

Die Grenzen der interkulturellen Kulturstandards
 Von der Erfindung der Nation als Machtdiskurs?
 7. Semester

La véritable naissance d'une nation, c'est le moment où une poignée d'individus déclare qu'elle existe et entreprend de le prouver. » (AMT, S.11)



Julia Kristeva " Tout texte se construit comme une mosaïque de citations, tout texte est absorption et transformation d'un autre texte " Semiotiké (Le Seuil, 1968)



« Les gascons ont l'imagination plus vive que les normands" Malebranche Recherche de la vérité, cité dans Langage et pouvoir symbolique, Bourdieu, p. 330, 2001

”

interku - Mozilla Firefox

Eichier Édition Affichage Historique Marque-pages Outils ?

interku

dortelli-van.perso.centrale-marseille.fr/interku.html

Google

Débuter avec Firefox Webmail Zimbra Free.fr Votre dossier Perso Freebox, la meilleure ... Ecole Centrale Marseille Tous les produits et s... allemand école central... Authentification Centr... Provence-Alpes-Côte ...

Die selbstbewusste Nation Die Grenzen der interkulturellen Kulturstandards, von der Erfindung der Nation als Machtdiskurs 7. Semester

Einführung in die Thematik

Travailler en Allemagne <http://www.cadremploi.fr/emploi/html?page=217>
 Première puissance industrielle en Europe,

Des contrastes marqués d'une région à l'autre

S'il existe des grandes constantes dans les méthodes de travail et la culture germanique, elles doivent néanmoins être nuancées à l'aune de paramètres politiques et géographiques. Il existe d'abord un profond clivage entre l'ancienne Allemagne de l'Ouest, dominée par le libéralisme économique, et les nouveaux Länder (régions) de l'Est, où les mentalités sont encore plus ou moins influencées par l'**ancien régime communiste**. En outre, et à l'instar de la France, de fortes différences culturelles s'observent entre les régions, en particulier entre le Nord, protestant et plus réservé, et le Sud, catholique, plus volubile.

Des modes d'échange très directs

L'Allemagne a la réputation de présenter un style de communication cordial et très direct entre collègues. Pour Ulf Heilig "**les Allemands sont factuels et objectifs. Pour le dire schématiquement, dans l'approche latine, il existe toujours une part de séduction, on cherche à susciter l'enthousiasme chez son interlocuteur. Les Allemands ne sont au contraire réceptifs qu'à une argumentation solide et motivée. Pour les convaincre et gagner leur confiance, il faut toujours être rationnel et factuel.**" Reste que les Allemands accordent généralement moins facilement leur confiance que les Français. "Ils ne changent pas aisément de prestataire, une évolution sera toujours le fruit d'une concertation mûrement réfléchie. L'avantage, c'est qu'une fois convaincus, ils se montrent plus fidèles."

La rigueur et le sens du détail

La rigueur allemande est célèbre même si pour Ulf Heilig "elle s'est atténuée au cours des dernières années". Les Allemands sont de grands planificateurs, rien n'est laissé au hasard. Ils privilégient une **approche très méthodique, planifiée en amont. "Je conseillerais toujours de bien préparer une réunion ou une discussion quand on traite avec les Allemands, il n'y a pas de place pour l'improvisation."**

Surtout, la rigueur germanique s'exprime à travers le souci de la méthode, du détail, de la qualité et du suivi de la prestation. "Il est essentiel pour un consultant étranger d'atteindre ce niveau d'exigence. J'ai vu des relations de travail compromises malgré l'expertise du contractant en raison d'un accompagnement insuffisant."

Un pays accueillant et très jovial tourné vers l'extérieur



http://books.google.com/books?id=mDYGAAAMAAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_slider_thumb#v=onepage&q&f=false
 Anthropologie in pragmatischer Hinsicht II Partie, Le caractère des peuples 1798:

Video So sehen sich Nachbarn Effizienz im Beruf

Französische _____: der TGV ist wohl eines der besten Beispiele. Deutschland beweist seine Kompetenz auf einer anderen Schiene. Manchmal _____ sich die Leistungsfähigkeit. Beim Airbus zum Beispiel trägt jeder einen Stein zum Bauwerk bei. Doch oft führen _____ Mentalitäten und Arbeitsmethoden auch zu _____.

Um die zwischenmenschlichen _____ zu fördern, bieten Spezialisten Seminare für Angestellte aus beiden Ländern an. Das Ziel: das Klischee-Bild des anderen zu erforschen. Pierre de Bartha: „So sehen Franzosen mit deutsch-französischen _____ ihre deutschen Partner: sehr ernst, mit einer auffallend starkfarbigen Krawatte, was die Franzosen oft amüsiert, sowie Sandalen - _____ im Berufsleben in Frankreich! Da ist der peinlich gewissenhafte Aspekt dargestellt, mit O _____ aller Art, den Titeln, der Uhr. Wenn man Franzosen fragt, was sie von einem Deutschen _____, mit dem sie sich gut verstehen, bekommt man jedes Mal zu hören 'er ist eben kein richtiger Deutscher', was heißt: 'er ist sympathisch'. Im _____ zum Bild vom etwas steifen Deutschen sieht es hier viel lebendiger aus: da ist zunächst der Franzose mit seinen spontanen _____. Was den Deutschen besonders auffällt: die Franzosen sind nie in ihrem Büro, sondern treffen sich ständig auf den Fluren, um sich _____.

Ein Franzose, der hinter seinen Papierstapeln verschwindet, verunsichert unsere deutschen Freunde sehr. Das „vom Hahn zum Esel“, von einem Thema zum anderen springen, das _____ die deutschen Kollegen ebenfalls. Und hier rechts oben ist die typisch französische _____ abgebildet, mit dem Chef als gottgleichem allein _____ oben, und seinen Mitarbeitern, die ihm von unten alles zutragen.“ Nach der Analyse die Eigenerfahrung: In Gruppen soll in einer Viertelstunde ein _____ gebaut werden. Wer den höchsten baut, gewinnt. Ziel der Übung: die unterschiedlichen Arbeitsmethoden der _____ aus den beiden Ländern kennen zu lernen. Hier die französische Mannschaft, und dort die deutsche _____. In der deutschen Gruppe arbeitet man _____, und es geht zuerst einmal darum, ein Konzept zu finden. Jochen Peter Breuers _____ ist es, die Schwachstellen bei der Zusammenarbeit deutsch-französischer Teams in der Industrie aufzudecken. Jochen Peter Breuer: „In der französischen Gruppe wird es darum gehen, erst Mal überhaupt ein _____ zu bekommen, was passiert, wie man also jetzt dieses Projekt abwickeln kann. Wollen wir mal weiter gucken.“ Deutsches Team: „Ich denke mal, am Anfang müssen wir es _____ bauen, also flach, und später dann praktisch schneller in die Höhe kommen.“ Jochen Peter Breuer: „Das haben wir so richtig - man kann sagen - fast im Blut, dass wir alles so weit wie möglich _____ Deutsches Team: „Das Ding muss stabiler werden als wenn du das alles dicht zusammen machst. Aber wir wollen eine _____ als Quadrat, oder so...“ Jochen Peter Breuer: „Wenn man jetzt mal von Effizienz ausgehen würde, könnte man sagen, die Deutschen haben noch nichts geschafft, sie sind noch immer am _____ und die Franzosen haben schon zwei Türme gebaut, die schon eine gewisse Höhe _____ haben, und vor allen Dingen zwei ganz unterschiedliche Ansätze herausgefunden. Wenn man das jetzt aufs Arbeitsleben _____, kommt immer wieder das gleiche heraus: die Franzosen, die schon weit _____ sind, die Deutschen immer noch am diskutieren, was die Franzosen wild macht.“ Deutsches Team: „Nee, Jungs, das wird zu _____“ „Nein, das glaube ich nicht. Wir können ja ein bisschen Spucke...“ „Hör auf!“ Jochen Peter Breuer: „Das darf man nie aus dem Auge verlieren. In Frankreich gibt es nicht nur die _____ Lösung, sondern auch die _____. Es muss immer ein bisschen Spaß dabei sein, ein bisschen Pep.“ Deutsches Team: „Wir müssen auf jeden Fall die Basis ordentlich hinkriegen, sonst wird das nachher total _____ und hält nie.“ Jochen Peter Breuer: „Hier sehen wir auch was ganz Typisches jetzt, dass nicht mehr alle arbeiten, sondern nur noch zwei. Man hat das _____ gefunden. Und jetzt werden die anderen nur noch Kommentare geben und eigentlich die Besten, die _____ an dieser Aufgabe weiterarbeiten lassen. Das ist auch etwas. Das ist ein Zeichen von _____ in Frankreich. Man gibt gute Kommentare ab und lässt die anderen arbeiten.“ Deutsches Team: „Nee, wir brauchen ein bisschen Querstabilität vorher und dann können wir wieder in die _____ bauen. Flach und fest.“ „Bei denen sieht es auch ganz langweilig aus.“ Jochen Peter Breuer: „Das ist etwas, ein Charakteristikum der deutschen _____. Man lässt sich so leicht nicht aus dem Konzept bringen. Man ist sicher, man hat sich gut vorbereitet, man ist sich _____ in der Gruppe und geht aufs Ziel zu. Wäre das jetzt anders herum, nehmen wir mal an, die deutsche Gruppe wäre höher gewesen als die Franzosen, dann wäre mit _____ Panik bei den Franzosen.“ Französisches Team: „Am Ende müssen wir nur noch einzelne Stücke _____ legen, wir brauchen nicht mehr den ganzen Kreis zu bauen, damit wir höher kommen.“ Deutsches Team: „Können wir nicht noch ein bisschen..?“ „Hast du es?“ „Warum machst du denn zwei davon?“ „Weil wir dann deinen

Teil noch draufbauen.“ Jochen Peter Breuer: „Er ist als _____ akzeptiert in der Gruppe.“
Deutsches Team: „Kann mir mal jemand den anderen noch halten, bitte?“ Jochen Peter Breuer: „Und es ist praktisch unmöglich in Deutschland, _____ die Meinung eines Spezialisten anzugehen. Hingegen in Frankreich, wir kennen es ja langsam, ist es genau umgekehrt. Die Meinung wird angehört, aber man wird sagen, es ist _____ die Meinung eines Spezialisten, der nur einen Teilbereich kennt. Jetzt wollen wir mal gucken, ob wir nicht eine bessere Lösung finden.“ Französisches Team: „Die stehen zu weit auseinander.“ „Nein, nein, das wird gehen. Ich _____ das.“ Jochen Peter Breuer: „Das bringt jeden Deutschen auf die _____, nämlich zu spüren. Das Spüren kann ja jeder, aber man muss es auch beweisen.“ Deutsches Team: „Kann mal jemand unten stützen?“ „Das glaub' ich nicht... Wenn das fällt, dann können wir ja wieder.“ „Das fällt garantiert, das _____ nicht!“ Französisches Team: „Pass auf, dass du nicht alles aus dem _____ bringst.“ „Nur ruhig - bis die auf unserer Höhe sind!“ „Sie sind auf unserer Höhe.“ „Beruhige dich.“ Deutsches Team: „Das ist ja fast wie der Eiffelturm, guck' mal!“ Französisches Team: „Ich glaube, wir haben gewonnen.“ Jochen Peter Breuer: „Und das ist wieder, man könnte sagen eine _____ der französischen Businesskultur. Sobald erste _____ da sind, dass man _____ ist oder dass der andere nachlässt, sagt man "on a gagné", wir haben gewonnen.“
Deutsches Team: „Das ist alles so glibberig“. Französisches Team: „Lass wie es ist. Also leg es drauf. Wir rühren nichts mehr an, er ist fertig.“ Jochen Peter Breuer: „Hier war auch bezeichnend, ein Franzose, der bisher nichts getan hat, er "il met la cerise sur le gâteau", wie der Franzose sagt, die Kirsche auf den Kuchen, um das Ganze zu verzieren. Das ist also der letzte Trick, der es vielleicht bringt, dass man gewinnen wird und der das Ganze noch schöner macht. Sie haben vielleicht gesehen, wie lässig er das gemacht hat, einfach so, mit einer Hand, ganz schnell draufgesetzt.“ Französisches Team: „61 Zentimeter.“ Deutsches Team: „58.“ Jochen Peter Breuer: „Die _____ beider Systeme, aber auch die Schwächen. Die Stärke des Deutschen liegt in der _____ eines Zieles, das vorher _____ worden ist, und wenn nichts Unvorhergesehenes passiert, wird er es durchziehen. Ist am Anfang das Ziel schon falsch oder kommt etwas Unvorhergesehenes, wird man _____ aus dem Konzept gebracht, ganz klar. Wenn beim Franzosen durch die _____ durch die emotionale Identifizierung mit etwas oftmals _____ erreicht wird, wo der Deutsch sagt, das kann nicht gut gehen, wir brauchen dafür zwei Wochen, die Franzosen wollen es in zwei Tagen machen. Sie können es _____, durch die emotionale Verbundenheit mit dem Ziel.“

Arbeit an den Kulturstandards

„Kulturstandards im deutsch-französischen Management“

Alexander Thomas, Kulturstandards (<http://lehrerfortbildung-bw.de/bs/bsa/bgym/lehrgang/erklaerung/stand/>)

- ⌚ Kulturstandards sind die zentralen Kennzeichen einer Kultur, die als Orientierungssystem des Wahrnehmens, Denkens und Handelns dienen.
- ⌚ Kulturstandards bieten den Mitgliedern einer Kultur Orientierung für das eigene Verhalten und ermöglichen zu entscheiden, welches Verhalten als normal, typisch, noch akzeptabel anzusehen bzw. welches Verhalten abzulehnen ist. ...
- ⌚ Kulturstandards bestehen aus einer zentralen Norm und einem Toleranzbereich.
- ⌚ **Die Norm gibt den Idealwert an, der Toleranzbereich umfasst die noch akzeptierbaren Abweichungen vom Normwert.**



Gruppe 1 Hierarchie S 108,S116
Gruppe 2 Zeit 122,
Gruppe 3 Kommunikation S142, 127,46

1. Fertigen Sie Empfehlungen an (pro geschilderte Szene)
2. Spielen Sie eine berufliche Szene vor ! (**BENOTET**)

<p>ikationsstil</p> <p>Kulturstandards: Sachorientierung, zielgerichtet, Direktheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Kulturen mit "low-context" erwartet man nicht, dass der Großteil der Informationen bereits bekannt oder ohne sprachlichen Ausdruck erkennbar ist. In eriner Low kontext Kultur ist die Kommunikation durch explizite verbale Aussagen gekennzeichnet. Hier wird alles beim Namen genannt, man wirkt direkter und fühlt sich verpflichtet, dem Gegenüber möglichst präzise Angaben zu machen." siehe unter http://lehrerfortbildung-bw.de/bs/bsa/bgym/lehrgang/doc/cultural_awareness/global_studies_lak_esslingen.pdf 	<p>Kulturdimension Kommunikationsstil</p> <p>Kulturstandards Personenorientierung, implizit, indirekt</p> <p>"High context und Low context Kulturen (Hall : In "high context" Kulturen ist es weniger üblich, die Dinge direkt beim Namen zu nennen. Ihre Bekanntheit wird implizit vorausgesetzt und das Erwähnen zahlreicher Details kann als negativ empfunden werden. Der Gesichtsausdruck der Gesprächspartner, Anspielungen, die Umstände der Begegnung und viele weitere Kontextfaktoren sind eigene, nicht zu unterschätzende Informationsträger. siehe unter http://lehrerfortbildung-bw.de/bs/bsa/bgym/lehrgang/doc/cultural_awareness/global_studies_lak_esslingen.pdf</p>
<p>Kulturdimensionen: monochron (Hall) (, langzeitorientierung) (Hofstede, Trompenaars) Lange Planungsphasen Aufgaben werden exakt nach Plan erledigt. Pünktlichkeit und feststehende Tagesordnungen haben eine große Bedeutung. Unterbrechung werden als störend empfunden. Zeitpläne und deren Einhaltung werden wichtiger eingeschätzt als Beziehungen. Artikel lesen</p>	<p>Kulturdimensionen: polychron (Hall) (Kurzzeitorientierung, Neuorientierung) (Hofstede, Trompenaars) Menschen in Kulturen mit polychornischer Zeitauffassung erledigen mehrere Sachen gleichzeitig, modifizieren ihren Zeitplan je nach Bedarf, präferieren offene Terminplanung, Persönlichen Beziehungen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Artikel lesen</p>
<p>Kulturdimension Niedrige Machtdistanz, Leistungsorientierung</p> <p>Kulturstandards: Leistungsorientierung, Konsensorientiert, Delegierungsprinzip, Verantwortung des Einzelnen gegenüber der Gemeinschaft, das Einzelne kann nicht mit eigenen Ideen glänzen > > Zusammenarbeit bei den Deutschen > gemeinsame Arbeit, kollektive Entscheidungen, klare Aufgabenverteilung / Fachwissen/ horizontale Hierarchiestrukturen / Delegieren, Mitverantworten</p>	<p>Kulturdimension Hohe Machtdistanz, Staturorientierung</p> <p>Kulturstandards Dissensorientiert / Staturorientierung,/ Personenorientiert / vertikale Entscheidungen, Durchführungsprinzip bei den Mitarbeitern, geringer Partizipationsgrad, individueller Führungsstil Tendenz zur Rückversicherung</p>

Arbeit an den Texten von Barmeyer



Christoph I.
Barmeyer

Im Rahmen von Kooperationen und Fusionen in Unternehmen wie Arte, Aventis, EADS, EDF-EnBW, Consors-BNP-Paribas, France-Télécom-Mobilcom, Siemens-Matra sind deutsch-französische Führungssituationen an der Tagesordnung. Verschiedentlich wird jedoch festgestellt, dass bewährte Führungsstile im interkulturellen Kontext nicht erfolgreich sind – ja sogar kontraproduktiv wirken können. Ausgehend von Überlegungen zur Führung werden anhand einer Führungssituation Besonderheiten der Personalführung in Frankreich im Vergleich zu Deutschland dargestellt.

Interkulturelle Personalführung Frankreich-Deutschland

Dr. Christoph I. Barmeyer, Hochschullehrer für Personalmanagement an der französischen Business School IECS Strasbourg, Berater deutsch-französischer Unternehmen und Vorstandsmitglied von SIETAR Deutschland (Society for Intercultural Education, Training and Research)

Personalführung ist bereits im nationalen Rahmen ein komplexes Feld und hat zahlreiche Führungstheorien hervorgebracht (Neuher-

stellte bedeutende Unterschiede fest: Vor allem die nationale Herkunft bestimmt, welche Verhaltensweisen von Führungskräften gewünscht und wie Organisationen als autoritäres, formales Rollen- und Beziehungssystem wahrgenommen werden. So sehen etwa Mitarbeiter aus romanischen Ländern im Gegensatz zu ihren anglophonen und germanophonen Kollegen Organisationen als pyramidale Organisationen mit klar definierten und aufhöheren Ebenen angesiedelten Machtzentren. Mitarbeiter eines Landes haben insofern eine selbstverständliche Auffassung was als „normal“ und

französischen Elite-Schule.

Die Zusammenarbeit gestaltet sich anfänglich trotz Sprachproblemen gut: der französische Vorgesetzte konsultiert den deutschen Kollegen zu Fragen der Personalführung und -verwaltung und der ihm in dieser Form unbekanntem Mitbestimmung.

Im Rahmen des europäischen Fusionsprozesses sind Organisationsstrukturen sowie Bewertungs- und Entlohnungssysteme neu zu gestalten, um die Integration zu beschleunigen. Der französische Direktor bittet den deutschen Personalchef, ein Konzept für die Präsentation vor dem Vorstand vorzu-

Interkulturelle Zusammenarbeit: Deutsch-französisches Projektmanagement

*Dr. Christoph I. Barmeyer,
Leiter des Département
„Ressources Humaines“ an
der französischen Business
School IECS Strasbourg,
Trainer und Berater für
deutsche und französische
Unternehmen.*

1. Internationale Projektarbeit
Projekte sind temporär befristete, einmalige und komplexe Aufgaben zur Erreichung eines definierten

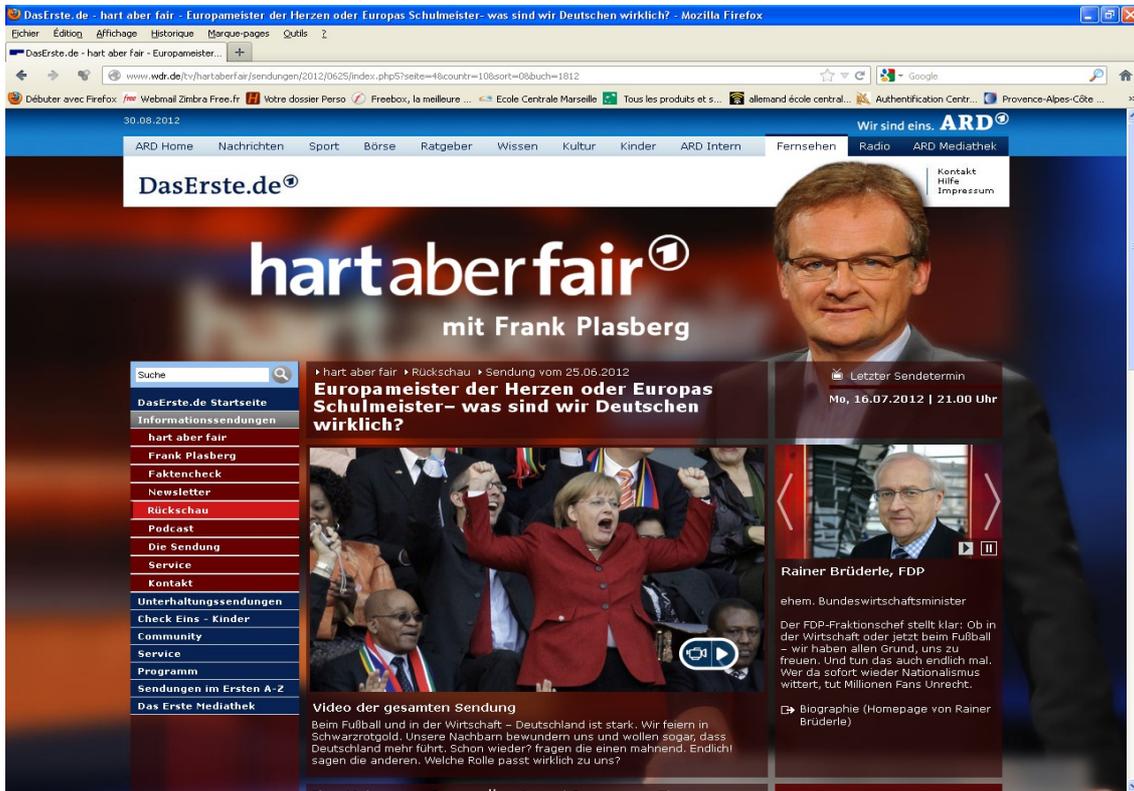
Erfolgszwang, Zeitdruck, wechselseitige Abhängigkeit, gruppenspezifische Eigendynamik usw. machen die Komplexität des Projektmanagements deutlich. Zugleich ist die erfolgreiche Durchführung des Projekts und die Zielerreichung von zahlreichen Faktoren abhängig: individuelle Charaktereigenschaften, Motivation und Fachkompetenzen der Projektmitglieder, Formen und Strukturen der Zusammenarbeit. Von besonderer Bedeutung für Projektablauf und Projektorganisation ist neben der

kobereitschaft bestehen (Barmeyer/Stein 1998). Diese Divergenzen können Irritationen oder Rivalitäten hervorrufen und zu disfunktionalen Zuständen führen. Zweck des Projektmanagement-Prozesses sollte es deshalb sein, durch eine Kohäsion der Arbeitsgruppe und die Bündelung sich ergänzender Stärken der Gruppenmitglieder einer zielführenden „Modus vivendi“ zu erreichen (Barmeyer 2000).

2. Divergierendes Teamverständnis
Jede Kultur hat eine eigene Auffas

Arbeit an dem Video . Sendung vom 06.2012

<http://www.wdr.de/tv/hartaberfair/sendungen/2012/0625/index.php5?seite=4&count=10&sort=0&buch=1812>



Srktpt zum Video Wie Dd den Rest der Welt ärgert

Schönen guten Tag. Schön, dass Sie dabei sind, bei Hart aber Fair

Wir -----, wie haben ein Kunstwerk hingekriegt. Wir werden-----, dass unser Land durch die Krise maschiert ist und gleichzeitig sind alle sauer auf uns. Wir gelten als;----- und besserwisserisch und seit neuestem auch als -----. A Merkel empfiehlt schon mal gerne mehr deutschen ----- für die Südländer. Ist das eine Anmassung oder das gute Recht des Leistungsträgers. Unser ----- heute/ wie Deutschland den Rest der Welt nervt. Hart aber Fair mit diesen Gästen

Detlev Gürtler ----- ich bin Deutsch Mit diesem Titel stellt der ----- fest,

Deutsche sind besserwisser und wollen ganz ----- kontrollieren

Wolfgang Grupp der ----- produziert seit mehr als 40 Jahren in Deutschland und bekennt Ich

stehe zu meiner ----- und pflege deutsche Tugenden Denn mit Zuverlässigkeit und

----- haben wir es bis an die Spitze geschafft.

Nathalie Licart Die Französin kam im Alter von ----- Jahren nach Deutschland und sagt Ich

hatte jede Menge ----- über euch doch so stillos seid ihr gar nicht und ihr habt manchmal

Rainer Brüderle Der FDP Fraktionschef stammt aus der Pfalz und für ihn ist völlig klar wir müssen uns

nirgendwo -----, denn unsere Wirtschaft ist die ----- in Europa

Peter Zudejk der ----- Korrespondant mahnt zur Besonnenheit. Wer ernsthaft glaubt, die

Deutschen seien so -----, der sollte mal Erfahrungen mit Kölner Handwerkern sammeln..

Danach werden ----- Residenten über spanische Unzulänglichkeiten gar nicht mehr meckern.

M: Herr G Warum haben Sie so langsam das -----, sich entschuldigen zu müssen, ein Deutscher zu sein?

G: die Deutschen haben -----, in der Welt überhaupt nicht aufzufallen. Sie haben den ----- verloren und deswegen immer no profile gemacht. Das hat sich 2006 geändert mit der ----- WM und wir haben Fahnen geschwungen, fanden das toll und die anderen fanden das auch toll, dass die Deutschen sich das getraut haben. Aber vor ungefähr 2 Jahren hat das mal -----, dass wir nicht nur Selbstbewusstsein, sondern auch Sendungsbewusstsein entwickelt haben, dass wir jetzt -----; dass die anderen werden, wie wir das sind. Ich glaube, das funktioniert nicht.

M: Herr Grub, Sie sind für mich das ----- Kennen Sie ein paar typische Eigenschaften an sich selbst, für die Sie sich auf gar keinen Fall entschuldigen möchten?

Grub: Selbstverständlich ist man -----, wenn man nach vorne gehen will und nach ----- kommen will. Ich sage immer ein Unternehmer muss ein Vorwärtsdrang haben, aber er sollte mit der Kandarre führen, damit er sich selbst nicht übernimmt. Und deshalb verlange ich immer die ----- des Unternehmers für seine Entscheidung. Das ist sehr wichtig. Und ich glaube, wenn ich höre, so wie im Moment, die Deutschen seien nicht gerade so -----, dann liegt es vielleicht daran; weil die Dn sehr viele positivie ----- haben nämlich Pünktlichkeit, Exaktheit, Zuverlässigkeit und das vielleicht in manchen ----- nicht so der Fall ist. Aber das ist unsere Chance. Wir haben ein Made in Germany in Deutschland von unseren Väter und ----- bekommen, dass durch echte Leistung und durch ----- und einen technischen Vorsprung gemacht wurde und wovon die Welt spricht: und das ist ganz klar, dass Neid daraus resultieren kann. Wir haben ----- aber auch vieles Positive und hilft uns in der Wirtschafts_ und Finanzkrise.

M: Zu Herrn Z Die Deutschen haben im Moment viel ----- . Wirtschaftlich muss man ja wirklich sagen, viel Erfolg. Aber wir erfolgreich ist es den anderen zu sagen, mach's wie wir?

Z: Dieses Mach's doch wie wir. Das sind ja nicht die Deutschen, die das sagen, ich sage das nicht, das ist Frau ----- und ob die nun ----- für uns alle ist, ist eine andere Frage. Natürlich ist es in Europa ein bisschen schwierig zu sagen, wir kommen wir zusammen, aber da so grosskotzig daher zu kommen und zu sagen ihr müsst ein bisschen mehr ----- nämlich wie wir deutschen da muss man bloss in die Statistiken gucken um zu sehen, dass es nicht stimmt. Keineswegs haben die ----- mehr Urlaub als wir, keineswegs gehen sie früher in die ----- als wir. Das, was Merkel gesagt hat, um an Ihre wähler ranzugehen, das ist alles ----- Zeug. In europa geht es darum, zu sehen, was wir können, und ob die Deutschen viel mehr können, ----- ich nicht. Wir haben wirtschaftlichen Erfolg unter anderem deshalb, weil wir seit vielen vielen Jahren eine Politik der ----- Löhne haben . Das ist unser Erfolgsrezept Ob das auf ----- so grossartiges ist, das weiss ich nicht

APPLAUS

M guchen wir uns das selbst noch einmal an, was frau merkel ----- hat

Video Wenn wir sagen, wir müssen uns für ----- einsetzen, dann geht es nicht , nur darum, dass wir keine ----- mehr machen, sondern es geht auch darum, dass in Ländern wie ----- spanien Portugal und anderen man nicht in die Rente ----- gehen kann als in Deutschland, sondern dass alle sich gleichzeitig -----, das ist auch wichtig. Wir können ja eine währung haben und der eine kriegt ja ganz viel ----- und der andere ganz wenig, das geht auf Dauer nicht -----

M Die Kanzlerin hat also die Details ein bisschen verwechselt aber die ----- ist schon richtig. Herr Brüderle was sagen Sie dazu?

B also ich glaube, ----- haben uns immer begleitet. Churchill sagte schon Man hat die Deutschen entweder an der Gurgel oder zu Füssen. Also dass haben wir schon immer. Wir sind nicht ----- als andere Länder, wir sind auch nicht ----- . Für mich gilt der Grundsatz: Jeder soll auf seine ----- selig werden. Das war Friedrichs des Grossen Grundsatz. Und die anderen Länder können es machen, wie sie wollen. Das sind ----- Staaten. Sie können aber nicht von uns erwarten, dass wir ----- immer ausgleichen. Aber jeder muss Verantwortung für seine ----- treffen. Darum geht's; Wir sind solidarisch, wir -----, doch wenn man jemandem hilft, ist der Empfänger von ----- auch verpflichtet, die Ursache seines Problems selbst zu beseitigen. Wir wollen ja den anderen unsere ----- nicht aufzwingen. Aber wer mit uns

gemeinsame Spielregel vereinbaren will, der muss die ----- tragen Beides geht nicht also wir wollen den Wohlstand so wie in Deutschland aber wir machen weniger.

APPLAUS

M Frau Icar Sie haben jetzt vier deutsche Männer gehört, wer ist für Sie der -----?

L Vielleicht Monsieur, ah non Monsieur. Beide sind sehr deutsch. Ja am Anfang habe ich mich immer gefragt, Was ist Deutschland, Ich wollte alle meine Klischee ----- ein paar waren falsch andere waren richtig. Zum ----- dass die Deutschen sehr direkt sind zum B wir Monsieur Grup er ist sehr direkt finde ich so sind die Deutschen

M wie ----- das Ihnen denn?

L das gefällt mir Deswegen bin ich geblieben. Aber das ist manchmal ein bisschen -----.
Für mich der erste Schock war ich war

M Entschuldigen Sie sind in Deu geblieben, weil Sie einen deutschen Mann ----- haben

L Pfuu das ist eine ----- Geschichte. Nein aber wo ich das wirklich wahrgenommen habe es ist für mich ein bisschen ----- ich war einmal bei einer ----- war er hat mir vno Krebsvorsorgeuntersuchung gesprochen, habe ich ein Schock bekommen, bei uns man nennt nicht so schnell das Wort Krebs bei uns der gleiche ----- hiesst frotti frotti ist eine ----- das bedeutet nicht aber wissen Sie dass macht die Sache ein bisschen weicher. Aber die Deutschen sind wirklich direkt

M gibt es etwas, wofür Sie die Dn -----

L Ich bewundere sie nicht ich mache mehr ich liebe die ich finde sie sehr natürlich Das ist zwei totale andere Art

STOP 11'08

11'40

M Tja also zurück zu unserer ----- man kann uns vielleicht nicht bewundern aber beneiden schon. Aber die ----- mit dem Erreichten zufrieden zu sein, die scheint nicht zu den geprägten Eigenschaften der Deutschen zu gehören. Die OECD hat so eine Art ----- erstellt und da landen wir auf einer ganz trüben Platz

Video/

finanzen Die Deutschen haben mehr Geld für ----- oder einen neuen Flachbildfernseher als die meisten Menschen aus anderen Industrienationen ----- Die OECD untersuchte die Lebensumstände in -----Industrienationen

sicherheit

Auch hier schneiden die Dn gut ab. ZB die Mordrate sind deutlich unter dem ----- der OECD Länder

Arbeitswelt

die Dn verdienen nicht nur gut sie müssen für ihren Lohn auch nur vergleichsweise ----- arbeiten.

Mit ----- Arbeitsstunden pro Jahr kommt der Deutsche auf eine der niedrigsten Werte innerhalb der OECD

Eigentlich könnten die Dn mit ihrem Leben ----- sein. Sind sie aber nicht. Die Dänen belegen ----- eins in der Zufriedenheitstabelle. Dd belegt nur Platz 20 von 34. Damit liegt Dd immerhin vor Chile aber hinter Mexiko

M Das ist ja der Hammer; Her G ----- uns das Gen zum glücklich sein

G ich glaube dass hat mit ----- zu tun. G ist ja unser nationaler ----- Faust ist unser Nationalmythos sozusagen und Faust hatte den Pakt mit dem ----- geschlossen Er wollte sich nicht zufriedengeben und deswegen immer weiter immer weiter ----- und Neues. Und das ist auch ganz sinnvoll, wenn man z.B. eine ----- baut, eine Automobilindustrie ist, wo es darum geht, ----- man eine gute Maschine gebaut hat, eine bessere zu produzieren. Also das können wir ganz hervorragend. Aber sich zufrieden geben mit dem, was wir -----; überhaupt nicht

M Herr B brauchen wir mehr Therapeuten als -----?

B Nein es ist das ----- von Europa, das sich auf verschiedenen Mentalitäten und Kulturen beruht. Deshalb glaube ich; dass Europa ----- eine gute Entwicklung nehmen wird. Aber zu dem Faust, das finde ich übertrieben. Sondern in der Tat die Dn sind schon sehr gründlich und versuchen ----- noch zu perfektionieren. Das ist doch Ok. Es ist auch etwas -----, wenn die anderen Lebenskulturen eine Siesta 3 Stundenlang pflegen. Es ist auch ihr gutes ----- Ich masse mich nicht an zu bewerten, ob unserer Weg der beste ist.

2' STOP LICART überspringen

M Herr Z gestern kam die -----, dass die unteren und mittleren Einkommen in den letzten Jahre in Deutschland real ----- sind. Das hat viele erschrocken. Kann man ein Stück der deutschen Unzufriedenheit auch damit -----

Z das denke ich schon. Man muss aber darauf hinweisen, dass diese OECD Studie nicht seriös ist. ----- werden die Frage gestellt, wo Zufriedenheit über die eigene ----- eingeschätzt werden soll. Da schneiden die Dn mit der Zufriedenheit besser ab. Deswegen wäre ich vorsichtig, daraus etwas ----- zu machen und sogar Faust herausfiltern. Ich denke schon, dass ? Nochmals die Deutschen Es sind die Meyers es sind die Fischkens, ich ,viele, die sehr glücklich sind mit dem, was sie ----- haben. Ich glaube auch nicht, das es dieses ich muss immer ist. Diese -----; das ist es. Wenn wir irgendwas finden können, was man wirklich so ein bisschen als ----- Mentalität definieren könnten, dann ist es Gründlichkeit und dann das hat ----- Ursache. Da gehe ich weit hinter G zurück. Das hat nämlich mit der ----- des Bürgertums vom Adel zu tun im Mittelalter. Der Bürger, der als ----- Bürger ein Handwerker ist, der dafür zu sorgen hat, dass Qualität organisiert wird in Zünften, der als Kaufmann ? Begriff des ehrenhaften Kaufmanns- dafür -----, dass er als Stand auch was für die Zukunft schafft und all das gegen diesen ----- Adel. Ich glaube diese historische Entwicklung hat es kaum einem anderen Land so gegeben.



Bauen: Meister am Werk?

Markus Krajewski dekonstruiert den Mythos von der deutschen Wertarbeit.

Schützen: Das Prinzip Pommritz

Andreas Weber hat eine der letzten Bastionen der deutschen Ökosophie besucht.

Fürchten: German Angst

Svenja Flaßpöhler ergründet das Wesen der German Angst.

Karl Marx , Engels Die deutsche Ideologie 1845 online Text

Basis-Überbau Lehre

"Ganz im Gegensatz zur deutschen Philosophie, welche vom Himmel auf die Erde herabsteigt, wird hier von der Erde zum Himmel gestiegen. D.h., es wird nicht ausgegangen von dem, was die Menschen sagen, sich einbilden, sich vorstellen, auch nicht von den gesagten, gedachten, eingebildeten, vorgestellten Menschen, um davon aus bei den leibhaftigen Menschen anzukommen; es wird von den wirklich tätigen Menschen ausgegangen und aus ihrem wirklichen Lebensprozeß auch die Entwicklung der ideologischen Reflexe und Echos dieses Lebensprozesses dargestellt. Auch die Nebelbildungen im Gehirn der Menschen sind notwendige Sublimate ihres materiellen, empirisch konstatierbaren und an materielle Voraussetzungen geknüpften Lebensprozesses. Die Moral, Religion, Metaphysik und sonstige Ideologie und die ihnen entsprechenden Bewußtseinsformen behalten hier-27> mit nicht länger den Schein der Selbständigkeit. Sie haben keine Geschichte, sie haben keine Entwicklung, sondern die ihre materielle Produktion und ihren materiellen Verkehr entwickelnden Menschen ändern mit dieser ihrer Wirklichkeit auch ihr Denken und die Produkte ihres Denkens. **Nicht das Bewußtsein bestimmt das Leben, sondern das Leben bestimmt das Bewußtsein.** In der ersten Betrachtungsweise geht man von dem Bewußtsein als dem lebendigen Individuum aus, in der zweiten, dem wirklichen Leben entsprechenden, von den wirklichen lebendigen Individuen selbst und betrachtet das Bewußtsein nur als *ihr* Bewußtsein....

Welche Quelle?
Genealogisch
Essensialistisch
Induktiv:

UND deduktiv von der allgemeinen abstrakten überzeitlichen Erkenntnis "Die Kultur ist eine Konstante, die das Individuum bestimmt" wird das Besondere abgeleitet " das Individuelle wird von dem Kulturellen bestimmt"

verallgemeinernd von einer sozialen Gruppe auf alle Gruppen einer Nation siehe Elias Der Habitus einer Schicht sind zu nationalen Eigenschaft geworden

Selektiv: eine Gruppe abgesondert von den anderen, Qualität A B und C aber nicht E F und G

Idealistisch: (Geschichte)

Soziologischer Ansatz, Rekrutierung der Wirtschaftselite / Technikelite Frankreich / Deutschland/ Kampf um politische und wirtschaftliche Macht

Gruppenarbeit an den Texten Heidenreich / Hartmann

"Sind die Ingenieurwissenschaften noch der Karriereweg für soziale Aufsteiger" Prof. Dr. Michael Hartmann, TU Darmstadt, 2006 [Artikel lesen](#)

"Vermarktlichung der Elitenrekrutierung" Michael Hartmann, 2006 [Artikel lesen](#)

"Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung" Prof. Dr. Martin Heidenreich, Uni Oldenburg, 1999 [Artikel Lesen](#)

"Die gesellschaftliche Strukturierung technischen Wissens. Ein drei-Länder Vergleich" Prof. Dr. Martin Heidenreich, Uni Oldenburg, -----, [Artikel lesen](#)

2011interku - Mozilla Firefox

Eichler Édition Affichage Historique Marque-pages Outils ?

2011interku

dortell-van.perso.centrale-marseille.fr/2011interku.html

Débuter avec Firefox Webmail Zimbra Free.fr Votre dossier Perso Freebox, la meilleure ... Ecole Centrale Marseille Tous les produits et s... allemand école central... Authentification Centr... Provence-Alpes-Côte ...

Sicherung die Grenzen der interkulturellen Standards



[Videos ansehen](#)

Teil 1/6 bis 7.30
Teil 3 8'07 > 11'20
Teil 4
2'40 > 4'37
6'29 > 11'26
Teil 5
2'41 > 5'
7'40 bis Ende
Teil 6/6 ganz

Arbeitsblatt zur Sicherung:

Welcher Kulturstandard? Welche Kulturdimension?

Man kann nicht auf zwei Hochzeiten tanzen.

Einem in Deutschland lebenden Engländer fällt auf, das Deutsche bei der Beendigung eines Telefongesprächs den Hörer schnell auflegen, ohne abschließende Wörter zu wechseln. Deutsche sagen etwa: „Okay, wir treffen uns heute um 14.00 Uhr. Tschüß“ und schon wird aufgelegt (Schroll Mach! Die Deutschen Wir Deutsche“)

„Der Deutsche ist viel methodischer: es gibt ein Problem, man fängt bei A an und sucht die verschiedenen Möglichkeiten ab, bis man das Problem gefunden hat. Wichtig sind dabei alle Argumente und Fakten“

Vermarktlichung der Elitenrekrutierung? 2006

[....] Treeck und Höpner gehen bei ihrer Analyse von der These aus, dass die Deutschland AG einen ihrer Eckpfeiler in den „Besonderheiten des Führungspersonals“ besessen habe. Dieses habe sich im Unterschied zu Großbritannien oder den USA durch „technische statt finanzwissenschaftlicher Expertise sowie lange Unternehmenszugehörigkeiten und Amtszeiten“ ausgezeichnet (ebd.: 32). Sie knüpfen mit dieser Feststellung an eine Reihe von Untersuchungen deutscher wie auch angelsächsischer Provenienz an, die, soweit es die Differenzen in Ausbildung und Rekrutierungsmustern angeht, zu den gleichen oder zumindest ähnlichen Ergebnissen gelangen.¹ So weisen diese Autoren immer wieder darauf hin, dass die von ihnen diagnostizierte Dominanz der Ingenieure und Naturwissenschaftler im Topmanagement deutscher Großunternehmen² eine Managementphilosophie begünstige, wenn nicht sogar bedinge, die die Verfolgung produktions- und technikbezogener Ziele zu Lasten einer vorrangigen Gewinnorientierung betone. Zugleich begünstige die vorwiegend innerbetriebliche Rekrutierung des Managements bis in die Spitzenpositionen hinein eine auf Dauerhaftigkeit und Produktqualität statt auf das Erreichen relativ kurzfristiger Gewinnmarken angelegte Firmenpolitik. Beides biete auch die Grundlage für den charakteristischen Konsens der Deutschland AG zwischen Management und Belegschaft. Die technisch-naturwissenschaftliche Ausbildung, zumal wenn sie mit einer zuvor absolvierten betrieblichen Lehre einhergeht, verschaffe Facharbeitern und Managern eine gemeinsame fachliche Basis. Die langen Unternehmenszugehörigkeiten sorgen für Interessenidentität hinsichtlich einer vor allem auf langfristige Stabilität ausgerichteten Unternehmensentwicklung. Demgegenüber führe im angelsächsischen Raum die eindeutige Vorherrschaft finanzwirtschaftlich orientierter Ökonomen in den Firmenleitungen und die aufgrund vorwiegend externer Rekrutierung viel kürzeren Verweilzeiten des Führungspersonals innerhalb der Unternehmen zu einer Politik, die kurzfristig zu erzielende Gewinne in den Mittelpunkt des Managementhandelns stelle (vgl. Gergs/Schmidt 2002: 557f.; Höpner 2004: 265f.).

¹ Vgl. Byrkjeflot 2000; Gergs/Schmidt 2002; Lane 1989; Lawrence 1980, 1984; Locke 1989; Sorge 1999; Steward et.al. 1994.

² Diese Position ist bei britischen Sozialwissenschaftlern besonders stark ausgeprägt. Sie überzeichnen die reale Bedeutung der Ingenieure und Naturwissenschaftler in deutschen Unternehmen dabei in der Regel doch (mehr oder minder) deutlich. Die etwas verzerrte Wahrnehmung ist sicherlich zu einem nicht unerheblichen Teil darauf zurückzuführen, dass die Ingenieure in Großbritannien sich, sowohl was ihre Ausbildung (bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts hinein mehr betrieblich als universitär organisiert) als auch was ihren gesellschaftlichen Status betrifft (wesentlich niedriger als der klassischer akademischer Berufe), gravierend von ihren deutschen Kollegen unterscheiden.

SIND DIE INGENIEURWISSENSCHAFTEN NOCH DER KARRIEREWEG FÜR SOZIALE AUFSTEIGER?

Die Ingenieurwissenschaften bildeten für den männlichen Nachwuchs aus den sog. „bildungsfernen Schichten“ und vor allem aus der Arbeiterschaft über Jahrzehnte hinweg den bevorzugten Weg ins Studium. [...] . In den beiden letzten Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks, die hinsichtlich der sozialen Herkunft erstmals nach Fächern differenzierten, lagen jeweils zwei der drei Ingenieurwissenschaften unter den fünf Fächern mit der niedrigsten sozialen Rekrutierung und die dritte auch noch im unteren Viertel (Isserstedt et. al. 2004: 142; Isserstedt et. al. 2007: 142). Sie wiesen einen überdurchschnittlichen Anteil an Studierenden aus der untersten von vier Herkunftsgruppen und zugleich einen unterdurchschnittlichen der obersten

¹
Gruppe auf. [...]Auf den ersten Blick scheint alles so wie immer zu sein: Die Ingenieurwissenschaften als Einstiegsfach für soziale oder Bildungsaufsteiger. Da die Ingenieurwissenschaften im letzten Jahrzehnt zudem für den Weg an die Spitze der großen Unternehmen deutlich an Bedeutung gewonnen haben – mehr als jeder dritte Vorstandsvorsitzende eines der 100 größten deutschen Unternehmen hat Ingenieur- oder Naturwissenschaften studiert gegenüber nur einem Viertel Mitte der 1990er Jahre (Hartmann 2006: 435) – scheint alles in bester Ordnung zu sein. Dieser Eindruck täuscht jedoch. Ein genauerer Blick zeigt, dass es im letzten Jahrzehnt (Ende der 90er. Jahre) einen dramatischen Rückgang der sozialen Aufsteiger in den Ingenieurwissenschaften gegeben hat ...

Prof. Dr. Martin Heidenreich, Uni Oldenburg, 1995

Die gesellschaftliche Strukturierung technischen Wissens.

[...] Ein gemeinsames Merkmal dieser veränderten Organisationskonzepte (Projektgruppen, Flexibilität, vernetzte Produktionstechnologie...) ist die Angewiesenheit auf die Selbststeuerungsfähigkeit, die Eigeninitiative und das Engagement der Beschäftigten. Gefagt sind nicht mehr nur Pünktlichkeit, Disziplin, Ordnungssinn und Gehorsam (die klassischen Tugenden industrieller Gesellschaften). ... Die Unternehmen haben erkannt, dass die Hierarchieebenen und Industrieverwaltungen ein schnelles Reagieren auf veränderte Marktanforderungen verhindern. [Alle Etagen im Unternehmen] stehen nun im Zentrum betrieblicher Reorganisationsbemühungen. [...] [...] Eine dieser Herausforderung ist die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Abteilungen, Hierarchieebenen, Berufs- und Statusgruppen. [...] Diese betrieblichen Status-, Berufs- und Tätigkeitsgruppen werden in den Arbeitsgesellschaften Westeuropas auf unterschiedlichen Weise abgegrenzt, institutionalisiert und

hierarchisiert. [...] Im folgenden soll zunächst am Beispiel eines französischen PC_Werks verdeutlicht werden, dass das französische Modell betrieblicher Informatisierungsstrategien eher durch zentralistisch-expertokratische Steuerungskonzepte gekennzeichnet ist. [...] Es gibt eine erhebliche fachliche, soziale und sogar räumliche (Paris/ Provinz) Distanz zwischen steuernden und fertigenden Bereichen. [...] In den untersuchten westdeutschen Unternehmen ... werden die Erfahrungen, Anforderungen und Vorschläge der Fertigungsebene berücksichtigt. Durch die Dezentralisierung von Steuerungssystemen wird eine informationstechnologische und organisatorische Aufwertung der Meister ...angestrebt [...] Die erhöhte Transparenz der Fertigungsprozesse ermöglichte es aber den Meistern, ... in ihrem eigenen Bereich selbständiger zu entscheiden[...]Keinesfalls kann somit davon ausgegangen werden, dass in Deutschland problemlos und in jedem Fall eine gemeinsame Ebene zwischen der Arbeitskultur der Fertigung und der abstrakten, oft akademischen Kultur der Systementwicklung und Fertigungssteuerung gefunden werden kann. [...]Wie können nun diese Unterschiede erklärt werden können? Diese Unterschiede sind SICHERLICH nicht nur Ausdruck besonderer nationaler Mentalitäten... Vielmehr verweisen sie auf unterschiedliche nationale [akademische und industrielle] Institutionen.(Ausbildungssysteme, Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen)

In Frankreich hat die Schulausbildung einen hohen Stellenwert für die Position im Unternehmen.Die schulischen Hierarchien reproduzieren sich im Betrieb. ... Dies führte zu einer « Verschulung » technischer Kompetenzen. Nur diplomierte Ingenieure, cadres und Techniker können jetzt noch den legitimen Anspruch auf technische Kompetenzen erheben; das praktische Wissen der anderen Beschäftigten wird tendenziell entwertet. Da dieses praktische erfahrungsorientierte Wissen nicht durch eine Facharbeiterbrief oder Meisterbrief legitimiert werden kann, verringern sich die innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten der langjährig beschäftigten, formal gering qualifizierten Mitarbeiter. Der Raum technischen Wissens ist somit in Frankreich durch zwei Merkmale gekennzeichnet: Erstens wird er durch Bildungszertifikate strikt hierarchisiert. Zweitens ist das Prestige anwendungsbezogenen Erfahrungswissens minimal, (was die innenbetrieblich Mobilität nach oben behindert.). Dies blockiert sowohl Kooperationsbeziehungen zwischen verschiedenen hierarchischen (Gruppen als auch Kommunikation.) anders als in Deutschland. (wo das anwendungsbezogene Erfahrungswissen anerkannt wird. In Deutschland wird das technische Wissen durch das Berufsausbildungssystem strukturiert. (Über die Fachausbildung werden Facharbeiter ausgebildet, dual,) und können zu Meistern, Technikern und Ingenieuren aufsteigen. So werden die Statusbarrieren zwischen verschiedenen Berufsgruppen « aufgeweicht) und die Kommunikationsbarrieren zwischen verschiedenen Abteillungsbereichen « (aufgehoben) » [...]

Berufskonstruktion und Professionalisierung Erträge der soziologischen Forschung 1999

[...] Ob bestimmte Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen als Qualifikationen eingestuft werden, ist ... immer Ergebnis gesellschaftlicher Interpretations-, und Aushandlungsprozesse. [...] Die Ausbildung technischer Fachkräfte muss [...] auf die Anforderungen und Interessen ihrer potentiellen Arbeitgeber in Staat und Wirtschaft zurückgeführt werden. Die Initiative zur Ausbildung technischer Fachkräfte ging in Deutschland – im Rahmen einer nachholenden Industrialisierung – vom preußischen bzw. deutschen Staat aus. [...] In Frankreich kann die Akademisierung der Ingenieurausbildung ... auf die Interessen des Staates an der abstrakten, mathematisierten Ausbildung technischer Fachkräfte für den gehobenen und höchsten Staatsdienst zurückgeführt werden. Die Unternehmen engagierten sich kaum für die Ausbildung technischer Fachkräfte. [...] Ausschlaggebend für die Professionalisierung des Ingenieurberufs sind vielmehr die Status- und Einkommensinteressen der Ingenieure und ihrer Lehrer.

Bei der Akademisierung der Ingenieurausbildung wurden in Deutschland – anders als in Frankreich – anwendungsbezogene und theoretische Kompetenzen jedoch stärker institutionell verklammert. Durch die Aufwertung der mittleren technischen Fachkräfte ... und seit 1970 zu Diplom-Ingenieuren wurden praktisch erfahrene Fachkräfte formal den eher theoretisch qualifizierten TU / TH-Ingenieuren gleichgestellt. (Durch das duale Ausbildungssysteme in Deutschland wurde die Spannung zwischen Theoretischem und anwendungsbezogenem Wissen partiell aufgehoben. Sowohl die Gewerkschaften als auch die Unternehmen und die Wirtschaftsverbände hatten ein Interesse daran). In Frankreich orientierte sich die Professionalisierungsstrategie der technischen Fachkräfte an der staatlichen Ingenieurausbildung. Die ersten Ingenieure wurden im Staatsdienst – vor allem im Verteidigungsbereich – eingesetzt. Die im 17. und 18. Jahrhundert gegründeten Spezialschulen vermittelten abstrakte, mathematische Kenntnisse und weniger experimentelle Fähigkeiten. Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts gab es zwischen staatlichen Ingenieuren und den technischen Fachkräften, die für die private Wirtschaft ausgebildet waren (den sog. Gadzats) kaum Berührungspunkte, da die staatlichen Ingenieure den höchsten gesellschaftlichen Schichten angehörten und die Ingenieure in der privaten Wirtschaft aus einem .. kleinbürgerlichen Milieu stammten. Im Laufe dieser Professionalisierung wurden in Deutschland auch die mittleren technischen Fachkräfte in die Gruppe der Ingenieure eingezogen, während in Frankreich die soziale Exklusivität der technischen Elite eher gewahrt blieb. Die Kompetenzen französischer Ingenieure lagen eher bei der Konzipierung großtechnischer, systematisch planbarer Systeme. Solche Großprojekte erfordern zum einen wissenschaftliche Kompetenzen, zum anderen aber auch die Kooperation von

Regierungsstellen und Unternehmen. Solche Kooperationsnetzwerke können sich in Frankreich auf die Beziehungsnetze zwischen den Absolventen der Elitehochschulen stützen. Deutsche Ingenieure verfügen hingegen über besondere Stärken bei der Produktion und schrittweisen Verbesserung komplexer, technologisch eher ausgereifter Investitionsgüter (etwa im Maschinen- und Fahrzeugbau.).

Foucault „ Voici l’hypothèse ...: je suppose que dans toute société la production du discours est à la fois contrôlée, sélectionnée, organisée et redistribuée par un certain nombre de procédures qui ont pour rôle d’en conjurer les pouvoirs et les dangers, d’en maîtriser l’événement aléatoire, d’en esquiver la lourde, la redoutable matérialité » ((Foucault, l’ordre du discours, 1971, S 10) (par l’interdit, la raison et la folie, le vrai et le faux > archéologie)

Bourdieu langage et pouvoir symbolique S.206 « La culture qui unit ... est aussi la culture qui sépare (instrument de distinction) et qui légitime les distinctions en contraignant toutes les cultures (désignées comme sous-culture) à se définir par rapport à la culture dominante.... Les systèmes symboliques remplissent leur fonction politique d’instruments d’imposition ou de légitimation de la domination, qui contribuent à assurer la domination d’une classe sur une autre (violence symbolique) c’à.d. du pouvoir d’imposer (voire d’inculquer) des instruments de connaissances et d’expression (taxinomies) arbitraires (mais ignorés comme tels) de la réalité sociale.

Biblio

AMT, Thiesse A-M, La création des identités nationales Europe XVIII-XX siècle , Seuil, 1999

Andersen Benedict « Die Erfindung der Nation » 1996

BAU Bausinger, Hermann « Tysich Deutsch », Becksche Reihe, 2002

CRE Crépon, Marc „Les géographies de l'Esprit“, Payot, 1996

Breuer Johan, De Bertha Pierre: Deutsch-französische Geschäftsbeziehungen erfolgreich managen. DW 2005

Crepon Marc 2les géographies de l'esprit », Payot 1996

DEM Demorgon, Jacques / Merkens, Hans « Les cultures d'entreprise et le management interculturel », Textes de travail, n°16,OFAJ

Elias Norbert « La société de cour »

Elias Norbert « La civilisation des moeurs »

GK Graf von Krockow, Christian « Über die Deutschen » List Verlag, 1999

Hartmann Mickael Elite und Macht in Europa

Michael Hartmann, "Sind die Ingenieurwissenschaften noch der Karriereweg für soziale Aufsteiger""Vermarktlichung der Elitenrekrutierung" TU Darmstadt, 2006

Heidenreich Martin, "Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologische Forschung", "Die gesellschaftliche Strukturierung technischen Wissens. Ein drei-Länder Vergleich"

Uni Oldenburg, 1999

Hobsbawm Eric Nation et Nationalisme, folio, 1992

MO Paul Mog, Hrsg, „Die Deutschen in ihrer Welt“, Langenscheidt, 1996

MA Moog, André „Comment bien travailler avec les allemands“, Chambre Franco-Allemande de Commerce et de l'industrie, 1996

PA: Pateau, Jacques « Die seltsame Alchimie in der Zusammenarbeit von Deutschen und Franzosen », Campus, 1999

Philippon Thomas Le capitalisme d'héritier

SM: Schroll-Machl, Sylvia „Die Deutschen – Wir Deutsche“, Vandenhoeck, 2002

RI Rittau, Andreas „Interaction Allemagne-France“ l'Harmattan, 2003

BU Ulrich, Bernd „Deutsch, aber glücklich“, Fest, 1997

GN Was ist Deutsch? Aspekte einer grübelnden Nation , Beiträge der Tagung im Germanischen Nationalmuseum Nürnberg, 2006

HZG: Interkulturelles Kompetenz- und Konflikttraining für den Beruf (IKK)Ulrike Gaidosch, Birgit Mau-Endres, Bernhard Ufholz, Lisa Waas Handout zum Grundlagenseminar 2005

GUL Ost-West-Unterschiede in wirtschaftsrelevanten Teilgebieten der Persönlichkeit Veränderung und Veränderbarkeit von Schlüsselqualifikationen bei osteuropäischen IT-Fachkräften in Deutschland. Maya Gulyanska Inaugural – Dissertation RUHR - UNIVERSITÄT – BOCHUM, 2005

GE: Der Erwerb interkultureller Kompetenz. Ein Modell auf Basis der Kulturstandardforschung.- Bernd Geier Dissertation –Passau Oktober 2000

GL Glossar Kultur und Entwicklung Ein Vademecum durch den Kulturdschungel, Michael Schönhuth Trier 2005

BE Cornelius J.M. Beniers, Managerwissen kompakt: Interkulturelle Kommunikation

http://files.hanser.de/hanser/docs/20051019_25119114931-92_3-446-40220-9_Leseprobe.pdf, abgerufen am 17.10.06

DG Kulturelle Vielfalt in der Selbstdefinition – Eine empirische Untersuchung zur Erfassung von Selbstbeschreibungen auf der vertikalen und horizontalen Individualismus / Kollektivismus Kulturdimension Daniela Gröschke Paper Herbstworkshop der Kommission Personalwesen am 16. und 17. September 2005 an der FU Berlin , abgerufen am 2.09.2006

IM « Images und Stereotypen von fremden Ländern, Völkern und Kulturen: Begriffsklärung und Problemstellungen unter besonderer Berücksichtigung «der Massenmedien », unter http://miami.uni-muenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-860/06_kapitel_2_images.pdf, abgerufen am 15.10.06

HA Kultur und Kulturwissenschaft, Hansen, 1995

Maletzke, Interkulturelle Kommunikation (1996), 16; vgl. ders.,

JJ Interkulturelle Kompetenzen in der Migrationsforschung am Beispiel des EU-Projektes IMES, Janine Jacobs, 2005, abgerufen am 28.08.06

AS Projekt interkulturelle politische Bildung, Alfons Scholten, 2004, http://www.aksb.de/upload/materialien/Modul_fuer_das_Gruppenleitungsseminar-der_WJT-Kurzzeitfreiwilligen.pdf, abgerufen am 15.09.06

JB Interkulturelle Kommunikation in der Zusammenarbeit mit Mittel- und Osteuropa Dipl.-Psych. Julia Bürger Uni Regensburg, 2005 http://www.ifat.de/frontend/media/vortraege_cashflow/donnerstag/interkulturelle_kommunikation_in_der_zusammenarbeit_mit_moe.pdf, abgerufen am 12.10.06

TIK Trainingsmanual interkulturelle Kompetenz, Gerhart Rott, Viola Siemers, Uni Wuppertal, 2004 <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/edocs/dokumente/zsb/trainingsmanuale/zsbtmbd1.pdf>

AL Seminar interkulturelle Handlungskompetenz, Angela K. Lassing, Uni Erlangen Nürnberg, 2005

ASC Einführung in die Kulturwissenschaft, Anna Schwarz, Uni Frankfurt, http://www.kuwi.euv-frankfurt-o.de/~polsoz/lehre/lehre_WS03/ein_in_kuwi_skript.pdf#search=%22%22%20il%20n'y%20a%20pas%20de%20hors%20texte%22%22

HM Interkulturelles Management, Hans Merkens, FU Berlin, <http://www.dfw.org/paed/texte2/intmanag/intmanag2.html>, abgerufen am 4.10.06

D'irbarne Philippe L'étrangeté française, seuil 2006

Dewitte Jacques L'exception européenne, ed Michalon 2008

OS Veränderungsprozesse in Organisation und Gesellschaft, Block 2a Oda Schiebusch-Jakob

RF Interkulturelle Kompetenz, eine historische Dimension Rene del Fabro, *Historical Social Research*, Vol. 2 — 2000 — No. 3/4, 75 – 113 http://hsr-trans.zhsf.uni-koeln.de/hsrretro/docs/artikel/hsr/hsr2000_505.pdf; abgerufen am 26.09.06

HK Kulturbegriff heute, Harald Klinke, Uni Karlsruhe, 2002 http://www.stud.uni-karlsruhe.de/~um9t/sa/GEERTZ2_ende.htm#_Toc510348593

AT Alexander Thomas, (Hrsg.): *Kulturvergleichende Psychologie*. Göttingen: Hogrefe, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage 2003

KPH Die Kulturen der Beschäftigung mit Nationalkultur Klaus P. Hansen (Passau) <http://www.germanistentag2004.uni-muenchen.de/abstracts/wslandeskunde/hansen.doc>

CK Korrelation und Kausalität, Claudia Küpper, 2000 <http://www.inno-tec.de/forschung/kuepper/Microsoft%20Word%20-%20Korrelation-Kausalitaet.pdf> abgerufen am 15.10.06

ALa Ethnologie und interkulturelle Kommunikation, Alexander Lavisiano, 2005

TH Der Stamm der Experten, Thomas, Hüsken aus der Schriftreihe „sozialanthropologische Arbeitspapiere“ Heft 97, FU Berlin, 2003

CLA Prinzipien und Verfahren einer kulturwissenschaftlichen Textanalyse im Fach Deutsch als Fremdsprache Claus Altmeyer http://www.spz.tu-darmstadt.de/projekt_ejournal/jg-06-3/beitrag/deutungsmuster.htm abgerufen am 10.08.06

BS Die globale Herausforderung Mit den Waffen der Kulturpolitik, Bernd M. Scherer, Zeitschrift für Kulturaustausch <http://cms.ifa.de/index.php?id=scherer>

JH Kulturstandards im Deutsch-französischen Management DUV 2006

Joly Hervé Les patrons des grandes entreprises allemandes. Sociologie du pouvoir économique. Dans *Politix* n°23 1993

HGH Kulturgeographie Leitlinien und Perspektive, Hans Gebhardt, Paul Reuber & Günter Wolkersdorfer (Heidelberg, Münster) abgerufen unter <http://www.geog.uni-heidelberg.de/anthropo/mitarbeiter/gebhardt/pdf/kulturgeographie.pdf> am 12.09.06

u.s.w...