

Berichte aus der Betriebswirtschaft

Magdalena Meller

Bikulturelle Expatriates

Vor- und Nachteile neuer Stellenbesetzungsstrategien

Shaker Verlag
Aachen 2005

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zugl.: Frankfurt /Oder, Univ., Diss., 2005

Copyright Shaker Verlag 2005

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 3-8322-4499-9

ISSN 0945-0696

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Bikulturelle Expatriates

Vor- und Nachteile neuer Stellenbesetzungsstrategien

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit stellt eine theoretisch-empirische Abhandlung zur Vorteilhaftigkeit der neuen Strategien zur Besetzung ausländischer Stellen in internationalen Unternehmen dar. Unter den neuen Strategien wird die Besetzung der Auslandsposten mit bikulturellen Mitarbeitern verstanden. Als solche kommen Professionals in Frage, die in zwei Kulturen und Sprachen kompetent sind, und folglich zur Überbrückung kultureller Differenzen zwischen der Mutter- und Tochtergesellschaft beitragen können.

Die bikulturelle Person wurde in der Arbeit sorgfältig beschrieben. Nach der Abgrenzung und Definition der individuellen Bikulturalität wurden die Fähigkeiten, die Kompetenzen und das Vermittlungspotential bikultureller Personen analysiert. Am Beispiel von 17 deutsch-chinesischen, österreichisch-chinesischen und deutsch-koreanischen Expatriates und Praktikanten in Hongkong wurde evaluiert, wie diese bikulturellen Personen ihren Arbeitseinsatz und Aufenthalt im Kulturkreis ihres ethnischen Ursprungs wahrnehmen und beurteilen.

Die Diskussion des Für und Wider der neuen Stellenbesetzungsstrategien erfolgt aus der Sicht der Unternehmen. Meinungen aus Wissenschaft und Praxis zu diesem Thema werden betrachtet und um Ansichten der in Hongkong ansässigen Experten hinsichtlich dieser Wirtschaftsregion bereichert. Außerdem wurden im Rahmen der Studie verschiedene Untersuchungskriterien berücksichtigt. Erstens wurden individuelle Aspekte wie Eigenschaften und Kompetenzen der Bikulturellen sowie ihre Wünsche, den Berufsweg bikulturell

auszurichten, evaluiert. Zweitens wird der Blick auf gesellschaftliche Aspekte gerichtet, nämlich wie Bikulturalität von den Bikulturellen und von den Mitgliedern ihrer beiden Kulturen erlebt und eingeschätzt wird. Drittens werden unternehmensbezogene Aspekte, d.h. Kosten- und Risikofragen, betrachtet. Abschließend werden weitere Einsatzmöglichkeiten für bikulturelle Personen aufgezeigt und systematisiert.