

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Relevanz

Seit dem WTO-Beitritt Chinas im Jahr 2001 haben sich die wirtschaftlichen, technologischen und wissenschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und China deutlich intensiviert. In zentralen Innovationsfeldern wie Elektromobilität, Digitalisierung und Netzwerktechnologien bilden gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte einen wesentlichen Bestandteil bilateraler Innovationspartnerschaften. Diese Kooperationen sind dabei nicht allein auf technologische Leistungssteigerungen ausgerichtet, sondern stehen zunehmend unter dem Anspruch, wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, ökologische Verantwortung und soziale Zielsetzungen miteinander zu verbinden.

Der Erfolg solcher Innovationspartnerschaften hängt jedoch nicht ausschließlich von technologischen Kompetenzen oder ökonomischen Ressourcen ab. Vielmehr sind sie in unterschiedliche nationale Innovationssysteme, institutionelle Rahmenbedingungen sowie kulturell geprägte Management- und Entscheidungslogiken eingebettet. Insbesondere im deutsch-chinesischen Kontext treffen unterschiedliche Vorstellungen von staatlicher Steuerung, Innovationsprozessen und Nachhaltigkeit aufeinander, die den Verlauf und die Stabilität gemeinsamer Innovationsvorhaben maßgeblich beeinflussen können.

Vor diesem Hintergrund rückt die Rolle des interkulturellen Managements in den Fokus. Interkulturelles Management umfasst die gezielte Gestaltung und Steuerung von Zusammenarbeit in kulturell vielfältigen Kontexten. Dabei verbindet es kulturelle Orientierungsmuster mit organisationalen Strukturen und strategischen Zielsetzungen. Es beeinflusst, wie kulturelle Unterschiede wahrgenommen, bearbeitet und in gemeinsame Innovations- und Lernprozesse integriert werden. Trotz der wachsenden Bedeutung deutsch-chinesischer Innovationskooperationen ist bislang jedoch nur unzureichend untersucht, wie interkulturelles Management im Zusammenspiel mit organisationalen und institutionellen Rahmenbedingungen zum Erfolg nachhaltiger Innovationspartnerschaften beiträgt.

Die bestehende Forschung behandelt interkulturelles Management, Innovationspartnerschaften und Nachhaltigkeit häufig getrennt voneinander. Insbesondere im deutsch-chinesischen Kontext fehlen integrierte Analysen, die diese Perspektiven systematisch miteinander verknüpfen und ihre Wechselwirkungen in langfristig angelegten

Innovationskooperationen untersuchen. Dadurch bleibt vielfach unklar, unter welchen Bedingungen interkulturelles Management als stabilisierender und innovationsfördernder Faktor wirkt.

Die vorliegende Arbeit setzt an dieser Forschungslücke an. Ziel ist es, die Rolle des interkulturellen Managements im Kontext nachhaltiger deutsch-chinesischer Innovationspartnerschaften seit 2001 zu analysieren. Aufbauend auf einem theoretischen Rahmen, der Nachhaltigkeit, internationale Innovationspartnerschaften und interkulturelles Management miteinander verknüpft (Kapitel 2), analysiert die Arbeit zunächst die interkulturellen Einflussfaktoren deutsch-chinesischer Innovationspartnerschaften seit dem WTO-Beitritt Chinas. Im Fokus stehen dabei die wirtschaftliche Entwicklung seit 2001 sowie die nationalen Innovationsstrategien Deutschlands und Chinas als zentrale Analyseebenen (Kapitel 3). Darauf aufbauend analysiert die Arbeit anhand der Fallstudien Volkswagen in chinesischen Joint Ventures und Huawei in deutsch-chinesischen Partnerschaften zwei unterschiedliche organisationale Ausprägungen interkulturellen Managements in nachhaltigen Innovationspartnerschaften (Kapitel 4).

Im Zentrum der Arbeit steht die Frage, wie interkulturelles Management im Zusammenspiel mit organisationalen und institutionellen Strukturen dazu beiträgt, kulturelle Unterschiede nicht nur zu bewältigen, sondern produktiv in langfristige Innovations- und Lernprozesse zu integrieren. Die Arbeit leistet damit einen Beitrag zum besseren Verständnis der Bedingungen, unter denen nachhaltige deutsch-chinesische Innovationspartnerschaften erfolgreich gestaltet werden können.

Die vorliegende Arbeit leistet einen eigenständigen konzeptionellen Beitrag, indem sie interkulturelles Management nicht als individuelle Kompetenz oder isolierten Kulturfaktor versteht, sondern als strukturell und institutionell vermittelten Gestaltungsmechanismus nachhaltiger Innovationspartnerschaften.

1.2 Forschungsfrage

Wie beeinflusst interkulturelles Management den Erfolg nachhaltiger Innovationspartnerschaften zwischen Deutschland und China seit 2001?

Diese Forschungsfrage bildet den Kern der vorliegenden Untersuchung. Sie zielt darauf ab, zu analysieren, wie interkulturelles Management im Zusammenspiel mit kulturellen, organisationalen und institutionellen Rahmenbedingungen den Verlauf und den Erfolg deutsch-chinesischer Innovationspartnerschaften prägt. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt dabei auf der Analyse interkulturellen Managements als strukturellem und kontextabhängigem Gestaltungsfaktor, insbesondere im Zusammenspiel mit organisationalen und institutionellen Rahmenbedingungen.

Ausgehend von der Annahme, dass nachhaltige Innovationsprozesse nicht allein durch technologische oder ökonomische Ressourcen bestimmt werden, richtet die Arbeit den Fokus auf die organisationale und institutionelle Einbettung interkultureller Kooperationsprozesse.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden sowohl theoretische Konzepte als auch ausgewählte Fallstudien deutsch-chinesischer Innovationskooperationen herangezogen. Die Fallstudien Volkswagen und Huawei ermöglichen es, unterschiedliche organisationale Ausprägungen interkulturellen Managements in nachhaltigen Innovationspartnerschaften vergleichend zu analysieren und deren Wirkung im jeweiligen institutionellen Kontext herauszuarbeiten.

Der analytische Mehrwert der Arbeit liegt in der systematischen Verknüpfung von interkulturellem Management, Innovationspartnerschaften und Nachhaltigkeit sowie in der vergleichenden Analyse unterschiedlicher organisationaler und institutioneller Wirklogiken interkultureller Zusammenarbeit.

1.3 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Masterarbeit verfolgt einen theoretisch-konzeptionellen Ansatz und untersucht auf dieser Grundlage, wie interkulturelles Management den Erfolg nachhaltiger Innovationspartnerschaften zwischen Deutschland und China seit 2001 beeinflusst. Eigene Primärdaten werden im Rahmen dieser Arbeit nicht erhoben; stattdessen basiert die Untersuchung auf einer systematischen Analyse ausgewählter Sekundärquellen. Herangezogen werden wissenschaftlich einschlägige Studien aus anerkannten Fachzeitschriften sowie aus dem etablierten wissenschaftlichen Diskurs der relevanten Forschungsfelder, ergänzt durch ausgewählte Unternehmensberichte und offizielle institutionelle Dokumente.

Im ersten Schritt wird ein theoretischer Bezugsrahmen entwickelt, der drei zentrale Perspektiven integriert: nachhaltige Innovation, internationale Innovationspartnerschaften und interkulturelles Management. Dieser Bezugsrahmen bildet die Grundlage für eine strukturierte Erfassung des Forschungsgegenstandes und ermöglicht die Analyse der Wechselwirkungen zwischen Nachhaltigkeitszielen, kooperativen Innovationsprozessen und kulturellen Einflussfaktoren. Darauf aufbauend erfolgt im zweiten Schritt eine Analyse der interkulturellen Einflussfaktoren deutsch-chinesischer Innovationspartnerschaften seit dem WTO-Beitritt Chinas. Hierbei werden die wirtschaftliche Entwicklung seit 2001 sowie die nationalen Innovationsstrategien Deutschlands und Chinas betrachtet, um die strukturellen, kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen der Kooperationen herauszuarbeiten. Ergänzend werden die Unternehmensbeispiele Volkswagen und Huawei als Fallstudien herangezogen. Sie repräsentieren zentrale deutsch-chinesische Kooperationskonstellationen in technologie- und innovationsintensiven Branchen. Im Fokus der Analyse steht, wie interkulturelles Management in unterschiedlichen organisationalen und institutionellen Kontexten ausgestaltet ist und welche Bedeutung ihm für den Verlauf und den Erfolg der jeweiligen Innovationspartnerschaften zukommt.

Die Ergebnisse der Fallstudienanalyse werden mit dem theoretischen Bezugsrahmen verknüpft und vor dem Hintergrund kultureller, organisationaler und institutioneller Einflussfaktoren eingeordnet. Abschließend wird die Forschungsfrage zusammenfassend beantwortet sowie theoretische und praktische Implikationen der Untersuchung herausgearbeitet. Darüber hinaus werden Ansatzpunkte für weiterführende Forschung aufgezeigt. Die

Arbeit orientiert sich an der Harvard-Zitierweise mit Kurznachweisen im Text (Autor Jahr, Seitenzahl). Die vollständigen bibliografischen Angaben sind im Literaturverzeichnis ausgewiesen.