

Christoph I. Barmeyer, Eric Davoine*

Die Implementierung wertefundierter nordamerikanischer Verhaltenskodices in deutschen und französischen Tochtergesellschaften. Eine vergleichende Fallstudie**

Viele nordamerikanische multinationale Unternehmen versuchen, standardisierte Verhaltenskodices in ihren europäischen Tochtergesellschaften zu implementieren, um Verhaltenweisen zu kontrollieren und um eine homogene Unternehmenskultur zu entwickeln. Durch die starke nordamerikanische Wertefundierung dieses Instruments kann die Implementierung auf Widerstände stoßen, die sich institutionell, kulturell oder mikropolitisch erklären lassen. Ziel dieses Beitrags ist es, die Akteurswahrnehmungen und -reaktionen in den Tochtergesellschaften zu analysieren, und die damit verbundenen Kontextfaktoren aufzuzeigen. Auf der Basis eines institutionalistischen Bezugsrahmens und anhand einer exemplarischen Fallstudie werden diese Einflussfaktoren in einem deutschen und in einem französischen Kontext vergleichend untersucht.

The Implementation of US American Value Infused Codes of Conducts in French and German Subsidiaries: A Comparative Case Study

Many American multinational companies are trying to implement systematically standardized codes of conduct in their European subsidiaries in order to control employee behavior and to develop a homogeneous corporate culture. Due to a contextual US-American influence, the implementation of this strong value-infused management tool can lead to resistance which can be explained by institutional, cultural or strategic contexts. The goal of this contribution is to analyze the divergent perceptions and reactions of the managers within the European subsidiaries and to identify different context factors which play a role in the resistance. Based on a comparative institutionalist framework, an exemplary case study underlines these context factors within the German and French subsidiaries of a US-American multinational company.

Key words: international transfer, code of conducts, value infused practices, country-of-origin effect, intercultural management
(JEL: M12, M14, M16, M54)

* Prof. Dr. Christoph Barmeyer, Inhaber des Lehrstuhls für Interkulturelle Kommunikation, Universität Passau, Gottfried-Schäffer-Str. 20, D – 94030 Passau und assoziierter Professor am Forschungszentrum „Humans and Management in Society (EA1347)“ an der Ecole de Management/Universität Strasbourg. E-Mail: Christoph.Barmeyer@uni-passau.de.

Prof. Dr. Eric Davoine, Inhaber des Lehrstuhls für Organisation und Personalmanagement, Universität Fribourg/Schweiz. E-Mail: eric.davoine@unifr.ch.

** Die Autoren bedanken sich bei Herrn Prof. Dr. Michael Müller-Camen, bei zwei anonymen Gutachtern und bei Herrn Oliver Schröter, M. A. für wertvolle Hinweise zur Verbesserung der ersten eingereichten Fassung dieses Textes.

Artikel eingegangen: 13.2.2010

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 2.1.2011.