Masterarbeit
Faculteit Geesteswetenschappen
Interculturele Communicatie
2014-2015
Betreuung: Doris Abitzsch

Die spanische und deutsche Kultur in Kontakt

Eine beispielhafte Analyse in Hinblick auf die Integration von Spanierinnen in Köln

Vorgelegt von
Denise Raetsen
d.s.raetsen@students.uu.nl
Immatrikulationsnummer:
3695964

Abgabedatum: 07.04.2015

Universiteit Utrecht

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung **5**

2. Problemstellung - Die spanische wirtschaftliche Lage führt zu Migration **6**

3. Theoretischer Rahmen – Dimensionen und Kulturstandards als Fundament der Untersuchung **7**

3.1. Kultur 7
3.1.1. Definition des Begriffes Kultur 7
3.1.2. Beleuchtung einer Kultur 8
3.1.3. Das Erleben einer Kultur 9
3.2. Instrumente zur Untersuchung von Kulturen 10
3.2.1. Hofstede: Kulturen bewerten anhand Dimensionen 10
3.2.2. Hofstedes Dimensionen in der Arbeitssituation 11
3.2.3. Hofstedes Dimensionen in Zusammenhang mit der spanischen und deutschen Arbeitskultur 13
3.2.4. Kulturstandards Thomas 14
3.3. Kulturtheorien verknüpft 17
3.4 Arbeitskultur und Interkulturalität 18
3.4.1. Erfolgskriterien bei der interkulturellen Arbeitsleistung 18
3.4.2. Progressionsstufen der interkulturellen Anpassung 20
3.5. Migration 21
3.5.1. Definition des Begriffes Migration 21
3.6. Facharbeiter 22
3.6.1. Definition des Begriffes Facharbeiter 22
3.7. Moderne Gastarbeiterschaft 22
3.8. Analyse und Interpretation der Resultate im interkulturellen Rahmen 23

4. Fragestellung - Kultur und Kommunikation als Schwerpunkte der Problematik **24**

5. Methode – Das Interview als Instrument **26**
5.1. Wahl der Untersuchungsmethode 26
5.2. Form des Interviews 27
5.3. Umschreibung der Interviewpartnerinnen 28
5.4. Gestaltung des Interviews 29
5.5. Vorangehen bei der Datenverarbeitung 29

6. Analyse – Die Arbeit als Leitfaden der Integration? **30**
6.1. Die Interviewpartnerinnen 30
6.2. Analyse der Interviews 30
6.2.1. Beruf und Unternehmen 31
6.2.2. Unternehmensorganisation 32
6.2.3. Feierabend und Privatleben 34
6.2.4. Kommunikation im Allgemeinen 36

7. Diskussion – Die Theorieüberprüfung anhand empirischer Interviewresultate **38**
7.1. Diskussion der Resultate 38
7.1.1. Beruf und Unternehmen 38
7.1.2. Unternehmensorganisation 39
7.1.3. Feierabend und Privatleben 39
7.1.4. Kommunikation im Allgemeinen 39
7.2. Hypothesen der Problemstellung 40
7.3. Beantwortung der Hauptfrage mithilfe der Teilfragen 41

8. Reflektion – Eine kritische Betrachtung der Untersuchungsmethode **43**
8.1. Bibliographische Vorarbeiten 43
8.2. Untersuchungsmethode 43
8.3. Resultate 44

9. Fazit **45**

Literaturverzeichnis
Anhänge
Anhang I **Der Interviewplan**
Anhang II **CD-ROM mit Interviewaudio**

1. Einleitung

Vorgelegt wird die Abschlussarbeit im Rahmen des Masterstudiums Interculturele communicatie an der Universiteit Utrecht. Aufgrund größerer Mobilität und die enge wirtschaftliche Zusammenarbeit innerhalb der EU wird Interkulturalität immer mehr ein Teil unseres Alltags. Die unterschiedliche wirtschaftliche Situation in den einzelnen EU-Staaten sowie die vereinfachten Umsiedlungsmöglichkeiten führen zu einer intensiveren Migration innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten. Das hierdurch Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen und die damit verbundenen Erfolgsgeschichten bzw. Misserfolge macht Migration zu einem sehr wichtigen Thema.

In dieser Studie werden vor allem die Kulturmerkmale und ihre Auswirkung auf Migration und Integration anhand einer als Beispiel dienenden Analyse dargestellt. Die Länder Spanien und Deutschland stehen jeweils zentral als Beispiel für ein nord- und ein südeuropäisches Land. Spezifisch werden die Erfahrungen von Spanierinnen zwischen 25 – 35 Jahre erforscht. Die Länder der Europäischen Union wachsen immer näher zueinander, dennoch hat jedes Mitglied der Union eigene kulturelle Nationalwerte, die in Zusammenhang mit einer Umsiedlung innerhalb der EU sowohl vom Zielland als auch vom Heimatland unterschätzt werden könnten.

Diese Studie versucht stichprobenweise, einen Einblick in die Problematik dieses Themas im Rahmen der spanischen und deutschen Arbeitskulturen zu bekommen. Zuerst, wird die Problemstellung ausführlich dargestellt. Daran anschließend wird ein theoretischer Rahmen als Basis zu dieser Arbeit festgelegt. Mithilfe dieses theoretischen Rahmens wird die Fragestellung vorgelegt und anschließend wird in der Methode das in dieser Studie eingesetzte Untersuchungsinstrument dargelegt. In der Analyse werden die für diese Studie aussagekräftigen Daten extrahiert und in der Diskussion mit der Theorie verglichen und interpretiert. Bevor im Fazit diese Arbeit und ihre Ergebnisse zusammengefasst werden, wird die Studie im Kapitel der Reflektion kritisch betrachtet.

Die Relevanz dieser Arbeit bestätigt sich in der wirtschaftlichen Wichtigkeit und darin, wie man die Migration innerhalb der EU erfolgreich gestalten kann. Ein globales Verständnis der kulturellen und kommunikativen Herausforderungen einer Migration könnte der wirtschaftlichen Situation Europas zu Gute kommen.

Die Motivation für dieses Thema liegt in der persönlichen Liebe der Autorin zu den beiden Ländern, Sprachen und Kulturen. Eigene Erfahrungen als Arbeitnehmerin in Deutschland und viele Aufenthalte in Spanien führen zu einer Neugierde, die Kulturen aus einer wissenschaftlicher Perspektive kennenzulernen. Außerdem steht ein Praktikum in einem interkulturellen Unternehmen in Deutschland bevor. Da nach Absolvierung des Studiums sowohl Deutschland als auch Spanien möglicherweise eine wichtige Rolle im Arbeitsleben spielen werden, bietet diese Masterarbeit die Möglichkeit, die kulturellen und kommunikativen Aspekte dieser Länder intensiver zu beleuchten.

2. Problemstellung – Die spanische wirtschaftliche Lage führt zu Migration

Die jetzige Situation Europas in Bezug auf den freien Personenverkehr und Umsiedlung ist das Resultat eines langjährigen Prozesses. Die nach dem zweiten Weltkrieg gestartete Entwicklung der europäischen Kooperation, welche zur Gründung der Europäischen Union führte, ist die Basis für eine sowohl politische als auch wirtschaftliche Zusammenarbeit. Dieser Prozess bietet den Einwohnern außerdem viele Migrationsmöglichkeiten. Ein Beispiel für eine Kombination der vorher erwähnten Faktoren ist das Phänomen Gastarbeiterschaft.

In dieser Studie richtet sich der Fokus auf die moderne Gastarbeiterschaft, die sich seit der Wirtschaftskrise ab 2007 entwickelt hat. Vor allem diese neue Art von Gastarbeiterschaft, welche hauptsächlich durch die Suche nach fehlenden Fachkräften entsteht, bietet die Möglichkeit, im Ausland zu arbeiten und damit der Bedarf an Fachkräften im Gastland zu erfüllen. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt bei der Migration spanischer Frauen in Köln mit dem Ziel, neue Einblicke und Möglichkeiten zur optimalen Integration dieser Gruppe zu erarbeiten.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bestätigt die Bedeutsamkeit von Deutschland als Migrationsland. In der EU ist Deutschland in Hinblick auf die internationale Migration Hauptzielland (BAMF, 2015:8). Bei den Herkunftsländern der Migranten bekleidet Spanien den 7. Platz (ebd.:45). Die Daten zeigen die aktuelle Situation und unterstreichen die Relevanz dieser Studie.

Aufgrund fehlender Fachkräften in der deutschen Wirtschaft, ist die jeweilige Branche dazu bereit, ausländische Arbeitnehmer einzustellen und in deren Kompetenzen zu investieren. Wie wichtig diese Einblicke und Investitionen sind, bestätigt auch Gurka: „So können sie zum Beispiel aufgrund ihrer Sprachkenntnisse und interkultureller Kompetenzen der Hauptstadtregion in besonderer Weise helfen, neue Märkte im Ausland zu erschließen und neue Kooperationspartner zu gewinnen“ (migrationbusiness.de, 2011). Ohne dieses Bewusstsein und ohne Förderung einer erfolgreichen Migration (und demzufolge eine mögliche Rückwanderung der Migranten) entgehen Deutschland Chancen, ihre Wirtschaft anzukurbeln.

Gibt es die Möglichkeit, diese Rückwanderung zu verhindern und die Integration der Spanierinnen in Deutschland flexibel und problemlos verlaufen zu lassen? Auf welchen kulturellen Unterschieden zwischen dem südeuropäischen Heimatland und dem nordeuropäischen Gastland sollte man aus Sicht der erstgenannten Gruppe achten, um zu vermeiden, dass die in die Arbeitskräfte getätigte Investition durch Rückwanderung verloren geht?

Die konkrete Fragestellung zu dieser Problematik wird im vierten Kapitel der Arbeit ausführlich erörtert. Das Grundwissen zur theoretischen Basis wird im nächsten Kapitel erläutert.

3. Theoretischer Rahmen – Dimensionen und Kulturstandards als Fundament der Untersuchung.

Die in diesem Kapitel behandelten Theorien und Perspektiven bilden den Hintergrund zum praktischen Teil der Untersuchung. Es enthält Definitionen und Erklärungen, die in Bezug auf diese Studie wichtig sind. Zusätzlich wird mithilfe dieses ersten Teils eine Analyse beider Kulturen möglich.

3.1. Kultur

Eine der Hauptvariablen in Bezug auf die Kernfrage dieser Arbeit (siehe auch Kapitel 4 für eine erweiterte Erläuterung der Hauptfrage) ist die Kulturvariable. Aus diesem Grunde liegt in der nächsten Passage der Fokus auf dem Begriff Kultur und auf der Betrachtung dieses Phänomens als Variable in der Untersuchung.

3.1.1. Definition des Begriffes Kultur

Die Behandlung und Analyse kultureller Unterschieden der zwei Länder setzen eine Definition des Kulturbegriffes voraus. Die hiermit geschaffene Klarheit bestimmt die Perspektive dieses Themas für die weitere Arbeit. Basis für die Definitionsbestimmung sind die bereits bestehenden und unterschiedlichen Definitionen in Bezug auf Kultur.

So spricht Agar (1994: 20) von Kultur als das was man erst erfährt, wenn man die Unterschiede zu einer anderen Kultur bemerkt. Außerdem kann dieses Phänomen erst dann wahrgenommen werden, wenn man mithilfe interpersonaler Kontakte sowohl die eigene bzw. persönliche als auch die andere Kultur kennenlernt (ebd.:21). Allerdings machen diese Informationen keine hilfreiche Definitionserstellung für diese Arbeit möglich. Laut Hofstede (2001) lautet die genau umschriebene Definition des Begriffes wie folgt: „ (Culture is) the collective programming of the mind that distinguishes the members of one group or category of people from another“ (ebd.:9). Mit Programmierung ist in diesem Fall das Wertensystem von woraus jede Person handelt gemeint. Geist beinhaltet das Spüren bzw. Fühlen, Denken und Agieren eines Menschen. Hofstede schafft hiermit eine gute Basis, gibt allerdings eine sehr statische Definition von Kultur vor. Die Definition der Theorie von Spencer-Oatey und Franklin (2009) enthält zwar auch dieses Wertensystem und der sogenannte Geist, enthält jedoch gleichzeitig den in Hofstedes Definition fehlender dynamischen Aspekt einer Kultur. Es handelt sich laut der zwei Wissenschaftler bei der Kultur einer bestimmten Gruppe um ein Web, bzw. Netz von Schwerpunkten, welche als Merkmale für diese Gruppe gelten. Dieses Netz bewirkt unterschiedliche Regelmäßigkeiten und Gewohnheiten, welche Schlüsselelementen beinhalten wie (b.w.):

- „Orientations to life and beliefs
- Values and priciples
- Perceptions of role relationships, including rights and obligations associated with them
- Behavioural rituals, conventions and routines (linguistic and non-linguistic)
- Artefacts and products, including laws, regulations, policies and procedures"

(ebd.:35)

Durch diese zwei Wissenschaftler wird noch ergänzt, dass die Sammlung von Werten und Annahmen von den oben erwähnten Schlüsselelementen von Kulturmitgliedern geteilt wird und das Verhalten dieser Mitglieder beeinflussen kann. Auch beeinflusst diese Reihe die Interpretation anderer Verhaltensweisen oder Kulturen (ebd.:15).

Der Wissenschaftler Alexander Thomas (2003: 22) ist sich dieser Dynamik auch bewusst und betont außer der Universalität von Kultur die Tatsache, dass Personen mit einem gleichen Orientierungssystem (d.h. spezifische Symbole wie Sprache und Gestik sowie das Denken, Handeln und die Werten einer Person) dieses auch weiterentwickeln können.

Besonders diese Entwicklungsdynamik bildet für diese Arbeit einen sehr bedeutenden Teil der Definition, da das Orientierungssystem einer Person bei Migration die Sichtweise anderer Kulturen beeinflusst und somit auch die individuelle Kultur beeinflussen könnte. Letztendlich führt dies in dieser Studie zu folgender Definition des Kulturbegriffes.

***Kultur* ist ein dynamisches Orientierungssystem von Werten, Benehmen, Regeln und Symbolen (sowohl verbal als non-verbal), die von Mitgliedern kollektiv als typisch und normal bewertet werden. Sie beeinflussen die Betrachtung und Interpretation anderer Kulturen, wobei die eigene Kultur erst in Kontakt mit anderen Kulturen aufgrund unterschiedlicher Orientierungssysteme erkennbar wird.**

3.1.2. Beleuchtung einer Kultur

Da der Fokus dieser Arbeit auf unterschiedliche Kulturen, anstatt auf eine einzige Kultur gerichtet wurde, ist die Art und Weise der Kulturbetrachtung zusätzlich von großer Bedeutung. Spencer-Oatey und Franklin (2009) führen hierzu die Etic- und Emic-Perspektive als Instrument zur Kulturforschung an. Mithilfe der *Etic-Perspektive* werden kulturgenerelle Konzepte und Ideen vorgegeben, wobei die Betrachtung von außen auf die Kultur stattfand. Anhand von Allgemeintheorien oder Ideen (sowie ein Orientierungssystem) wird eine Kultur kompakt umschrieben und somit für Vergleiche anwendbar.

Die *Emic-Perspektive* allerdings, fokussiert sich auf kulturspezifische Gedanken und Konzepte. Diese Emic-Merkmale werden mittels Forschung durch direkte Berührung mit der Kultur erworben. Instrumente wie Interviews oder Umfragen unter Kulturmitgliedern heben die Emic-Schwerpunkte hervor.

Die Forschungsanalyse wird sowohl anhand der Etic-Betrachtung als auch der Emic-Betrachtung stattfinden. Als Erstes, wird die Etic-Betrachtung durchgeführt, weil hierdurch die deutsche und die spanische Kultur auf einer gleichen Ebene untersucht werden können. Gemäß der kontrastiven Analyse von Ten Thije und Deen (2009) werden Einsicht und Verständnis für die interkulturellen Unterschiede erzielt. Die Beschreibung von Kulturen wird mithilfe von kulturspezifischen Theorien durchgeführt, welche ein Vergleich untereinander möglich macht.

Der Vergleichsschwerpunkt liegt in der Kommunikation und der Einfluss im Sprachgebrauch von Werten, Normen und die praktische Anwendung der Sprache der Kulturmitglieder untereinander. Die Kultur spiegelt sich in gewissermaßen in der Sprache wieder (ebd.:93). Zusätzlich zeigt diese Theorie „ Erkenntnisse wie die Kulturunterschiede sich in der praktischen kommunikativen Anwendung manifestieren" (ebd.:94) [1]. Der konkret für diese Arbeit geltende Ansatz ist, dass sowohl die spanische als auch die deutsche Kultur von außen betrachtet wird und anhand von Variablen der Vergleich beider Kulturen möglich wird. Die entsprechenden Variablen dienen als theoretische Grundlage für die Erarbeitung der praktischen Komponente der Problemstellung.

Als Beispiel für eine zusätzliche Emic-Betrachtung dieser Studie werden Interviews mit Spanierinnen durchgeführt. Hierdurch werden die Unterschiede der spanischen Arbeitskultur im Vergleich zu der deutschen Arbeitskultur von innen heraus untersucht.

3.1.3. Das Erleben einer Kultur

Wie bereits in 3.1.1. erwähnt, ist man sich laut Agar (1994: 29) erst von Kultur bewusst, wenn man mit einer anderen Kultur konfrontiert wird. Zwei wichtige Begriffe zum Wahrnehmen einer anderen Kultur sind critical incident und rich point. Das erste löst das andere aus und zusammen bilden sie eine Grundlage zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen. *Critical incident* bezieht sich auf eine Erfahrung, die in einer interkulturellen Situation gemacht wird, deren Resultate als unerwünscht, unvorhergesehen oder unbefriedigend bewertet werden (Spencer-Oatey/Franklin, 2009:221). Dieser Moment, und die Tatsache, dass man bestimmte kulturelle Unterschiede bemerkt, aktiv wahrnimmt und daraus etwas lernt, ist ein *rich point* (Agar, 1994:106). Insbesondere diese Situationen unterstreichen die Kulturunterschiede und machen es möglich, etwas über sowohl die eigene als auch die fremde Kultur zu lernen. Vor allem die critical incidents werden als Beispiel dienen für die in dieser Studie erforschten Kulturunterschiede.

[1] Eigene Übersetzung

3.2. Instrumente zur Erforschung von Kulturen

Ebenso wie die Vielfalt von Definitionen des Kulturbegriffes, gibt es viele Hilfsmittel zur Erforschung von Kulturen. In diesem Abschnitt werden die, für diese Arbeit wichtigen Instrumente, behandelt.

3.2.1. Hofstede: Kulturen bewerten anhand von Dimensionen

Eine Aussage von Hofstede (2004: 22) zu den Kulturen im Allgemeinen unterstreicht die unterschiedlichen Arten wie z.B. die Kultur einer Generation, Organisation oder die Kultur einer sozialen Kategorie. In dieser Untersuchung liegt der Fokus allerdings auf die Nationalkultur und spezifisch auf die Arbeitskultur dieser Nationen. Weil sein Werk sich mit Kulturen und deren Unterschiede befasst und die Untersuchung innerhalb der IBM-Organisation stattfand, bilden diese Resultate eine sehr gute Basis für diese Studie. Auf der Suche nach Nationalkulturen, führte Hofstede anhand von Fragebögen eine Studie in unterschiedlichen Geschäftsstellen des multinationalen Konzerns IBM durch. Unter Verwendung von Hofstedes Ergebnisse und seiner Kulturstudie wird die kontrastive Analyse der deutschen und spanischen Arbeitskultur durchgeführt. Bevor das Arbeitsthema konkret behandelt werden kann, ist eine Auseinandersetzung mit der Kulturuntersuchung im Allgemeinen erforderlich.

Hofstede unterstreicht die Diversität unterschiedlicher Kulturen aber auch die Komplexität einzelner Kulturen anhand der von ihm introduzierten *kulturellen Dimensionen* (ebd.:25). Laut Hofstede (2001, 2004) gibt es fünf Dimensionen, welche mit ihren Definitionen in nachfolgender tabellarischen Übersicht aufgelistet sind.

Machtdistanz

- Das Maß inwieweit eine ungleiche Verteilung der Macht innerhalb einer Kultur von den Mitgliedern akzeptiert und erwartet wird. (Hofstede, 2004:39)

Individualismus vs. Kollektivismus

- Im Beziehungsverhalten der Mitglieder innerhalb der jeweiligen Kultur zeigt sich der Unterschied dieser zwei Polaritäten. Individualistisch ist man dann, wenn die Rede ist von unverbindlichen Beziehungen und die Gegebenheit, dass man in Eigenverantwortung handelt. Kollektivismus hingegen legt viel Wert auf enge Beziehungen, die schon von Geburt an gelten. Als Gegenleistung für dieses Wir-Gefühl wird von den Mitgliedern Loyalität erwartet. (ebd.,2004:71)

Maskulin vs. Feminin

- Diese Dimension bezieht sich vor allem auf die Verteilung der Geschlechter und ihr stereotypes Benehmen. In einer maskulinen Gesellschaft gibt es eine sehr explizite Trennung von Aufgaben einzelner Geschlechter. Eigenschaften wie Selbstsicherheit, Fokussierung auf Erfolg und Materialismus sind Hauptmerkmale von Maskulinität. Man spricht von einer femininen Kultur wenn keine exakte Aufgabenverteilung stattfindet, sondern eine fließende. (ebd.,2004:108)

Unsicherheitsvermeidung

- Bei dieser Dimension handelt es sich um das Maß, in dem Mitglieder einer Kultur sich von Unsicherheiten oder unbekannten Situationen bedroht fühlen. Je nach Anzahl der Gesetze, Regeln und Richtlinien spricht man von einer hohen bzw. niedrigen Unsicherheitsvermeidung. (ebd.,2004:144)

Langfristige vs. kurzfristige Orientierung

- Bei einer langfristigen Orientierung sind Kernwerte, wie das Erwerben einer langfristigen Belohnung, Ausdauer und Sparsamkeit wichtig für ein zukunftsorientiertes Ziel. Die kurzfristige Orientierung hingegen legt Wert auf die Vergangenheit und Gegenwart. Ihre Kernwerte sind das Aufrechterhalten von Traditionen und sozialen Verpflichtungen, ohne Verlust des Angesichts. (ebd., 2001:359)

Tabel 1: Hofstedes Kulturdimensionen

3.2.2. Hofstedes Dimensionen in der Arbeitssituation

Da diese Arbeit sich auf Integrationsprobleme in Hinblick auf Arbeitserfahrungen fokussiert, ist ein logischer Schritt, die oben genannten Dimensionen im Kontext zu der Arbeitssituation zu sehen.

Die Dimension der Machtdistanz ist mit dem Fokus auf Regeln und Organisationsaufbau leicht zu extrahieren. Eine Organisation, die ein hohes Maß an Autorität und Hierarchie genießt, viel Personal für Supervision einsetzt und in der ein Vorgesetzter autokratisch arbeitet, vermittelt eine hohe Machtdistanz. Weiterhin werden bei Machtmissbrauch seitens der Vorgesetzten keine Widersprüche der Mitarbeiter erwartet bzw. von den Mitarbeitern gegeben. Dementsprechend wird dieser Missbrauch nicht als negativ bewertet. Daraus resultiert eine hohe Zahl an Verhaltungsregeln für Angestellten einer solchen Organisation. Obwohl es einen großen Unterscheid zwischen dem Gehalt eines normalen Mitarbeiters und dem eines Vorgesetzten gibt, fühlt ein Manager seine Tätigkeit nicht adäquat vergütet. Begründet liegt dies in der Tatsache, dass die sogenannten *white-collar Jobs* (d.h. die Managerstellen) ein höheres Prestige genießen als *blue-collar Jobs,* welche die praktische Arbeit innerhalb eines Unternehmens umschreiben (Hofstede, 2001: 107f).

Man spricht im Rahmen von Individualismus und Kollektivismus von einem individualistischen Unternehmen, wenn als universalistischer Norm jeder gleichberechtigt ist und auch nach diesen Maßstaben behandelt wird.
Sowohl das Anbieten als das Annehmen von Begünstigungen und Privilegien wird als unethisch bewertet. Das Unternehmen und seine Zielvorgaben haben im individualistisch zentrierten Unternehmen Priorität über das Pflegen persönlicher Beziehungen (ebd.:238f).

Die Maskulinität bzw. Feminität einer Nationalkultur hat ihren direkten Einfluss auf die Organisationskultur (ebd.:311). Konkret wird die Managerrolle in einer feministischen Kultur als weniger heroisch bewertet als in einer maskulin orientierten Kultur. Zusätzlich liegt bei starken maskulin strukturierten Unternehmen der Fokus auf Themen wie Leistung und Wettbewerb. Außerdem ist der Manager, wie bereits erwähnt, eine heroische Figur mit selbstsicherem, konkurrierendem, bestimmendem und resolutem Auftreten. Mit der Arbeit als soziale Tätigkeit wird ausschließlich (finanzieller) Sicherheit, Gehalt und gegenseitiger Konkurrenz assoziiert. Aufgrund dieser internen Machtkämpfe sind Mitarbeiter sehr ambitiös und stellen sie sich oft positiver und kompetenter dar als sie sind, welche einen erhöhten Arbeitsstress auslöst. Zusätzlich wird eine Gehaltserhöhung über eine Senkung der Arbeitsstunden pro Woche präferiert, genauso wie die Arbeit in einem großen statt in einem kleinen Unternehmen bevorzugt wird, weil die Aufstiegsmöglichkeiten größer sind (ebd.:318.).

Die vierte und nächste Dimension ist die der Unsicherheitsvermeidung und lässt sich mit dem folgenden Zitat erklären: „If the societal norm tolerates less uncertaincy, those who control uncertaincy will be more powerful than if uncertaincy is more easily tolerated“ (ebd.:166). Andere Merkmale einer hohen Unsicherheitsvermeidung sind z.B. eine große Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber und die langjährige Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Diese Mitarbeiter sind außerdem sachorientiert und legen großen Wert auf hochqualifiziertes Personal, Spezialisten und einen hohen technischen Standard. Eine

gründliche, zeitgenaue und qualifizierte Arbeitsbewältigung werden als normal angesehen. Es besteht eine kritische und skeptische Haltung Innovationen gegenüber, jedoch bei einer Akzeptanz der Innovation, wird diese gründlicher und konsequenter als bei niedrigerer Unsicherheitsvermeidung durchgeführt (ebd.:169f.).

Hofstede hat die fünfte Dimension der zeitlichen Orientierung erst im Nachhinein an die Dimensionen hinzugefügt. Grund dafür nennt er die Tatsache, dass alle Wissenschaftler aus dem Westen kamen, und die Studie demzufolge auch hiervon beeinflusst wurde. „When the surveys were administrated, not only Western, but also non-Western respondents were confronted with Western questions" (ebd.:352). Da die zwei Zielländer dieser Arbeit auch dem Westen zugehören, gibt es keinen zusätzlichen Wert für diese Studie und ihrer Resultate.

3.2.3. Hofstedes Dimensionen in Zusammenhang mit der spanischen und deutschen Arbeitskultur

Tiefergehende und sich spezifisch auf die deutsche bzw. spanische Arbeitskultur richtende Resultate ermöglichen die Hervorhebung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der beiden Kulturen. Aufgrund dessen werden in diesem Abschnitt die vier wichtigsten Dimensionen behandelt und die Resultate der IBM-Studie aufgelistet, umso letztendlich eine Basis für die Analyse entwickeln zu können. Zwecks übersichtlicherer Darstellung der Resultate wurde von ihm ein Skala von 0 bis 100 erstellt. Um Resultate und Werte nicht auf Dezimale enden lassen zu müssen, änderte Hofstede den Mittelwert auf 500 und die Standardabweichung auf 100 ab (Hofstede, 2001:56). Außerdem werden bei diesen Werten die Abweichungen deutlicher (ebd.65f). Im unterstehenden Abschnitt werden die Werten und die Skala von Hofstede übernommen.

Machtdistanz

Laut Hofstede gibt es bezüglich der Machtdistanz in der spanischen Arbeitskultur höhere Werte als die in Deutschland geltende Norm. Der spanische Wert von 57 im Vergleich zu dem deutschen Wert von 35, zeigt den beachtlichen Unterschied von 22 auf dieser Skala (Hofstede, 2001: 87).

Individualismus vs. Kollektivismus

Diesbezüglich zeigt sich die deutsche Arbeitskultur individualistischer orientiert als die spanische. Zwischen den Werten der zwei Länder liegen 16 Punkte: 67 für Deutschland gegenüber 51 für Spanien (ebd.:215).

Maskulin vs. Feminin

Der größte Unterschied gibt es allerdings im Bereich der Maskulinität. Hier liegt der Wert für Deutschland bei 66, wohingegen Spanien einen Wert von 42 anzeigt. Die Differenz zwischen den beiden Arbeitskulturen beträgt 24 (ebd.:286).

Unsicherheitsvermeidung

Die letzte Dimension zeigt für Spanien diesbezüglich einen Wert von 86 an, wobei Deutschland einen Wert von 65 aufweist. Hier liegt der Unterschied der Werte bei 21 (ebd.: 151).

Da auf der Skala die Werte der in der Studie aufgeführten Länder sehr nahe zusammen liegen, kann man behaupten, dass die Kulturen sich generell auf einer gleichen Ebene bewegen.

Obwohl Hofstede eine sehr detaillierte und deutliche Erklärung der Dimensionen gibt, bleiben diese, genau wie seine Kulturdefinition in 3.1.1., statisch und berücksichtigt er die dynamische Komponente einer Kultur nicht. Aufgrund dessen ist eine dynamische Kulturperspektive als Untersuchungsinstrument hinzuzufügen.

3.2.4. Kulturstandards Thomas

Hofstede bietet, wie im letzten Abschnitt erläutert, zwar eine gute und ausführliche Basis für die Kulturforschung, lässt allerdings den dynamischen Faktor außer Acht. Dies obwohl bei der Thematik der Integration die Dynamik, d.h. die Variabilität und gegenseitige Beeinflussbarkeit, eine wichtige Rolle spielt. Seine Dimensionen sind darüber hinaus nicht grenzübergreifend und aus denen geht hervor, dass eine Landesgrenze gleichzeitig eine Kulturgrenze sei. Deshalb werden nicht nur die Dimensionen von Hofstede in die Theorie dieser Arbeit mit einbezogen, sondern auch die von Thomas introduzierten Kulturstandards. Alle Kulturstandards einer Kultur bilden das Orientierungssystem und bestimmen die Perspektive bei Interpretationen, Verhaltensweisen und Werten (Thomas, 2003: 25). Kulturkontakt und die daraus entstehenden critical incidents führen zur Entwicklung von Kulturstandards einzelner Länder (ebd.:25). Als Resultat seiner empirischen Forschungsergebnisse hebt Thomas (2003: 26) sieben deutsche Kulturstandards hervor.

Kulturstandards Deutschland

Sachorientierung

- Die Beschäftigung mit Sachverhalten wird der Beschäftigung mit Personen vorgezogen. (Thomas, 2003:26)

Regelorientierung

- Regeln und Strukturen erhalten einen großen Wert. Die Erwartungen an und der Bedarf nach Regeln ist groß. (ebd.)

Direktheit/Wahrhaftigkeit

- Es findet eine Low-context Kommunikation statt. (ebd.)

Interpersonale Distanzdifferenzierung

- Eine sowohl soziale als auch emotionale Distanzwahrung hat einen hohen Stellenwert. (ebd.)

Internalisierte Kontrolle

- Das selbstkontrollierende Verhalten einer Person aufgrund von Einsicht in die Notwendigkeit von Regeln und zuverlässigem Verhalten. (ebd.)

Zeitplanung

- Die Zeitplanung wird als wichtig erachtet, da Zeitverschwendung kontraproduktiv wirkt und nicht zum gewünschten Ziel führt. (ebd.)

Trennung von Persönlichkeits- und Lebensbereichen

- Große Trennung zwischen Freunden und Arbeitskollegen. (ebd.)

Tabelle 2: Die deutschen Kulturstandards

Zusätzlich verfügt die Theorie von Thomas (2009: 159 ff) und Rehbein (2011: 36ff) über sieben spanische Kulturstandards, welche sich sehr von den deutschen Kulturstandards unterscheiden.

Kulturstandards Spanien

Familienorientierung

- Eine starke Verbundenheit mit Familie und Verwandschaft wird sehr hoch bewertet. Außerdem wird das Familienansehen gewahrt und beschützt. (Thomas (2009: 159)

Interpersonale Distanzminimierung

- Sowohl eine geringe körperliche (d.h. viel und schnell Körperkontakt) als auch emotionale und soziale Distanz gehört zur Norm, genauso wie das Duzen eines Gesprächspartners und das Fehlen einer klaren Trennung zwischen privat und geschäftlich. (ebd.)

Soziale Beziehungspflege

- Priorität haben das Aufbauen und Pflegen von Harmonie und Solidarität sowie das gegenseitige Vertrauen und die einhergehende Verbindlichkeit. Der Zeitaufwand, welcher in die sozialen Beziehungen investiert wird, is sehr hoch. (ebd.:160)

Kommunikationsgestaltung

- Der Fokus liegt auf das Mündliche, ünterstützt durch lebendige Mimik und Gestik. Den Sprecher unterbrechen ist ein Zeichen von aktivem Zuhören. (ebd.:160)

Indirektheit

- Es findet High-context Kommunikation statt, die sich häufig in einer konfliktvermeidenden Gesprächsform äußert. Außerdem wird versucht, die persönliche Ehre und das Ansehen des Gegenübers zu respektieren. (Rehbein, 2011:40)

Statusorientierung

- Es gibt eine klare Verteilung der Hierarchien innerhalb der Arbeitskultur, die traditionell und konservativ gestaltet ist. (ebd.:41)

Regelrelativismus

- Regeln und Vorschriften werden flexible gehandhabt. Hier liegen die Begründung der Aversion gegenüber Zeitdruck und die Erklärung zum kurzfristigen Planungsverhalten. Dies wiederum ist ein Zeichen der geschäftlichen/inhaltlichen Unverbindlichkeit und der Autonomie. (ebd.:42)

Tabelle 3: Die spanischen Kulturstandards

Die größten Unterschiede der Kulturstandards, die im deutsch-spanischen Kontext am häufigsten hervorgehoben werden, sind auch die, die zu critical incidents und rich points führen könnten.

Erstens steht die spanische interpersonale Distanzminimierung direkt der deutschen interpersonalen Distanzdifferenzierung gegenüber. Dies führt zu critical incidents in der Begegnung und Gesprächsführung mit Mitgliedern der deutschen Kultur. Zweitens liegt die deutsche Regelorientierung nicht auf gleicher Ebene mit dem spanischen Regelrelativismus. Hierdurch entstehen vor allem im Berufsleben viele Konfliktsituationen. Schließlich führt eine unterschiedliche Arbeitsorientierung zu verschiedenen Bewertungen, ob und ab wann ein Arbeitsprozess als erfolgreich bezeichnet werden kann. So bevorzugt die deutsche Sachorientierung das Sachverhalten über die persönliche Verbundenheit, obwohl die spanische Familienorientierung gerade diese Verbundenheit als sehr wichtig bewertet.

3.3. Kulturtheorien verknüpft

Im letzten Abschnitt wurden die verschiedenen Theorien zur Kulturstudien erläutert. In diesem Paragraphen werden sie miteinander verknüpft, umso die Beziehungen zwischen den Theorien darzulegen und eine bessere Arbeitsbasis zu erhalten.

Die zwei gegenübergestellten Kulturstandards der Familien- und Sachorientierung stehen in Zusammenhang mit den Kulturdimensionen der Feminität bzw. Maskulinität. Die Sachorientierung und Maskulinität richten sich beiden auf Sachverhalten, Konkurrenz und Erfolg.

Aus der deutschen Regelorientierung und dem Gegenüber, dem spanischen Regelrelativismus geht das Maß der Unsicherheitsvermeidung von Hofstede hervor. Je größer die Regelorientierung, je höher ist die Akzeptanz und Anzahl der Vorschriften sowie das Bedürfnis, Unsicherheiten zu vermeiden.

Die zwei letzten in 3.2.4. genannten Kulturstandards lassen sich aus mehreren Perspektiven mit den Dimensionen von Hofstede verknüpfen. Die interpersonale Distanzminimierung gibt Hinweise auf eine individualistische Arbeitsweise sowie das distanzwahrende Verhalten und Machtdistanz der Vorgesetzten. Die spanische interpersonale Distanzminimierung zeigt ein konträres Verhalten und fokussiert sich auf die kollektivistische Dimension, in Verbindung mit der geringen sozialen und emotionalen Distanz.

3.4. Arbeitskultur und Interkulturalität

Da der Fokus dieser Untersuchung auf die Arbeitskultur liegt, werden im nächsten Paragraphen die Voraussetzungen für Erfolg auf dem Arbeitsmarkt in einem interkulturellen Kontext behandelt.

3.4.1. Erfolgskriterien bei der interkulturellen Arbeitsleistung

Schwerpunkt der Studie liegt wie bereits erwähnt nicht auf die Allgemeinintegration von Spanierinnen in Köln, sondern auf die spezifischen Integrationsthemen in Hinblick auf Arbeitsleistungen. Deller und Albrecht (2007: 742) heben die Kriterien, die laut ihrer Aussage wichtig sind für eine gute interkulturelle Arbeitsleistung, deutlich hervor. Außerdem unterstreichen sie, dass die Arbeitsleistung sogar ein wesentliches Kriterium für eine gute Allgemeinintegration ist. Mithilfe des Arbeitsleistungsmodells von Campell (1990 nach ebd.) liegen folgende acht Dimensionen der Arbeitsleistung vor.

Job-spezifische Aufgabenleistung

- Fachspezifisches Wissen auf eine passende Art und Weise zu implementieren.

Nicht-spezifische Aufgabenleistung

- Weitere Kompetenzen zur erfolgreichen Erledigung von Aufgaben

Schriftliche und mündliche Kommunikation

Anstrengung

- Das Maß der Bemühung einer Person, qualifizierte Arbeit zu leisten

Aufrechterhalten der eigenen Disziplin

- Inwieweit ein Arbeitnehmer sich nicht zu Regelverstoßen verführen lässt

Unterstützung der Arbeitsleistung

- Das Maß an Kollegialität und Kooperation innerhalb eines Teams

Führungsleistung

Management und Verwaltung

- Alle weitere Managementaufgaben, außer Personalführung

Die Hinzufügung des Arbeitsleistungsmodells von Borman und Motowidlo (1993 nach ebd.) zeigt die Allgemeinverteilung dieser acht Dimensionen. Einerseits gibt es die Aufgabenleistungen, welche direkte und sehr jobspezifische Tätigkeiten umfassen, andererseits die Kontextleistung, welche der Organisation zugutekommt, obwohl sie nicht Konkret definierbar ist. Kommunikative Fähigkeiten, die Vermeidung von Kontraproduktivität und gute Führungskompetenzen gelten als Beispielen letzter Dimensionen.

Die Auflistung der Arbeitsleistungsdimensionen zeigt wie erwähnt alle Dimensionen dieser Theorie und bildet eine Basis zu diesem Thema. Da diese Arbeit sich nur mit den kulturellen und kommunikativen Unterschieden befasst, haben einige der aufgezählten Dimensionen einen höheren Stellenwert. Sowohl die schriftliche als auch die mündliche Kommunikation bilden im Rahmen dieser Arbeit einen Schwerpunkt, da hierdurch Unterschiede in Hinblick auf die Kommunikation hervorgehoben werden können. Disziplin und die job-spezifischen Aufgabenleistung stehen in direkter Beziehung zu den deutschen Kulturstandards der Sachorientierung und internalisierte Kontrolle. Außerdem ist die Dimension der nicht-job-spezifischen Aufgabenleistung von großer Bedeutung, in Verbindung mit z.B. der deutschen Kulturstandard der Zeitplanung oder der Spanischen der Regelrelativismus.

Zum Schluss fügen Deller und Albrecht die Art und Intensivität der Anpassung als letzten Punkt für eine erfolgreiche Integration hinzu. Diese *Anpassung* ist in den Bereichen *Interaktiv, Arbeit* und *Allgemein* unterverteilt. Eine gute Anpassung in diesen Bereichen führt zu einem psychischen Wohlbefinden, wodurch Stress als Folge des Auslandaufenthaltes nicht auftritt. Dieses Wohlbefinden setzt wiederum einen leichteren und erfolgreicheren Anpassungsprozess in Gang.

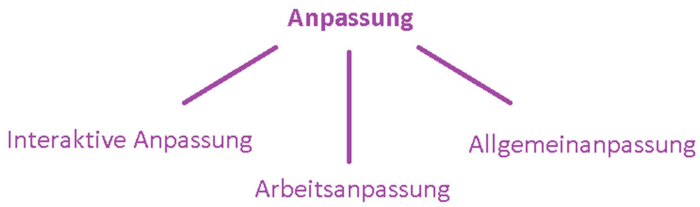

Abbildung 1: Die Unterverteilung von Anpassung

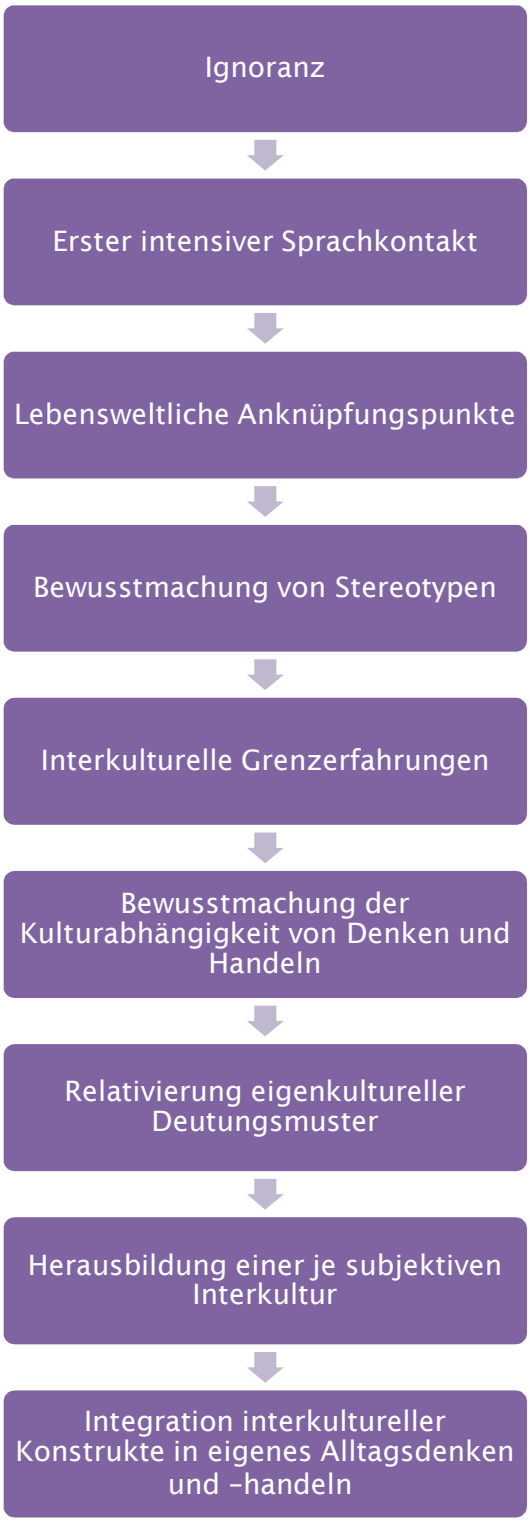

Tabelle 4: Die Progressionsstufen von Witte (ebd.:55)

3.4.2. Progressionsstufen der interkulturellen Anpassung

Sprachkenntnisse des Gastlandes sind für eine erfolgreiche Integration und Anpassung zwar von Vorteil, aber für die Assimilation, d.h. die Angleichung an andere Kulturen, in eine kulturelle Gesellschaft nicht der ausschlaggebende Aspekt. Agar (1994: 60) bestätigt dies, indem er sein Phänomen Languaculture introduziert. Die Theorie erklärt, dass eine Sprache und eine Kultur untrennbar miteinander verbunden sind, da das Eine ohne das Andere nicht optimal funktioniert. Der „Klebstoff", der diese zwei Einzelphänomene miteinander verbindet, umschreibt Agar als Languaculture. Witte (2009: 50) ist sich dies bewusst und spricht im Rahmen des Fremdsprachenunterrichts von interkultureller Progression, die auch generell auf interkulturellem Kontakt anwendbar ist. Er definiert sie wie folgt: „Sie beinhaltet nicht nur kognitive, sondern auch affektive sowie handlungsbezogene Komponenten". Kulturgefärbte Erfahrungen kreieren ein erhöhtes Bewusstsein der Kulturgebundenheit und könnten zur interkulturellen Progression in unterschiedlichen Stufen führen (ebd.: 54). Je höher die Stufe in der eine Person sich befindet, je niedriger der Stressfaktor und ihre Auswirkungen im Rahmen des Auslandaufenthaltes. Es führt demzufolge zu einer besseren und leichteren Anpassung sowohl jobspezifisch als auch gesellschaftlich.
Die Stufen von Witte sind dynamisch angeordnet (ebd.:55) Dies bedeutet, dass die Stufen nicht unbedingt lückenlos durchlaufen werden, sondern dass Stufen übersprungen werden können und ein Rückschritt auf eine tiefere Stufe ebenfalls möglich ist.

Da die Spanierinnen sich zu einer Migration nach Köln entschieden haben, befinden sie sich sehr wahrscheinlich nicht in einer niedrigen Stufe des Progressionsmodells. Dies könnte dazu führen, dass die eventuellen kulturellen Unterschiede der deutschen

Arbeitskultur von den Spanierinnen als weniger gravierend erfahren werden und aus diesem Grund nicht so oft mit critical incidents konfrontiert werden.

3.5. Migration

In diesem Abschnitt steht der Migrationsbegriff zentral. Was ist in Bezug auf diese Arbeit genau mit Migration gemeint und welche Statistiken stehen zum Thema Migration, spezifisch die spanische Migration, in Deutschland zur Verfügung.

3.5.1. Definition des Begriffes Migration

Auch die Definition des Migrationsbegriffes kennt viele Perspektive und Ansichten. Die Wichtigsten in Bezug auf diese Arbeit sind allerdings die des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (ab jetzt BAMF) und die der Europäischen Union. Erstgenannte Organisation, weil es sich hierbei um das Land der Zuwanderung handelt. Letztgenannte, da beide Zielländer dieser Arbeit Mitglied dieses Staatenverbunds sind und dementsprechend auch die Gesetzen und Definitionen der EU anwenden. Das BAMF gibt in ihrem Migrationsbericht 2013 eine eigene Migrationsdefinition. Dieser Allgemeinbegriff enthält zusätzlich eine Spezifizierung der internationalen Migration: „Von Migration spricht man, wenn eine Person ihren Lebensmittelpunkt räumlich verlegt, von internationaler Migration, wenn dies über Staatsgrenzen hinweg geschieht“ (BAMF, 2015: 9).

Die EU unterscheidet jedoch bei der Migrationsdefinition zwischen dem Zuwanderungs- und dem Abwanderungsbegriff, wobei es sich bezüglich der zwei Definitionen nur um einen Perspektivwechsel handelt. Da es sich aus deutscher Sicht um die Zuwanderung von Spanierinnen nach Deutschland handelt, reicht die Erläuterung der Zuwanderung in diesem Fall aus: „Zuwanderung (ist) die Handlung, durch die eine Person ihren üblichen Aufenthaltsort für einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten bzw. von voraussichtlich mindestens zwölf Monaten in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats verlegt, nachdem sie zuvor ihren üblichen Aufenthaltsort in einem anderen Mitgliedstaat oder einem Drittstaat hatte“ (Europäische Union, 2007: 24).

Zusammenfassend ermöglichen diese Definitionen folgende Begriffsbestimmung zu Migration innerhalb dieser Arbeit.

Von internationaler *Migration* ist die Rede, wenn sowohl der Hauptwohnsitz/Aufenthaltsort als auch der Lebensmittelpunkt sich über Staatsgrenzen hinaus für eine Mindestlänge von 12 ununterbrochenen Monaten verschiebt.

3.6. Facharbeiter

Die letzte wichtige Variable der Hauptfrage bezieht sich auf den Begriff Facharbeiter. In diesem Paragraphen wird der Begriff abgegrenzt und ist somit als Variable verwendbar ist.

3.6.1. Definition des Begriffes Facharbeiter

Wie in der Problemstellung behandelt, sind seit der Wirtschaftskrise in Spanien die Chancen auf eine Einstellung als Facharbeiter sehr gering. Gleichzeitig herrscht in Deutschland ein Fachkräftemangel, wodurch eine erfolgreiche Bearbeitung der Produktionsanfragen in Gefahr ist. Das Bestimmen einer Begriffsdefinition in Bezug auf dieser Arbeit startet mit der Suche im Duden online und ergibt folgende Definition: „Arbeiter mit abgeschlossener Lehre in einem anerkannten Lehrberuf“ (Duden online, 2015). Obwohl diese Definition keine für diese Studie vollständige, eindeutige und ausführlich fundierte Bestimmung des Begriffes ist , bildet sie eine gute Basis. Beim Nachschlagen des Begriffes Lehrberuf, gibt der Duden nämlich Ausbildungsberuf als Synonym des Wortes an und setzt ein Ausbildungsabschluss voraus.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung bezieht sich auf die jetzige wirtschaftliche Lage und bestätigt, dass es sich in der Fachkräftediskussion vor allem um Arbeitnehmer mit einer absolvierten Ausbildung handelt (IAB, 2007:1).

Auch die Bundesagentur für Arbeit handhabt die vom Duden genannten Komponenten bei der Gestaltung des Fachkraftbegriffes: „Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbaren Sekundärabschluss“ (Bundesagentur für Arbeit, 2011:3). Vor allem die Erwähnung des vergleichbaren Sekundärabschlusses ergibt die Möglichkeit, auch ausländische Abschlüsse (und somit ausländische Arbeitnehmer) der Gruppe der Fachabschlüsse zuzuordnen. Aus diesen einzelnen Definitionen ergibt sich die Definition des Fachkraftbegriffes.

Eine *Fachkraft* bzw. *Facharbeiter* kann als solche definiert werden, wenn sie im Besitz eines anerkannten Ausbildungsabschlusses aus Deutschland oder vergleichbares aus dem Ausland verfügt.

3.7. Moderne Gastarbeiterschaft

Die jetzige Migrationswelle aus Spanien ist nicht die erste Welle von spanischen Gastarbeitern, die es in Deutschland bereits gab (Petuya Ituarte/Munoz Sanchez/Montero Lange, 2014: 252f). Aus dem Grunde ist in dieser Arbeit die Rede von der modernen Gastarbeiterschaft in Bezug auf die Welle, die ab der Wirtschaftskrise 2007 eine Umsiedlung nach Deutschland ausgelöst hat.

3.8. Analyse und Interpretation der Resultate im interkulturellen Rahmen

Bevor die tatsächliche Analyse durchgeführt wird, wird die Theorie von Ehlich und Ten Thije (2010: 269) als Ergänzung erwähnt. Sie weisen auf Konzepte der Interpretation von interkulturellen Situationen hin und die eventuell dabei entstehenden Fallstricke. Eine davon ist die *maximale Interpretation*: „Auf den ersten Blick vergleichbare Diskursphänomene werden dadurch in der Interpretation auf einen gemeinsamen Nenner gebracht" (ebenda:269). Im Rahmen einer Studie ist die sorgfältige Überprüfung der Phänomene von großer Bedeutung. Das Berücksichtigen der sogenannten Effektgröße und die Relativität eines (kleinen) Geschehens führen zu einer präzisen Analyse und Schlussfolgerung der Arbeit. Aus diesem Grund ist eine Hypothese erst gerechtfertigt, wenn sie von eigenverwendeten Instrumenten bestätigt wurde ohne Beeinflussung der maximalen Interpretation.

4. Fragestellung – Kultur und Kommunikation als Schwerpunkte der Problematik.

Die im zweiten Kapitel behandelte Problematik der eventuell nicht gelungenen Integration von Spanierinnen in Köln, macht die Suche nach einer passenden Lösung erforderlich. Hierfür wurden im vorherigen Kapitel die Theorien zu dieser Studie dargelegt, um hieraus die notwendige Fragestellung entwickeln zu können. Es ist von großer Bedeutung, Klarheit in Bezug auf die Integrationsprobleme von Spanierinnen zu schaffen. In dieser Studie werden eventuelle pragmatische Gründe (wie die unterschiedlichen wirtschaftlichen Lagen der Länder) außer Acht gelassen. Der Fokus wird nur auf die kommunikativen und kulturellen Bereiche gerichtet.

Ziel dieser Studie ist eine detaillierte Ausarbeitung dieser Problematik, weswegen diese Arbeit sich auf eine sehr kleine und spezifische Gruppe innerhalb der spanischen Gemeinde fokussiert.

Mittels folgender Hauptfrage wird in dieser Studie versucht, eine passende Lösung zu dieser Problematik zu finden:

Welche kommunikativen und kulturellen Gegebenheiten empfinden weibliche spanische Gastarbeiter zwischen 25-35 Jahre für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Arbeitskultur, spezifisch in Köln, als problematisch?

Mithilfe der unten aufgeführten Teilfragen wird eine hilfreiche Basis für die Beantwortung der Hauptfrage geschaffen:

1. Welche sind die wichtigsten kulturellen Unterschiede zwischen der deutschen und der spanischen Arbeitskultur bzw. in welchem Bereich sind die Unterschiede am größten?
2. Wie ist die Rollenverteilung Mann/Frau in Deutschland gegenüber der Rollenverteilung in Spanien?
3. Wie äußern sich diese Unterschiede im Berufsleben?

Diese Teilfragen führen zu Arbeitshypothesen, welche auf dem theoretischen Rahmen basieren und auch in Zusammenhang mit der Hauptfrage gelesen werden können.

Die Hypothesen lauten wie folgt:

Hypothese 1: Da die deutschen arbeitskulturellen Werte maskuliner sind als die Spanische, gibt es in diesem Bereich einige beruflichen Herausforderungen für die Frauen.

Hypothese 2: Die Tätigkeitsverteilung ist in Deutschland mehr geschlechts- und machtorientiert als in Spanien, wodurch die Frauen hinsichtlich der Emanzipation einen Rückschritt machen. Außerdem arbeiten die Spanierinnen personenorientiert wohingegen die Deutschen eher sachorientiert arbeiten. Dies führt zu Schwierigkeiten.

Hypothese 3: Durch die Trennung zwischen dem beruflichen und privaten Leben in Deutschland ist es schwierig herauszufinden, welche Verhaltensregeln erwartet werden. Dies führt zu Missverständnissen und Irritationen bei den Spanierinnen.

In den folgenden Kapiteln wird versucht, die hier aufgeführten Fragen zu beantworten und eine Übersicht zum Thema Arbeit zu erstellen.

5. Methode – Das Interview als Instrument

Wie in der Problem- und Fragestellung dargelegt, bildet der Schwerpunkt dieser Arbeit die Integrationsprobleme aus Sicht spanischer Frauen. Anhand von Interviews wurde versucht zu hinterfragen, mit welchen kulturellen und kommunikativen Problemen die Spanierinnen während sie in Köln leben und arbeiten konfrontiert werden.

5.1. Wahl der Untersuchungsmethode

In dieser Arbeit wurde die qualitative Untersuchungsmethode angewandt. Die Schwerpunkte der Arbeit in Kombination mit den Merkmalen der qualitativen Methode haben dazu geführt, dass eine qualitative Methode der quantitativen vorgezogen wurde.

Dörnyei (2007) erklärt explizit den Inhalt dieser Methode. Sie führt nämlich zu einer Micro-Perspektive in Bezug auf das Hauptthema, wobei Flexibilität, Individualität und die Sensibilität der Wissenschaftler im Vordergrund stehen (ebd.:29). Da während der Datensammlung nach Erfahrungen und Meinungen geforscht wurde und diese nicht immer vorhersehbar waren, brauchte die Methode eine Arbeitsweise, bei der diese Dynamik beachtet wurde. Dörnyei sagt dazu mit Hinblick auf die qualitative Methode folgendes: „a study is kept open and fluid, so it can respond in a flexible way to new details or openings that may emerge during the process of investigation"(ebd:37). Die quantitative Untersuchungsmethode bietet diese Flexibilität nicht und gestaltet eine Analyse wichtiger Details eher als schwierig.

Außerdem findet die Studie in einem neutralen Setting statt. Eine Manipulation, wie es bei einer qualitativen Studie manchmal der Fall ist, ist für diese Arbeit keine geeignete Methode. Diese Studie sucht nach aufrichtigen, detaillierten und unbeeinflussten Perspektiven, Meinungen und Erfahrungen, die durch Manipulation sogar ihren Wert verlieren würden.

Als letztes Argument bietet eine qualitative Untersuchungsmethode die Möglichkeit, Experten bezüglich eines Themas ausführlich zu Wort kommen zu lassen und hierdurch eine Antwort auf die Hauptproblematik der Arbeit zu erhalten. Dies wird von Dörnyei mit folgendem Satz betont: „ it is only the actual participants themselves who can reveal the meanings and interpretations of their experiences and actions"(ebd.:38). Er nennt dieses Phänomen "Insider perspective" bzw. "Insider meaning".

Obwohl die Basis dieser Arbeit in der qualitativen Auswertung liegt, ließ sich ein kleiner quantitativer Akzent bei der Analyse nicht ausschließen. Die Einteilung der Meinungen in Kategorien und die daraus resultierenden gravierendsten, d.h. am häufigsten erwähnten Probleme bei der Integration haben einen quantitativen Charakter.

5.2. Form der Interviews

Die Überprüfung der Theorie in der Praxis fand anhand von Interviews statt. Durch diese Art der Hinterfragung wurden die problematischen Integrationsbereichen deutlich. Da Erfahrungen und Meinungen zu einem spezifischen Thema erfragt wurden, war die fokussierte Interviewmethode die geeignetste für diese Arbeit (Baarda, 2012:22).

Obwohl ein unstrukturiertes Interview dem Teilnehmer die Möglichkeit gibt, frei und ohne Steuerung zu reden, wurde im Rahmen dieser Interviews die halbstrukturierte Methode verwendet. Mittels eines halb-strukturierten Interviews wurde die Behandlung bestimmter Punkte sichergestellt, es gab außerdem der Interviewpartnerin die Möglichkeit ohne Hemmungen eigene Erfahrungen und Perspektive in das Gespräch einzubringen. Hierdurch entstand im halb-strukturierten Interview aufgrund dessen eine ungezwungene Atmosphäre. Einerseits führte dies zu Offenheit, Ehrlichkeit und eine Minimierung der Möglichkeit, gesellschaftlich erwünschte Antworten zu erhalten. Andererseits, ermöglichte es dem Interviewer Themen zu Ordnen und das Überspringen wichtiger Angelegenheiten zu vermeiden (ebd:19).

Nicht nur die Topics wurden vorab in einer Reihenfolge, welche von allgemeinen zu spezifischen Themen führte, benannt sondern auch die einführende Frage des Items wurde festgelegt. Hiermit wurde der Fokus sofort auf das jeweilige Thema gerichtet sowie durch die Einführungsfrage und bei Unklarheiten seitens der Interviewpartnerin durch zusätzliche Erklärungen und Definitionserläuterungen deutlich um welche Thematik es sich in diesem Interview handelt.

Die Fragen waren mit bestimmten wie in 3.2. und 3.3. besprochenen Theorien und Ideen verknüpft und somit konnten diese Theorien stichprobenweise mit der Praxis verglichen werden. So wurde mittels der Frage, welche Funktion die Interviewpartnerin im Unternehmen hat, die Maskulinität des Unternehmens und der Statusorientierung der Interviewpartnerin hinterfragt. Die Hinterfragung von Erwartungen und Realität riefen eventuell critical incidents hervor. Durch eine allgemeine Fragestellung in Bezug auf die größten Unterschiede zwischen der spanischen und deutschen Arbeitskultur entstand die Möglichkeit, die gravierendsten Unterschiede hervorzuheben. Die Sach- bzw. Familienorientierung einer Organisation wurde durch die Frage nach Verbesserungswünschen im Unternehmen hinterfragt. Der Kollektivismus im Arbeitsleben wurde dann angesprochen, wenn die Kooperation zwischen den Kollegen thematisiert wurde. Sowohl das Maß an Kollektivismus als auch die interpersonale Distanzminimierung bzw. -Optimierung ließen sich durch die Frage nach dem Treffen mit Kollegen außerhalb der Arbeitszeiten besprechen. Haupttheorie zu dieser Frage war die in Deutschland übliche Trennung von Privat- und Berufsleben. Zum Schluss wurde nach der Kommunikation im Allgemeinen gefragt, um somit eine fundierte Untermauerung zu den Aussagen zur interpersonaler Distanz zu erhalten.

Die Interviews wurden mithilfe eines Diktafons aufgezeichnet und für die Analyse gespeichert. Außerdem trugen, die während des Interviews vermerkten Notizen, zusätzlich zu der Analyse bei.

5.3. Umschreibung der Interviewpartnerinnen

Die Teilnehmer der Interviews sollten einige Kriterien erfüllen, somit eine homogene Hauptgruppe angeworben werden konnte. Wie bereits in der Problemstellung und anhand der Leitfrage deutlich wurde, handelt es sich bei dieser Studie um Spanierinnen im Alter von 25-35 Jahren, berufstätig und idealerweise mit einem Hauptwohnsitz in Köln. Anhand folgender Kriterien wurden die Teilnehmer angeworben:

- **Weiblich**, da von dieser Gruppe wegen der kulturellen Unterschiede, die größte Anpassung an die Gastkultur gefordert wird. Vor allem wenn man die Dimension der Maskulinität beachtet, werden die Unterschiede zwischen den beiden Kulturen extrem deutlich. Aufgrund der höheren Maskulinität der deutschen Arbeitskultur würde die direkte Folge für Frauen einen emanzipatorischen Rückschritt bedeuten.
- **Im Alter von 25-35 Jahren**, wegen der Absolvierung des Studiums oder der Ausbildung, die normalerweise bis zum 25. Lebensjahr abgeschlossen wird. Ab dem Moment sind die Absolventen auf der Suche nach einer geeigneten Arbeit. Außerdem ist daran die Suche nach Arbeitserfahrungen geknüpft mit dem Ziel, die besten Einstiegschancen in das Berufsleben zu bekommen. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation beider Länder sind diese Erfahrungen, in Deutschland leichter zu erwerben als in Spanien.
- **Spanier** statt Spanischsprachigen, weil der Fokus in dieser Studie auf der kulturellen Vielfalt innerhalb Europas liegt.
- **Berufstätig**, da es sich in dieser Arbeit nur um die Arbeitskultur handelt.
- **Facharbeiter**, wie im Abschnitt 3.6.1. beschrieben. Das heißt, dass diese Frauen mindestens eine Ausbildung (oder ein in Spanien anerkanntes Äquivalent) erfolgreich absolviert haben, da dies zum Fachwissen in bestimmten Bereichen führt.

Die Teilnehmerinnen bekamen die Wahl, die Interviews in der deutschen, englischen oder spanischen Sprache durchzuführen, um letztendlich eine ungezwungene Atmosphäre zu kreieren und den Teilnehmerinnen die Chance zu geben, sich sprachlich gut äußern zu können. Außerdem fanden die Interviews anonym statt, was zur Offenheit führen sollte.

Die Anwerbung der Interviewpartnerinnen fand über den spanischen Verein Kölns und ihre Facebook-Gruppe im Netz statt. Darüber hinaus wurde eine Anzeige in die Facebook-Gruppe Españoles en Colonia gepostet. Anhand der enthaltenen Reaktionen und mithilfe des sogenannten Schneeballeffektes fand das Anwerben der Teilnehmergruppe statt.

5.4. Gestaltung des Interviews

Das Interview fand mit drei Spanierinnen statt und hatte jeweils eine Länge von circa 35 – 40 Minuten. Diese Zeitdauer ermöglichte es einerseits eine Vielfalt spezifischer Themen zu behandeln und anderseits gleichzeitig den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit zu bieten eine ausführliche Antwort zu geben.

Das Interview war wie bereits erwähnt halbstrukturiert und der Interviewplan, als Anhang I an der Arbeit hinzugefügt, enthält demzufolge Themen und Fragen mit einer für das Interview hohe Relevanz. Im Interviewplan wird auch die Reihenfolge der Themen klar, die sich von Allgemeininformationen über das Allgemeinthema der Integration bis auf die Arbeitskultur gerichtete Integration führten. Die Interviews fanden in einem Zeitrahmen von drei Wochen statt und wurden in unterschiedlichen Settings geführt. Zwei der drei Interviews fanden face-to-face statt, eins über Skype.

Vor Beginn des Interviews wurde zusammen mit der Interviewpartnerin das Diktaphon getestet. Grund dafür ist, dass der Interviewpartnerin die Gesprächsaufzeichnung klar wurde, dass das Gespräch aufgezeichnet wurde. Während der Einführung des Interviews wurde nochmals offiziell nach Zustimmung zur Aufzeichnung gefragt, und auf die anonyme Durchführung des Interviews hingewiesen.

Trotz Anonymität wurde die Interviewpartnerin vor Beginn des offiziellen Teils nach seinem Namen gefragt (siehe auch Anhang I) mit der Begründung,
einen persönlichen Bezug zu der Interviewpartnerin zu bekommen sowie als Gedächtnisstütze während der Analyse (zwecks Personalisierung und der Zuordnung von Erinnerungen: Gestik und Mimik der Interviewpartnerin, Begeisterung, usw.).

5.5. Vorgehensweise bei der Datenverarbeitung

Die Interviews wurden für die Ausarbeitung und ihre Analyse nochmals abgehört. Die wichtigen Passagen wurden anhand der Minutenzahl und Stichwörter notiert und grob in Kategorien eingeteilt. Die Passagen wurden nach dieser Unterverteilung im Programm ‚EXMARaLDA' als Analyseinstrument transkribiert, was zu einer besseren Übersicht des Korpus führte. Hierdurch wurde eine genauere Kategorieneinteilung der Passagen möglich und diente als Grundlage zur Durchführung der Analyse im Rahmen der behandelten Theorie.

6. Analyse – Die Arbeit als Leitfaden der Integration?

In diesem Kapitel werden die Interviewresultate (für Audio, siehe Anhang II) aufgeführt und mit Beispielen untermauert. Es handelt sich um drei Interviews, welche alle pro Thema behandelt und analysiert werden.

6.1. Die Interviewpartnerinnen

In diesem Abschnitt gibt es zur Einführung die wichtigsten Daten der Interviewpartnerinnen, wie Alter und wie lange die jeweilige Person in Köln lebt/arbeitet.

Info	Interview SP01	Interview SP02	Interview SP03
Datum	26.02.2015	26.02.2015	18.03.2015
Geschlecht	F	F	F
Alter	25	25	26
Lebt/arbeitet in Köln seit	2013	2010	2013
Beruf / Funktion im Unternehmen	Store Manager	Floor Supervisor	Rooms Controller
Sprache des Interviews	Spanisch	Deutsch	Spanisch

Tabelle 4: Persönliche Daten der Interviewpartnerinnen

Das Alter der Interviewpartnerinnen liegt bei allen Teilnehmerinnen am Anfang der Zielgruppe. Dies führt zu einer sehr engen und spezifischen Gruppe.

6.2. Analyse der Interviews

Auffällig ist die positive Einstellung der Teilnehmerinnen zu ihrer Arbeit und zu ihrem Leben in Deutschland. Während der Analyse wurde das Phänomen der modernen Gastarbeiterschaft, wie im Paragraphen 3.7. von Petuya Ituarte et al. (2014: 252f) beschrieben, berücksichtigt.

Die Interviewpartnerinnen sind einerseits sehr offen und äußern sich begeistert zum Thema Arbeit, andererseits sind sie auch neugierig nach Resultaten und eventuellen Schlussfolgerungen. Die Daten sind nach vier Kategorien unterteilt. Diese Kategorien sind mit Hypothesen verknüpft und ermöglichen in der Diskussion die Überprüfung der Theorie aus dem dritten Kapitel und das Ziehen von Schlussfolgerungen.

1. Beruf und Unternehmen (Hypothesen 1/2)

Innerhalb dieser Kategorie werden Themen wie Arbeitsaufgaben in Bezug auf Verantwortlichkeit und Hierarchien im jeweiligen Unternehmen behandelt. Diese Kategorie zeigt das Maß der Maskulinität des jeweiligen deutschen Unternehmens und wie sich die Maskulinität in den Arbeitsaufgaben wiederspiegelt.

2. Unternehmensorganisation: die Art und Weise des Arbeitens (Hypothesen 1/3)
In dieser Kategorie wird die Arbeitsweise hinterfragt. Wie wird die Arbeitsverteilung organisiert und inwieweit kann von Unterstützung durch Arbeitskollegen gesprochen werden? Hiermit ist man in der Lage, das Maß an Kollektivität im deutschen Unternehmen aus Sicht der Spanierinnen zu überprüfen. Welche andere Auffälligkeiten gibt es, die zu Unterschieden in den nationalen Arbeitsweisen führen? Mithilfe dieser Kategorie werden Theorien wie Hofstedes Maskulinitätsdimension und Thomas' Kulturstandard der Sach- und Familienorientierung mit dem Korpus verknüpft.

3. Feierabend und Privatleben (Hypothese 1/3)
Themen wie das Integrieren von Arbeitskollegen in sowie die Gestaltung des Privatlebens sind Schwerpunkte dieser Kategorie. Werden private Themen während der Arbeit angesprochen oder ist dies nicht erwünscht? Diese Kategorie ist mit Thomas' Kulturstandard der Trennung von Privat- und Berufsleben und der interpersonalen Distanz verknüpft, weil diese Theorien die Assimilation des privaten und geschäftlichen behandeln.

4. Kommunikation im Allgemeinen
Gibt es Schwerpunkte innerhalb der Kommunikation, die zu Missverständnissen oder rich points auf der Arbeit führen? Hierzu ist der Kommunikationsstandard von Thomas eine hilfreiche Theorie. Wie gestalten beide Kulturen ihre Kommunikation und zu welchen critical incidents oder rich points führen diese kommunikativen Missverständnisse?

6.2.1. Beruf und Unternehmen

Die Berufe der Interviewpartnerinnen und ihr Platz in der Organisation sagen bereits viel aus über die Maskulinität der Arbeitskultur in Deutschland. Alle drei Interviewpartnerinnen haben in unterschiedlichen Maßen eine leitende Funktion. Sie sind in der Lage, ihre Aufgaben sehr klar zu umschreiben und sind sich ihren Rollen als Vorgesetzen auch sehr bewusst. Zwei der drei Interviewpartnerinnen hatten die Chance genutzt, sich in der jeweiligen Organisation hochzuarbeiten. SP02 konnte aufgrund ihrer Funktion und Aufgaben keine konkrete Vorstellung entwickeln und dadurch ihre Meinung hierzu nicht äußern. Sie hat zwar eine höherwertige Stelle im Aussicht gestellt bekommen, dies wurde jedoch noch nicht umgesetzt.
Interviewpartnerin SP01 zum Beilspiel hat als Teilzeitmitarbeiterin im Unternehmen angefangen und betont ihre veränderte Einstellung bzw. Verhalten ihren Mitarbeiterinnen (früheren Kollegen) gegenüber, seitdem sie deren Vorgesetze ist, wie sie in Beispiel 1 erklärt.

	..	1249 [21:24.1]	1250 [21:25.1]	1251 [21:26.1]	1252 [21:27.1]
SPf01 [spa]				El el superior	tiene que ser el
SPf01 [deu]				Der Vorgesetzte	muss ein Stützpfeiler sein,

[142]

	1253 [21:28.1]	1254 [21:29.1]	1255 [21:30.1]	1256 [21:31.1]	1257 [21:32.1]
SPf01 [spa]	el pilar, tiene que	ser el espejo en el que se	quedan mirar	(0.5) ehm	(0.8) yo
SPf01 [deu]	der muss	ein Spiegel sein in den man	schauen kann	(0.5) ehm	(0.8) ich

[143]

	1258 [21:33.1]	1259 [21:34.0]	1260 [21:35.0]	1261 [21:36.0]	1262 [21:37.0]
SPf01 [spa]	es que trabaja	esa persona			
SPf01 [deu]	bin	diese Person			

Beispiel 1: Rolle des Managers laut SP01

Ihre Rolle als Manager nimmt sie sehr ernst und sie ist sich den Konsequenzen, welche eine Positionsänderung mit sich bringt, sehr bewusst. Sie legt viel Wert auf die Vermittlung einer klaren Botschaft ihren Angestellten gegenüber und auch darauf dass sie als Vorgesetzte in der Hierarchie über die Angestellten steht (das Sein des Spiegels, mit gutem Beispiel vorangehen). SP03 sagt zu diesem Thema, dass sie als Supervisor, obwohl sie die Verantwortung für viele anderen Aufgaben trägt, es für wichtig hält darauf zu achten, dass jeder der Angestellten gute Arbeit leistet. Leitung geben beinhaltet für sie auch manchmal klare Anweisungen zu geben.

Sie hat auch bemerkt, wie Kollegen auf die Anwesenheit von Vorgesetzen reagieren. Vor allem die Anwesenheit der Direktorin des Hotels löst die sofortige Reaktion aus, dass alle Mitarbeiter sehr intensiv arbeiten. Dies ist ihr aus der spanischen Kultur so nicht bekannt. Sie haben Achtung vor ihr, behandeln sie mit Respekt und sie stellen sich übertreiben positiv dar. Nach Meinung von SP03 würde das in Spanien nicht passieren.

6.2.2. Unternehmensorganisation

Das Thema der Unternehmensorganisation umfasst einen Großteil des Interviews. Bei der Frage nach dem größten Unterschied zwischen der spanischen und der deutschen Arbeitsweise antworten die drei Interviewpartnerinnen spontan, dass die Arbeit in Deutschland viel strukturierter organisiert ist. SP02 spricht direkt von den unterschiedlichen Abteilungen und die Tatsache, dass es in Deutschland klare Stellenbeschreibungen gibt. Sie erwähnt, dass ihr bei einem Problem oder eine Frage direkt klar ist, wer hierfür zuständig ist und wen sie demzufolge anrufen muss. SP01 erklärt in Beispiel 2 sehr detailliert, wo genau für sie der Unterschied zwischen Spanien und Deutschland liegt.

[120]

	1132 [19:22.9]	1133 [19:23.9]	1134 [19:24.9]	1135 [19:25.9]	1136 [19:26.9]	1137 [19:27.9]	1138 [19:29.9]	1139 [19:30.9]	1140 [19:31.9]
SPf01 [spa]									Aqui se me
SPf01 [deu]									Hier hat

[121]

	..	1141 [19:32.9]	1142 [19:33.9]	1143 [19:34.9]	1144 [19:35.9]
SPf01 [spa]	han dado	muy,	se me han dado unos objetivos	muy claros,	se me han dado ehm
SPf01 [deu]	man mir	viele,	man hat mir sehr klare Ziele	gegeben,	man hat mir ehm

[…]

[123]

	1149 [19:40.8]	1150 [19:41.8]	1151 [19:42.8]	1152 [19:43.8]	1153 [19:44.8]	1154 [19:45.8]	1155 [19:46.8]
SPf01 [spa]	ehm::	ganas de	ir a trabajar	se me han dado	(2.0)		
SPf01 [deu]	ehm::	Lust geben	zur Arbeit zu fahren,	man hat mir	(2.0)		

[124]

	..	1156 [19:47.8]	1157 [19:48.8]	1158 [19:49.8]	1159 [19:50.8]	1160 [19:51.7]
SPf01 [spa]	Resonsabilidad	(2.0)	aunque yo no	creia que	estuvia preparado	
SPf01 [deu]	Verantwortung	(2.0)	obwohl ich nicht	dachte, geügend	vorbereitet zu	

[…]

[127]

	..	1171 [20:03.7]	1172 [20:04.7]
SPf01 [spa]	hacer hacerlo, puedes	hacer esto, puedes hacer lo	otro y no
SPf01 [deu]	kannst das machen, du kannst	dies machen, du kannst das andere	machen und du

[128]

	..	1173 [20:05.7]	1174 [20:06.6]	1175 [20:07.6]	1176 [20:08.6]	1177 [20:09.6]	1178 [20:10.6]
SPf01 [spa]	Nesecitas	a nadie que te	Este	controlando	(1.7)	me	dieron
SPf01 [deu]	brauchst keinen, der dich			kontroliert		Sie	gaben mir
IN01 [spa]					hm (1.7)		
IN01 [deu]					hm		

Beispiel 2: Zielsetzungen in einem deutschen Unternehmen.

Die seitens ihrer Vorgesetzten vorgegebenen Arbeitsziele zeigen das in ihr gesetzte Vertrauen. Dies gibt ihr Struktur und das Selbstvertrauen, diese Aufgaben selbständig zu erledigen.

Außerdem spricht SP03 von einer ernsthaftere Erledigung der Arbeit als in Spanien: die deutschen Arbeitnehmer hören erst mit der Arbeit auf, wenn das Ziel erreicht ist bzw. die Aufgabe erfüllt. Egal ob es sich um eine Problemlösung oder um die

Kundenzufriedenstellung handelt, die Deutschen sind hochmotiviert alles zu einem guten Abschluss zu bringen.

Eine andere Besonderheit dieses Themas ist, dass obwohl die Interviewpartnerinnen die Strukturiertheit sofort als Unterschied nennen und diese auch als größten Unterschied bewerten, sie diese nicht als etwas negatives betrachten. Die Interviewpartnerinnen sind im generellen froh über die klare Arbeitsstruktur in den Unternehmen.

Ein anderes ebenfalls wichtiges Thema ist die gegenseitige Unterstützung der Kollegen innerhalb des Teams. Zu diesem Thema machen die Interviewpartnerinnen unterschiedliche Aussagen. Aufgrund ihrer Funktion ist es für SP01 wichtiger Unterstützung zu geben als zu erhalten. SP01 holt sich die von ihr benötigte Unterstützung und unterstützt jedoch ihre Angestellten unaufgefordert. SP03 fühlt sich unterstützt und gibt diese Unterstützung auch immer ihren Angestellten weiter. Allerdings auf die Frage ob dieser Unterstützung eine geschäftliche oder freundschaftliche Basis zugrunde liegt, gibt sie keine konkrete Antwort. Sie vermutet, es sei eine Kombination dieser Komponenten, welche zur Unterstützung führt. Sie ist der Meinung, dass man jemandem lieber bzw. leichter hilft, wenn man sich gut versteht und eine (nicht-existierende) Freundschaft in Deutschland nie einen Grund wäre, Kollegen nicht zu helfen. Die Unterstützung wird von SP02 auch erwähnt. Sie fügt allerdings hinzu, dass sie in einem teils internationalen Team arbeitet und ist der Meinung, dass es vielleicht gerade deswegen ist die Unterstützung so erfahren wird.

6.2.3. Feierabend und Privatleben

Zu diesem Schwerpunkt gibt es die unterschiedlichsten Aussagen. Vorab ist zu erwähnen, dass alle Interviewpartnerinnen sich auch außerhalb der Arbeit in ihrer Freizeit mit Kollegen treffen oder getroffen haben. Die Perspektive und Meinungen hierzu sind allerdings breitgefächert. Teilnehmerin SP01 erzählt, dass sie oft mit ihren Arbeitskollegen nach Feierabend etwas unternommen hat und gegenseitige Einladungen erfolgten. Sie fügt aber hinzu, dass sie aufgrund ihrer jetzigen Position als Vorgesetzte, dies nicht mehr machen möchte. Als Grund nennt sie ihre Vorbildfunktion als Store Manager und erwähnt außerdem, siehe Beispiel 3, die Risiken, welche eine enge Beziehung mit den Angestellten mit sich bringt und ihre Autorität untergräbt.

[252]

	.. 2119 [36:06.0]	2120 [36:07.0]	2121 [36:08.0]	2122 [36:09.0]
SPf01 [spa]	por que al	ser jefa	,	hay cosas que
SPf01 [deu]	aus. Weil	Vorgesetzer zu sein	,	bedeutet, dass es Sachen gibt die ich

[253]

	.. 2124 [36:11.0]	2125 [36:12.0]	2126 [36:13.0]	2127 [36:14.0]	2128 [36:15.0]	2129 [36:16.0]	2130 [36:17.0]
SPf01 [spa]	no quiro hacer con mis	Ehm	con mis	Chicas	(1.0)	por	que ehm
SPf01 [deu]	nicht mit meinen	Ehm	mit meinen	Mädels	(1.0)	Weil	Ehm

[254]

	2131 [36:18.0]	2132 [36:19.0]	2133 [36:19.9]
SPf01 [spa]	hay	confianzas que no quiero	que se tomen conmigo
SPf01 [deu]	es gibt	Vertraulichkeiten, wovon ich nicht möchte, dass	sie gegen mir gebraucht

[255]

	..	2134 [36:20.9]	2135 [36:21.9]	2136 [36:22.9]
SPf01 [spa]		quiero que me siguen tomando en	serio y quiero	
SPf01 [deu]	Werden.	Ich möchte, dass sie mich weiterhin	ernst nehmen und ich will,	

[256]

	2137 [36:23.9]	2138 [36:24.9]	2139 [36:25.9]	2140 [36:26.9]
SPf01 [spa]	aunque puedo	llavarme bien con ellas	quiero	seguir siendo la jefa y que no
SPf01 [deu]	obwohl ich mich	gut mit ihnen verstehe,	möchte	die Chefin bleiben und nicht

Beispiel 3: Verantwortung und Vertraulichkeit eines Managers.

SP02 erfährt in dieser Hinsicht keine gravierenden Probleme und erklärt, dass sie sich öfter mit Kollegen privat trifft. Auch SP03 unterhält private Beziehungen zu einigen ihrer Kollegen, weist aber darauf hin, dass es aus spanischer Sicht längere Zeit braucht, bis die deutschen Kollegen hierzu bereit sind. Ihre Erklärung in Beispiel 4 zeigt die thematischen Unterschiede bei einer Bekanntschaft. Sie hebt hervor, dass sie bemerkt hat, dass man im Arbeitsleben nicht über Gefühle oder ähnliche Themen spricht.

[179]

	..	1543 [24:56.5]	1544 [24:57.5]	1545 [24:58.4]	1546 [24:59.4]	1547 [25:00.3]
SPf03 [spa]		yo conoci	si hay	algien por ejemplo	empieza tu	, tu
SPf03 [deu]	Nicht	ich kannte	wenn es	jemandem gibt, zum Beispiel	dann fängst du an,	du fängst

[180]

	..	1548 [25:01.3]	1549 [25:02.2]	1550 [25:03.2]
SPf03 [spa]	empiezas a preguntar	como te llamas,	cuantos anos tienes, tienes	ninos, estas
SPf03 [deu]	an zu fragen	wie heißt du	wie alt bist du, hast du Kinder	bist du

[181]

	..	1551 [25:04.1]	1552 [25:05.1]	1553 [25:06.1]	1554 [25:07.0]	1555 [25:08.0]	1556 [25:08.9]
SPf03 [spa]	casado	o	eres de aqui	o	Pregunta	y intenta	De
SPf03 [deu]	verheiratet	Oder	bist du von hier	Oder	man fragt	und versucht	die Person

[182]

	1557 [25:09.9]	1558 [25:10.8]	1559 [25:11.8]	1560 [25:12.7]	1561 [25:13.7]	1562 [25:14.6]	
SPf03 [spa]	conocer a la persona	y aqui	te preguntan	donde has	trabajado	ehm	que
SPf03 [deu]	besser kennenzulernen	und hier	fragen sie sich	wo hast du	gearbeitet	ehm	was

[183]

	..	1564 [25:16.6]	1565 [25:17.5]	1566 [25:18.5]	1567 [25:19.4]		
SPf03 [spa]	haces	tu dia(????)	asi, asi	camino professional	y aqui	yo he	notado
SPf03 [deu]	machst	Du	so mehr	in die professionelle Richtung	und ich habe hier		

Beispiel 4: Thematische kulturelle Unterschiede in der Gesprächführung.

Deshalb ist es laut SP03 sehr schwierig soziale Kontakte zu bekommen und zu pflegen. Außerdem erscheint es ihr so, als wenn soziale Kontakte in Spanien eine größere Priorität genießen als in Deutschland. Ihrer Erfahrung nach kann man aufgrund der Gespräche während der Arbeit nicht beurteilen, ob man sich mit einer Person versteht oder nicht. Alle Kollegen sind im Grunde genommen nett und die Arbeitsatmosphäre ist gut. Allerdings ist es schwierig herauszufinden, welche Interessen sie haben oder wie sie ihr Privatleben gestalten. Dies ist erst möglich, wenn man sich außerhalb des Unternehmens mit jemandem privat trifft. Erst dann wird deutlich, ob man sich versteht und ob gemeinsame Interessen vorhanden sind.

6.2.4. Kommunikation im Allgemeinen

Die Art und Weise des Kommunizierens wird vor allem von SP02 angesprochen. Sie erklärt wie sehr sie daran gewöhnt ist, mit ihrem Körper zu reden. Gestik und Mimik sind für sie Teil der Sprache und unterstützen ihrer Meinung nach ihre verbale Kommunikation. Sie erklärt zusätzlich, dass diese non-verbale Art des Kommunizierens sofort auffällt, wenn sie mit jemandem redet. Durch Anfassen bzw. Berühren möchte sie ihr aufrichtiges Interesse vermitteln. Für ihre deutschen Kollegen ist dieses Verhalten jedoch ungewohnt und befremdlich. Beispiel 5 zeigt ihre Erfahrungen mit Kollegen und deren Reaktion auf ihr Verhalten.

[143]

	983 [20:12.2]	984 [20:13.3]	985 [20:14.3]	986 [20:15.3]	987 [20:16.4]	
SPf02 [deu]	ja, ja	dann merkt man	wie Personal dann reagiert,	ne entweder wenn	der so,	wenn

[144]

	..	988 [20:18.5]	989 [20:19.5]	990 [20:20.5]
SPf02 [deu]	der so ein bisschen jünger, dann ist kein Problem je älter die wird		desto	anders

[145]

	991 [20:21.6]	992 [20:22.6]	993 [20:23.6]
SPf02 [deu]	reagieren die	alter ist dann distanzierter, ne die machen	schon selber einen Schritt

[146]

	..	994 [20:24.7]	995 [20:26.7]	996 [20:27.8]	997 [20:29.8]	998 [20:30.9]	999 [20:31.9]	1000 [20:32.9]	1001 [20:34.0]
SPf02 [deu]	nach hinten								

Beispiel 5: Critical incidents auf der Arbeit.

Außerdem erzählt sie über ihre Verwirrung bei einer Begrüßung. Es war für sie eine große Umstellung bei einer Erstbegegnung dem Gegenüber die Hand zu reichen und nicht wie in Spanien üblich einen Begrüßungskuss zu geben. Sie erklärt, dass sie sich nach fünf Jahren immer noch nicht sicher ist, welche der Gepflogenheiten erwünscht sind. Dies verwirrt sie oft z.B. bei Bekannten. Reicht man in diesem Fall die Hand oder gibt man zwei Küsse? Diese Grenze ist für sie nicht klar, wie sie in Beispiel 6 erläutert.

[118]

	..	872 [18:17.3]	873 [18:18.4]	874 [18:19.4]
SPf02 [deu]	dann geben die	einfach die Hand. Wie oft	ich das Problem hatt,	dass ich zwei Küsse

[119]

	..	875 [18:20.4]	876 [18:21.5]	877 [18:22.5]	878 [18:23.5]
SPf02 [deu]	geben	wollte und ja einen ganz	gespanne Hand gespürt	habe, ne das war	echt oft
IN01 [deu]				((lacht))	

Beispiel 6: Verwirrung bei deutschen Konventionen.

Auch das Siezen einer Person ist für SP02 eine Konvention, die ihr Schwierigkeiten bereitet. Sie gibt zu, dass es eine große Umstellung war, manche Personen (sowie Vorgesetzten oder Kunden) auf der Arbeit zu Siezen, da sie die spanische Konvention, das überwiegend Duzen von Personen, gewöhnt war.

Auch SP03 erwähnt, manchmal nicht zu wissen, wann man jemanden Siezen oder Duzen sollte. Sie weist auf die Gepflogenheit hin, dass normalerweise die ältere Person der Jüngere das Du anbietet. Als Beispiel nennt sie, dass ihr Team einen neunen Manager bekommt. Da sie über die Anredeform verunsichert war, hat sie ihn direkt danach gefragt, wie er dies handhaben möchte. Es scheint ihr bewusst zu sein, dass dies in Deutschland nicht üblich ist, und fügt deswegen noch hinzu, dass sie nie jemanden duzen würde, ohne dass ihr dies von dem Gegenüber angeboten wird.

7. Diskussion - Die Theorieüberprüfung anhand empirischer Interviewresultate.

In diesem Kapitel wird die im theoretischen Rahmen behandelte Theorie zu dieser Arbeit anhand der empirisch erworbenen Daten überprüft. Die Resultate werden in vier Kategorien aufgeteilt. Es wurden drei Interviews durchgeführt, welche jeweils pro Thema behandelt und analysiert werden. Obwohl dieselbe Theorie (oder Theorieteilen) mehreren Kategorien zugeteilt werden kann, führen die verwendeten Kategorien zur Beantwortung der Teilfragen. Dies kann dem zweiten Teil des Kapitels entnommen.

7.1. Diskussion der Resultate

Schwerpunkt dieses Abschnitts ist die Verknüpfung der Theorie mit der Praxis. Wie sind die Aussagen der Interviewpartnerinnen im Hinblick auf die Problematik dieser Arbeit zu interpretieren? Hierbei liegt der Fokus auf die Arbeitsanpassung, wie von Deller und Albrecht (2007:742) introduziert. Spezifisch bedeutet dies, dass idealerweise sowohl die jobspezifischen als nicht-jobspezifischen Aufgaben während der Arbeit ausgeführt werden können und dass ein bestimmtes Maß an Motivation vorhanden ist, sich (trotz eventueller kulturellen Unterschiede) mit Selbstdisziplin um eine gute Arbeitsleistung zu bemühen. Eine gute mündliche und schriftliche Kommunikationsart sind hierfür förderlich. Im Rahmen der Interpretation der Resultate werden sowohl die maximale Interpretation (Ten Thije/Deen, 2010:269) wie in 3.8. behandelt als auch die Effektgröße eines Geschehens beachtet. Es wird außerdem berücksichtigt, dass die Interviewpartnerinnen sich, aufgrund ihrer Erfahrungen, eventuell in einer hohen Progressionsstufe gemäß Witte (2009:54) befinden.

7.1.1. Beruf und Unternehmen

Die drei Interviewpartnerinnen haben alle eine (mehr oder weniger) leitende Funktion. Der berufliche Erfolg zwei der drei Teilnehmerinnen deutet sehr klar auf den für die maskuline Kultur charakteristischen internen Machtkampf hin. Außerdem beschreibt SPO3 die Geschäftsführerin als eine heroische Figur und bestätigt hiermit Hofstedes Theorie (2001: 87), dass die deutsche Arbeitskultur überwiegend maskulin ist. Für die Interviewpartnerinnen scheinen die unterschiedlichen Werten in Spanien und Deutschland etwas Reelles zu sein, jedoch nicht so gravierend, dass sie im Alltag oder Berufsleben zu Problemen führen
Ihre Position als Managerin hat bei Teilnehmerin SP01 eine klare persönliche Umwandlung hervorgerufen. Der Wunsch als Chefin gesehen zu werden und die hiermit verbundene Autorität nicht untergraben zu lassen, findet sich im spanischen Kulturstandard der Statusorientierung (Rehbein, 2011:41) wieder. Da die Unterschiede wahrscheinlich nicht so gravierend sind, akzeptieren die Angestellten diese Statusorientierung und bewerten sie eventuell als die Folge der maskulinen Kultur.

7.1.2. Unternehmensorganisation

Wie in der Analyse angedeutet, gibt es in der deutschen Unternehmensorganisation große Unterschiede im Vergleich zur spanischen Unternehmensorganisation gegenüber. Auffällig ist, dass alle drei Interviewpartnerinnen die erwähnte Arbeitsstruktur und –Organisation (mit klaren Zielen bzw. Zielvorgaben, Abteilungen und Aufgaben) als sehr angenehm und besser als in Spanien bewerten. Dies entspricht nicht der Theorie der Kulturstandards. Die deutsche sach- und regelorientierte Arbeitsweise steht in Widerspruch zu der Familienorientierung und dem Regelrelativismus der Spanier (Thomas, 2003:26) und (Rehbein, 2011:42). Eine Erklärung hierzu könnten die Werten der Unsicherheitsvermeidung (Hofstede, 2001:151) geben: die größere Unsicherheitsvermeidung der Spanier führt zu einer Akzeptanz der vorgeschriebenen Regeln des sachorientierten Arbeitens.

Die Interviewpartnerinnen fühlen sich außerdem von den Arbeitskollegen unterstützt. Dies weist auf ein eventuelles kollektivistisches Verhalten hin und widerspricht dem individualistischen Charakter der deutschen Kultur (Hofstede, 2001:215). Andererseits könnte es auch eine sachorientierte Arbeitsweise sein, welche aus spanischer Perspektive als Unterstützung und Kollektivismus interpretiert wird.

7.1.3. Feierabend und Privatleben

Obwohl die Interviewpartnerinnen sich auch außerhalb der Arbeit mit Kollegen treffen bzw. trafen, gibt es hier sehr klare Hinweise auf Kulturunterschiede. Wie SP03 erklärt, braucht es sehr viel Geduld, bevor man in die Privatsphäre einer Person zugelassen wird. Es bestätigt den deutschen Kulturstandard der Trennung von Privatem und Beruflichem (Thomas, 2003:26). SP01 dahingegen hat für sich selbst entschieden diese Trennung zu handhaben, was sehr wahrscheinlich auf die oben genannte Statusorientierung (Rehbein, 2011:41) hindeutet.

7.1.4. Kommunikation im Allgemeinen

Zwei Schwerpunkte kristallisieren sich klar heraus. Diese liegen einerseits in der Anwendung der Höflichkeitsform und anderseits im Einsetzen der Körpersprache. SP02 erwähnt, dass sie eine starke Gestik und Mimik als Teil ihrer Sprache ansieht und wie dies zu Missverständnissen führt. Es gibt ein gutes Beispiel des Aufeinandertreffens zweier Kulturstandards, nämlich die der interpersonaler Distanzdifferenzierung und der interpersonaler Distanzminimierung (Thomas, 2003:26) und (Thomas, 2009:159f). Die spanischen Konventionen führen zu einer Art von Kommunikation, die sehr eng mit intensivem Köperkontakt (d.h. häufigem und schnellem Anfassen des Gesprächspartners) verbunden ist. Genau das Entgegengesetzte findet sich in der deutschen Distanzoptimierung. Auch die Verwirrung zur Gepflogenheit des Duzens und Siezens einer Person kann auf diese Standards zurückgeführt werden. Allerdings die Tatsache, dass SP02

sich dies sehr bewusst ist deutet konkret auf eine höhere Progressionsstufe (Witte, 2009:54) der Interviewpartnerin hin. Aufgrund ihrer Erfahrungen mit critical incidents ist sie in der Lage das Vorhandensein von kulturellen bzw. kommunikativen Unterschieden zu erkennen.

Außerdem gibt es den spanischen Standard der Kommunikationsgestaltung, welche den kulturellen Unterschied nur vergrößert und zu weiteren Missverständnissen führt.

7.2. Hypothesen der Problemstellung

Nach der Analyse und Interpretation der Daten ist es jetzt möglich, die in der Problemstellung präsentierten Hypothesen anhand der Praxis zu überprüfen.

Hypothese 1: Da die deutschen arbeitskulturellen Werte maskuliner sind als die Spanische, gibt es in diesem Bereich einige beruflichen Herausforderungen für die Frauen.
Der größte Unterschied zwischen der deutschen und spanischen Arbeitskultur ist die strukturierte und gut organisierte Arbeitsweise. Die Hypothese wurde wiederlegt.

Hypothese 2: Die Tätigkeitsverteilung ist in Deutschland mehr geschlechts- und machtorientiert als in Spanien, wodurch die Frauen hinsichtlich der Emanzipation einen Rückschritt machen. Außerdem arbeiten die Spanierinnen personenorientiert wohingegen die Deutschen eher sachorientiert arbeiten. Dies führt zu Schwierigkeiten.
Obwohl die deutsche Kultur tatsächlich als maskulin bewertet werden kann, wird dies im Rahmen der Integration nicht als gravierend empfunden. Die Rollenverteilung ist in Deutschland maskuliner als in Spanien, d.h. es gibt Machtkämpfe und Vorgesetzen werden eher als eine heroische Figur angesehen. Trotzdem zeigen die beruflichen Positionen der Interviewpartnerinnen, dass dies kein Nachteil bzw. Rückschritt für die Frauen zur Folge hat. Die Hypothese wurde wiederlegt.

Hypothese 3: Durch die Trennung zwischen dem beruflichen und privaten Leben in Deutschland ist es schwierig herauszufinden, welche Verhaltensregeln erwartet werden. Dies führt zu Missverständnissen und Irritationen bei den Spanierinnen.
Die Daten führen zu der Schlussfolgerung, dass in Deutschland nur geringfügig die Rede ist von einer Trennung zwischen privat und geschäftlich. Bei der Integration führt dies nicht direkt zu Problemen, aber die Akzeptanz als Freunde durch Arbeitskollegen fordert aus spanischer Sicht, viel Geduld seitens der Migranten. In ihrer Freizeit haben alle Studienteilnehmerinnen Kontakte zu Kollegen.

Außerdem ist es aufgrund der statusorientierten Kultur Spaniens nicht immer klar, um welches kulturelle Phänomen (Statusorientierung oder Machtdistanz) es sich handelt, falls es eine deutlichere Trennung gibt. Mit Kollegen ranggleicher Positionen ist diese Trennung weniger groß als bei Kollegen, welche innerhalb der Organisation auf einem niedrigeren Level stehen.

Die bestätigte sachorientierte Arbeitsweise der Deutschen wird nicht als negatives sondern sogar als positives Merkmal der Arbeitskultur genannt. Die deutliche Struktur gibt klare Ziele vor und dem Mitarbeiter Vertrauen im eigenen Wissen und Können. Die Hypothese wurde wiederlegt.

Die Diskussion der Hypothesen führt letztendlich zur Beantwortung der Haupt- und Teilfragen dieser Arbeit.

7.3. Beantwortung der Hauptfrage mithilfe der Teilfragen

Bevor man in der Lage ist, die Hauptfrage dieser Studie zu beantworten, wäre es sehr hilfreich die Teilfragen und ihre Antworte als Basis hierzu zu beleuchten
Erst danach ist unter Berücksichtigung der interpretierten Resultaten die Beantwortung der hauptfrage zur Lösung der Problemstellung dieser Studie möglich.

Teilfrage 1: Welche sind die wichtigsten kulturellen Unterschiede zwischen der deutschen und der spanischen Arbeitskultur bzw. in welchem Bereich sind die Unterschiede am größten?
Den größten Unterschied findet man definitiv in der jeweiligen Organisation dieser zwei Kulturen. Die deutsche Norm ist sehr sachorientiert, strukturiert und klar, wohingegen man in Spanien eher das Gegenteil vorfindet und dies als normal ansieht.
Außerdem werden die Themen Körperkontakt und Höflichkeitsformeln in beiden Ländern aus einer ganz anderen Perspektive gesehen, und können dadurch zu Verunsicherungen führen. Spanier schätzen und akzeptieren Körperkontakt als nonverbale Kommunikation, wohingegen dies in Deutschland nicht üblich und erwünscht ist. Das Abwägen wann das Duzen und wann das Siezen einer deutschen Person erwartet wird, kann für Spanier zu Verunsicherung führen, da die Spanier ihre Gesprächspartner überwiegend duzen.

Teilfrage 2: Wie ist die Rollenverteilung Mann/Frau in Deutschland gegenüber der Rollenverteilung in Spanien?
Obwohl die Verteilung der Rollen und Aufgaben in Deutschland auf eine maskuline Kultur basiert sind, heißt dies nicht, dass Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt keine Chancen bekommen. Es ist zwar die Rede von charakteristischen maskulinen Merkmalen in der Kultur, wie interne Machtkämpfe oder das Aufsehen zu einer heroischen Figur (z.B. Vorgesetzten), diese werden allerdings genauso von Frauen als auch von Männern praktiziert.

Teilfrage 3: Wie äußern sich diese Unterschiede im Berufsleben?
Die sachorientierte Einstellung der deutschen Arbeitnehmer führt zu einer für Spanier ungewohnter Situation, in der das Privatleben vom Berufsleben getrennt wird. Außerdem werden Emotionen und Gefühle nicht angesprochen, im Gegensatz zu den spanischen Gepflogenheiten. In der deutschen Arbeitskultur wird das Ansprechen von privaten Themen

nicht geschätzt. Dies gilt auch für das direkte Fragen nach persönlichen Details bei einer Bekanntschaft. Im Gegensatz zu Spanien, wo dieses Verhalten sogar erwünscht wird . Aus Sicht der Spanier braucht ein Deutscher sehr lange, bis er sich auch Privat mit Arbeitskollegen treffen möchte. Letztendlich wird ein Deutscher also dieser Kontakt akzeptieren und anstreben. Ein weiteres Merkmal sind die klar umschriebenen Aufgaben und wie, welcher Mitarbeiter diese Arbeit zu erledigen hat. Ein deutsches Unternehmen verfügt meistens über klar umschriebene Zuständigkeitsbereiche und deren Aufgaben, wohingegen diese in Spanien meistens fehlen. .

Aufgrund der Antworte zu den Teilfragen, ergibt sich die Möglichkeit zur Beantwortung der Hauptfrage dieser Studie.

Welche kommunikativen und kulturellen Gegebenheiten empfinden weibliche spanische Gastarbeiter zwischen 25-35 Jahre für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Arbeitskultur, spezifisch in Köln, als problematisch?

Es werden keine konkreten Schwerpunkte als so problematisch genannt, dass diese als Ursache für ein Nicht-Gelingen einer Integration gelten könnten. Trotzdem sollte man sich als Spanierin bei einer Migration nach Deutschland, über unten genannte Besonderheiten der deutschen Arbeitskultur bewusst sein, um so die Integration erfolgreich verlaufen lassen zu können.

Erstens sind die Arbeit und das Unternehmen viel strukturierter und deutlicher organisiert als in Spanien. Es gibt klare Aufgaben und Zielvorgaben, die demzufolge erfüllt werden müssen.

Zweitens wird die Kommunikation in Deutschland anders gestaltet als in Spanien. Es gibt nur sehr geringer bis keinem Körperkontakt (außer Händedruck bei der Begrüßung) und auch das generalisierte Verwenden vom ‚Du', wird von den deutschen Arbeitnehmern nicht immer geschätzt.

Drittens nimmt das Äußern von Gefühlen und Emotionen einen weniger wichtigen Platz im Arbeitsleben des deutschen Arbeitnehmers ein. Demzufolge bräuchte man in Deutschland mehr Zeit und Geduld, um aus dem Kollegenkreis, Freunde oder Bekannten zu gewinnen.

Ist man in der Lage, diese Schwerpunkte zu akzeptieren bzw. zu berücksichtigen, wird man in der deutschen Kultur als Spanierin keine große Integrationsprobleme haben, sowohl im Generellen als auch im Vergleich zum männlichen, spanischen Kollege.

8. Reflektion

Dieses Kapitel fokussiert sich vor allem auf den Prozess der Studie. Ziel ist es, die Arbeit kritisch zu betrachten und Lernpunkte für eine eventuelle nächste Studie zu extrahieren. Dieses Kapitel reflektiert den literarischen Teil der Arbeit, die Untersuchungsmethode und ihre Resultate.

8.1. Bibliographische Vorarbeiten

Die im theoretischen Rahmen behandelten Theorien bildeten eine gute Basis für sowohl die Teilfragen als auch für den praktischen Teil der Arbeit. Die Theorie war eine gute Arbeitsgrundlage, für die Analyse und Interpretation der empirisch erworbenen Daten. Durch die Literaturbearbeitung wurde die Möglichkeit der Anwendung unterschiedlicher Theorien zu einem einzelnen Thema deutlich und wie diese Theorien eine solide Basis für diese Arbeit bilden. Es war hilfreich Theorien kritisch zu betrachten, die Lücke einer Theorie zu finden und klare Definitionen bezüglich der Studie zu erarbeiten. Der literarische Teil der Arbeit ist aus diesem Grund als vollständig zu betrachten und beinhaltet keine wertlose Informationen.

8.2. Untersuchungsmethode

Die Untersuchungsmethode wurde für die Beantwortung der Problemstellung als richtig empfunden. Sie berücksichtigt Individualität und Details, die für die Erarbeitung der Problemstellung sehr wichtig sind, sowie die als Beispiel dienende Analyse der Problemstellung.

Die Durchführung dieser Arbeit war sehr aufschlussreich obwohl es einige Themen gibt die verbesserungsfähig sind.

Erstens sind drei Interviewpartnerinnen für eine repräsentative Beantwortung der Hauptfrage, zu niedrig. Eine präzise Umschreibung der Zielgruppe ist wichtig und macht direkt klar, um welche Gruppe es sich bei dieser Arbeit handelt (und vor allem um welche nicht). In dieser Arbeit war die Zielgruppe jedoch möglicherweise zu klein. Durch eine Vergrößerung des Kreises, in dem Interviewpartnerinnen angesprochen werden, wäre dieses Problem wahrscheinlich nicht aufgetreten. Außerdem hat der Schneeballeffekt nur zum Teil funktioniert und es wäre sehr hilfreich gewesen, als Wissenschaftlerin konsequent und direkt selbst die Suche nach mehr Interviewpartnerinnen in die Hand zu nehmen. Die drei Interviewpartnerinnen mit denen ein Gespräch durchgeführt wurde, waren alle sehr freundlich, begeistert und hilfsbereit. Obwohl es für eine junge und unerfahrene Wissenschaftlerin sehr angenehm war mit ihnen zu arbeiten, sollte man einiges berücksichtigen. Die Interviewpartnerinnen haben sich freiwillig für die Interviews gemeldet, d.h. es wurde kein Querschnitt der Zielgruppe interviewt sondern nur diejenigen, die etwas zu dem Thema sagen wollten.

Persönliches Lernziel dieser Studie war das Machen von bis dahin fehlenden Erfahrungen als Interviewer. Aus diesem Grunde wurde als Methode das halbstrukturierte Interview gewählt. Es war die richtige Interviewform für diese Studie, da während des Interviews wichtige und dieselben Themen angesprochen werden konnten. Allerdings zu jedem Subtopic eine einleitende Frage vorzubereiten, nimmt dem Gespräch sehr viel von der Spontanität und Dynamik und steuert die Interviewpartnerinnen zu sehr in eine bestimmte Richtung.

Zum Schluss sind die Rollen des Interviewers und sein Verhalten sehr wichtig. Während der Erarbeitung des Audios gab es einige Auffälligkeiten. Als Interviewer hat man sehr klar vor Augen, welche Themen wichtig sind, und auf welche Fragen man innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens eine Antwort bekommen sollte. Ein Interview ist ein sehr gutes Instrument für eine tiefgehende Behandlung von Themen und das in Erfahrung bringen der Meinung der Interviewpartnerinnen hierzu. Aussagekräftigere Daten können nur durch gezieltes Nachfragen erworben werden. Außerdem sollte man sich der Funktion des Interviewers sehr bewusst sein und eine neutrale Rolle einnehmen, wenn man in einem Setting eine ungezwungene Atmosphäre erreichen möchte. Trotz dieses Bewusstseins wurden die Glaubhaftigkeit des Interviewers und der seriöse Charakter der Arbeit durch Lachen möglicherweise untergraben.

8.3. Resultate

Die Ergebnisse der Studie haben den Erwartungen nur teilweise entsprochen. Einige kulturellen Unterschiede wurden zwar erwartet, aber anders kategorisiert, wie sich erst nach Durführung der Arbeit herausstellte. Deshalb waren die Resultate überraschend. Um bei künftigen Studien zu aussagekräftigeren Daten der Analyse zu kommen, sollte man die hier oben erwähnten Kritikpunkte berücksichtigen

9. Fazit

Thema dieser Arbeit ist die Migrationsproblematik innerhalb der EU. Spezifisch handelt es sich in dieser Studie um eine beispielhafte Analyse der Integration von Spanierinnen in Köln. Migranten bieten Deutschland große wirtschaftliche Möglichkeiten und Chancen, wobei eine gute Integration wichtig ist.

Problemstellung dieser Arbeit ist die Frage, inwieweit die Unterschiede zwischen der deutschen und spanischen Arbeitskultur eine erfolgreiche Integration, und demzufolge eventueller Verlust deutscher wirtschaftlichen Investitionen, im Wege stehen.

Nach der Theorie dieses Themas ist die Umstellung auf eine maskulineren und sachorientiertere Arbeitskultur, das schwierigste Element der Migration. Gerade für Frauen, weil die maskuline Kultur auf Machtkampf, heroische Figuren und eine strikte Trennung von Aufgaben aufgrund des Geschlechtes basiert. Die Sachorientierung der deutschen Arbeitnehmer führt demzufolge zu einer Trennung des privaten und beruflichen Lebens. Dies ist für die spanische Arbeitskultur eher ungewöhnlich. Da die in dieser Studie befragten Spanierinnen bereits mit der deutschen Kultur in Kontakt getreten sind und sie sich bewusst für eine Migration entschieden haben, könnte es sein, dass sie bereits eine höhere Progressionsstufe erreicht haben und es ihnen dadurch leichter fällt mit der Interkulturalität umzugehen. Demzufolge erfahren sie während der Integration möglicherweise wenigere critical incidents.

Anhand von Interviews mit Spanierinnen wurden diese Kulturunterschiede stichprobenweise hinterfragt. Den Interviews kann man entnehmen, dass im Berufsleben vor allen Dingen Missverständnisse bei der Kommunikationsgestaltung zwischen den beiden Nationalgruppen entstehen. Die spanischen Frauen sind bei der Verwendung von Höflichkeitsanreden verunsichert. Außerdem kann die extravertierte Körpersprache der Spanier während der Kommunikation mit deutschen Arbeitskollegen zu verwirrenden Momenten führen.

Der größte Unterschied zwischen den Arbeitskulturen beider Länder liegt laut den Interviewpartnerinnen in der sachorientierten Arbeitsweise. Sie bewerten dies allerdings nicht negativ, sondern loben die klare und strukturierte Arbeitsweise. Dies in Kombination mit der Unterstützung ihres Teams führt zu einer Selbstsicherheit, welche ihnen in Spanien fehlt.

Die Trennung von privates und berufliches wird zwar in gewisser Hinsicht bestätigt, hat für die Frauen aber keine gravierenden Schwierigkeiten zur Folge. Vor allem Geduld zu haben, sei eine gute Strategie, Arbeitskollegen auch außerhalb der Arbeitszeit treffen zu können.

Andere laut der Theorie gravierenden Unterschiede zwischen den Arbeitskulturen werden von den Interviewpartnerinnen nicht genannt. Wahrscheinlich aus dem Grunde, weil

bestimmte Verhaltensweisen aus der Perspektiven beider Kulturen zwar unterschiedlich interpretiert, aber akzeptiert werden.

Den Daten der Stichprobe kann man entnehmen, dass für diese Spanierinnen die Unterschiede zwar zu kleinen Missverständnissen im Arbeitsleben führen, diese allerdings nicht unüberwindbar sind. Missverständnisse (oder eventuell Verunsicherungen) entstehen in dem Fall vor allem bei der Kommunikationsgestaltung und nicht, wie erwartet, bei der Arbeitsgestaltung in Deutschland.

Um eine aussagekräftigere und repräsentativere Schlussfolgerung ziehen zu können, müsste man auf jedem Fall mehrere Städte in die Studie mit einbeziehen als auch die Anzahl der Interviewpartnerinnen erhöhen. In dem Fall würden die Ergebnisse der neuen Studie mit den bereits vorhandenen Daten zusammengefügt werden können und dies gäbe idealerweise einen besseren Einblick in die Migrationssituation und ihre Integrationsproblematik.

Literaturverzeichnis

Agar, M. (1994). Language shock. Understanding the culture of conversation. New York: HarperCollins.

Baarda, B. et al. (2012). Basisboek interviewen. Groningen/Houten: Noordhoff

Bibliographisches Institut GmbH (2013). Duden online. Berlin: Bibliographisches Institut GmbH. Zugriff am 02.03.2015.

Bundesagentur für Arbeit (2011). Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg: Bundesagentur für die Arbeit.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015). Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung (Migrationsbericht 2013). Berlin: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Cruz, J. (2011). Migranten schaffen Arbeitsplätze. www.migration-business.de/2011/10/migranten-schaffen-arbeitsplatze/ Zugriff am 26.03.2015.

Deller, J. / Albrecht, A. (2007). Interkulturelle Eignungsdiagnostik. In: Straub, J. /Wiedemann, A. / Weidemann, D. (Hg.) (2007). Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. Stuttgart, Weimar: J.B. Metzler.

Dietz, M. / Walwei, U. (2007). Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Wissenschaftliche Befunde und Forschungsperspektive. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. http://www.iab.de/de/iab-aktuell/fachkraeftemangel.aspx Zugriff am 02.03.2015.

Dörnyei, Z. (2007). Research methods in applied linguistics. Quantitative, qualitative an mixed methodologies. Oxford: Oxford University Press.

Ehlich, K. / Ten Thije, J.D. (2010). Linguistisch begründete Verfahren. In: Weidemann, A./ Straub, J. / Nothnagel, S. (Hg.) (2010). Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung: ein Handbuch. Bielefeld: Transcript.

Europäische Union (2007). Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des europäischen Parlaments und des Rates zu Gemeinschaftsstatistiken über Wanderung und internationalen Schutz und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 311/76 des Rates über die Erstellung von Statistiken über ausländische Arbeitnehmer. In: *Amtsblatt der Europäischen Union.* L199/23-29.

Hofstede, G. (2004). Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen. Amsterdam: Olympus.

Hofstede, G. (2001). Cultures Consequences. Comparing values, behaviours, institutions and organisations across nations. Thousand Oakes: Sage.

Petuya Ituarte, B./ Munoz Sánchez, A./ Montero Lange, M. (2014). Die Forschungsreihe: Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland. In: Pfeffer-Hoffmann, C. (Hg.) (2014). Arbeitsmigration nach Deutschland. Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960. Berlin: Mensch & Buch Verlag.

Rehbein, R. (2011). Spanien aus Sicht deutscher Fach- und Führungskräfte. In: Rupp, A. / Zelno, A. / Dalipi, M. / Scheitza, A. (Hg.) (2011). Spanien von innen und außen. Eine interkulturelle Perspektive, 33-46. Berlin: Lit Verlag.

Spencer-Oatley, H. / Franklin, P. (2009). Intercultural Interaction. A multidisciplinary Approach to Intercultural Communication. New York: Palgrave Macmillan.

Statistisches Bundesamt (2014). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung – Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Ten Thije, J.D. / Deen, J. (2009). Interculturele communicatie: contrast, interactie en transfer. In: *Toegepaste taalwetenschap in artikelen*/2, 31-45.

Thomas, A. / Rehbein, R. / Steinhuber, S. (2009). Beruflich in Spanien: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Thomas, A. (2003). Kultur und Kulturstandards. In: Thomas, A. / Kinast, E. / Schroll-Machl, S. (Hg.) (2003). Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder, 19-31. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Witte, A. (2009). Reflexionen zu einer (inter)kulturellen Progression bei der Entwicklung interkultureller Kompetenz im Fremdsprachenlernprozess. In: Hu, A./ Byram, M. (Hg.) (2009). Interkulturelle Kompetenz und fremdsprachliches Lernen. Modelle, Empirie, Evaluation, 49-66. Tübingen: Gunter Narr.

Anhang

Anhang I – Der Interviewplan

!! DIKTAFON TESTEN!!

Datum_____
Name der Interviewpartnerin_____
Code des Interviews_____
Dauer des Interviews_____

Introducción (3 min)

- Tema de la entrevista – Saber más de la integración de españolas como empleadas
- Objetivo de la entrevista - Saber más de (las problemas en respecto a) la integración de españolas como empleadas
- Duración de la entrevista – 30-40 minutos

- ¿ Tutear/ tratar de usted?

- Explanación del tratamiento de los datos – Usar los datos para analizar problemas o descubrir una curiosidad en respecto del Tema para presentar un fondo por solucionar problemas graves
- Todas las respuestas durante la entrevista permanecen en el anonimato. **¿ Me das el permiso por grabar la entrevista con objetivos científicos con el conocimiento del todos tus datos serán tratado con precaución y que tus respuestas permanecen en el anonimato?**

- No tengas miedo decir algo: no hay respuestas verdaderas o falsas.
- ¿Hay preguntas antes de empezar?

Topics/ Subtopics /Preguntas

1. *Datos personales (3 min)*

   Primero, hablamos de tus datos personales para constituir ~~un~~ el telón de fondo de la entrevista. *Se puede presentarse*

   - ¿Qué edad tienes?

   - ¿ Dónde naciste?

   - ¿ Desde cuándo trabajas aquí en Colonia?

Datum_____
Code des Interviews_____

2. *La emigración en general (5 min)*
   - **Definición = cuando vives (o tienes la intención de vivir) aquí por lo menos 12 meses o más**

     - La hábitat actual
       - Piso compartido – ¿vives con habitantes internacionales?

       - ¿ Cuál lengua hablas más durante tu vida diaria?

3. *La cultura trabajadora (25 min)*
   Ahora, me interesa hablar más detallado de tu vida como empleada española en Colonia.

   - Tu carrera – ¿ Cuando la acabaste? (2 min)

   - El Trabajo (2 min)
     - ¿ Qué función tienes tú en la organización? ¿ Cuáles tareas tienes?

   - Trabajar en Colonia – Las expectaciones (5 min)
     - ¿ Fundado en qué?

       1. ¿ Cuáles expectaciones tenías a respecto de la vida como empleada?

       2. ¿ Puedes recordarte, en qué las expectaciones eran fundadas?

Datum_____
Code des Interviews_____

- Trabajar en Colonia – la realidad (5 min)
  - Experiencias / Rich points

1. ¿ Coinciden tus expectaciones con la realidad en donde trabajas ahora? (¿Cuáles diferencias hay?)

- Diferencias entre la cultura española y la alemana (deutsche Verhaltensregeln vs. spanische Verhaltensregeln)

  - Masculinidad: ¿ambiciosa o flexible?
  - Distancia al poder
  - Individualismo
  - Regla de conducta, etiqueta

1. ¿ Cuáles diferencias hay entre la cultura española y la alemana, en tu opinión? (5 min)

2. ¿Cuáles son los más graves? (3 min)

3. ¿Cómo consideras el papel tuyo dentro de la organización? ¿Te das cuenta de diferencias entre empleados iguales (es decir, con la posición igual)? ¿Hay una razón?/¿Qué razón tiene, crees tú? (3 min)

Datum_____
Code des Interviews_____

4. ¿Puedes evaluar la cooperación entre tus compañeros de trabajo? (2min)

5. ¿Puedes contarme algo sobre la planificación dentro de tu organización? En tu opinión, hay cosas que se podrían mejorar? (2min)

6. ¿ Cómo funciona la comunicación y el apoyo del superior? (3 min)

7. ¿ Tienes contacto con tus compañeros de trabajo fuera de las horas de trabajo? ¿ Os quedáis? (3 min)

Conclusión

- ¿Hay preguntas?
- Me gustaría darte las gracias por tu colaboración.
- ¿Podría preguntarte tu opinión en respecto a la entrevista?
- Dar la entrevistada mis datos personales para contactarme
- ¿Estás interesada al recibir los resultados de la investigación? Probablemente, los te mandaré medio abril (en medio de abril)

Anhang

Anhang II – CD-ROM mit Interviewaudio