

Inhaltsübersicht

Vorwort.....	5
Abbildungsverzeichnis.....	17
Tabellenverzeichnis	21
Abkürzungsverzeichnis	23
Teil 1: Multinationale Organisationen	25
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
1 Grundlagen und Theorien der internationalen Unternehmenstätigkeit	27
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
2 Organisationstheoretische Perspektiven in multinationalen Unternehmen	97
Teil 2: Internationales Recruiting.....	169
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
3 Grundlagen, Theorien und Strategien des Internationalen Personalmanagements	171
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
4 Prozess des internationalen Personalmanagements	225
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
5 Aufgaben des Internationalen Personalmanagements – Motivation und Vergütung.....	305
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
6 Internationales Personalmanagement in unterschiedlichen europäischen Kulturbereichen..	371
Teil 3: Dienstleistungsmanagement	431
<i>Wilhelm Schmeisser / Irene Rath</i>	
7 Internationales Dienstleistungsmanagement	433
<i>Ivana Simic / Wilhelm Schmeisser</i>	
8 Trends und Entwicklungspotenziale der Internalisierung von Dienstleistungen.....	479
Teil 4: Systeme und Historie.....	549
<i>Gerfried Hannemann / Wilhelm Schmeisser</i>	
9 Grundlegende Überlegungen, Aspekte, Modelle und Elemente von Cash-Management-Systemen	551
<i>Jürgen Rath</i>	
10 Die Hanse, ein mittelalterlicher Global Player	617
Glossar.....	655
Über die Autorinnen und Autoren	665
Stichwortverzeichnis	667

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	17
Tabellenverzeichnis	21
Abkürzungsverzeichnis.....	23
Teil 1: Multinationale Organisationen	25
1 Grundlagen und Theorien der internationalen Unternehmens- tätigkeit.....	27
1.1 Theoretischer Überblick.....	28
1.1.1 Zu „multinationalen Unternehmen“ und zur Globalisierung	28
1.1.2 Internationalisierung: Theorien und Erklärungsansätze	33
1.1.3 Internationalisierungsstrategien von „multinationalen Unternehmen“: ein Überblick	37
1.1.4 Wettbewerbsfähigkeit: Wertschöpfung und Wertschöpfungskette.....	38
1.1.5 Zu den Begriffen Niedriglohn, Niedriglohnsegment, Niedriglohnland / Low-Cost Country	44
1.2 Fertigung, Beschaffung und Sourcing multinationaler Unternehmen.....	47
1.2.1 Make or Buy – Eigenfertigung oder Fremdbezug	48
1.2.2 Fertigungstiefe	49
1.2.3 Einkauf, Beschaffung und Sourcing.....	49
1.2.4 Erscheinungsformen des Sourcings.....	51
1.2.5 Global Sourcing und Low-Cost Country Sourcing – eine genauere Analyse.....	53
1.3 Zur Wertschöpfungskette in der Bekleidungsindustrie	62
1.3.1 Design und Produktentwicklung (Sortimentsprogramm)	63
1.3.2 Order	64
1.3.3 Verkaufsphase	64
1.3.4 Einkauf	64
1.3.5 Produktionsprozess	64
1.3.6 Ausgangslogistik.....	66
1.4 Wettbewerbs- und Wertschöpfungspotenziale in der Bekleidungs- wirtschaft	66
1.4.1 Vertikalisierung	66
1.4.2 Wertschöpfung in Beschaffung und Sourcing – Eigenheiten der Bekleidungs- industrie.....	68
1.5 Industrielle Revolutionen als Globalisierungstreiber ab dem 17. Jahrhundert	76
1.5.1 Die erste industrielle Revolution	77

1.5.2	Die zweite industrielle Revolution.....	79
1.5.3	Die dritte industrielle Revolution.....	80
1.5.4	Industrie 4.0 – die vierte industrielle Revolution.....	80
1.5.5	Terminologische Grundlagen.....	81
1.5.6	Vertikale und horizontale Integration	82
1.5.7	Revolution oder Evolution?.....	84
1.5.8	Die Vision Industrie 4.0.....	84
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen	87
	Literatur	92
2	Organisationstheoretische Perspektiven in multinationalen Unternehmen.....	97
2.1	Interkulturelle Teams als Erfolgspotenzial und Herausforderung für Unternehmen.....	97
2.2	Grundlegende Termini und Modelle interkultureller Teamarbeit.....	100
2.3	Interkulturalität	109
2.3.1	Kulturelle Überschneidungssituationen	109
2.3.2	Terminologische Grundlagen von Interkulturalität.....	110
2.4	Teams und Interkulturalität	112
2.4.1	Terminologische Grundlagen von Teams.....	112
2.4.2	Entwicklungsstadien von Teams	113
2.4.3	Terminologische Grundlagen von interkulturellen Teams	113
2.5	Interkulturelle Teams aus vier organisationstheoretischen Perspektiven	114
2.5.1	Zur Notwendigkeit von vier organisationstheoretischen Perspektiven	114
2.5.2	Strukturelle Perspektive: Die Organisation als Maschine	116
2.5.3	Verhaltenswissenschaftliche Perspektive: Die Organisation als soziales System	117
2.5.4	Politisch-rechtliche Perspektive: Die Organisation als politische Arena	118
2.5.5	Symbolische Perspektive: Die Organisation als Theater	119
2.6	Interkulturelle Teams aus einer strukturellen Perspektive.....	121
2.6.1	Primärorganisation	121
2.6.2	Sekundärorganisation	123
2.6.3	Zur Aufgabe als Auslöser für den Einsatz von Teamarbeit.....	125
2.6.4	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams.....	126
2.7	Interkulturelle Teams aus einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive.....	127
2.7.1	Entwicklungsprozess interkultureller Teams	127
2.7.2	Kommunikation in interkulturellen Teams.....	129
2.7.3	Führung interkultureller Teams	132
2.7.4	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams.....	135
2.8	Interkulturelle Teams aus einer politisch-rechtlichen Perspektive.....	135

2.8.1	Konfliktauslöser in interkulturellen Teams.....	135
2.8.2	Konfliktarten und deren Auswirkungen	138
2.8.3	Verhaltensweisen in Konfliktsituationen	139
2.8.4	Lösungs- und Quasilösungsstrategien für Konflikte	140
2.8.5	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	143
2.8.6	Unternehmenskultur	143
2.8.7	Einfluss der Unternehmenskultur auf interkulturelle Teams.....	144
2.8.8	Konsequenzen für den Einsatz interkultureller Teams	144
2.9	Strukturelle Organisationsstrukturen in multinationalen Unternehmen	146
2.10	Unspezifische Organisationsstrukturen multinationaler Unternehmen	149
2.11	Segregierte Organisationsstrukturen internationaler und multinationaler Unternehmen.....	150
2.12	Integrierte Organisationsstrukturen multinationaler Unternehmen.....	151
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen	155
	Literatur	162
	Teil 2: Internationales Recruiting.....	169
3	Grundlagen, Theorien und Strategien des Internationalen Personalmanagements.....	171
3.1	Internationalisierung von Unternehmen als Herausforderung für das Personalmanagement	171
3.2	Internationalisierungsstrategien und Internationales Personalmanagement.....	173
3.3	EPRG-Modell von Perlmutter	174
3.4	Rahmenbedingungen des Internationalen Personalmanagements.....	179
3.4.1	Arbeitsmarkt	179
3.4.2	Interne Wege der Personalbeschaffung	180
3.4.3	Externe Wege der Personalbeschaffung.....	181
3.4.4	Besonderheiten bei internationaler Personalsuche im Vergleich zur nationalen Personalsuche.....	184
3.4.5	E-Recruiting respektive die Rolle des Internets.....	185
3.4.6	E-Recruiting-Kanäle	188
3.4.7	Arbeitsrecht.....	192
3.4.8	Arbeitskultur	193
3.4.9	Exkurs: Europäisches Arbeits- und Sozialrecht	194
3.4.10	Geltender Rechtsrahmen für Entsendungen in der EU	194
3.4.11	EU-Entsenderichtlinie von 1996.....	195
3.5	Formen der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Mitarbeitern.....	197
3.6	Daten und Fakten zur Entsendung innerhalb der EU.....	200
3.6.1	Mitarbeiterentsendung am Beispiel von Deutschland und Polen	200

3.6.2	Entsendung polnischer Arbeitnehmer ins EU-Ausland	201
3.7	Outsourcing und Offshoring des Personalmanagements.....	202
	Lösungshinweise zu den Übungen im Text.....	204
	Literaturverzeichnis.....	211
4	Prozess des internationalen Personalmanagements.....	225
4.1	Bedeutung und Ziele von Auslandseinsätzen	225
4.2	Auswahl von Mitarbeitern.....	226
4.2.1	Internationale Personalauswahl	226
4.2.2	Voraussetzungen und Anforderungen zur Personalauswahl	228
4.2.3	Personalauswahlprozess	229
4.2.4	Rechtliche Aspekte zur Auswahl von Personal	229
4.2.5	Klassische Auswahlinstrumente und ihre Anwendung im internationalen Kontext	232
4.2.6	Schwierigkeiten klassischer Methoden im internationalen Kontext.....	255
4.2.7	Kritische Würdigung von Assessment-Centern als Auswahlinstrument	256
4.2.8	Probleme rechtlicher Hintergründe zu Datenschutz und Ethik.....	257
4.3	Interkulturelles Training	258
4.3.1	Grundsätzliches zum Interkulturellen Training	258
4.3.2	Familiäre Stabilität	258
4.3.3	Vorbereitung auf den Auslandseinsatz	259
4.3.4	Einsatz und Betreuung des Expatriates	263
4.4	Einsatz.....	266
4.4.1	Arten internationaler Auslandseinsätze	266
4.4.2	Zum Entsendungsprozess	269
4.4.3	Interne versus externe Bewerber.....	270
4.4.4	Einflussfaktoren auf den Erfolg eines Auslandseinsatzes	272
4.4.5	Einsatzphase.....	274
4.4.6	Verlauf des Kulturschocks – Phasen nach Oberg	274
4.4.7	W-Kurven-Modell.....	275
4.4.8	Betreuung des Mitarbeiters im Ausland	276
4.5	Reintegration.....	279
4.5.1	Verlauf der Wiedereingliederung nach Fritz.....	279
4.5.2	Drei-Phasen-Modell des Rückkehrprozesses nach Hirsch.....	280
4.5.3	Arten der Reintegration.....	281
4.5.4	Wiedereingliederung aus Unternehmensperspektive	286
4.5.5	Maßnahmen zur Unterstützung der Reintegration des Expatriates	287
	Lösungshinweise zu den Übungen im Text.....	290
	Literaturverzeichnis.....	296

5	Aufgaben des Internationalen Personalmanagements - Motivation und Vergütung	305
5.1	Motivation in unterschiedlichen Kulturen	305
5.1.1	Zum Konzept interkultureller beruflicher Handlungsfelder als Motivation in unterschiedlichen Kulturen	305
5.1.2	Zur Ein- und Abgrenzung von Interkulturalität	305
5.1.3	Zum interkulturellen Handlungsfeld der Auslandsentsendung	306
5.1.4	Zum Erfolg interkultureller Tätigkeiten	310
5.2	Internationale Entgeltfindung	330
5.2.1	Entgeltbegriff	331
5.2.2	Direktentgelt	332
5.2.3	Erfolgsbeteiligung.....	333
5.2.4	Sozialleistungen	333
5.2.5	Ausrichtung von Entgeltsystemen.....	333
5.2.6	Anforderungen an Entgeltsysteme	333
5.2.7	Modelle internationaler Entgeltpolitik.....	335
5.2.8	Vergütung international tätiger Mitarbeiter	337
5.3	Entgeltvergleich eines Expatriates bei Versendung auf internationaler Ebene in Japan und Südafrika	343
5.4	Internationales Steuerrecht	347
5.4.1	Unbeschränkte Einkommenssteuerpflicht	347
5.4.2	Beschränkte Einkommenssteuerpflicht	348
5.4.3	Internationales Doppelbesteuerungsabkommen	349
	Lösungshinweise zu den Übungen im Text.....	354
	Literaturverzeichnis	356
6	Internationales Personalmanagement in unterschiedlichen europäischen Kulturbereichen.....	371
6.1	Personalmanagement in Europa – internationales Personalmanagement.....	371
6.1.1	Grundbegriffe des Personalmanagements.....	372
6.1.2	Abgrenzung internationales Personalmanagement	372
6.1.3	Internationalisierung der Märkte	373
6.1.4	Internationalisierung von Unternehmen	374
6.1.5	Treiber und Barrieren der Mitarbeiterentsendung	375
6.2	Personalplanung in Deutschland und als Beispiel für Europa bei multinationalen Unternehmen	376
6.2.1	Methodik der Personalplanung	377
6.2.2	Zur engeren Personalplanung	379
6.3	Digitalisierung als Ausgleich des demografischen Wandels	393
6.3.1	Voranschreiten der Digitalisierung	395

6.3.2	Folgen der Digitalisierung für deutsche Unternehmen	396
6.3.3	Substituierbarkeitspotenzial	397
6.3.4	Steigende Produktivität	402
6.3.5	Umstrukturierung der Arbeitskräfte	403
6.3.6	Handlungsfelder für deutsche Unternehmen	404
6.4	Zugewanderte Arbeitskräfte als Ausgleich des demografischen Wandels	405
6.4.1	Fluchtmigration	406
6.4.2	Migranten aus Südosteuropa.....	413
6.4.3	Qualifizierte Zuwanderung	415
6.4.4	Beitrag der Migration zur Fachkräftesicherung	419
6.4.5	Handlungsfelder für deutsche Unternehmen	420
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen im Text.....	423
	Literaturverzeichnis.....	425
Teil 3: Dienstleistungsmanagement.....		431
7	Internationales Dienstleistungsmanagement	433
7.1	Rahmenbedingungen der Internationalisierung von Dienstleistungen	433
7.2	Internationalisierungsmotivation (allgemein und im Besonderen bei Dienstleistungen).....	437
7.2.1	Typologisierung internationaler Dienstleistungen	438
7.2.2	Internationalisierung versus Globalisierung.....	441
7.2.3	Bedeutung von Zielen, Strategien und operativen Maßnahmen der Internationalisierung.....	441
7.2.4	Wettbewerbsstrategien	443
7.3	Internationale Marktauswahl (für DL).....	445
7.4	Markteintritts- und -austrittsbarrieren.....	449
7.4.1	Markteintrittsbarrieren.....	450
7.4.2	Staatliche Politik	455
7.4.3	Zu erwartende Reaktionen der Wettbewerber.....	456
7.5	Bedrohung durch Ersatzprodukte.....	458
7.5.1	Verhandlungsstärke der Lieferanten.....	458
7.5.2	Marktaustrittsbarrieren	463
7.5.3	Fazit der Strukturanalyse nach Porter im Einzelhandel in Indien.....	464
7.6	Wettbewerbsstrategien internationaler Dienstleistungsunternehmen	465
7.6.1	Drei generische Wettbewerbsstrategien nach Porter.....	465
7.6.2	Generelle Wettbewerbsstrategien internationaler Dienstleistungsunternehmen	469
7.6.3	Sequentiell-hybride Strategie.....	472
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen	473
	Literaturverzeichnis.....	476

8	Trends und Entwicklungspotenziale der Internalisierung von Dienstleistungen	479
8.1	Begriffsdefinition und Bestimmung des First Mover.....	482
8.1.1	Begriffliche Abgrenzung des First Mover bei Dienstleistungen	483
8.1.2	Zur Erkennung des First-Mover-Status.....	484
8.1.3	Einfluss der Marktabgrenzung	486
8.2	Theoretische Auseinandersetzung mit dem First-Mover-Konzept	489
8.2.1	Spieltheoretische Modelle.....	490
8.2.2	Resource-based View.....	491
8.3	First-Mover-Konzept und allgemeine First-Mover-Vor- und -Nachteile	496
8.4	Digitale Geschäftsmodelle und die Internet-Wirtschaft	499
8.4.1	Abgrenzung des Begriffs „digitales Geschäftsmodell“.....	499
8.4.2	Definition der Internet-Wirtschaft und ihre Charakteristika	501
8.4.3	Wettbewerbsbedingungen im Internet.....	502
8.4.4	Spezifika digitaler Güter bzw. internationaler Dienstleistungen	505
8.5	Problematische First-Mover-Vor- und -Nachteile bei digitalen Geschäftsmodellen.....	509
8.5.1	Synthese und Kategorisierung der einschlägigen Forschungserkenntnisse	509
8.5.2	Feinanalyse der problematischen First-Mover-Vor- und -Nachteile	516
8.6	Ausgewählte Beispiele	528
8.6.1	MySpace und Facebook	528
8.6.2	Google	529
	Lösungshinweise zu den Übungen im Text.....	535
	Lösungen zu den Aufgaben im Text.....	536
	Literaturverzeichnis.....	538
	Teil 4: Systeme und Historie	549
9	Grundlegende Überlegungen, Aspekte, Modelle und Elemente von Cash-Management-Systemen	551
9.1	Grundsätzliches.....	551
9.2	Cash Management System / e-Banking.....	552
9.3	Cash- und Liquiditätsmanagement.....	560
9.4	Cash Concentration bzw. Cash Pooling	564
9.5	Zahlungsverkehr / Payment Factory	566
9.6	Auswahl von Banken.....	579
9.7	Ausgestaltung der Zusammenarbeit von Gesellschaften und Banken beim Cash-Pooling	581
9.8	Cash Management, spez. CASH POOLING	584

9.9	Wesen, Erscheinungsformen usw. von Cash Pooling	587
9.10	Arten (Methoden) des Cash Pooling.....	593
9.11	Juristische Aspekte: AG, GmbH, Cash Pool Master	595
9.12	Fiktives Cash Pooling (Notional oder auch virtuelles Cash Pooling).....	604
9.13	Grenzüberschreitendes Cash Pooling.....	607
9.14	Rechtliche Grundlagen des konzernweiten Cash Pooling	607
9.15	Geschäftsführer im Rahmen eines Cash-Pooling im Konzern	611
	Literaturverzeichnis.....	613
10	Die Hanse, ein mittelalterlicher Global Player	617
10.1	Vor 1150: Die Hansen vor der Hanse	617
10.2	Von 1150 bis 1350: Hansen, Gilden und Kontore.....	619
10.2.1	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen.....	621
10.2.2	Die Fahrtgebiete der Hansen.....	622
10.2.3	Die Kontore	624
10.2.4	Die Schiffe der Hanse	628
10.2.5	Die Waren der Hanse.....	630
10.2.6	Das Netzwerk der hansischen Fernkaufleute.....	631
10.3	Von 1350 bis 1500: Von der Kaufmannshanse zur Städtehanse	633
10.3.1	Die Hansetage.....	635
10.3.2	Der Kampf um den Erhalt der Privilegien	638
10.4	Von 1500 bis 1600: Die Welt wird größer – und unübersichtlicher	644
10.4.1	Der Niedergang der Kontore.....	646
10.4.2	Gesellschaftliche Umbrüche.....	649
10.5	Nach 1600: Blutverlust	650
10.6	Schlussbetrachtung.....	652
	Literaturverzeichnis.....	654
	Glossar	655
	Über die Autorinnen und Autoren	665
	Stichwortverzeichnis	667