Erstgutachter: Prof. Dr. Waldemar Pfeiffer

Zweitgutachter: Prof. Dr. Hartmut Schröder

Originaltitel der Dissertation:

Bikulturalität und ihre Implikationen für die Praxis interkultureller Begegnungen

Bikulturelle Expatriates
Vor- und Nachteile neuer Stellenbesetzungsstrategien

Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der Kulturwissenschaftlichen Fakultät
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

von
Magdalena Meller

Tag der Vorlage: 25. April 2005
Tag der Disputation: 6. Juli 2005
Frankfurt (Oder)

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

DANKSAGUNG

Die vorliegende Arbeit entstand während meines Promotionsstudiums an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder). Prof. Dr. Waldemar Pfeiffer danke ich für die Betreuung, wertvolle Anregungen und die geschaffenen Freiräume. Prof. Dr. Hartmut Schröder danke ich für ein ausgesprochen hilfreiches Zweitgutachten.

Mein besonderer Dank gilt meiner lieben Schwester Kamila Meller, die an der Entstehung der Arbeit erheblichen Anteil hat. Kamila hat mich unschätzbar und nachdrücklich unterstützt und mir mit Zeit, Engagement und Organisationstalent jederzeit zur Seite gestanden.

Das Gelingen der Arbeit wäre ohne das Interesse und die Bereitschaft der Zielgruppe, mit mir ihre bikulturellen Erfahrungen zu teilen, nicht möglich gewesen. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Befragten für die geschenkte Aufmerksamkeit und Zeit ganz besonders bedanken. Zu weiterem Dank bin ich Malgorzata Jalocha und Jochen Krug für ihre aktive Mithilfe bei der Kontaktaufnahme mit den potentiellen Interviewpartnern verpflichtet. Gleichzeitig danke ich auch dem Kulturwissenschaftlichen Zentrum für Doktoranden- und Postdoktorandenstudien an der Europa-Universität Viadrina für die schnelle Beschaffung der neuesten und für diese Studie relevanten Literatur sowie für die finanzielle Unterstützung des Forschungsaufenthaltes in Hongkong.

Nicole Nickel danke ich ganz herzlich für das sorgfältige und geduldige Durchsehen des Manuskripts. Besonders danken möchte ich auch Dr. Alexandra von Ilseman und Bernhard Gräb für die Korrektur der der Promotionskommission vorgelegten Fassung der Arbeit. Schließlich danke ich Joe Yong Zhou und Krzysztof Matuk, die mir bei den technischen Fragen immer erfolgreich helfen konnten.

Zu guter Letzt danke ich meinen Eltern, die meine Vorhaben immer geschätzt haben und mir das Recht eingeräumt haben, sehr früh selbst über mein Leben zu entscheiden. Meinen Eltern, Halina und Roman Meller, die heute ihre Perlenhochzeit feiern, und meiner Schwester Kamila widme ich diese Arbeit.

Hongkong, den 23. August 2005

Magdalena Meller

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IX
TABELLENVERZEICHNIS	X
1. EINLEITUNG	1
1.1 Fragestellung und Forschungsdesign.....	2
1.2 Leserkreis und Gang der Arbeit.....	4
2. FORSCHUNGSSTAND	7
2.1 Einordnung in Forschungsdisziplinen	7
2.2 Kulturkontaktforschung.....	9
2.2.1 Identitätsschwerpunkt	10
2.2.2 Behavioraler Schwerpunkt	12
2.3 Personalforschung	13
2.4 Asiatische Kulturen in der deutschsprachigen Kulturkontakt- und Personalforschung	14
3. PERSONALMANAGEMENT INTERNATIONALER UNTERNEHMEN.....	17
3.1 Dominanz der ethnozentrischen Besetzungsstrategie.....	19
3.2 Entsendungssituation als interkulturelle Begegnung.....	24
3.3 Anforderungen an Expatriates.....	26
3.4 Neue Besetzungsstrategien	31
3.5 Personalbedarf in Hongkong.....	34
3.6 Fazit.....	38

4.	BIKULTURALITÄT.....	41
4.1	Kultur als Basis des Bikulturalitätsbegriffs	41
4.1.1	Dynamik der Kultur	46
4.1.2	Selbstverständlichkeit der Kultur.....	47
4.1.3	Kollektivität.....	47
4.1.4	Tradierbarkeit der Kultur	48
4.1.5	Angebotscharakter der Kultur	49
4.2	Terminologische Vielfalt.....	50
4.2.1	Bikulturalismus als gesellschaftliches Phänomen	53
4.2.2	Bikulturalität als individuelle Erfahrung	54
4.2.2.1	Sozialisationsbikulturalität	58
4.2.2.2	Kontaktbikulturalität	59
4.3	Bikulturalität in den Modellen zur Verarbeitung kultureller Differenz.....	61
4.3.1	Identitätsmodelle	62
4.3.2	Behaviorale Modelle	67
4.3.3	Kombinierte Modelle - Das Modell von Birman (1994).....	68
4.4	Definition der Bikulturalität	72
4.4.1	Dynamik und Instabilität der Bikulturalität	74
4.4.2	Unbewusstheit der Bikulturalität.....	76
4.4.3	Nationalcharakter des Bikulturalitätsbegriffes	78
4.4.4	Individualität der Bikulturalität.....	80
4.4.5	Synthese und Akkulturation	82
4.4.6	Fazit.....	86
4.5	Charakteristikum der Bikulturellen	88
4.5.1	Eigenschaften der Bikulturellen.....	90

4.5.2 Sprachkenntnisse	93
4.5.3 Bikulturelle Kompetenz	96
4.5.4 Stereotypisierungen	98
4.5.5 Vermittlungspotential.....	99
4.5.6 Fazit.....	101
4.6 Determinanten der Bikulturalitätsentstehung	102
4.6.1 Bikulturalität als Privileg.....	105
4.6.2 Bikulturalität als Belastung	106
5. GESPRÄCHE MIT DEN BIKULTURELLEN	111
5.1 Zu den Bikulturellen.....	114
5.2 Identitätsdimension	116
5.3 Verhaltensdimension	119
5.3.1 Sprachkenntnisse	119
5.3.2 Persönlichkeitsmerkmale und Handlungskompetenzen.....	122
5.3.3 Stereotype und Mentalitäten.....	125
5.4 Einsatz in Hongkong.....	128
5.4.1 Auswandern versus Zurückgehen.....	131
5.4.2 Wahrnehmung von Hongkong.....	132
5.4.3 Arbeitskulturen	134
5.4.4 Begegnungs- und Adaptationserfahrungen.....	136
5.5 Bewertung der eigenen Bikulturalität.....	139
5.6 Selbstbild als Vermittler.....	142
5.6.1 Fremdwahrnehmung.....	143
5.6.2 Zwischen Vertrauen und Misstrauen	148

5.6.3	Brückenfunktion.....	151
6.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	159
6.1	Bikulturelle Personen in der Entsendungssituation	159
6.2	Potential der bikulturellen Personen	162
6.3	Beurteilung der neuen Stellenbesetzungsstrategien	166
6.3.1	Vorteile der Anstellung bikultureller Mitarbeiter	168
6.3.2	Nachteile der Anstellung bikultureller Mitarbeiter.....	172
6.4	Andere Einsatzmöglichkeiten für Bikulturelle	174
7.	ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN.....	177
7.1	Zielerreichungsevaluation	178
7.2	Ausblick.....	180
8.	ANHANG	183
8.1	Interviewleitfaden für Experten	183
8.2	Interviewleitfaden für Bikulturelle.....	184
9.	LITERATUR	187
9.1	Gedruckte Veröffentlichungen	187
9.2	Elektronische Medien	195
9.3	Weiterführende Literatur - Asienbezogene Quellen.....	196

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

	Seite
Abb. 1 : Forschungsdesign	5
Abb. 2 : Der Studie zugrunde liegende Forschungszweige	7
Abb. 3 : Eisbergmodell	42
Abb. 4 : Kulturzwiebel	44
Abb. 5 : Bikulturalitätsarten.....	57
Abb. 6 : Zweidimensionales Akkulturationsmodell	61
Abb. 7 : Identifikationsstrategien	63
Abb. 8 : Verhaltensstrategien	68
Abb. 9 : Bikulturelles Gleichgewicht.....	75
Abb. 10 : Schweben als Merkmal des bikulturellen Dialoges.....	76
Abb. 11 : Bikulturelles Gleichgewicht bei Kulturen mit relativ kleiner Distanz.....	78
Abb. 12 : Pluralität der bikulturellen Selbstkonzepte	81
Abb. 13 : Akkumulation versus Synthese	83
Abb. 14 : Bikulturalität sensu stricto	87
Abb. 15 : Vermittlungspotential im bikulturellen Gleichgewicht	100
Abb. 16 : Der Bikulturelle/Die Bikulturelle sensu stricto	101
Abb. 17 : Gesellschafts- und personenbezogene Faktoren eines Akkulturationsprozesses....	103
Abb. 18 : Strukturelle und situative Faktoren des Bikulturalismus.....	104
Abb. 19 : Einflussgrößen der Vorteilhaftigkeit der Anstellung der Bikulturellen	167
Abb. 20 : Engagementfelder für Bikulturelle.....	175

TABELLENVERZEICHNIS

	Seite
Tab. 1 : Literaturzusammenstellung	14
Tab. 2 : Ziele eines Auslandseinsatzes und Rollenverständnisse	20
Tab. 3 : Paradoxa des Expatriate-Daseins I.....	28
Tab. 4 : Paradoxa des Expatriate-Daseins II.....	28
Tab. 5 : Hypothetische Behauptungen	39
Tab. 6 : Attribute der Kultur	46
Tab. 7 : Verhaltensstrategien der Kontaktbikulturellen	65
Tab. 8 : Verschiedene bikulturelle Selbstkonzepte	67
Tab. 9 : Erweitertes Akkulturationsmodell.....	70
Tab. 10 : Attribute der Kultur und der Bikulturalität.....	74
Tab. 11 : Verhaltensstrategien am Beispiel der Kleidung.....	84
Tab. 12 : Verhaltensstrategien am Beispiel der Religion	85
Tab. 13 : Verhaltensstrategien am Beispiel von Heiratspraktiken	86
Tab. 14 : Bilingualitätstypen.....	94
Tab. 15 : Stereotypenformen	99
Tab. 16 : Befragten nach den Kriterien	115
Tab. 17 : Sprachkenntnisse der Befragten	120
Tab. 18 : Kommunikationsszenarien und deren Einstufung	160
Tab. 19 : Vorteile und Nachteile der Anstellung bikultureller Personen	173