

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINFÜHRUNG	1
1. Zur Entwicklung der Fragestellung	1
2. Das Forschungsfeld "Internationales Personalmanagement"	1
2.1 Das Ausmaß internationaler Unternehmenstätigkeit	1
2.2 Die Reflexion internationaler Unternehmenstätigkeit in der Wissenschaft - Die Disziplin "Internationales Management"	4
2.3 Die Bedeutung des "Internationalen Personalmanagements" im "Internationalen Management"	7
3. Personalmanagement in international tätigen Unternehmen - Stand der Forschung	8
3.1 Aufgabenfelder des "Internationalen Personalmanagements"	8
3.2 Schwerpunkte und Charakteristika internationaler Personalmanagementforschung	11
3.2.1 Forschungsschwerpunkte	11
3.2.2 Charakteristikum: Konzentration der Forschungsarbeiten auf die operative Ebene	14
3.2.3 Charakteristikum: Mangelnde theoretische Fundierung des internationalen Personalmanagements	19
3.2.4 Charakteristikum: Mangel an empirischen Untersuchungen	22
3.2.5 Zusammenfassung	22
4. Fragestellung der Arbeit	23
5. Gang der Untersuchung	25
6. Inhaltliche Positionierung untersuchungsrelevanter Kernbegriffe und Konzepte	26
6.1 International tätiges Unternehmen	26
6.2 Der Strategiebegriff	29
6.2.1 Strategische Unternehmensführung und Unternehmensstrategie	33
6.2.2 Strategisches Personalmanagement und Personalstrategien auf internationaler Ebene	34

II. KONZEPTIONELLER BEZUGSRAHMEN	38
1. Theoretische Grundlegung der Arbeit	38
1.1 Das relevante Theorienspektrum	38
1.2 Begründung der Auswahl der zugrunde gelegten Theorie	43
1.3 Darstellung der Transaktionskostentheorie	46
1.3.1 Einordnung der Transaktionskostentheorie	46
1.3.2 Historische Entwicklung und Erkenntnisinteresse	47
1.3.3 Elemente der Transaktionskostentheorie	49
1.3.3.1 Die Transaktion	49
1.3.3.2 Transaktionskosten	50
1.3.3.3 Charakteristika der Akteure	51
1.3.3.3.1 Begrenzte Rationalität	52
1.3.3.3.2 Opportunismus	52
1.3.3.3.3 Risikoneutralität	53
1.3.3.3.4 Fazit	53
1.3.3.4 Charakteristika der Transaktion	54
1.3.3.4.1 Faktorspezifität	54
1.3.3.4.2 Unsicherheit	55
1.3.3.4.3 Häufigkeit	56
1.3.3.4.4 Kostenwirkungen der Transaktionscharakteristika	56
1.3.3.5 Charakteristika der institutionellen Arrangements	57
1.3.3.5.1 Arten institutioneller Arrangements	57
1.3.3.5.2 Kostenwirkungen der Charakteristika institutioneller Arrangements	58
1.3.3.6 Die Rolle der Umwelt in der Transaktionskostentheorie	60
1.3.4 Grundaussagen und zusammenfassendes Modell	61
1.4 Die Transaktionskostentheorie als Erklärungsansatz für Arbeitsmarkttransaktionen	64
1.4.1 Arbeitsmarkttransaktionen	65
1.4.2 Kosten von Arbeitsmarkttransaktionen	66
1.4.3 Charakteristika von Arbeitsmarkttransaktionen	68
1.4.3.1 Faktorspezifität	68
1.4.3.2 Unsicherheit	70
1.4.4 Institutionelle Arrangements bei Arbeitsmarkttransaktionen	71
1.4.5 Grundaussagen der Transaktionskostentheorie über Arbeitsmarkttransaktionen	77
1.5 Würdigung der Transaktionskostentheorie	78
1.5.1 Zum Allgemeinheitsgrad der Theorie	78
1.5.2 Zur Kritik an den einzelnen Elementen der Theorie	79
1.5.3 Zur Kritik am Gesamtkonzept	81

1.5.4	Zur Diskussion der Transaktionskostentheorie im Zusammenhang mit personalwirtschaftlichen Problemen	82
1.5.5	Zum empirischen Gehalt der Transaktionskostentheorie	84
1.5.5.1	Zur Meßproblematik	84
1.5.5.2	Zur Bewährung der Transaktionskostentheorie in empirischen Untersuchungen	85
1.6	Fazit	86
2.	Externe Einflußfaktoren für Beschäftigungsverhältnisse in international tätigen Unternehmen	88
2.1	Eingrenzung des Untersuchungsbereichs	88
2.2	Zielsetzung des Kapitels	89
2.3	Determinanten des "Internationalen Personalmanagements" - eine Literaturanalyse	91
2.3.1	Mehrdimensionale Konzepte strategischen internationalen Personalmanagements	92
2.3.1.1	Unternehmensinterne Determinanten	94
2.3.1.2	Unternehmensexterne Determinanten	96
2.3.2	Eindimensionale Konzepte strategischen internationalen Personalmanagements	98
2.3.3	Fazit	99
2.4	Relevanz der Einflußfaktoren für die vorliegende Untersuchung	100
2.5	Inhaltliche Konkretisierung des Bestimmungsfaktors Unternehmensstrategie	102
2.5.1	Begründung der Auswahl des Strategiekonzepts	102
2.5.2	Einordnung des Konzepts	104
2.5.3	Darstellung des Konzepts	106
2.5.3.1	Branchenstrukturanalyse als Ausgangspunkt	106
2.5.3.2	Typen von Wettbewerbsstrategien, Wettbewerbsvorteile und Wertkette	107
2.5.3.2.1	Wettbewerbsstrategien	107
2.5.3.2.2	Wettbewerbsvorteile	108
2.5.3.2.3	Die Wertkette	109
2.5.3.3	Internationale Konfiguration und Koordination von Aktivitäten	111
2.5.4	Würdigung des Strategischen Rahmenkonzepts von Porter	113
2.5.4.1	Die Konzepte der Wertkette, der Wettbewerbsvorteile und Wettbewerbsstrategien	114
2.5.4.2	Das Konfigurations-/Koordinationsmodell	115
2.5.4.3	Das Gesamtkonzept	116
2.5.4.4	Zusammenfassung	117

2.6 Die Bedeutung weiterer Einflußfaktoren	117
2.7 Zusammenfassung	120
3. Entwicklung eines Modells für strategisches internationales Personalmanagement	123
3.1 Aufbau und Ziel des Kapitels	123
3.2 Modellsegment 1: Einfluß der internationalen Unternehmensstrategie auf die Charakteristika von Arbeitsmarkttransaktionen	125
3.2.1 Grundannahmen	125
3.2.2 Unternehmensstrategiemerkmal "Koordination" und Charakteristika der Transaktion	129
3.2.2.1 Koordination bei internationaler Unternehmenstätigkeit	129
3.2.2.1.1 Typologien von Kordinationsinstrumenten	129
3.2.2.1.2 Koordinationsinstrumente und Kordinationsintensität in international tätigen Unternehmen	134
3.2.2.1.3 Fazit	135
3.2.2.2 Auswirkungen der Koordinationsintensität auf die Charakteristika der Transaktion	136
3.2.3 Unternehmensstrategiemerkmal "Konfiguration" und Charakteristika der Transaktion	139
3.2.3.1 Ausprägungen des Unternehmensstrategiemerkmals "Konfiguration"	139
3.2.3.2 Auswirkungen der Art der Konfiguration auf die Charakteristika der Transaktion	140
3.2.4 Zusammenfassung	146
3.3 Modellsegment 2: Effiziente institutionelle Arrangements bei alternativen Unternehmensstrategien	148
3.3.1 Relevante Transaktionen	148
3.3.2 Übereinstimmung der Charakteristika der Transaktion mit den institutionellen Arrangements	149
3.3.2.1 Grundannahmen	149
3.3.2.2 Analyse institutioneller Arrangements	151
3.4 Zusammenfassung der Thesen zu den Modellsegmenten 1 und 2	157
3.5 Effizienz der Personalmanagementaktivitäten und internationale Personalstrategien	159
3.5.1 Mögliche Zusammenhänge	159
3.5.2 Entwicklung einer Typologie internationaler Personalstrategien	161
3.5.2.1 Grundüberlegungen zur Ableitung der Personalstrategien	161

3.5.2.2	Lokal orientierte Personalstrategie (LOPS)	163
3.5.2.3	Internationale Anreizstrategie (IAPS)	164
3.5.2.4	Internationale Identifikationsstrategie (IIPS)	165
3.5.2.5	Zusammenfassung	167
3.5.2.6	Zusammenhang zwischen Unternehmensstrategien und Personalstrategien	168
3.6	Darstellung eines zusammenfassenden Modells	169
3.7	Beurteilung des Modells und Reflexion vor dem Hintergrund anderer Konzeptionen	171
III. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG		175
1.	Aufbau der empirischen Untersuchung	175
1.1	Zielsetzung der empirischen Untersuchung	175
1.2	Variablenoperationalisierung	176
1.2.1	Operationalisierung der Variablengruppe "Unternehmensstrategie"	176
1.2.2	Operationalisierung der Variablengruppe "Charakteristika der Arbeit"	178
1.2.3	Operationalisierung der Variablengruppe "Personalstrategie"	181
1.3	Methodische Vorgehensweise	188
1.3.1	Begründung der Auswahl der Fallstudienmethodik	188
1.3.2	Die Fallstudienmethode	189
1.3.2.1	Arten von Fallstudien	190
1.3.2.2	Gütekriterien zur Evaluierung von Fallstudien	191
1.3.2.3	Möglichkeiten der Hypothesenprüfung durch Fallstudien	193
1.3.2.4	Zu den Techniken der Datenerhebung	194
1.3.3	Zusammenfassung	197
1.4	Zielgruppe der empirischen Untersuchung	198
1.4.1	Zur besonderen Problematik international angelegter empirischer Forschung	198
1.4.2	Zur Auswahl der Fallstudien	200
1.4.3	Zielsetzung der spiegelbildlichen Datenerhebung in Tochtergesellschaften und Stammhäusern	201
1.4.4	Zum Umfang der empirischen Untersuchung	202
1.4.5	Zusammenfassung	204
1.5	Anmerkungen zur empirischen Untersuchung	204
1.5.1	Zur Gewinnung von Interviewpartnern	204
1.5.2	Zum Problem der Diversifikation der Unternehmen	205
1.5.3	Zum Problem der spiegelbildlichen Befragung	205

1.5.4	Zum Problem der Verwendung verschiedener Erhebungsinstrumente	206
1.5.5	Zusammenfassende Betrachtung	207
2.	Datenauswertung	208
2.1	Zur Darstellung der Ergebnisse	208
2.2	Variableneinschätzungen	208
2.2.1	Ziel der Intensiv-Einzelfalldiskussion	208
2.2.2	Darstellung der Ergebnisse der Intensiv-Einzelfalldiskussion: Variablenausprägungen Fall 9	209
2.2.3	Zusammenfassende Darstellung der Variablenausprägungen	220
3.	Diskussion der Untersuchungsergebnisse	222
3.1	Konfrontation der Variablenausprägungen mit dem Modell	222
3.1.1	Übereinstimmungen Modellsegment 1	222
3.1.2	Übereinstimmungen Modellsegment 2	226
3.1.3	Diskussion der Effizienz der Einzellösungen	228
3.1.4	Zusammenfassung	233
3.2	Schlußfolgerungen für das Modell	235
3.2.1	Dichotomisierung der Variablen	236
3.2.2	Interpretation der Variable "Schwierigkeitsgrad der Leistungsmessung"	236
3.2.3	Berücksichtigung dynamischer Aspekte	237
3.2.4	Berücksichtigung der Variablen "Transaktionsatmosphäre" und "Parametrische Unsicherheit"	238
3.2.5	Darstellung des revidierten Modells	239
3.3	Vergleichende Betrachtung der Fallstudienbeschreibungen	241
3.3.1	Charakteristika der internationalen Personalmanagementpraktiken in deutschen international tätigen Unternehmen	241
3.3.1.1	Handhabung der Personalauswahl und Leistungsbeurteilung bei internationalen Positionen	241
3.3.1.2	Zur Abstimmung zwischen Unternehmens- und Personalstrategie	242
3.3.2	Entwicklungstendenzen	243
IV.	SCHLUBBETRACHTUNG	245
1.	Zusammenfassung der Ergebnisse	245
1.1	Zur Modellentwicklung	245
1.2	Zur empirischen Untersuchung	246

2. Gestaltungshinweise für das Internationale Personalmanagement	247
2.1 Gestaltungshinweise aus dem theoretischen Modell	247
2.2 Gestaltungshinweise aus der empirischen Untersuchung	254
3. Theoretische und methodische Schlußfolgerungen	257
3.1 Theoretische Schlußfolgerungen	257
3.2 Methodische Schlußfolgerungen	258
4. Ausblick	259
Anhang	261
Anhang I: Interviewleitfaden (Tochtergesellschaft)	262
Anhang II: Interviewleitfaden (Verantwortlicher für Internationales Personalmanagement im Stammhaus)	270
Anhang III: Interviewleitfaden (Verantwortlicher für Internationale Konzernkoordination im Stammhaus)	275
Anhang IV: Fragebogen zum Internationalen Personalmanagement	278
Anhang V: Fragebogen zum Unternehmen	282
Literaturverzeichnis	287

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1.1	Bestände deutscher Direktinvestitionen im Ausland in Mill. DM	3
Abb. 1.2	Die drei Dimensionen des internationalen Personalmanagements	9
Abb. 1.3	Die Entstehung von Strategien	30
Abb. 1.4.	Mögliche Beziehungen zwischen Strategien als Plan, als Handlungsmuster, als Position und als Perspektive	31
Abb. 2.1	Konzeptionelles Modell für einen theoretischen Bezugsrahmen zur Untersuchung strategischen Personalmanagements	40
Abb. 2.2	Grundmodell der Transaktionskostentheorie	62
Abb. 2.3	Ein einfaches Vertragsschema	64
Abb. 2.4	Integrativer Bezugsrahmen für strategisches internationales Personalmanagement	93
Abb. 2.5	Die Wertkette	110
Abb. 2.6	Die Unternehmensstrategie als primärer externer Einflußfaktor für die Analyse von Beschäftigungsverhältnissen international tätiger Führungskräfte	121
Abb. 2.7	Fit zwischen organisationalen Variablen	128
Abb. 2.8	Der Einfluß der Unternehmensstrategie auf die Charakteristika der Arbeitsmarkttransaktion	146
Abb. 2.9	Beziehung zwischen Charakteristika der Arbeitsmarkttransaktionen und internationalen Personalstrategien	168
Abb. 2.10	Modell für internationales Personalmanagement	170
Abb. 3.1	Revidiertes Modell für strategisches internationales Personalmanagement	240
Abb. 4.1	Checkliste für die Analyse internationaler personalwirtschaftlicher Aktivitäten	254

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1.1	Deutschsprachige Qualifizierungsarbeiten, die übergeordnete Problemfelder betrachten	14
Tab. 1.2	Deutschsprachige Qualifizierungsarbeiten, die eine oder mehrere Subfunktionen betrachten	15
Tab. 1.3	Zusammenfassender Vergleich von Konzepten zum strategischen internationalen Personalmanagement	18
Tab. 1.4	Definitionen international tätiger Unternehmen	27
Tab. 2.1	Institutionenökonomische Theorien im Vergleich	47
Tab. 2.2	Kostenwirkungen c.p. zunehmender Ausprägungen der Transaktionscharakteristika	56
Tab. 2.3	Merkmale klassischer, neoklassischer und relationaler Vertragsbeziehungen	57
Tab. 2.4	Kostenrelevante Charakteristika alternativer institutioneller Arrangements	59
Tab. 2.5	Der Einfluß der Unsicherheit/Komplexität auf die Gestaltung institutioneller Arrangements bei Arbeitsmarkttransaktionen	73
Tab. 2.6	Effiziente Organisation von Beschäftigungsverhältnissen	74
Tab. 2.7	Einzelmaßnahmen der institutionellen Arrangements	78
Tab. 2.8	Auswahl zentraler Prämissen und Aussagen der präskriptiven "Schools of Thought" zum Strategischen Management	105
Tab. 2.9	Die drei Wettbewerbsstrategien	108
Tab. 2.10	Wettbewerbsvorteile und Wettbewerbsstrategien	109
Tab. 2.11	Varianten von Internationalisierungsstrategien	112
Tab. 2.12	Typologien internationaler Koordinationsinstrumente	130
Tab. 2.13	Liste der am häufigsten vorgefundenen Koordinationsmechanismen	132
Tab. 2.14	Häufigkeitsverteilung von Loyalitätstypen nach Black/Gregersen	145
Tab. 2.15	Einfluß der Unternehmensstrategie auf die Art der Arbeit	147
Tab. 2.16	Kostenwirksame Charakteristika der internationalen Personalstrategien	163
Tab. 2.17	Zusammenhang zwischen Unternehmens- und Personalstrategien	168
Tab. 3.1	Indikatoren für die Erfassung des Ausmaßes der geographischen Streuung	177
Tab. 3.2	Indikatoren für die Erfassung des Ausmaßes der Koordination	178
Tab. 3.3	Indikatoren zur Erfassung der Humankapitalspezifität	180
Tab. 3.4	Indikatoren zur Erfassung der	

Tab. 3.5	Indikatoren zur Erfassung der internationalen Personalstrategien	187
Tab. 3.6	Untersuchungsdesigns für unterschiedliche Forschungsstrategien	188
Tab. 3.7	Typen von Fallstudien	190
Tab. 3.8	Verteilung der untersuchten Unternehmen auf Industriezweige	201
Tab. 3.9	Anzahl der durchgeführten Interviews pro Unternehmen	203
Tab. 3.10	Profil der Personalstrategie in Fall 9	220
Tab. 3.11	Zusammenfassende Darstellung der Variablenausprägungen	221
Tab. 3.12	Übereinstimmung der Daten mit dem Modellsegment 1a	223
Tab. 3.13	Übereinstimmung der Daten mit dem Modellsegment 1b (I)	224
Tab. 3.14	Übereinstimmung der Daten mit dem Modellsegment 1b (II)	226
Tab. 3.15	Übereinstimmung der Daten mit dem Modellsegment 2 (I)	226
Tab. 3.16	Übereinstimmung der Daten mit dem Modellsegment 2 (II)	227
Tab. 3.17	Übereinstimmung der Daten mit dem Modell bei Dichotomisierung der Variable "Schwierigkeitsgrad der Leistungsmessung"	234
Tab. 3.18	Übereinstimmung der Daten mit dem Modell ohne Dichotomisierung der Variable "Schwierigkeitsgrad der Leistungsmessung"	234
Tab. 3.19	Übereinstimmung zwischen Unternehmens- und Personalstrategie	235