

## *Verstehen und Verständnis*

Einen interessanten Aspekt dazu bringen Bredella *et al.* (2000: XXII) in ihrem Werk „*Wie ist Fremdverstehen lehr- und lernbar?*“ Darin unterscheiden sie zwischen Verstehen und Verständnis. So sei es zum Beispiel möglich, den Rassismus zu verstehen. Dies impliziere aber nicht, dass wir Verständnis entgegenbrächten, also billigten, was wir verständen, insofern es nur mit den Normen der jeweiligen Kultur gerechtfertigt wäre.

Diese Unterscheidung ist sehr wichtig, da sie einen Erklärungsansatz liefert, warum viele Studierende trotz des Kennens und Verstehens von interkulturellen Unterschieden dennoch nicht in der Lage oder bereit waren, ihr Verhalten daran anzupassen. Eine Studentin schreibt über ihre Schwierigkeit mit der spanischen Kommunikationskultur:

- (24) Es ist vor allem deshalb schwer, weil ich als Deutsche Direktheit als einen Wert mitbekommen habe und das Andere eher als fehlende Charakterstärke und Unaufrichtigkeit zu sehen lernte. Trotz interkultureller Schulung musste ich doch oft feststellen, dass es mich ein bisschen verärgert hat, wenn die Leute nicht fähig waren oder fähig sein wollten, die Dinge direkt anzusprechen und lieber versucht haben, durch komisches Verhalten zu signalisieren, dass etwas nicht so war, wie es sein sollte. Ich verstehe, dass dies eine Art von Höflichkeit ist [...] (PB16b).

Es ist ersichtlich, dass sie das spanische Verhalten ‚versteht‘ und es auch mit der spanischen Auffassung von Höflichkeit assoziieren kann. Dennoch hatte sie aufgrund ihrer deutschen Prägung Schwierigkeiten, sich daran anzupassen, da das indirekte Äußern von Kritik in ihrer Kultur ganz anders bewertet wird. „Fehlende

Charakterstärke und Unaufrichtigkeit“ sind keine Verhaltensinterpretationen, die einfach ‚Verständnis‘ erlangen können und worauf eine problemlose Adaption an das als fremd empfundene Verhalten ohne Gewissenskonflikte folgt, nur weil, die Handlungsweise nachzuvollziehen oder anhand ihrer kulturgegebenen Werte und Normen zu ‚verstehen‘ ist. Dieses Beispiel verdeutlicht eindrücklich die Schwierigkeit des Lebens in einer fremden Kultur, nämlich sich an Verhalten anzupassen, das seine Wurzeln in fremden Werten hat. Letztlich ist eine Person auch nicht dadurch interkulturell sensibel, dass sie sich völlig an die fremde Kultur adaptiert. Der Verlust unserer Identität wäre nach Bredella *et al.* (2000: XXI) nicht das Ziel, wenn wir uns in Andere hineindächten. Es handle sich vielmehr darum, uns aus dem Hintergrund unserer Erfahrung in den Anderen hineinzusetzen und kritisch zu prüfen, wie wir das Fremde verstünden.

Thomas (2006) unterstreicht eben diesen Aspekt in seiner Definition der „Interkulturellen Handlungskompetenz“. Diese zeige sich unter anderem in der Fähigkeit, „die kulturelle Bedingtheit der Wahrnehmung, des Urteilens, des Empfindens und des Handelns bei sich selbst und bei anderen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen“ (Thomas 2006: 118).

Interkulturelle Kompetenz bedeutet also vor allem, Respekt gegenüber der anderen Kultur zu zeigen, selbst wenn man kein Verständnis für bestimmte Handlungsweisen entwickeln konnte oder, wie es eine Studentin ausdrückt:

(25) Por lo tanto es importante cambiar la perspectiva a menudo, sólo para darse cuenta de que nadie está intentando de provocarnos ni

molestarnos. Es sólo nuestra percepción que provoca incidentes críticos (PB18b).

### **3.4 Achtung Stolpersteine**

Aus der Analyse der Praktikumsberichte lassen sich eine Reihe von Ratschlägen für das Praktikum in Spanien formulieren. Die Auflistung hat weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Richtigkeit in jeder Situation. Trotz alledem kann sie dem aufmerksamen Leser bei Beachtung viel Frustration und Fettnäpfchen ersparen.

*1. Bewirb dich nicht ausschließlich per E-Mail für ein Praktikum.*

Stell dich nach Abschicken der E-Mail zusätzlich persönlich im Unternehmen vor, sei es per Telefon oder vor Ort.

*2. Überschätz die Beziehung zu deinen Arbeitskollegen nicht.*

Duzen, Gebrauch der Vornamen, sogar Kosenamen bedeuten nicht unbedingt, dass ihr bereits eine Vertrauensbasis in eurer Beziehung besitzt.

*3. Erwähne deine Kollegen mehrmals an die Erledigung einer wichtigen Aufgabe.*

Sei nicht frustriert bei Ausbleiben einer Reaktion, sondern signalisiere deinen Kollegen, z.B. durch die Häufigkeit deines Nachfragens, wie wichtig die Aufgabe ist.

*4. Achte auf kleine Hinweise deines Vorgesetzten.*

Hör genau hin und frag gegebenenfalls nach, wenn dein Vorgesetzter mit dir spricht. Kritik oder Feedback wird oft indirekt kommuniziert. Werde aber nicht paranoid im Suchen versteckter Hinweise.

*5. Respektier die spanische Art, Aufgaben zu erledigen.*

Du wirst dieses Vorgehen, das dir auf den ersten Blick vielleicht uneffektiv und unsystematisch erscheint, wahrscheinlich nicht übernehmen können, jedoch ist diese Arbeitsweise genauso zielführend wie die deutsche.

*6. Entspann dich, was die Zeit betrifft - natürlich je nach Unternehmen.*

Nutz die zahlreichen Kaffeepausen ruhig, um deine Kollegen besser kennenzulernen und versuch dich im spanischen Smalltalk, bevor du auf das eigentliche Problem zu sprechen kommst.

*7. Sei bereit, über deine Fehler zu lachen und bei Missverständnissen nachzuhaken.*

Gerade im sprachlichen Bereich wirst du oft an deine Grenzen stoßen. Nutze die Versprecher, um deinen Wortschatz zu erweitern und achte darauf, wie die Spanier bestimmte Anliegen formulieren wie Bitten, Kritik, Dank etc. Das können hilfreiche Vorlagen für adäquate Formulierungen sein.

## **4 Fazit und Ausblick**

Wie sich während der Analyse und Interpretation der Praktikumsberichte gezeigt hat, sind die interkulturellen Erfahrungen deutscher Studierender in spanischen Unternehmen sehr vielseitig und manchmal gar gegensätzlich.

Im ersten Teil zur Analyse der Praktikumssuche wurde die Schwierigkeit, einen geeigneten Praktikumsplatz zu finden, sichtbar.

Neben der allgemeinen schwierigen wirtschaftlichen Lage in Spanien lag dies bei vielen Studierenden vor allem an dem Verwenden einer ungeeigneten Methode. Gerade in diesem Bereich wären weitere Untersuchungen über die spanische Art der Praktikumssuche sehr interessant, um den deutschen Studierenden hilfreiche Hinweise für eine erfolgreiche Bewerbung in Spanien liefern zu können.

Im folgenden Bereich der interkulturellen Erfahrungen im Unternehmen konnten viele Bereiche mit interkulturellem Konfliktpotential festgestellt werden. Obwohl die Analyse für eine bessere Übersichtlichkeit in *zwischenmenschliche Beziehungen, Zeitverständnis und Kommunikationskultur* unterteilt wurde, können diese Bereiche in der Realität nicht voneinander getrennt werden, da sie alle miteinander verschmolzen sind. Die zur Erklärung genutzten wissenschaftlichen Theorien können daher lediglich Ansätze für das Verstehen konfliktauslösender Handlungen liefern.

Von großer Bedeutung war das Bemerken der Grenzen der interkulturellen Vorbereitung. Denn allein das Verstehen einer Handlung in ihrem kulturellen Kontext führt nicht unbedingt zum Gutheißen bzw. Internalisieren dieser Handlungsweise. Dass das auch nicht das Ziel interkultureller Kompetenz ist, sondern vielmehr die Fähigkeit kulturell geprägtes Verhalten als solches wahrzunehmen und zu respektieren, wurde während der Analyse ersichtlich.

Zur Verifizierung der vorliegenden Forschung wäre ein Vergleich dieser Ergebnisse mit denen aus Praktikumsberichten deutscher Studierender aus Unternehmen in Deutschland sinnvoll. Grund dafür ist, dass manche Studierenden, aufgrund begrenzter Arbeitserfahrung vor dem Auslandsaufenthalt, auffälliges Verhalten

automatisch als „typisch spanisch“ gedeutet haben, obwohl es unter Umständen auch in Deutschland zu finden ist. Ein Vergleich dieser Berichte würde das Herausfiltern genau solcher Situationen ermöglichen, um die Analyse der spanischen Kultur zu präzisieren.

## Literaturverzeichnis

- Bolten, Jürgen (2007): *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung, unter:  
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/interkulturellekompetenz.pdf>  
(30.12.2019).
- Bredella, Lothar/ Meißner, Franz-Joseph/ Nünning, Ansgar/ Rösler, Dietmar (ed.) (2000). *Wie ist Fremdverstehen lehr- und lernbar? Vorträge aus dem Graduiertenkolleg "Didaktik des Fremdverstehens"*. Tübingen: Narr (Giessener Beiträge zur Fremdsprachendidaktik).
- Duden online (o.J.). Stichwort „täuschen“, unter:  
<http://www.duden.de/rechtschreibung/taeuschen> (04.02.2015).
- Hall, Edward T. ([1977] 1989): *Beyond Culture*. New York: Anchor Books.
- Keim, Lucrecia (1994): *Interkulturelle Interferenzen in der deutsch-spanischen Wirtschaftskommunikation*. Frankfurt am Main: Lang (Werkstattreihe Deutsch als Fremdsprache; 47).
- Mayring, Philipp (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Siebold, Kathrin (2008): *Actos de habla y cortesía verbal en español y en alemán: Estudio pragmalingüístico e intercultural*. Frankfurt am Main: Lang (Studien zur romanischen Sprachwissenschaft und interkulturellen Kommunikation; 42).
- Thomas, Alexander (2006): *Interkulturelle Handlungskompetenz - Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt*. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Trompenaars, Fons (1993): *Handbuch globales Managen: Wie man kulturelle Unterschiede im Geschäftsleben versteht*, aus dem Englischen von Werner Grau. Düsseldorf: ECON.
- Watzlawik, Paul/ Bavelas, Janet H Beavin./ Jackson, Don D. (1969): *Menschliche Kommunikation : Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern; Stuttgart: Huber.
- Wuttig, Siegbert/ Körner, Beate/ Czismazia, Madalena/ Vitz, Julia (redd.) (2010): *Generation ERASMUS. Auf dem Weg nach Europa: Studierende berichten über ihr Auslandspraktikum in Europa; Ein Lesebuch*. Bonn: DAAD, unter:  
[https://eu.daad.de/medien/eu/publikationen/ge\\_era\\_praktika.pdf](https://eu.daad.de/medien/eu/publikationen/ge_era_praktika.pdf)  
(26.06.2016).



### **Biographische Notiz über die Autorin:**

Julia Gelinski, geb. Schöck, studierte von 2011 bis 2015 an der Westsächsische Hochschule „Languages and Business Administration für den hispanophonen Kulturraum“. Im Rahmen dieses Studiums verbrachte sie selbst zwei Semester als Erasmusstudentin in Valencia, Spanien.

- Nr. 1:** Sabine Dieng-Weiß (2019): *Spanische Fachkräfte in der Krankenpflege in Deutschland: Erwartungen und Erfahrungen.*  
ISBN: 978-3-946409-03-8; DOI:10.34806/q7yr-7c44  
Resumen en español.
- Nr. 2:** Julia Gelinski (2019): *Interkulturelle Erfahrungen deutscher Studierender in spanischen Unternehmen.*  
ISBN: 978-3-946409-01-4; DOI: 10.34806/rfv9-b177  
Resumen en español.
- Nr. 3:** Thomas Johnen (2019): *Nominale Anredeformen in Fernsehwahlduellen: ein multilingualer Vergleich.*  
ISBN: 978-3-946409-02-1; DOI: 10.34806/19wq-t276  
Resumo em português.