

Mirka C. Wilderer

Transnationale Unternehmen zwischen heterogenen Umwelten und interner Flexibilisierung

Zur Rolle polykontextueller Netzwerke
in der Siemens AG

Inhaltsverzeichnis

TABELLENVERZEICHNIS	15
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	17
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	19
EINFÜHRUNG	21
TEIL I: THEORETISCHE GRUNDLAGEN	37
HETEROGENISIERUNG DER UNTERNEHMENSUMWELTEN	39
Herausbildung eines globalen Wirtschaftssystems	39
Überblick über die Globalisierungsdebatte	40
Unternehmerischer Umgang mit der globalen Handlungsrationalität	53
Beständigkeit einer Vielzahl nationaler Wirtschaftssysteme	57
Nationale Wirtschaftssysteme in der Weltgesellschaft	59
Unternehmerischer Umgang mit lokalen Handlungsrationitäten	72
Im Spannungsfeld von Globalisierung und Lokalisierung	78
INTERNATIONAL OPERIERENDE UNTERNEHMEN IM SPANNUNGSFELD VON GLOBALISIERUNG UND LOKALISIERUNG	81
International operierende Unternehmen	81
Das Dilemma der Unternehmensführung	88
Interne Flexibilisierung von Unternehmensstrukturen	90
Internationalisierungsstrategien	92
Die differenzierte Netzwerkorganisation als Organisationsmodell transnationaler Unternehmen	101
HANDLUNGSVOLLZUG IN SOZIALEN NETZWERKEN	113
Das Konzept sozialer Netzwerke	116
Soziale Netzwerke als an Adressen angelagerte Beziehungsgeflechte	117
Strukturelle Positionen in sozialen Netzwerken	131
Leistungsvermögen sozialer Netzwerke	134
Das Konzept des Sozialkapitals	135

Die gesellschaftliche Wirkung sozialer Netzwerke	140
Differenzierung zwischen Systemen und sozialen Netzwerken	150
TEIL II: EIGENER ANSATZ	155
INTEGRATIONSLEISTUNG POLYKONTEXTUELLER NETZWERKE	157
Begrenzte Leistungsfähigkeit formaler Strukturen	158
Entwicklung einer gemeinsamen Handlungsrationalität	171
Sozialintegration durch Handeln in polykontextuellen Netzwerken	178
Hypothesen	186
METHODISCHES VORGEHEN	197
Multi-Level-Einzelfallstudie als qualitativer Forschungsansatz	198
Methodenvielfalt bei der Datenerhebung	213
Begründung der Fallauswahl	228
Die Siemens AG	229
Die operativ verantwortliche Geschäftseinheit	231
Die Regionalgesellschaften	235
TEIL III: UNTERNEHMENSKOORDINATION UND STABILISIERUNG AM FALLBEISPIEL DER SIEMENS AG	241
GLOBALISIERUNGSSTRATEGIE UND INTERNATIONALISIERUNGSPROFIL	243
Der historische Internationalisierungspfad	245
Unternehmensgründung und erste Expansion (1847 bis 1865)	246
Begründung der Elektrotechnik und internationale Großprojekte (1866 bis 1892)	247
Wachstum durch Konzentration und Kooperation (1893 bis 1918)	249
Rückkehr auf den Weltmarkt und Einheit des Hauses (1918 bis 1933)	250
Nationalsozialistische Konjunktur und Kriegswirtschaft (1933 bis 1945)	252
Wiederaufbau und Aufstieg zum Weltkonzern (1945 bis 1966)	253
Neue Märkte und Geschäftsfelder (1966 bis 1989)	254
Der Beginn der Globalisierung (1989 bis 1996)	256
Dilemma der globalen Integration und lokalen Anpassung	259
Internationalisierungsprofil des Konzerns	265

Globalisierungsstrategie des Konzern	266
Realwirtschaftliche Internationalisierung	274
Personenbezogene Internationalisierung	284
Kapitalmarktbezogene Internationalisierung	292
Siemens als transnationales Unternehmen	300
Internationalisierungsprofil der BU	320
Globalisierungsstrategie der BU	321
Realwirtschaftliche Internationalisierung	331
Personenbezogene Internationalisierung	340
Kapitalmarktbezogene Internationalisierung	345
Die BU als transnationale Unternehmenseinheit	347
WANDLUNGSPROZESSE DER FORMALEN STRUKTUREN	359
Formale Strukturen im Konzern	361
Umorganisationen von 1969 und 1989	361
Arbeitsteilung im Konzern bis zum 31.12.2007	366
Formale Koordinationsinstrumente	369
Formale Strukturen in der BU	381
Arbeitsteilung der BU	382
Koordinationsinstrument der BU	387
Formale Strukturen in den Regionalgesellschaften	396
Formale Struktur der Regionalgesellschaft Deutschland	396
Formale Struktur in der Siemens Corp. in USA	398
Formale Struktur in der Siemens Ltd. China	399
Umorganisation zum Januar 2008	403
Umorganisation auf Konzernebene	405
Auswirkungen der Umorganisation auf die BU	423
Auswirkungen der Umorganisation auf die Regionalgesellschaften	423
Begrenzte Leistungsfähigkeit formaler Strukturen	426
Divergierende Interessen, Perspektiven und Prioritäten	428
Personalisierung der Konflikte durch die Personalpolitik	436
Koordination durch regelmäßige Gespräche	437
Interne Konkurrenz um knappe Ressourcen	440
Grenzen formaler Strukturen	443

PERSÖNLICHE NETZWERKE ALS ERGÄNZUNG FORMALER STRUKTUREN	447
Dualität von formalen Strukturen und persönlichen Netzwerken	452
Kompensation der Grenzen formaler Strukturen	453
Unterscheidung der Rolle und Person	457
Macht versus Einfluss	460
Zusammensetzung persönlicher Netzwerke	461
Aufbau von Beziehungsoptionen	461
Personalisierung formaler Strukturen durch Vertrauensbasis	469
Persönliche Netzwerke als quer liegendes Handlungsfeld	472
Leistungsvermögen persönlicher Netzwerke	478
Uneingeschränkt persönliche statt formal begrenzte Kommunikation	479
Entwicklung einer gemeinsam geteilten Handlungsrationalität	483
Entscheidungsvorbereitung versus Entscheidungsbeschluss	487
Konfliktlösung und -vermeidung	490
Effizientere Zielerreichung durch gemeinsames Verständnis	495
Grenzen persönlicher Netzwerke	497
Zeitliche Entwicklung persönlicher Netzwerke	499
Transformation der Netzwerke	499
Netzwerke im Zuge der Unternehmenstransformation	501
UNTERNEHMENSSTABILISIERUNG DURCH HANDELN IN POLYKONTEXTUELLEN NETZWERKEN	505
LITERATURVERZEICHNIS	519