

<b>1 Einleitung</b> .....	1
1.1 Problemstellung .....	2
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit .....	4
<b>2 Karrierebezogene Risiken und Expatriierungen – Begriffe und Forschungsstand</b> .....	7
2.1 Terminologische Grundlagen und zentrale Konstrukte .....	7
2.1.1 Zentrale Begriffe der Expatriierungsforschung .....	7
2.1.2 Karriere und Karriereforschung im Kontext der Expatriierung .....	12
2.1.3 Risiken im Kontext von Expatriierung und Karriere .....	14
2.2 Forschungsfelder mit Bezug zu Risiken von Expatriierungen ...	17
2.2.1 Arbeiten zu Karrieren und Karrierekompetenzen von Expatriierten .....	18
2.2.2 Erkenntnisse zum Erfolg und Misserfolg von Expatriierungen .....	23
2.2.3 Erkenntnisse zur Repatriierung und Repatriierungseffekten .....	30
2.2.4 Forschung zum International Assignment Value .....	31
2.3 Resumé zu Grundlagen und empirischem Forschungsstand .....	34
2.3.1 Resumé zu begrifflichen Grundlagen sowie empirischen Erkenntnissen .....	34
2.3.2 Reflexion zu Forschungsstand und Forschungsziel .....	38

---

<b>3 Theoretischer Bezugsrahmen</b> .....	43
3.1 Theoretische Ansätze in Karriere- und Expatriierungsforschung .....	43
3.2 Bourdieus Theorie der Praxis und deren zentrale Elemente .....	47
3.2.1 Soziale Felder .....	47
3.2.2 Kapital und Formen des Kapitals .....	48
3.2.3 Habitus .....	53
3.2.4 Soziale Praxis und Wechselwirkungen zwischen Feldern, Kapital und Habitus .....	54
3.3 Bourdieus Ansatz und Karrieren .....	55
3.4 Zur Anwendung von Bourdieus Theorie der Praxis auf Karrieren von Expatriierten .....	58
<b>4 Methodisches Vorgehen</b> .....	63
4.1 Grundlegende Annahmen .....	63
4.2 Forschungsdesign .....	67
4.2.1 Vorüberlegungen und methodischer Ansatz .....	67
4.2.2 Art der Untersuchung und Forschungsprozess .....	70
4.2.3 Fallauswahl und untersuchte Fälle .....	75
4.2.4 Datenerhebung und Auswertung der Daten .....	80
<b>5 Ergebnisse</b> .....	89
5.1 Struktur der Daten und Darstellung der Ergebnisse .....	89
5.2 Karrierebezogene Risiken .....	99
5.2.1 Sozialkapitalbezogene Risiken .....	99
5.2.1.1 Risiken für soziales Kapital im Heimatland .....	99
5.2.1.2 Risiken für soziales Kapital im Gastland .....	102
5.2.2 Inkorporiertes kulturelles Kapital und damit verbundene Risiken .....	103
5.2.2.1 Fachliche und methodische Risiken .....	104
5.2.2.2 Risiken für soziale Kompetenzen .....	105
5.2.3 Institutionalisiertes kulturelles Kapital und damit verbundene Risiken .....	107
5.2.3.1 Zuschreibungsbezogene Risiken .....	107
5.2.3.2 Rechtliche und praktische Risiken .....	109
5.2.4 Habitusbezogene Risiken .....	112
5.2.4.1 Risiken im Bereich des allgemeinen Habitus .....	112
5.2.4.2 Risiken im Bereich des Arbeits- und Karrierehabitus .....	115

5.2.5 Zusammenfassende Einordnung karrierebezogener Risiken .....	123
5.3 Feldbezogene Einflüsse .....	125
5.3.1 Feldbezogene Einflüsse im Heimatland .....	126
5.3.2 Feldbezogene Einflüsse im Gastland .....	129
5.3.3 Länderübergreifende Einflüsse .....	134
5.4 Zusammenfassung und Zusammenhänge zwischen den Kategorien .....	138
<b>6 Diskussion und Implikationen .....</b>	<b>149</b>
6.1 Forschungsbeitrag .....	149
6.1.1 Prozessmodell und dynamische Betrachtung .....	149
6.1.2 Themenfeld Risiken in internationalen Karrieren .....	154
6.1.3 Themenfeld (Miss-)Erfolg von Expatriierungen .....	168
6.2 Implikationen für die Praxis .....	171
6.2.1 Management von Expatriierungen .....	171
6.2.2 Weitere Teilbereiche des Personalmanagements .....	175
6.3 Gütekriterien und Limitationen der Studie .....	176
<b>7 Schlussbetrachtung .....</b>	<b>185</b>
7.1 Zusammenfassung .....	185
7.2 Ausblick und weitere Forschung .....	188
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>191</b>