



Elisabeth Reif, Ingrid Schwarz (Hg.)
Methodenhandbuch

Interkulturelle Kommunikation

Österreich und Ungarn



Impressum:

Medieninhaber und Verleger:
Südwind NÖ Süd
Bahngasse 46, A-2700 Wr. Neustadt
Tel. +43 2622 24832
suedwind.noesued@oneworld.at
www.suedwind-noesued.at

Das Methodenhandbuch konnte dank der Unterstützung von der Europäischen Union (INTERREG), dem Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Abteilung Umweltrecht und dem Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Abteilung Umweltwirtschaft und Raumordnungsförderung, produziert werden.

© Südwind NÖ Süd 2006
Alle Rechte vorbehalten
ISBN 978-3-9501771-2-1

**Methodenhandbuch Interkulturelle Kommunikation
Österreich – Ungarn**

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	<i>Seite</i>
<i>Elisabeth Reif</i> Einleitung	4
THEMA GESCHICHTE: <i>Éva Pusztainé Török</i> Entdecke Budapest und Wien	7
<i>Éva Pusztainé Török</i> Historische Ereignisse Österreich und Ungarn	15
THEMA SPRACHE: <i>Klara Parfuss</i> Ungarischer Miniwortschatz	28
<i>Ildikó Hinterleitner</i> Was wissen Sie über die ungarische Sprache?	30
THEMA WERTE: <i>Elisabeth Reif, Piotr Sankowski und Magdolna Szilágyi</i> Unterschiedliche und gemeinsame Wertvorstellungen: Ergebnisse einer Vergleichsstudie Österreich und Ungarn	35
<i>Piotr Sankowski</i> Werteskala	69
<i>Elisabeth Reif, Klara Parfuss</i> Ein kleiner Culture-Assimilator zur beruflichen Vorbereitung von Österreichern auf Ungarn	71
<i>Björn Freiberg</i> The Magneta Whisky Robbers – or: a Way to Hungarian Values	96
<i>Elisabeth Reif</i> Zwei Rollenspiele zur Interkulturellen Kommunikation Österreich – Ungarn	103
<i>Elisabeth Reif</i> Zum Umgang mit Konflikten in Österreich und Ungarn	117
THEMA GESCHLECHTERROLLEN <i>Ingrid Schwarz</i> Methoden zur geschlechterrollenkritischen Didaktik	129

Einleitung

Südwind NÖ Süd hat in den Jahren 2003 bis 2006 ein Interreg Projekt mit Ungarn durchgeführt, in dessen Rahmen eine grenzüberschreitende Arbeitsgruppe ein Methodenhandbuch zum Thema ‚Interkulturelle Kommunikation Österreich und Ungarn‘ entwickelt hat. Das Methodenhandbuch ist für Institutionen oder Privatpersonen in Österreich gedacht, die Kooperationen mit ungarischen Projektpartnern durchführen. Die Methoden sollen die Kommunikation verbessern, interkulturelle Kompetenzen vermitteln, sowie Konfliktlösungen erleichtern.

In diversen Arbeitstreffen hat die Gruppe die wichtigsten Kernthemen bestimmt, die zu diesem Zweck im Methodenhandbuch bearbeitet werden sollten: Im wesentlichen wurden vier Themen ausgewählt, die in den folgenden Kapiteln behandelt werden: Geschichte, Sprache, Werte und Geschlechterrollen.

Zum Thema Geschichte

Die historische Vergangenheit beeinflusst die Beziehungen zwischen Österreichern und Ungarn¹ nach wie vor, oft ist dies den Menschen im Alltag aber gar nicht bewusst. Die gemeinsame Geschichte im Rahmen der österreichisch-ungarischen Monarchie wird im allgemeinen mehr von österreichischer Seite verklärt. Diese historische Ausgangslage bildete aber die Grundlage für die Sonderbeziehungen, die Österreich nach 1945 trotz der angespannten Ost-West-Lage zu Ungarn hatte. Sie lag einerseits in der leicht romantisierbaren Erinnerung an die gemeinsame Geschichte als europäische Großmacht – insbesondere nach dem Ausgleich im Jahre 1867, der den Kaiserstaat in eine Doppelmonarchie umwandelte, wodurch zwei nominell selbständige unabhängige Staaten gegründet wurden – und andererseits in der Neutralität Österreichs, wodurch sich die politischen Gegensätze nicht so gravierend auswirkten. Natürlich spielte die jüngere Vergangenheit, insbesondere die seit 1945 getrennten Welten zwischen Ost und West trotzdem eine große Rolle. Deutlichster Ausdruck der getrennten politischen Wege, die Österreich und Ungarn nach 1945 gegangen sind, sind die auch heute noch großen Einkommensunterschiede zwischen den beiden Ländern, aber auch innerhalb von Ungarn selbst zwischen Ost- und Westungarn sowie zwischen Stadt und Land. Man merkt davon eher wenig, wenn man sich nur in den Grenzregionen zu

¹ Da es sich bei diesem Handbuch um die Interkulturelle Kommunikation zwischen Österreicher/inn/en und Ungar/inn/en handelt, kommen diese Pluralformen im Text ca. hundertmal vor. Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir uns daher entschlossen, auf diese differenzierenden Pluralformen zu verzichten. Das Problem der Pluralformen, die der Geschlechterdifferenz angemessen Rechnung tragen, muss hier also aus Lesbarkeitsgründen ungelöst bleiben.

Österreich aufhält. Die unterschiedlichen politischen und wirtschaftlichen Systeme der Vergangenheit haben aber vermutlich auch tiefere Spuren in den Menschen hinterlassen. So ist vor allem die etwas „weichere“ männlichere Geschlechterrolle in Ungarn auf den Sozialismus in der Vergangenheit zurückgeführt worden, wie auch die stärkere Familien- bzw. Gruppenorientierung der Ungarn im Vergleich zu Österreich. Individualistische Selbstbehauptung wurde in der Vergangenheit in Ungarn nicht gefördert, sie ist – falls vorhanden – ein moderneres Symptom. Die beiden im Handbuch enthaltenen Methoden zum Thema Geschichte von *Éva Pusztainé Török* sollen helfen, die verbindende und trennende Geschichte von Österreich und Ungarn zu reflektieren und dazu anregen, darüber nachzudenken, wie sich die Geschichte auf die aktuellen Beziehungen zwischen den beiden Ländern auswirkt.

Zum Thema Sprache

Ungarn sind sehr sprachenbegabt und viele Ungarn sprechen Deutsch. Diese Tatsache ist für Österreicher verlockend, und in vielen wirtschaftlichen aber auch kulturellen Kooperationen wird als „gemeinsame“ Arbeitssprache Deutsch verwendet. Die Ungarn sind aber sehr stolze Menschen und auch stolz auf ihre Sprache, sie drücken sich sehr gerne kunstvoll und blumig in dieser reichhaltigen Sprache aus. Umso mehr leiden sie darunter, wenn von ihnen selbstverständlich verlangt wird, Deutsch zu sprechen. Viele Ungarn sind auch sehr sensibel auf diese Machtverhältnisse, die sich durch die Sprachwahl schnell einschleichen. Das beste Gegenmittel ist natürlich, wenn sich die österreichische Seite Ungarischkenntnisse aneignet. Sich zumindest geringe Ungarischkenntnisse und auch Wissen über die ungarische Sprache anzueignen, ist erstens ein Akt der Höflichkeit und zweitens erleichtert es natürlich die Kommunikation in Ungarn. Diesem Zweck sind der *Ungarische Miniwortschatz* von *Klara Parfuss* und der Test von *Ildikó Hinterleitner* „Was wissen Sie über die ungarische Sprache?“ gewidmet.

Zum Thema Werte und Geschlechterrollen

Das Thema der gemeinsamen und unterschiedlichen Wertvorstellungen zwischen Österreichern und Ungarn hat uns am meisten beschäftigt, dementsprechend sind auch die meisten Kapitel diesem Thema gewidmet, so etwa der anekdotische Beitrag von *Björn Freiberg: The magneta whisky robbers – or: a way to Hungarian Values.*

Im Zentrum des Kapitels steht eine Vergleichsstudie von *Elisabeth Reif, Piotr Sankowski und Magdolna Szilágyi* zwischen StudentInnen aus Wien und Győr, die viel Interessantes zutage gebracht hat: So erwiesen sich etwa die StudentInnen aus Győr wesentlich stärker an Familienthemen, aber wesentlich weniger an politischen Themen interessiert als die aus Wien. Auch Selbstdisziplin ist bei den StudentInnen aus Győr viel höher angeschrieben, als bei denen aus Wien. Auch im Kapitel „Umgang mit

Konflikten“ von *Elisabeth Reif*, in dem die Ergebnisse einer anderen Vergleichsstudie zwischen StudentInnen aus Wien und Budapest präsentiert werden, geht es um unterschiedliche Wertorientierungen. Die Ungarn erwiesen sich in dieser Studie als wesentlich vorsichtiger und indirekter in der Kommunikation und konfliktvermeidender als die Österreicher. Die Ergebnisse der beiden Studien dienen als Ausgangsbasis für die Methoden, in denen diese Unterschiede bearbeitet und reflektiert werden können, wie etwa in der *Werteskala* von *Piotr Sankowski* oder dem *Culture-Assimilator* von *Elisabeth Reif* und *Klara Parfuss*. Letztere Methode geht von sogenannten „critical incidents“ aus, das sind Episoden von Interaktionen zwischen Österreichern und Ungarn in denen es Missverständnisse, Irritationen, Konflikte o. ä. gegeben hat. Diese Episoden sollen analysiert werden, um dadurch ein besseres Verständnis von möglichen Wertunterschieden, die den Missverständnissen zugrundeliegen können, zu erreichen. Ähnlichem Zweck dienen die *Zwei Rollenspiele zur Interkulturellen Kommunikation Österreich und Ungarn* von *Elisabeth Reif*, mit dem Unterschied, dass in den Rollenspielen üblicherweise ein weitgehender Perspektivenwechsel und tieferes Einfühlungsvermögen durch die Übernahme einer Rolle erreicht werden kann. In diesem Sinne ist es auch möglich, die Fälle des Culture Assimilators in einem Rollenspiel zu bearbeiten. Unterschiedliche Geschlechterrollen, vor allem eine stärkere Betonung der „traditionellen“ weiblichen Geschlechterrolle in Ungarn gehört ebenfalls in den Bereich der Wertorientierungen. Methoden, die speziell für eine geschlechterrollenkritische Didaktik im Unterricht anwendbar sind, werden von *Ingrid Schwarz* dargestellt.

Bitte vergessen Sie nicht, dass alle Aussagen über „die Ungarn“ und „die Österreicher“ in diesem Handbuch nur Annäherungen und Verallgemeinerungen darstellen und sich im spezifischen Einzelfall natürlich auch als unzutreffend erweisen können. Das sollte auch in der Reflexionsphase der Methoden immer berücksichtigt werden.

Wir hoffen, damit einen Beitrag zum besseren wechselseitigen Verständnis zu leisten und wünschen Ihnen, dass Ihnen das Ausprobieren der unterschiedlichen Methoden genauso viel Spaß macht, wie uns!

Danksagung:

Für fruchtbare Diskussionen, Ideen, Anregungen, Interesse und Anteilnahme am Projekt möchten wir uns bei folgenden Personen herzlichst bedanken: Eva Junga, Andrea Schwarz, Klara Parfuss, Katharina Köck, Sabine Wiesmayer, Zsuzsa Szalai, Ildikó Hinterleitner, Éva Pusztainé Török, Petra Puhová, Björn Freiberg, Magdolna Szilágyi, Piotr Sankowski, Anikó Kaposvári, Martina März, Andrea Čepiššák, Marta Kiss, Tünde Kovács

Éva Pusztainé Török

Entdecke Wien und Budapest

Methodenblatt

Ziel: Besseres Kennenlernen von Wien und Budapest, Erkennen der Ähnlichkeiten und historischen Gemeinsamkeiten

Zielgruppe: Erwachsene und Jugendliche ab ca. 15 Jahren

TeilnehmerInnenzahl: je nach Anzahl der kopierten Unterlagen, für eine Kleingruppe (zu zweit oder zu dritt) jeweils ein Set Gebäudekarten und ein Set Photokarten

Dauer: je nach Stadtkenntnissen der TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich, inkl. Diskussion etwa eine Stunde

Material: pro Kleingruppe ein Set ausgeschnittene Gebäudekarten und ein Set ausgeschnittene Photokarten

Raum: keine besonderen Erfordernisse

Spielanleitung: Die Arbeitsblätter „Gebäudekarten“ und „Photokarten“ werden kopiert (möglichst Farbkopien). Die „Gebäudekarten“ und die „Photokarten“ werden ausgeschnitten und zu je einem Set zusammengestellt.

Die Gruppe wird in Kleingruppen (zwei bis drei Personen) geteilt. Jede Kleingruppe erhält zunächst ein Set Photokarten mit der Aufgabe, jeweils Paare zusammengehörender/ähnlicher/zweckgleicher Gebäude zu bilden.

In einer zweiten Runde erhält jede Kleingruppe ein Set Gebäudekarten mit der Aufgabe, jeder dieser Karte eine Photokarte zuzuordnen und die in der ersten Runde gebildeten Paare von Gebäudekarten zu überprüfen.

Variation: In der Diskussion kann der Frage nachgegangen werden, warum viele Gebäude in Wien und Budapest so ähnlich sind, auf welche Zeit/historische Perioden sie zurückgehen etc. Es lässt sich daher auch sehr gut mit der Methode „Geschichtequiz Österreich und Ungarn“ verbinden. Je gemischer (österreichisch-ungarisch) die Kleingruppen, desto leichter wird die Durchführung. Der Schwierigkeitsgrad kann so jeweils den Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen entsprechend variiert werden.

Arbeitsblatt: Gebäudekarten

Heldenplatz

Der Heldenplatz mit seinem **Milleniumsdenkmal** wurde zum Anlass der tausendjährigen Landnahme des Karpatenbeckens durch die Ungarn aufgestellt.

Die Details des Denkmals erinnern an die wichtigen **Momente der ungarischen Geschichte**. Inmitten des Platzes erhebt sich auf einer 36m hohen Steinsäule die Statue des Erzengel Gabriel. Der Legende nach soll der Engel dem König St. Stephan im Schlaf erschienen sein und ihm die Krone gebracht haben. Auf dem Podest stehen die Statuen der legendären 7 Führer der Staatsgründung. Die Figuren zwischen den Säulen der beiden Halbkreise verewigen die Könige und Herrscher der ungarischen Geschichte

Parlament

Das um die Jahrhundertwende errichtete eklektische Gebäude ist zu einem Wahrzeichen von Budapest und einem bestimmenden Element des Donaupanoramas geworden. Die Fassade des 691-Räume-Baus ist vollständig mit weißem Kalkstein verkleidet und mit 88 Statuen von ungarischen Stammesfürsten und Königen geschmückt. Die vielen Türmchen und die Steinspitzen gestalten es zu einem Prachtbau der Stadt. Dieses Gebäude, mit seinen 268m Länge ist **das längste Gebäude Ungarns** und eines der größten, Parlamentsgebäude der Welt. Die "Heilige Krone" Stephans I. wird seit 2000 im Parlament aufbewahrt.

Matthiaskirche

Über die Jahrhunderte war die Matthiaskirche Krönungskirche ungarischer Könige. Die letzte Krönung fand 1916 statt. (Karl IV. aus dem Hause Habsburg erhielt die Königskrone.) Die Matthiaskirche, wurde zwischen 1255-1269 gebaut. Ihren Namen enthielt sie schließlich vom ungarischen König Mátyás Corvinus, welcher die Kirche 1470 auch umbauen ließ. Dies geschah aus Anlass seiner zweiten Trauung mit Beatrix von Aragonien. Im 16. Jahrhundert, während der türkischen Besatzung, diente die Kirche sogar als Moschee. Im Laufe der Zeit wurde die Matthiaskirche mehrmals beschädigt und Ende des 19. Jahrhunderts im neogotischen Stil wieder **rekonstruiert**.

Synagoge

1859 eingeweiht, ist die Synagoge eines der Hauptwerke der ungarischen **Romantik**, zweitgrößte Synagoge der Welt. Sie bietet 3000 Gläubigen Platz und hat durch ihre zwei schlanken Türme und Zwiebelkuppeln einen unverwechselbaren **orientalisch-maurischen Charakter**. Jedoch beherbergt sie im Inneren auch christliche Elemente. So hat der Architekt Ludwig Förster den Thoraschrank nicht wie üblich in die Mitte des Raumes gebaut, sondern an die Stelle, wo sich in einer christlichen Kirche der Altar befindet. Zur Synagoge gehören noch der Heldentempel und das Jüdische Museum, um aus diesem Komplex die größte Stätte des ungarischen Judentums zu formen.

Váci utca

Mitten in der Pester Innenstadt ist die **Einkaufsmeile** der Stadt Budapest. Die Váci utca ist die längste Straße in der Pester Fußgängerzone und lädt mit ihren unzähligen Geschäften, Boutiquen und Cafés zum verweilen und flanieren ein. Hier befinden sich nicht nur so bekannte Modehäuser wie Estée Lauder oder Benetton, man kann hier ebenfalls Schmuck und andere Luxusartikel kaufen.

Etwas Abseits, in den Seitenstraßen, findet man viele Läden mit ungarischer Volkskunst oder den berühmten ungarischen Weinen. Auch die vielen Strassencafés laden zum Verweilen ein. Allerdings zählt die Váci utca wohl zu den teuersten Straßen von Budapest...

Staatsoper

Budapest kann sich der schönsten Oper der Welt rühmen. Diese besondere Leistung der Architekten jener Zeit wurde nach neunjährigem Bau 1884 eröffnet. Der Palast im Stil der **Neorenaissance** wurde von einem der hervorragendsten Architekten seiner Zeit, von Miklós Ybl erbaut.

Der erste Direktor war Ferenc Erkel, aber auch Gustav Mahler wirkte hier als Intendant, und Puccini hat sogar zweimal die Premiere seiner Opern hier inszeniert. Die Ungarische Staatsoper nimmt unter den europäischen Opernhäusern eine führende Rolle ein. Das Gebäude selbst zu besichtigen ist auch dann ein Erlebnis, wenn man kein Opernfan ist

Arbeitsblatt: Gebäudekarten

Königliche Burg

Der Grundstein wurde im 13. Jahrhundert gelegt, im 15. Jahrhundert wurde der Palast im gotischen Stil und im 16. Jahrhundert im Renaissancestil von **König Mátyás Corvinus** umgebaut.

Die **Habsburger** gaben schließlich dem Palast seine monumentale Form, die auch bei der Rekonstruktion nach dem 2. Weltkrieg nachgebaut wurde. In dem Gebäudekomplex der Burg findet der Besucher **zahlreiche Museen und Kultureinrichtungen**, wie das Historische Museum, die Széchenyi-Nationalbibliothek und die Nationalgalerie, Burgtheater, Museum der Zeitgenössischen Kunst - Ludwig Sammlung etc.

Stadtwäldchen

Gleich hinter dem Heldenplatz liegt das Stadtwäldchen - wahrlich vergleichbar mit dem Prater! Auf einem riesigen Gelände liegt ein **Vergnügungspark**, ein Tiergarten, ein Eislaufplatz, ein Thermalbad, das berühmte Restaurant Gundel - und auch der städtische Zirkus hat hier seinen fixen Standort. Der "Eingang" ist sehr romantisch gestaltet. Eine Insel erhebt sich aus einem künstlichen See, auf dem man im Sommer Boot fahren kann, im Winter Schlittschuhlaufen. Am Ufer ragt wie ein unwirkliches Märchenschloß die **Burg Vajdahunyad** über das Stadtwäldchen. Die Architektur des Gebäudes ist eine anschauliche **Ansammlung aller architektonischen Stile** der ungarischen Geschichte.

Zoo

Der Budapester Zoo "Allatkert" ist ein zoologisch-botanischer Garten, der erstmals 1866 seine Pforten öffnete. Die elf Hektar große Parklandschaft bietet Platz für Pflanzen und Tiere aus aller Welt. Die Gebäude des Zoos lassen den **orientalischen Einfluss** auf den ungarischen Jugendstil erkennen. Die Elefanten wohnen in einem **Jugendstil-Elefantenhaus** und die Vogelvoliere ist im Volklorestil gebaut. (Die Arbeit der Restauratoren am über hundert Jahre alten Elefantenhaus wurde mit dem "Europa nostra Award" gewürdigt und das Haus in die Reihe der kulturell bedeutendsten Bauwerke der Welt aufgenommen.) Ein besonderer Hit ist das Aquarium und der "Tierkindergarten".

National Theater

Die neue nationale Spielstätte mit modernster Bühnentechnik und großzügiger Ausstattung ist am Vorabend des Feiertages am 15. März 2002 eingeweiht worden. Aufgeführt wurde das Drama *Die Tragödie des Menschen* von *Imre Madách* (1823-1864), ein Klassiker der ungarischen Literatur. Das alte Gebäude des Nationaltheaters im Zentrum der Hauptstadt Budapest war im Jahre 1964 abgerissen worden wegen der Metro-Bauarbeiten.

Museum der Bildenden Künste

Dieses Museum ist dem Wiener Kunsthistorischen Museum vergleichbar und wurde im 19. Jh. im Sinne der italienischen Renaissance und **im Stil der klassischen Tempelbauten** erbaut. Die 1870 durch den ungarischen Staat erworbene umfangreiche Sammlung der Esterházy bildete den Grundstock des Museums. Ursprünglich besaß das Museum nur Zeichnungen, Druckgrafiken, Gemälde, und Skulpturen. 1908 wurde eine Antikensammlung begründet. Im Jahre 1934 entstand die sogenannte Ägyptische Sammlung. Ebenso berühmt ist die Abteilung der spanischen, der italienischen, der altdeutschen Malerei und der französischen Maler des 19. und 20. Jahrhunderts.

Kettenbrücke

Die Kettenbrücke (ung. Lánchíd) wurde Anfang/ Mitte des 19. Jahrhunderts erbaut und verbindet die Stadtteile Buda und Pest miteinander.

Der Reformpolitiker Graf István Széchenyi bat William Tierney Clark, den Konstrukteur der Themsebrücke, die Pläne für diese Brücke zu erstellen und sein Namensvetter Adam Clark wurde mit der Ausführung der Bauarbeiten zwischen 1839 und 1849 beauftragt. Die Brücke mit der Kettenkonstruktion war eine hervorragende Ingenieurleistung und ein gut funktionierender Verkehrsweg, der Pest als Zentrum der Verwaltung und des politischen Lebens mit der königlichen Burg verband.

Arbeitsblatt: Gebäudekarten

Heldenplatz

Der Begriff "Heldenplatz" bezeichnet einen historischen Platz in Wien, auf dem Adolf Hitler 1938 den Anschluss von Österreich an das Deutsche Reich verkündete. Der Heldenplatz ist der äußere **Burgplatz** der Hofburg, wurde unter Kaiser Franz Joseph I. als Teil des Kaiserforums konzipiert, jedoch nie vollendet. Im Nordosten wird er durch den Leopoldinischen Trakt, im Südosten durch die Neue Hofburg (Hofburg, Kaiserforum) und gegen Südwesten zur Ringstraße durch das Äußere Burgtor (Heldendenkmal) abgeschlossen. Die unverbaut gebliebene Nordwestseite bietet einen umfassenden Rundblick über die westliche Ringstraße. Auf dem Heldenplatz stehen zwei **Reiterdenkmäler** Prinz Eugens und Erzherzog Karls.

Parlament

Einer der Prachtbauten der Ringstraße wurde im **Stil eines griechischen Tempels** 1873 bis 1883 erbaut. Die Länder der österreichisch-ungarischen Monarchie waren nicht nur im Parlamentsgebäude vertreten, es wurden aus allen Ländern der Krone Materialien herangezogen. Seit dem Zusammenbruch der Monarchie im November 1918 tagten erst die Nationalversammlung und später der Nationalrat im Sitzungssaal des Herrenhauses. Im Vordergrund der Brunnen der **Pallas Athene**, der griechischen Göttin der Weisheit und Schutzpatronin für Wissenschaft und Kunst, Lieblingstochter des Zeus und mit Helm und Brustpanzer seinem Haupt entsprungen, von Karl Kundmann.

Stephansdom

Der Dom ist das bedeutendste **gotische Bauwerk** Österreichs; sein 136,70m hoher Südturm ist eines der bekanntesten Wiener Wahrzeichen. Bekannt sind vor allem die Kanzel von Anton Pilgram aus Kalksandstein, das Stiftergrab im Frauenchor, der Wiener Neustädter Altar von 1450 und die Katharinenkapelle mit dem gotischen Taufstein. Nach Erklimmen der 343 Stufen hat man eine schöne **Aussicht** über die Wiener Altstadt. Unter dem Nordturm führt eine Treppe in die **Katakomben**, wo die Skelette von tausenden Wienern liegen, die bei Auflösung des St. Stephansfriedhof dort exhumiert wurden. Hier liegen ebenfalls die Urnen mit den Eingeweiden der Habsburger, die in der Kapuzinergruft bestattet liegen.

Synagoge

Der jüdische Stadttempel wurde 1825/26 von Josef Kornhäusel, dem bedeutendsten Architekten des **Wiener Biedermeier**, erbaut, von dem auch die Entwürfe für Inneneinrichtung und Kultgeräte stammen. Da damals nur katholische Gotteshäuser direkt an der Straße stehen durften, wurde die Synagoge **in einen Wohnblock** eingepasst: Und konnte somit als einzige unter Wiens 94 jüdischen Synagogen und Bethäusern die "Reichskristallnacht" (9./10. November 1938) unversehrt überstehen.

Graben

Der Graben zählt zu den elegantesten (und teuersten) **Einkaufsstraßen** Wiens. An seiner Stelle befand sich einst ein breiter Graben, der die Römermauer schützte; 1200 wurde er planiert, als die Babenberger die Stadt erweiterten.

Hier locken hunderte Geschäfte mit Mode, Schmuck und Accessoires. In der Altstadt, rund um Kärntner Straße, Graben und Kohlmarkt ballen sich Nobel-Läden, Juweliere und Parfümerien.

Auf dem Graben, ebenfalls Fußgängerzone, erreichten wir dann die bekannte Pestsäule, die vielen anderen Säulen in Österreich und der ehemaligen K&K Monarchie als Vorbild diente.

Wiener Staatsoper

Das Gebäude wurde in den Jahren 1863 bis 1869 als einer der ersten Prachtbauten auf der neu angelegten Ringstraße errichtet. Die Pläne für das damalige k. k. Hofoperntheater stammen von dem Architektenduo August Sicard von Sicardsburg und Eduard van der Nüll. Direktoren des Hauses waren bedeutende Musiker wie Gustav Mahler, Richard Strauss und Herbert von Karajan. Einmal im Jahr verwandelt sich Bühne und Parkett der Staatsoper für eine Nacht zu einem großen Tanzboden – beim Wiener **Opernball**. Da eröffnen in Anwesenheit des Bundespräsidenten über hundert Debutantenpaare den Ball der Bälle und lassen ein wenig vom Flair der einstigen Ringstraßenära spüren.

Arbeitsblatt: Gebäudekarten

Hofburg

Die ehemalige **Residenz der Habsburger** ist eine in sieben Jahrhunderten gewachsene und unregelmäßige Gebäudegruppe. Die Baugeschichte beginnt Anfang des 13. Jahrhunderts und endet mit dem letzten Jahr vor dem Ersten Weltkrieg (1913). Von der Gotik bis zum 'Ringstraßenstil' sind alle Stilepochen vertreten, denn jeder Herrscher vergrößerte, restaurierte oder gestaltete die Burg um. Heute beherbergt diese 'Stadt in der Stadt' zahlreiche Institutionen, hervorragende Sammlungen wie Schatzkammer, Augustinerkirche, Ephesos-Museum, Kaiserappartements, Völkerkundemuseum und Nationalbibliothek.

Prater

Der Prater ist größtes Freizeitzentrum Wiens. Der Name ist urkundlich schon im Mittelalter erwähnt. Kaiser Maximilian II. ließ in dem schönen Auland 1560 ein Wildgehege einrichten. Bis zur Freigabe an die Öffentlichkeit 1766 diente es als Jagdgebiet. Heute bietet der 5,3 km² große Naturpark Spazier- und Wanderwege, Spiel- und Rastplätze, Lager- und Spielwiesen sowie Sportstätten aller Art, aber auch den vielbesuchten Volksprater oder Wurstelprater, einer **Volksbelustigungsstätte** mit Buden, Bahnen und Karussells aller Art, sowie dem berühmten Wiener Wahrzeichen, dem **Riesenrad**. Dieses wurde 1896 erbaut. Es hat einen Durchmesser von 61 Meter und ist 65 Meter hoch.

Tiergarten

Der Tiergarten wurde als Teil des Schlossparkes 1752 von Kaiser Franz I. errichtet und ist somit der **älteste Tiergarten und Zoo der Welt**.

Der Bau einer Menagerie war notwendig, da das Kaiserhaus immer wieder mit Geschenken befreundeter Herrscherhäuser überhäuft wurde. So zum Beispiel überreichte der türkische Botschafter 1740 ein Kamel, die Holländer schenkten 1750 ein Nashorn.

Zu den neueren Teilen des Tiergartens Schönbrunn gehören das Regenwaldhaus, das Wüstenhaus und das Aquarien- und Terrarienhaus. Hier können auch Pandabären und eine Vielzahl anderer Säugetiere, Vögel, Reptilien und Fische beobachtet werden.

Burgtheater

Das Burgtheater wurde als einer der letzten großen Ringstraßenbauten nach Plänen Gottfried Sempers, Schöpfer der Dresdner Oper, erbaut. Das neue Hofburgtheater, ein an **Spätrenaissance- und Barockformen** reicher Bau mit monumentaler Hauptfassade, entstand 1874-1888 als Ersatz für das 1776 erbaute Theater am Michaelaplatz. Die feierliche Eröffnung fand 1888 in Anwesenheit Kaiser Franz Josefs statt. Die Treppenhäuser und Pausenräume sind mit **Fresken u.a. von Gustav Klimt** verziert. Das Burgtheater gehört zu einer der bedeutendsten **Sprechbühnen** im deutschen Sprachraum. Aufgeführt werden klassische und moderne Stücke.

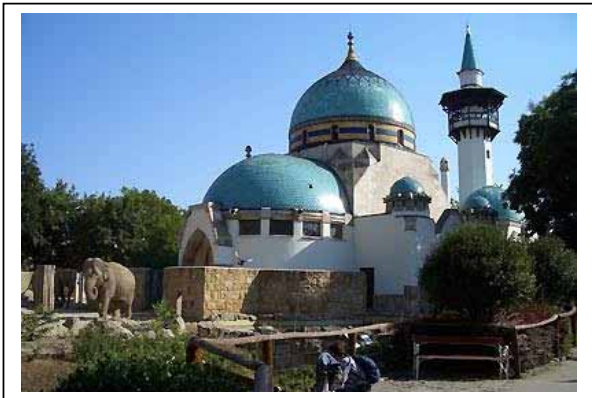
Kunsthistorisches Museum

Das "Kunsthistorische Museum" wurde 1891 gemeinsam mit dem gegenüberliegenden, äußerlich völlig gleich aussehenden Naturhistorischen Museum eröffnet. Dieses Gebäude mit seiner wunderschön verzierten Fassade erinnert stark an italienische Renaissancebauten. Das Museum wurde für die umfangreichen Sammlungen des Kaiserhauses erbaut. Mit seiner **Gemäldesammlung** zählt es heute zu den bedeutendsten Kunstsammlungen der Welt. Das Museum beherbergt Sammlungen **ägyptischer und antiker Kunst, Sammlungen für Plastik- und Kunstgewerbe sowie ein Münzkabinett**.

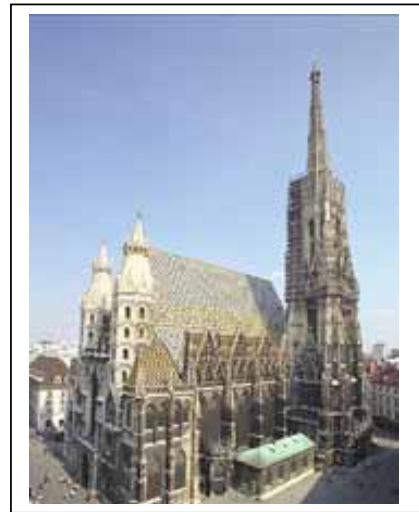
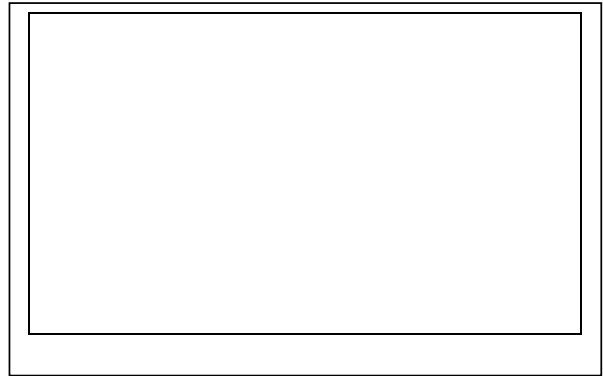
Arbeitsblatt: Photokarten



Arbeitsblatt: Photokarten



Arbeitsblatt: Photokarten



Geschichtequiz: Historische Ereignisse Österreich und Ungarn

Methodenblatt

Ziel: Verbesserung der historischen Kenntnisse, Erkennen der Bedeutung der Geschichte für die Gegenwart und die aktuellen Beziehungen zwischen den beiden Ländern

Zielgruppe: Erwachsene und Jugendliche ab ca. 15 Jahren

TeilnehmerInnenzahl: für kleinere Gruppen gedacht, z.B. je zwei Gruppen zu zweit oder dritt, die Kleingruppen können aber auch größer sein

Dauer: je nach historischen Kenntnissen der TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich, inkl. Diskussion etwa eine Stunde

Material: österreichische und ungarische Zeittafeln, zugeschnittene Ereigniskärtchen, Auflösung österreichische und ungarische Zeittafeln

Raum: keine besonderen Erfordernisse

Spielanleitung: Die Arbeitsblätter „Zeittafeln“ (ungarisch und österreichisch) und „Historische Ereignisse“ (Ungarn und Österreich) werden kopiert. Aus den kopierten Arbeitsblättern mit den „Historischen Ereignissen“ können nun die Texte, die jeweils ein Ereignis oder eine historische Periode beschreiben, ausgeschnitten werden. Die Gruppe wird in zwei Kleingruppen geteilt. Die eine Gruppe erhält die österreichischen Zeittafeln mit der Aufgabe, die beschriebenen historischen Ereignisse (ausgeschnittene Textstreifen) den jeweiligen Jahreszahlen auf der Zeittafel zuzuordnen und auf die dafür vorgesehen Zeile zu legen, die andere Gruppe erhält dieselbe Aufgabe mit den ungarischen Zeittafeln und den ungarischen historischen Ereignissen. Die Zuordnungen werden in einem zweiten Schritt überprüft, mit den richtigen Auflösungen verglichen und eventuell korrigiert. In einem dritten Schritt sollen sich die TeilnehmerInnen überlegen, welche Bedeutung einzelne historische Ereignisse für das Selbstbild der Menschen des jeweiligen Landes haben, ob und wie die Ereignisse bis heute weiterwirken und inwiefern sie eventuell die Beziehungen zwischen Österreich und Ungarn beeinflussen.

Variation: Die Kleingruppen können je nach Zusammensetzung der Gruppe verändert werden. Z.B. eine ungarische Gruppe bearbeitet die österreichischen und ein österreichische Gruppe die ungarischen Zeittafeln. Natürlich können auch einfach zwei ungarische Kleingruppen oder auch nur zwei österreichische Kleingruppen gebildet werden, die sich jeweils mit der Geschichte eines Landes beschäftigen.

Historische Ereignisse: Ungarn

Einnahme des von slawischen Völkern bewohnten Pannonien unter Führung des **Fürsten Árpád**. In den darauffolgenden Jahren unternehmen die Magyaren viele Raubzüge, bis nach Burgund und in die Pyrenäen.

Die Magyaren erleiden auf dem Lechfeld bei Augsburg gegen den deutschen König Otto I. erstmals eine bittere Niederlage. Großfürst Géza I., ein Urenkel Árpáds, erkennt, daß die Magyaren nur überleben können, wenn sich die einzelnen Fürstentümer zu einem **Einheitsstaat** vereinen und Friedensverträge mit dem immer mächtiger werdenden deutsch-römischen Reich eingehen.

Christianisierung der Ungarn. Der mit der bayrischen Prinzessin Gisela verheiratete Sohn Gézas wurde vom Papst Silvester II unter dem Namen Stephan bzw. **István I.** zum ersten König von Ungarn gekrönt. Nach seinem Tode wird er 1083 heilig gesprochen; bis heute gilt der Namenstag des heiligen István (20. August) in Ungarn als Nationalfeiertag.

Die **Tataren** dringen nach Ungarn ein und dezimieren die ungarische Bevölkerung drastisch. König Béla IV. beginnt mit dem Neuaufbau. Unter seiner Regentschaft werden Burgen und Städte errichtet, darunter auch die Königsburg in Buda, und das entvölkerte Land mit Deutschen, Serben, Griechen und Juden neu besiedelt.

Die männliche Linie der Árpáden stirbt aus und ausländische Herrscher streben nach dem ungarischen Thron. Karl Robert aus dem Hause Anjou gelangt an die Macht.

János Hunyadi erringt bei Belgrad einen überzeugenden Sieg gegen die Türken, der den Vormarsch der Osmanen zwar nicht stoppt, jedoch zumindest um Jahre zurückwirft. Zum Gedenken an diese Schlacht erklingen noch heute (fast) überall zur Mittagszeit die Glocken.

Nach Hunyadis Tod wird dessen Sohn Matthias (**Mátyás**) **I. Corvinus** König von Ungarn. Unter seiner Herrschaft erlebt Ungarn eine wirtschaftliche und kulturelle **Blütezeit** ohnegleichen. U.a. baut er die Residenzstädte Buda und Visegrád zu den führenden Zentren der **Frührenaissance in Mitteleuropa** aus. Nach seinem Tod fällt das Land in eine Anarchie.

Ungarn erleidet in der **Schlacht bei Mohács** gegen die Osmanen eine vernichtende Niederlage; König Ludwig II. (der mit Maria von Habsburg verheiratet war) fällt im Kampf. Nach dem Tod des kinderlosen Ludwig II. wird der österreichische Erzherzog Ferdinand I. König von Ungarn; Ungarn steht somit unter der Herrschaft der Habsburger.

Türkische Besatzung. Ungarn zerfällt für fast 150 Jahre in drei Teile: Die Habsburger regieren in einem Gebietsstreifen in West- und Nordungarn (der heutigen Slowakei) mit der Hauptstadt Preßburg. Buda und die große ungarische Ebene sind von den Türken besetzt, und Siebenbürgen (heute Rumänien) wird zu einem relativ selbständigen ungarischen Fürstentum unter türkischer Oberhoheit.

Die Sympathien der Ungarn teilen sich; die einen verbünden sich mit den Türken (Kuruzzen), die anderen bleiben dem Westen treu (Labanzen). Dies führt zu ständigen Bürgerkriegen. **Aufstände gegen die Habsburger** unter der Führung von István Bocskai(1604), Imre Thököly (1678), **Ferenc II Rákóczy** (1703).

Maria Theresia wird zur Königin von Ungarn gekrönt und erlangt eine bemerkenswerte Popularität. Nach ihrem Tod wird ihr Sohn Joseph II. neuer Herrscher.

Das Reformzeitalter beginnt; **Graf István Széchenyi** begründet die Ungarische Akademie der Wissenschaften, die Donau-Dampf-Schiffahrt und lässt die Kettenbrücke (Lánchíd) bauen.

Der Freiheitskampf bricht aus. Die Habsburger werden entthront, und **Kossuth** wird zum 2. Gouverneur Ungarns gewählt. Im April 1849 verkündet Kossuth in Debrecen die Unabhängigkeit von den Habsburgern. Schon kurz darauf wird der Aufstand mit Hilfe des russischen Zaren niedergeschlagen.

Ausgleich mit Österreich. Gründung der **Doppel-Monarchie Österreich-Ungarn**. Sie wird noch durch Annexion von Bosnien und Herzegowina vergrößert. Krönung des österreichischen Kaiserpaares Franz Joseph und Elisabeth.

Ausbruch des **1. Weltkrieges**. Ungarn stellt sich auf die Seite Deutschlands. Nach dem Ende des 1. Weltkrieges bricht die Doppelmonarchie zusammen. Am 16. 8. ruft Mihály Graf Károlyi die Republik Ungarn aus und löst alle staatsrechtlichen Verbindungen zu Österreich.

Mit der Unterzeichnung des Friedensvertrages von **Trianon** verliert Ungarn zwei Drittel seines Gebietes (die Slowakei, Siebenbürgen, Kroatien und Slawonien) und die Hälfte der Bevölkerung. Nicht nur Patrioten haben diesen Vorgang bis heute nicht überwunden.

Miklós Horthy zieht an der Spitze der ungarischen Nationalarmee in Budapest ein und stürzt die Räterepublik. Als Reichsverweser richtet er einen parlamentarischen-bürgerlichen Staat mit diktatorischen Elementen ein.

Im 2. Weltkrieg entscheidet sich das Horthy-Regime für Deutschland. Deutsche Truppen marschieren in Ungarn ein. Die Regierung wird von den radikal-faschistischen „**Pfeilkräuzlern**“ unter Ferenc **Szálasi** übernommen. Ende des Krieges - Einmarsch der Roten Armee.

Die Kommunistische Partei gelangt an die Macht. Die Verfassung der „Volksrepublik Ungarn“ nach sowjetischem Muster tritt in Kraft. **Einparteiensystem. Planwirtschaft.** Beitritt Ungarns zum Warschauer Pakt.

Das Volk erhebt sich gegen das stalinistische Regime der Sowjetunion; Imre Nagy verkündet die Abschaffung des Einparteien-Systems, den Austritt Ungarns aus dem Warschauer Pakt und die Neutralität des Landes. **Der Aufstand** wird von sowjetischen Truppen blutig niedergeschlagen. Auf Weisung der Sowjets bildet der ungarische Parteifunktionär János Kádár eine neue, moskautreue Regierung.

Die Volksrepublik Ungarn wird in Republik umbenannt. An die Stelle der führenden Kommunisten tritt ein **Mehr-Parteien-System** mit Gewaltenteilung. Tausende von DDR-Bürgern flüchten nach Österreich, bis Ungarn schließlich die offizielle Ausreise gestattet. Dies ist der Beginn der Wende in ganz Europa.

Ungarn wird Mitglied der Europäischen Union.

Zeittafel der ungarischen Geschichte

896	
955	
1000	
1241-1242	
1301	
1456	
1458-1490	
1526	
16-17.Jh.	
17.-18.Jh.	
1740-1790	

1825	
1848-1849	
1867	
1914-1918	
1921	
1918-1939	
1939-1945	
1947-1989	
1956	
1989	
2004	

Auflösung: Zeittafel der ungarischen Geschichte

896	Einnahme des von slawischen Völkern bewohnten Pannonien unter Führung des Fürsten Árpád . In den darauffolgenden Jahren unternehmen die Magyaren viele Raubzüge, bis nach Burgund und in die Pyrenäen.
955	Die Magyaren erleiden auf dem Lechfeld bei Augsburg gegen den deutschen König Otto I. erstmals eine bittere Niederlage. Großfürst Géza I., ein Urenkel Árpáds, erkennt, daß die Magyaren nur überleben können, wenn sich die einzelnen Fürstentümer zu einem Einheitsstaat vereinen und Friedensverträge mit dem immer mächtiger werdenden deutsch-römischen Reich eingehen.
1000	Christianisierung der Ungarn. Der mit der bayrischen Prinzessin Gisela verheiratete Sohn Gézas wurde vom Papst Silvester II unter dem Namen Stephan bzw. István I. zum ersten König von Ungarn gekrönt. Nach seinem Tode wird er 1083 heilig gesprochen; bis heute gilt der Namenstag des heiligen István (20. August) in Ungarn als Nationalfeiertag.
1241-1242	Die Tataren dringen nach Ungarn ein und dezimieren die ungarische Bevölkerung drastisch. König Béla IV. beginnt mit dem Neuaufbau. Unter seiner Regentschaft werden Burgen und Städte errichtet, darunter auch die Königsburg in Buda, und das entvölkerte Land mit Deutschen, Serben, Griechen und Juden neu besiedelt.
1301	Die männliche Linie der Árpáden stirbt aus und ausländische Herrscher streben nach dem ungarischen Thron. Karl Robert aus dem Hause Anjou gelangt an die Macht.
1456	János Hunyadi erringt bei Belgrad einen überzeugenden Sieg gegen die Türken, der den Vormarsch der Osmanen zwar nicht stoppt, jedoch zumindest um Jahre zurückwirft. Zum Gedenken an diese Schlacht erklingen noch heute (fast) überall zur Mittagszeit die Glocken.
1458-1490	Nach Hunyadis Tod wird dessen Sohn Matthias (Mátyás) I. Corvinus König von Ungarn. Unter seiner Herrschaft erlebt Ungarn eine wirtschaftliche und kulturelle Blütezeit ohnegleichen. U.a. baut er die Residenzstädte Buda und Visegrád zu den führenden Zentren der Frührenaissance in Mitteleuropa aus. Nach seinem Tod fällt das Land in eine Anarchie.
1526	Ungarn erleidet in der Schlacht bei Mohács gegen die Osmanen eine vernichtende Niederlage; König Ludwig II. (der mit Maria von Habsburg verheiratet war) fällt im Kampf. Nach dem Tod des kinderlosen Ludwig II. wird der österreichische Erzherzog Ferdinand I. König von Ungarn; Ungarn steht somit unter der Herrschaft der Habsburger.
16-17.Jh.	Türkische Besatzung. Ungarn zerfällt für fast 150 Jahre in drei Teile: Die Habsburger regieren in einem Gebietsstreifen in West- und Nordungarn (der heutigen Slowakei) mit der Hauptstadt Preßburg. Buda und die große ungarische Ebene sind von den Türken besetzt, und Siebenbürgen (heute Rumänien) wird zu einem relativ selbständigen ungarischen Fürstentum unter türkischer Oberhoheit.
17.-18.Jh.	Die Sympathien der Ungarn teilen sich; die einen verbünden sich mit den Türken (Kuruzzen), die anderen bleiben dem Westen treu (Labanzen). Dies führt zu ständigen Bürgerkriegen. Aufstände gegen die Habsburger unter der Führung von István Bocskai(1604), Imre Thököly (1678), Ferenc II Rákóczy (1703).
1740-1790	Maria Theresia wird zur Königin von Ungarn gekrönt und erlangt eine bemerkenswerte Popularität. Nach ihrem Tod wird ihr Sohn Joseph II. neuer Herrscher.

1825	Das Reformzeitalter beginnt; Graf István Széchenyi begründet die Ungarische Akademie der Wissenschaften, die Donau-Dampf-Schifffahrt und lässt die Kettenbrücke (Lánchíd) bauen.
1848-1849	Der Freiheitskampf bricht aus. Die Habsburger werden entthront, und Kossuth wird zum 2. Gouverneur Ungarns gewählt. Im April 1849 verkündet Kossuth in Debrecen die Unabhängigkeit von den Habsburgern. Schon kurz darauf wird der Aufstand mit Hilfe des russischen Zaren niedergeschlagen.
1867	Ausgleich mit Österreich. Gründung der Doppel-Monarchie Österreich-Ungarn . Sie wird noch durch Annexion von Bosnien und Herzegowina vergrößert. Krönung des österreichischen Kaiserpaars Franz Joseph und Elisabeth.
1914-1918	Ausbruch des 1. Weltkrieges . Ungarn stellt sich auf die Seite Deutschlands. Nach dem Ende des 1. Weltkrieges bricht die Doppelmonarchie zusammen. Am 16. 8. ruft Mihály Graf Károlyi die Republik Ungarn aus und löst alle staatsrechtlichen Verbindungen zu Österreich.
1921	Mit der Unterzeichnung des Friedensvertrages von Trianon verliert Ungarn zwei Drittel seines Gebietes (die Slowakei, Siebenbürgen, Kroatien und Slawonien) und die Hälfte der Bevölkerung. Nicht nur Patrioten haben diesen Vorgang bis heute nicht überwunden.
1918-1939	Miklós Horthy zieht an der Spitze der ungarischen Nationalarmee in Budapest ein und stürzt die Räterepublik. Als Reichsverweser richtet er einen parlamentarischen-bürgerlichen Staat mit diktatorischen Elementen ein.
1939-1945	Im 2. Weltkrieg entscheidet sich das Horthy-Regime für Deutschland. Deutsche Truppen marschieren in Ungarn ein. Die Regierung wird von den radikal-faschistischen „ Pfeilkräuzlern “ unter Ferenc Szálasi übernommen. Ende des Krieges - Einmarsch der Roten Armee.
1947-1989	Die Kommunistische Partei gelangt an die Macht. Die Verfassung der „Volksrepublik Ungarn“ nach sowjetischem Muster tritt in Kraft. Einparteiensystem. Planwirtschaft. 1955-Beitritt Ungarns zum Warschauer Pakt.
1956	Das Volk erhebt sich gegen das stalinistische Regime der Sowjetunion; Imre Nagy verkündet die Abschaffung des Einparteien-Systems, den Austritt Ungarns aus dem Warschauer Pakt und die Neutralität des Landes. Der Aufstand wird von sowjetischen Truppen blutig niedergeschlagen. Auf Weisung der Sowjets bildet der ungarische Parteifunktionär János Kádár eine neue, moskautreue Regierung.
1989	Die Volksrepublik Ungarn wird in Republik umbenannt. An die Stelle der führenden Kommunisten tritt ein Mehr-Parteien-System mit Gewaltenteilung. Tausende von DDR-Bürgern flüchten nach Österreich, bis Ungarn schließlich die offizielle Ausreise gestattet. Dies ist der Beginn der Wende in ganz Europa.
2004	Ungarn wird Mitglied der Europäischen Union.

Historische Ereignisse: Österreich

Karl der Große schuf zwischen den Flüssen Donau und Drau die Karolingische Mark gegen die Awaren.

Die Babenberger wurden mit Teilen dieses Gebietes belehnt. Erste urkundliche Erwähnung des Names „Ostarichi“ (= Österreich).

Kaiser Friedrich Barbarossa erhebt das Gebiet der Babenberger zum Herzogtum.

Nach dem Aussterben der Babenberger kam das Herzogtum Österreich an die aus Schwaben stammenden Habsburger. Sie bauten durch eine geschickte Heirats- und Bündnispolitik ein Weltreich auf.

König Friedrich IV. wird als erster Habsburger römisch-deutscher Kaiser. Ab der Mitte des 15. Jahrhunderts trugen in fast ununterbrochener Folge Habsburger die Kaiserkrone des "Heiligen Römischen Reiches".

Es erfolgte die Teilung des Hauses Habsburg in eine spanische und in eine österreichische Linie.

Die Österreichische Linie erwarb durch Inkrafttreten eines Erbvertrages Böhmen und Ungarn und legte so den Grundstein für den späteren Vielvölkerstaat.

Dreißigjähriger Krieg. Westfälischer Friede, Garantie der Habsburger Erblande bis auf geringe Gebietsverluste.

Durch die Abwehr der **Osmanen** im 16. und die Siege über sie im 17. Jahrhundert besonders durch **Prinz Eugen von Savoyen**, begann der Aufstieg Österreichs zur Großmacht.

Die Herrscherin **Maria Theresia** und ihr Sohn **Joseph II.** schufen mit ihren Reformen die Grundlagen für einen modernen Staat (zentrale Verwaltung, Schulpflicht, Aufhebung der Leibeigenschaft).

Kaiser **Franz I.** begründete das Kaisertum. Die Armeen **Napoleons** besetzten sogar die Hauptstadt Wien. Kaiser Franz I. legte die bedeutungslos gewordene römisch-deutsche Kaiserkrone nieder. Das Reich war damit aufgelöst.

Wiener Kongress, Deutscher Bund, Heilige Allianz Österreich-Preußen-Russland.

Revolution und Ende der Ära Metternich, gewaltsame Niederwerfung der Revolution in Wien, **Kaiser Franz Joseph I.** tritt nach Abdankung Ferdinands I. seine 68jährige Regierungszeit an, Scheitern der "großdeutschen Lösung".

Durch den sogenannten "**Ausgleich**" entstand die Doppelmonarchie Österreich-Ungarn, die nach dem Ersten Weltkrieg zerfiel.

Österreich nahm im **I. Weltkrieg** zusammen mit dem Deutschen Reich teil.

Ende der Monarchie und Habsburger-Herrschaft. **Republik Österreich**, (ein Kleinstaat) wurde gegründet.

Anschluss Österreichs an Hitler-Deutschland.

Österreich erklärte sich wieder als ein selbständiger Staat (**Zweite Republik**), blieb jedoch zehn Jahre lang von Truppen der vier Großmächte Frankreich, Großbritannien, Sowjetunion und USA besetzt.

Österreich erlangte seine **Souveränität**. Im selben Jahr beschloss der Nationalrat die immerwährende **Neutralität** Österreichs, die seither das Fundament seiner Außenpolitik bildet. Aufnahme Österreichs in die Vereinten Nationen.

Österreich wurde nach einer Volksabstimmung Mitglied in der **Europäischen Union**.

Zeittafel der österreichischen Geschichte

800 n.Chr.	
976	
1156	
1282	
Ab 1440	
1522	
1526	
1618-1648	
16.-17.Jh.	
1740-1790	

1804-1806	
1814/15	
1848	
1867	
1914-1918	
1918	
1938	
1945	
1955	
1995	

Auflösung: Zeittafel der österreichischen Geschichte

800 n.Chr.	Karl der Große schuf zwischen den Flüssen Donau und Drau die Karolingische Mark gegen die Awaren.
976	Die Babenberger wurden mit Teilen dieses Gebietes belehnt. Erste urkundliche Erwähnung des Names „Ostarichi“ (= Österreich).
1156	Kaiser Friedrich Barbarossa erhebt das Gebiet der Babenberger zum Herzogtum.
1282	Nach dem Aussterben der Babenberger kam das Herzogtum Österreich an die aus Schwaben stammenden Habsburger. Sie bauten durch eine geschickte Heirats- und Bündnispolitik ein Weltreich auf.
Ab 1440	König Friedrich IV. wird als erster Habsburger römisch-deutscher Kaiser. Ab der Mitte des 15. Jahrhunderts trugen in fast ununterbrochener Folge Habsburger die Kaiserkrone des "Heiligen Römischen Reiches".
1522	Es erfolgte die Teilung des Hauses Habsburg in eine spanische und in eine österreichische Linie
1526	Die Österreichische Linie erwarb durch Inkrafttreten eines Erbvertrages Böhmen und Ungarn und legte so den Grundstein für den späteren Vielvölkerstaat.
1618-1648	Dreißigjähriger Krieg. Westfälischer Friede, Garantie der Habsburger Erblande bis auf geringe Gebietsverluste.
16.-17.Jh.	Durch die Abwehr der Osmanen im 16. und die Siege über sie im 17. Jahrhundert besonders durch Prinz Eugen von Savoyen , begann der Aufstieg Österreichs zur Großmacht.
1740-1790	Die Herrscherin Maria Theresia und ihr Sohn Joseph II. schufen mit ihren Reformen die Grundlagen für einen modernen Staat (zentrale Verwaltung, Schulpflicht, Aufhebung der Leibeigenschaft).

1804-1806	Kaiser Franz I. begründete das Kaisertum. Die Armeen Napoleons besetzten sogar die Hauptstadt Wien. Kaiser Franz I. legte die bedeutungslos gewordene römisch-deutsche Kaiserkrone nieder. Das Reich war damit aufgelöst.
1814/15	Wiener Kongress , Deutscher Bund, Heilige Allianz Österreich-Preußen-Russland.
1848	Revolution und Ende der Ära Metternich, gewaltsame Niederwerfung der Revolution in Wien, Kaiser Franz Joseph I. tritt nach Abdankung Ferdinands I. seine 68jährige Regierungszeit an, Scheitern der "großdeutschen Lösung".
1867	Durch den sogenannten " Ausgleich " entstand die Doppelmonarchie Österreich-Ungarn, die nach dem Ersten Weltkrieg zerfiel.
1914-1918	Österreich nahm im I. Weltkrieg zusammen mit dem Deutschen Reich teil.
1918	Ende der Monarchie und Habsburger-Herrschaft. Republik Österreich , (ein Kleinstaat) wurde gegründet.
1938	Anschluss Österreichs an Hitler-Deutschland.
1945	Österreich erklärte sich wieder als ein selbständiger Staat (Zweite Republik), blieb jedoch zehn Jahre lang von Truppen der vier Großmächte Frankreich, Großbritannien, Sowjetunion und USA besetzt.
1955	Österreich erlangte seine Souveränität . Im selben Jahr beschloss der Nationalrat die immerwährende Neutralität Österreichs, die seither das Fundament seiner Außenpolitik bildet. Aufnahme Österreichs in die Vereinten Nationen.
1995	Österreich wurde nach einer Volksabstimmung Mitglied in der Europäischen Union .

Klara Parfuss

Ungarischer Miniwortschatz

Guten Tag! (Abend, Morgen)	Jó napot! (estét, reggelt)
Auf Wiedersehen!	Viszontlátásra!
Hallo!	Szia!
Tschüss!	Viszlát!
Prost!	Egészségére!
Wie geht es Ihnen?	Hogy van?
Danke, gut!	Köszönöm, jól!
Willkommen!	Üdvözöljük!
Ich möchte ... bestellen!	Szeretnék....rendelni!
Wo ist ...?	Hol van ...?
Kaffee	kávé
Bier	sör
Wein	bor
Ja	igen
Nein	nem
Bitte	kérem
Danke	köszönöm
Mann	férfi
Frau	nő

Guten Tag, ich heiße Klara Schmidt.	J napot, Schmidt Klrnak hivnak.
Kann ich bitte Frau Szalai sprechen?	Beszlhetek Szalainval?
Sprechen Sie Deutsch oder Englisch?	Beszl nmetl vagy angolul?
Ich habe nicht verstanden.	Nem rtettem.
Entschuldigung!	Bocsnat!
Vielen Dank fr alles!	Mindent ksznk!

Ildikó Hinterleitner

Ein kleiner Test: was wissen Sie über die ungarische Sprache?

I. Die ungarische Sprache ist eine

- a) indoeuropäische Sprache
- b) finno-ugrische Sprache
- c) afrikanische Sprache
- d) pazifische Sprache

II. Finno-ugrische Sprachen sind auch z.B.:

- a) Slowakisch, Tschechisch, Russisch
- b) Deutsch, Englisch, Französisch
- c) Italienisch und Spanisch
- d) Estnisch und Finnisch

III. „Donau“ heißt auf Ungarisch

- a) Dunaj
- b) Danube
- c) Duna
- d) auch Donau

IV. Der Struktur nach ist die ungarische Sprache eine

- a) agglutinierende Sprache
- b) isolierende Sprache
- c) polysynthetische Sprache
- d) flektierende Sprache

V. „Agglutinierend“ bedeutet, dass die Elemente (Endungen) der Wörter

- a) beliebig gemischt werden
- b) aneinander geklebt werden
- c) ausgelassen werden können
- d) immer neu gebildet werden müssen

VI. Eine Besonderheit der ungarischen Sprache ist, dass sie

- a) keine Vergangenheit bilden kann
- b) keine grammatische Geschlechter hat, wie z.B. Englisch
- c) die Hauptwörter groß schreibt
- d) 7 grammatische Fälle unterscheidet

VII. In der ungarischen Sprache kommen folgende Vokale vor:

- a) ö, ő, ü, ú
- b) ě
- c) ä
- d) ÿ

VIII. Im Ungarischen schreibt man die Hauptwörter

- a) groß, wie z.B. in der deutschen Sprache
- b) immer klein, auch die Eigennamen
- c) egal, man kann frei entscheiden
- d) generell klein, aber die Eigennamen werden groß geschrieben

IX. Kaiserin Elisabeth, Sisi, heißt auf Ungarisch:

- a) Alžbeta
- b) Jelizaveta
- c) Erzsébet
- d) Elisabeth

X. Wien heißt auf Ungarisch

- a) Viedeň
- b) Vienna
- c) Vienne
- d) Bécs

Lösungen (kursiv) und Erläuterungen:

I. Die ungarische Sprache ist eine

- a) indoeuropäische Sprache
- b) *Zu den finno-ugrischen Sprachen gehören z.B: Ungarisch, Estnisch oder Westfinnisch. Die Gemeinsamkeiten finden sich eher in der Struktur der Sprache, die Sprachen selbst sind sich nicht ähnlich und man kann sie auch nicht automatisch verstehen, z.B. die Ungarn verstehen die Finnen oder Esten (und umgekehrt) nicht.*
- c) afrikanische Sprache
- d) pazifische Sprache

II. Finno-ugrische Sprachen sind auch z.B.:

- a) Slowakisch, Tschechisch, Russisch
- b) Deutsch, Englisch, Französisch
- c) Italienisch und Spanisch
- d) *Estnisch und Finnisch, Karelisch oder Wotisch*

III. „Donau“ heißt auf Ungarisch

- a) Dunaj
- b) Danube
- c) *Duna*
- d) auch Donau

IV. Der Struktur nach ist die ungarische Sprache eine

- a) *agglutinierende Sprache – das Verb agglutinare stammt von dem Lateinischen Verb und bedeutet zusammenkleben. In einer agglutinierenden Sprache wird eine Bedeutungseinheit, beispielsweise eine Person, Zeit, Fall, durch ein einzelnes Affix ausgedrückt. Ein Beispiel aus der ungarischen Sprache: autó (»Auto«) → autóm (»mein Auto«) → autóim (»meine Autos«)*
- b) isolierende Sprache
- e) polysynthetische Sprache
- f) flektierende Sprache

V. „Agglutinierend“ bedeutet, dass die Elemente (Endungen) der Wörter

- a) beliebig gemischt werden
- b) *aneinander geklebt werden*
- c) ausgelassen werden können
- d) immer neu gebildet werden müssen

VI. Eine Besonderheit der ungarischen Sprache ist, dass sie

- a) keine Vergangenheit bilden kann
- b) *keine grammatische Geschlechter hat, wie z.B. Englisch*
- c) die Hauptwörter groß schreibt
- d) 7 grammatische Fälle unterscheidet

VII. In der ungarischen Sprache kommen folgende Vokale vor:

- a) ö, ő, ü, ú
- b) ě
- c) ä
- d) ÿ

VIII. Im Ungarischen schreibt man die Hauptwörter

- a) groß, wie z.B. In der deutschen Sprache
- b) immer klein, auch die Eigennamen
- c) egal, man kann frei entscheiden
- d) *generell klein, nur die Eigennamen werden groß geschrieben*

IX. Kaiserin Elisabeth, Sisi, heißt auf Ungarisch:

- a) Alžbeta
- b) Jelizaveta
- c) *Erzsébet (Aussprache: Ersche:bet)*
- d) Elisabeth

X. Wien heißt auf Ungarisch

- a) Viedeň
- b) Vienna
- c) Vienne
- d) *Bécs (Aussprache: Be:tsch)*

Auswertung:

0-3 Antworten richtig:

Gratulation, Sie sitzen im richtigen Seminar! Sie werden viel Interessantes über Ungarn und die ungarische Sprache erfahren, und – wer weiß – vielleicht bekommen Sie sogar Lust, in einen Ungarisch-Kurs hineinzuschnuppern!

4-7 Antworten richtig:

Offensichtlich haben Sie sich schon mit Fremdsprachen beschäftigt. Es ist auch richtig so, weil es ein sehr interessantes, spannendes Gebiet ist und weil man durch die Sprache immer auch eine neue Kultur kennen lernt.

Mehr als 8 Antworten richtig:

Sie sind Spitze! Aber, jetzt einmal ehrlich: haben wir es mit einem Finno-Ugristen zu tun? Oder mit einem Linguisten? Oder sogar mit jemandem, der gerade Ungarisch lernt? Wie auch immer, weiter so!

Elisabeth Reif, Piotr Sankowski und Magdolna Szilágyi

Unterschiedliche und gemeinsame Wertvorstellungen: Ergebnisse einer Vergleichsstudie „Győr-Wien“

Für die Vergleichsstudie wurde ein Fragebogen bezüglich Wertvorstellungen zusammengestellt, den jeweils StudentInnen aus Győr und Wien ausfüllten. Der Fragebogen wurde von Piotr Sankowski konzipiert. Bei der Studie sind jeweils ca. 100 StudentInnen aus Győr und Wien beteiligt gewesen. Zu berücksichtigen ist bei diesem Vergleich allerdings, dass hier nicht StudentInnen aus den beiden Hauptstädten verglichen werden, sondern zwischen Wien und Győr, einer wesentlich kleineren Stadt in Ungarn. Andererseits ist in Győr wegen seiner Lage im Grenzgebiet und seiner Nähe zu Österreich wiederum mehr Ähnlichkeit mit den Wiener StudentInnen zu erwarten, als etwa in einer ostungarischen Stadt.

Der Fragebogen umfasst folgende Dimensionen:

1. Autonomie – Kreativität und Konfliktfähigkeit
2. Menschlichkeit – Toleranz und Hilfsbereitschaft
3. Selbstmanagement – Disziplin und Einfühlungsvermögen
4. Attraktivität – gutes Aussehen
5. Materieller Erfolg
6. Modernität – Teilhabe an Politik und technischem Fortschritt
7. Authentizität – persönliche Denk- und Handlungsfreiheit
8. Familienorientierung – Partner, Heim und Kinder
9. Berufsorientierung – gute Ausbildung und interessanter Job
10. Materieller Erfolg

Jede Dimension beinhaltet Items (Aussagen), die mit ihrer Problematik verbunden sind. Die Namen für die Werte-Dimensionen sind nach subjektiven Kriterien vergeben worden und sollen deshalb als Teil der Interpretation verstanden werden. Im Fragebogen sollten die Äußerungen jeweils nach der Wichtigkeit in eine Rangreihung gebracht werden: ist mir sehr wichtig – ist mir wichtig – ist mir egal (bzw. keine Angabe) – ist mir nicht wichtig – ist mir überhaupt nicht wichtig. Auf Grund der enormen Zahl der in jeder Dimension vorhandenen Items (Aussagen) werden hier nur die wichtigsten und interessantesten Ergebnisse für beide Länder der gesamten Umfrage beschrieben.

Die genauen Gesamtergebnisse sind jeweils in den anschließenden Diagrammen ersichtlich. Signifikanztests bezüglich der Unterschiede zwischen den beiden StudentInnengruppen Wien und Győr wurden jeweils mit dem t-Test sowie mit dem Mann-Whitney-U-Test erstellt. Alle hier berichteten Signifikanzen beziehen sich also auf diese Tests.

In der **1. Dimension Autonomie - Kreativität und Konfliktfähigkeit** waren die meisten Items für beide Gruppen sehr wichtig. Auffallend dabei war, dass die Items „selbständig denken und handeln“ und „die eigene Meinung vertreten, auch wenn die Mehrheit anders denkt“ für die Wiener StudentInnen doch wesentlich wichtiger ist, als für die Studierenden aus Győr (die Unterschiede sind signifikant). Umgekehrt sind die Items „sich von unangenehmen Dingen nicht so leicht unterkriegen lassen“, „keine Angst vor Konflikten haben“ „wichtige Entscheidungen alleine treffen“ für die ungarischen StudentInnen wiederum bedeutender (aber statistisch nicht signifikant).

Die **2. Dimension Menschlichkeit - Toleranz und Hilfsbereitschaft** war für beide Gruppen relativ wichtig, trotzdem fanden fast alle Items durchgängig noch mehr Zustimmung bei den StudentInnen aus Wien. Signifikante Unterschiede gab es bei den Items „mit anderen teilen, etwas abgeben können“, „Menschen, die anders denken, akzeptieren“, „andere Menschen aus ihrem Umfeld heraus zu verstehen“, „andere Kulturen kennenlernen“ und „Vorurteile gegenüber anderen abbauen“.

Ganz umgekehrt sah die Verteilung in der nächsten **3. Dimension Selbstmanagement – Disziplin und Einordnungsvermögen** aus, in der sich die größten nationalen Unterschiede zeigten, im allgemeinen ist diese Dimension den ÖsterreicherInnen eher weniger wichtig. Die Items „diszipliniert sein“ „sich im Griff haben, Selbstbeherrschung zeigen“ „sich in eine Ordnung einfügen, sich anpassen können.“ „gründlich sein“, „pünktlich sein“ zeigen durchgehend signifikante Unterschiede und sind den StudentInnen aus Győr wesentlich wichtiger als den StudentInnen aus Wien.

In der **4. Dimension Attraktivität – gutes Aussehen** war für die österreichischen StudentInnen das Item „das eigene Äußere“ am wichtigsten, wobei für die ungarischen StudentInnen das Item „gepflegt zu sein“ eine wichtige Rolle im Leben spielt. Bei letzterem Item gab es auch wieder einen statistisch signifikanten Unterschied, es ist also den StudentInnen aus Győr wesentlich wichtiger.

In der **5. Dimension Berufsorientierung, gute Ausbildung und interessanter Job** ist die „Bereitschaft umziehen, wenn es der Job erfordert“ bei den WienerInnen höher, hingegen ein „solider Beruf, mit dem man auf eigenen Beinen steht“ ist den StudentInnen aus Győr wesentlich wichtiger, ebenso wie „ein sicheren Arbeitsplatz“ und „ein gut bezahlter Arbeitsplatz“.

In der **6. Dimension Modernität – Teilhabe an Politik** zeigten sich durchgehend sehr deutliche nationale Unterschiede. Alle Items dieser Dimension waren den StudentInnen aus Wien signifikant wichtiger als den StudentInnen aus Győr: „sich für Politik interessieren“, „politischer Macht Widerstand leisten“, an Wahlen teilnehmen“, sich am politischen Leben

beteiligen“ und „die politische Einstellung öffentlich zeigen“ zeigen allesamt signifikante Unterschiede. Man sieht hier, dass bei den österreichischen StudentInnen im allgemeinen der Anspruch an politischer Partizipation stärker ausgeprägt ist. Es deutet darauf hin, wie stark sich die einander angrenzenden Länder doch im Thema Politik unterscheiden.

Ganz spiegelverkehrt zeigen sich wiederum die Ergebnisse aus der **7. Dimension Familienorientierung – Partner, Heim und Kinder**. Folgende Items zeigen signifikante Unterschiede und sind alle den StudentInnen aus Győr wichtiger als denen aus Wien: „eine glückliche Partnerschaft“, „Kinder haben“, „eine eigene Familie aufbauen, in der man sich wohlfühlt“, „sich später ein angenehmes Zuhause schaffen“, „seinen Kindern einmal ein sicheres Zuhause bieten“, „treu sein“, und „Kinder nur in der Ehe haben“. Bei einem Item hingegen waren die Unterschiede wiederum umgekehrt ausgeprägt: „einen attraktiven Partner haben“ ist für die Österreicher signifikant wichtiger!

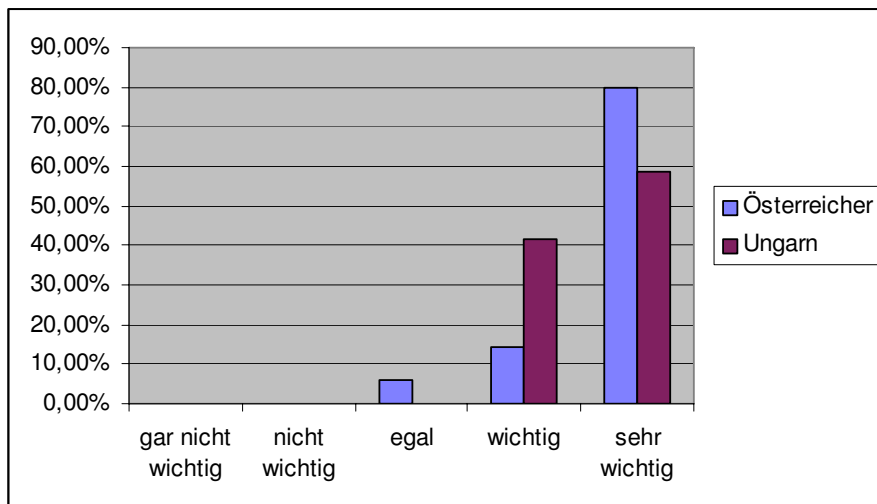
Im Fall der **8. Dimension Modernität – Teilhabe am technischen Fortschritt** sind die Items „mit Computer umgehen können“, „mit Technik umgehen können“ sowie „Ämter in wichtigen Organisationen übernehmen“ alle für die Ungarn wesentlich wichtiger. Bei den restlichen Items sind die Ergebnisse relativ homogen.

Die **9. Dimension Authentizität – Persönliche Denk- und Handlungsfreiheit** scheint für beide Gruppen sehr wichtig zu sein, für die Ungarn aber noch wichtiger als für die Österreicher. Insbesondere die Items „sich nicht von den anderen beeinflussen lassen“ und „den eigenen Kopf durchsetzen“ ist den Ungarn signifikant wichtiger als den Österreichern.

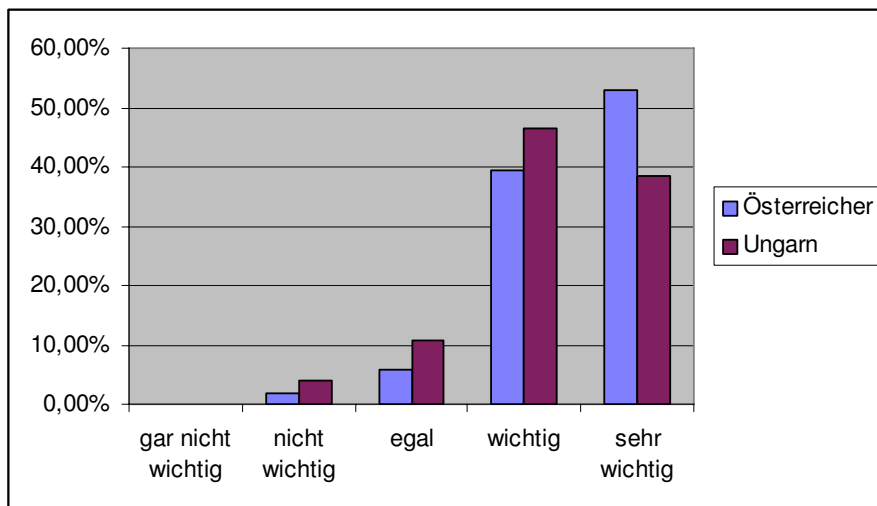
Die **10. Dimension Materieller Erfolg** ist wiederum für die Ungarn wichtiger: „Geld auf der hohen Kante haben“, „in seinem Leben einmal viel Geld verdienen“, „regelmäßig feste Summen sparen“ ist ihnen wesentlich wichtiger, aber auch vor allem „Spaß haben und viel erleben“.

Dimension 1 „Autonomie - Kreativität und Konfliktfähigkeit“

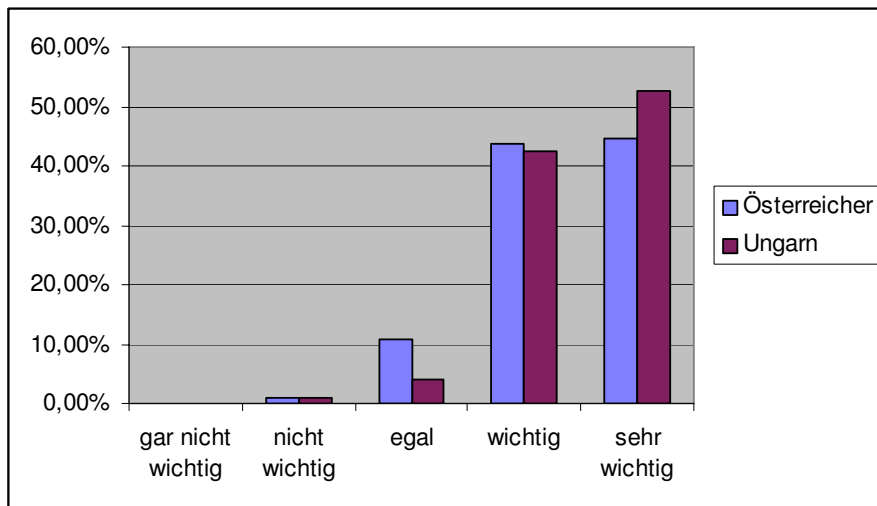
„selbständig denken und handeln, ist mir ...“



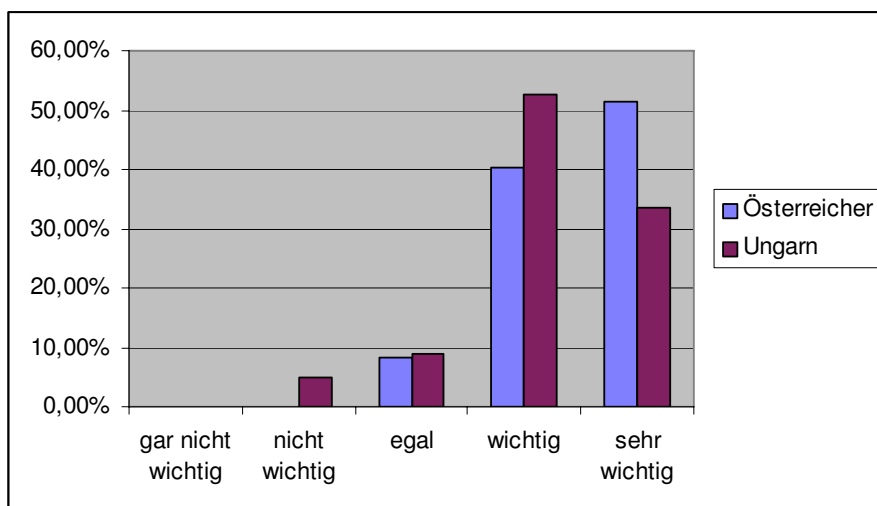
„allein auf Ideen kommen, ist mir ...“



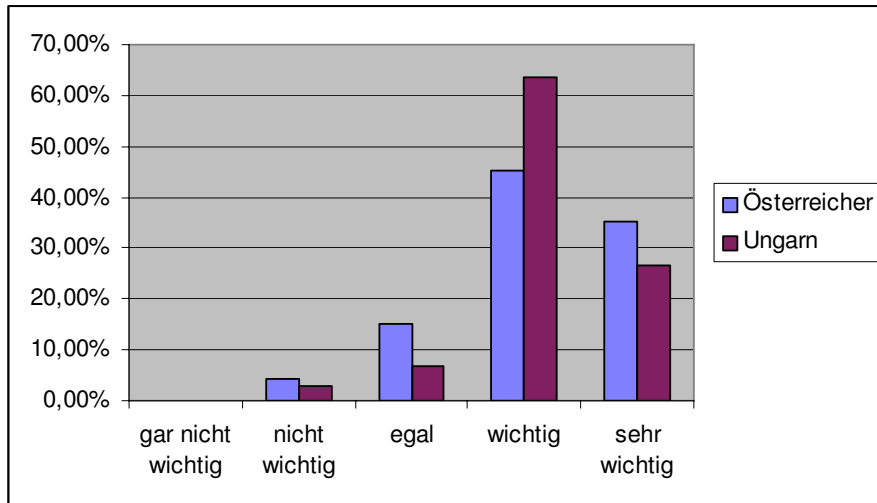
„sich von unangenehmen Dingen nicht so leicht unterkriegen lassen, ist mir ...“



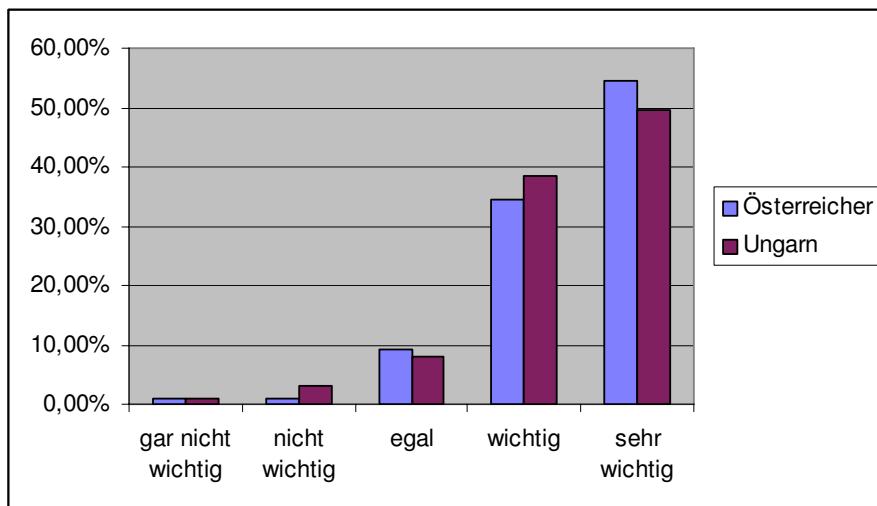
„die eigene Meinung vertreten, auch wenn die Mehrheit anders denkt, ist mir ...“



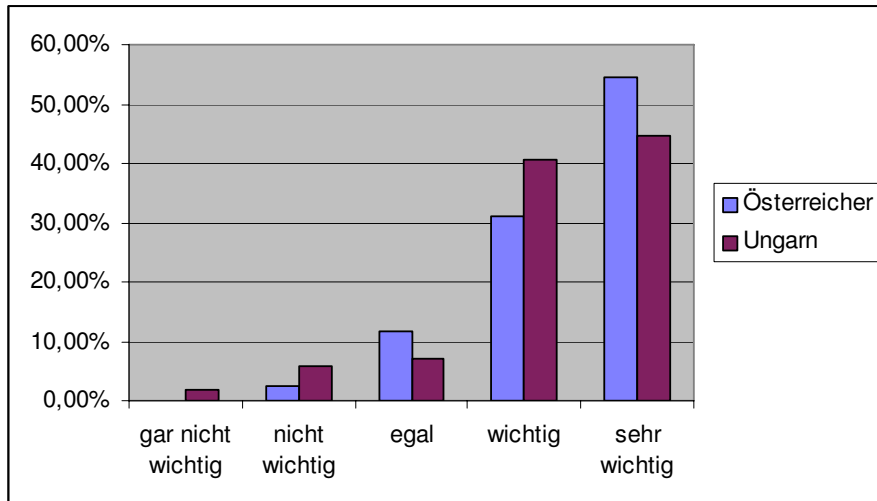
„keine Angst vor Konflikten haben, ist mir ...“



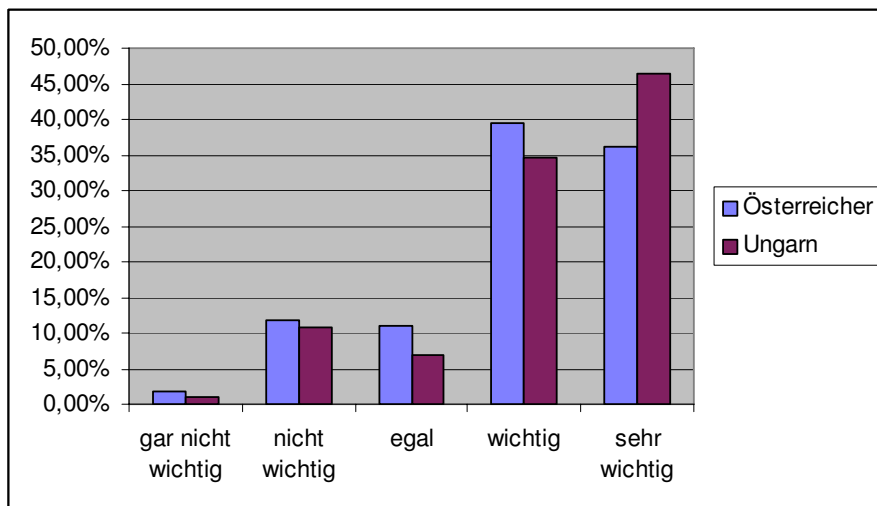
„den Mut haben, nein zu sagen, ist mir ...“



„nicht das Gefühl haben, alles akzeptieren zu müssen, ist mir ...“

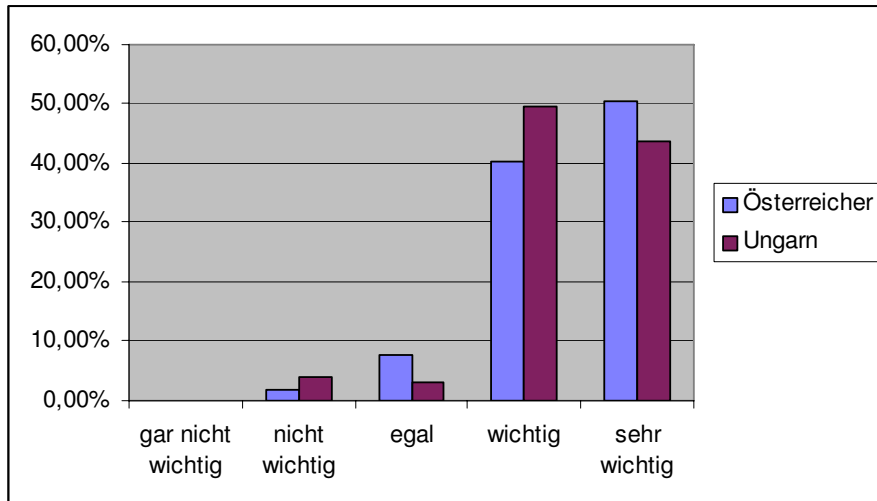


„wichtige Entscheidungen alleine treffen, ist mir ...“

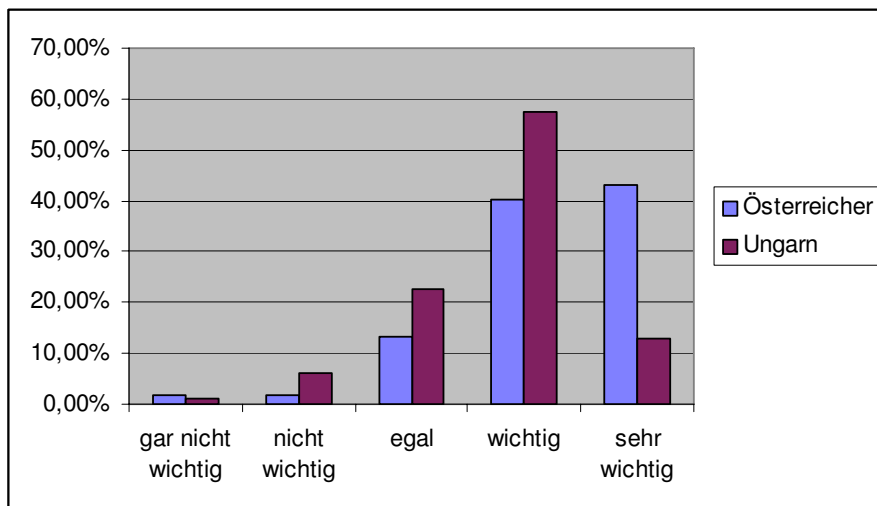


Dimension 2 „Menschlichkeit - Toleranz und Hilfsbereitschaft“

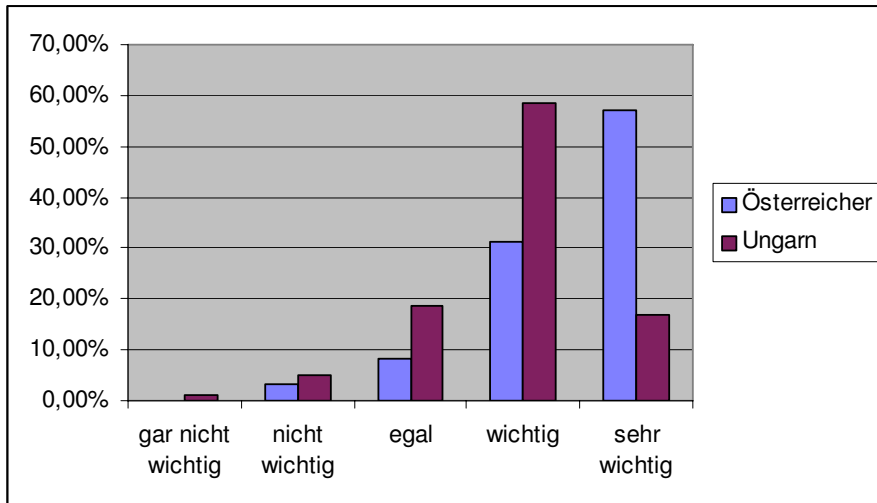
„hilfsbereit gegenüber anderen Menschen sein, ist mir ...“



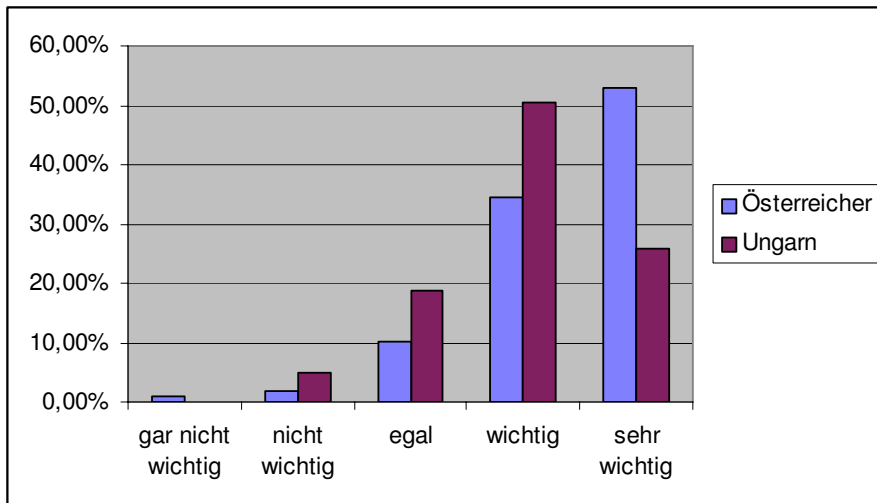
„mit anderen teilen, etwas abgeben können, ist mir ...“



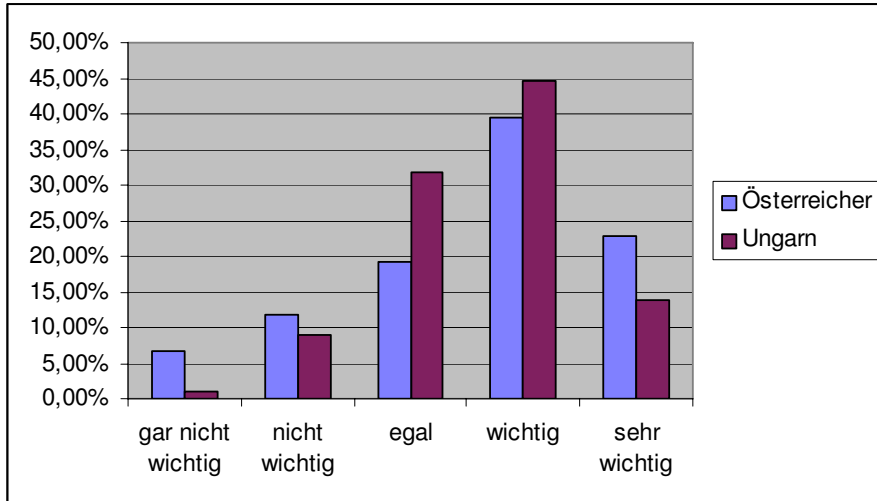
„Menschen, die anders denken, akzeptieren, ist mir ...“



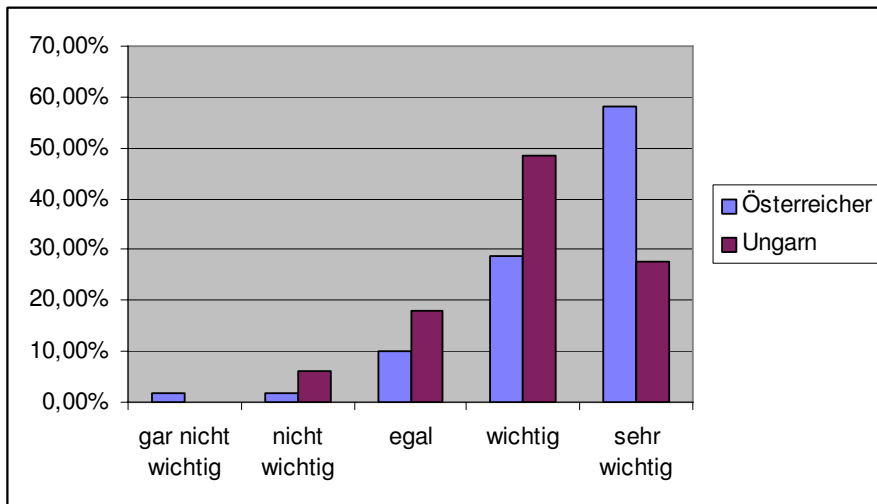
„versuchen, andere Menschen aus ihrem Umfeld heraus zu verstehen, ist mir ...“



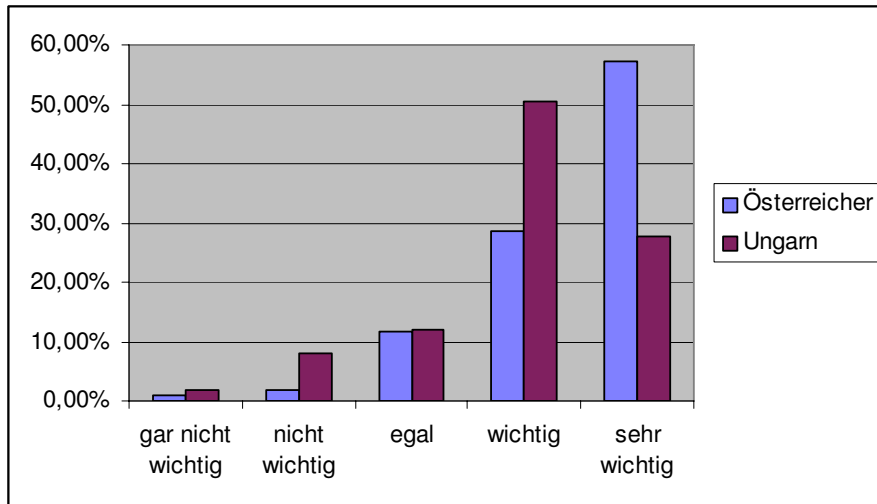
„etwas für die Gesellschaft leisten, ist mir ...“



„andere Kulturen kennenlernen, ist mir ...“

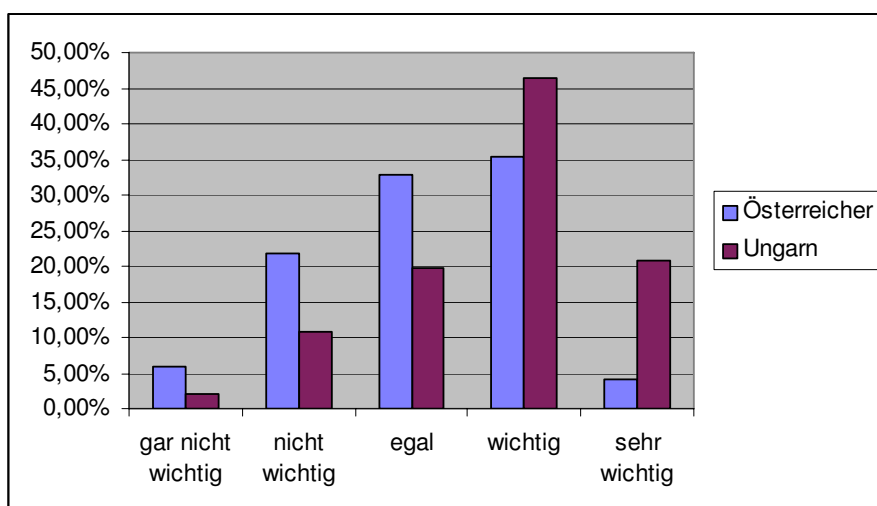


„Vorurteile gegenüber anderen abbauen, ist mir ...“

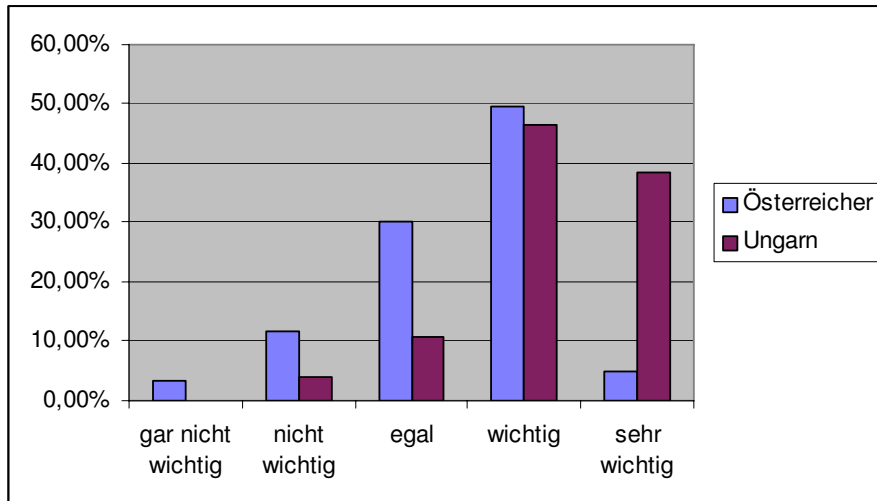


Dimension 3 „Selbstmanagement - Disziplin und Einordnungsvermögen“

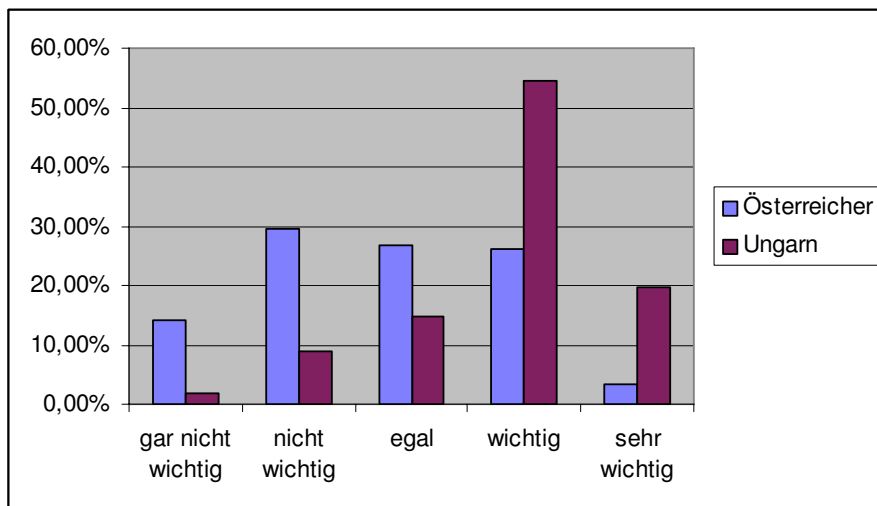
„diszipliniert sein, ist mir ...“



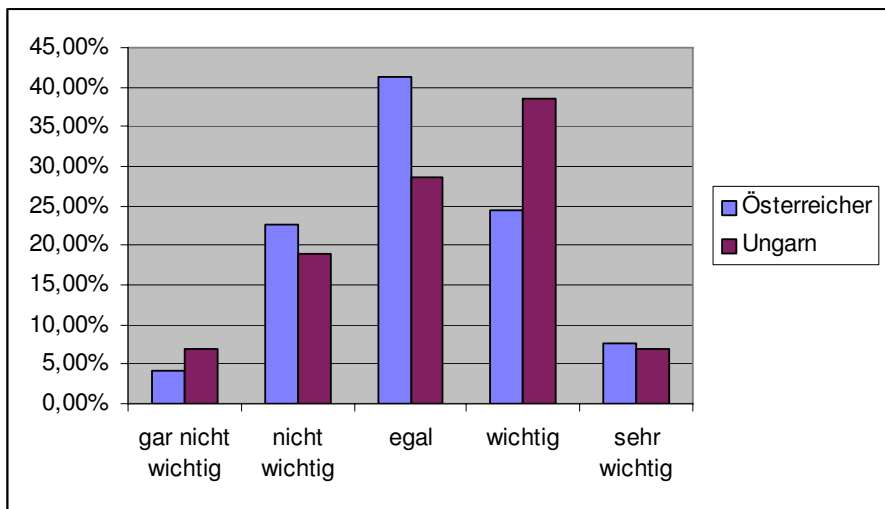
„sich im Griff haben, Selbstbeherrschung zeigen, ist mir ...“



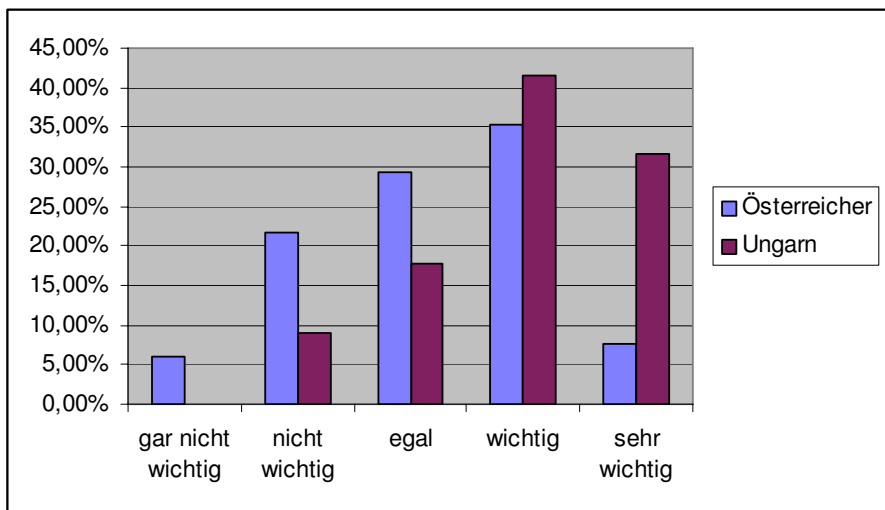
„sich in eine Ordnung einfügen, sich anpassen können, ist mir ...“



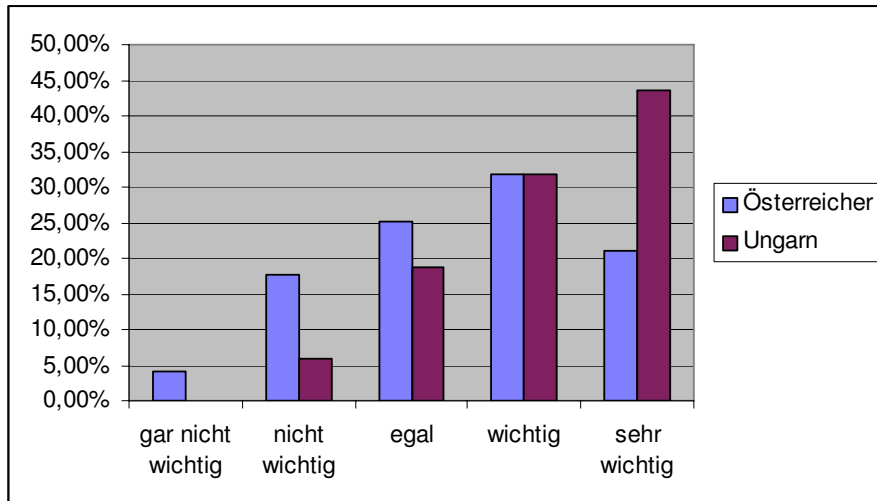
„bescheiden sein, ist mir ...“



„gründlich sein in allen Dingen, ist mir ...“

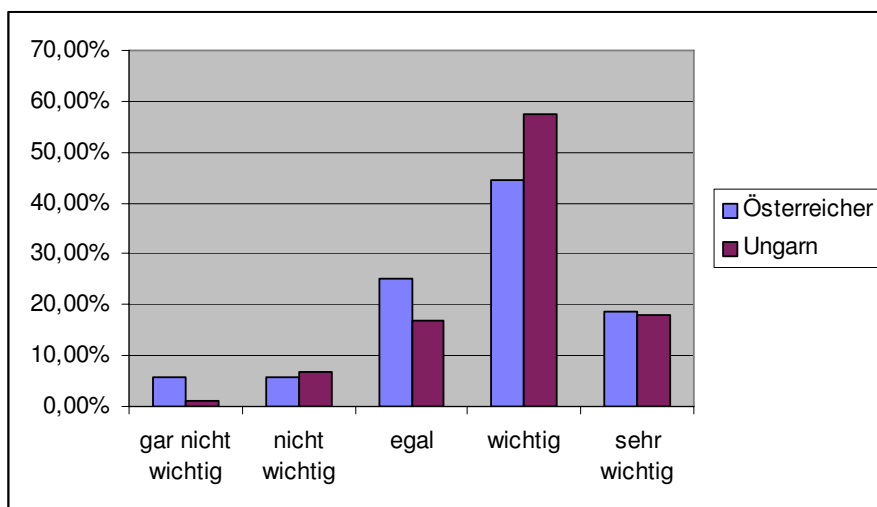


„pünktlich sein, ist mir ...“

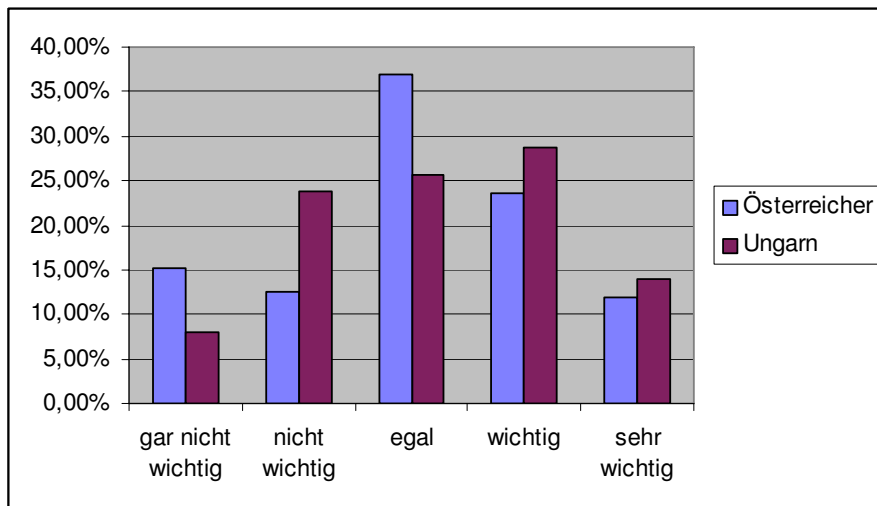


Dimension 4 „Attraktivität - gutes Aussehen“

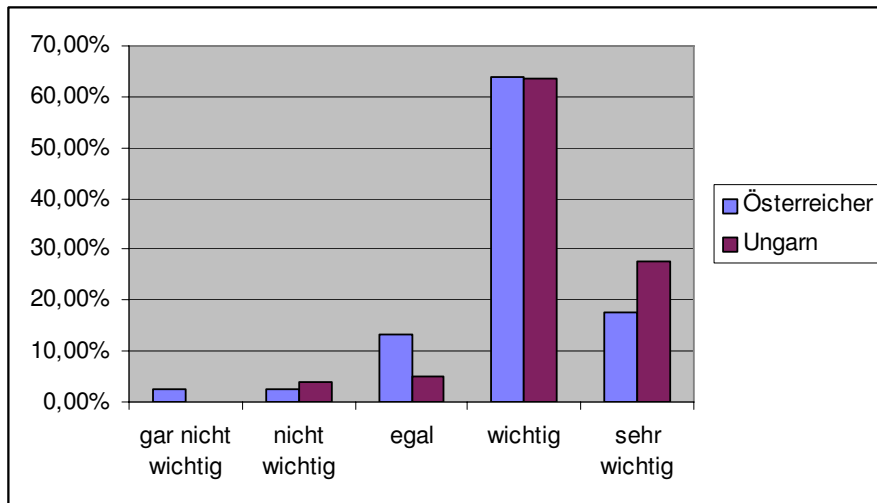
„auch in 20 oder 30 Jahren noch gut aussehen, ist mir ...“



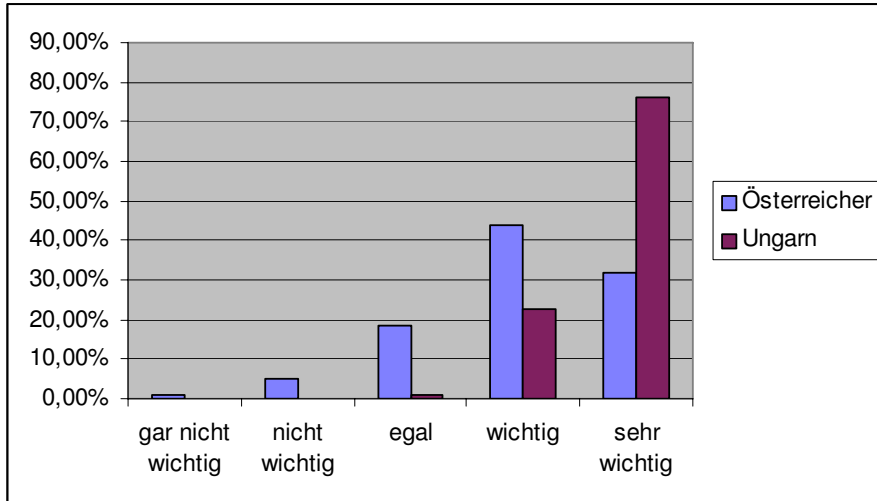
„sich auch mit 30 oder 40 Jahren noch trendig anziehen können, ist mir ...“



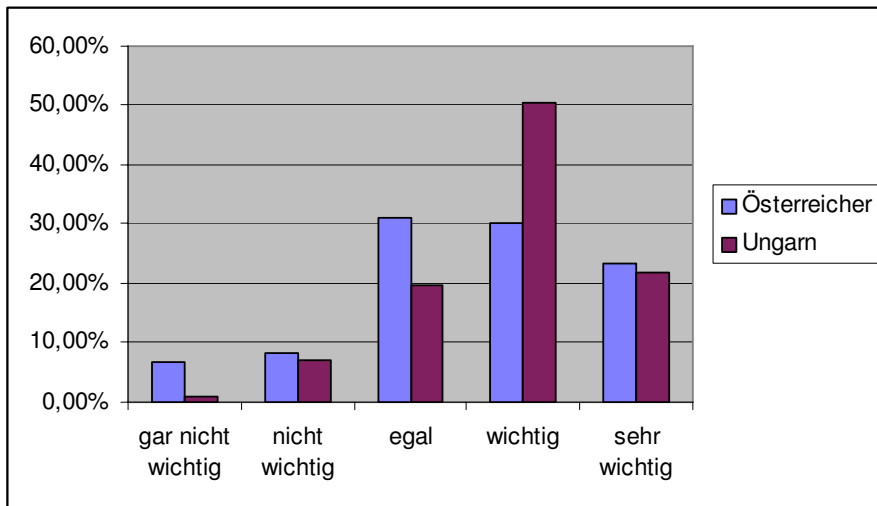
„das eigene Äußere, ist mir ...“



„gepflegt sein, ist mir ...“

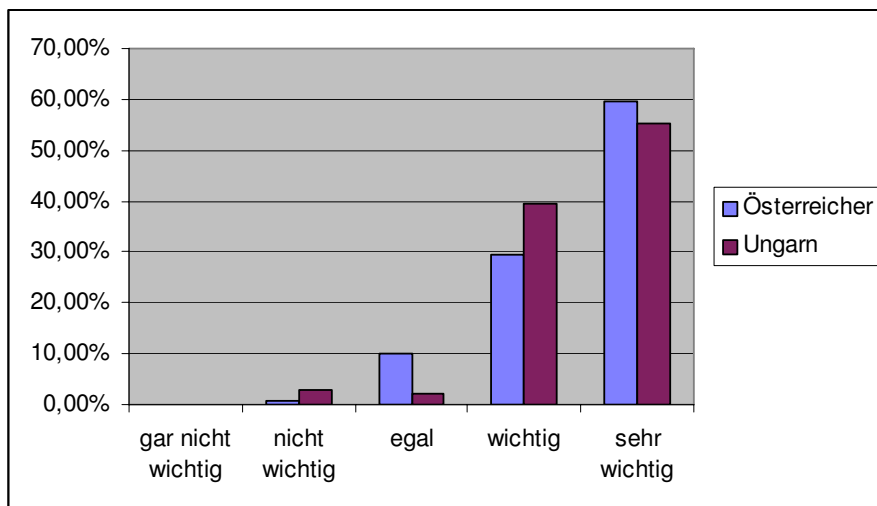


„Sport treiben, ist mir ...“

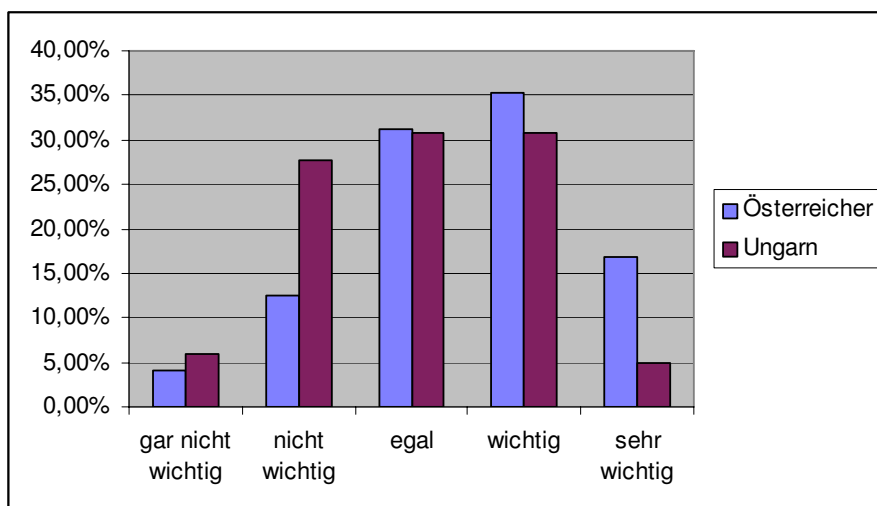


Dimension 5 „Berufsorientierung - gute Ausbildung und interessanter Job“

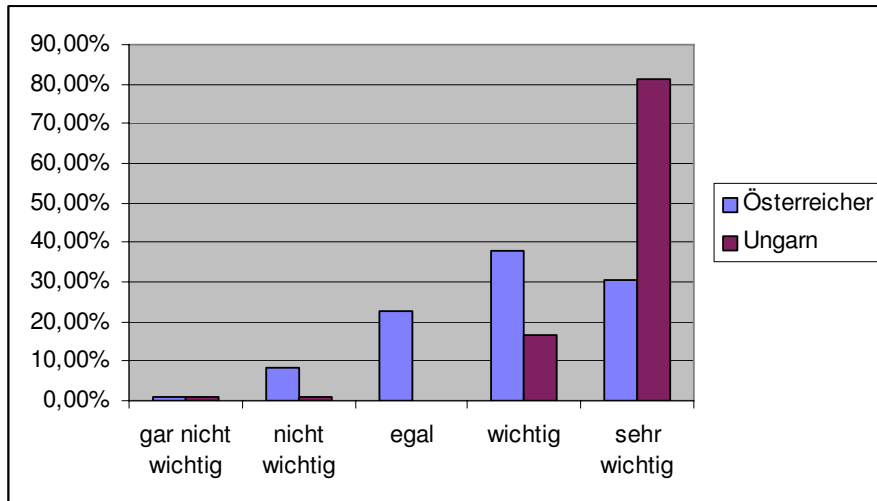
„eine vernünftige Ausbildung, ist mir ...“



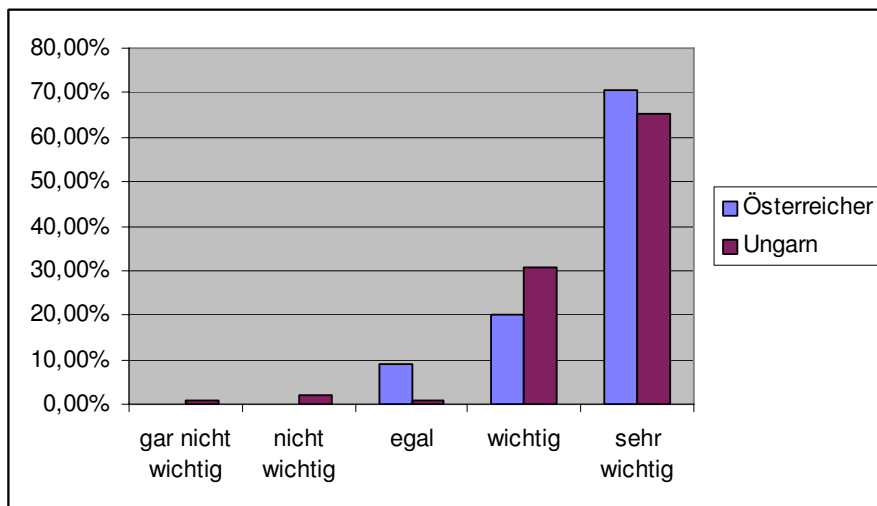
„Bereitschaft umziehen, wenn es der Job erfordert, ist mir ...“



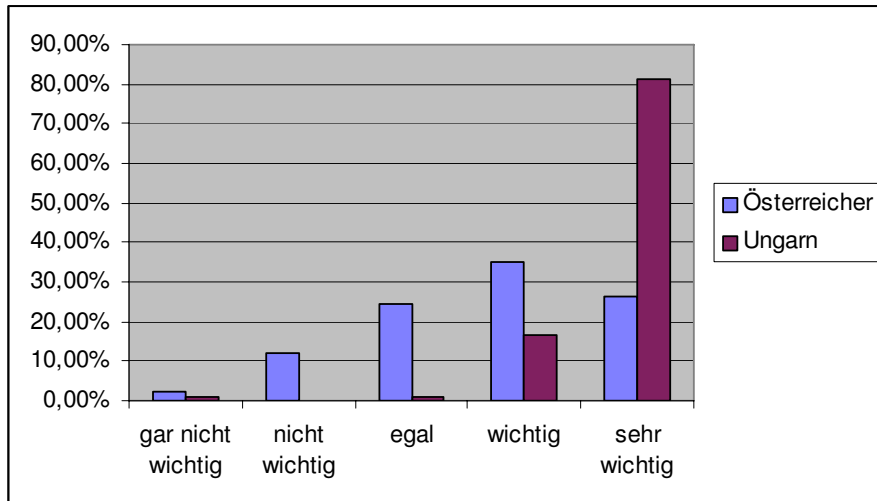
„ein solider Beruf, mit dem man auf eigenen Beinen steht, ist mir ...“



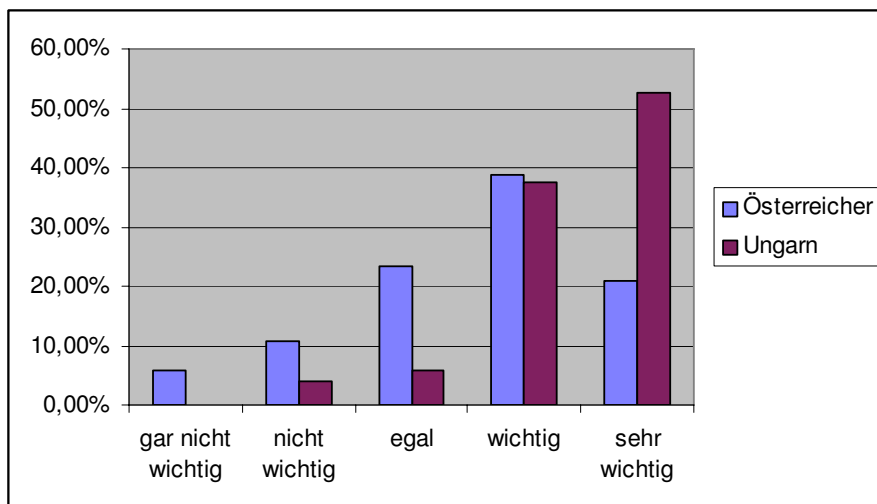
„ein Beruf, der seinen Interessen entspricht, ist mir ...“



„einen sicheren Arbeitsplatz finden, ist mir ...“

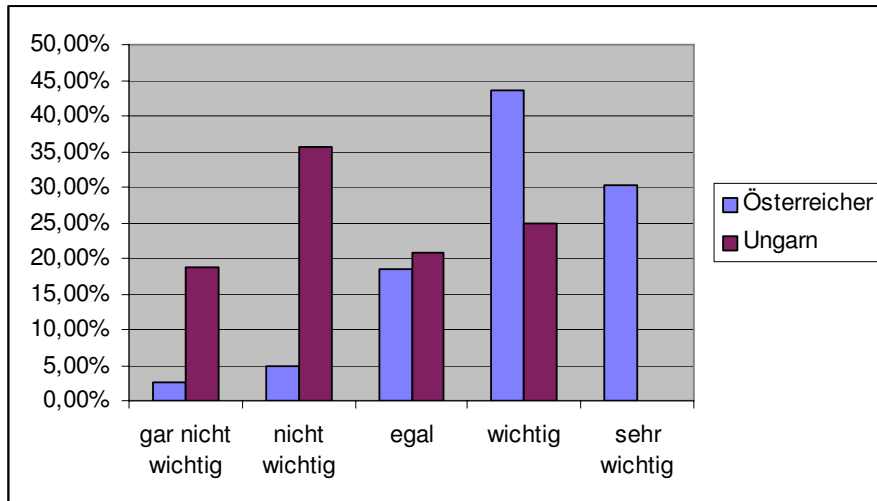


„einen gut bezahlten Arbeitsplatz finden, ist mir ...“

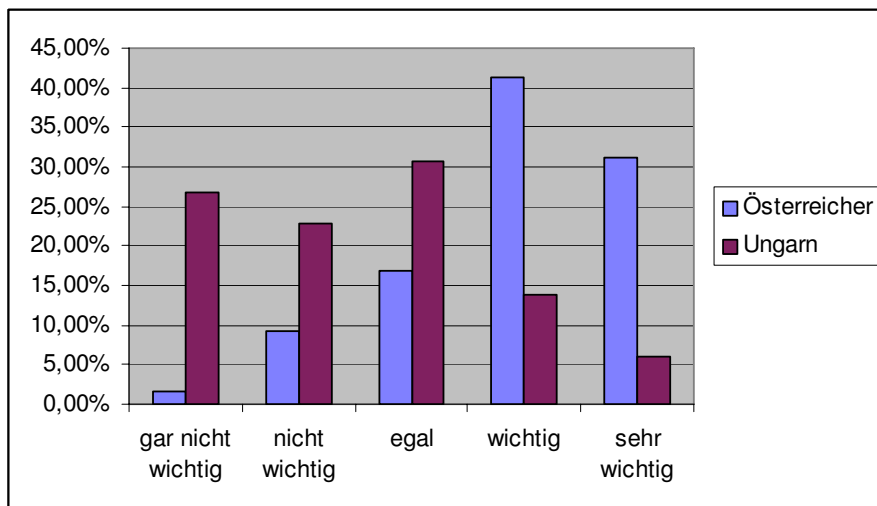


Dimension 6 „Modernität – Teilhabe an Politik“

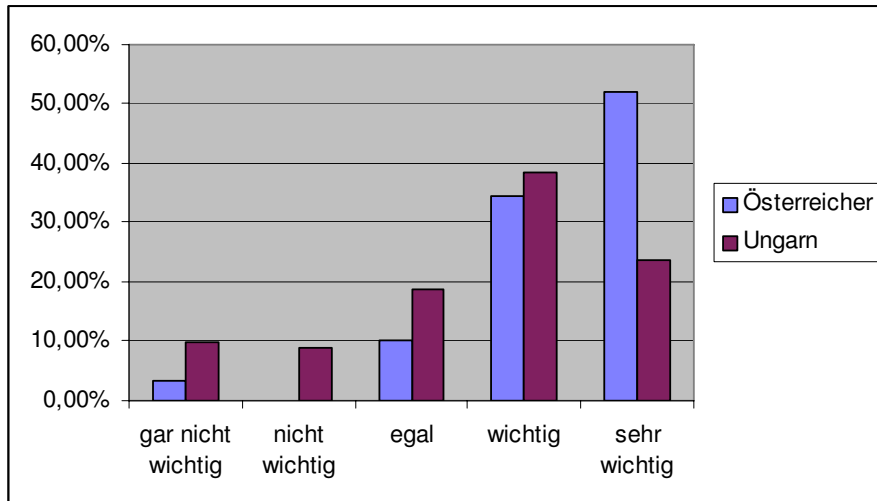
„sich für Politik interessieren, ist mir ...“



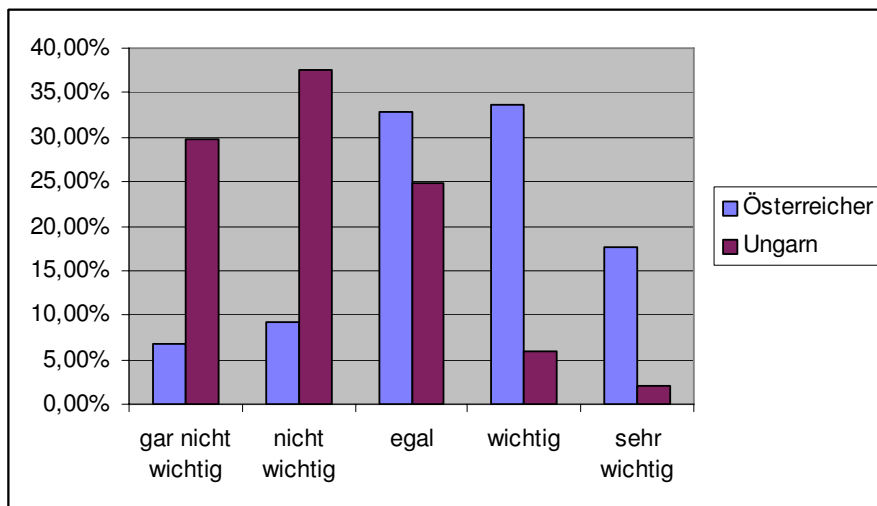
„politischer Macht Widerstand leisten, ist mir ...“



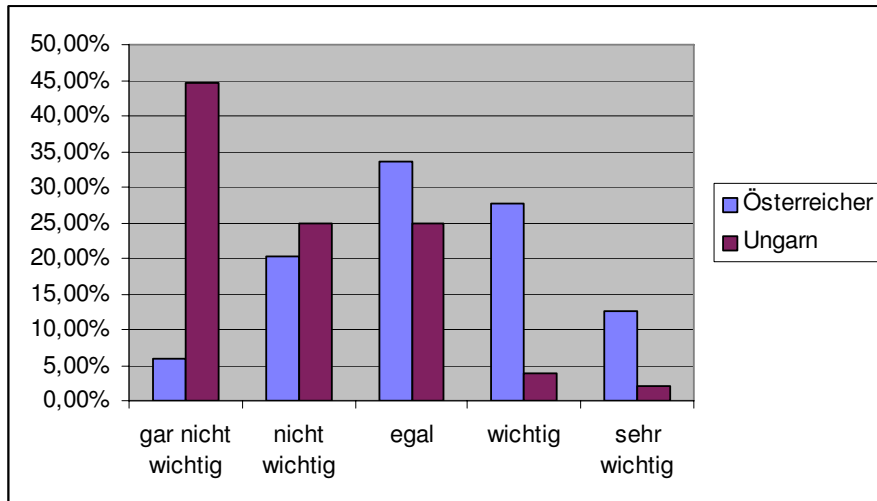
„an Wahlen teilnehmen, ist mir ...“



„sich am politischen Leben beteiligen, ist mir ...“

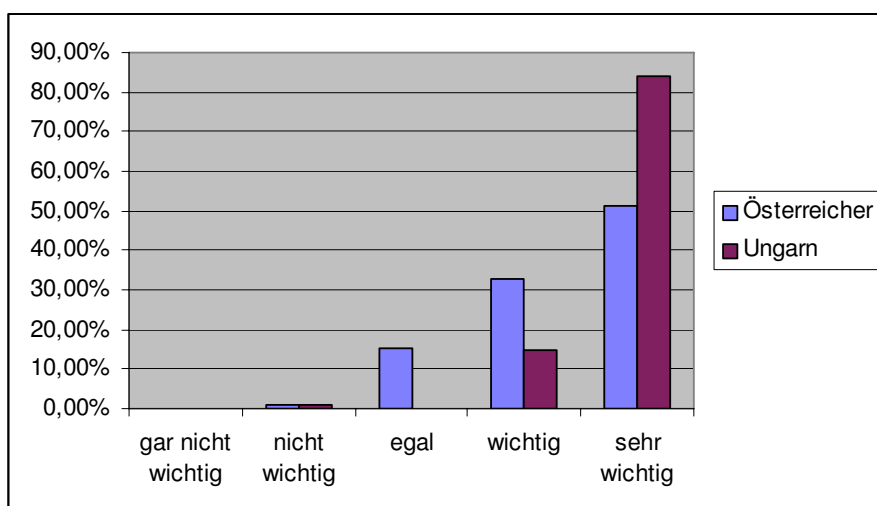


„politische Einstellung öffentlich zeigen, ist mir ...“

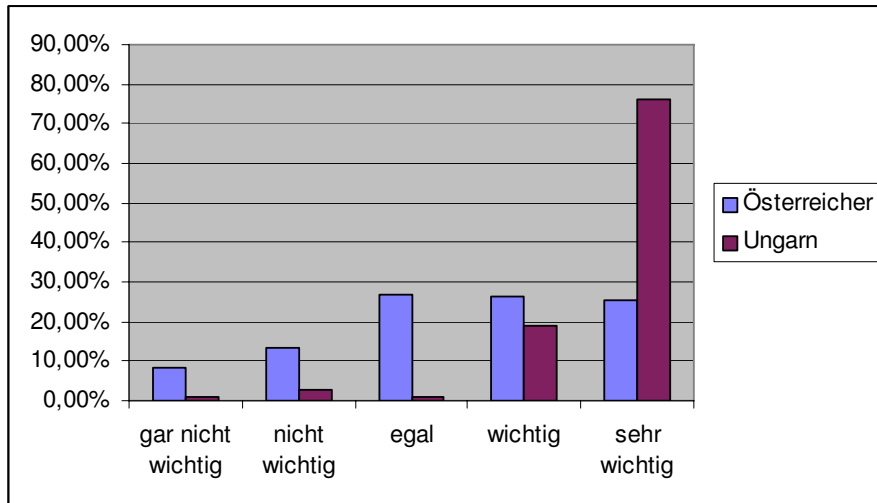


Dimension 7 „Familienorientierung – Partner, Heim und Kinder“

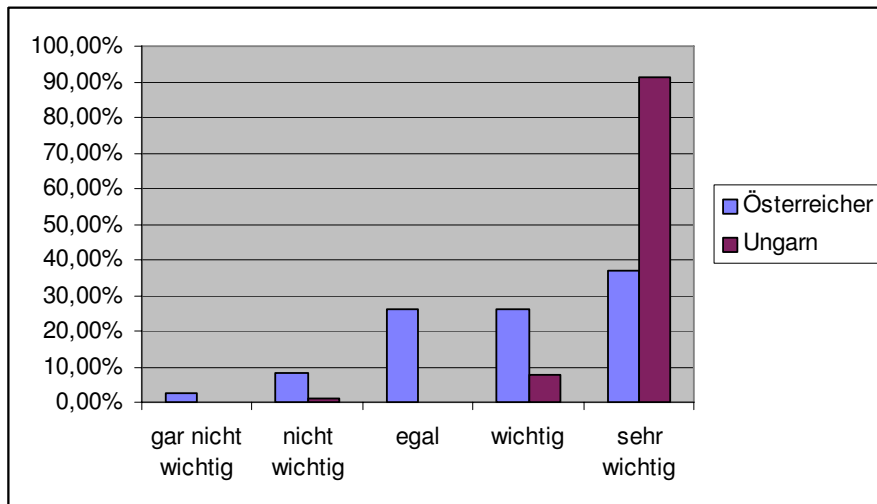
„in einer glücklichen Partnerschaft leben, ist mir ...“



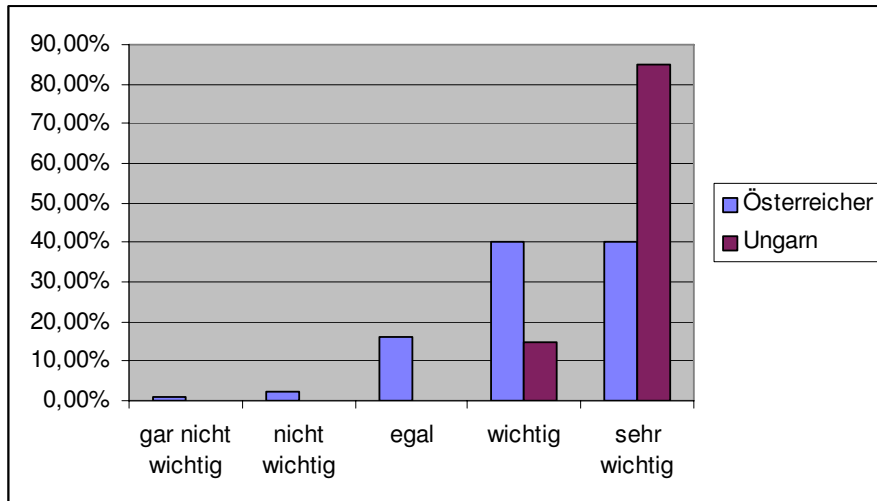
„Kinder haben, ist mir ...“



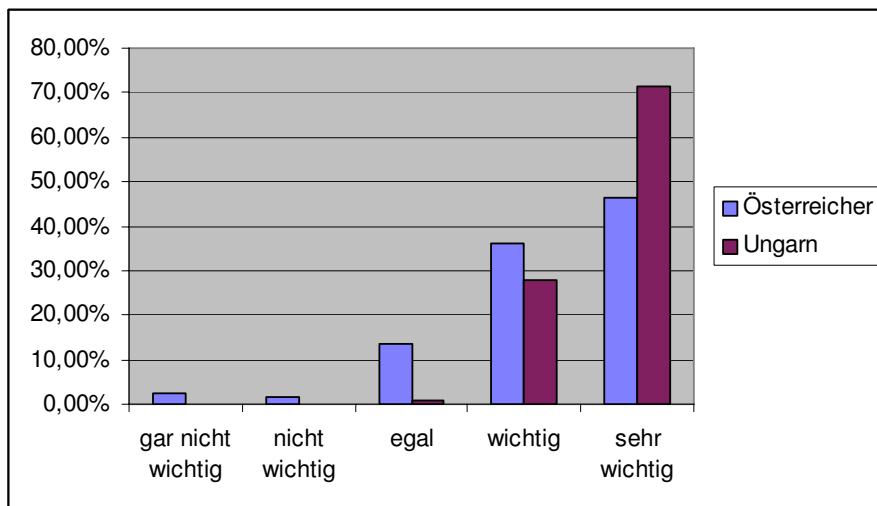
„eine eigene Familie aufbauen, in der man sich wohlfühlt, ist mir ...“



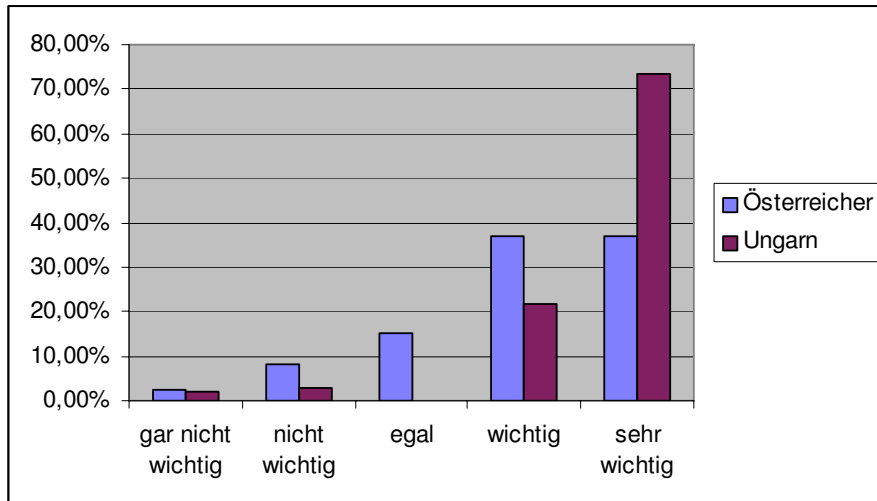
„sich später ein angenehmes Zuhause schaffen, ist mir ...“



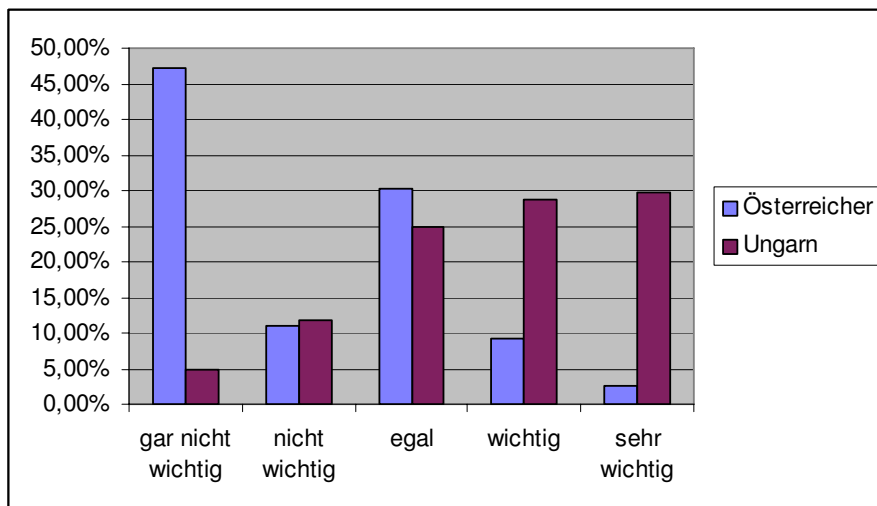
„seinen Kindern einmal ein sicheres Zuhause bieten, ist mir ...“



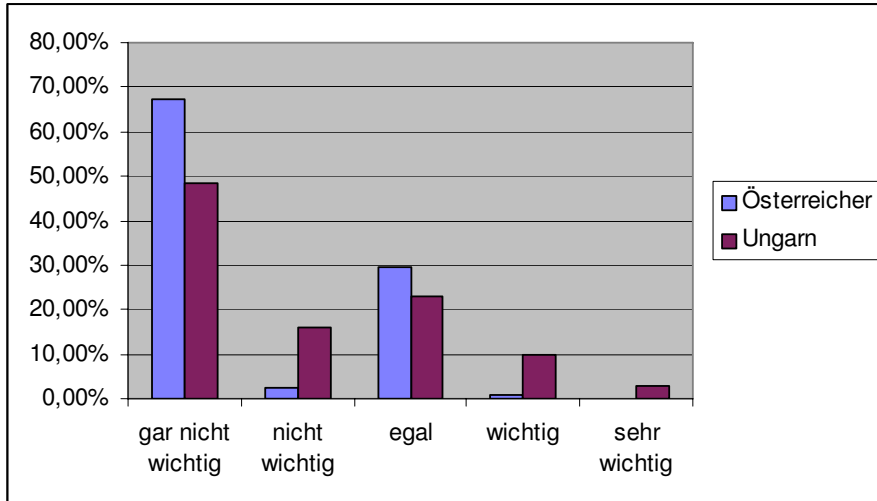
„treu sein, ist mir ...“



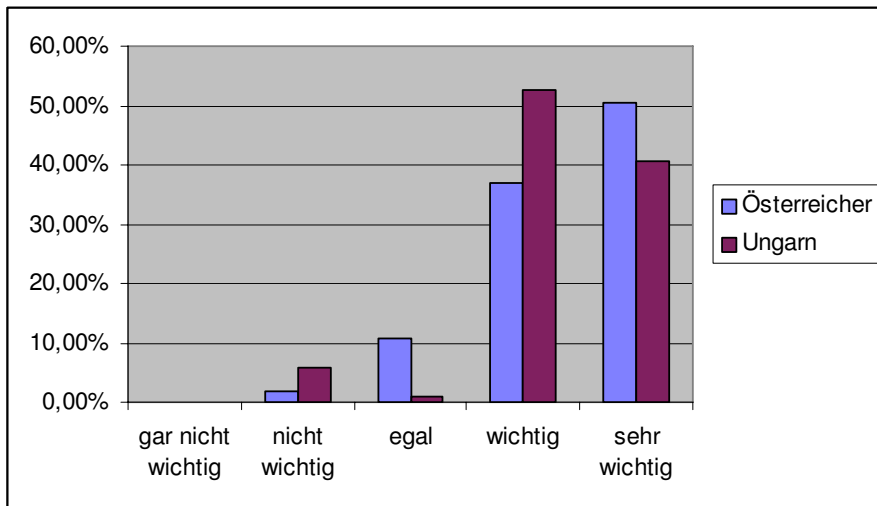
„Kinder nur in der Ehe haben, ist mir ...“



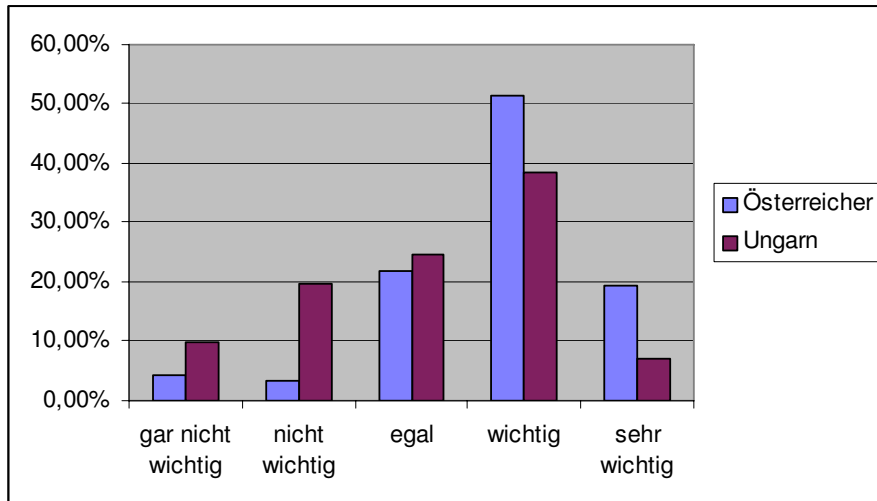
„Partner der gleichen Konfession haben, ist mir ...“



„einen intelligenten Partner haben, ist mir ...“

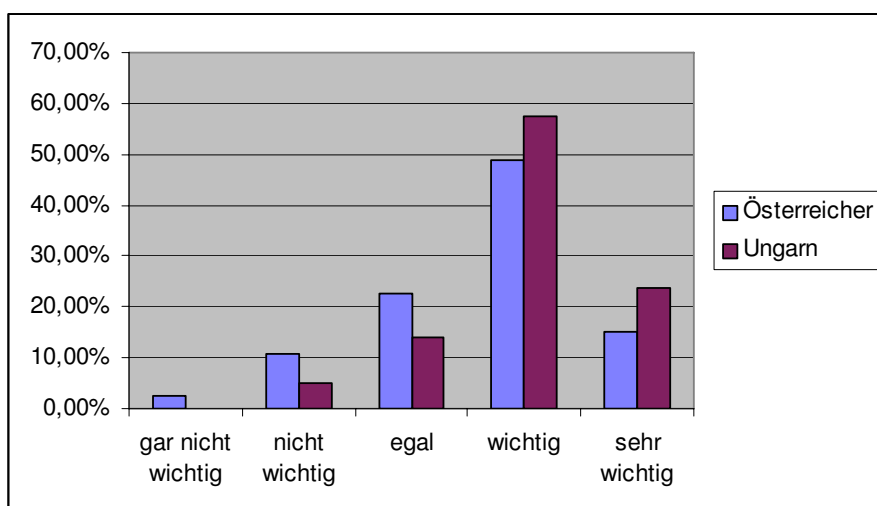


„einen attraktiven Partner haben, ist mir ...“

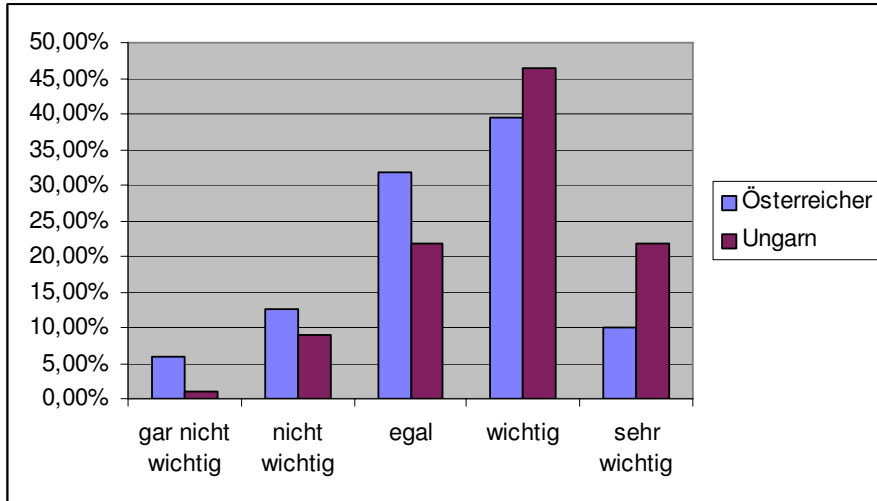


Dimension 8 „Modernität – Teilnahme am technischen Fortschritt“

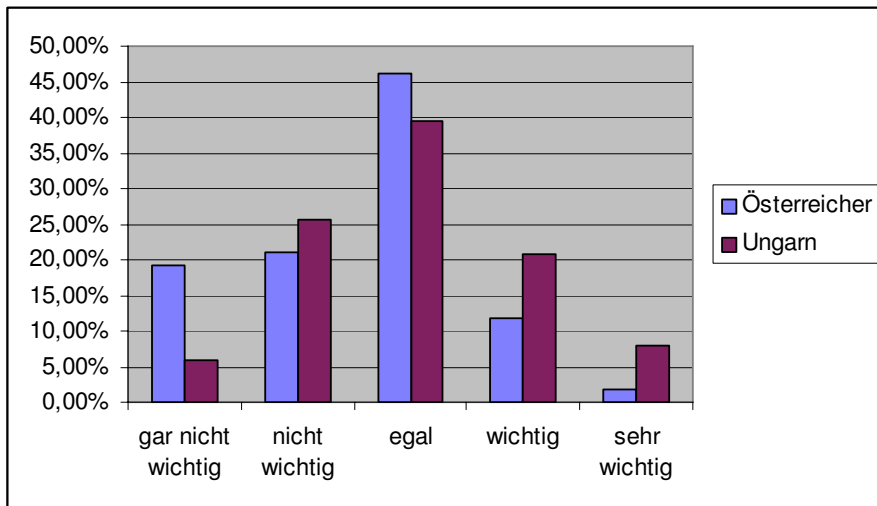
„mit Computer umgehen können, ist mir ...“



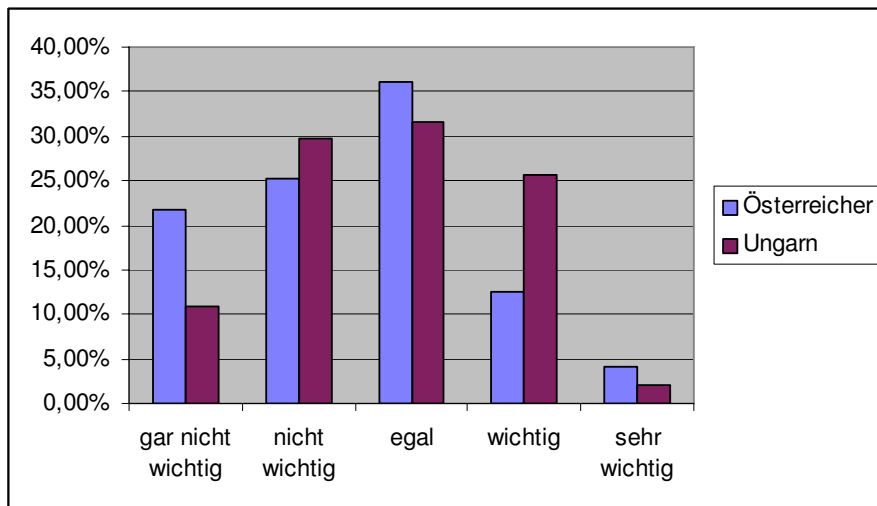
„mit Technik umgehen können, ist mir ...“



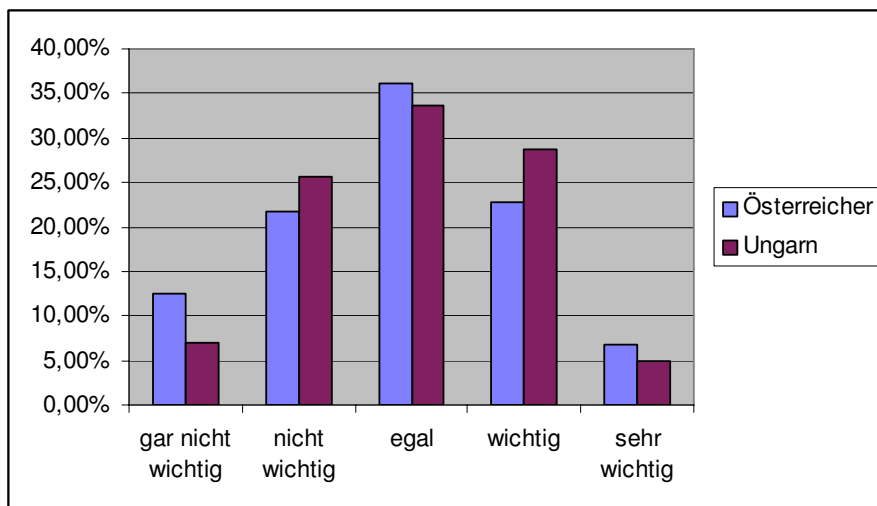
„Ämter in wichtigen Organisationen übernehmen, ist mir ...“



„technisch immer auf dem neusten Stand sein, gut ausgerüstet sein, ist mir ...“

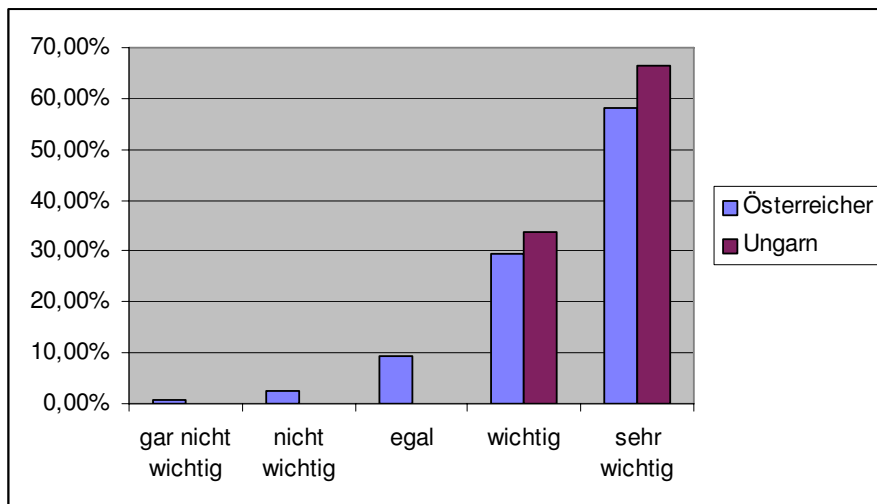


„EDV-Weiterbildung (Elektronische Datenverarbeitung) , ist mir ...“

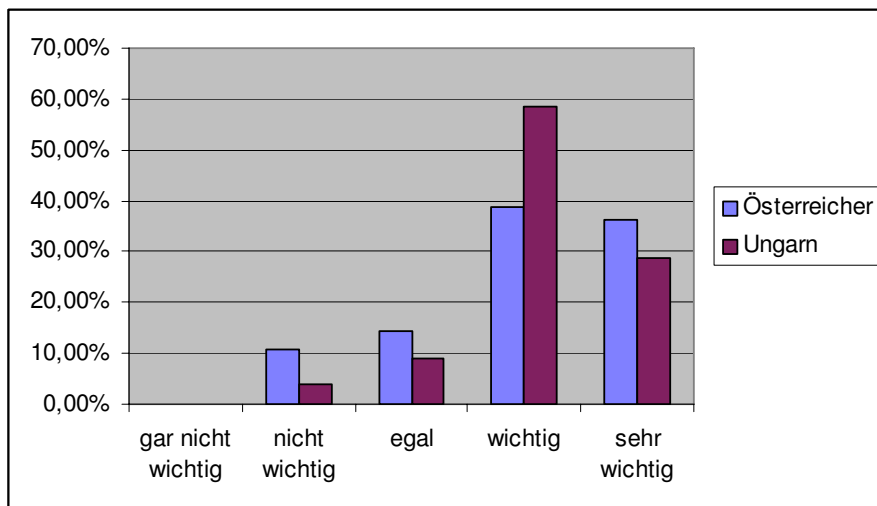


Dimension 9 „Authentizität – Persönliche Denk- und Handlungsfreiheit

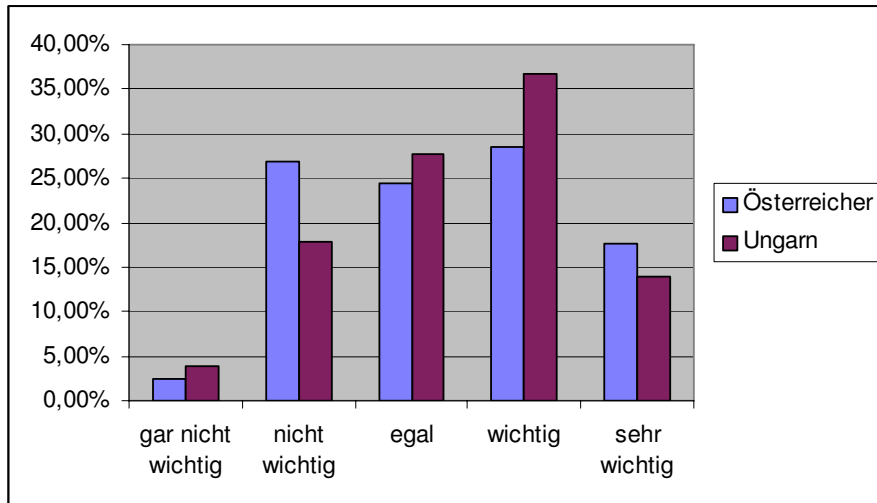
„so sein, wie man ist/ sich selbst treu bleiben, ist mir ...“



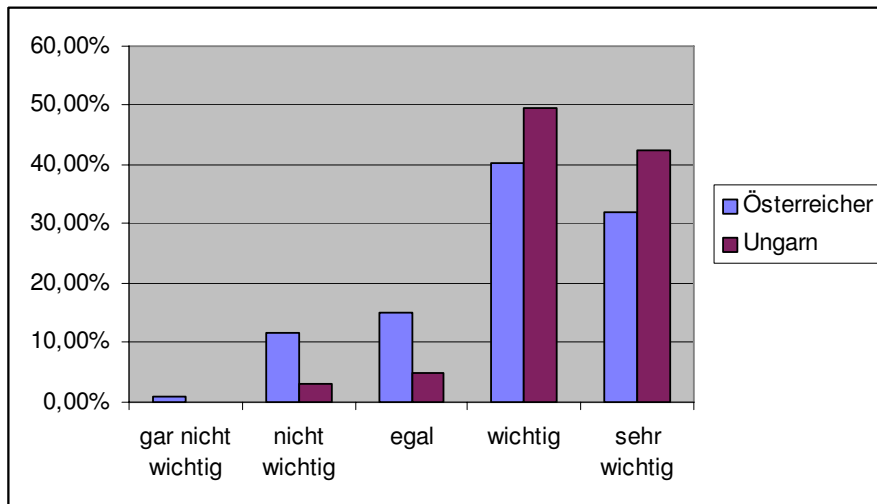
„tun und lassen können, was man gerade will, ist mir ...“



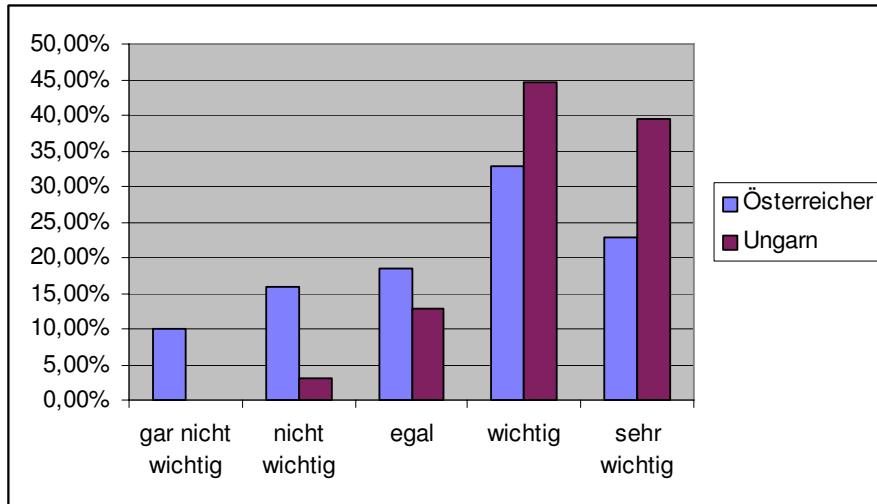
„frei von Verpflichtungen sein, ist mir ...“



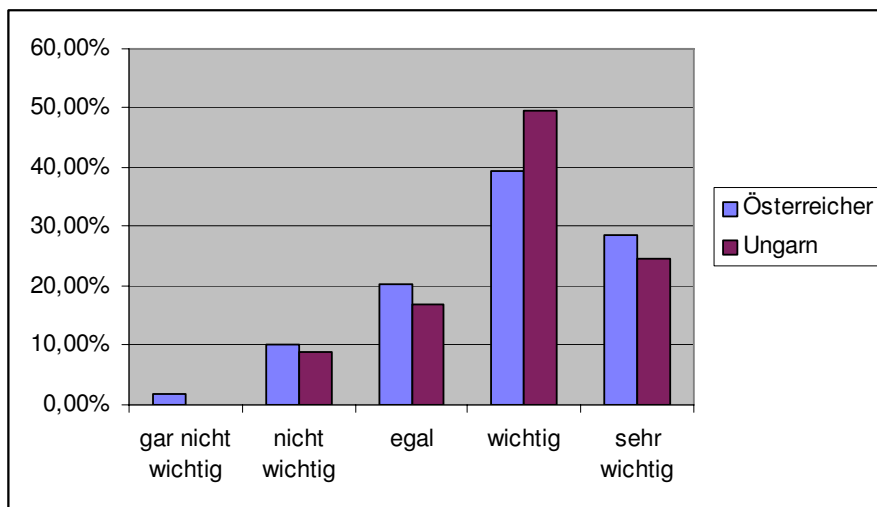
„sich nicht von den anderen beeinflussen lassen, ist mir ...“



„den eigenen Kopf durchsetzen, ist mir ...“

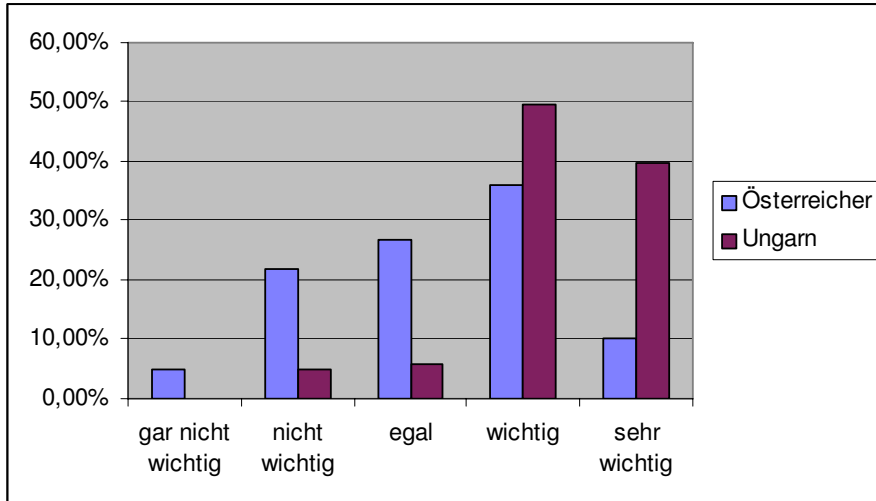


„immer sagen, was man denkt, ist mir ...“

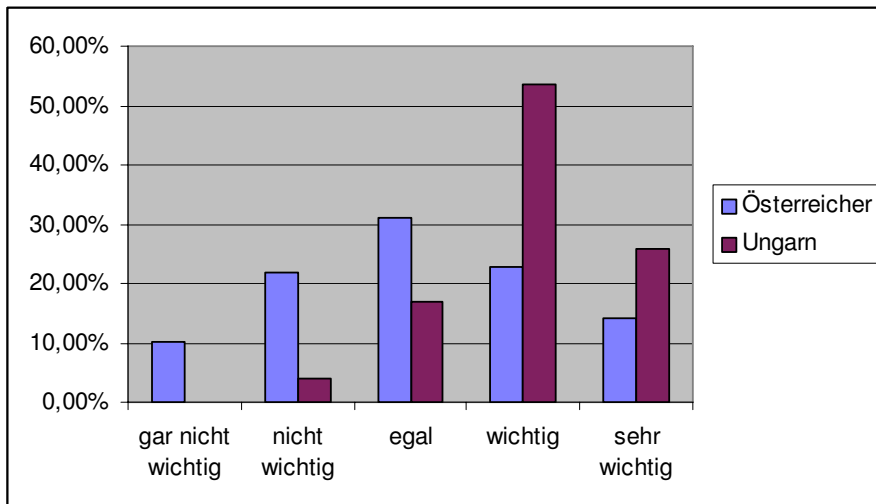


Dimension 10 „Materieller Erfolg“

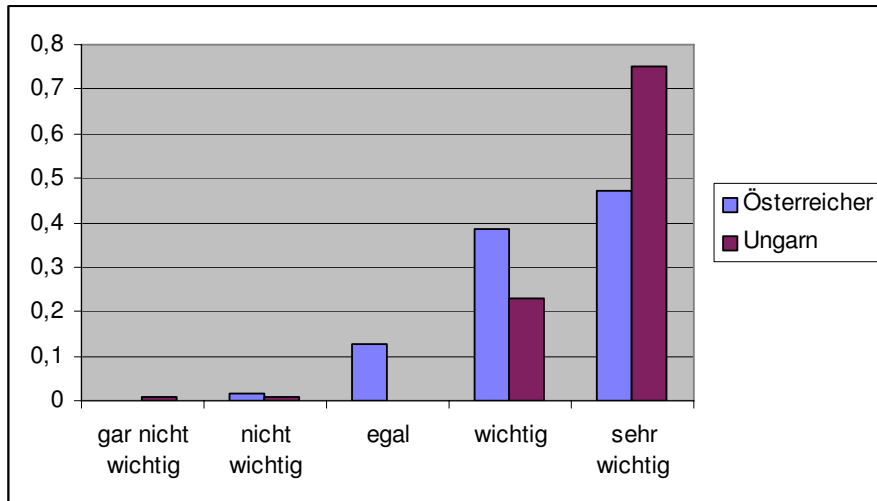
„Geld auf der hohen Kante haben, ist mir ...“



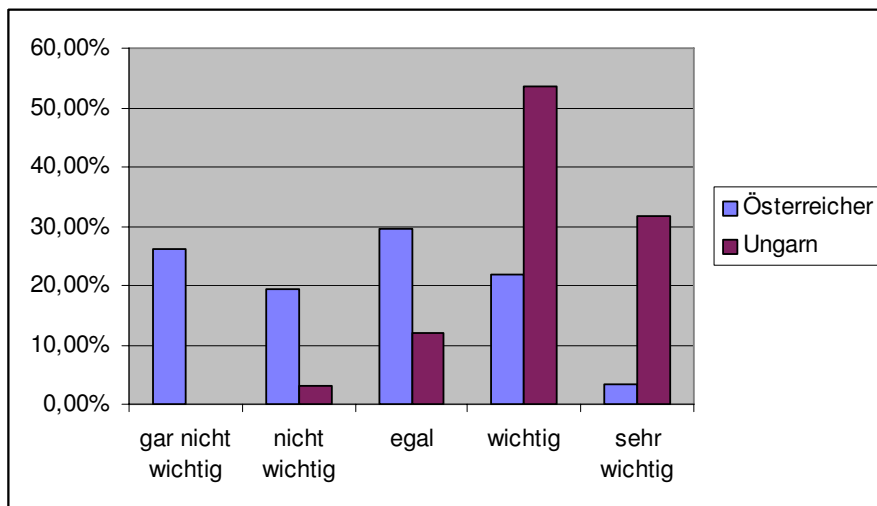
„in seinem Leben einmal viel Geld verdienen, ist mir ...“



„vor allem Spaß haben und viel erleben, ist mir ...“



„regelmäßig feste Summen sparen, ist mir ...“



Piotr Sankowski

Wertskala²

Ziel: Dieses Prioritätenspiel ermöglicht eine Aufdeckung von stereotypen Selbst- und Fremdbildern und eine Auseinandersetzung mit den Wertvorstellungen, die wir von Menschen aus anderen Ländern und diese von uns haben.

Zielgruppe: Studenten, Erwachsene, Gemeinde- und Universitätskooperationen

Dauer: ca. 80 Minuten

Material: Kopiervorlagen, Stifte

Raum: mindestens ein Seminarraum

Spielanleitung:

Vorbereitung: Die Kopiervorlagen werden verteilt, zuerst wird alleine gearbeitet, anschließend werden Ländergruppen gebildet (5 Minuten).

Einzelarbeit: Aufgabe an die TeilnehmerInnen: Streiche sieben der folgenden Aussagen (Kopiervorlage) ersatzlos und bringe die anderen fünfzehn in eine Rangfolge von 1-15! Die TeilnehmerInnen haben dann Zeit (je nachdem, wie groß die Gruppe ist) sich mündlich über die Ergebnisse auszutauschen (15 Minuten).

Gruppenarbeit: Aufgabe an die Ländergruppen:

a) Einigt Euch in Eurer Gruppe auf eine gemeinsame Rangfolge von 1-10! (15-20 Minuten)

b) Überlegt Euch, welche Punkte für die andere Gruppe am wichtigsten sind!

(15 Minuten)

Plenum:

Die Aussagen über die eigene Gruppe und die Mutmaßungen über die fremde Gruppe werden vorgestellt und diskutiert (20 Minuten).

Quelle:

Nach einer Idee von Andrea Schwarz in: Theodor-Heuss-Kolleg: Methodenhandbuch. Berlin 2001 (www.theodor-heuss-kolleg.de), überarbeitet von Piotr Sankowski.

² Abdruck aus: Reif, E./Schwarz, I. (Hg.) 2003: Methodenhandbuch Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei. Wr. Neustadt, S. 80f.

Arbeitsblatt: WERTSKALA

Worauf lege ich großen Wert?

- selbständig denken und handeln
- andere Kulturen kennenlernen
- Vorurteile gegenüber anderen abbauen
- Menschen, die anders denken, akzeptieren
- Selbstbeherrschung zeigen
- das eigene Äußere
- eine vernünftige Ausbildung
- ein Beruf, der meinen Interessen entspricht
- an Wahlen teilnehmen
- glückliche Partnerschaft
- eigene Wohnung
- Kinder nur in der Ehe
- Partner der gleichen Konfession
- Umgang mit Computer
- Arbeit in wichtigen Organisationen
- sich selbst treu bleiben
- Spaß haben/viel erleben
- pünktlich sein
- gut bezahlter Arbeitsplatz
- Interesse an Politik
- verpflichtungsfrei sein
- regelmäßig feste Summen sparen

Elisabeth Reif, Klara Parfuss

Ein kleiner Culture-Assimilator zur beruflichen Vorbereitung von Österreichern auf Ungarn

Methodenblatt

Ziel: Entwicklung von Einfühlungsvermögen in einige Wertvorstellungen und Gewohnheiten, die in Ungarn häufig anzutreffen sind

Zielgruppe: Erwachsene und Jugendliche ab ca. 15 Jahren

TeilnehmerInnenzahl: variabel, es empfiehlt sich die Bearbeitung eines Falles jeweils in einer Kleingruppe bis zu fünf Personen

Dauer: pro Fall ca. 15 Minuten

Material: pro Kleingruppe eine Falldarstellung

Raum: keine besonderen Erfordernisse

Anleitung: In Kleingruppen wird jeweils einer der folgenden Fälle bearbeitet. Es handelt sich dabei um sogenannte „critical incidents“, das sind Ereignisse, in denen es bei der Zusammenarbeit von Ungarn und Österreichern zu Missverständnissen, Irritationen, Überraschungen, Konflikten o. ä. gekommen ist. Die TeilnehmerInnen sollen nach dem Lesen des Falles darüber nachdenken und diskutieren, worauf das Missverständnis zurückzuführen ist, auf welche möglichen kulturellen Unterschiede zwischen Österreichern und Ungarn. Zur Erleichterung sind jeweils vier mögliche Erklärungsalternativen angegeben, aus denen die angemessenste herausgefunden werden soll, d.h. die Erklärung, die das Zustandekommen des Ereignisses am besten erklärt.

Bemerkung: Es wurden vor allem solche Fälle in den Culture Assimilator aufgenommen, die unserer Meinung nach etwas „Typisches“ für die österreichisch-ungarische Interaktion haben, d.h. solche und ähnliche Fälle sind bereits öfter in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit aufgetaucht. Natürlich sind in solchen Fällen immer auch individuelle Persönlichkeitsfaktoren im Spiel, d.h. die Erklärungen können nie ausschließlich auf ungarische bzw. österreichische Wertorientierungen zurückzuführen sein. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass alle Aussagen über „die Ungarn“ nur Annäherungen und Verallgemeinerungen darstellen und sich im spezifischen Einzelfall natürlich auch als unzutreffend erweisen können.

Arbeitsblatt

Fall 1: Das Mitarbeitergespräch

Herr Siedler leitet ein kleineres Unternehmen in Ungarn. Er lädt einen Mitarbeiter zu einem Mitarbeitergespräch in sein Büro. Der Dialog verläuft folgendermaßen:

Herr Siedler: Danke, dass Sie gekommen sind, Herr Nagy. Lassen Sie uns zusammen diese Bewertung durchgehen, in Ordnung?

Herr Nagy: Selbstverständlich, Herr Siedler.

Herr Siedler: Wie Sie wissen, sind Sie sehr stark in den meisten Bereichen. Es gibt nur ein paar Bereiche, wo Sie besser sein könnten.

Herr Nagy: Ja, aber ...??

Herr Siedler: Ein solcher Bereich ist zum Beispiel die Kommunikation mit den Kunden.

Herr Nagy: Ah ...

Herr Siedler: Im Kommunikations-Bereich da haben Sie noch Schwächen, da sollten wir etwas tun.

Herr Nagy wird rot und wirkt peinlichst betroffen.

Herr Nagy: Aber Herr Siedler ich habe doch...

Herr Siedler: Wie auch immer, es steht alles hier drauf. Sie können es lesen. Ansonsten gibt es keine ernstesten Probleme.

Herr Nagy: Ja

Herr Nagy nimmt seinen Bewertungsbogen und verlässt eiligst das Büro von Herrn Siedler, dem dessen Reaktion sehr seltsam vorkommt.

Warum, glauben Sie, war Herr Nagy so peinlich berührt und hat so schnell wie möglich das Büro von Herrn Siedler verlassen?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Herr Nagy hatte es sehr eilig, weil er zu einer Besprechung musste, traute sich aber nicht, es Herrn Siedler zu sagen.

Antwort B:

Herr Nagy befürchtet eine Gehaltskürzung und ist deshalb sehr betroffen.

Antwort C:

Ungarn nehmen sachliche Kritik sehr schnell als Kritik an ihrer Person auf und fühlen sich daher auch schnell persönlich angegriffen oder gekränkt, so auch Herr Nagy in diesem Fall.

Antwort D:

Herr Siedler hat in dem Gespräch eine alte Rechnung mit Herrn Nagy beglichen und sich an ihm gerächt.

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 1

Antwort C erklärt die Situation am besten.

Ungarn sind sehr empfindlich und nehmen Kritik sehr ernst. Zwischen sachlicher Kritik und Kritik an der Person wird oft nicht unterschieden. Außerdem ist für Sie Mitteilung von Informationen sehr wichtig, Herr Nagy kommt in diesem Gespräch nicht dazu, seine eigene Meinung zu sagen oder Fragen zu stellen. Das Gespräch verläuft aus seiner Sicht unfreundlich, d.h. zu direkt, ohne eine Einleitung, ohne dass er nach seinem persönlichen Befinden gefragt wird oder ohne eine Erklärung nach dem Sinn und Zweck des Gespräches. Ein Mitarbeitergespräch ist in ungarischen Betrieben noch nicht so üblich, es wird oft nicht verstanden, oft als Zeichen für „Strafe“ oder als etwas Negatives gesehen.

Arbeitsblatt

Fall 2³

Ein österreichischer Papierkonzern beliefert ein ungarisches Unternehmen. Nach einer längeren Zahlungsverzögerung reist der österreichische Verlaufsleiter Herr Zeiser nach Ungarn und wird dort sehr freundlich vom Leiter des ungarischen Unternehmens empfangen. Man bittet ihn zu einem Gespräch in sein Büro. Eine Person mit guten Deutschkenntnissen wird hinzugezogen um als Dolmetscher zu fungieren. Der ungarische Unternehmensleiter Herr Kurtan erklärt daraufhin auf Ungarisch, dass es ihm leid tue, aber er kein Geld hat und nicht zahlen kann. Der Dolmetscher übersetzt Folgendes auf Deutsch: „Also jetzt momentan schaut es sehr schlecht aus mit unserer Zahlungsfähigkeit, Herr Kurtan ist aber sehr guten Willens und kann Ihnen eventuell nächste Woche einen Teil überweisen ...“

Warum, glauben Sie, übersetzt der Dolmetscher nicht den genauen Wortlaut von Herrn Kurtan?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Der Dolmetscher erhoffte sich von Herrn Zeiser weitere Übersetzungsaufträge und wollte ihn deshalb nicht verärgern.

Antwort B:

Der Dolmetscher wollte Herrn Kurtan eins auswischen.

Antwort C:

Der Dolmetscher erwartet sich von Herrn Kurtan eine Belohnung für seine besonders sensible Kundenbetreuung.

Antwort D:

Der Dolmetscher ist bemüht, das Gesicht von Herrn Kurtan zu wahren und versucht daher, seine Aussagen bei der Übersetzung etwas „zu verschönern“.

³ Frei formuliert nach einem Interview aus Huber (1996, S. 91)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 2:

Antwort D erklärt die Situation am besten.

Für Ungarn ist es sehr wichtig, nicht als „unfähiger oder als ungleicher Partner“ dazustehen. Die Tatsache, dass Herr Kurtan nicht zahlen kann, ist „beschämend“ und peinlich genug, daher versucht der Dolmetscher diese harte Tatsache „abgeschwächt“ darzustellen, damit das Prestige und das Ansehen von Herrn Kurtan und seiner Firma nicht so sehr in Mitleidenschaft gezogen wird.

Arbeitsblatt

Fall 3⁴

Herr Figdor ist Unternehmensleiter eines kleineren Betriebes in Ungarn. Wöchentlich wird laut einer Besteliste ein gewisses Quantum an Produkten bei einer ungarischen Firma bestellt. Die Besteliste wird im Chefszimmer aufbewahrt, die Bestellungen tätigt die ungarische Sekretärin üblicherweise jeden Montag. Eines Montags ist Herr Figdor wegen eines Außentermins nicht im Büro. Als Herr Figdor sie am nächsten Tag fragt, warum die Bestellungen nicht aufgegeben wurden, weist sie entschieden jede Schuld von sich. „Sie haben mir ja nicht gesagt, dass ich die Bestellungen aufgeben soll!“ Ihrer Meinung nach sei Herr Figdor selbst schuld daran, dass nicht bestellt worden ist.

Warum, glauben Sie, reagiert die Sekretärin auf diese Weise?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Die Sekretärin hatte die Bestellung vergessen. Um aber ihr Gesicht zu wahren, versucht sie, den Fehler von sich abzuschieben und Herrn Figdor anzulasten.

Antwort B:

Die Sekretärin ist gewohnt, nur das zu machen, wozu sie explizit von ihrem Chef aufgefordert wird, damit sie selbst keinerlei Verantwortung übernehmen muss.

Antwort C:

Die Sekretärin ist der Meinung, dass die wöchentlichen Bestellungen zu viel sind und hat aus diesem Grund keine aufgegeben.

Antwort D:

Wenn Herr Figdor nicht im Büro ist, beschäftigt sich die Sekretärin mit anderen Dingen.

⁴ Frei formuliert nach einem Interview aus Huber (1996, S. 78)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 3:

Antwort B erklärt die Situation am besten.

Einer der größten Probleme im Personalmanagement in ungarischen Unternehmen ist – aus Sicht einer österreichischen Firma – dass Mitarbeiter nicht bereit sind, selbständig Verantwortung zu übernehmen und wenn sie einen Fehler machen, stehen sie selten zu den eigenen Fehlern. Selbständige Entscheidungen und freiwilliges Agieren waren im Sozialismus jahrzehntelang nicht gefragt. Das ungarische Schulsystem und die Erziehung sind ebenfalls oft autoritär, d.h. es wird wenig Wert auf initiatives Denken und Handeln gelegt. In jedem Fall ist ein „Nichthandeln“ besser als „falsches Handeln“, wo die Konsequenzen negativ sein können. Das hat wieder mit dem Kulturstandard „Gesichtsverlust“ zu tun, der unbedingt vermieden werden soll.

Arbeitsblatt:

Fall 4⁵

Ein österreichisches mittleres Unternehmen in Ungarn stellt einen neuen ungarischen Produktmanager ein. In der Firma gilt die Regelung, dass alle Außendienstmitarbeiter einen Firmenwagen zur Verfügung bekommen, nämlich einen Ford Astra. Der Produktmanager arbeitet nur im Innendienst, trotzdem bietet ihm der Unternehmensleiter als Zusatzleistung auch einen Firmenwagen an, eben auch einen Ford Astra. Nach einer kurzen Einarbeitungszeit teilt ihm der Produktmanager mit, dass er nicht mehr einen Astra, sondern einen Vectra oder einen Passat als Firmenwagen möchte. Der österreichische Unternehmensleiter empfindet die Forderungen des ungarischen Produktmanagers als maßlos.

Was ist Ihrer Meinung nach der Grund für die Forderungen des neuen Produktmanagers?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Seit der politischen Wende sind in Ungarn Statussymbole sehr wichtig geworden und es ist üblicher, dass ungarische Mitarbeiter vom Unternehmen ganz bestimmte Autotypen, Handys oder Laptops als Zusatzleistungen einfordern.

Antwort B:

Der neue Produktmanager fühlt sich unterbezahlt und möchte als Ausgleich dafür einen Vectra oder Passat als Firmenwagen.

Antwort C:

Der Produktmanager denkt sich, dass die österreichische Firma auf Kosten der Ungarn Profite macht und ärgert sich darüber.

Antwort D:

Der Produktmananager mag keinen Ford Astra.

⁵ Frei formuliert nach einem Interview aus Huber (1996, S. 84)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 4:

Antwort A erklärt die Situation am besten.

Statussymbole sind für die Anerkennung der Leistungen sehr wichtig in Ungarn, manchmal wichtiger als eine Gehaltserhöhung. Das entsprechende Auto bedeutet für den Produktmanager Ansehen vor seinen Mitarbeitern. Außerdem will er den Außendienstmitarbeitern zumindest gleichgestellt werden und nicht minderwertig eingestuft. Fringe benefits sind in der Personalentwicklung in Ungarn ein sehr wichtiges Tool nicht nur für die Anerkennung sondern auch für die Motivation der Mitarbeiter.

Arbeitsblatt

Fall 5⁶

Ein österreichischer Unternehmensleiter wird von seinem ungarischen Geschäftspartner in Budapest zum Essen eingeladen. Der Abend verläuft sehr nett, das Gespräch anregend und die Atmosphäre ist entspannt. Zum Abschluss verlangt der ungarische Geschäftspartner die Rechnung. Sie beläuft sich auf 8000 Forint. Großzügig bezahlt der Ungar mit 10.000 Forint und lässt sich kein Retourgeld mehr geben. Der Österreicher bedankt sich für die Einladung, empfindet das Verhalten des Ungars aber als großspurig und überheblich.

Warum hat Ihrer Meinung nach der ungarische Geschäftspartner soviel Trinkgeld gegeben?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Der ungarische Geschäftspartner kennt den Wirt und möchte ihm auf diese Art und Weise etwas zukommen lassen.

Antwort B:

Viel Geld ausgeben bringt Prestige mit sich. Der Ungar wollte dem Österreicher damit zeigen, dass es der ungarischen Firma sehr gut geht und damit auch sein eigenes Prestige heben.

Antwort C:

In Ungarn ist es üblich soviel Trinkgeld zu geben.

Antwort D:

Der Ungar wollte, dass sich der Österreicher endlich einmal klein und unterlegen fühlte.

⁶ Frei formuliert nach einem Interview aus Horvath (1998, S. 58)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 5:

Antwort B erklärt die Situation am besten.

Ungarn sind ein sehr stolzes Volk und auch wenn es ihnen finanziell nicht sehr gut geht, ist es ihnen immer sehr wichtig, dem Gast gegenüber besonders höflich, großzügig und galant zu sein. Das Verhalten des ungarischen Geschäftspartners ist aus seiner Sicht überhaupt nicht überheblich, es ist ein minimales Muss als Zeichen der Gastfreundschaft dem Partner gegenüber.

Arbeitsblatt

Fall 6⁷

Ein Ungar befindet sich aufgrund eines Arbeitsunfalles in einem österreichischen Krankenhaus. Bei der Aufnahme erwähnt er seinen akademischen Titel nicht (Dipl. Ing.) und auch auf seiner Visitenkarte ist dieser nicht explizit angeführt. Nach einigen Tagen stellt sich in einem beiläufigen Gespräch mit einer Krankenschwester heraus, dass er einen akademischen Titel – Dipl. Ing. besitze. Die Krankenschwester fragte ihn darauf, wieso er das nicht auf seine Visitenkarte schreibe und auch nicht sage.

Warum glauben Sie, verschweigt der Ungar seinen akademischen Titel?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Der Ungar hat gar keinen akademischen Titel und prahlt nur ein bisschen vor der Krankenschwester.

Antwort B:

Der Ungar hat seinen Titel erst vor kurzem erworben und noch keine neuen Visitenkarten gedruckt.

Antwort C:

In Ungarn trägt man nach dem Abschluss eines akademischen Studiums keinen Titel, nur die Ärzte. Für die Ungarn sind Titel daher auch nicht so wichtig, auch nicht die österreichischen.

Antwort D:

Der Ungar hat seinen akademischen Titel absichtlich verschwiegen, weil er den aus ungarischer Sicht österreichischen „Titelwahn“ nicht mitmachen möchte.

⁷ Frei formuliert nach einem Interview aus Horvath (1998, S. 72)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 6:

Antwort C erklärt die Situation am besten.

In der Arbeitswelt ist nicht der Titel ausschlaggebend sondern die Funktion. Direktor oder Abteilungsleiter ist jedenfalls wichtiger als der Titel. Manche Titel wie z.B. Magister kennen die Ungarn gar nicht. Ein Beispiel: nach dem Studium der Geisteswissenschaften ist man zwar Dipl. Dolmetsch aber den Magistertitel gab es früher gar nicht. In letzter Zeit kommt es – als Einfluss aus Deutschland und Österreich immer mehr zur Verwendung von Titeln auf den Visitenkarten. In einem privaten Kontext ist der Titel aber überhaupt nicht wichtig, im Gegenteil. Sich mit Dr. oder Mag. vorzustellen gilt als überheblich und dieses Verhalten wird auch nicht verstanden.

Arbeitsblatt

Fall 7⁸

Frau E. aus Österreich hatte ein Bauernhaus in Ungarn gekauft. Die Vermittlung von Fachleuten zur Renovierung übernahm der älteste Sohn der Familie K., die das Haus verkauft hatte. Teil der Renovierung war ein gemauerter Ofen im Wohnzimmer, der mit Holz zu beheizen war. Als der Winter vor der Tür stand und Frau E. sich um die Holzbeschaffung kümmern wollte, stieß dies auf heftigsten Widerstand der Familie K. Ihr Vorschlag war es, eine alte Scheune, die auf dem Grundstück stand, abzutragen und das Holz in ofengerechte Stücke zu zerkleinern. Es wurde ein Stundenlohn vereinbart und die Familie K. übernahm die Arbeiten. Nachdem Frau E. schon einige Wochen mit diesem Holz geheizt hatte, zeigten sich an der Zimmerdecke braune Harzflecken, die immer größer wurden. Der Rauchfang zog nicht mehr und die Rauchbelästigung im Zimmer wurde unerträglich. Frau E. bat die Familie K. beim Ofenbauer telefonisch um Rat zu fragen und wurde Zeugin des Gesprächs, bei dem sich herausstellte, dass das Fichtenholz der alten Scheune zu viel Harz enthält und man ausschließlich Akazienholz verwenden dürfe. Der Ofen musste zerlegt, gereinigt und wieder zusammengebaut werden, die Errichtung eines neuen Rauchfanges wurde auf den Frühling verschoben. Obwohl klar war, dass die Befolgung des Rates der Familie K. am Haus großen Schaden angerichtet hatte und für Frau E. einen großen finanziellen Verlust bedeutete, wurde dies mit keinem Wort erwähnt. Frau E. hatte eine Entschuldigung erwartet, statt dessen hörten von diesem Zeitpunkt die davor so häufigen Besuche der Familie K. schlagartig auf, seither gab es keinen Kontakt mehr.

Warum glauben Sie, hat die Familie K. den Kontakt zu Frau E. abgebrochen?

Antwort A:

Die Familie K. hatte durch Ihren fehlerhaften Ratschlag für Frau E. ihr Gesicht verloren. Um mit dieser Peinlichkeit nicht weiter konfrontiert zu werden, haben sie den Kontakt abgebrochen.

Antwort B:

Die Familie K. mag Frau E. nicht und möchte das Haus wieder zurück.

Antwort C:

Die Familie K. ist davon überzeugt, dass Frau E. als Österreicherin genug Geld zur Verfügung hat und ist über ihre vorwurfsvolle Haltung verärgert.

Antwort D:

Es gibt keinen besondern Grund für den Abbruch des Kontaktes, die Familie K. hat nicht mehr so viel Zeit wie früher.

⁸ Nach einer persönlichen Mitteilung von Eva Junga.

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 7:

Antwort A erklärt die Situation am besten.

Der Familie K ist es peinlich, dass sie der Familie E einen falschen Rat erteilt hat. Die Schuld zugeben möchte die Familie nicht, das würde Gesichtsverlust bedeuten. Das Thema direkt ansprechen ist auch unangenehm. Anstatt die Ursachen für den Schaden zu klären ist es für sie angenehmer, den ganzen Fall so zu beenden, dass sie Familie K nicht mehr besuchen.

Arbeitsblatt

Fall 8

Herr Horvath kam vor fünf Jahren nach Österreich. Er war beruflich sehr erfolgreich, sodass auch seine Familie nach Wien ziehen konnte. Alle hatten sie sehr gut Deutsch gelernt und kamen mit ihrem Leben in Österreich recht gut zurecht. Die Kinder bekamen in der Schule gute Noten und auch ihre Mutter hatte einen zufriedenstellenden Job gefunden. Trotzdem fühlten sie sich nicht so richtig wohl in Österreich. Sie hatten das Gefühl, dass die Menschen kaum Zeit für einander hatten. Sie vermissten ihre Freunde und Nachbarn in Ungarn, wo sie oft einfach vorbeischaun konnten und manchmal auch für ein paar Stunden bei ihnen verweilten. Natürlich hatten sie auch hier Freunde gewonnen, aber sie hatten nicht das Gefühl, dass die Österreicher wirklich an Freundschaften interessiert wären. Herr Horvath erwähnte das gerade beiläufig, als er kurz mit seinem österreichischen Nachbarn plauderte. Der reagierte sofort und lud ihn für nächste Woche zum Abendessen ein. Herr Horvath murmelte: „Das ist genau das, was ich meine ...!“ Obwohl er die Einladung annahm, machte er einen enttäuschten Eindruck. Der Nachbar fühlte sich vor dem Kopf gestoßen und verstand überhaupt nichts mehr.

Warum glauben Sie, ist Herr Horvath enttäuscht?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Herr Horvath und seine Familie erwarten sich zuviel von einer Freundschaft.

Antwort B:

Herr Horvath und seine Familie sind eine beziehungsorientierte Gesellschaft gewöhnt, in der die Menschen die Zeit, die sie mit Freunden verbringen, nicht so formell planen müssen.

Antwort C:

Herr Horvath und seine Familie haben Anpassungsprobleme in Österreich und erleben einen Kulturschock.

Antwort D:

Herr Horvath war enttäuscht über die vage Formulierung „nächste Woche“. Er hätte sich einen konkreten Tag und Zeitpunkt der Einladung erwartet.

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 8:

Antwort B erklärt die Situation am besten.

Herr Horvath wollte nicht eine offizielle Einladung für eine bestimmte Zeit in der Zukunft, wo er in seinem Terminkalender den Termin genau festhalten muss, sondern er hätte das Bedürfnis, einfach beim Nachbar vorbeizuschauen. Wenn der Nachbar gesagt hätte, „trinken Sie mit mir ein Glas Wein“, wäre er sehr gerne sofort hinübergewandert. Bei einer guten nachbarschaftlichen Beziehung ist Spontaneität sehr wichtig, Formalitäten gehören zum Geschäftsleben und bedeuten ein „Muss“, d.h. dass der Partner oder Nachbar aus bestimmten Gründen oder Pflichten eingeladen werden muss. Für Herrn Horvath hätte der Österreicher nur eine Pflicht getan, damit er den Wünschen des Nachbarn nachkommt, ihn aber nicht aus Freundschaft oder aus tiefem innerem Bedürfnis eingeladen. Und somit war seine Einladung aus der Sicht von Herrn Horvath nicht aufrichtig.

Arbeitsblatt

Fall 9

Ein in Ungarn erfolgreicher österreichischer Lieferant – Herr Ziegler – besucht seine ungarischen Geschäftspartner regelmäßig. Diese Beziehungspflege ist vermutlich auch Garant für seinen Erfolg. Bei seinem diesmaligen Besuch hat er seine Frau mitgenommen und ist von seinen Geschäftspartnern zum Essen eingeladen worden. Die Atmosphäre ist gut und es wird über viel Privates geplaudert. Die Ungarn zeigen Fotos von ihren Kindern. Schließlich kommen die Ungarn auch auf das Privatleben der Ziegler zu sprechen. Nachdem sich herausstellt, dass sie keine Kinder haben, werden sie geradeaus gefragt, warum sie keine haben. Frau Ziegler wird das Gespräch zunehmend unangenehm und sie versteht nicht, wieso sie Geschäftspartnern solche privaten Fragen beantworten soll.

Warum glauben Sie, stellen die ungarischen Geschäftspartner Frau Ziegler diese Frage?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Die Ungarn versuchen, möglichst viel Information über ihren Geschäftspartner zu sammeln, um ihn besser manipulieren zu können.

Antwort B:

In Ungarn wird am Arbeitsplatz oder mit Geschäftspartnern viel offener und häufiger über familiäre Angelegenheiten gesprochen. Direkte Fragen über das Privatleben sind daher für Ungarn ganz normal.

Antwort C:

Einer der ungarischen Männer interessiert sich für Frau Ziegler und stellt ihr daher solche intime Fragen.

Antwort D:

Für die Ungarn ist unvorstellbar, dass Herr Ziegler seinen gutgehenden Betrieb nicht an seine Kinder vererbt, deswegen stellen sie die Frage.

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 9:

Antwort B erklärt die Situation am besten.

Ungarn gehört – aus österreichischer Sicht – zu den sogenannten „diffusen“ Kulturen, d.h. wo berufliche und private Bereiche nicht so streng oder manchmal gar nicht getrennt werden. Ein guter Arbeitskollege ist mehr als ein Kollege, er ist wie ein Freund. Private Einladungen ins Haus sind selbstverständlich oder gemeinsame Freizeitgestaltung unter Kollegen ist üblich. Daher wird keine Grenze zwischen privaten und geschäftlichen Themen gezogen und in diesem Fall ist die Frage nach den Kindern oder nach der Ursache der Kinderlosigkeit ganz normal. Eine ehrliche Antwort ist für den ungarischen Partner ein Zeichen der wahren Freundschaft.

Arbeitsblatt

Fall 10⁹

In der ungarischen Stadt Veszprém findet in einem Hotel ein Kongress für österreichische Klein- und Mittelbetriebe statt. Der Beginn des Kongresses ist für 9 Uhr anberaumt. Um 8.30 betritt Herr Zeiler – einer der österreichischen Gastgeber des Kongresses – die Hotelhalle und findet zu seiner Bestürzung noch alles unvorbereitet vor. Die Dolmetscher beginnen gerade die Übersetzungskabine aufzubauen, es ist keine Leinwand für die Beamerprojektion vorhanden und in Seelenruhe wird gerade das Kaffeegeschirr und die Kaffeekannen auf den Buffettischen arrangiert. Herr Zeiler wird nervös und geht in den Frühstücksraum des Hotels einen Kaffee trinken. Als er um 8.50 wieder in die Hotelhalle zurückkommt, ist alles fertig, sogar eine Leinwand hatte sich in der kurzen Zeit noch gefunden. Die Dolmetscher unterhalten sich inzwischen schon mit den österreichischen Gästen beim Kaffee.

Welche Unterschiede zwischen Österreichern und Ungarn könnten dieser Situation zugrunde liegen?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Die Ungarn wollten den Österreicher - Herrn Zeiler - ein bisschen nervös machen.

Antwort B:

Die Ungarn gehen davon aus, dass der Kongress sowieso erst später beginnt.

Antwort C:

Die Ungarn sind es nicht gewohnt, lange im Voraus zu planen und vorzubereiten, sondern eher spontan schnell zu handeln und zu improvisieren.

Antwort D:

Der ungarische Gastgeber ist noch nicht eingetroffen und die Mitarbeiter wollen daher den Kongressbeginn noch etwas hinauszögern.

⁹ Frei formuliert nach einem Interview aus Huber (1996, S. 103)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 10:

Antwort C trifft am meisten zu.

Ungarn hassen Pläne, Strukturen, genaue Vorgaben, die unbedingt eingehalten werden müssen. Improvisation ist eine ihrer großen Stärken, sie finden in jeder Notsituation eine gute Lösung. Der lässigere Umgang mit Zeit und mit Vorhaben ist ein wenig „südländischer“ Zug. Das Zeitempfinden ist für sie nicht so streng wie z.B. bei den Schweizern. Der lässigere Umgang mit Terminen sorgt aus ihrer Sicht für eine entspannte Atmosphäre. In diesem Fall bedeutet ein Gespräch mit den Gästen beim Kaffee ein freundlicher und angenehmer Beginn des Kongresses, eine schöne Aufwärmphase oder Überleitung zum Geschäftlichen.

Arbeitsblatt

Fall 11¹⁰

Ein Österreicher leitet ein Bauunternehmen in Ungarn, das gerade eine Anlage auf einer ungarischen Baustelle, ca. 200 km von Wien entfernt, installiert. Den Arbeitern fehlt ein Ersatzteil, den es in Ungarn für wenig Geld zu kaufen gibt. Der österreichische Leiter des Unternehmens befindet sich gerade im Mutterunternehmen in Wien. Ein Arbeiter fährt wegen dem Ersatzteil 200 km nach Wien, um sich vom österreichischen Chef eine Unterschrift dafür zu holen, dass er mit dem Kauf des Ersatzteiles einverstanden ist.

Warum, glauben Sie, fährt der ungarische Arbeiter nach Wien?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Der ungarische Arbeiter wollte einmal auf Kosten der Firma nach Wien fahren.

Antwort B:

Die Verhaltensweise ist noch ein Relikt aus kommunistischen Zeiten, in denen ein Arbeiter in diesem Fall tatsächlich nicht einfach eigenhändig einen Ersatzteil besorgen durfte. Dieses Verhalten wird aber heutzutage immer seltener.

Antwort C:

Der ungarische Arbeiter nutzt die Möglichkeit, mit der Wienfahrt eine Arbeitspause einzulegen.

Antwort D:

Der ungarische Arbeiter wollte einmal das Mutterunternehmen in Wien besichtigen.

¹⁰ Frei formuliert nach einem Interview aus Huber (1996, S. 129)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 11:

Antwort B trifft am ehesten zu.

Die Entscheidung für Investitionen oder gar für kleine Ersatzteile gehört nicht zu den Befugnissen eines Arbeiters, sie liegt eindeutig im Kompetenzbereich des Bauleiters. Die falsche Entscheidung für den neuen Ersatzteil (er könnte zu viel kosten oder es könnten andere Schwierigkeiten auftreten, dass der neue Teil nicht passt, usw ...) könnte Konsequenzen nach sich ziehen und unangenehme Folgen haben. Am sichersten ist es, wenn man die Genehmigung mit Unterschrift vom Chef einholt, in diesem Fall können negative Auswirkungen auf jeden Fall vermieden werden.

Arbeitsblatt

Fall 12¹¹

Ein Österreicher leitet ein Hotel in Ungarn. Es ist Sommer und in der Hotelanlage befindet sich ein Swimmingpool mit einer Poolbar, die bei Schönwetter geöffnet wird. Die ungarischen Hotelangestellten öffnen die Poolbar aber nur dann, wenn bereits am Morgen Schönwetter herrscht. Wenn es bspw. erst nachmittags schöner wird und die Hotelgäste am Swimmingpool auf ihren Liegen verweilen, bleibt die Poolbar geschlossen. Erst wenn der Hotelmanager die Anweisung gibt, die Poolbar zu öffnen, wird dies getan.

Wie erklären sie sich das Verhalten der ungarischen Hotelangestellten?

Lesen Sie die Antwortalternativen nacheinander durch und finden Sie diejenige heraus, die Ihrer Meinung nach die Situation am besten erklärt!

Antwort A:

Die ungarischen Hotelangestellten wollen nicht mehr arbeiten, als unbedingt notwendig.

Antwort B:

Die ungarischen Hotelangestellten haben keine Lust, die mehrheitlich österreichischen Hotelgäste zu bedienen.

Antwort C:

Der zuständige Hotelangestellte schläft gerade.

Antwort D:

Die ungarischen Hotelangestellten denken nicht darüber nach, welche Bedürfnisse die Hotelgäste haben könnten, oder wie man mit den Gästen mehr Gewinn machen könnte, sondern sind gewohnt, einfach nach Anweisung des Hotelmanagers zu handeln.

¹¹ Frei formuliert nach einem Interview aus Meierewert/Topcu (2001, S. 117)

Arbeitsblatt

Kommentar zu Fall 12:

Antwort D erklärt die Situation am besten.

Die Hotelangestellten denken nicht darüber nach, welche finanzielle Konsequenz es haben könnte, wenn die Gäste nicht zufrieden sind, d.h. wenn sie von dem Service enttäuscht sind. Den Dienstanweisungen des Hotelmanagers nach müssen sie die Bar nur bei Schönwetter in der Früh öffnen. Alles andere wäre zu kompliziert. Die Poolbar je nach Schön- oder Schlechtwetter zu öffnen und zu schließen würde außerdem zu viel Arbeit bedeuten. Die Angestellten haben ihre klaren Vorgaben und diese erfüllen sie, weil sie wahrscheinlich vom Hotelmanagement auch keine Gewinnbeteiligung erhalten. Wozu sollen sie sich dann eigentlich anstrengen?

Björn Freiberg

The Magneta Whiskey Robbers – or: a Way to Hungarian Values



Others are altogether different from us ... and it is through but pain and pain again that we can come to learn this.
- Ferenc Molnár

Make no mistake, Hungarian romance, as most other things Hungarian, conforms to and, as usual, self-consciously outdoes other European traditions.
- Zsuzsanna Ardó

In the Year 2005, the year of the 59 and half percent takeover of the Hungarian telephone company Matáv Rt. by the German Telekom I had the honour to introduce a German manager, who was sent to Budapest by his bosses in Bonn, into the Hungarian values system. This happened during a two-day seminar in his offices in Germany.

So I had the chance to show him some of the key features of Hungarian minds. So to say in terms of Individualism/Collectivism, Power-distance and Uncertainty avoidance. By the way, could it be, that the big founder of intercultural research Gert Hofstede had his idea for his famous IBM questionnaire not while working there, but unconsciously long before and in connection with Hungarian differences? As he told me, already as a child, Hofstede had his first encounter with the Hungarian language: The Hungarian neighbours next door, told him not to play with the ball too loud in the courtyard: „*Nem szabad!*” – not allowed! Hofstede still remembers these words today. Maybe this was the start of Hofstedes intercultural research.

Are the Hungarians not freedom loving? Hungarians are people orientated and very free-spirited, yet stubborn individualists. If a manager knows this, he will know how to build trust in a Hungarian, and how to motivate him/her. Hungarians respect people who know what they're doing, but reject authoritarian rule. The manager needs the knowledge what is expected from a leader, what will hurt the feelings of a Hungarian, and how to gain his respect. In Hungarians' eyes an optimist is a person who is poorly informed. The Hungarian culture is not a collectivistic culture, unlike most Central East European countries; rather, it is a moderately individualistic culture; however, significantly less so, than Anglo-Western or even German cultures, leaving aside the missing ability to form working teams, which the German or Austrian workers have proofed to be highly capable of. Hungary shows even growing individualistic tendencies. They are becoming selfish, like the rest of the "successful" world. But still the majority of Hungarians values relationships above all other sources of happiness. So building relationships of trust takes top priority. Nothing of significance is likely to happen if there is little trust. Most Westerners try to build trust by showing themselves competent in completing tasks, whereas Hungarians tend to build trust by spending time, including work time, together.

People are traditionally expected to put the interest of their family or group where they belong, before their own interest. Identity is based on whom you belong to. ("*Madarat tolláról, embert barátjáról...*" – you recognize the birds by its feathers, you know who a person is by the friends he has). Children are encouraged to think in terms of 'we'. To be 'honest' is a value, but harmony should be highly maintained and direct confrontations absolutely avoided (high-context communication) – Hungarian people pay a lot of attention to surrounding details and content, for example: physical location, attire, the individual, organization of the information. The purpose of education is becoming 'cultivated' (knowledge creates who you are) and learning how to *do*.

In the young generation, a materialistic value-system is developing, due to social - existential crisis in Central-Eastern Europe. The eagerness to succeed gives Hungarians an incredible amount of motivation even if they start off with a small nation handicap. Hungarians have the reputation of being the only people who can enter a revolving door last and come out first.

The Hungarian love of freedom and independence often hardens into rugged and proud individualism, which rejects guidance or discipline, military or political. Only leaders with great personal appeal were able to unite Hungarians for any considerable length of time. When formal rejection of an authoritarian rule is not possible – though given half a chance they would rise against it – their resistance finds verbal expression in the form of political satirical humor – probably a Hungarian invention.

Internationals typically come with the misconception that Hungary must be a high-authority, hierarchic society, and try to work under this assumption. This approach, however, is usually not received well outside these cultural circles or among more educated Hungarians. In Hungarian organizations, value is put on demonstrable individual competence. Hungarians accept the person but not the post, and traditionally honor

authority figures if they have reasons to honor them. The Hungarian manager is expected to manage the team and not to boss them around. It means that he should speak a lot with them and this continuously.

In Germany a meeting is a vehicle for experts to exchange information. Participants are well prepared and do not expect to be questioned or challenged. For the British, the Dutch and Hungarians, it is a forum for interested parties to debate ideas and come up with a recommendation and an action plan. Everyone is expected to make a contribution. In France, a meeting is for the boss to announce decisions, which have been made elsewhere or to gather specific information. It is not a forum for debate. In Spain or Italy, meetings are for making official the decision that has been made in the restaurant or the coffee bar and for sorting out the politics and the personal relationships that the decision affects.

Hungarians are typically much more stubborn and proud than success oriented, so if you want them to learn and use your ways, you have to convince them first that your way is the best way to reach our *own* (new) vision. The feeling of internalisation must be established. Also, take into consideration that Hungarians are highly creative people and enjoy relying on their own creativity.

Hungarian employees are very sensitive about the way they are being treated. Even the notion of job description might have a negative connotation in Hungary and be synonymous with limitation of freedom or lack of trust in their abilities. Hungarian employees don't always need as many details and instructions when performing a task or managing a project. Giving too much information might sometimes be considered an insult or a threat to Hungarian pride and intelligence. Better ask, "How do you feel..." instead, if this is what you want to hear.

Oscillating between East and West, rebellion and subjection, euphoria and gloom, naiveté and suspicion (the list could go on), the Hungarian psyche has a built-in mechanism for over-reaction alternating with fatalism. It is a recipe for achievement and breakdown. Hungarian novelist and thinker *Arthur Koestler* observed that *"The hopeless isolation of this nation breeds its talents, its will to assert itself, and its hysteria; to be Hungarian is a collective neurosis."*

Hungarian families do not expect to move away to get work. This is in sharp contrast to the West, where the massive inroads of modernism and economic necessity have made mobility for the sake of work a virtue. Here, young people will move to a major town to study, and that will be perhaps the one transition they will make in their lives. In a society where trust is limited, relationships are more important.

This and other nice things I could tell the manager from the German Telekom. But the best thing was, that we could practise. Practise for example how to give a guest to drink in a Hungarian way: First you should ask more than once, and even if the visitor disclaims friendly, you can elevate the bottle. I let the manager try and he poured the "training whiskey"(=water) into my glass, but in a German mode: just about three quaters of the glass! I told him to try again and then he managed it to fill the glass up to 90 percent, which was just fine. He was ready for Hungary.



So on 6th of Mai 2005 the name *Magyar Telekom* was born. This was the biggest name change in Hungary's history. All business areas of Ex-Matáv received a „T” in their name and Hungary became magenta-coloured. In a marketing campaign never seen before, the colour was proclaimed at every corner: Magenta socks, magenta fields. Also in telephone boxes – from outside still in classic socialism unity red colour – inside a magenta phone receiver completed the asynchronical picture. Still the Hungarians liked the campaign and the new brand was well received. Now Hungary looked very German. At least much more like before.

Coming back to the whiskey glass. This object has a special meaning for every Hungarian. In the middle of the Nineties a robber was caught. He was famous for that he would each time drink and leave an empty whiskey glass at the *locus delicti*: He became the „whiskey robber”. Almost like a Robin Hood figure he was liked by the common people. In 2004 a book by an American reporter who spent some time in Hungary

during these years came out and became a bestseller: The „Ballad of the Whiskey Robber: A True Story of Bank Heists, Ice Transylvanian Pelt Smuggling, Moonlighting Detectives, and Broken Hearts Hockey, by Julian Rubinstein“.

The synopsis at bookseller Amazon reads: *„Attila Ambrus was a gentleman thief from Transylvania, a terrible professional hockey goalkeeper - and preferred women in leopard-skin hot pants. During the 1990s, while playing for the biggest hockey team in Budapest, Ambrus took up bank robbery to make ends meet. ...BALLAD OF THE WHISKEY ROBBER is the completely bizarre and hysterical story of the crime spree that made a nobody into a somebody, and told a forlorn nation that sometimes the brightest stars come from the blackest holes. Like The Professor and the Madman and The Orchid Thief, Julian Rubinstein's bizarre crime story is so odd and so wicked that it is completely irresistible...“*

And what is not so sure, but maybe Geert Hofstede's ball from his childhood was magnetite as well? Or I am beginning to hallucinate? This comes, because Hungary is indeed irresistible dreamlike. Or as it singer Gesti Peter put it: *„There Van egy ország, ahol álmomban jártam, Magyarország ...“* – there is a land, where I have been in my dreams, Hungary.

Elisabeth Reif

Zwei Rollenspiele zur Interkulturellen Kommunikation Österreich und Ungarn

Methodenblatt

Ziel: Kennenlernen von „typischen“ interkulturellen Konfliktsituationen, Verstehen von kulturellen Hintergründen und daraus resultierenden Konfliktsituationen, Verbesserung der Konfliktlösungskompetenzen

Zielgruppe: für alle Kooperationen, Erwachsene und Jugendliche ab ca. 15 Jahren

TeilnehmerInnenzahl: pro Rollenspiel 2-4 (je nach Anzahl der Rollenanweisungen)

Dauer: Vorbereitung auf die Rollen ca. 10 Minuten, Rollenspiel ca. 20 Minuten, Reflexion pro Rollenspiel ca. 20 Minuten oder länger

Raum: Wenn in Kleingruppen verschiedene Rollenspiele parallel gespielt werden, sollten möglichst separate Räumlichkeiten zur Verfügung stehen.
Material: jeweilige Arbeitsblätter (Rollenanweisungen)

Anleitung:

Vor den Rollenspielen sollte die „Gewaltverbotsregel“ und die „STOPP-Regel“ besprochen werden. Jede Anwendung körperlicher Gewalt ist in jedem Falle verboten, das Rollenspiel wird in diesem Fall sofort abgebrochen. Die STOPP-Regel besagt, dass jeder und jede TeilnehmerIn jederzeit die Möglichkeit hat, STOPP zu rufen und dadurch das Spiel abubrechen, wenn er/sie sich nicht mehr wohl fühlt. Der Gegenstand der Rollenspiele (interkulturelle Konfliktsituationen Österreich-Ungarn) sollte kurz erläutert werden und dann den TeilnehmerInnen für ca. 10 Minuten die Rollenanweisungen zur Vorbereitung (Arbeitsblätter) gegeben werden. Jede Rollenspielgruppe sollte die Möglichkeit haben, mind. 20 Minuten möglichst ungestört in einer eigenen Räumlichkeit (oder auch im Freien) das Rollenspiel durchzuspielen. Danach sollte für jede Gruppe ca. 20 Minuten Reflexionszeit eingeplant werden.

Bemerkung:

Im Rahmen von qualitativen Interviews wurden sogenannte „kritische Interaktionssituationen“ erhoben, d.h. Episoden, in denen problematische Situationen mit dem Interaktionspartner aus dem anderen Land erlebt wurden, die als unerwartet, eigenartig oder unverständlich gewertet wurden oder konflikthaft abliefen. Diese Situationen wurden dann zu Rollenspielen umgeschrieben und Zeit, Ort und Namen verändert, dass die betreffenden Personen anonym und unerkant bleiben können.

Methodenblatt

Reflexion:

Die Reflexionsphase findet mit allen Kleingruppen gemeinsam wieder im Plenum statt. Falls in den Kleingruppen nicht dieselbe Episode gespielt wurde, wird von jeder Rollenspielgruppe den anderen zunächst kurz der Inhalt der „Konfliktsituation“ geschildert. Dann werden die TeilnehmerInnen nacheinander gefragt, wie es ihnen beim Rollenspiel gegangen ist, wie sie die Rolle empfunden haben, ob sie sich einfühlen haben können, und ob sie den möglichen „interkulturellen“ Aspekt des Rollenspiels erkannt haben und worin dieser bestehen könnte. Dann folgen Fragen über den Verlauf des Rollenspiels, ob die Herstellung wechselseitigen Verständnisses bzw. das Finden einer gemeinsamen Lösung gelungen ist, und wenn nicht, wie man das vielleicht besser hätte erreichen können.

Rollenanweisungen für MediatorInnen

In den Rollenspielen sind Rollenweisungen für MediatorInnen enthalten. Ausbildungen in Mediation dauern zwar im Regelfall ein bis zwei Jahre, trotzdem kann man auch darauf vertrauen, dass Konflikte von jedem und jeder gelöst werden können, wenn die wichtigsten Grundprinzipien verstanden und angewendet werden. Daher macht es auch durchaus Sinn, die Rollenweisungen für MediatorInnen von „Laien“ spielen zu lassen.

Was tun MediatorInnen? Im folgenden möchte ich einen kurzen Überblick über das bei uns in der Mediationsausbildung häufig gelehrt Mediationskonzept geben (vgl. Dulabaum 1998; Fisher/Ury/Patton 1999). Am Anfang versuchen sie einen Grundkonsens darüber herzustellen, wie sich die KonfliktpartnerInnen während der Mediation verhalten sollen. Wenn sie noch zu sehr emotional aufgewühlt sind, sollte ein „Time out“, eine Pause vor Beginn der Mediation eingelegt werden. In dieser Pause können sie bspw. spazieren oder laufen gehen oder sich mit etwas ganz anderem beschäftigen. Am Beginn der Sitzung sollten die Kommunikationsregeln festgelegt werden und die Rolle des/der MediatorIn definiert werden. Die Kommunikationsregeln bedeuten, dass sich die KonfliktpartnerInnen darauf einigen, sich gegenseitig ausreden zu lassen, den anderen nicht zu unterbrechen und versuchen ihm/ihr wirklich zuzuhören. Auch Kränkungen und Verletzungen müssen vermieden werden. Zweitens sollten sich beide Konfliktpartner auch dazu bereit erklären, die Mediation nicht dafür zu verwenden, den eigenen „Frustrationszustand loszuwerden“ und „Dampf abzulassen“, sondern auch wirklich aktiv an der Suche einer möglichen Lösung mitzuwirken. Die Rolle des/der MediatorIn besteht vor allem darin, dafür zu sorgen, dass die KonfliktpartnerInnen konstruktiv miteinander reden und verhandeln können. MediatorInnen sind nach diesem Konzept nicht dazu da, Lösungen für die Konfliktparteien zu finden, diese müssen von ihnen selbst kommen, da sie ja auch diejenigen sind, die dann mit den Lösungen leben müssen.

Methodenblatt

In diesem Punkt unterscheidet sich das „euroamerikanische“ Mediationsmodell beispielsweise von Konfliktlösungsstrategien in anderen Kulturen. Vielerorts wird die Rolle von „VermittlerInnen“ in Konflikten so verstanden, dass sie auch Lösungen vorschlagen und in den Vermittlungsprozess einbringen. In interkulturellen Vermittlungssituationen gilt es also auch, diese Rollen abzuklären. Was erwarten sich die Klienten von den MediatorInnen?

Nach der anfänglichen Einführung der Kommunikationsregeln und der Rollendefinitionen versucht der/die MediatorIn abwechselnd von den Konfliktparteien die jeweilige Sichtweise des Konfliktes zu eruieren. Er/sie wird zunächst möglicherweise unterschiedliche Wahrnehmungen des Konfliktherganges, des Konfliktgegenstandes und unterschiedliche Positionen zu hören bekommen. Wenn es schon über den Konflikthergang sehr unterschiedliche Sichtweisen gibt, kann man versuchen, eine Person zu finden, der beide Konfliktparteien vertrauen und die man nach dem Konflikthergang befragen kann. Schließlich kommt man zum Konfliktgegenstand, über den beide unterschiedliche und meistens inkompatible Positionen vertreten. Das Herzstück der Mediation besteht darin, von den Positionen zu den dahinterliegenden allgemeineren Bedürfnissen zu kommen.

Z.B.: In einer Scheidungsmediation kämpfen beide Elternteile um das Sorgerecht für ihr Kind. (Ihre jeweiligen Positionen sind: „Ich will das Sorgerecht für meinen Sohn“). Durch die Mediation kommen die dahinter liegenden Bedürfnisse und Gefühle zum Vorschein: Der Vater hat Angst davor, die Beziehung zu seinem Sohn völlig zu verlieren, außerdem ist ihm wichtig, auf dessen spätere Berufswahl Einfluss nehmen zu können etc. Für die Mutter bedeutet es einen noch schlimmeren emotionalen Verlust, wenn sie ihren Sohn nicht mehr betreuen kann, da sie das Gefühl hat, dass sie ihrem Sohn emotional näher ist als ihr Mann. Zusätzlich bedeutet für sie der Entzug des Sorgerechts aber auch eine Bedrohung Ihrer Identität und kommt für sie einer sozialen Stigmatisierung gleich ...

Hinter den meisten Positionen kann man allen Menschen gemeinsame Bedürfnisse entdecken, wie: Überleben, Wohlergehen, Freiheit, Identität, Sicherheit, wirtschaftliches Auskommen, Zugehörigkeit, Anerkanntsein, Selbstbestimmung ... Zu den hinter den Positionen liegenden Bedürfnissen kommt man am ehesten mit der Frage nach dem „Warum“, oder „Wofür“ oder auch „warum nicht“. Weiters ist es sehr wichtig, die Gefühle zu eruieren, die mit den jeweiligen Positionen verbunden sind, wie z.B.: Angst, Wut und Rache, Trauer, Demütigung, Stolz etc..

Methodenblatt

Nachdem sowohl Bedürfnisse als auch Gefühle der Konfliktparteien manifest geworden sind, ist es viel leichter möglich, sich in den/die jeweils andere/n hineinzusetzen, z.B. durch Fragen, die den wechselseitigen Perspektivenwechsel (inkl. der dazugehörigen Gefühle) ermöglichen.

Z.B. „Ihre Frau macht sich seit dem Unfall ernsthaft Sorgen um ihr Kind, manchmal hat sie deswegen schlaflose Nächte. Können Sie verstehen, dass es ihr daher wichtig ist, immer zu wissen, wo ihr Kind ist?“

Ist es gelungen, dass die Konfliktparteien wechselseitig ihre Bedürfnisse anerkennen konnten, dann ist es auch nicht mehr so schwer, gemeinsam eine Lösung zu finden. Dafür macht man ein Brainstorming, welche Lösungsmöglichkeiten den Konfliktparteien einfallen, in denen jeweils die Bedürfnisse beider berücksichtigt sind. Zunächst sollte man möglichst viele solcher Ideen sammeln und ohne Kritik (ist in dieser Phase nicht erlaubt) auf ein Flipchart aufschreiben lassen. Erst in einer zweiten Runde werden die besseren Ideen, die von beiden gutgeheißen werden, herausgefiltert und es wird überlegt, wie die konkrete Umsetzung einer Lösung aussehen könnte. Wenn sich die Konfliktparteien auf keine Lösung einigen können, besteht eine andere Möglichkeit, wenigstens einen Konsens darüber zu finden, nach welchen Kriterien nach einer Lösung gesucht werden soll (z.B. psychologisches Expertengutachten, übliche Juridikatur, Wunsch des Kindes, etc.).

Eine Mediation läuft also meistens nach folgenden Schritten ab:

- 1) *Kommunikationsregeln einführen und Rollen definieren.*
- 2) *Sichtweisen und Positionen der Konfliktparteien eruieren.*
- 3) *Hinter den Positionen liegende Bedürfnisse und Gefühle eruieren.*
- 4) *Wechselseitiges Verständnis für jeweilige Bedürfnisse wecken.*
- 5) *Gemeinsam eine Lösung finden, in der die Bedürfnisse beider berücksichtigt sind, oder zumindest einen Konsens über die Kriterien finden, nach denen entschieden werden soll.*

Aufgrund der in Ungarn häufigeren Konfliktvermeidung (vgl. Kapitel Umgang mit Konflikten) kann es aber auch besser sein, die Rollenspiele so zu spielen, dass jeweils ein/e MediatorIn mit jeweils einer der beiden Konfliktparteien zuerst getrennte Gespräche führt, und beide erst zu einem späteren Zeitpunkt direkt miteinander konfrontiert werden.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 1

Arbeitsblatt: Rollenanleitung österreichischer Leiter der Beschaffungsabteilung, Herr Wilfried Stieglitz

Allgemeine Information

In Budapest befindet sich eine ungarische Tochter einer österreichischen Versicherungsgesellschaft, sie beschäftigt etwa 1000 ungarische Mitarbeiter. Der Vorstand ist national gemischt besetzt, Vorstandsvorsitzender ist ein Österreicher. Im Umgang mit den österreichischen Managern wird in der Marketing-Abteilung ausschließlich Deutsch gesprochen und die Beherrschung der deutschen Sprache war eine wichtige Eintrittsvoraussetzung für viele Posten. In der Praxis ist das Sprachniveau der ungarischen Mitarbeiter aber sehr unterschiedlich und viele setzen ihre Sprachkenntnisse nur in Notfällen ein. Hierzu fassen sich die Ungarn möglichst kurz, weil sich viele ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht so sicher sind.

Der Leiter der Beschaffungsabteilung – ein Österreicher – ist unter anderem auch für die Bestellung von Tischkalendern für alle Angestellten für das neue Kalenderjahr zuständig. Als er nach einem Preisvergleich herausfand, dass die Bestellung von österreichischen Kalendern etwas billiger käme als ungarische, nahm er diese vor und bestellte für alle Angestellten der Firma Tischkalender aus Österreich. Die ungarischen Angestellten fühlten sich dadurch so sehr vor den Kopf gestoßen, dass die Stimmung zwischen den österreichischen und ungarischen Mitarbeitern kippte. Die deutschsprachigen Kalender aus Österreich waren das Tagesthema Nr. 1 und viele ungarische Angestellte machten laut und deutlich kund, dass sie nicht beabsichtigten, diese Kalender zu verwenden. Die Meinung der österreichischen Mitarbeiter war zwar unterschiedlich, viele empfanden aber die „Kalendergeschichte“ als eine Kleinigkeit und die Reaktion der Ungarn als übertrieben.

Rollenanleitung österreichischer Leiter der Beschaffungsabteilung, Herr Wilfried Stieglitz

Herr Stieglitz arbeitet seit ca. einem Jahr in Budapest und war bisher immer mit dem Zug zwischen Wien und Budapest gependelt, bevor er sich seit kurzem in Budapest niederließ und seither nur mehr das Wochenende in Wien verbringt. Er sieht seine Aufgabe in der Firma vor allem darin, bei der Beschaffung auf Kostenminimierung zu achten. Nachdem die meisten ungarischen Mitarbeiter seines Eindrucks nach relativ gut Deutsch konnten und die Kenntnis der deutschen Sprache schließlich auch eine Eintrittsvoraussetzung für die meisten ungarischen Mitarbeiter war, hätte er sich niemals gedacht, dass die Bestellung der österreichischen Tischkalender solche Missstimmungen hervorrufen könnte.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 1

Arbeitsblatt: Rollenanleitung ungarischer Mitarbeiter, Herr Szalai

Allgemeine Information

In Budapest befindet sich eine ungarische Tochter einer österreichischen Versicherungsgesellschaft, sie beschäftigt etwa 1000 ungarische Mitarbeiter. Der Vorstand ist national gemischt besetzt, Vorstandsvorsitzender ist ein Österreicher. Im Umgang mit den österreichischen Managern wird in der Marketing-Abteilung ausschließlich Deutsch gesprochen und die Beherrschung der deutschen Sprache war eine wichtige Eintrittsvoraussetzung für viele Posten. In der Praxis ist das Sprachniveau der ungarischen Mitarbeiter aber sehr unterschiedlich und viele setzen ihre Sprachkenntnisse nur in Notfällen ein. Hierzu fassen sich die Ungarn möglichst kurz, weil sich viele ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht so sicher sind.

Der Leiter der Beschaffungsabteilung – ein Österreicher – ist unter anderem auch für die Bestellung von Tischkalendern für alle Angestellten für das neue Kalenderjahr zuständig. Als er nach einem Preisvergleich herausfand, dass die Bestellung von österreichischen Kalendern etwas billiger käme als ungarische, nahm er diese vor und bestellte für alle Angestellten der Firma Tischkalender aus Österreich. Die ungarischen Angestellten fühlten sich dadurch so sehr vor den Kopf gestoßen, dass die Stimmung zwischen den österreichischen und ungarischen Mitarbeitern kippte. Die deutschsprachigen Kalender aus Österreich waren das Tagesthema Nr. 1 und viele ungarische Angestellte machten laut und deutlich kund, dass sie nicht beabsichtigten, diese Kalender zu verwenden. Die Meinung der österreichischen Mitarbeiter war zwar unterschiedlich, viele empfanden aber die „Kalendergeschichte“ als eine Kleinigkeit und die Reaktion der Ungarn als übertrieben.

Rollenanleitung ungarischer Mitarbeiter, Herr Szalai

Obwohl der Sitz der Tochter der österreichischen Versicherungsgesellschaft in Budapest ist, müssen sich die ungarischen Mitarbeiter schon lange damit abfinden, dass die offizielle „Firmensprache“ Deutsch ist. Die wenigsten der österreichischen Mitarbeiter – höchstens einige wenige Abteilungsleiter – hatten sich jemals die Mühe gemacht, Ungarisch zu lernen, obwohl sie teilweise sogar in Ungarn lebten. Die Bestellung der österreichischen Tischkalender ist für die ungarischen Mitarbeiter nicht nur ein Zeichen mangelnden Respekts – schließlich befindet sich die Firma in Budapest! In den Kalendern sind natürlich auch nur österreichische Feiertage und Namenstage gekennzeichnet, aber keine ungarischen. Dabei müssten die Österreicher doch eigentlich schon lange wissen, dass in Ungarn die Namenstage regelmäßig gefeiert werden, fast jede Woche kommt die ganze Abteilung aus Anlass einer ungarischen Namenstagsfeier für eine halbe Stunde auf Sekt und Kuchen zusammen. Aus ungarischer Sicht kann die Bestellung der österreichischen Tischkalender nur als gemeiner Versuch gewertet werden, die Ungarn an der Abhaltung der Namenstagsfeiern in der Firma zu hindern.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 1

Arbeitsblatt: Rollenanleitung ungarische Mediatorin

Allgemeine Information

In Budapest befindet sich eine ungarische Tochter einer österreichischen Versicherungsgesellschaft, sie beschäftigt etwa 1000 ungarische Mitarbeiter. Der Vorstand ist national gemischt besetzt, Vorstandsvorsitzender ist ein Österreicher. Im Umgang mit den österreichischen Managern wird in der Marketing-Abteilung ausschließlich Deutsch gesprochen und die Beherrschung der deutschen Sprache war eine wichtige Eintrittsvoraussetzung für viele Posten. In der Praxis ist das Sprachniveau der ungarischen Mitarbeiter aber sehr unterschiedlich und viele setzen ihre Sprachkenntnisse nur in Notfällen ein. Hierzu fassen sich die Ungarn möglichst kurz, weil sich viele ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht so sicher sind.

Der Leiter der Beschaffungsabteilung – ein Österreicher – ist unter anderem auch für die Bestellung von Tischkalendern für alle Angestellten für das neue Kalenderjahr zuständig. Als er nach einem Preisvergleich herausfand, dass die Bestellung von österreichischen Kalendern etwas billiger käme als ungarische, nahm er diese vor und bestellte für alle Angestellten der Firma Tischkalender aus Österreich. Die ungarischen Angestellten fühlten sich dadurch so sehr vor den Kopf gestoßen, dass die Stimmung zwischen den österreichischen und ungarischen Mitarbeitern kippte. Die deutschsprachigen Kalender aus Österreich waren das Tagesthema Nr. 1 und viele ungarische Angestellte machten laut und deutlich kund, dass sie nicht beabsichtigten, diese Kalender zu verwenden. Die Meinung der österreichischen Mitarbeiter war zwar unterschiedlich, viele empfanden aber die „Kalendergeschichte“ als eine Kleinigkeit und die Reaktion der Ungarn als übertrieben.

Rollenanleitung ungarische Mediatorin, Frau Kunszabó

Sie sind ausgebildete ungarische Mediatorin. Sie haben Erfahrungen im Wirtschaftsmediationsbereich. Ihre Aufgabe ist es, möglichst neutral den Konfliktfall zu analysieren, d.h. von beiden Seiten zunächst möglichst sachliche Informationen über den Konflikthergang zu erhalten. Des weiteren versuchen Sie, die hinter den jeweiligen Positionen liegenden Bedürfnisse, vor allem aber auch Ängste und Sorgen herauszuarbeiten, und dann die Konfliktparteien aufzufordern, zu versuchen, sich auch in die Position des anderen, vor allem seine Wünsche, Ängste, Befürchtungen etc. hineinzusetzen. Wenn dieser wechselseitige Perspektivenwechsel ansatzweise möglich wird, ist schon viel gewonnen. Im Idealfall können die Konfliktparteien in der Mediation auch eine gemeinsame Lösung finden, nachdem Sie gelernt haben, sich auch in die Bedürfnisse des anderen hineinzusetzen. Ein mittelfristiges Ziel ist aber auch, wenn beide den anderen einfach besser verstehen können, sich weniger emotional betroffen fühlen und daher mehr Einsicht in den Konfliktfall erreichen können.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 1

Arbeitsblatt: Rollenanleitung österreichischer Mediator

Allgemeine Information

In Budapest befindet sich eine ungarische Tochter einer österreichischen Versicherungsgesellschaft, sie beschäftigt etwa 1000 ungarische Mitarbeiter. Der Vorstand ist national gemischt besetzt, Vorstandsvorsitzender ist ein Österreicher. Im Umgang mit den österreichischen Managern wird in der Marketing-Abteilung ausschließlich Deutsch gesprochen und die Beherrschung der deutschen Sprache war eine wichtige Eintrittsvoraussetzung für viele Posten. In der Praxis ist das Sprachniveau der ungarischen Mitarbeiter aber sehr unterschiedlich und viele setzen ihre Sprachkenntnisse nur in Notfällen ein. Hierzu fassen sich die Ungarn möglichst kurz, weil sich viele ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht so sicher sind.

Der Leiter der Beschaffungsabteilung – ein Österreicher – ist unter anderem auch für die Bestellung von Tischkalendern für alle Angestellten für das neue Kalenderjahr zuständig. Als er nach einem Preisvergleich herausfand, dass die Bestellung von österreichischen Kalendern etwas billiger käme als ungarische, nahm er diese vor und bestellte für alle Angestellten der Firma Tischkalender aus Österreich. Die ungarischen Angestellten fühlten sich dadurch so sehr vor den Kopf gestoßen, dass die Stimmung zwischen den österreichischen und ungarischen Mitarbeitern kippte. Die deutschsprachigen Kalender aus Österreich waren das Tagesthema Nr. 1 und viele ungarische Angestellte machten laut und deutlich kund, dass sie nicht beabsichtigten, diese Kalender zu verwenden. Die Meinung der österreichischen Mitarbeiter war zwar unterschiedlich, viele empfanden aber die „Kalendergeschichte“ als eine Kleinigkeit und die Reaktion der Ungarn als übertrieben.

Rollenanleitung österreichischer Mediator, Herr Bauer

Sie sind ausgebildeter österreichischer Mediator, spezialisiert auf Mittel- und Osteuropa. Sie haben Erfahrungen im Wirtschaftsmediationsbereich. Ihre Aufgabe ist es, möglichst neutral den Konfliktfall zu analysieren, d.h. von beiden Seiten zunächst möglichst sachliche Informationen über den Konfliktverlauf zu erhalten. Des Weiteren versuchen Sie, die hinter den jeweiligen Positionen liegenden Bedürfnisse, vor allem aber auch Ängste und Sorgen herauszuarbeiten, und dann die Konfliktparteien aufzufordern, zu versuchen, sich auch in die Position des anderen, vor allem seine Wünsche, Ängste, Befürchtungen etc. hineinzusetzen. Wenn dieser wechselseitige Perspektivenwechsel ansatzweise möglich wird, ist schon viel gewonnen. Im Idealfall können die Konfliktparteien in der Mediation auch eine gemeinsame Lösung finden, nachdem Sie gelernt haben, sich auch in die Bedürfnisse des anderen hineinzusetzen. Ein mittelfristiges Ziel ist aber auch, wenn beide den anderen einfach besser verstehen können, sich weniger emotional betroffen fühlen und daher mehr Einsicht in den Konfliktfall erreichen können.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 1

Arbeitsblatt: Rollenanleitung Beobachter/in

Allgemeine Information

In Budapest befindet sich eine ungarische Tochter einer österreichischen Versicherungsgesellschaft, sie beschäftigt etwa 1000 ungarische Mitarbeiter. Der Vorstand ist national gemischt besetzt, Vorstandsvorsitzender ist ein Österreicher. Im Umgang mit den österreichischen Managern wird in der Marketing-Abteilung ausschließlich Deutsch gesprochen und die Beherrschung der deutschen Sprache war eine wichtige Eintrittsvoraussetzung für viele Posten. In der Praxis ist das Sprachniveau der ungarischen Mitarbeiter aber sehr unterschiedlich und viele setzen ihre Sprachkenntnisse nur in Notfällen ein. Hierzu fassen sich die Ungarn möglichst kurz, weil sich viele ihrer deutschen Sprachkenntnisse nicht so sicher sind.

Der Leiter der Beschaffungsabteilung – ein Österreicher – ist unter anderem auch für die Bestellung von Tischkalendern für alle Angestellten für das neue Kalenderjahr zuständig. Als er nach einem Preisvergleich herausfand, dass die Bestellung von österreichischen Kalendern etwas billiger käme als ungarische, nahm er diese vor und bestellte für alle Angestellten der Firma Tischkalender aus Österreich. Die ungarischen Angestellten fühlten sich dadurch so sehr vor den Kopf gestoßen, dass die Stimmung zwischen den österreichischen und ungarischen Mitarbeitern kippte. Die deutschsprachigen Kalender aus Österreich waren das Tagesthema Nr. 1 und viele ungarische Angestellte machten laut und deutlich kund, dass sie nicht beabsichtigten, diese Kalender zu verwenden. Die Meinung der österreichischen Mitarbeiter war zwar unterschiedlich, viele empfanden aber die „Kalendergeschichte“ als eine Kleinigkeit und die Reaktion der Ungarn als übertrieben.

Fragen zur Diskussion:

- *Welche Bedürfnisse könnten jeweils hinter den Positionen der Konfliktpartner/innen stehen?*
- *Welche kulturellen Faktoren können diesen Konfliktfall beeinflussen?*
- *Welche Lösungsmöglichkeiten könnten Sie sich vorstellen?*

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 2

Arbeitsblatt: Rollenanleitung Frau Prof. Zsuzsa Gombás, stellvertretende Germanistik-Lehrstuhlleiterin

Allgemeine Information

Frau Mag. Sabine Sommer arbeitet seit drei Jahren als Deutschlektorin an ausländischen europäischen Universitäten. Diesmal bekam sie einen Vertrag für eine Stelle in Vág/Ungarn, die in Kooperation zwischen dem österreichischen Wissenschaftsministerium und der Universität in Vág zur Verfügung gestellt wurde. Zu Beginn des Wintersemesters sollte sie an der Universität in Vág mit dem Deutschunterricht beginnen. Als sie termingerecht in Vág ankommt, steht ihr dort noch keine Dienstwohnung zur Verfügung, obwohl die ungarische Partneruniversität die Organisation dafür übernommen hatte. Als sie diese Tatsache bei einem Gespräch mit dem Lehrstuhlleiter für Germanistik und seiner Stellvertreterin anspricht, kommt es zu einem kurzem bedeutungsvollen Blickkontakt zwischen diesen beiden, woraufhin ihr die Lehrstuhlleiterstellvertreterin anbietet, dass sie doch übergangsweise mit ihrer Familie in ihrer Wohnung wohnen könnte. An dem Tag, an dem planmäßig der Deutschunterricht beginnen hätte sollen, sind keine Studenten da. Frau Mag. Sabine Sommer erfährt schließlich, dass der Unterricht erst etwas später, nach 1-2 Wochen beginnen würde.

Rollenanleitung Frau Prof. Zsuzsa Gombás, stellvertretende Germanistik-Lehrstuhlleiterin

Die Germanistik-Lehrstuhlleitung der Universität Vág hatte sich noch nicht um die Dienstwohnungen der ausländischen Deutschlektoren gekümmert, da bis jetzt noch nicht klar war, wann genau mit dem Deutschunterricht begonnen würde, da sich bis dato noch zu wenige Studenten angemeldet hatten. Hätte Frau Mag. Sabine Sommer noch kurz vorher direkten Kontakt mit ihnen aufgenommen, hätte sie ihr das erklären können. Außerdem ist man in Ungarn gewohnt, in vielen Fällen schnell zu improvisieren. Sie war sich sicher, dass beim Eintreffen der Deutschlektorin schnell eine Wohnung für sie gefunden werden könnte. Die Lehrstuhlleiterin fand darüber hinaus ihre Einladung, Frau Mag. Sommer bei sich zu Hause aufzunehmen¹², als besonders gastfreundlich.

¹² Ungarn sind es auch gewohnt, dass relativ viele Personen in einer kleinen Wohnung zusammen wohnen, oft wohnt z.B. eine junge Familie mit ihren Eltern gemeinsam in einer Wohnung.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 2

Arbeitsblatt: Rollenanleitung Frau Mag. Sabine Sommer, österreichische Deutsch-Lektorin

Allgemeine Information

Frau Mag. Sabine Sommer arbeitet seit drei Jahren als Deutschlektorin an ausländischen europäischen Universitäten. Diesmal bekam sie einen Vertrag für eine Stelle in Vág/Ungarn, die in Kooperation zwischen dem österreichischen Wissenschaftsministerium und der Universität in Vág zur Verfügung gestellt wurde. Zu Beginn des Wintersemesters sollte sie an der Universität in Vág mit dem Deutschunterricht beginnen. Als sie termingerecht in Vág ankommt, steht ihr dort noch keine Dienstwohnung zur Verfügung, obwohl die ungarische Partneruniversität die Organisation dafür übernommen hatte. Als sie diese Tatsache bei einem Gespräch mit dem Lehrstuhlleiter für Germanistik und seiner Stellvertreterin anspricht, kommt es zu einem kurzem bedeutungsvollen Blickkontakt zwischen diesen beiden, woraufhin ihr die Lehrstuhlleiterstellvertreterin anbietet, dass sie doch übergangsweise mit ihrer Familie in ihrer Wohnung wohnen könnte. An dem Tag, an dem planmäßig der Deutschunterricht beginnen hätte sollen, sind keine Studenten da. Frau Mag. Sabine Sommer erfährt schließlich, dass der Unterricht erst etwas später, nach 1-2 Wochen beginnen würde.

Rollenanleitung Frau Mag. Sabine Sommer, österreichische Deutsch-Lektorin

Frau Mag. Sommer hatte ihren Ungarn-Aufenthalt schon lange im Voraus geplant und damit gerechnet, zu Beginn des Wintersemesters bereits ihre Wohnung in Vág gemütlich einrichten zu können. Sie empfindet die provisorische Übergangsphase – mit der Familie der Lehrstuhlleiterin zu wohnen – als beschwerlich, weil sie nicht alle ihre Sachen auspacken und sich auch nicht auf einen längeren Aufenthalt einrichten könnte. Alle Angelegenheiten mit der Wohnung hätte sie gerne vor Unterrichtsbeginn schon erledigt gehabt, sodass sie sich voll auf ihre Arbeit und die neuen StudentInnen konzentrieren könnte. Zur ihrer Überraschung findet sie aber zum geplanten Unterrichtsbeginn weder eine Dienstwohnung noch Studenten vor. Sie findet zwar das Angebot der Lehrstuhlleiterin als sehr freundlich, ist aber trotzdem ein bisschen verärgert, weil sie unter diesen Umständen eigentlich noch ein bis zwei Wochen länger in Wien hätte bleiben können.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 2

Arbeitsblatt: Rollenanleitung ungar. Mediator, Herr Sándor Juhász

Allgemeine Information

Frau Mag. Sabine Sommer arbeitet seit drei Jahren als Deutschlektorin an ausländischen europäischen Universitäten. Diesmal bekam sie einen Vertrag für eine Stelle in Vág/Ungarn, die in Kooperation zwischen dem österreichischen Wissenschaftsministerium und der Universität in Vág zur Verfügung gestellt wurde. Zu Beginn des Wintersemesters sollte sie an der Universität in Vág mit dem Deutschunterricht beginnen. Als sie termingerecht in Vág ankommt, steht ihr dort noch keine Dienstwohnung zur Verfügung, obwohl die ungarische Partneruniversität die Organisation dafür übernommen hatte. Als sie diese Tatsache bei einem Gespräch mit dem Lehrstuhlleiter für Germanistik und seiner Stellvertreterin anspricht, kommt es zu einem kurzem bedeutungsvollen Blickkontakt zwischen diesen beiden, woraufhin ihr die Lehrstuhlleiterstellvertreterin anbietet, dass sie doch übergangsweise mit ihrer Familie in ihrer Wohnung wohnen könnte. An dem Tag, an dem planmäßig der Deutschunterricht beginnen hätte sollen, sind keine Studenten da. Frau Mag. Sabine Sommer erfährt schließlich, dass der Unterricht erst etwas später, nach 1-2 Wochen beginnen würde.

Rollenanleitung ungar. Mediator Herr Sándor Juhász

Sie sind ausgebildeter ungarischer Mediator, spezialisiert auf Mittel- und Westeuropa. Sie haben Erfahrungen im Wirtschaftsmediationsbereich. Ihre Aufgabe ist es, möglichst neutral den Konfliktfall zu analysieren, d.h. von beiden Seiten zunächst möglichst sachliche Informationen über den Konfliktverlauf zu erhalten. Des Weiteren versuchen Sie, die hinter den jeweiligen Positionen liegenden Bedürfnisse, vor allem aber auch Ängste und Sorgen herauszuarbeiten, und dann die Konfliktparteien aufzufordern, zu versuchen, sich auch in die Position des anderen, vor allem seine Wünsche, Ängste, Befürchtungen etc. hineinzusetzen. Wenn dieser wechselseitige Perspektivenwechsel ansatzweise möglich wird, ist schon viel gewonnen. Im Idealfall können die Konfliktparteien in der Mediation auch eine gemeinsame Lösung finden, nachdem Sie gelernt haben, sich auch in die Bedürfnisse des anderen hineinzusetzen. Ein mittelfristiges Ziel ist aber auch, wenn beide den anderen einfach besser verstehen können, sich weniger emotional betroffen fühlen und daher mehr Einsicht in den Konfliktfall erreichen können.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 2

Arbeitsblatt: Rollenanleitung österreichischer Mediator, Herr Franz Scharner

Allgemeine Information

Frau Mag. Sabine Sommer arbeitet seit drei Jahren als Deutschlektorin an ausländischen europäischen Universitäten. Diesmal bekam sie einen Vertrag für eine Stelle in Vág/Ungarn, die in Kooperation zwischen dem österreichischen Wissenschaftsministerium und der Universität in Vág zur Verfügung gestellt wurde. Zu Beginn des Wintersemesters sollte sie an der Universität in Vág mit dem Deutschunterricht beginnen. Als sie termingerecht in Vág ankommt, steht ihr dort noch keine Dienstwohnung zur Verfügung, obwohl die ungarische Partneruniversität die Organisation dafür übernommen hatte. Als sie diese Tatsache bei einem Gespräch mit dem Lehrstuhlleiter für Germanistik und seiner Stellvertreterin anspricht, kommt es zu einem kurzem bedeutungsvollen Blickkontakt zwischen diesen beiden, woraufhin ihr die Lehrstuhlleiterstellvertreterin anbietet, dass sie doch übergangsweise mit ihrer Familie in ihrer Wohnung wohnen könnte. An dem Tag, an dem planmäßig der Deutschunterricht beginnen hätte sollen, sind keine Studenten da. Frau Mag. Sabine Sommer erfährt schließlich, dass der Unterricht erst etwas später, nach 1-2 Wochen beginnen würde.

Rollenanleitung österr. Mediator, Herr Franz Scharner

Sie sind ausgebildeter österreichischer Mediator, spezialisiert auf Mittel- und Osteuropa. Sie haben Erfahrungen im Wirtschaftsmediationsbereich. Ihre Aufgabe ist es, möglichst neutral den Konfliktfall zu analysieren, d.h. von beiden Seiten zunächst möglichst sachliche Informationen über den Konflikthergang zu erhalten. Des Weiteren versuchen Sie, die hinter den jeweiligen Positionen liegenden Bedürfnisse, vor allem aber auch Ängste und Sorgen herauszuarbeiten, und dann die Konfliktparteien aufzufordern, zu versuchen, sich auch in die Position des anderen, vor allem seine Wünsche, Ängste, Befürchtungen etc. hineinzusetzen. Wenn dieser wechselseitige Perspektivenwechsel ansatzweise möglich wird, ist schon viel gewonnen. Im Idealfall können die Konfliktparteien in der Mediation auch eine gemeinsame Lösung finden, nachdem Sie gelernt haben, sich auch in die Bedürfnisse des anderen hineinzusetzen. Ein mittelfristiges Ziel ist aber auch, wenn beide den anderen einfach besser verstehen können, sich weniger emotional betroffen fühlen und daher mehr Einsicht in den Konfliktfall erreichen können.

UNGARN: ROLLENSPIEL Nr. 2

Arbeitsblatt: : Rollenanleitung Beobachter/in

Allgemeine Information

Frau Mag. Sabine Sommer arbeitet seit drei Jahren als Deutschlektorin an ausländischen europäischen Universitäten. Diesmal bekam sie einen Vertrag für eine Stelle in Vág/Ungarn, die in Kooperation zwischen dem österreichischen Wissenschaftsministerium und der Universität in Vág zur Verfügung gestellt wurde. Zu Beginn des Wintersemesters sollte sie an der Universität in Vág mit dem Deutschunterricht beginnen. Als sie termingerecht in Vág ankommt, steht ihr dort noch keine Dienstwohnung zur Verfügung, obwohl die ungarische Partneruniversität die Organisation dafür übernommen hatte. Als sie diese Tatsache bei einem Gespräch mit dem Lehrstuhlleiter für Germanistik und seiner Stellvertreterin anspricht, kommt es zu einem kurzem bedeutungsvollen Blickkontakt zwischen diesen beiden, woraufhin ihr die Lehrstuhlleiterstellvertreterin anbietet, dass sie doch übergangsweise mit ihrer Familie in ihrer Wohnung wohnen könnte. An dem Tag, an dem planmäßig der Deutschunterricht beginnen hätte sollen, sind keine Studenten da. Frau Mag. Sabine Sommer erfährt schließlich, dass der Unterricht erst etwas später, nach 1-2 Wochen beginnen würde.

Fragen zur Diskussion:

- *Welche Bedürfnisse könnten jeweils hinter den Positionen der Konfliktpartner/innen stehen?*
- *Welche kulturellen Faktoren können diesen Konfliktfall beeinflussen?*
- *Welche Lösungsmöglichkeiten könnten Sie sich vorstellen?*

Elisabeth Reif

Zum Umgang mit Konflikten in Österreich und Ungarn

Methodenblatt

Südwind NÖ Süd hat im Jahr 2003/4 eine quantitative und qualitative Vergleichsstudie zwischen österreichischen und ungarischen StudentInnen zum Thema „Konflikte“ durchgeführt (vgl. Reif 2004). Der Fragebogen wurde insgesamt von 200 österreichischen (auf Deutsch) StudentInnen in Wien und 165 ungarischen (auf Ungarisch) StudentInnen in Budapest ausgefüllt. Einerseits wurde mit diesem Fragebogen die Selbsteinschätzung der StudentInnen abgefragt, wie sie glauben, dass sie persönlich mit Konflikten umgehen. Weiters wurden im Rahmen von qualitativen Interviews einerseits mit Österreichern, die längere Zeit in Ungarn gelebt haben und andererseits mit Ungarn, die längere Zeit in Österreich gelebt haben, sogenannte „kritische Interaktionssituationen“ erhoben, d.h. Episoden, in denen problematische Situationen mit einem oder mehreren Interaktionspartnern aus dem anderen Land erlebt wurden, die als unerwartet, eigenartig oder unverständlich gewertet wurden oder konflikthaft abliefen.

In den folgenden Arbeitsblättern sind die wichtigsten Resultate der Studie zusammengefasst und exemplarisch einige Ergebnisse in Balkendiagrammen wiedergegeben. Die komplette Studie ist im Buch - Reif, E./Schwarz I. (Hg.) Zwischen Ausgrenzung und Integration. Ein interdisziplinäres Friedensprojekt zum Thema 'Interkulturelle Kommunikation' mit Ungarn. Mandelbaum, Wien 2004 - nachzulesen und trägt den Titel: Reif, E: Kultur und Geschlecht: Wurzeln der Konfliktkultur in Österreich und Ungarn (S. 15-36).

Arbeitsblatt

ÖSTERREICH UND UNGARN

Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Fragebogenuntersuchung zur Selbsteinschätzung zum „Umgang mit Konflikten“:

- Ungarn stehen Konflikten generell **weniger positiv** gegenüber als die Österreicher. Wenn sie allerdings doch in einen Konflikt geraten, reagieren sie emotionaler als die Österreicher.
- Ungarn verhalten sich **gegenüber Autoritätspersonen** deutlich konfliktvermeidender als die Österreicher.
- Ungarn sind auch insofern „höflicher“, als dass sie andere Leute in der Öffentlichkeit weniger **kritisieren** wollen.
- Ungarn sind etwas **weniger kompromissbereit** und versuchen etwas mehr, ihre eigenen Interessen durchzusetzen.
- Ungarn kämpfen **mehr um kollektive Interessen**, wie die der Familie oder von Freunden, als Österreicher.
- Weniger Ungarn wollen **strengere Gesetze** und Kontrolle zur Konfliktprävention als Österreicher.
- Als **Ursache persönlicher Konflikte** haben für die Ungarn weltanschauliche Differenzen eine größere Bedeutung als für die Österreicher.
- Ungarn sind einem/r **neutralen Mediator/in** gegenüber weniger positiv eingestellt als die Österreicher, sie bevorzugen zur Konfliktvermittlung eher eine ihnen bekannte Person.

Zusammenfassung der Ergebnisse der quantitativen Fragebogenuntersuchung zur Selbsteinschätzung zum „Umgang mit Konflikten“:

- Als **Ursache für gesellschaftliche Konflikte** sind für die Ungarn Konflikte aufgrund sozialer Ungleichheit wichtiger, für die Österreicher Konflikte zwischen Mehrheiten und Minderheiten.
- Für die Ungarn sind Konflikte zwischen städtischer und ländlicher Bevölkerung von größerer Bedeutung, sowie Konflikte zwischen unterschiedlichen politischen Weltanschauungen/Parteien, aber Geschlechterkonflikte und Generationenkonflikte von geringerer Relevanz als für die Österreicher. Auch Umweltkonflikte haben für die Ungarn weniger Bedeutung als für die Österreicher.
- Die Ungarn sind bezüglich der Frage gespalten, ob **vergangene gesellschaftliche Konflikte aufgearbeitet** werden oder ruhen gelassen sollen, während die Österreicher viel mehr für „aufarbeiten“ plädieren.

Ergebnisse der qualitativen Interviews:

Kritische Ereignisse aus ungarischer Sicht in Österreich:

Bürokratie, Ausländerfeindlichkeit, „Oberflächlichkeit“ der Beziehungen

Kritische Ereignisse aus österreichischer Sicht in Ungarn:

Niedrige Kundenorientierung, hohe Hierarchie, zuviel Improvisation, traditionelle Geschlechterrollen

- Ungarn kommunizieren indirekter, diskutieren und argumentieren aber leidenschaftlicher als die Österreicher.
- Der Ausdruck von Gefühlen wird in Ungarn stärker betont als in Österreich.
- Hierarchien im Schul-, Universitäts- und Wirtschaftsbereich sind in Ungarn stärker ausgeprägt als in Österreich.
- Die Beziehungen der Ungarn sind partikularistischer als in Österreich (Bedeutung der Netzwerke von Familienangehörigen, Freunden und Bekannten).
- Die Geschlechterrollen sind in Ungarn „traditioneller“ als in Österreich, der Geschlechterunterschied wird generell stärker betont.

Arbeitsblatt

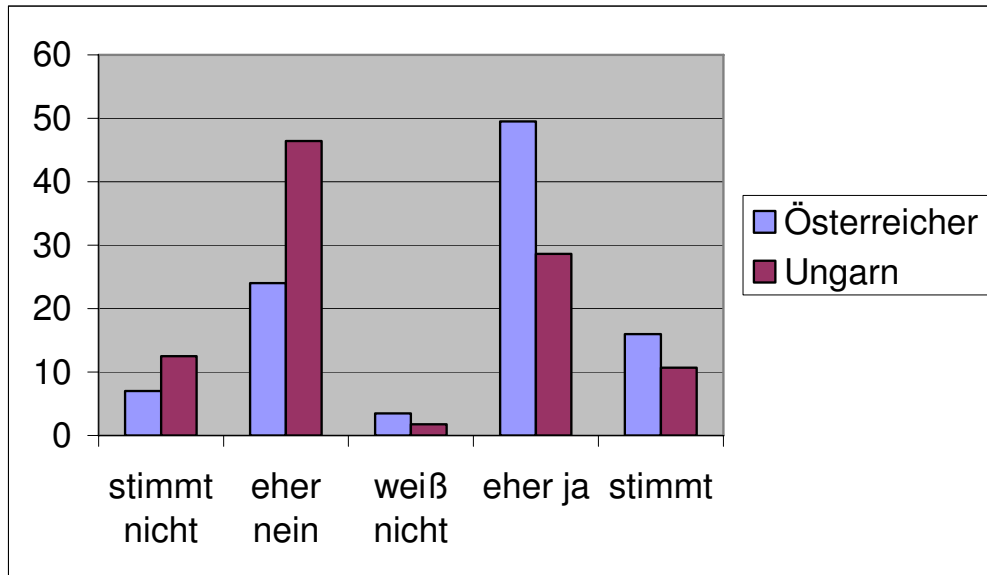


Abb. 1.: „Für mich persönlich sind zwischenmenschliche Konflikte etwas Positives, wodurch sich Chancen auf Veränderungen ergeben können.“

Arbeitsblatt

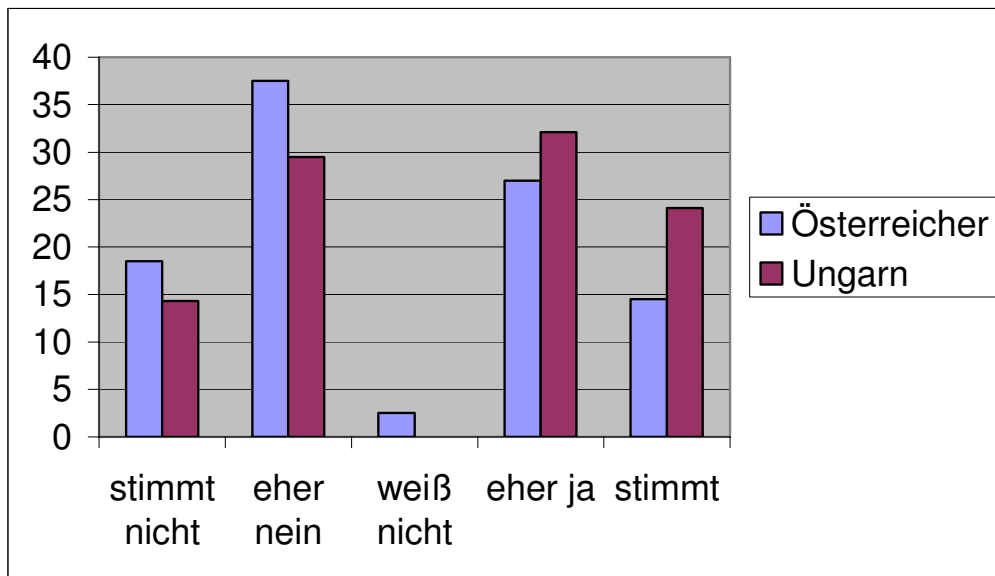


Abb. 2.: „In einem Streit rege ich mich leicht auf und werde laut.“

Arbeitsblatt

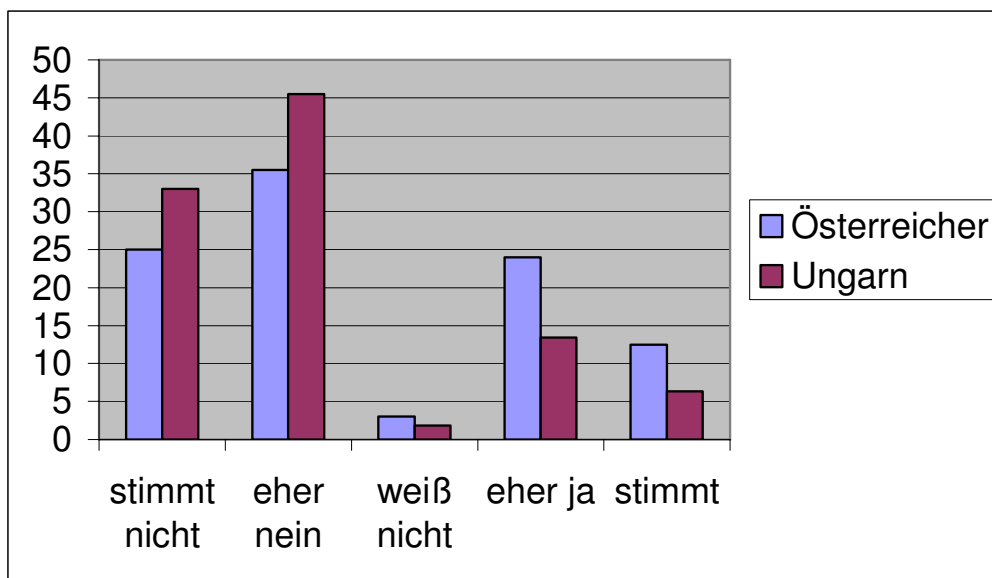


Abb. 3.: „Ich finde nichts dabei, eine andere Person gerechtfertigter Weise in der Öffentlichkeit zu kritisieren“

Arbeitsblatt

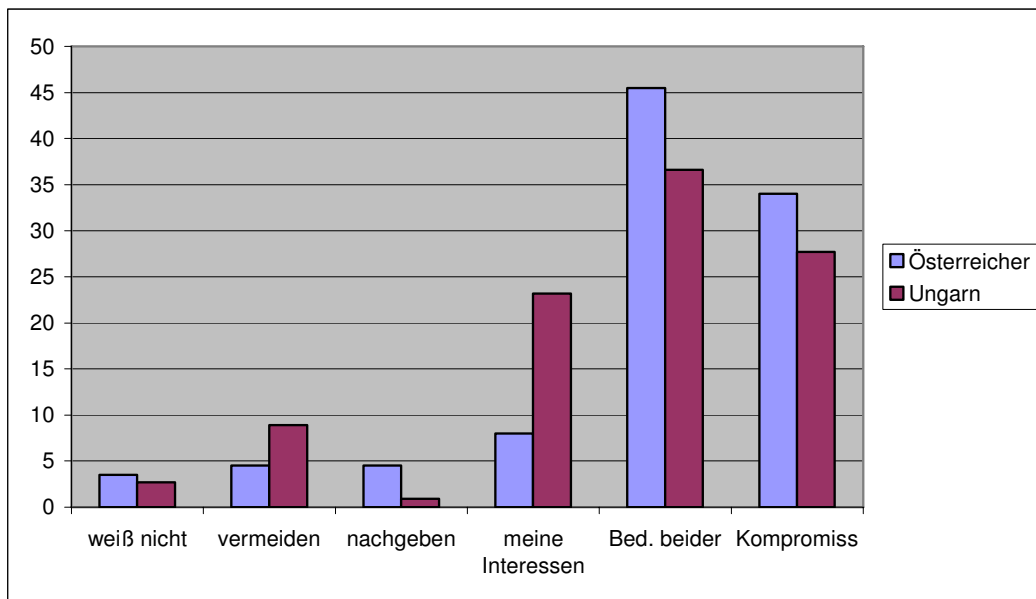


Abb. 4.: Verhalten in einer konkreten Konfliktsituation

Arbeitsblatt

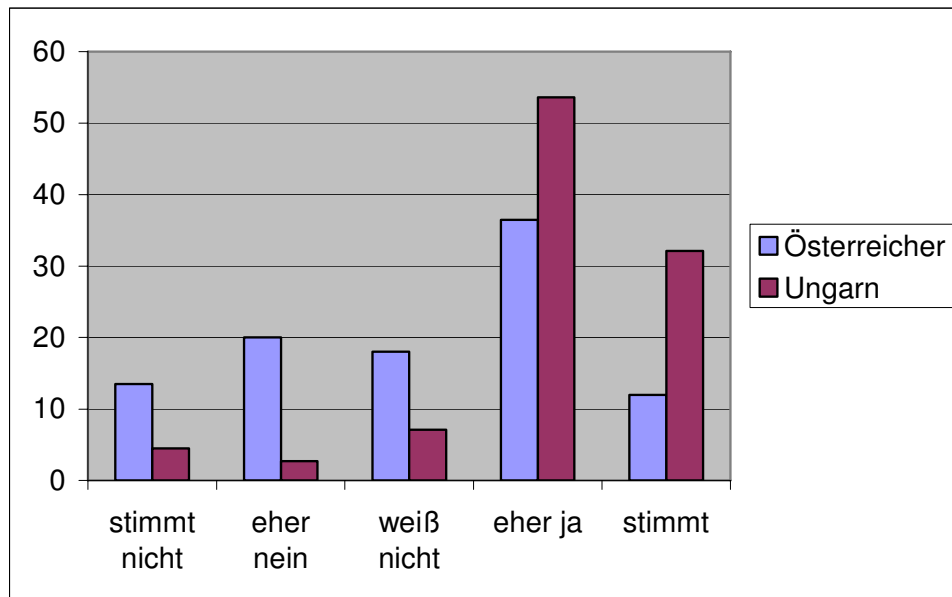


Abb. 5.: „In einem Konflikt versuche ich vor allem, die Interessen meiner Familie und/oder meiner Freunde zu vertreten.“

Arbeitsblatt

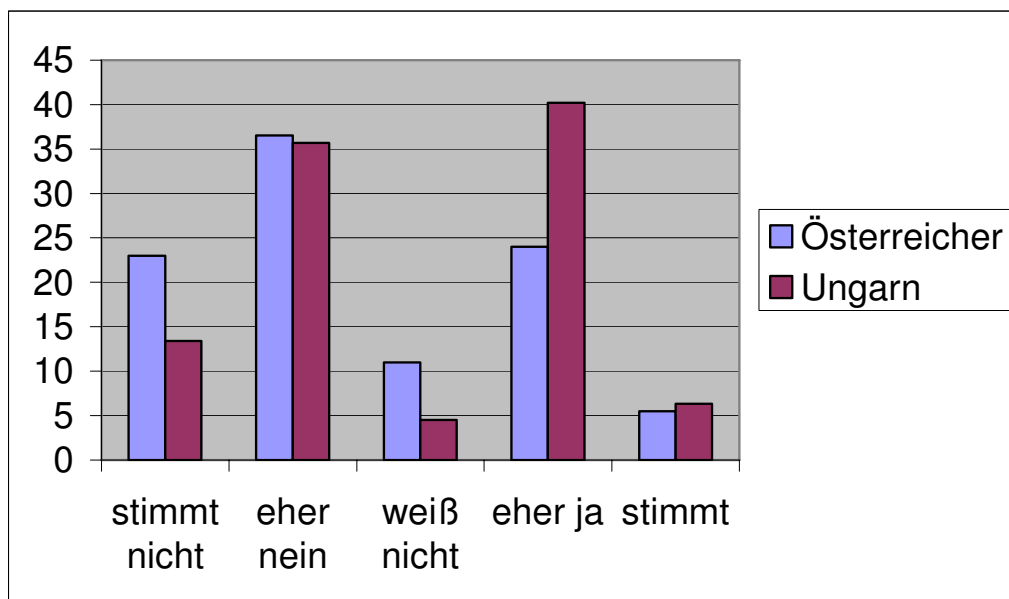


Abb. 6.: „Bei einem Konflikt mit dem Chef in der Arbeit ist es besser nachzugeben, auch wenn man dabei Ärger in sich aufstaut, als mit ihm einen Streit zu provozieren.“

Arbeitsblatt

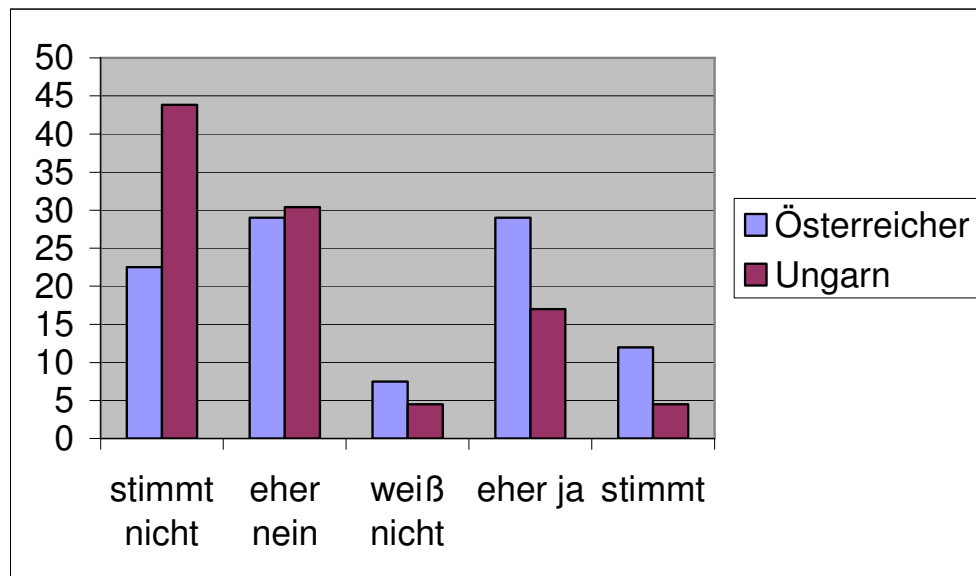


Abb. 7.: „Konflikte sollte man im Vorfeld durch mehr klare Regeln und Gesetze, deren Einhaltung kontrolliert wird, vermeiden.“

Arbeitsblatt

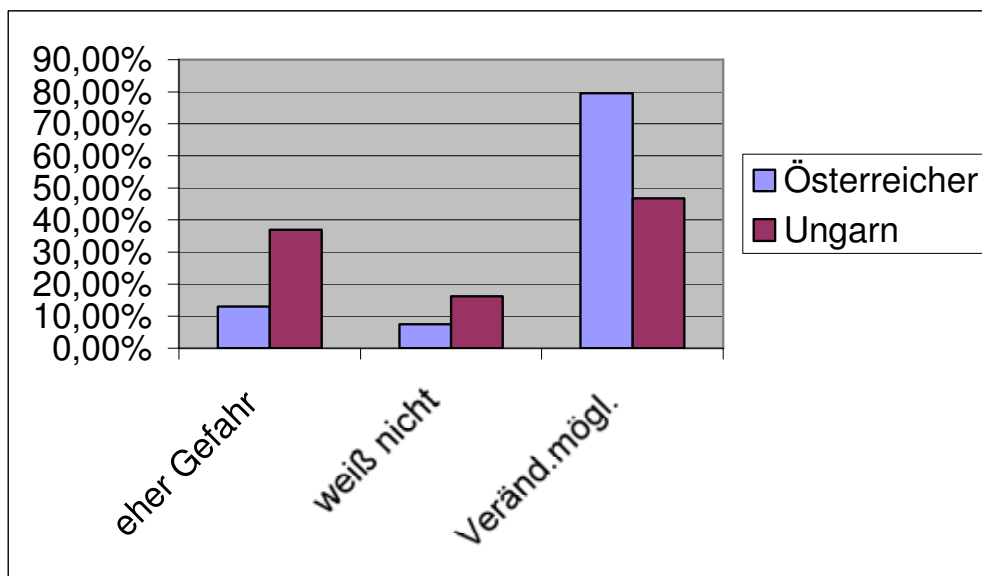


Abb. 8.: „Sind gesellschaftliche Konflikte Ihrer Meinung nach eher eine Gefahr für den Bestand der Gesellschaft oder eine Möglichkeit für notwendige Veränderungen?“

Arbeitsblatt

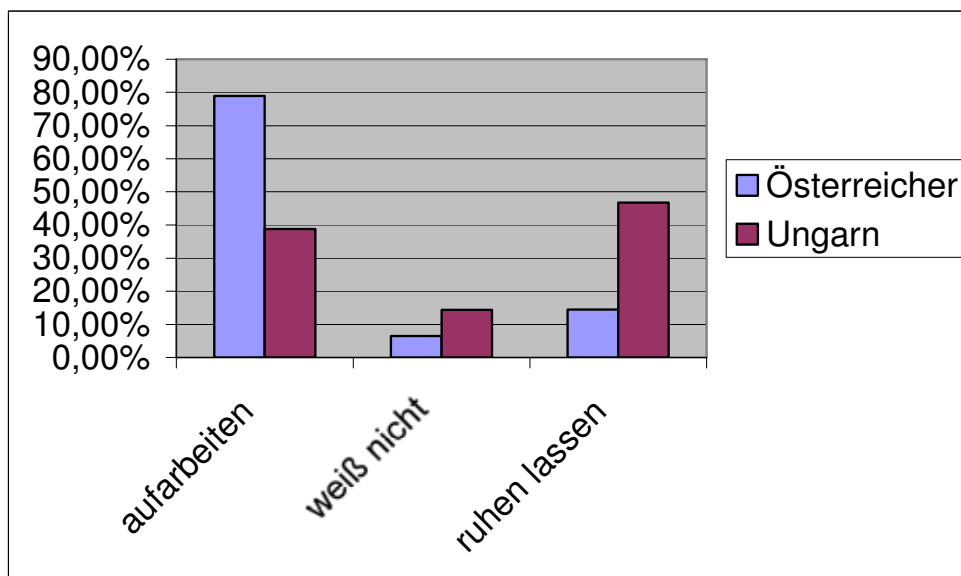


Abb. 9.: „Ist es sinnvoll, die gesellschaftliche Vergangenheit aufzuarbeiten und noch ungesühnte politische Verbrechen zu ahnden oder soll man die Vergangenheit besser auf sich beruhen lassen?“

Ingrid Schwarz

Bevölkerungspolitik und reproduktive Rechte

Methodenvorschläge für einen geschlechterrollenkritischen Unterricht

Bevölkerungspolitik ist ein Kernthema im Geographie- und Wirtschaftskundeunterricht. Der aktuelle Lehrplan bietet umfassende Bezugspunkte, um diesem Thema Zeit und Raum zu geben. Dies ist umso wichtiger, weil SchülerInnen erkennen sollen, dass Bevölkerungspolitik und in diesem Zusammenhang reproduktive Rechte umfassende Bezugspunkte zu ihrer eigenen Lebensweltgestaltung darstellen.

Wer, wann, wie viele Kinder bekommt, in welcher Familienkonstellation er oder sie aufwächst, die Wahl bzw. Verfügbarkeit von Verhütungsmitteln, welche Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stehen und wer für welche Plakate verantwortlich zeichnet, die für mehr Kinder(wunsch) werben – all das sind Beispiele von bevölkerungspolitischen Fragestellungen, wo SchülerInnen sehr nah an eigene Erfahrungen und Wahrnehmungen anknüpfen können. Bevölkerungspolitik ist (nicht nur) ein globaler Themenbereich, sondern bezieht sich ganz unmittelbar auf eigene Betroffenheiten und Entscheidungen.

Grundsätzlich wäre eine kritische Erarbeitung und Reflexion zu Positionen zur Bevölkerungspolitik eine wichtige Zielsetzung jedes Geographie- und Wirtschaftskundeunterrichtes. Denn noch immer bestimmen höchst problematische Bezeichnungen den Diskurs: Bevölkerungs"explosion", Bevölkerungs"bombe" und andere Begrifflichkeiten, die an Katastrophen und Krieg denken lassen. Sie gehören entgültig aus dem Sprachgebrauch des bevölkerungspolitischen Diskurses in Schulen und darüber hinaus gebannt. Die Herausforderungen für LehrerInnen sollte sein, herauszuarbeiten, dass Bevölkerungspolitik immer mit Menschen und ihren persönlichsten Entscheidungen und Rechten zu tun hat und dafür höchste (sprachliche) Sensibilität angebracht ist.

Wichtig ist auch offen zu legen, dass es höchst unterschiedliche bevölkerungspolitische Strategien mit jeweils unterschiedlichen Zielsetzungen gibt, Bevölkerungspolitik in Europa ist derzeit von einem pronatalistischen Diskurs geprägt. In den Ländern des Südens dominieren hingegen weitgehend antinatalistische Zielsetzungen den Diskurs. Gibt es also im Norden zu wenig Menschen und im Süden zuviel? Diese Fragen kritisch mit SchülerInnen zu reflektieren, ist eine (gesellschafts)politische Herausforderung für alle Lehrenden der Geographie und Wirtschaftskunde, wenn demographische Fragestellungen am Unterrichtsprogramm stehen.

Vor allem aber fordert das Thema Bevölkerungspolitik und Reproduktive Rechte einen geschlechterrollenkritischen Unterricht.

Grundsätzlich beinhaltet ein geschlechterrollenkritischer Zugang bei Lehrinhalten ein Bewusstsein, dass vorherrschende Rollenbilder von Weiblichkeit und Männlichkeit nicht angeboren, sondern anerzogen sind. Männliches und weibliches Verhalten sind folglich als gesellschaftlich angeeignete und damit veränderbare Verhaltensweisen zu betrachten und als Produkte eines bestimmten sozialen Geschlechtes anzusehen.

Ein geschlechterrollenkritischer Unterricht orientiert sich an den Stärken und Kompetenzen beider Geschlechter. Durch geschlechterrollenkritische Didaktik gewinnt pädagogisches Handeln neue und geschlechterdifferenzierte Orientierungen. Inhalte, Leistungsmerkmale und die Unterrichtsorganisation verändern sich (vgl. Schwarz 2005, S. 2 – 11).

Ein geschlechterrollenkritischer Unterricht thematisiert berufliche und private Lebensplanungen und Orientierungen beider Geschlechter – reproduktive Rechte sind dabei eine wichtige Fragestellung.

Die Ziele im Rahmen eines geschlechterrollenkritischen Unterrichtes, der auf Reproduktive Rechte Bezug nimmt, sollen folgende Punkte beinhalten:

- Bewusstmachung von unterschiedlichen Einstellungen und Verhaltensweisen von Mädchen und Jungen und Lehrerinnen und Lehrern
- Verdeutlichung der ungleichen Chancen für Mädchen und Jungen für die Lebensplanung im beruflichen und im privaten Bereich
- Offenlegung des Einflusses der Schulbücher, der Lehrpläne, der Lern- und Lehrinhalte an der Übernahme und Festschreibung geschlechtsspezifischer Rollenzuweisung in Bezug auf Reproduktive Rechte
- Anregungen für Neuerungen und Innovationen für die Verwirklichung von größerer Chancengleichheit
- Erarbeitung von konkreten Verbesserungsvorschlägen
- Empfehlungen für die Reflexion der eigenen Einstellung als Lehrende/r und die Reflexion von Unterrichtsstilen und mögliche Änderungsvorschläge
- Anregungen für die praktische Umsetzung

Um sich dem Thema im Unterricht kritisch anzunähern, gibt es zahlreiche interaktive Methoden, von denen hier einige angeführt werden. Erarbeitet wurden diese im Rahmen des Proseminars „Geschlechterrollenkritische Didaktik in Geographie und Wirtschaftskunde in Theorie und Praxis“ im WS 2005/2006. Diese Methodenvorschläge sollen konkrete Anregungen geben, das Thema Bevölkerungspolitik und Reproduktive Rechte kritisch-emanzipatorisch aufzuarbeiten.

Die Methodenvorschläge bieten Anknüpfungspunkte zum Lehrplan Geographie und Wirtschaftskunde für den Lehrstoff der 5. und 6. Klasse, Sekundarstufe II „Bevölkerung und Gesellschaft“.

- **Methode „Positionen zu Bevölkerungspolitik“:**

Bei dieser Methode werden verschiedene (kontroversielle) Positionen zu Bevölkerungspolitik auf einem Flipchart vorbereitet. Mögliche Statements können die im Text (Abbildung 1) angeführten sein, diese können aber auch ergänzt und verändert werden. Auf der Tafel wird auf der linken Seite ein großes Minus notiert, auf der rechten Seite der Tafel ein großes Plus.

Notwendig sind weiters jeweils ein Moderationskärtchen pro SchülerIn.

Die Statements auf dem Flipchart sind vorerst abgedeckt. Die Klasse teilt sich in einem ersten Schritt in Kleingruppen, dann muss jede Gruppe nach vor zur Tafel kommen (die anderen bleiben in dieser Runde passive ZuschauerInnen) und dann wird jeweils ein Statement auf dem Flipchart für die Gruppe präsentiert, die gerade bei der Tafel Aufstellung genommen hat. Die Mitglieder dieser Gruppe sollen nun ihre persönliche Meinung abgeben, indem sie sich in einem ersten Schritt auf die eine oder andere Seite der Tafel stellen. Die Positionierung auf der rechten Seite mit dem großen Plus bedeutet Zustimmung, die Positionierung auf der linken Seite mit dem großen Minus bedeutet Ablehnung. Wenn alle SchülerInnen ihre Position gefunden haben, nehmen sie sich jeweils ein Moderationskärtchen und schreiben ihre Statements auf. Dann werden sie aufgefordert, sich gegenseitig ihre Position zu erklären, warum sie mit dem jeweiligen Statement einverstanden sind oder nicht. Jede/r SchülerIn, die ihre/seine Position begründet hat, befestigt (mit Klebestreifen) ihre/seine Moderationskarte bei Plus (bei Zustimmung) oder bei Minus (bei Ablehnung) auf die Tafel.

Die Diskussion pro Gruppe soll ca. 10 Minuten dauern. Am Ende der Methodeneinheit ergibt sich auf der Tafel ein umfassendes „Meinungsbild“, bei dem jede/r SchülerIn einbezogen ist.

Die Methode eignet sich dafür, die Ursachen des weltweiten Bevölkerungswachstums zu problematisieren und die Sinnhaftigkeit unterschiedlicher bevölkerungspolitischer Maßnahmen zu hinterfragen.

Abbildung 1:

Positionen zu Bevölkerungspolitik
Statements
<ul style="list-style-type: none">• Es ist wichtiger, das Bevölkerungswachstum zu bremsen als das individuelle Menschenrecht auf freie Entscheidung über die gewünschte Kinderzahl zu respektieren.• Eine Frau, die schwanger geworden ist, sich aber nicht in der Lage sieht, ein Kind großzuziehen, sollte legale Möglichkeiten zu einem Schwangerschaftsabbruch haben.• Verhütungsmittel sollten an bedürftige Frauen und Jugendliche gratis verteilt werden.• Die chinesische Bevölkerungspolitik der „Ein-Kind-Familie“ sollte ein Vorbild für alle Staaten in der „Dritten Welt“ sein.• Das Kinderbetreuungsgeld soll Frauen die Möglichkeit eröffnen, nach der Geburt zu Hause zu bleiben um ihre Kinder zu betreuen.• Wenn eine Frau mehr als zwei Kinder hat, ist das zuviel.• Familienplanung ist eine Privatsache und der Staat sollte sich da nicht einmischen.• Wenn eine Frau/die Eltern nicht für ihre Kinder sorgen kann/können, sollten Zwangssterilisierungen erlaubt sein.• Für Jugendliche sollte es eigene Beratungseinrichtungen zum Thema Verhütung geben.• Der Wunsch nach einem männlichen Nachkommen ist verständlich, da nur der Sohn im Alter für die Eltern sorgt und den Namen weitergibt .

Was sind Reproduktive Rechte?

Reproduktive Rechte und das politische Ziel der Selbstbestimmung werden aus dem Grundrecht auf Verfügung über die eigene Person, auf körperliche Unversehrtheit und Integrität abgeleitet, welches aus dem Katalog der Menschenrechte stammt. Das Aktionsprogramm der dritten UN-Bevölkerungskonferenz in Kairo 1994 fordert erstmals reproduktive Rechte und reproduktive Gesundheit, den Zugang zu Bildung speziell für Mädchen und Frauen und Gendergerechtigkeit.

Noch immer ist der Zugang zu reproduktiver Gesundheitsfürsorge ein Privileg von sozial besser gestellten Frauen aus dem Norden und diese

Situation bessert sich nur langsam. Und das, obwohl reproduktive Rechte ein Grundrecht definieren, das gesunde und menschenwürdige Familienplanung, Verhütung und Abtreibung, sowie das Recht Kinder zu gebären, mit einschließt.

Während die weltweite Verfügbarkeit von Verhütungsmitteln kaum mehr zur Diskussion steht und davon gesprochen wird, dass Frauen in ländlichen Gebieten und städtischen Armenvierteln des Südens als „Abladeplatz für Verhütungsmittel“ missbraucht werden, ist es eine Tatsache, dass für eine Afrikanerin die Wahrscheinlichkeit an schwangerschaftsbedingten Komplikationen zu sterben, 500 mal höher ist als für eine Frau in Skandinavien, und in den USA für schwarze Frauen das Risiko viermal so hoch ist, wie für weiße Frauen. Frauen sterben, wenn sie Kinder bekommen, weil sie medizinisch nicht ausreichend versorgt sind, weil es keine Transportmittel gibt oder weil sie versuchen, eine ungewollte Schwangerschaft selbst zu beenden, denn 20 bis 25 % aller Todesfälle von Müttern weltweit sind auf illegale Abtreibungen zurückzuführen (Van der Gaag zitiert in Schwarz 2001, S. 71).

Der Verdienst der UNO-Bevölkerungskonferenz in Kairo 1994 war, dass Begriffe wie „reproduktive Gesundheit“, „Reproduktive Rechte“, „Empowerment“ und „freie Entscheidung“ in die Abschlusserklärung von Kairo aufgenommen wurden.

Reproduktive Gesundheit wird definiert als *„ein Zustand uneingeschränkter körperlicher, geistiger und sozialer Wohlbefindens - und nicht nur als das Nichtvorhandensein von Krankheit oder Gebrechen - bei allen Aspekten, die mit Fortpflanzungsorganen und ihren Funktionen und Prozessen verbunden sind. Reproduktive Gesundheit bedeutet deshalb, dass Menschen ein befriedigendes und ungefährliches Sexualleben haben können und dass sie die Fähigkeit zur Fortpflanzung und die freie Entscheidung darüber haben, ob, wann und wie oft sie hiervon Gebrauch machen.“* (Aktionsprogramm von Kairo)

Die Ergebnisse von Kairo hatten unmittelbare Auswirkungen auf das bevölkerungspolitische Establishment. So hat die International Planned Parenthood Federation¹³ noch 1995, ein Jahr nach der Weltbevölkerungskonferenz Kairo, ebenfalls das Thema Reproduktive Rechte aufgegriffen und eine Charta über Reproduktive Rechte auf Basis der internationalen Menschenrechtsabkommen verabschiedet (Vgl. Österreichische Gesellschaft für Familienplanung 2003). Einige Punkte aus der Charta lauten wie folgt:

¹³ Die International Planned Parenthood Federation wurde 1952 in den USA gegründet und hat 127 Mitgliedsorganisationen. Sie ist die größte internationale private Organisation, die im Bereich Bevölkerungskontrolle arbeitet und Geldmittel für Verhütungsmittel und Familienplanungsprogramme zur Verfügung stellt. Finanziert wird die IPPF von verschiedenen Regierungen und großen privaten Geldgebern.

- 1) Das Recht auf Leben soll Frauen schützen, deren eigenes Leben durch eine Schwangerschaft bedroht ist.
- 2) Das Recht auf Freiheit und Sicherheit der Person soll Frauen schützen, die von der Verstümmelung der Genitalien, einer Zwangsschwangerschaft, oder Zwangssterilisation und Abtreibung bedroht sind.
- 3) Das Recht auf Gleichheit und Freiheit soll vor allen Formen der Diskriminierung unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Familienstand, Alter, Sprache, Religion, politischer Meinung, nationaler und sozialer Herkunft und Besitz schützen. Der Status der Rechte für alle Menschen zum gleichen Zugang zu Informationen, Aufklärung und Entwicklungsdienste sowie zu sexueller und reproduktiver Gesundheitsversorgung muss erreicht werden.
- 4) Das Recht auf Information und Aufklärung soll das Recht aller Personen auf vollständige Informationen über den Nutzen, die Risiken und die Effektivität aller Methoden zur Geburtenplanung schützen, damit alle diesbezüglichen Entscheidungen mit vollem, freien Einverständnis auf der Basis von Sachkenntnis getroffen werden können.
- 5) Das Recht auf Kinderlosigkeit und die zeitliche Wahl der Familiengründung soll die Rechte aller Personen auf reproduktive Gesundheitsversorgung mit dem Höchstmaß an sicheren, effektiven und akzeptierbaren Methoden der Geburtenplanung schützen, die allgemein zugänglich, erschwinglich, annehmbar und geeignet sind.
- 6) Das Recht auf Versammlungsfreiheit und politische Beteiligung soll das Recht auf Bildung einer Vereinigung schützen, die sich für die Förderung der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte einsetzt.

In der Deklaration wird unter anderem deutlich, dass „Reproduktive Rechte“ nicht nur ein Kampfmittel gegen anti- sondern auch pronatalistische Bevölkerungspolitik sind. Frauen aus Ländern des Norden verbinden mit „Reproduktiven Rechten“ Selbstbestimmung für Lebenskonzepte mit und ohne Kinderlosigkeit sowie die Legalisierung von Abtreibungen. Für Frauen des Südens geht es vorrangig um eine Konfrontation mit einer antinatalistischen Bevölkerungspolitik.

- **Methode: Verletzung von Reproduktiven Rechten von Frauen und Männern**

SchülerInnen bekommen den Arbeitsauftrag in einer Gruppenarbeit in Form eines Brainstormings zu überlegen, wodurch Reproduktive Rechte von Frauen und Männern verletzt werden – und zwar in

unterschiedlichsten Bereichen: in der Gesundheits- und Sozialpolitik, in der Gesellschaft, in der Partnerschaft oder am Arbeitsplatz. Als Grundlage dafür bietet sich ein Text mit ausgewählten Passagen der Internationalen Arbeitsrechte laut ILO-Konvention (Abbildung 2) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Abbildung 3) an.

Ziel ist es, den SchülerInnen deutlich zu machen, dass Verstöße gegen Reproduktive Rechte von Frauen und Männern schwere Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen sind.

Konkreter Arbeitsauftrag: Die SchülerInnen bearbeiten in der Gruppe die Texte von Abbildung 2 und Abbildung 3 auf Bezüge zu Reproduktiven Rechten und die Verbindung zu Internationalen Arbeitsrechten und dem Menschenrechtskatalog. Die SchülerInnen sollen anhand der Texte herausfinden, wann es zu Verletzungen von **Reproduktiven Rechten von Frauen und Männern** kommt. Für diesen Arbeitsauftrag und der Präsentation der Gruppenergebnisse im Klassenplenum ist eine ganze Unterrichtseinheit empfehlenswert.

Der Einleitungssatz für diese Aufgabenstellung für SchülerInnen soll lauten:

Die Reproduktiven Rechte von Frauen und von Männern werden verletzt, wenn...

Abbildung 2:

<p>Internationale Arbeitsrechte laut ILO-Konventionen:</p> <p>Die ILO (International Labour Organization) ist eine sozialpartnerschaftliche Unterorganisation der Vereinten Nationen (UNO) mit Sitz in Genf. Sie beschäftigt sich mit Arbeitsrechten und Sicherheit am Arbeitsplatz. Sie arbeitet internationale Standards aus, die die unterzeichneten Nationalstaaten in der Folge umsetzen müssen.</p> <p>Einige wichtige ILO-Konventionen sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• Verbot von Diskriminierung: Das bedeutet Chancengleichheit und Gleichberechtigung ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale.
--

- Verbot von Kinderarbeit: Es dürfen nur ArbeiterInnen eingestellt werden, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben.
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen: Anerkennung des Rechts aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, sowie des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Mutterschutz: Recht der Frauen auf einen bezahlten Mutterschutz von 12 Wochen, Zugang zu medizinischer Betreuung und Kündigungsschutz während dieser Zeit. Die Kosten des Mutterschutzes sollte nicht der/die ArbeitgeberIn tragen müssen, sondern der Staat in Form einer Sozialleistung übernehmen.

www.ilo.org

Abbildung 3:

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

10. Dezember 1948

Artikel 1: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2: Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebiets, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.

Artikel 3: Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person.

Artikel 4: Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel sind in all ihren Formen verboten.

Artikel 5: Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

Artikel 6: Jeder hat das Recht, überall als rechtsfähig anerkannt zu werden.

Artikel 7: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.

Artikel 8: Jeder hat Anspruch auf einen wirksamen Rechtsbehelf bei den zuständigen innerstaatlichen Gerichten gegen Handlungen, durch die seine ihm nach der Verfassung oder nach dem Gesetz zustehenden Grundrechte verletzt werden.

Artikel 9: Niemand darf willkürlich festgenommen, in Haft gehalten oder des Landes verwiesen werden.

Artikel 10: Jeder hat bei der Feststellung seiner Rechte und Pflichten sowie bei einer gegen ihn erhobenen strafrechtlichen Beschuldigung in voller Gleichheit Anspruch auf ein gerechtes und öffentliches Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht.

Artikel 11: Jeder, der wegen einer strafbaren Handlung beschuldigt wird, hat das Recht, als unschuldig zu gelten, solange seine Schuld nicht in einem öffentlichen Verfahren, in dem er alle für seine Verteidigung notwendigen Garantien gehabt hat, gemäß dem Gesetz nachgewiesen ist. Niemand darf wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die zur Zeit ihrer Begehung nach innerstaatlichem oder internationalem Recht nicht strafbar war. Ebenso darf keine schwerere Strafe als die zum Zeitpunkt der Begehung der strafbaren Handlung angedrohte Strafe verhängt werden.

Artikel 12: Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr oder Beeinträchtigungen seiner Ehre und seines Rufes ausgesetzt werden. Jeder hat Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe oder Beeinträchtigungen.

Artikel 13: Jeder hat das Recht, sich innerhalb eines Staates frei zu bewegen und seinen Aufenthaltsort frei zu wählen. Jeder hat das Recht, jedes Land, einschließlich seines eigenen, zu verlassen und in sein Land zurückzukehren.

Artikel 14: Jeder hat das Recht, in anderen Ländern vor Verfolgung Asyl zu suchen und zu genießen. Dieses Recht kann nicht in Anspruch genommen werden im Falle einer Strafverfolgung, die tatsächlich auf Grund von Verbrechen nichtpolitischer Art oder auf Grund von Handlungen erfolgt, die gegen die Ziele und Grundsätze der Vereinten Nationen verstoßen.

Artikel 15: Jeder hat das Recht auf eine Staatsangehörigkeit. Niemandem darf seine Staatsangehörigkeit willkürlich entzogen noch das Recht versagt werden, seine Staatsangehörigkeit zu wechseln.

Artikel 16: Heiratsfähige Frauen und Männer haben ohne Beschränkung auf Grund der Rasse, der Staatsangehörigkeit oder der Religion das Recht, zu heiraten und eine Familie zu gründen. Sie haben bei der Eheschließung, während der Ehe und bei deren Auflösung gleiche Rechte. Eine Ehe darf nur bei freier und uneingeschränkter Willenseinigung der künftigen Ehegatten geschlossen werden. Die Familie ist die natürliche Grundeinheit der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

Artikel 17: Jeder hat das Recht, sowohl allein als auch in Gemeinschaft mit anderen Eigentum innezuhaben. Niemand darf willkürlich seines Eigentums beraubt werden.

Artikel 18: Jeder hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.

Artikel 19: Jeder hat das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung; dieses Recht schließt die Freiheit ein, Meinungen ungehindert anzuhängen sowie über Medien jeder Art und ohne Rücksicht auf Grenzen Informationen und Gedankengut zu suchen, zu empfangen und zu verbreiten.

Artikel 20: Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören.

Artikel 21: Jeder hat das Recht, an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten seines Landes unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter mitzuwirken. Jeder hat das Recht auf gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern in seinem Lande.

Der Wille des Volkes bildet die Grundlage für die Autorität der öffentlichen Gewalt; dieser Wille muss durch regelmäßige, unverfälschte, allgemeine und gleiche Wahlen mit geheimer Stimmabgabe oder in einem gleichwertigen freien Wahlverfahren zum Ausdruck kommen.

Artikel 22: Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft das Recht auf soziale Sicherheit und Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit sowie unter Berücksichtigung der Organisation und der Mittel jedes Staates in den Genuss der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen, die für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlich sind.

Artikel 23: Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.

Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.

Jeder hat das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

Artikel 24: Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Artikel 25: Jeder hat das Recht auf einen Lebensstandard, der seine und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung, ärztliche Versorgung und notwendige soziale Leistungen gewährleistet sowie das Recht auf Sicherheit im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität oder Verwitwung, im Alter sowie bei anderwertigem Verlust seiner Unterhaltsmittel durch unverschuldete Umstände.

Mütter und Kinder haben Anspruch auf besondere Fürsorge und Unterstützung. Alle Kinder, eheliche wie außereheliche, genießen den gleichen sozialen Schutz.

Artikel 26: Jeder hat das Recht auf Bildung. Die Bildung ist unentgeltlich, zum mindesten der Grundschulunterricht und die grundlegende Bildung. Der Grundschulunterricht ist obligatorisch. Fach- und Berufsschulunterricht müssen allgemein verfügbar gemacht werden, und der Hochschulunterricht muss allen gleichermaßen entsprechend ihren Fähigkeiten offen stehen. Die Bildung muss auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und auf die Stärkung der Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten gerichtet sein. Sie muss zu Verständnis, Toleranz und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassischen oder religiösen Gruppen beitragen und der Tätigkeit der Vereinten Nationen für die Wahrung des Friedens förderlich sein. Die Eltern haben ein vorrangiges Recht, die Art der Bildung zu wählen, die ihren Kindern zuteil werden soll.

Artikel 27: Jeder hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich an den Künsten zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Errungenschaften teilzuhaben. Jeder hat das Recht auf Schutz der geistigen und materiellen Interessen, die ihm als Urheber von Werken der Wissenschaft, Literatur oder Kunst erwachsen.

Artikel 28: Jeder hat Anspruch auf eine soziale und internationale Ordnung, in der die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten voll verwirklicht werden können.

Artikel 29: Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist. Jeder ist bei der Ausübung seiner Rechte und Freiheiten nur den Beschränkungen unterworfen, die das Gesetz ausschließlich zu dem Zweck vorsieht, die Anerkennung und Achtung der Rechte und Freiheiten anderer zu sichern und den gerechten Anforderungen der Moral, der öffentlichen Ordnung und des allgemeinen Wohles in einer demokratischen Gesellschaft zu genügen. Diese Rechte und Freiheiten dürfen in keinem Fall im Widerspruch zu den Zielen und Grundsätzen der Vereinten Nationen ausgeübt werden.

Artikel 30: Keine Bestimmung dieser Erklärung darf dahin ausgelegt werden, dass sie für einen Staat, eine Gruppe oder eine Person irgendein Recht begründet, eine Tätigkeit auszuüben oder eine Handlung zu begehen, welche die Beseitigung der in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten zum Ziel hat.

www.unhchr.ch

Ergebnisse für diese Arbeitsaufgabe können sein (nicht vollständig!):

Die Reproduktiven Rechte von Frauen und von Männern werden verletzt, ...

- wenn Verhütungsmittel zu teuer sind
- wenn keine Basisgesundheitsversorgung existiert
- wenn Chemikalien/Gifte am Arbeitsplatz die reproduktive Gesundheit schädigen
- wenn Frauen/Mädchen für die Einstellung in einer Firma nachweisen müssen, dass sie nicht schwanger sind
- wenn Frauen bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft ihren Arbeitsplatz verlieren
- wenn keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten existieren

- wenn die körperliche Integrität des Menschen durch Zwangsmaßnahmen verletzt wird
- wenn homosexuelle Menschen diskriminiert werden
- wenn keine selbstbestimmte Wahl des/der PartnerIn erlaubt ist
- wenn kein Zugang zu Information über Verhütungsmittel und keine Wahlmöglichkeiten gegeben sind
- wenn Frauen/Männer/Kinder sexuell missbraucht werden

Reproduktive Rechte sind immer eingebettet in soziale Zusammenhänge und bestimmt von ökonomischen Regeln. Diese Regeln sind aber immer veränderbar und verhandelbar.

Die Themenstellung Bevölkerungspolitik und Reproduktive Rechte eignet sich besonders gut, um fachübergreifend zu arbeiten. Geographie und Wirtschaftskunde, Biologie, Religion, Politische Bildung, Psychologie – Projektunterricht und Lernwerkstätten sind Unterrichtsformen, die sich für die Aufarbeitung des Themas besonders gut eignen.

Quellen:

Schwarz Ingrid (2001): Bevölkerungspolitik, reproduktive Rechte und Empowerment von Frauen. In: Journal für Entwicklungspolitik 1/2001, Überbevölkerung- Unterentwicklung. Diskurse um Bevölkerungspolitik. Hrsg.: Elisabeth Aufhauser, Wien.

Gesellschaft für Familienplanung (Hrsg.), Südwind Niederösterreich Süd (Kooperationspartner) 2004: Methodenhandbuch zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit. Wien.

Schwarz Ingrid (2005): Geschlechterrollenkritische Didaktik in Geographie und Wirtschaftskunde in Theorie und Praxis. In: GW-Unterricht, Wien, Nr. 97/2005, S. 2 – 11.

www.ilo.org

www.unhchr.ch

Zitierte und weiterführende Literatur zum Thema Interkulturelle Kommunikation Österreich und Ungarn

- Ardó, Z. 2001: Culture Shock Hungary. A Guide to Customs and Etiquette. Kuperard, London
- Bari, A. 2005: Kulturschock Ungarn. Bielefeld
- Dulabaum, N. 1998: Mediation: Das ABC. Die Kunst, in Konflikten erfolgreich zu vermitteln. Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Fisher R./Ury, W./Patton, B. 1999: Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln. Campus Verlag, Wien/ New York
- Horváth, K, 1998: Kulturstandards in der Interaktion zwischen österreichischen und ungarischen Managern. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien
- Huber, C. 1996: Ungarische Kulturstandards aus der Sicht deutschsprachiger Manager. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien.
- Kövary, G. 1994: Ein Ungar kommt selten allein. Der Magyarenspiegel aufpoliert. Graz/Wien/Köln, Verlag Styria
- Kövary, G. 1992: Tibor Goes West oder Ein Ungar kommt ins Paradies. Graz/Wien/Köln: Verlag Styria
- Lendvai, P. 1999: Die Ungarn. Sieger in den Niederlagen. C. Bertelsmann Verlag, München
- Meierewert, S./Horváth-Topcu, K. 2001 : Kulturstandards im Vergleich: Österreich und Ungarn. In: Fink, G./Meierewert, S. (Hrsg.) Interkulturelles Management. Österreichische Perspektiven. SpringerWienNewYork
- Reif, E./Schwarz, I (Hg.) 2004: Zwischen Ausgrenzung und Integration. Ein interdisziplinäres Friedensprojekt zum Thema „Interkulturelle Kommunikation“ mit Ungarn. Mandelbaum Verlag, Wien.
- Reif, E. 2004a: Kultur und Geschlecht. Wurzeln der Konfliktkultur in Österreich und Ungarn. In: Reif, E./Schwarz, I. (Hg.) 2004, S. 15-36
- Reif, E. 2004b: Von Widersprüchen und Mehrdeutigkeiten. Kulturelle Werte im Vergleich – Ungarn und Österreich. In: Reif, E./Schwarz, I. (Hg.) 2004, S. 253-278