

	<i>Seite</i>
GELEITWORT.....	5
VORWORT.....	7
INHALTSVERZEICHNIS.....	9
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	15
TABELLENVERZEICHNIS.....	16
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	17

I GRUNDLAGEN UND KRITISCHE ANALYSE DES KONFLIKTPHÄNOMENS IN INTERNATIONAL TÄTIGEN UNTERNEHMEN..... 19

1 X Einführung.....	19
1.1 Problemstellung.....	19
1.2 Aufbau der Arbeit.....	22
1.3 Begriffliche Abgrenzungen.....	28
1.3.1 International tätige Unternehmen.....	28
1.3.2 Konflikt.....	33
1.3.3 Konfliktmanagement.....	35
1.3.4 Diskursethik.....	36

2 Prozessuale Konfliktanalyse im internationalen Unternehmenskontext..... 39

2.1 Ambivalenz und Prozeßcharakter des Konfliktphänomens.....	39
2.1.1 Ambivalenz von Konflikten.....	39
2.1.2 Prozeßcharakter von Konflikten.....	42
2.2 Bestimmung von Konfliktursachen.....	44
2.2.1 Prinzipielle Probleme bei der Bestimmung von Konfliktursachen.....	44

2.2.2	Strategiebedingte Konfliktursachen.....	46
2.2.2.1	<i>Internationale Strategie</i>	48
2.2.2.2	<i>Multinationale Strategie</i>	49
2.2.2.3	<i>Globale Strategie</i>	50
2.2.2.4	<i>Transnationale Strategie</i>	52
2.2.3	Strukturelle Konfliktursachen.....	53
2.2.3.1	<i>Konflikte aufgrund vertikaler Interaktionsbeziehungen</i>	56
2.2.3.2	<i>Konflikte aufgrund horizontaler Interaktionsbeziehungen</i>	62
2.2.4	Kulturelle Konfliktursachen.....	66
2.2.5	Interdependenzbeziehungen von Konfliktursachen.....	72
2.3	Konfliktwahrnehmung.....	72
2.3.1	Der Radikale Konstruktivismus und seine Bedeutung für die Konfliktwahrnehmung.....	72
2.3.2	Interkulturelle Verzerrungen der Wahrnehmung.....	77
2.4	Ansätze zur Handhabung von Konflikten.....	80
2.4.1	Der Ansatz von ACHLEITNER (1985).....	80
2.4.2	Der Ansatz von GLADWIN/WALTER (1992).....	84
2.5	Ergebnisanalyse der Konflikt-handhabung.....	87

Kritische Reflexion der Konfliktanalyse im internationalen Unternehmenskontext.....	91
3.1 Grundsätzliche Probleme im Rahmen der Konfliktanalyse.....	91
3.1.1 Reduktionismus auf Teilbereiche des Konfliktprozesses.....	91
3.1.2 Machtorientierte vs. kooperative Konflikt-handhabung.....	93
3.1.3 Die Unmöglichkeit wertfreier Konflikt-handhabung.....	102

3.2	Problembereiche bei der Anwendung des Konfliktmanagements im interkulturellen Kontext	104
✓	3.2.1 Konzeptionelle Begründungsprobleme des Ethnozentrismus	104
✗	3.2.2 Konzeptionelle Begründungsprobleme des Kulturrelativismus	105
✗	3.3 Universalistische Ansätze zur Überwindung des interkulturellen Dilemmas	108
✗	3.3.1 Schwierigkeiten bei der Ableitung von universal geltenden Normen	108
	3.3.2 Realismus als Grundlage zur Ableitung von Normen	110
	3.3.3 Religion als Grundlage zur Ableitung von Normen	112
	3.3.4 Diskursethik als Grundlage zur Bestimmung von Normen	114

II	DIE DISKURSETHIK UND IHRE ANWENDUNGSVORAUSSETZUNGEN IN INTERNATIONAL TÄTIGEN UNTERNEHMEN	121
4	Das Programm der Diskursethik als Ansatzpunkt zur Handhabung von Konflikten	121
	4.1 ✓ Gegenstand der Diskursethik	121
	4.2 ✗ Kommunikatives Handeln als Voraussetzung diskursethischer Willensbildung	125
	4.2.1 Die Sprache als Grundlage kommunikativen Handelns	125
	4.2.2 Begründungsansatz diskursethischer Willensbildung	128
	4.2.3 Universale Geltungsansprüche von Sprechhandlungen	131

4.3	Das Zweistufenkonzept von Lebenswelt und System.....	136
4.4	Der Formalcharakter diskursethischer Willensbildung	141
4.5	✂ Die Bildung von Kommunikationsgemeinschaften.....	143
4.5.1	Die Leitidee der idealen Kommunikationsgemeinschaft.....	143
4.5.2	Das Konstrukt der realen Kommunikationsgemeinschaft.....	145

5	Voraussetzungen einer Anwendung der Diskursethik auf der Ebene international tätiger Unternehmen.....	153
5.1	Lebensweltliche Elemente in Unternehmen.....	153
5.2	Erweiterung der ökonomischen Rationalitätskonzeption	156
5.3	✂ Die Notwendigkeit zur Übernahme ethischer Verantwortung im internationalen Wettbewerb.....	162
5.3.1	Das Unternehmen als moralischer Akteur.....	162
5.3.2	Die verantwortliche Nutzung von Handlungsspielräumen im internationalen Wettbewerb	164
5.3.3	Ökonomie des Diskurses.....	172

III	DISKURSETHISCHES KONFLIKTMANAGEMENT IN INTERNATIONAL TÄTIGEN UNTERNEHMEN	177
6	Rahmenkonzeption diskursethischer Konflikthandhabung in international tätigen Unternehmen	177
6.1	Die Integration diskursiver Verfahrensregeln in die Unternehmensverfassung	180
6.1.1	Ausgestaltung einer diskursiven Unternehmensverfassung	180
6.1.2	Steuerungsfunktion der Unternehmens- verfassung	183
6.1.3	Dynamisierung der Unternehmensverfassung	186
6.1.4	Ableitung von Leitlinienhierarchien	189
6.2	Einbindung der Konfliktparteien in praktische Diskurse	192
6.2.1	Identifizierung betroffener Konfliktparteien	192
6.2.2	Dynamische Bestimmung betroffener Konfliktparteien	197
6.2.3	Faktische Begrenzung der Diskursteilnehmer	200
6.2.4	Die kritische Verantwortungsethik als Ergänzung der Diskursethik	202
6.3	Der praktische Diskurs als Instrument zur Handhabung von Konflikten	206
6.3.1	Verlauf praktischer Diskurse	206
6.3.2	Rekonstruktion diskursiver Verfahrensregeln	214
6.3.3	Dezentralisierung der Konflikthandhabung durch lokale Diskurse	217
6.3.4	International integrierte Konflikthandhabung	220
6.4	Abstimmung kommunikativen und strategischen Handelns	224

7	Die Implementierung diskursethischer Konflikthandhabung in international tätigen Unternehmen	231
7.1	✕ ✕ Unternehmenskulturelle Voraussetzungen diskursiver Konflikthandhabung	231
7.2	✕ ✕ Organisatorische Bedingungen und Instrumente diskursiver Konflikthandhabung	237
7.2.1	Grundlegende organisatorische Anforderungen.....	237
7.2.2	Ausgewählte organisatorische Instrumente	245
7.2.2.1	<i>Ethik-Kommission</i>	246
7.2.2.2	<i>Diskursiver Zukunftsrat</i>	249
7.3	✕ ✕ Personelle Bedingungen und Instrumente diskursiver Konflikthandhabung	250
7.3.1	Grundlegende personelle Anforderungen	250
7.3.2	Ausgewählte personalpolitische Instrumente.....	256
7.3.2.1	<i>Internationale Personalentwicklung</i>	256
7.3.2.2	<i>Internationale Personalbeschaffung</i>	260
8	Schlußbetrachtung	263
	LITERATURVERZEICHNIS	267

Abbildungsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Abbildung 1-1: Aufbau der Arbeit.....	23
Abbildung 2-1: Prozeßcharakter von Konflikten.....	42
Abbildung 2-2: Grundtypen von Internationalisierungsstrategien.....	47
Abbildung 2-3: Strukturelle Konfliktursachen in international tätigen Unternehmen.....	55
Abbildung 2-4: Drei Ebenen-Modell von SCHEIN.....	67
Abbildung 2-5: Strategien der Konflikt-handhabung nach ACHLEITNER.....	81
Abbildung 2-6: Strategien der Konflikt-handhabung nach GLADWIN/WALTER.....	85
Abbildung 2-7: Funktionale, dysfunktionale und distributive Konfliktergebnisse.....	88
Abbildung 3-1: Vorteilhaftigkeit kooperativer Konfliktregelungen.....	97
Abbildung 3-2: Ansätze zur Überwindung des interkulturellen Dilemmas.....	110
Abbildung 3-3: Zusammenhang zwischen Diskursethik und Normenfindung.....	118
Abbildung 3-4: Anforderungen an die Diskursethik.....	120
Abbildung 4-1: Formen kommunikativer Handlungen.....	127
Abbildung 4-2: Formen strategischer Handlungen.....	138
Abbildung 4-3: Zusammenhänge diskursiver Willensbildung.....	148
Abbildung 4-4: Kriterien zur Erfüllung der Anforderungen an die Diskursethik.....	150
Abbildung 5-1: Fortschreitende Überlagerung der Rationalitätstypen.....	161
Abbildung 6-1: Rahmenkonzeption diskursethischer Konflikt-handhabung.....	178
Abbildung 6-2: Integration des Universalisierungsgrundsatzes in die Unternehmensverfassung.....	182
Abbildung 6-3: Ablaufdiagramm des Normenfindungsprozesses.....	187
Abbildung 6-4: Makroebene der Konflikt-handhabung.....	191
Abbildung 6-5: Dynamische Bestimmung betroffener Anspruchsgruppen.....	198
Abbildung 7-1: Das Gesamtmodell international integrierter Unternehmens- kommunikation.....	244
Abbildung 7-2: Aufbau der Ethik-Kommission.....	247
Abbildung 7-3: KOHLBERGS Stufen der Moralentwicklung.....	252

Tabellenverzeichnis

	<i>Seite</i>
Tabelle 1-1: Anspruchsgruppen des Unternehmens und ihre Interessen.....	31
Tabelle 1-2: Ebenen der Konfliktforschung.....	34
Tabelle 3-1: Nutzenmatrix für das Gefangenendilemma.....	100
Tabelle 4-1: Universale Geltungsansprüche von Sprechhandlungen.....	132
Tabelle 4-2: System-Lebenswelt-Konzept im Überblick.....	140
Tabelle 4-3: Diskursregeln zur Bildung der idealen Kommunikations- gemeinschaft.....	144
Tabelle 5-1: Grundtypen rationalen Handelns.....	157
Tabelle 5-2: Sozialökonomische Konzeption betriebswirtschaftlicher Rationalisierungsebenen.....	159
Tabelle 5-3: Ökonomie des Diskurses.....	174
Tabelle 6-1: Checkliste zur Ermittlung des Grades der Betroffenheit von Konfliktparteien.....	194
Tabelle 6-2: Grundformen des Environmental-Scanning.....	196
Tabelle 6-3: Monologischer und dialogischer Begriff der Verantwortung.....	204
Tabelle 6-4: Phasenschema der Diskursgestaltung.....	207
Tabelle 7-1: Gegenüberstellung pluralistischer und universeller Unternehmenskulturen.....	233
Tabelle 7-2: Systematisierung der Anforderungskriterien einer synergetischen Unternehmenskultur in international tätigen Unternehmen.....	236
Tabelle 7-3: Systematisierung der Anforderungskriterien an diskursive Organisationsstrukturen.....	238
Tabelle 7-4: Ziele und Instrumente im Rahmen der Vermittlung interkultureller Kompetenz.....	259