Jieying Chen*

Kann Interkulturalität die Qualität einer Beziehung fördern? Rapport-Management in chinesisch-deutschen Teams

Can Interculturality Enhance the Quality of a Relationship? Rapport Management in Chinese-German Teams

<https://doi.org/10.1515/ifdck-2021-2006>

Zusammenfassung: Der Fokus der chinesisch-deutschen Kommunikationsforschung liegt vor allem auf dem Vergleich kulturspezifischer Konventionen und den daraus resultierenden Konflikten und Missverständnissen. Die vorliegende Studie erweitert dieses Bild und betrachtet Interkulturalität als eine synergetische Ressource für erfolgreiches Beziehungsmanagement. Anhand der Methode der ethnographischen Gesprächsanalyse (Deppermann 2000) werden drei kommunikative Praktiken, die sich aus der Interkulturalität ergeben, in realen chinesisch-deutschen Unternehmenskommunikationssituationen identifiziert: die temporäre Verwendung der Sprache des Gegenübers, die Anpassung an dessen Diskursorganisation sowie die Thematisierung kultureller Besonderheiten. Wie diese kommunikativen Praktiken mit der Verbesserung und der Aufrechterhaltung der Beziehung zwischen den Interagierenden zusammenhängen, wird mittels des Rapport-Management-Modells (Spencer-Oatey 2000; 2008) aufgezeigt.

Stichwörter: interkulturelle Kommunikation; deutsch-chinesische Kommunikation; Unternehmenskommunikation; Rapport Management; Konversationsanalyse

Abstract: Studies of Chinese-German communication have mainly focused on the comparison of culture-specific conventions and the resulting conflicts and misunderstandings. This study expands this picture and considers interculturality as a synergetic resource for successful relationship management. Using the method

***Korrespondenzautorin:** Dr. Jieying Chen, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Arbeitsbereich Interkulturelle Kommunikation, An der Hochschule 2, D-76726 Germersheim, Germany. E-Mail: jieychen@uni-mainz.de

of ethnographic conversation analysis (Deppermann 2000), three communicative practices arising from interculturality are identified in real-life Chinese-German corporate communication situations: the temporary use of the language of the counterpart, the adaptation to their discourse organization, and the thematization of cultural characteristics. How these communicative practices are related to the improvement and maintenance of the relationship between the interlocutors is shown by means of the rapport management model (Spencer-Oatey 2000; 2008).

Keywords: intercultural communication; German-Chinese communication; workplace talk; rapport management; conversation analysis

1 Einleitung

Deutsche und Chines*innen arbeiten heutzutage in vielen Institutionen und Organisationen zusammen, etwa in Unternehmen, Lehr- und Forschungsinstituten oder Behörden. Für eine angenehme, reibungslose und erfolgreiche Kooperation ist dabei die Qualität der sozialen Beziehung zwischen den Beteiligten von großer Bedeutung. In der interkulturellen Kommunikationsforschung wurden Beziehungen bisher vor allem hinsichtlich der Schwierigkeiten und Missverständnisse untersucht, die durch kulturspezifische Konventionen kommunikativer Handlungen und Gattungen entstehen können. Dies gilt auch für Studien zur chinesisch-deutschen Kommunikation.

Im Fokus der vorliegenden Studie stehen weniger Konfliktpotentiale als vielmehr mögliche positive und synergetische Effekte von Interkulturalität. Es soll hier der Fragestellung nachgegangen werden, inwiefern Interkulturalität zur Aufrechterhaltung und Verbesserung einer Beziehung beitragen kann. Zu diesem Zweck wurden authentische chinesisch-deutsche Gespräche in einem Joint Venture in Shanghai mittels ethnographischer Gesprächsanalyse (Deppermann 2000) untersucht. Weiter wurde für die Analyse das Rapport-Management-Modell von Helen Spencer-Oatey verwendet, das eine differenzierte Untersuchung des Einsatzes von Sprache zur Förderung, Aufrechterhaltung oder Bedrohung sozialer Beziehungen erlaubt (Spencer-Oatey 2000: 12). Der Begriff *Rapport* bezeichnet eine harmonische Beziehung zwischen Menschen (Spencer-Oatey 2005a: 96).

Die Ergebnisse zeigen, dass deutsche und chinesische Kolleg*innen ein erweitertes sprachliches und kommunikatives Repertoire nutzen, das sie während ihres längeren interkulturellen Kontakts erworben haben. Die temporäre Verwendung der Sprache des Gesprächspartners, die Anpassung an seine

Diskursorganisation und die Thematisierung kultureller Besonderheiten werden dabei als effektive Mittel zur Herstellung von *Rapport* identifiziert.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Kultur und Interkultur

Der vorliegenden Untersuchung liegt ein prozesshaft-diskursiv bedingtes Kulturverständnis zugrunde. Bei Günthner (2018:480) heißt es dazu:

Kulturelle Prozesse manifestieren sich in der Art, wie wir sprechen und handeln, bzw. wie wir die Äußerungen und Handlungen des Gegenübers interpretieren, wie wir Ereignisse konzeptualisieren und bewerten. Kultur und Interaktion stehen somit in einem reflexiven Verhältnis: Einerseits durchdringen kulturelle Konventionen jede Interaktion; andererseits wird Kultur vor allem durch zwischenmenschliche Interaktion reaktiviert.

In der interkulturellen Kommunikation interagieren Gesprächspartner mit einem unterschiedlichen kulturellen Hintergrund miteinander. Diese Gegebenheit wird in dem vorliegenden Artikel als *Interkulturalität* bezeichnet. Das Verhalten der Akteur*innen lässt sich hierbei nicht nur anhand ihrer „eigenkulturellen Sozialisation“ erklären, sondern auch als Folge eines wechselseitigen Interpretations- und Anpassungsprozesses (Müller-Jacquier 2000:25). So sind in der interkulturellen Kommunikation einerseits diskursive Strukturen und Konzepte zu beobachten, die den aufeinandertreffenden Kulturen entstammen, es finden sich andererseits aber auch situative Neuschöpfungen, die in den aufeinandertreffenden Kulturen bisher nicht existierten (Koole/ten Tije 1994). Dieser Interaktionsrahmen aus Übernommenem und neu Entstandenem verschafft den Interagierenden einen *common ground* (Clark 1996), eine gemeinsame Handlungsbasis, der in der Forschung etwa unter den Begriffen *Interkultur* (Bolten 1995, Müller-Jacquier 2000) und *diskursive Interkultur* (Koole/ten Tije 1994) diskutiert wird.

2.2 Rapport-Management

Der Begriff *Rapport* steht für eine harmonische Wechselbeziehung und Verbindung zwischen Menschen, und der Begriff *Rapport-Management* bezieht sich auf das Verwalten solcher Beziehungen, d. h. ihre Förderung, Aufrechterhaltung oder Bedrohung (Spencer-Oatey 2005a). Ein umfassendes Modell zur Beschreibung von Rapport-Management wurde von Helen Spencer-Oatey (2000; 2008) erar-

beitet. Dabei modifizierte und erweiterte sie die einflussreiche Politeness-Theorie von Brown und Levinson (1978; 1987), die auf dem bipolaren Konzept des *positive face* und *negative face* (dt. Gesicht) basiert. Das Rapport-Management-Modell von Spencer-Oatey besteht aus drei Komponenten, nämlich *face*, *sociality rights* und *interactional goals* (Abb. 1).

Abb. 1: Die drei Komponenten des Rapport-Management-Modells (Spencer-Oatey 2008), einschließlich einer Kategorisierung von *face*-Typen (Spencer-Oatey/Wang 2019)

Der Begriff des *face* in diesem Modell beruht auf Erving Goffmans Definition von *face* als „the *positive social value* a person effectively claims for himself by the line others assume he has taken during *a particular contact*“ (Goffman 1967: 5, Hervorhebungen durch die Autorin). Goffman geht hierbei von der Annahme aus, dass die Welt voller sozialer Begegnungen ist. Durch diese Begegnungen sind Menschen dazu gezwungen, ein bestimmtes Selbstbild zu vermitteln und das Selbstbild anderer zu rezipieren. Dies geschieht durch eine *line*, also eine bestimmte bewusst oder auch unbewusst verfolgte Verhaltensweise in einer Begegnung (Goffman 1967: 5–7). *Face* bei Goffman ist ein dynamisches Konstrukt, welches durch die verwendete *line* und die darauffolgenden Reaktionen und Rückmel-

dungen entsteht. *Face* ist also keine feste Eigenschaft einer Person, sondern ein Selbstbild, das sich im Fluss der Ereignisse der Begegnung manifestiert und dort ausgehandelt wird (Goffman 1967: 7).

In der Nachfolge von Goffman haben zahlreiche Autoren verschiedene Konzeptionen von *face* erarbeitet. Diese wurden in einem kürzlich erschienenen Artikel von Spencer-Oatey und Wang (2019) verglichen und aufeinander bezogen. Im Folgenden sollen die drei Kategorien von *face* vorgestellt werden, die in den hier untersuchten Daten eine Rolle spielen. Die erste Kategorie kann in Anlehnung an Lim (1994) und Ting-Toomey (2005) als *autonomy face* bezeichnet werden. Hier drückt sich der Wunsch einer Person nach Freiheit und Selbstbestimmung aus. Dies entspricht dem *negative face* aus der Höflichkeitstheorie von Brown und Levinson (1978, 1987). Die zweite Kategorie kann *quality face* (Spencer-Oatey 2000) benannt werden. Dieses bezeichnet den Wunsch einer Person nach Anerkennung und Aufwertung. Es entspricht dem *positive face* bei Brown und Levinson. Es beinhaltet außerdem das *competence face* (Lim 1994; Ting-Toomey 2005), also die Anerkennung von Kompetenz und Erfolg, sowie das *status face* (Ting-Toomey 2005), d. h. die Anerkennung von Ansehen und Macht. Die dritte Kategorie kann in Anlehnung an Lim (1994) als *fellowship face* bezeichnet werden. Dieses benennt den Wunsch von Interagierenden, als würdige Begleiter*innen (z. B. gute Freund*innen oder gute Kolleg*innen) angesehen zu werden. Ting-Toomeys (2005) *inclusion face* und *reliability face* lassen sich ebenfalls dieser Kategorie zuordnen, da Vertrauenswürdigkeit ein Kriterium für eine würdige Begleiterin/einen würdigen Begleiter ist. Diese letzte Dimension mit ihrem sozialen Fokus wird bei der Politeness-Theorie von Brown und Levinson (1978; 1987) völlig vernachlässigt.

Die zweite Komponente des Rapport-Management-Modells sind *sociality rights* während der Interaktion mit anderen. Sie ergeben sich aus rechtlichen Vereinbarungen, Rollenvorgaben und Verhaltenskonventionen in einer bestimmten sozialen Begegnung. Spencer-Oatey (2008: 14) befasst sich hier mit zwei grundlegenden Interaktionsprinzipien: Gerechtigkeit und Assoziation. Mit ersterer ist gemeint, dass jede*r Interagierende der grundsätzlichen Überzeugung ist, ein Recht auf eine angemessene persönliche Rücksichtnahme und faire Behandlung durch andere zu haben. Dies bedeutet, dass Interaktionspartner*innen nicht ausgenutzt oder benachteiligt werden möchten, Kosten und Nutzen angemessen gerecht zwischen den Interagierenden verteilt sehen wollen und ihre Autonomie gewahrt haben möchten. Mit dem Prinzip der Assoziation ist gemeint, dass Interagierende einen Anspruch auf soziale Teilhabe und affektive Interaktionsbeteiligung empfinden, welche der Art der Beziehung zueinander und soziokulturellen Normen entsprechen. Interagierende erwarten also zum Beispiel, dass sie sich in angemessener Weise am Gespräch beteiligen können und dass in der Interaktion

in angemessener Weise Anteilnahme gezeigt wird und Gefühle und Interessen geteilt werden.

Die dritte Komponente des Rapport-Managements sind *interactional goals*. Spencer-Oatey unterscheidet zwischen *transactional goals*, die auf die Erreichung einer bestimmten Aufgabe abzielen, und *relational goals*, in denen es um die Beziehung zwischen den Beteiligten geht.

Zusammenfassend sind die drei Komponenten bei der Aushandlung von *Rapport* stark miteinander verbunden. Erfolgreiches Rapport-Management beruht darauf, wie gut eine Person die Erwartungen und Bedürfnisse ihres Gegenübers hinsichtlich der drei Komponenten beurteilen kann. Sie muss eine gute Balance zwischen der Befriedigung ihrer eigenen Ansprüche und denjenigen des Gegenübers finden (Spencer-Oatey 2005b: 338).

Prinzipiell lassen sich beim Rapport-Management vier mögliche Orientierungen unterscheiden (Spencer-Oatey 2000: 29–30, 2005a: 96). Die erste ist die Verbesserung des *Rapports*, d. h. das Streben, harmonische Beziehungen zwischen den Interagierenden zu stärken. Die zweite Orientierung ist die Aufrechterhaltung des *Rapports*, d. h. das Streben nach dem Schutz der harmonischen Beziehungen zwischen den Interagierenden. In diesem Fall müssen sich die Gesprächspartner*innen besonders bemühen, um die Beziehung zu schützen, da sie sonst gefährdet ist. Die dritte Orientierung ist die Vernachlässigung des *Rapports*: Die Interagierenden zeigen kein Interesse oder keine Sorge um die Qualität der Beziehung. Die vierte Orientierung ist die Bedrohung des *Rapports*, d. h. die Absicht, die harmonischen Beziehungen zwischen den Interagierenden zu beschädigen. In der vorliegenden Studie wird untersucht, inwieweit Interkulturalität zur Verbesserung und der Aufrechterhaltung des *Rapports* beitragen kann.

2.3 Chinesisch-deutsche Kommunikation

Studien zur chinesisch-deutschen Kommunikation basieren meist auf psychologischen oder kulturanthropologischen Ansätzen, die auf einen Vergleich von kommunikativen Wertesystemen abzielen. Als deutsche Kulturstandards werden vor allem die direkte Kommunikation, die Orientierung an Fakten und Regeln, die Trennung von Arbeit und Privatleben (Schroll-Machl 2016), eine geringe Machtdistanz und ein relativ hohes Maß an Unsicherheitsvermeidung (Hofstede 1991) identifiziert. Zu den chinesischen Kulturstandards gehören indirekte Kommunikation, Menschen- und Harmonieorientierung, Vermischung von Arbeits- und Privatleben (Thomas et al. 2015), eine hohe Machtdistanz und ein geringes Maß an Unsicherheitsvermeidung (Hofstede 1991). Seit Anfang der 1990er Jahre wurden im Zusammenhang mit der zunehmenden Anzahl chinesisch-deutscher

Joint Ventures viele Studien durchgeführt, die vor allem auf Fragebögen und Interviews basieren (Düerkop 1996; Geng 2006; Jin 1994; Meng 2003; Nagels 1996; Schreiter 2015; Vogl 2001). Diese fokussieren meist auf die Missverständnisse zwischen deutschen und chinesischen Mitarbeiter*innen im Zusammenhang mit Kulturstandards. Solche Missverständnisse resultieren z. B. aus der Praxis der direkten Kritik der Deutschen oder ergeben sich aus der indirekten Ausdrucksweise der Chines*innen.

Allerdings werden derartige kulturkontrastiven Ansätze der Dynamik interkultureller Interaktionssituationen nicht immer gerecht. Das Verhalten von Gesprächspartner*innen in der interkulturellen Kommunikation ist nicht nur aufgrund der „eigenen kulturellen Sozialisation“ zu erklären, sondern muss auch als Ergebnis eines Prozesses der gegenseitigen Interpretation und Anpassung betrachtet werden (Müller-Jacquier 2000: 25). Linguistische Ansätze, die auf authentischen Gesprächen als Datengrundlage basieren, können die Dynamik der interkulturellen Interaktionsprozess besser beschreiben. Solche Studien zur chinesisch-deutschen Kommunikation sind jedoch rar.

Die soziolinguistische Arbeit von Günthner (1993) zu Diskursstrategien in interkulturellen Alltagsgesprächen stellt die erste Arbeit dar, die authentische chinesisch-deutsche Kommunikationssituationen als Datengrundlage hat. Günthner verdeutlicht zunächst Verständigungsprobleme in der chinesisch-deutschen Kommunikation, welche einerseits auf lernersprachliche Schwierigkeiten und andererseits auf ein unterschiedliches soziokulturelles Hintergrundwissen zurückzuführen sind. Weiter beleuchtet Günthner die Unterschiede in der Diskursorganisation, im Rezipientenverhalten, in der Verwendung von Sprichwörtern und in der Signalisierung von Dissens. Unter anderem konnte sie beobachten, dass Deutsche eine direkte Diskursorganisation bevorzugen, bei der zuerst die zentrale Aussage und dann der Hintergrund genannt wird. Chines*innen hingegen bevorzugen eine indirekte Diskursorganisation, bei der zuerst umfangreiche Hintergrundinformationen vor der zentralen Aussage präsentiert werden.¹

Interessanterweise wurden in einigen linguistischen Studien Anpassungsprozesse zwischen Deutschen und Chines*innen bei längerem Kulturkontakt entdeckt. So beobachtete Jandok (2010) in seiner Untersuchung zur chinesisch-deutschen Kommunikation an der Universität, dass Chines*innen einige für deutsche Sprecher*innen typische sprachliche Formen des klaren Ausdrucks unterschiedlicher Meinungen übernahmen. Chen (2016) beobachtete in einer Studie zur Kommunikation in einem chinesisch-deutschen Joint Venture, dass

¹ Eine solche Präferenz findet sich auch in einer Arbeit über Geschäftsverhandlungen zwischen chinesischen und niederländischen Partnern (Li 1999).

kulturspezifische Formen des Fingerzählens, von Segenswünschen beim Essen, der Lautzeichen und die Verwendung von Sprichwörtern übernommen wurden. Solche Beobachtungen legen nahe, dass Interkulturalität nicht nur Konfliktpotenzial, sondern auch positive und synergetische Effekte haben kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in der chinesisch-deutschen Kommunikationsforschung psychologische und kulturanthropologische Ansätze vorherrschen. Viele der dort identifizierten Kulturstandards stehen sich diametral gegenüber und werden genutzt, um bestehende Missverständnisse zu erklären oder Konfliktpotenziale abzuleiten. Allerdings werden diese Ansätze der Dynamik interkultureller Interaktionssituationen nicht immer gerecht. Die linguistischen Studien von Jandok (2010) und Chen (2016) beobachten bereits mehrere gegenseitige Anpassungen in der chinesisch-deutschen Kommunikation, die als *diskursive Interkultur* (Koole/ten Tije 1994) betrachtet werden können. Mit der Methode der ethnographische Gesprächsanalyse (Deppermann 2000) geht die vorliegende Studie der Fragestellung nach, inwieweit Interkulturalität zur Verbesserung und der Aufrechterhaltung des *Rapports* beitragen kann.

3 Methodisches Vorgehen und Datenkorpus

Methodisch liegt der vorliegenden Studie die ethnographische Gesprächsanalyse zugrunde (Deppermann 2000). Das heißt, dass authentische Gespräche die Datenbasis bilden und zum Forschungszweck aufgezeichnet, transkribiert und induktiv sequentiell analysiert werden. Der größte Vorteil dieses induktiven Ansatzes ist der Entdeckungswert von unerwarteten oder unbekannten Phänomenen. Zu diesem Zweck orientiert sich das Vorgehen bei der Datenanalyse an dem spiralförmigen Prozess (Deppermann 2008: 94) der wechselseitigen Erarbeitung von Gegenstandskonstitution (Was will ich wissen? Was sind der Gegenstand und der Phänomenbereich meiner Untersuchung?) und Gegenstandsanalyse (Welche Eigenschaften haben die Daten?). Zunächst wird eine Gegenstandskonstitution mit erster Hypothesenentwicklung durch detaillierte Fallanalysen durchgeführt. Fällt während der Fallanalyse eine Besonderheit als Phänomen auf, erfolgt der zweite Schritt, das Sampling: die Sammlung von weiteren Beispielen als Vergleichsfälle des interessierenden Phänomens innerhalb des gesamten Korpus. Bei dem dritten Schritt, der Gegenstandsanalyse, werden ausgewählte Vergleichsfälle mit Berücksichtigung der Hypothesen sequentiell analysiert. Die drei Analyseschritte werden in einem spiralförmigen Zyklus wiederholt, bis sich ein konsistentes Muster zeigt und keine neuen Varianten mehr auftreten.

Anders als das streng naturalistische Datenverständnis der ethnomethodologischen Konversationsanalyse (Sacks et al. 1974) plädiert die ethnographische Gesprächsanalyse für eine reflektierte Anwendung ethnographischen Wissens für die Analyse, so dass auch makrostrukturelle Einflussfaktoren, die nicht von den Teilnehmer*innen erklärt werden, in der Dateninterpretation berücksichtigt werden konnten. Dies erwies sich für die vorliegende Studie zur interkulturellen institutionellen Kommunikation als besonders nützlich. Das ethnographische Wissen in dieser Studie umfasste sowohl fundierte Deutsch- und Chinesisch-Kenntnisse² als auch Feldwissen. Das Feldwissen entstammt einer der Datenerhebung vorausgegangenen Tätigkeit der Autorin als Assistentin der Geschäftsleitung in dem untersuchten Joint Venture. Es beinhaltet Wissen über die Positionen der Personen im Joint Venture, ihre Beziehung zueinander, die Funktionen der verschiedenen Abteilungen, die Existenz verschiedener Werke und Zulieferer, branchenspezifische Begriffe und arbeitsrelevante thematische Zusammenhänge.

Die vorliegende Untersuchung beruht auf einem Datenkorpus von chinesisch-deutschen Kantinengesprächen in vorwiegend deutscher Sprache (hin und wieder kommen kurze Passagen auf englisch oder chinesisch vor)³. Das Korpus besteht aus 20 Gesprächen. Die gesamte Länge des Korpus beträgt ca. 9 Stunden und die mittlere Länge eines Gesprächs 27 Minuten. Die Gespräche wurden von Februar bis Mai 2012 in der Kantine eines chinesisch-deutschen Joint Ventures in Shanghai durch eine Kamera und ein Audio-Aufnahmegerät aufgezeichnet. Erstellt wurden die Aufnahmen, indem eine Kamera und ein Audiorecorder an einem Tisch in der Kantine bereitstanden. Wenn Mitarbeiter*innen damit einverstanden waren, dass ihr Gespräch während ihres Mittagessens aufgezeichnet wurde, setzten sie sich an den Tisch mit der Kamera. Die Autorin war während der Aufzeichnung nicht anwesend. Jedes Gespräch hatte zwischen zwei und sechs Teilnehmer*innen, wobei sowohl Chines*innen als auch Deutsche anwesend waren. Die Teilnehmer*innen kannten sich und saßen auch an anderen Arbeitstagen in ähnlichen Konstellationen beim Mittagessen zusammen. Alle Gesprächsteilnehmer*innen stammten entweder aus China oder aus Deutsch-

2 Die Autorin ist in Shanghai geboren und aufgewachsen. Sie beherrscht Deutsch und Englisch auf C2-Niveau. Sie studierte in Deutschland das Fach „Interkulturelle Germanistik“, in dem sie auch promovierte; außerdem ist sie staatlich geprüfte Dolmetscherin für Englisch und Chinesisch.

3 Die Transkription der Daten erfolgte nach den Konventionen des gesprächsanalytischen Transkriptionssystems 2 (Selting et al. 2009). Gespräche in chinesischer Sprache werden zunächst in vereinfachten chinesischen Schriftzeichen transkribiert, dann in der Zeile darunter in Pinyin, und schließlich in der folgenden Zeile ins Deutsche übersetzt. Die Autorin hat alle Transkriptionen und Übersetzungen vorgenommen.

land. Unter den insgesamt 34 teilnehmenden Personen waren 19 Chines*innen (davon 18 Werksangehörige und 1 Dienstreisender) und 15 Deutsche (davon 7 Werksangehörige, 5 Dienstreisende, 2 Zulieferer und 1 Praktikant). Das Alter der Teilnehmer*innen lag zwischen 22 und 60.

Bei dem Joint Venture handelt es sich um ein Fabrikationswerk, das von einem deutschen Automobilhersteller gemeinsam mit einem chinesischen Partnerkonzern betrieben wird. Ein deutscher und ein chinesischer Werkleiter führen das Unternehmen gemeinsam. Die Arbeitssprache zwischen Chines*innen und Deutschen ist Deutsch und Englisch. Die deutschen Mitarbeiter*innen sind Expatriates, die üblicherweise einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren in China verbringen. Sie kennen in der Regel die chinesische Sprache nicht und verstehen höchstens einzelne Wörter oder Sätze. Viele chinesische Mitarbeiter*innen in den technischen Abteilungen sprechen aufgrund ihres Studiums oder einer früheren Arbeitstätigkeit in Deutschland gutes Deutsch. Wenn Gesprächspartner*innen weder Deutsch noch Englisch sprechen, dolmetschen Assistent*innen im Tagesgeschäft.

Rapport-Management ist in allen 20 Gesprächen des Korpus zu beobachten. Dabei besteht jedoch nicht immer ein Zusammenhang mit sprachlichen Phänomenen, die durch die Interkulturalität entstanden sind. Der in der folgenden Analyse beschriebene temporäre Gebrauch der Sprache des Gesprächspartners tritt in jenen Daten auf, in denen die Teilnehmer die Sprache des Gegenübers nur rudimentär sprechen und meist über Dolmetscher kommunizieren. Dies ist insbesondere zwischen deutschen und chinesischen Managern der Fall, wo trotz der Sprachbarriere aufgrund der gemeinsamen Arbeit ein großer Gesprächsbedarf besteht. Das Phänomen der Anpassung der Diskursorganisation tritt in einem Großteil der untersuchten Gespräche auf. In drei Gesprächen steht es in direktem Zusammenhang mit der Verbesserung oder Aufrechterhaltung des *Rapports*. Die Vermeidung einer Bedrohung des *face* spielt dabei immer eine Rolle (siehe Analyse der Beispiele 3–4 in Abschnitt 4.2). Das Phänomen der Thematisierung kultureller Besonderheiten tritt in den meisten Gesprächen auf und steht sehr oft im Zusammenhang mit Rapport-Management, da es häufig mit einer Stärkung des *fellowship face* verbunden ist (siehe Analyse der Beispiele 5–6 in Abschnitt 4.3).

4 Analyse

4.1 Rapport-Management durch Wahl der Sprache

In den hier untersuchten chinesisch-deutschen Kantinengesprächen kommunizieren Gesprächsteilnehmer*innen, die normalerweise auf eine Verdolmetschung angewiesen sind, manchmal direkt miteinander, indem sie die wenigen Ausdrücke verwenden, die sie aus der Sprache des anderen kennen. Dabei ist ein beziehungsfördernder Effekt zu beobachten.

Beispiel 1: Gesprächsbeendigung

Im ersten Beispiel sitzen der deutsche Werkleiter Müller, der chinesische Werkleiter Wang und ihre beiden Assistentinnen gemeinsam am Mittagstisch. Müller hat kaum Chinesischkenntnisse und Wang spricht kaum Englisch oder Deutsch. Die Kommunikation zwischen den beiden erfolgt normalerweise vermittelt durch Dolmetschen. Der folgende Gesprächsausschnitt setzt ein, als alle mit dem Essen fertig sind. Davor waren die Assistentinnen als Dolmetscherinnen aktiv.

- Müller: deutscher Werkleiter
 Wang: chinesischer Werkleiter
 Xu: chinesische Assistentin von Müller
 Shen: chinesische Assistentin von Wang
1. MÜLLER: <<auf die Uhr blickend> JUt>.
 2. <<in die Runde blickend> FInish>=
 3. WANG: =FInish.
 4. ((steckt das Handy in die Jackentasche))
 5. MÜLLER: 工作.
 gongzuo
 [Arbeiten]
 6. XU: hehehehe
 7. WANG: ARbeiten.
 8. okEY;
 9. ((alle stehen auf))

Mit dem dialektal gefärbten Pre-closing „JUt“ und dem begleitenden Blick auf die Uhr (1) signalisiert Müller die Bereitschaft zur Gesprächsbeendigung. Daraufhin macht er eine Feststellung auf Englisch: „FInish“ (2). Er schaut sich um und prüft,

ob alle mit dem Essen fertig sind. Die Codewahl des Englischen zeigt eine Orientierung an Wang, da alle Anwesenden außer Wang sehr gut Deutsch sprechen. Wang reagiert sehr kooperativ und gibt eine Bestätigung, indem er das von Müller verwendete Wort „*Finish*“ übernimmt und auf nonverbaler Ebene sein Handy in die Jackentasche steckt (4) und sich somit zum Aufbruch bereit macht. Mit dem chinesischen Verb „*gongzuo*“ (5) mit der Bedeutung „arbeiten“ zeigt Müller sodann an, dass es Zeit ist, sich wieder zur Arbeit zu begeben. Seine Sprachwahl Chinesisch löst bei seiner Assistentin Xu Gelächter aus, da er nur über rudimentäre Chinesischkenntnisse verfügt und meist kein Chinesisch spricht. Darauf reagiert Wang trotz seiner geringen Deutschkenntnisse mit dem deutschen Äquivalent „*Arbeiten*“ (7). Somit wird eine Verständigung über die Gesprächsbeendigung harmonisch erzielt.

Im Folgenden werden wir das Rapport-Management in diesem Beispiel näher betrachten. Wie im Theorieteil erläutert, hat das Modell des Rapport-Managements (Spencer-Oatey 2008) drei ineinandergreifende Komponenten: das Management der *interactional goals*, der *sociality rights*, und des *face*. Das *interactional goal* in diesem Beispiel ist die Aushandlung der Gesprächsbeendigung. Jeder ist mit dem Essen fertig und es wird nun sichergestellt, dass alle sich einig sind, das Gespräch zu beenden und aufzubrechen. Bei den *sociality rights* sind rechtliche Vereinbarungen, Rollenvorgaben und Verhaltenskonventionen zu betrachten. Im gezeigten Beispiel werden insbesondere die institutionellen Rollen der Teilnehmer*innen im Unternehmen relevant. Die beiden Werkleiter Wang und Müller befinden sich auf der gleichen hierarchischen Ebene. Sie sind beide mit ähnlichem Aufwand in symmetrischer Weise an der Abstimmung der Gesprächsbeendigung beteiligt, sowohl qualitativ als auch quantitativ. Die beiden rangniedrigeren Assistentinnen Xu und Shen melden sich nicht zu Wort, lediglich Xu lacht (6).

Was das *face*-Management betrifft, wahren Müller und Wang zunächst ihr *autonomy face* (den Wunsch nach Freiheit und Selbstbestimmung), indem sie die Gesprächsbeendigung miteinander abstimmen. Sie zeigen dadurch Respekt vor der Handlungsfreiheit des jeweils anderen. Das *quality face* (der Wunsch nach Aufwertung und Anerkennung) wird durch die Verwendung von Wörtern aus der Sprache des Gesprächspartners verstärkt. Müller und Wang bemühen sich hierdurch um eine direkte Kommunikation ohne Verdolmetschen. Dies bringt einerseits persönlichen Respekt und andererseits Anerkennung für die sprachliche und kulturelle Zugehörigkeit des anderen zum Ausdruck. Schließlich erfolgt hier ein Management des *fellowship face* (der Wunsch, als würdiger Kollege angesehen zu werden). Auch dazu trägt die Verwendung der Sprache des Gegenübers bei. Müller und Wang zeigen sich auf diese Weise gegenseitig Verbundenheit und Solidarität. Dies ist ebenfalls in der Symmetrie der Realisierung zu erkennen: Müller sagt auf Chinesisch „*gongzuo*“ und Wang auf Deutsch „*arbeiten*“. So betei-

ligen sich beide an dem Spiel, die Sprache des anderen zu benutzen. Indem man zeigt, dass man Worte aus der Sprache des Gegenübers versteht und verwenden kann, erzeugt man einen *common ground* (Clark 1996) und signalisiert, dass man der gleichen In-Gruppe, dem interkulturellen Arbeitsteam, angehört.

Das beschriebene Rapport-Management kann als Orientierung zur Rapportverbesserung interpretiert werden, d. h. die Beteiligten bemühen sich hier um eine Verbesserung ihrer harmonischen Beziehung. Der Erfolg zeigt sich darin, dass Wang das von Müller initiierte Sprachspiel der Verwendung von Fremdwörtern kooperativ mitspielt und das Gespräch in gegenseitigem Einverständnis mit Lachen endet.

Beispiel 2: „mamahuhu“

Während im Beispiel 1 die Wahl der Sprache bei der Koordination der Gesprächsbeendigung zum Rapport-Management verwendet wird, geschieht dies im folgenden Beispiel in der Mitte des Gesprächs beim Wechsel von der Diskussion arbeitsbezogener Themen zur phatischen Kommunikation (Schneider, 1988). Die vier Teilnehmer*innen Müller, Wang, Xu und Shen aus dem Beispiel 1 sitzen wieder am Mittagstisch zusammen.

Müller: deutscher Werkleiter

Wang: chinesischer Werkleiter

Xu: chinesische Assistentin von Müller

Shen: chinesische Assistentin von Wang

1. (20)
2. MÜLLER: <<Shen anschauend> und gehts WANG jetzt BEsser>?
3. <<Wang anschauend> 病了 问题 没有问题>?
bingle Wenti meIyou Wenti?
 [krank problem oder kein problem]
4. XU: hehe
5. WANG: 马马虎虎;
 MAmahuhu;
 [es geht so]
6. MÜLLER: 马马虎虎;
 MAmahuhu;
 [es geht so]

7. (-)
8. WANG: 老了;
LAOle;
[bereits alt]
9. Alter mann;
10. MÜLLER:hehehe

Vor dem oben gezeigten Ausschnitt haben Müller und Wang über die Arbeit gesprochen, wobei die Assistentinnen als Dolmetscherinnen aktiv waren. Nun möchte sich Müller nach dem Wohlbefinden von Wang erkundigen, der vor einiger Zeit gesundheitliche Probleme hatte. Nachdem er die Frage zunächst auf Deutsch formuliert und Wangs Assistentin Shen angeschaut hat, um sie zum Dolmetschen aufzufordern (2), versucht er, mit einfachen chinesischen Wörtern und Blickkontakt direkt mit Wang zu kommunizieren (3). Die dabei verwendeten Wörter bilden zusammen keinen grammatikalisch korrekten chinesischen Satz, sondern sind eher frei improvisiert. Wang versteht jedoch, dass nach seinem Wohlbefinden gefragt wird und antwortet mit dem verbreiteten chinesischen Sprichwort „*MAmahuhu*“ (5), was „nicht gut und nicht schlecht“ bedeutet. Müller kennt offenbar diese Redewendung und wiederholt es wortwörtlich als Hörer-rückmeldung (6). Des Weiteren führt Wang sein nicht optimales Befinden auf sein Alter zurück, was er zunächst auf Chinesisch „*LAOle*“ (8) und dann auf Deutsch „*Alter mann*“ (9) formuliert, obwohl er nur über minimale Deutschkenntnisse verfügt.

In Bezug auf das Rapport-Management ist das *interactional goal* hier, Mitgefühl und persönliches Interesse durch Smalltalk zu demonstrieren. Im Fall der *sociality rights* sind, wie in den vorherigen Beispielen, die institutionellen Rollen der Teilnehmer*innen offensichtlich. Die beiden gleichrangigen Vorgesetzten Müller und Wang betreiben Smalltalk miteinander, und ihre beiden Assistentinnen Xu und Shen ergreifen nicht das Wort.

Auch das *face*-Management funktioniert ähnlich wie im Beispiel 1. Auch hier verzichten Müller und Wang auf eine Verdolmetschung und nutzen ihre sehr begrenzten Fremdsprachenkenntnisse zur Kommunikation. Dies zeigt ihren Wunsch nach direktem Austausch und ihr besonderes Bemühen, sich an der Sprachzugehörigkeit des Gesprächspartners zu orientieren und damit das *quality face* zu stärken. Außerdem zeigt man durch das Verstehen und die Verwendung von Wörtern aus der Sprache des Gegenübers einen *common ground* und Gruppenzugehörigkeit. Dies trägt zusammen mit der einfühlsamen persönlichen Frage (3) sowie dem Austausch über den Gesundheitszustand (5, 8, 9) zur Stärkung des *fellowship face* bei. Das Rapport-Management kann hier wie im Beispiel 1 als eine Orientierung zur Rapportverbesserung interpretiert werden. Der Erfolg zeigt sich

darin, dass Wang mit dem deutschen Wort „alter Mann“ (9) in das Sprachspiel einsteigt, was wiederum Müller zum Lächeln bringt.

Zwischenfazit

Die Beispiele 1–2 zeigen, wie in der interkulturellen Kommunikation der *Rapport* durch die Wahl der Sprache verbessert werden kann. In den gezeigten Beispielen kennen die Teilnehmer nur wenige Wörter aus der Sprache des Gegenübers, wessen sich das Gegenüber bewusst ist. Gerade durch den Einsatz ihrer begrenzten Fremdsprachenkenntnisse zeigen die Sprecher jedoch ihren Respekt und ihr Entgegenkommen. Dies führt zur Stärkung des *quality face* und des *fellowship face* und somit zur Verbesserung des *Rapports*.

Die beschriebene Kommunikation durch einzelne Wörter und Ausdrücke aus der Sprache des Gegenübers kann als eine situative Gestaltung der Teilnehmer gesehen werden. Sie entsteht als eine Art von Improvisation auf der Grundlage rudimentärer Sprachkenntnisse und des laufenden interkulturellen Kontakts. Die temporäre Produktion und angemessene Rezeption dieser Sprachschöpfung, die eine Verbesserung des *Rapports* ermöglicht, kann als Beispiel für eine diskursive Interkultur gesehen werden. Eine diskursive Interkultur bietet einem multi-kulturellen Kollektiv eine gemeinsame Basis, die dessen interkulturelle Kommunikation fördert und letztlich ermöglicht.

4.2 Rapport Management durch Wahl der Diskursorganisation

In den hier untersuchten chinesisch-deutschen Kantinengesprächen ist zu beobachten, dass die Wahl der Diskursorganisation für das Rapport-Management von Bedeutung ist. Unter Diskursorganisation versteht man die sprachspezifische Art, in der Sprecher*innen die Informationen darlegen, welche sie vermitteln wollen. Bei Günthner (1993: 125) wird dies so beschrieben:

Aufgrund bestimmter Hypothesen über den Bewusstseinszustand der Rezipienten „verpacken“ Sprecherinnen ihre Äußerungen auf eine bestimmte (strukturelle und pragmatische) Weise, die wiederum Rückschlüsse auf „gegebene“ und „neue“ Elemente, Topik- und Fokusbeziehungen, Definitheit und Indefinitheit etc. zulässt.

In der Literatur zur chinesisch-deutschen Kommunikation wird der chinesischen Kultur oft eine indirekte Form der Diskursorganisation zugeschrieben, in der zunächst höflicher Small Talk geführt und Hintergrundinformation prä-

sentiert wird, bevor man auf das eigentliche Anliegen kommt (Günthner 1993; Li 1999). Der deutschen Kultur wird hingegen häufig eine sehr direkte Form der Diskursorganisation zugeschrieben, in der man das zentrale Thema direkt anspricht (Schroll-Machl 2016). Die folgenden Beispiele deuten darauf hin, dass Teilnehmer*innen im interkulturellen Kontakt ein erweitertes Repertoire an Formen der Diskursorganisation erwerben und dies zum Rapport-Management einsetzen.

Beispiel 3: „es gibt erst mal Ärger“

Im folgenden Beispiel sehen wir, wie der deutsche Werkleiter Müller eine direkte Diskursorganisation verwendet, um seinem Untergebenen, dem chinesischen Planungsleiter Li, sein Anliegen mitzuteilen. Zu Beginn des Ausschnitts sitzt Li allein am Tisch und hat gerade sein Mittagessen begonnen. Nun gesellt sich sein Vorgesetzter Müller zu ihm.

MÜLLER: deutscher Werksleiter

Li: chinesischer Planungsleiter

1. Li: <<Müller anschauend> NA hErr müller>
2. MÜLLER: [(legt sein Tablet auf den Tisch)]
3. Li: [mAhlzeit,
4. MÜLLER: mAhlzeit.
5. ((setzt sich))
6. <<all> SO es gibt erst mal Ärger>;
7. (--)
8. Li: WIE wie_wie Ärger?
9. MÜLLER: plAnungskosten FERtig?
10. ((Telefon klingelt))
11. Li: he=
12. MÜLLER:=hehe

Gleich, nachdem Müller sich gesetzt hat, führt er mit einer übertreibenden negativen Rahmung „So es gibt erst mal Ärger“ (6) das erste Gesprächsthema ein und beendet damit die kurze Begrüßungsphase (1–4). Li ist erschrocken und fragt „WIE wie_wie Ärger?“ (8). Müller konkretisiert dann seine Ankündigung von Ärger mit der Frage: „plAnungskosten FERtig?“ (9). Li reagiert darauf erleichtert mit einem Lachen. Auch Müller lacht mit. Das gemeinsame Lachen ist ein Indiz dafür, dass der Vorwurf „Ärger“ von Müller (6) nicht ernst gemeint war und auch von Li als scherzhaft verstanden wurde.

Im Hinblick auf das Rapport-Management sind die *interactional goals* hier die Informationsbeschaffung und das Vorantreiben der Arbeit. Müller möchte sich über den aktuellen Stand der Planungskosten informieren und diese finalisieren. In Bezug auf *sociality rights* werden die institutionellen Rollen der Beteiligten deutlich: Müller ist der Vorgesetzte von Li. Er spielt seine Position aus, indem er sein Anliegen ohne große Einleitung direkt anspricht.

Das *face*-Management betrifft zum einen das *autonomy face*. Durch Müllers direkte Frage nach der Fertigstellung der Planungskosten wird Li in seiner Selbstbestimmung und Handlungsfreiheit eingeschränkt. Sein *autonomy face* ist somit bedroht. Zudem wird Lis *quality face* angegriffen, da die negative Rahmung „es gibt erst mal Ärger“ als Kritik an Lis Arbeitsleistung verstanden werden kann. Es findet jedoch auch eine Stärkung des *fellowship face* statt, da Li die Kritik von Müller als Frotzeln (Günthner 2000) und somit als scherzhaft erkennt und gemeinsam mit ihm darüber lacht. Durch das gemeinsame Lachen fühlen sich die Interaktanten emotional stärker miteinander verbunden. Die scherzhafte Modalität mildert Müllers Kritik ab und reduziert damit die Bedrohung von Lis *autonomy face* und *quality face*.

Das Rapport-Management kann hier als Orientierung zur Rapportaufrechterhaltung interpretiert werden, d. h. die Beteiligten bemühen sich, ihre harmonische Beziehung zu erhalten und zu schützen. Müllers Kritik an Li könnte prinzipiell das *quality face* und die harmonische Beziehung gefährden. Müller wirkt dem entgegen, indem er seine Kritik in Form von Frotzeln äußert und sie durch die spielerische Modalität entschärft. Das anschließende gemeinsame Lachen zeigt den Erfolg dieser Vorgehensweise.

Beispiel 4: „viel geschafft“

Während im vorherigen Beispiel der deutsche Werkleiter Müller seine Forderung sehr direkt gegenüber seinem Untergebenen Li äußert, sehen wir im folgenden Beispiel, wie er gegenüber dem gleichrangigen chinesischen Werkleiter Wang bei gleichem Anliegen eine sehr indirekte Diskursorganisation verwendet. Zum Beginn des Gesprächsausschnitts sind Müller, seine Assistentin Xu und Planungsleiter Li bereits am Essen. Es geht hier um die Fortsetzung des vorherigen Beispiels. Li hat einiges über die Planungskosten an Müller berichtet. Nun kommen der chinesische Werkleiter Wang und seine Assistentin Shen dazu.

Müller: deutscher Werkleiter

Wang: chinesischer Werkleiter

75. Wang: ((setzt sich))
76. Müller: ((wirft einen Blick auf Wang und isst einen Bissen))
77. <<Wang anschauend> JA dann haben wir doch vIEl geschafft>;
78. (2.5)
79. Müller: <<Wang anschauend> ZWEIhundertelf pe: vau es klAr>;
80. (0.8)
81. Müller: <<Wang anschauend> Null serie klAr>;
82. Wang: Null serie-
83. (0.8)
84. Müller: <<Wang anschauend> SCHUlungsprogramm in dEUtschland klAr>;
85. (0.8)
86. jetzt haben wir nur noch ne GANze kleI-nigkeit,=
87. =das ist noch PLANungskosten,
88. <<lachend> dann> sind wir DURch.
89. (0.8)
90. hEhEhE

Nachdem sich Wang am Tisch niedergelassen hat, führt Müller das Gespräch mit Li über die Planungskosten nicht mehr weiter, sondern wirft einen Blick auf Wang und isst dann noch einen Bissen. Diese Bewegung lässt vermuten, dass er gerne Wang ansprechen möchte, sich jedoch zunächst über die Themeneinführung Gedanken macht. Schließlich blickt Müller Wang fest an und beginnt das Gespräch mit einer positiven Bewertung der gemeinsamen Arbeit: „JA dann haben wir doch vIEl geschafft“ (77). Um diese positive Bewertung zu unterstützen, listet Müller drei Meilensteine mit drei syntaktisch und prosodisch ähnlichen Sätzen auf (79, 81, 84). Indem er die einzelnen Meilensteine mit dem akzentuierten Rhema „klar“ positiv kommentiert, werden sie als bereits erreichte Leistungen markiert. Erst dann führt er zu dem eigentlich anzusprechenden offenen Punkt der Planungskosten mit einer vorangestellten Rahmung „jetzt haben wir nur noch ne GANze kleInigkeit“ (86) hin. Auf die kurze Erwähnung der „Planungskosten“ (87) folgt gleich das mit Lachen begleitete positive Fazit „dann sind wir DURch“ (88).

Im Sinne des Rapport-Managements ist hier das *interactional goal*, die Arbeit voranzutreiben. Müller möchte den offenen Punkt der Planungskosten anspre-

chen, für den Wang und sein Team verantwortlich sind. Im Fall der *sociality rights* werden die institutionellen Rollen der Beteiligten deutlich. Die Werkleiter Müller und Wang befinden sich auf der gleichen hierarchischen Ebene. Müller richtet sein Anliegen nicht direkt an Wang, sondern nähert sich ihm langsam und schrittweise.

Diese indirekte Diskursorganisation hängt auch mit dem *face*-Management zusammen. Mit der Forderung, die Planungskosten abzuschließen, schränkt Müller prinzipiell die Selbstbestimmung von Wang ein und bedroht sein *autonomy face*. Diese Bedrohung wird entschärft, indem zunächst die bereits erreichten Leistungen erwähnt werden und auf die Forderung schrittweise hingeführt wird. Eine weitere Abmilderung der Bedrohung wird durch die Verkleinerung des Umfangs des Anliegens erreicht (86–88). Gleichzeitig wird Wangs *quality face* durch Müllers positive Rahmung des Anliegens und das ausführliche Lob der gemeinsamen Arbeit erhöht. Außerdem erfolgt eine Stärkung des *fellowship face* durch umfangreiche Verwendung von Fachbegriffen aus der gemeinsamen Arbeit, was einen *common ground* erzeugt, sowie durch die wiederholte Verwendung des In-Group-Markers „wir“ (Brown/Levinson 1987: 102). Das Rapport-Management kann hier wie im Beispiel 3 als eine Orientierung zur Aufrechterhaltung von *Rapport* interpretiert werden.

Zwischenfazit

In der Literatur wird eine direkte Diskursorganisation häufig mit der deutschen Kultur, eine indirekte Diskursorganisation hingegen mit der chinesischen Kultur verbunden. Etwa wurde beobachtet, dass Deutsche dazu neigen, bei ihren Anliegen sehr direkt zum Punkt zu kommen, während es Chines*innen präferieren, vor der zentralen Aussage zunächst Hintergrundinformationen darzustellen (Günthner 1993). In den Beispielen 3 und 4 spricht der deutsche Werkleiter Müller einerseits seinen Untergebenen Li sehr direkt an (Beispiel 3), geht aber andererseits beim gleichen Thema dem gleichrangigen Wang gegenüber sehr indirekt und diplomatisch vor (Beispiel 4). Dies zeigt, dass Müller beide Diskursorganisationen kennt und in der Lage ist, je nach Gesprächspartner eine passende Strategie auszuwählen.

Es stellt sich nun die Frage, woher Müller diese beiden Formen der Diskursorganisation kennt. Die Zuordnung eines Phänomens zu einer bestimmten Kultur ist angesichts der Heterogenität von Kultur sehr schwierig (Bolten 2019; Busch 2013; Hansen 2007; Rathje 2009). Es kann durchaus sein, dass Müller beide Formen der Diskursorganisation bereits aus seiner Sozialisation in Deutschland kennt. Andererseits kommt indirekten Diskursstrategien in China eine sehr

große Bedeutung zu, und sie werden in vielfältigen Formen sehr differenziert verwendet (Günthner 1993; Liang 1998). Es ist daher anzunehmen, dass Müller während seiner langjährigen Zusammenarbeit mit Chines*innen sein Wissen um den Umfang und die Bandbreite indirekter Diskursorganisationen in China sowie ihre sensible Anwendung deutlich erweitert hat. Daher kann seine Verwendung einer solchen Diskursorganisation als ein Anzeichen der Anpassung an die chinesische Kultur angesehen werden und stellt ein Kandidatenbeispiel für die Entstehung einer diskursiven Interkultur dar (ten Thije 2003). Gleiches gilt für die Art und Weise, wie Li mit der direkten Diskursorganisation von Müller umgeht (Beispiel 3). Einerseits ist es möglich, dass Li die direkte Form der Diskursorganisation von Müller bereits aus seiner Sozialisation in China kennt. Andererseits kann er sein Wissen darüber während seiner jahrelangen intensiven Arbeitserfahrung mit Deutschen deutlich erweitert haben. Dies ist möglicherweise der Grund, weshalb er in Beispiel 3 so angemessen reagieren kann, indem er Müllers überraschende und leicht bedrohliche Ansprache als scherzhaftes Frotzeln erkennt und mit ihm gemeinsam darüber lacht. Dies kann als eine Anpassung seitens Li an die deutsche Kultur angesehen werden und stellt ein weiteres Kandidatenbeispiel für eine diskursive Interkultur dar. Eine Voraussetzung für die Entstehung einer diskursiven Interkultur ist das Bestehen eines längeren Kontakts zwischen Gesprächspartner*innen aus unterschiedlichen Kulturen. Dies ist hier erfüllt, da Müller und Li seit mehr als fünf Jahren in chinesisch-deutschen Arbeitsteams gearbeitet haben.

4.3 Rapport-Management durch Thematisierung kultureller Besonderheiten

In den hier untersuchten chinesisch-deutschen Kantinengesprächen findet häufig ein Austausch zu kulturellen Besonderheiten statt. Es ist zu beobachten, dass landes- und kulturspezifische Aspekte jederzeit in den Gesprächsfokus rücken können, ganz gleich, ob gerade die Arbeit oder das Privatleben Thema sind. Es kommt einerseits vor, dass eine Person ihrem Gegenüber eine Besonderheit ihrer Kultur erklärt, andererseits aber auch, dass eine Person ihr Wissen über Besonderheiten der Kultur des Gegenübers offenbart. Anhand der folgenden beiden Beispiele soll demonstriert werden, wie die Thematisierung kultureller Besonderheiten mit dem Rapport-Management zusammenhängen kann.

Beispiel 5: „sekretärin“

Im folgenden Gesprächsausschnitt wird ein Kulturvergleich zu einem arbeitsbezogenen Thema vorgenommen: der üblichen Besetzung von Sekretärinnen-Stellen in China und in Deutschland. Vor dem Ausschnitt haben sich der deutsche Abteilungsleiter Meyer und seine chinesische Kollegin Feng lachend darüber unterhalten, dass der Werkleiter durchschnittlich jedes Jahr eine neue Sekretärin habe. Im Folgenden versucht Feng, diesen häufigen Wechsel der Sekretärin anhand kultureller Unterschiede zu erklären.

Meyer: deutscher Abteilungsleiter (Finanz)

Feng: chinesische Mitarbeiterin (Einkauf)

291. FENG: in chIna sekretärin ist nicht einer lebensLANger berUf.
292. MEYER: hm;
293. FENG: ((nickt))
294. wenn sie (-) wenn sie noch jUng oder Anziehungsvoll sind,
295. DANN können sie als sekretÄrin arbeiten.
296. MEYER: ja,
297. FENG: aber in chIna kann man ganz SELTsam Alte sekretärin sehen.
298. MEYER: hm`´
299. FENG: nicht wie in dEUtschland <<lachend> Immer die alten damen>.
300. MEYER: <<nickend> hm: hm:>;
301. (3)
302. MEYER: ja gut in deutschland ist das ein berUf mit erFAHrungen ne,
303. FENG: <<nickend> ja>=
304. MEYER: =eine GUte sekretärin [ist ja nicht Einfach zu sein.
305. FENG: ((nickt)) [<<nickend> ja>
306. wIE ein nAnny;
307. MEYER: ((nickt))

In Zeile 291 bringt Feng ihr kulturelles Wissen ein und macht eine Feststellung zum Sekretärinnenberuf in China: „*nicht einer lebensLANger berUf*“. Weiter konkretisiert sie die Eigenschaften „*jUng oder Anziehungsvoll*“ als Voraussetzungen für

eine Sekretärin in China (294, 295). Die dabei verwendete „wenn-dann“-Konstruktion drückt die Gesetz- bzw. Regelmäßigkeit dieser Aussage aus. Eingeleitet mit „aber“ liefert sie zudem die Feststellung, dass eine „Alte“ Sekretärin in China sehr selten sei. Anschließend bringt sie ihr fremdkulturelles Wissen über Deutschland ein und macht eine vergleichende Feststellung: „nicht wie in dEutschland Immer die alten damen“ (299). Durch die lokale Referenz „in chIna“ und „in dEutschland“ werden die kulturellen Kategorien aufgerufen, die in diesem Vergleich der Sekretärinnen-Praxis in Opposition zueinander stehen. Der Kulturvergleich wird hier zusätzlich durch den Vergleichs-Junktor „wie“ (Hausendorf 2000: 258) explizit markiert. Meyer ratifiziert nickend Fengs Beobachtung der Kulturunterschiede (300) und erklärt den Grund für die Sekretärinnen-Praxis in Deutschland: „ein berUf mit erFAHrungen“ (302). Nach Fengs mit Nicken begleitender Zustimmung (303) bewertet er die Sekretärinnen-Tätigkeit als „nicht Einfach“ (304). Das dabei verwendete „ja“ zeigt an, dass er dies als gemeinsam geteiltes Wissen voraussetzt. Feng stimmt wieder nickend zu und bringt eine Metapher zur Veranschaulichung: „wIE ein nAnny“. Dies wird ebenfalls von Meyer nickend ratifiziert (307).

Im Sinne des Rapport-Managements bestehen die *interactional goals* hier im Wissensaustausch sowie im Führen von Small Talk. Sie sind sowohl von transaktionaler als auch von relationaler Art. Im Fall der *sociality rights* wird die kulturelle Zugehörigkeit der Beteiligten deutlich. Feng äußert sich als Kulturexpertin für China zum Beruf der Sekretärin in China, während Meyer als Kulturexperte für Deutschland diesbezügliches Wissen über Deutschland einbringt. Gleichzeitig zeigt Feng sich auch als Kulturkennerin Deutschlands und macht ihr Wissen über die Sekretärinnen-Praxis in Deutschland explizit. Was die institutionellen Rollen im Unternehmen angeht, ist kein hierarchischer Unterschied zwischen den beiden Personen zu erkennen. Beide beteiligen sich mit ähnlichem Aufwand und Umfang an dem Gespräch. Dies liegt wohl daran, dass zwischen Feng aus der Einkaufsabteilung und Meyer, dem Finanzleiter, keine direkte hierarchische Beziehung besteht.⁴

Beim *face*-Management wird hier das *fellowship face* gestärkt. Dies geschieht durch Fengs Wissensvermittlung über die Sekretärinnen-Praxis in China sowie durch die gemeinsame Konstruktion von Wissen über die Sekretärinnen-Praxis in Deutschland. Sie erweisen sich insofern gegenseitig als wertvolle Gesprächspartner*innen und gute Kolleg*innen, als eine Wissenserweiterung und ein erweiterter *common ground* entstehen. Mit der Stärkung des *fellowship face* ist auch eine Förderung der Beziehung zwischen den Beteiligten verbunden. Das

⁴ Nach Chen (2016) spielen Vorgesetzte häufig eine dominante Rolle bei der Gesprächsorganisation und beim Themenmanagement, allerdings nur im Falle einer direkten Hierarchiebeziehung zwischen den Gesprächsteilnehmer*innen.

Rapport-Management hier kann somit als eine Orientierung zur Rapportverbesserung interpretiert werden.

Beispiel 6: „in bayern ist ja bier lebensmittel“

Auch im folgenden Beispiel geht es um die Thematisierung kultureller Besonderheiten. Hintergrund des Gesprächsausschnitts bildet die Ratlosigkeit des Abteilungsleiters Meyer, wie er das Guthaben auf seiner Kantinenkarte verbrauchen soll. Sein Kollege Zhu schlägt ihm scherzhaft vor, zwei Kästen Bier beim Kantenladen zu bestellen und diese in sein Büro zu bringen.

Meyer: deutscher Abteilungsleiter (Finanz)

Zhu: chinesischer Abteilungsleiter (Finanz)

328. Zhu: dann können sie ein Kästchen cocaCola
kaufen;
329. oder ein bisschen schnApps;
330. hahahaha
331. Meyer: ja;
332. hahahahaha
333. Zhu: nee (-) ich meine ein bIsschen BIER;
334. qingdao BIER;
335. zwei kÄstchen qingdao bier.
336. (--)
336. Meyer: aber wahrschEInlich nicht erLAUbt oder?
337. (-)
338. Zhu: wiesO nicht erLAUbt?
339. Meyer: gibt es da keine vOrschriften?
340. (-)
341. Meyer: also bei audi zum beispiel ist das AUS-
drücklich Erlaubt;
342. sie DÜrfen bIEr trinken.
343. (.) weil in bAYern ist ja bier lEbens-
mittel;
344. (.) aber woAnders in deutschland ist
bier Alkohol;
345. da DÜrfen sie gar kein trinken.
346. Zhu: ach SO;
347. Meyer: sie DÜrfen beim volkswagen kein Alkohol
trinken.

348. (-)
349. Zhu: be em we ah AUch erlaubt;
350. Meyer: <<nickend> jA>.
351. (-)
352. Zhu: ich darf ich habe dAmals auch geSEHen
in (-) beim be em weE.
353. Meyer: hmhm;
354. Zhu: am_am am flIEßband;
355. Meyer: ((nickt))
356. Zhu: oder an welcher erhOlungsstelle;
357. Meyer: hm;
358. Zhu: für die mItarbeiter;
359. Meyer: ((nickt))
360. Zhu: sie dürfen AUch bier trinken während
der pAUse
361. Meyer: ((nickt))

Meyer äußert zunächst seine Vermutung, dass das Aufbewahren des Biers im Büro nicht erlaubt sei (336) und verweist auf mögliche Vorschriften des Unternehmens (339). Dann bringt er sein eigenkulturelles Wissen zur Regelung des Bierkonsums am Arbeitsplatz in Deutschland vor (341–345). Dabei liefert er zunächst das Beispiel der Firma Audi, in der Biertrinken bei der Arbeit „*Ausdrücklich Erlaubt*“ sei. Er erklärt dies damit, dass Bier in Bayern als Lebensmittel gelte. Durch das Wort „*aber*“ leitet er anschließend einen Vergleich mit der Regelung an anderen Orten in Deutschland ein (344–345). Danach nennt er noch VW als Belegbeispiel für eine deutsche Firma außerhalb Bayerns, bei der Biertrinken am Arbeitsplatz nicht erlaubt sei (347). Anschließend bringt auch Zhu sein diesbezügliches fremdkulturelles Wissen ein, indem er von seinen eigenen Beobachtungen im Werk der Firma BMW erzählt, in der ebenfalls Bier getrunken worden sei (349–360). Seine Belegerzählung zeigt, dass die bayrische Regelung, Biertrinken am Arbeitsplatz zuzulassen, keine neue Information für ihn darstellt.

Im Sinne des Rapportmanagements besteht das *interactional goal* hier im Führen von Small Talk. Im Fall der *sociality rights* wird die kulturelle Zugehörigkeit der Beteiligten deutlich. Meyer als Kulturexperte und Zhu als Kulturkenner Deutschlands konstruieren gemeinsam das Wissen zur Regelung des Bierkonsums am Arbeitsplatz in Deutschland. Dadurch wird das *fellowship face* gestärkt. Das Rapport-Management hier kann somit als eine Orientierung zur Rapportverbesserung interpretiert werden.

Zwischenfazit

Das Vergleichen und Diskutieren kulturspezifischer Besonderheiten stellt in den hier untersuchten chinesisch-deutschen Kantinengesprächen eine äußerst vielfältige Themenressource dar. Die beiden Beispiele 5 und 6 zeigen, dass die Thematisierung kultureller Besonderheiten nicht unbedingt nur in der Form der Kulturvermittlung erfolgt, bei der Deutsche als Kulturexpert*innen für Deutschland und Chines*innen als Kulturexpert*innen für China fungieren. Häufig bringen die Gesprächsteilnehmer*innen auch ihr fremdkulturelles Wissen ein, d.h. Deutsche zeigen sich als Kulturkenner*innen bezüglich Chinas und Chines*innen als Kulturkenner*innen bezüglich Deutschlands. Dies ist hier gerade deswegen möglich, weil die deutschen Mitarbeiter*innen bereits seit einiger Zeit in Shanghai wohnen und Erfahrung mit dem Leben in China besitzen, und die chinesischen Mitarbeiter*innen während Dienstreisen oder Studienaufenthalten Erfahrungen mit der deutschen Kultur gesammelt haben.

Dieses Abrufen von im Kulturkontakt erworbenem Wissen über die Fremdkultur und sein sinnvolles Einbringen in die gemeinsame Reflexion kultureller Themen und die Konstitution kulturellen Wissens kann als Beispiel für eine *diskursive Interkultur* (ten Thije 2003) angesehen werden. Hierdurch wird ein bestehender *common ground* aufgezeigt, zur Kenntnis genommen und durch den Austausch erweitert. Dies fördert das *fellowship face* und somit den *Rapport*.

5 Zusammenfassung

Wie in den theoretischen Grundlagen beschrieben, überwiegen in der chinesisch-deutschen Kommunikationsforschung psychologische und anthropologische Ansätze. Sie konzentrieren sich meist auf die Erklärung von Missverständnissen oder das Aufzeigen von Konfliktpotenzialen. Die vorliegende linguistische Studie erweitert dieses Bild und zeigt, dass Interkulturalität auch positive und synergetische Effekte haben kann. Mit der Methode der ethnographischen Gesprächsanalyse identifiziert sie durch Interkulturalität entstehende Phänomene in authentischen chinesisch-deutschen Kommunikationssituationen in einem Joint Venture in Shanghai und stellt deren Zusammenhang mit der Verbesserung und Aufrechterhaltung von *Rapport* detailliert dar.

Erstens zeigt die Analyse, dass in einer interkulturellen Gesprächssituation der *Rapport* durch die Wahl der Sprache verbessert werden kann. In den Beispielen 1 und 2 nutzen der chinesische Werkleiter Wang und der deutsche Werkleiter Müller ihre minimalen Fremdsprachenkenntnisse, um zeitweise ohne

Dolmetscher direkt miteinander zu kommunizieren. Gerade durch den Einsatz ihrer begrenzten Fremdsprachenkenntnisse zeigen sie ihren Wunsch nach persönlichem Austausch, ihren gegenseitigen Respekt und ihr Entgegenkommen. Dies dient zur Stärkung von *quality face* und *fellowship face* und damit zur Verbesserung des *Rapports*.

Zweitens legt diese Untersuchung nahe, dass die Mitglieder eines interkulturellen Teams ein erweitertes Repertoire an Formen der Diskursorganisation erwerben. In den Beispielen 3 und 4 verwendet der deutsche Werkleiter Müller je nach Gesprächspartner eine angemessene Diskursorganisation. Gegenüber seinem chinesischen Kollegen Wang auf gleicher Hierarchiestufe geht er indirekt und diplomatisch vor, um Anerkennung, Respekt und Rücksicht auszudrücken. Dies dient zur Stärkung des *quality face* und *fellowship face*, zur Entschärfung der Bedrohung des *autonomy face*. Dagegen spricht Müller den rangniedrigeren chinesischen Mitarbeiter Li sehr direkt an. Die Bedrohung von Lis *autonomy face* ist dabei aufgrund Müllers höherer Hierarchie und Lis langjähriger Arbeits- erfahrung mit Deutschen eher gering. Insgesamt ermöglicht die adressatenorientierte Anwendung der Diskursorganisation ein differenziertes und sensibles *face management* und damit die Aufrechterhaltung des *Rapports*, also den Schutz der Beziehung.

Drittens zeigt die Analyse, dass in einer interkulturellen Gesprächssituation die Thematisierung kultureller Besonderheiten den *Rapport* stärken kann. Es ist zu beobachten, dass Gesprächsteilnehmer*innen häufig Kulturvergleiche anstellen, ihr Wissen über die Kultur des Gegenübers zeigen und kollaborativ Wissen konstruieren, indem sie ihre Erfahrungen und Kenntnisse zu einem kulturbezogenen Thema austauschen und ergänzen. Hierdurch wird einerseits Interesse am anderen gezeigt und andererseits kooperativ zusammengewirkt. Dies stärkt das *fellowship face* und fördert dadurch den *Rapport*.

Die temporäre Verwendung der Sprache des Gegenübers, die Anpassung der Diskursorganisation sowie das konstruktive Einbringen von Wissen zur Kultur des Gegenübers sind Produkte eines andauernden kulturellen Kontakts und können als Kandidatenbeispiele für eine *diskursive Interkultur* angesehen werden (ten Thije 2003). Eine *diskursive Interkultur* bietet einem interkulturellen Team einen *common ground* und fördert und ermöglicht letztlich die interkulturelle Kommunikation. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen somit, dass Interkulturalität eine Ressource für das Rapport-Management darstellt und zur Verbesserung und Aufrechterhaltung der wechselseitigen Beziehung beitragen kann.

Literaturverzeichnis

- Bolten, Jürgen. 1995. Grenzen der Internationalisierungsfähigkeit. Interaktionstheoretische Grundlagen interkultureller Kommunikation. In: Bolten, Jürgen (Hrsg.): *Cross Culture. Interkulturelles Handeln in der Wirtschaft*. Ludwigsburg/Berlin: Wissenschaft und Praxis. S. 24–42.
- Bolten, Jürgen. 2019. „Interkulturalität“ neu denken: Strukturprozessuale Perspektiven. In: Giessen, Hans W./Rink, Christian (Hrsg.): *Migration, Diversität und kulturelle Identitäten: Sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektiven*. Stuttgart: Metzler. S. 85–104.
- Brown, Penelope/Levinson, Stephen Curtis. 1978. Universals in Language Usage: Politeness Phenomena. In: Goody, Esther N. (Hrsg.): *Questions and Politeness: Strategies in Social Interaction*. Cambridge: Cambridge University Press. S. 56–311.
- Brown, Penelope/Levinson, Stephen Curtis. 1987. *Politeness: Some Universals in Language Usage*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Busch, Dominic. 2013. *Im Dispositiv interkultureller Kommunikation: Dilemmata und Perspektiven eines interdisziplinären Forschungsfelds*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Chen, Jieying. 2016. *Interkulturelle Kommunikation im Betrieb: Gattungsanalyse deutsch-chinesischer Kantenengespräche*. München: Iudicium Verlag.
- Clark, Herbert. 1996. *Using Language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Deppermann, Arnulf. 2000. Ethnographische Gesprächsanalyse: Zu Nutzen und Notwendigkeit von Ethnographie für die Konversationsanalyse. In: *Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion* 1. S. 96–124. <http://www.gespraechsforschung-online.de/fileadmin/dateien/heft2000/ga-deppermann.pdf> (zuletzt aufgerufen am 03.07.2021).
- Deppermann, Arnulf. 2008. *Gespräche analysieren: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dürkop, Carsten F. 1996. *Erfolg chinesisch-deutscher Joint-Ventures: Eine Untersuchung aus der Sicht der deutschen Partner*. Stuttgart: M & P Verlag für Wissenschaft und Forschung.
- Geng, Xiaoyun. 2006. *Interkulturelle Kommunikation am Beispiel der Beziehung zwischen Deutschen und Chinesen bei einem internationalen Unternehmen*. Marburg: Tectum.
- Goffman, Erving. 1967. On Face-work: An Analysis of Ritual Elements in Social Interaction. In: Goffman, Erving (Hrsg.): *Interaction Ritual*. New York: Doubleday. S. 5–45.
- Günthner, Susanne. 1993. *Diskursstrategien in der interkulturellen Kommunikation: Analysen deutsch-chinesischer Gespräche*. Tübingen: Niemeyer.
- Günthner, Susanne. 2000. *Vorwurfsaktivitäten in der Alltagsinteraktion: Grammatische, prosodische, rhetorisch-stilistische und interaktive Verfahren bei der Konstitution kommunikativer Muster und Gattungen*. Tübingen: Niemeyer.
- Günthner, Susanne. 2018. Perspektiven einer sprach- und kulturvergleichenden Interaktionsforschung. Chinesische und deutsche Praktiken nominaler Selbstreferenz in SMS-, WhatsApp- und WeChat-Interaktionen. In: *Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion* 19. S. 478–51. <http://www.gespraechsforschung-online.de/fileadmin/dateien/heft2018/ga-guenthner.pdf> (zuletzt aufgerufen am 07.07.2021).
- Hansen, Klaus P. 2007. Kritische Überlegungen zum interkulturellen Paradigma. In: Kuhn, Bärbel/Pitz, Martina/Schnorr, Andreas (Hrsg.): *Grenzen ohne Fächergrenzen*. St. Ingbert: König Universitätsverlag. S. 149–178.

- Hausendorf, Heiko. 2000. *Zugehörigkeit durch Sprache: eine linguistische Studie am Beispiel der deutschen Wiedervereinigung* (Reihe Germanistische Linguistik 215). Berlin/New York: De Gruyter.
- Hofstede, Geert. 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Jandok, Peter. 2010. *Gemeinsam planen in deutsch-chinesischen Besprechungen. Eine konversationsanalytische Studie zur Institutionalität und Interkulturalität*. München: Iudicium.
- Jin, Xiufang. 1994. *Kontakte, Konflikte und Kompromisse. Interkulturelle Kommunikation zwischen Deutschen und Chinesen in einem Joint-Venture*. Saarbrücken: Verlag für Entwicklungspolitik.
- Koole, Tom/ten Thije, Jan D. 1994. *The Construction of Intercultural Discourse: Team Discussions of Educational Advisers*. Amsterdam: Rodopi.
- Li, Xiangling. 1999. *Chinese-Dutch Business Negotiations: Insights from Discourse*. Amsterdam: Rodopi.
- Liang, Yong. 1998. *Höflichkeit im Chinesischen: Geschichte, Konzepte, Handlungsmuster*. München: Iudicium.
- Lim, Tjen-Sien. 1994. Facework and Interpersonal Relationships. In Ting-Toomey, Stella (Hrsg.): *The Challenge of Facework: Cross-cultural and Interpersonal Issues*. New York: State University of New York Press. S. 209–229.
- Meng, Fanchen. 2003. *Interkulturelle Konflikte in deutsch-chinesischen Joint Ventures. Lösungsstrategien*. Göttingen: Cuvillier.
- Müller-Jacquier, Bernd. 2000. Linguistic Awareness of Cultures: Grundlagen eines Trainingsmoduls. In: Bolten, Jürgen (Hrsg.): *Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation*. Waldsteinberg: Heidrun Popp. S. 20–51.
- Nagels, Kerstin. 1996. *Interkulturelle Kommunikation in der deutsch-chinesischen Zusammenarbeit*. Bremen: Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Bremen.
- Rathje, Stefanie. 2009. Der Kulturbegriff: Ein anwendungsorientierter Vorschlag zur Generalüberholung. In: Moosmüller, Alois (Hrsg.): *Konzepte kultureller Differenz*. Münster: Waxmann. S. 83–106.
- Sacks, Harvey/Schegloff, Emanuel/Jefferson, Gail. 1974. A Simplest Systematics for the Organization of Turn-taking for Conversation. In: *Language* 50(4). S. 696–735.
- Schneider, Klaus P. 1988. *Small Talk: Analysing Phatic Discourse*. Marburg: Hitzeroth.
- Schreiter, Anne. 2015. *Deutsch-Chinesische Arbeitswelten: Einblicke in den interkulturellen Unternehmensalltag in Deutschland und China*. Bielefeld: Transcript.
- Schroll-Machl, Sylvia. 2016. *Doing Business with Germans: Their Perception, Our Perception*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Selting, Margret/Auer, Peter et al. 2009. Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem 2 (GAT 2). In: *Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion* 10. S. 353–402. <http://www.gespraechsforschung-online.de/fileadmin/dateien/heft2009/px-gat2.pdf> (zuletzt aufgerufen am 03.07.2021).
- Spencer-Oatey, Helen. 2000. Rapport Management: A Framework for Analysis. In: Spencer-Oatey, Helen (Hrsg.): *Culturally Speaking. Managing Rapport Through Talk Across Cultures*. London/New York: Continuum. S. 11–46.
- Spencer-Oatey, Helen. 2005a. (Im)Politeness, Face and Perceptions of Rapport: Unpackaging Their Bases and Interrelationships. In: *Journal of Politeness Research* 1(1). S. 95–119.
- Spencer-Oatey, Helen. 2005b. Rapport Management Theory and Culture. In: *Intercultural Pragmatics* 2(3). S. 335–346.

- Spencer-Oatey, Helen. 2008. Face, (Im)Politeness and Rapport. In: Spencer-Oatey, Helen (Hrsg.): *Culturally Speaking: Culture, Communication and Politeness Theory*. London/New York: Continuum. S. 11–47.
- Spencer-Oatey, Helen/Wang, Jiayi. 2019. Culture, Context and Concerns About Face: Synergistic Insights from Pragmatics and Social Psychology. In: *The Journal of Language and Social Psychology* 38(4). S. 423–440.
- ten Thije, Jan D. 2003. Eine Pragmatik der Mehrsprachigkeit: Zur Analyse, diskursiver Interkulturen. In: De Cillia, Rudolf/Krumm, Hans-Jürgen/Wodak, Ruth (Hrsg.): *Die Kosten der Mehrsprachigkeit: Globalisierung und sprachliche Vielfalt*. Wien: Akademie der Wissenschaften. S. 101–125.
- Thomas, Alexander/Schenk, Eberhart/Heisel, Wolfgang. 2015. *Beruflich in China: Trainingsprogramm für Manager, Fach- und Führungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ting-Toomey, Stella. 2005. The Matrix of Face: An Updated Face-negotiation Theory. In: Gudykunst, William B. (Hrsg.): *Theorizing About Intercultural Communication*. Thousand Oaks: Sage. S. 71–92.
- Vogl, Christian. 2001. *Deutsch-chinesische Joint Ventures unter besonderer Beachtung interkultureller Aspekte: Eine empirische und theoretische Untersuchung*. Weiden: Eurotrans.

Angaben zur Person

Dr. Jieying Chen aus Shanghai ist Postdoc am Arbeitsbereich Interkulturelle Kommunikation an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sie hat zur deutsch-chinesischen Wirtschaftskommunikation promoviert und als Personalentwicklerin mit den Schwerpunkten Kommunikation und interkulturelle Qualifizierung in der Automobilindustrie gearbeitet.