

Inhalt

| | |
|--|----|
| Einleitung | 9 |
| Teil I: Methodologische Ansätze | |
| 1. Einleitende Bestimmung des Kulturbegriffs | 11 |
| 2. Theoretische Zugänge | 21 |
| 2.1 Habitus und Diskurstheorie | 22 |
| 2.2 Kommunikationswissenschaft | 24 |
| 2.3 Xenologie | 25 |
| 2.4 Kulturstandards: Kognitive Anthropologie | 27 |
| 2.5 Interpretative Anthropologie | 31 |
| 2.6 Erforschung von Arbeit | 35 |
| 2.7 Wissen, Sinn und Identität | 39 |
| 2.8 Neue Phänomenologie | 44 |
| 2.9 Stereotype, Vorurteile und Images | 55 |
| 3. Exkurs: Zwischen Wissenschaft und Knigge | 58 |
| Teil II: Methodisches Vorgehen | |
| 1. Orte der Erhebung | 67 |
| 1.1 Attraktivität als Wirtschaftsstandort | 67 |
| 1.2 Attraktivität für Arbeitssuchende im Vergleich | 73 |
| 2. Forschungssituation | 75 |
| 3. Annäherung ans Feld | 76 |
| 3.1 Fremder unter Fremden: Deutsche | 77 |
| 3.2 Fremder unter Fremden: Chinesen | 80 |
| 4. Die Interviewten | 83 |
| 4.1 Deutsche Interviewpartner | 84 |
| 4.2 Chinesische Interviewpartner | 86 |

| | |
|--|---------|
| 5. Die Interviewsituation | 88 |
| 5.1 Gespräche mit Deutschen | 90 |
| 5.2 Gespräche mit Chinesen | 93 |
| 6. Sprachlicher Zugang | 95 |
| 7. Einfluss von Räumen und Orten auf die Interviewsituation | 98 |
| 8. Die Begriffe Kultur und Interkulturelle Kommunikation: Verständnis der Befragten | 101 |
| Teil III: Darstellung und Auswertung der Interviews | 103 |
| 1. Voraussetzungen für einen Chinaeinsatz | 104 |
| 1.1 Gründe für den Chinaeinsatz – zwischen Abenteuerlust und Zwang | 104 |
| 1.2 Vorbereitung auf den Chinaeinsatz | 107 |
| 1.3 Die Auswahl des Entsandten | 117 |
| 1.3.1 Kriterien deutscher Befragter | 117 |
| 1.3.2 Kriterien chinesischer Befragter | 123 |
| 1.4 Ankunft der Entsandten – erste Schritte | 128 |
| 1.5 Zusammenfassung | 133 |
| 2. Gestaltung des Privaten | 135 |
| 2.1 Die Wohnsituation der Entsandten | 135 |
| 2.2 Freizeit | 144 |
| 2.3 Ausländergemeinschaft | 153 |
| 2.4 Orte der Begegnung | 164 |
| 2.5 Freundschaften | 170 |
| 2.6 Zusammenfassung | 176 |
| 3. Zusammenarbeit | 180 |
| 3.1 Qualifikation | 180 |
| 3.2 Notwendigkeit von Expatriates | 188 |
| 3.3 Führen | 194 |
| 3.4 Arbeitsstile | 221 |
| 3.5 Unternehmenskultur und Arbeitsatmosphäre | 236 |
| 3.6 Materielle Anreize oder Selbstverwirklichung: Motive chinesischer Mitarbeiter in einer deutschen Firma zu arbeiten | 244 |
| 3.7 Fluktuation | 246 |
| 3.8 Verhandlungen und Verträge | 257 |
| 3.9 Organisationsstruktur | 271 |
| 3.10 Zusammenfassung | 280 |

| | |
|---|------------|
| 4. Kommunikation | 286 |
| 4.1 Informationsaustausch | 286 |
| 4.2 Sprache | 302 |
| 4.3 Zusammenfassung | 315 |
| Teil IV: Der hybride Raum als Chance | 317 |
| Anhang | 325 |
| Literaturverzeichnis | 325 |
| Statistische Jahrbücher | 341 |
| Internetquellen | 341 |

