SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Einleitung - Globalisierung und Interkulturalität. Was sagt die international vergleichende Organisations- und Managementforschung?

Funder, Maria

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Funder, M. (2006). Einleitung - Globalisierung und Interkulturalität. Was sagt die international vergleichende Organisations- und Managementforschung? In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 1457-1459). Frankfurt am Main: Campus Verl. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-155973

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Einleitung

Globalisierung und Interkulturalität. Was sagt die international vergleichende Organisations- und Managementforschung?

Maria Funder

Noch vor ein paar Jahren wurde das Wort Globalisierung kaum verwendet, heute gehört es zu den am häufigsten gebrauchten Begriffen, wenn es darum geht, tief greifende Veränderungen nicht nur in der Ökonomie zu benennen. Mit der Konjunktur des Begriffs ist jedoch noch wenig an Klarheit gewonnen, vielmehr wird der aktuelle Globalisierungsdiskurs durch recht unterschiedliche Auffassungen und Bewertungen dieses Prozesses bestimmt: Angefangen von der Sichtweise der »Hyperglobalisten«, für die kein Zweifel daran besteht, dass es sich bei der Globalisierung um einen tief greifenden, qualitativ neuen, primär ökonomisch bedingten, weltumspannenden Transformationsprozess des modernen Kapitalismus handelt, der zu einem neuen »one-best-way« der Organisation führen wird (z.B. Kenichi Ohmae), über »Transformationalisten«, die eher eine mittlere Position einnehmen und folglich durchaus globale Einflüsse auf unterschiedliche gesellschaftliche Institutionen/Ebenen erkennen, aber dennoch von einer Einbettung transnationaler Unternehmen in national geprägte »Business Systems« (Richard Whitley) oder industrielle Komplexe (Winfried Ruigrok/Rob van Tulder) ausgehen, bis hin zu »Skeptikern«, die eine grundlegende Kontinuität der Internationalisierung behaupten und nichts Neues mit der Globalisierung verbinden. Die Forschung über Reichweite und Konsequenzen der Globalisierung ist längst nicht abgeschlossen und folglich ist auch noch nicht entschieden, ob eher die Anhänger der Konvergenz- oder nicht doch die Vertreter der Divergenzthese Recht behalten werden.

Ziel der Sektionsveranstaltung war es, vor dem Hintergrund dieser Debatte, mehr Klarheit über diesen höchst widersprüchlichen und uneinheitlichen Prozess zu gewinnen und aktuelle Fragen, Ergebnisse und Probleme der international vergleichenden Organisations- und Managementforschung vorzustellen und zu diskutieren. Im Zentrum standen Beiträge, die institutionelle und kulturelle Dimensionen von Internationalisierungsprozessen zu ihrem Thema gemacht haben und Auskunft darüber geben, inwieweit aktuelle Transformationsprozesse durch institutionelle, organisationale und kulturelle Vielfalt bestimmt sind oder nicht doch eher ein genereller Trend in Richtung einer ökonomischen und kulturellen Standardisierung auszumachen ist. Eingeleitet wurde die Sektionssitzung durch einen Beitrag von *Jürgen*

Beyer, der sich mit den Auswirkungen der Multinationalisierung von Unternehmen beschäftigt und auf der Basis von empirischem Material von 60 deutschen Großunternehmen eine Antwort auf die Frage gibt, ob die Behauptung richtig ist, dass Unternehmen prinzipiell an einem liberalisierten, überwiegend marktgeprägten institutionellen Kontext interessiert sind oder zu einer selektiven Kombination verschiedener Standorteigenschaften neigen, also institutionelle Arbitrage betreiben wollen. Sein Ergebnis ist eindeutig: Nur sehr wenige Großunternehmen weisen eine Internationalisierungsstrategie auf, die durch institutionelle Arbitrage geprägt ist. Am ehesten findet sich diese Strategie noch bei Unternehmen, die komplexe Produkte herstellen, den Herstellungsstandort als Differenzierungskriterium für wichtig erachten oder lokale »cluster of excellence« nutzen wollen. Allerdings sind diesen strategischen Möglichkeiten enge Grenze gesetzt. Mit anderen Worten, es dominiert die einfache »Globalstrategie« oder »multinationale Strategievariante«. Nicht möglich ist es, von diesen Unternehmensstrategien auf eine Tendenz zur Konvergenz oder Divergenz hinsichtlich nationaler marktwirtschaftlicher Systeme schließen zu wollen.

Um Konvergenz und Divergenz – diesmal jedoch vor allem mit Blick auf die kulturelle Dimension von Internationalisierungsprozessen – geht es auch in dem Beitrag von *Jochen Dreher*, der sich mit dem »Faktor Kultur«, genauer der kulturellen Zugehörigkeit von Organisationsmitgliedern befasst und die Frage stellt: Was passiert bei Unternehmensfusionen, kommt es hier zu einer »Fusionierung der Kulturen«? Auch Dreher argumentiert auf der Basis empirischer Ergebnisse, nämlich einer qualitativ-empirischen Studie über das Automobilunternehmen DaimlerChrysler und die hier neu entstandene interkulturelle Arbeitswelt des internationalen Managements auf der Ebene des Gesamtkonzerns. Nachgezeichnet und analysiert wird das »interkulturelle Experiment« des Merger aus einer wissenssoziologischen Perspektive. Dreher kann zeigen, dass nationalkulturelle Zugehörigkeiten und die Identifikation mit dem jeweiligen Konzern – Daimler bzw. Mercedes auf der einen und Chrysler auf der anderen Seite – stark »symbolisch« gefestigt sind, so dass sich eine »Verschmelzung der Kulturen« als unmöglich erweist. Folglich bestimmen »kulturelle Differenzen« in hohem Maße die Interaktionszusammenhänge bei DaimlerChrysler, mit anderen Worten: »culture shouldn't merge«.

Ob »Kulturvielfalt« in transnationalen Konzernen zu Steuerungsproblemen führen kann, untersucht *Ursula Mense-Petermann* am Beispiel von zwei ausländischen Tochtergesellschaften des VW-Konzerns. Während im Fall »VW do Brasil« erhebliche Integrations- und Steuerungsprobleme wie Kommunikations- und Kooperationsblockaden zu beobachten waren, kam es im Fall »VW-Skoda« hingegen zu einer erfolgreichen Integration, obwohl auch hier anfangs Probleme in der interkulturellen Zusammenarbeit auftraten. Um diese Unterschiede erklären zu können, analysiert sie die Rolle von Standorten im Konzern und stellt fest, dass die Konfliktpo-

tentiale zwischen Zentrale und Standorten in Transnationalisierungsprozessen nicht durch »harte« Steuerungsinstrumente bewältigt werden können. Unter Bezugnahme auf den Ansatz von Popitz arbeitet sie heraus, dass die Berücksichtigung der Dimension der Anerkennung zu einem ausgesprochen differenzierten Bild der Macht- und Herrschaftsverhältnisse führt. Anerkennung kann zu Autoritätsbindung führen und stellt mithin eine »Steuerungsressource« dar, durch die »selbst interkulturelle Konflikte entschärft werden« können. Anerkennung lässt sich allerdings nicht instrumentalisieren, das heißt es handelt sich nicht um ein Steuerungsinstrument. Ob es transnationalen Konzernen gelingt, ihre Steuerungsprobleme in den Griff zu bekommen, hängt somit davon ab, ob es ihnen gelingt, eine Steuerung nach dem Motto »Integration von Differenz« zu realisieren.

Dass der kulturellen Verankerung und politischen Loyalität von Unternehmensführern in der gegenwärtigen soziologischen Debatte über Globalisierung viel zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird, bildet den Ausgangspunkt der konstitutionstheoretischen Überlegungen von *Sascha Liebermann*. Um zunächst Aufschluss darüber zu gewinnen, was überhaupt unter »unternehmerischem Handeln« zu verstehen ist, rekurriert Liebermann auf drei Konzeptualisierungen der Erzeugung unternehmerischen Handelns, nämlich erstens Handeln, das einer Eigenlogik folgt, zweitens einer Gemeinwohlorientierung bzw. sozialer Verantwortung sowie drittens der Logik der Kapitalverwertung. Diese gängigen Konzeptualisierungen können – so Liebermann – die »Antriebsstruktur« unternehmerischen Handelns wie die Erzeugung »unternehmerischen Charismas« jedoch nicht erklären. Weiterführend erscheint ihm vielmehr eine Bezugnahme auf Ulrich Oevermanns Begriff der widersprüchlichen Einheit von Entscheidungszwang und Begründungsverpflichtung. Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Überlegungen begibt er sich sodann auf die Suche nach den handlungsleitenden Überzeugungen, die die von ihm interviewten deutschen Vorstandsmitglieder international operierender Unternehmen besitzen. Demnach orientieren sich deutsche Unternehmensführer offenbar auch noch unter den Vorzeichen der Globalisierung am Konzept der Vergemeinschaftung bzw. am Gedanken des Gemeinwohls, während eine »radikale Eigeninteresseverfolgung« nicht sehr stark ausgebildet ist.

So unterschiedlich die Beiträge im Einzelnen auch sind, eines machen sie deutlich: Die Arbeits- und Industriesoziologie ist auch zukünftig gut beraten, in ihren Analysen zur Globalisierung und Transnationalisierung von Unternehmensorganisationen die kulturelle Dimension stärker zu berücksichtigen, um nicht nur neue Erkenntnisse zum Thema Konvergenz oder Divergenz von Produktions-, Organisations- und Arbeitsstrukturen zu gewinnen, sondern auch mehr über die Problematik zentraler Steuerungsformen und Konfliktverläufe, das vielfältige Wechselspiel zwischen Zentrale und Standorten sowie die im Management vorherrschenden Orientierungen zu erfahren.