

Yuqi Liu

Binationale Tandemführung in deutsch-chinesischen Joint Ventures

Rollenaufteilungen im mittleren Management und kontextuelle Einflüsse



Nomos

Edition
Rainer
Hampp

Internationale Personal- und Strategieforschung

Herausgegeben von

Prof. Dr. Marion Festing

Prof. Dr. Susanne Royer

Band 18

ISSN 1866-5950

Yuqi Liu

Binationale Tandemführung in deutsch-chinesischen Joint Ventures

Rollenaufteilungen im mittleren Management
und kontextuelle Einflüsse



Nomos

Edition
Rainer
Hampp



Onlineversion
Nomos eLibrary

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Passau, Univ., Diss., 2019

u.d.T.: Bi-nationale Tandemführung: Rollenaufteilungen im mittleren Management und kontextuelle Einflüsse

ISBN 978-3-98542-001-8 (Print)

ISBN 978-3-95710-288-1 (ePDF)

Edition Rainer Hampp in der Nomos Verlagsgesellschaft

1. Auflage 2021

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2021. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Geleitwort

Allgemeine soziokulturelle Veränderungen in vielen – vornehmlich „westlichen“ – Gesellschaften, beeinflussen auch die Führung von Organisationen und Mitarbeitern. Dementsprechend konstatiert Yuqi Liu: „Das Konzept der Individualführung ist [...] angesichts der zunehmenden Komplexität innerhalb und außerhalb der Organisationen aufgrund des technischen Wandels und der Globalisierung der Märkte zu hinterfragen.“ (S. 1) Führung in Organisationen wird somit zunehmend nicht als individuelle, sondern als kollektive Aktivität verstanden, die von mehreren Personen ausgeübt wird. Daraus leitet sich das Forschungsobjekt vorliegender Doktorarbeit ab, nämlich die Betrachtung multipler Führungskräfte, insbesondere der Tandemführung, die geeigneter erscheint als die Individualführung, um die komplexen Bedingungen zu bewältigen, denen Organisationen ausgesetzt sind.

Dies untersucht Yuqi Liu am Beispiel eigenkapitalbasierter deutsch-chinesischer Joint Ventures (JV) in China mithilfe qualitativer Forschung. Darauf aufbauend ergeben sich zwei Forschungsfragen: Erstens, wie verteilen sich die jeweiligen Rollen und Aufgaben zwischen einem Führungskräfte-Tandem, das aus einem chinesischen Manager und einem deutschen Expatriate-Manager besteht? Zweitens, welche Einflussfaktoren des nationalen und organisationalen Kontexts beeinflussen diese Rollenaufteilungen?

Die Doktorarbeit behandelt ein sehr relevantes und aktuelles Thema der interkulturellen Managementforschung, das in dieser Konstellation und Tiefe bisher weder der deutschen noch der internationalen wissenschaftlichen Gemeinschaft zugänglich war. Besonders aufschlussreich ist die Darstellung der Rollenaufteilung in deutsch-chinesischen Tandems auf der mittleren Führungsebene. Yuqi Liu verdeutlicht hierbei nicht nur Asymmetrien in den operativen und strategischen Rollen, sondern auch bereichernde Komplementaritäten binationaler Tandems.

Die ausführliche Ergebnisdarstellung liefert neue und profunde Einblicke sowohl in die chinesische (Management-)Kultur als auch in die deutsch-chinesische Zusammenarbeit. Durch die qualitative Forschung werden differenziert die vielen interkulturellen und sprachlichen Herausforderungen, die sich letztendlich auch aus divergierenden institutionellen und kulturellen Logiken ergeben, dargestellt. Es zeigt sich dabei deutlich das ganze Ausmaß an Komplexität, mit dem Akteure des mittleren Managements in internationalen Organisationen als Tandem konfrontiert sind. Deutlich wird auch, wie mangelnde Sprach- und Kulturkenntnisse zu einem Ausgeliefertsein der anderskulturellen Akteure (hier insbesondere bezogen auf die deutschen Mittelmanager) führen, die dadurch wiederum noch stärker auf eine vertrauenswürdige Zusammenarbeit mit ihrem (chinesischen) Counterpart angewiesen sind. Auch illustrieren die Ergebnisse interessant mögliche – z.B. netzwerkbasierte – Lösungsstrategien der handelnden Akteure.

II

Vorliegende Dissertationsschrift von Yuqi Liu gibt einen aufschlussreichen, systematischen und detaillierten Einblick in intraorganisationale Managementpraktiken von bikulturellen Führungskräfte-Tandems. Sie erweitert somit sowohl auf theoretischer als auch auf empirischer Ebene den aktuellen Forschungsstand der noch ganz am Anfang stehenden interkulturellen Tandemforschung und regt zum einen zu weiteren wissenschaftlichen Diskussionen an, zum anderen gibt sie wertvolle Impulse für die Praxis. Somit stellt die Dissertationsschrift einen weiteren Mosaikstein in der faszinierenden Interkulturellen Managementforschung dar.

Passau, 28.10.2020

Prof. Dr. Christoph Barmeyer
Lehrstuhl für Interkulturelle Kommunikation
Universität Passau

Vorwort

Die vorliegende Forschungsarbeit entstand zwischen Oktober 2013 und September 2019 am Lehrstuhl für Interkulturelle Kommunikation der Universität Passau und wurde dort als Dissertation an der Philosophischen Fakultät angenommen. Sie behandelt ein sowohl in der Führungsforschung als auch in der Führungspraxis weitgehend vernachlässigtes Führungsmodell: Tandemführung. Bei dieser teilen sich zwei von der Organisation als Vorgesetzte ernannte Personen die Leitungsfunktion einer Organisation oder einer Abteilung. Mit dieser Arbeit wird die bestehende begrenzte Forschung zu diesem Führungsmodell einen Schritt weitergeführt, indem die bisher noch kaum beachtete binationale Tandemführung in internationalen Joint Ventures (IJVs) und kontextuelle Einflüsse auf diese beleuchtet werden.

Der Anlass und die Motivation für das Thema dieser Arbeit liegen in meiner Faszination für Führung und Kultur. Effektive Führungsstile variieren in verschiedenen Kulturkontexten, was insbesondere für die ins Ausland entsandten Expatriate-Manager eine große Herausforderung darstellt. Die Begeisterung und der Wunsch, interkulturelle Führungserfahrungen von solchen Managern zu verstehen, haben mich zu einer Untersuchung deutscher Expatriates in China geführt. Während der Untersuchung stellte ich fest, dass in einigen deutsch-chinesischen Joint Ventures (JVs) das Führungsmodell der binationalen Doppelspitze auf der mittleren Managementebene eingesetzt wird. Dieses Modell stellt das klassische Konzept der Individualführung infrage, gemäß dem eine Führungsposition ausschließlich mit einer einzigen Person besetzt wird. Daher geht diese Forschungsarbeit auf diese neuartige Führungspraxis ein und untersucht, wie die binationalen Tandempartner auf der mittleren Führungsebene in deutsch-chinesischen JVs die Managementrollen aufteilen und wie sich die nationalen Kontexte der Herkunftsländer und die organisationalen Kontexte der IJVs auf deren Rollenaufteilungen auswirken.

Die Fertigstellung dieser Forschungsarbeit wäre ohne die Begleitung und Unterstützung einer Vielzahl von Menschen nicht möglich gewesen. Ihnen will ich an dieser Stelle meinen tiefsten Dank aussprechen. An erster Stelle möchte ich mich bei meinem Doktorvater, Prof. Dr. Christoph Barmeyer (Universität Passau), für seine hervorragende Betreuung, sein stetes Vertrauen und seine immerwährende Unterstützung sowie entgegengebrachte Geduld bedanken. Prof. Marion Festing von der ESCP Europe Business School (Deutschland) danke ich herzlich für ihre unmittelbare Bereitschaft zur Übernahme des Zweitgutachtens, ihre vielen Anregungen und ermutigenden Hinweise sowie ihre Einladung, meine Dissertation in ihrer Schriftenreihe zu veröffentlichen.

Herzlicher Dank geht auch an meine ehemaligen Kollegen und Kolleginnen am IKK-Lehrstuhl an der Universität Passau. Sie haben dazu beigetragen, dass der Lehrstuhllalltag und mein akademisches Umfeld mir immer in bester Erinnerung bleiben werden: Bei Dr. Martina Maletzky möchte ich mich für ihre freundschaftliche Unterstützung, die fruchtbaren Gespräche und die wertvollen Feedbacks zu meiner

Dissertation bedanken. Darüber hinaus danke ich Dr. Bruno Gandlgruber, Dr. Sebastian Öttl, Dr. Andreas Landes, Dr. Juliane Neumann, Madeleine Bausch und Sina Großkopf für die vielen konstruktiven Diskussionen bei den Doktorandenkolloquien. Ich spreche auch Sybille Maier und Stephanie Smolik meinen Dank für ihre Unterstützung bei den administrativen Tätigkeiten und die ermutigenden Gespräche aus.

Diese Dissertation wäre nicht entstanden ohne die Führungskräfte, die sich aus ihrem vollen Terminkalender Zeit für ein Gespräch mit mir nahmen. Bei ihnen möchte ich mich für ihre Bereitschaft und Offenheit sowie das Teilen ihrer wertvollen interkulturellen Erfahrungen bedanken.

Ronja Tewes, die mich in der letzten Phase meiner Promotion intensiv begleitet hat, danke ich für ihr gründliches Korrekturlesen der gesamten Arbeit, ihre wertvollen Vorschläge und ihre große Hilfsbereitschaft.

Mein spezieller Dank gilt dem China Scholarship Council (CSC) für seine finanzielle Förderung, die es mir über einen längeren Zeitraum erlaubte, mich voll und ganz auf diese Arbeit zu konzentrieren.

Dank gebührt auch all den Freunden, die mir über meine Dissertationsphase hinaus treu geblieben sind. Sie waren wertvolle Ablenkung und Quelle für Kraft und Motivation, ganz besonders Jie Gütlein-Du, Yifan Shang und Qiang Xiong.

Nicht zuletzt richtet sich mein Dank an meine Eltern und meine Schwester, die mich jahrelang bedingungslos unterstützt haben. Ihnen sei diese Arbeit gewidmet.

Laiyang, VR China, Januar 2021

Yuqi Liu

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	1
I.1. Einführung in das Thema.....	1
I.2. Zielsetzung der Arbeit.....	2
I.3. Aufbau der Arbeit.....	5
II. Stand der Forschung	6
II.1. Theorien zur Individualführung.....	6
II.2. Theorien zu multiplen Führungskräften.....	9
II.2.1. Geteilte Führung.....	11
II.2.2. Kollektive Führung.....	13
II.2.3. Distributive Führung.....	14
II.2.4. Relationale Führung.....	18
II.3. Tandemführung.....	21
II.3.1. Definitive Abgrenzung.....	21
II.3.2. Tandemführung in verschiedenen organisationalen Kontexten.....	23
II.3.3. Prozesse, Antezedenzen und Auswirkungen.....	26
II.4. Zwischenfazit.....	33
III. Konzeptionell-theoretischer Rahmen	35
III.1. Rollen von Managern auf der mittleren Führungsebene.....	35
III.2. Multi-Level-Kontext als Erklärungsansatz für Tandemführung.....	39
III.3. Mesoebene: Organisationaler Kontext des IJV.....	42
III.3.1. Eigenkapitalbasierte IJVs.....	42
III.3.2. Organisationsstruktur.....	45
III.3.3. Organisationskultur.....	47
III.4. Makroebene: Nationale Kontexte beider Herkunftsländer des IJV.....	50
III.4.1. Nationalkulturen.....	51
III.4.2. Institutionelle Rahmenbedingungen.....	55
III.4.3. Nationalkulturen und institutionelle Rahmenbedingungen Chinas und Deutschlands.....	60
III.5. Zwischenfazit und Präzisierung von Forschungsfragen.....	67
IV. Methodik	71
IV.1. Paradigmatische Verortung.....	71
IV.2. Forschungsstrategien.....	76
IV.2.1. Explorative Mehrfallstudie und kriteriengeleitetes Sampling.....	76
IV.2.2. Herausfordernde Gewinnung von Informanten im chinesischen Kulturkontext.....	78
IV.2.3. Sample.....	80

IV.3. Datenerhebung	84
IV.3.1. Problemzentrierte Interviews	84
IV.3.2. Unternehmensbezogene Dokumente	85
IV.4. Datenauswertung.....	87
IV.5. Gütekriterien	92
V. Ergebnisdarstellung: Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern auf der mittleren Führungsebene in IJVs und kontextuelle Einflussfaktoren.....	93
V.1. IJV-A.....	93
V.1.1. Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	93
V.1.2. Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	104
V.2. IJV-B.....	123
V.2.1. Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	123
V.2.2. Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	131
V.3. IJV-C.....	149
V.3.1. Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	149
V.3.2. Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	155
V.4. Fallübergreifende Ergebnispräsentation	168
V.4.1. Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	168
V.4.2. Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern	171
VI. Diskussion	183
VI.1. Rollenaufteilungen zwischen den binationalen Tandempartnern auf der mittleren Führungsebene in den deutsch-chinesischen JVs und Theorie zu kontextuellen Einflüssen auf diese Rollenaufteilungen	183
VI.2. Chancen und Risiken der binationalen Tandemführung im IJV	192
VII. Schluss	198
VII.1. Limitationen und Forschungsausblick	199
VII.2. Praktische Implikationen	201
Literaturverzeichnis	203

Abkürzungsverzeichnis

Completely Knocked Down	CKD
das heißt	d.h.
Distributive Führung	DF
Geteilte Führung	GF
Host Country National	HCN
Human Resource Management	HRM
International Business	IB
International Joint Venture	IJV
International Management	IM
Joint Venture	JV
Key Performance Indicator	KPI
Kollektive Führung	KF
Leader-Member-Exchange	LMX
Management by Objectives	MBO
Merger & Acquisition	M&A
Multinationales Unternehmen	MNU
Parent Country National	PCN
Problemzentriertes Interview	PZI
Relationale Führung	RF
Supervisor-Subordinate- <i>Guanxi</i>	SSG
Tandemführung	TF
Technischer Programmplanungsausschuss	TPPA
Third Country National	TCN
und so weiter	usw.
zum Beispiel	z.B.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Tandempartner auf der mittleren Führungsebene: in Form der dualen Führung und der Co-Führung (eigene Darstellung).....	23
Abbildung 2 Literatur über Tandemführung: Antezedenzen, Prozesse und Auswirkungen (eigene Darstellung).....	26
Abbildung 3 Rollenkonfigurationen zwischen führenden Tandempartnern (Gibeau et al., 2017: 230; eigene Übersetzung).....	28
Abbildung 4 Multi-Level-Kontext als Erklärungsansatz für die Rollenaufteilungen zwischen binationalen Tandempartnern auf der mittleren Führungsebene im IJV (eigene Darstellung)	68
Abbildung 5 Schema zur Analyse der Annahmen über die Natur der Sozialwissenschaften (Burrell & Morgan, 1979: 3; eigene Übersetzung).....	72
Abbildung 6 Typologien sozialwissenschaftlicher Paradigmen (Burrell & Morgan, 1979: 22; eigene Übersetzung).....	73
Abbildung 7 Hierarchieebenen in den drei untersuchten IJVs	82
Abbildung 8 Datenstruktur der hier vorliegenden Arbeit	89
Abbildung 9 IJV-A: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der chinesischen Manager bei der Mitarbeiterführung.....	105
Abbildung 10 IJV-A: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die gleichgewichtige Verteilung der Problemlösung unter den deutschen und chinesischen Managern	111
Abbildung 11 IJV-A: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der deutschen Manager bei dem Issue-Selling	119
Abbildung 12 IJV-B: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der chinesischen Manager bei der Mitarbeiterführung.....	132
Abbildung 13 IJV-B: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die gleichgewichtige Verteilung der Problemlösung unter den deutschen und chinesischen Managern	137
Abbildung 14 IJV-B: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Nichtausübung des Issue-Sellings von den deutsch-chinesischen Tandempartnern.....	144
Abbildung 15 IJV-C: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der chinesischen Manager bei der Mitarbeiterführung.....	156
Abbildung 16 IJV-C: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die gleichgewichtige Verteilung der Problemlösung unter den deutschen und chinesischen Managern	161
Abbildung 17 IJV-C: Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der deutschen Manager bei dem Issue-Selling	164
Abbildung 18 Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der chinesischen Manager bei der Mitarbeiterführung in den drei untersuchten IJVs	171
Abbildung 19 Kontextuelle Einflussfaktoren auf die gleichgewichtige Verteilung der Problemlösung unter den deutschen und chinesischen Managern in den drei untersuchten IJVs	173

Abbildung 20 Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der deutschen Manager bei dem Issue-Selling in IJV-A und die Nichtausübung des Issue-Sellings von den deutsch-chinesischen Tandempartnern in IJV-B.....	178
Abbildung 21 Kontextuelle Einflussfaktoren auf die Dominanz der deutschen Manager bei dem Issue-Selling in IJV-C und die Nichtausübung des Issue-Sellings von den deutsch-chinesischen Tandempartnern in IJV-B.....	180
Abbildung 22 Theorie zu kontextuellen Einflüssen auf die Rollenaufteilungen zwischen den binationalen Tandempartnern auf der mittleren Führungsebene in den deutsch-chinesischen JVs	184

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Literatur über die Theorien zu multiplen Führungskräften: Beiträge und Limitationen zum Verständnis des Forschungsthemas dieser Arbeit (eigene Darstellung)	9
Tabelle 2 Tandemführung in verschiedenen organisationalen Kontexten: Beweggründe und Formen (vgl. Gibeau et al., 2017)	23
Tabelle 3 Nationalkulturen und institutionelle Rahmenbedingungen Chinas und Deutschlands (eigene Darstellung).....	60
Tabelle 4 Methodik der hier vorliegenden Arbeit.....	71
Tabelle 5 Grundinformationen über die drei untersuchten IJVs.....	80
Tabelle 6 Befragte Informanten in den drei untersuchten IJVs	83
Tabelle 7 Analytierte unternehmensbezogene Dokumente der drei untersuchten IJVs	86
Tabelle 8 Definitionen für Schlüsselbegriffe der Themen zweiter Ordnung.....	90
Tabelle 9 IJV-A: Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern.....	94
Tabelle 10 IJV-B: Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern.....	124
Tabelle 11 IJV-C: Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern.....	149
Tabelle 12 Formen der Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern in den drei untersuchten IJVs.....	168
Tabelle 13 Inhalte der Rollenaufteilungen zwischen den deutsch-chinesischen Tandempartnern in den drei untersuchten IJVs.....	169
Tabelle 14 Chancen und Risiken der binationalen Tandemführung im IJV.....	192