

Inhalt

Vorwort	9
1 Grundlagen zur internationalen Unternehmenstätigkeit	11
1.1 Theoretischer Überblick	13
1.1.1 Zu „multinationalen Unternehmen“ und zur Globalisierung	13
1.1.2 Internationalisierung: Theorien und Erklärungsansätze ..	20
1.1.3 Internationalisierungsstrategien von „multinationalen Unternehmen“: ein Überblick	27
1.1.4 Wettbewerbsfähigkeit: Wertschöpfung und Wertschöpfungskette	28
1.1.5 Zu den Begriffen Niedriglohn, Niedriglohnsegment, Niedriglohnland / Low-Cost Country	37
Zusammenfassung	41
2 Fertigung, Beschaffung und Sourcing multinationaler Unternehmen	43
2.1 Make or Buy – Eigenfertigung oder Fremdbezug	43
2.2 Fertigungstiefe	45
2.3 Einkauf, Beschaffung und Sourcing	45
2.3.1 Beschaffung	46
2.3.2 Sourcing	47
2.4 Erscheinungsformen des Sourcings	48
2.4.1 Direktes und indirektes Sourcing	48
2.4.2 Single und Multiple Sourcing	49
2.4.3 Outsourcing und Offshoring	50
2.4.4 Global Sourcing und Low-Cost Country Sourcing	51
2.5 Global Sourcing und Low-Cost Country Sourcing – eine genauere Analyse	52
2.5.1 Motive für Global Sourcing	52
2.5.2 Beschaffungsmarkt- und Lieferantenwahl beim Global Sourcing – Kriterien und Prämissen	54

2.5.3	Risiken	58
2.5.4	Strategien zur Risikominimierung	61
2.5.5	Corporate Social Responsibility als Wettbewerbsvorteil bei Low-Cost Country Sourcing	63
	Zusammenfassung	65
3	Organisationstheoretische Perspektiven	69
3.1	Interkulturelle Teams als Erfolgspotenzial und Herausforderung für Unternehmen	69
	Zusammenfassung	73
3.2	Grundlegende Termini und Modelle interkultureller Teamarbeit	73
3.2.1	Kultur	74
3.2.2	Kulturmerkmale	75
3.2.3	Kulturelemente	78
3.2.4	Kulturdimensionen von Hofstedes empirischer Studie ..	80
3.3	Interkulturalität	86
3.3.1	Kulturelle Überschneidungssituationen	86
3.3.2	Terminologische Grundlagen von Interkulturalität	88
3.4	Teams und Interkulturalität	91
3.4.1	Terminologische Grundlagen von Teams	91
3.4.2	Entwicklungsstadien von Teams	91
3.4.3	Terminologische Grundlagen von interkulturellen Teams .	93
	Zusammenfassung	93
4	Interkulturelle Teams aus vier organisationstheoretischen Perspektiven	95
4.1	Zur Notwendigkeit von vier organisationstheoretischen Perspektiven	95
4.1.1	Strukturelle Perspektive: Die Organisation als Maschine .	96
4.1.2	Verhaltenswissenschaftliche Perspektive: Die Organisation als soziales System	99
4.1.3	Politisch-rechtliche Perspektive: Die Organisation als politische Arena	101
4.1.4	Symbolische Perspektive: Die Organisation als Theater ..	103
4.2	Interkulturelle Teams aus einer strukturellen Perspektive	106
4.2.1	Primärorganisation	106

4.2.2	Sekundärorganisation	108
4.2.3	Zur Aufgabe als Auslöser für den Einsatz von Teamarbeit	111
4.2.4	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	114
4.3	Interkulturelle Teams aus einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive	115
4.3.1	Entwicklungsprozess interkultureller Teams	115
4.3.2	Kommunikation in interkulturellen Teams	118
4.3.3	Führung interkultureller Teams	122
4.3.4	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	126
4.4	Interkulturelle Teams aus einer politisch-rechtlichen Perspektive	126
4.4.1	Konfliktauslöser in interkulturellen Teams	127
4.4.2	Konfliktarten und deren Auswirkungen	132
4.4.3	Verhaltensweisen in Konfliktsituationen	133
4.4.4	Lösungs- und Quasilösungsstrategien für Konflikte	134
4.4.5	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	138
4.4.6	Unternehmenskultur	139
4.4.7	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	140
	Zusammenfassung	141
5	Organisationsstrukturen in multinationalen Unternehmen	143
5.1	Strukturelle Organisationsstrukturen	143
5.2	Unspezifische Organisationsstrukturen	148
5.3	Segregierte Organisationsstrukturen	148
5.4	Integrierte Organisationsstrukturen	150
	Zusammenfassung	154
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen	157
	Literatur	165
	Register	175