

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	XIX
1. Personalmanagement als Erfolgsfaktor internationaler Geschäftstätigkeit .....	1
1.1 Erhöhte und weiter steigende Bedeutung des internationalen Personalmanagements .....	1
1.2 Verursachungsfaktoren des Bedeutungsgewinns .....	2
1.3 Idealtypische Standardkonzepte des internationalen Personalmanagements .....	11
1.4 Themenschwerpunkte und Defizite der internationalen Personalmanagementforschung .....	16
1.5 Zielsetzung der Arbeit und Gang der Untersuchung .....	24
1.6 Inhaltliche Positionierung untersuchungsrelevanter Kernbegriffe .....	25
2. Theoretische Ansätze zur Erforschung internationaler Koordinationsprozesse .....	35
2.1 Transaktionskostentheoretische Analyse von Koordinationsprozessen .....	36
2.1.1 Denkansatz und Erkenntnisgebiete der Transaktionskostentheorie .....	36

2.1.2 Anwendung der Transaktionskostentheorie in der Forschung des internationalen Managements .....	38
2.1.2.1 Williamsons Transaktionskostenmodell so- wie Internalisierungstheorie des internatio- nalen Managements .....	39
2.1.2.2 Dunning's Eklektische Theorie .....	42
2.1.2.3 Gatignon-Anderson-Modell zur Steuerung von Auslandsgesellschaften .....	43
2.1.2.4 Hennart-Modell zur Steuerung von Aus- landsgesellschaften .....	49
2.1.3 Beurteilung des Transaktionskostenansatzes als theoretische Basis zur Gewinnung koordinationsorientierter Erkenntnisse .....	54
2.2 Selbstorganisationstheoretische Analyse von Koordinations- prozessen .....	57
2.2.1 Erweiterung und Konkretisierung des Gedankenguts der klassischen Systemtheorie durch die Selbst- organisationstheorie .....	59
2.2.2 Erklärungsanliegen und Erklärungsmodus der natur- wissenschaftlichen Selbstorganisationstheorie .....	66
2.2.3 Erklärungsanliegen und Erklärungsmodus der sozial- wissenschaftlichen Selbstorganisationstheorie .....	72
2.2.4 Fragmente einer betriebswirtschaftlichen Umsetzung selbstorganisationstheoretischer Erkenntnisse .....	79
2.2.5 Anwendungsnutzen der Selbstorganisationstheorie zur Analyse betriebswirtschaftlicher Realphänomene .....	84

2.3	Kontingenztheoretische Analyse von Koordinationsprozessen .....	87
2.3.1	Erklärungsanliegen und Grundkonzeption des kontingenztheoretischen Ansatzes .....	88
2.3.2	Varianten des kontingenztheoretischen Ansatzes .....	91
2.3.3	Beurteilung des kontingenztheoretischen Ansatzes .....	96
3	Forschungsdesign, Methode und Stichprobe der Untersuchung .....	101
3.1	Internationale Großunternehmen als Zielgruppe der Untersuchung .....	101
3.2	Spiegelbildliche Befragung von Zentralen und Auslandsgesellschaften als methodischer Ansatz .....	102
3.3	Konzeptioneller Bezugsrahmen als untersuchungsleitendes Ordnungsgerüst .....	110
4	Internationale Personalmanagementkoordination durch den Einsatz von Koordinationsinstrumenten .....	115
4.1	Bestimmung und Ordnung von Instrumenten zur Koordination des Personalmanagements internationaler Unternehmen .....	115
4.1.1	Technokratische Koordinationsinstrumente .....	119
4.1.1.1	Zentralisation von Entscheidungen .....	119
4.1.1.2	Standardisierung von Entscheidungen .....	124
4.1.1.3	Berichtssysteme .....	128
4.1.2	Personenorientierte Koordinationsinstrumente .....	132
4.1.2.1	Transfer von Führungskräften .....	132

4.1.2.2	Besuchsverkehr zwischen Zentralen und Auslandsgesellschaften .....	135
4.1.2.3	Entwicklung homogener Führungskräfte- werte (Unternehmenskultur) .....	138
4.2	Globalanalyse des Einsatzes der Koordinationsinstrumente in den Unternehmen der Stichprobe .....	142
4.2.1	Zentralisation internationaler Personalentscheidungen .....	143
4.2.2	Standardisierung internationaler Personalentscheidungen .....	151
4.2.3	Personalwirtschaftliche Berichtssysteme .....	157
4.2.4	Transfer von Führungskräften der Zentralen in die Auslandsgesellschaften und ihre Personalbereiche .....	163
4.2.5	Besuchsverkehr zwischen den Personalbereichen der Zentralen und Auslandsgesellschaften .....	170
4.2.6	Homogenität der Werte der Personalführungskräfte von Zentralen und Auslandsgesellschaften .....	176
4.3	Interdependenzen der Koordinationsinstrumente des inter- nationalen Personalmanagements .....	180
4.4	Perzeptionsunterschiede zwischen Headquarters- und Aus- landsgesellschaftsführungskräften .....	184
5.	Kontextbezogene Analyse des Koordinationsinstrumenteneinsatzes im internationalen Personalmanagement .....	187
5.1	Gesamtunternehmensbezogene Kontextfaktoren .....	189
5.1.1	Nationalität der Unternehmen .....	192
5.1.2	Größe der Unternehmen .....	230
5.1.3	Vorrangige Branche der Unternehmen .....	254

5.1.4 Diversifikationsgrad des Leistungsprogramms der Unternehmen .....	276
5.1.5 Strategische Orientierung der Unternehmen .....	293
5.1.6 Internationalisierungsgrad der Unternehmen .....	321
5.1.7 Anzahl der Auslandsgesellschaften .....	337
5.1.8 Organisatorisch-strukturelle Merkmale der Personalbereiche internationaler Unternehmen .....	352
5.2 Auslandsgesellschaftsbezogene Kontextfaktoren .....	361
5.2.1 Alter der Auslandsgesellschaften .....	362
5.2.2 Größe der Auslandsgesellschaften .....	375
5.2.3 Technologie der Auslandsgesellschaften .....	392
5.2.4 Interdependenzen der Auslandsgesellschaften .....	422
5.2.5 Erfolg der Auslandsgesellschaften .....	448
5.2.6 Merkmale der Auslandsgesellschaftspersonalbereiche .....	459
5.2.7 Existenz von Auslandsgesellschaftsbetriebsräten .....	465
5.3 Auslandsgesellschaftsumweltbezogene Kontextfaktoren .....	471
5.3.1 Geographische Distanz zwischen Stamm- und Gastland .....	472
5.3.2 Kulturelle Distanz zwischen Stamm- und Gastland sowie absolute Ausprägung der Gastlandskultur .....	480
5.3.3 Restriktivität des Gastlandsarbeitsrechts .....	502

6. Relative Bedeutung der Kontextfaktoren bezüglich des Koordinationsinstrumenteneinsatzes im internationalen Personalmanagement .....	511
6.1 Datenverdichtung 1: Holistische Erklärung der Anwendungsintensität einzelner Koordinationsinstrumente .....	513
6.2 Datenverdichtung 2: Holistische Erklärung der Anwendungsintensität technokratischer und personenorientierter Koordinationsinstrumente .....	521
6.3 Datenverdichtung 3: Totalmodell der Koordination des internationalen Personalmanagements .....	525
7. Erfolgsanalyse der Koordinationsprozesse des internationalen Personalmanagements .....	527
7.1 Erfolgsanalysen als Problemfeld der betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung .....	527
7.2 Sporadische Behandlung der Erfolgswirkungen von Koordinationsprozessen in der internationalen Managementforschung .....	532
7.3 Erarbeitung von Kriterien zur Messung des Erfolgs von Koordinationsprozessen des internationalen Personalmanagements .....	542
7.4 Befunde über die Erfolgswirkungen des Koordinationsinstrumenteneinsatzes im internationalen Personalmanagement .....	547
7.4.1 Unbedingte Analyse des Koordinationsinstrumenteneinsatzes .....	549
7.4.2 Bedingte Analyse des Koordinationsinstrumenteneinsatzes .....	555
8. Zusammenfassung und Ausblick .....	559
Fragebogen der empirischen Erhebung (Auslandsgesellschaften) .....	563
Literaturverzeichnis .....	585