

INHALTSVERZEICHNIS.....	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	V
TABELLENVERZEICHNIS.....	VI
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VII
I. EINLEITUNG.....	1
1. INTERNATIONALE PERSONALMANAGEMENTFORSCHUNG: STAND UND DEFIZITE	2
1.1. Zugangsweisen im internationalen Personalmanagement	4
1.1.1. International vergleichende Personalmanagementperspektive	5
1.1.2. Personalmanagement in multinationalen Unternehmen.....	7
1.1.2.1. Strategisches internationales Personalmanagement	8
1.1.2.2. Internationale Personalfunktion.....	11
1.2. Ableitung des Forschungsbedarfs und der forschungsleitenden Fragen.....	13
2. ZIELSETZUNG UND AUFBAU DER ARBEIT	16
3. DAS SPANNUNGSFELD ZWISCHEN GLOBALER STANDARDISIERUNG UND LOKALER ANPASSUNG	18
3.1. Globale Standardisierung im internationalen Personalmanagement.....	21
3.2. Lokale Anpassung im internationalen Personalmanagement.....	28
3.3. Die Balance zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung im internationalen Personalmanagement	34
II. THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN.....	37
1. EINLEITUNG	37
2. BEGRÜNDUNG DER THEORIEAUSWAHL	37
3. DARSTELLUNG DER DYNAMIC CAPABILITIES PERSPEKTIVE	40
3.1. Einleitung	40
3.2. Der Resource based View of the Firm.....	40
3.3. Elemente der Dynamic Capabilities Perspektive: Begriffsabgrenzungen	45
3.3.1. Dynamic Capabilities und Ressourcen	45
3.3.2. Organisationale Prozesse und organisationale Routinen.....	47
3.4. Wirkungszusammenhänge von Dynamic Capabilities	48
3.4.1. Integrationsprozesse	51
3.4.2. Rekonfigurationsprozesse.....	51
3.4.3. Auf- und Abbauprozesse.....	52
3.5. Eigenschaften von Dynamic Capabilities	53
3.6. Würdigung und Grenzen der Dynamic Capabilities Perspektive	54

4. ENTWICKLUNG EINES THEORETISCH FUNDIERTEN MODELLS ZUR ERKLÄRUNG VON BALANCEPROZESSEN IM INTERNATIONALEN PERSONALMANAGEMENT	55
4.1. Ziel und Aufbau der Modellentwicklung	55
4.2. Internationales Personalmanagementsystem als kritisches Ressourcenbündel	56
4.3. Anwendung der Dynamic Capabilities Perspektive auf das Spannungsfeld zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung im internationalen Personalmanagement	60
4.4. Einführung einer strategischen Prozessstruktur	63
4.4.1. Prozessphase 1: Problemidentifizierung	65
4.4.2. Entwicklung von forschungsleitenden Thesen innerhalb der Prozessphase 1: Auswirkung der Unternehmensstrategie auf das Ausmaß und den Geltungsbereich global standardisierter Personalpraktiken	66
4.4.3. Prozessphase 2: Problemdiagnose	68
4.4.3.1. Debatte zu kulturellen und institutionellen Einflussfaktoren	69
4.4.3.2. Kulturelle Einflussfaktoren auf die Balance zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung	71
4.4.3.3. Institutionelle Einflussfaktoren auf die Balance zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung	73
4.4.3.4. Strategische Position von Tochtergesellschaften als Einflussfaktor auf die Balance zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung	76
4.4.3.5. Zusammenfassung der Prozessphase 2	81
4.4.4. Prozessphase 3: Problemadressierung	82
4.4.4.1. Personenbezogene Balancemechanismen	88
4.4.4.2. Informationsbezogene Balancemechanismen	91
4.4.4.3. Formalisierungsbezogene Balancemechanismen	93
4.4.4.4. Zusammenfassung der Prozessphase 3	93
4.4.5. Entwicklung von forschungsleitenden Thesen aus den Prozessphasen 2 und 3: Auswirkung der Variablen kulturelles und institutionelles Umfeld sowie strategische Position der Tochtergesellschaften auf die Intensität von Balancemechanismen	94
4.4.5.1. Thesenentwicklung zur Variable „Kulturelle Unterschiede zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften“	95
4.4.5.2. Thesenentwicklung zur Variable „Institutionelle Unterschiede zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften“	97
4.4.5.3. Thesenentwicklung zur Variable „Strategische Position der Tochtergesellschaften“	99
4.4.6. Prozessphase 4: Problemrealisierung	100
4.5. Zusammenfassende Darstellung des Modells	102
4.6. Beurteilung und kritische Reflexion des entwickelten Modells	104

III. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG: EINE NOMOTHETISCHE EINZELFALLSTUDIE	107
1. ZIELSETZUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG.....	107
2. METHODOLOGISCHE GRUNDPOSITION DER ARBEIT.....	108
3. METHODISCHE VORGEHENSWEISE	108
3.1. Indikation der Einzelfallstudie als Untersuchungsdesign.....	109
3.2. Einordnung der vorliegenden Fallstudie.....	111
3.3. Gütekriterien zur Bewertung von Fallstudien.....	113
3.4. Zielgruppe der empirischen Untersuchung.....	118
3.5. Datenerhebung.....	119
3.6. Zielsetzung und Umfang der Datenerhebung.....	122
4. OPERATIONALISIERUNG DER MODELLVARIABLEN.....	124
4.1. Operationalisierung der unabhängigen Variable „Internationale Unternehmensstrategie“	124
4.2. Operationalisierung der abhängigen Variable „Ausmaß und Anwendungsbereich global standardisierter Personalpraktiken“.....	126
4.3. Operationalisierung der unabhängigen Variable „Kultureller Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft“	130
4.4. Operationalisierung der unabhängigen Variable „Institutioneller Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft“	133
4.5. Operationalisierung der unabhängigen Variable „Strategische Position der Tochtergesellschaften“	134
4.6. Operationalisierung der abhängigen Variable „Intensität von Balancemechanismen“.....	135
5. DATENAUSWERTUNG	136
5.1. Ziel und Vorgehensweise	136
5.2. Darstellung der Ergebnisse: Variableneinschätzungen.....	137
5.2.1. Internationale Unternehmensstrategie	137
5.2.2. Ausmaß und Anwendungsbereich global standardisierter Personalpraktiken	139
5.2.2.1. Vergütungsmanagement.....	142
5.2.2.2. Mitarbeitergespräch	146
5.2.3. Kulturelle Unterschiede zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften	148
5.2.3.1. Kultureller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der französischen Tochtergesellschaft	149
5.2.3.2. Kultureller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der belgischen Tochtergesellschaft.....	150
5.2.3.3. Kultureller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der chinesischen Tochtergesellschaft	152
5.2.3.4. Zusammenfassung der Variablenausprägungen „Kultureller Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft“	154

5.2.4.	Institutionelle Unterschiede zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften	154
5.2.4.1.	Institutioneller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der französischen Tochtergesellschaft	154
5.2.4.2.	Institutioneller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der belgischen Tochtergesellschaft	157
5.2.4.3.	Institutioneller Unterschied zwischen der deutschen Mutter- und der chinesischen Tochtergesellschaft	158
5.2.4.4.	Zusammenfassung der Variablenausprägungen „Institutioneller Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft“	160
5.2.5.	Strategische Position der Tochtergesellschaften	161
5.2.5.1.	Strategische Position der französischen Tochtergesellschaft	161
5.2.5.2.	Strategische Position der belgischen Tochtergesellschaft	162
5.2.5.3.	Strategische Position der chinesischen Tochtergesellschaft	163
5.2.5.4.	Zusammenfassung der Variablenausprägungen „Strategische Position der Tochtergesellschaft“	163
5.2.6.	Intensität von Balancemechanismen	163
5.2.6.1.	Personenbezogene Balancemechanismen	164
5.2.6.2.	Informationsbezogene Balancemechanismen	166
5.2.6.3.	Formalisierungsbezogene Balancemechanismen	167
5.2.6.4.	Intensität der Balancemechanismen mit Blick auf die französische Tochtergesellschaft	168
5.2.6.5.	Intensität der Balancemechanismen mit Blick auf die belgische Tochtergesellschaft	169
5.2.6.6.	Intensität der Balancemechanismen mit Blick auf die chinesische Tochtergesellschaft	169
5.2.6.7.	Zusammenfassung der Variablenausprägungen „Intensität von Balancemechanismen“	170
5.3.	Zusammenfassende Darstellung der Variablenausprägungen	170
6.	ANALYSE UND DISKUSSION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	172
6.1.	Datenanalyse auf Basis der Pattern Matching Methode	172
6.1.1.	Übereinstimmungen innerhalb von Prozessphase 1	173
6.1.2.	Übereinstimmungen innerhalb der Prozessphasen 2 und 3	174
6.1.2.1.	Wirkungszusammenhang zwischen dem kulturellen Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft und der Intensität von Balancemechanismen	175
6.1.2.2.	Wirkungszusammenhang zwischen dem institutionellen Unterschied zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft und der Intensität von Balancemechanismen	175
6.1.2.3.	Wirkungszusammenhang zwischen der strategischen Position einer Tochtergesellschaft und der Intensität von Balancemechanismen	176
6.1.2.4.	Zusammenfassende Betrachtung der Pattern Matching Analyse für die Thesen 2+3a, 2+3b und 2+3c	176
6.2.	Schlussfolgerungen für das Modell	177
6.2.1.	Unternehmenskultur als Einflussfaktor auf die Balance und auf Balancemechanismen	177
6.2.2.	Gewichtung der personen-, informations- und formalisierungsbezogenen Balancemechanismen	179
6.3.	Kritische Würdigung des Modells	181

IV. SCHLUSSBETRACHTUNG	183
1. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	183
1.1. Das entwickelte Modell.....	183
1.2. Die Fallstudie	184
2. GESTALTUNGSHINWEISE FÜR DAS INTERNATIONALE PERSONALMANAGEMENT IN MULTINATIONALEN UNTERNEHMEN	185
2.1. Gestaltungshinweise aus dem theoretischen Modell.....	185
2.2. Gestaltungshinweise aus der empirischen Untersuchung.....	188
3. SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE FORSCHUNG.....	190
4. AUSBLICK	192
ANHANG.....	194
Anhang I: Interviewleitfaden für Interviewpartner in der Muttergesellschaft.....	194
Anhang II: Interviewleitfaden für Interviewpartner in den Tochtergesellschaften.....	200
LITERATUR.....	205