Liebe Leserin, lieber Leser,

diese vierte Nummer des Jahres 2011 wird die letzte Ausgabe der Zeitschrift für Management im Gabler-Verlag sein. Die Zeitschrift wurde begründet, um die verhaltensökonomische Sichtweise innerhalb der deutschsprachigen Betriebswirtschaftslehre zu stärken und weiterzuentwickeln. Was international – insbesondere in der US-amerikanischen Managementlehre – seit Jahrzehnten üblich ist, nämlich den Menschen in den Mittelpunkt der Überlegungen zur guten Unternehmensführung zu stellen, hat sich im deutschsprachigen Raum bislang noch nicht in der Breite durchgesetzt.

Zur Zeit laufen die Gespräche über einen neuen Verlag und einen neuen Herausgeber noch. In der ersten Rückschau bleibt festzuhalten, dass die Zeitschrift für Management ein Erfolgsmodell war. Über die von mir zu vertretenden vier Jahre hinweg konnten wir eine Fülle erstklassiger Beiträge publizieren. Auch die heute immer wichtiger werden den Click- und Download-Zahlen können sich sehen lassen: Die ZfM wurde dreitausend Mal im Jahr von interessierten Personen angeklickt – was bei lediglich vier Heften im Jahr sehr ordentlich ist. Dem positiven Gesamteindruck der ZfM entspricht schließlich auch die gute Einstufung im verbandseigenen Journal-Ranking. Aber der Gabler-Verlag wollte es letztlich anders. Der zunehmende Margendruck im schwierigen Markt für wissenschaftliche Zeitschriften hat seine Investitionsbereitschaft deutlich gedämpft: Über ein Jahr lang war unser Online-Auftritt über Gabler nicht funktionsfähig. Werbung und Markenpflege wurden kaum noch betrieben.

Damit bleibt mir als dem geschäftsführenden Herausgeber nur noch die angenehme Aufgabe, den Personen, die in den letzten vier Jahren am positiven Erscheinungsbild der ZfM mitgewirkt haben, zu danken. Zuvorderst denke ich dabei an meine Department-Editoren Hans Georg Gemünden, Dirk Holtbrügge und Volker Stein. Sie haben, wie man neudeutsch sagt, einen „guten Job gemacht“. Dies gilt auch für unseren Kollegen Andreas Al-Laham, der Ende 2011 überraschend verstorben ist. Sein viel zu früher Tod hat uns alle schockiert und tief betroffen gemacht. Ihm wird die Mannschaft der ZfM ein ehrendes Andenken bewahren.

Sehr engagiert hat mich auch mein wissenschaftlicher Mitarbeiter, Herr Björn Hobus, unterstützt. Die zeitraubende operative Koordinationsarbeit wurde ihm nie zu viel. Ferner hat uns über die Jahre eine Fülle von renommierten Peer-Gutachtern wirkungsvoll und

---

Online publiziert: 22.05.2012
© Gabler-Verlag 2012

Prof. Dr. D. von der Oelsnitz (✉)
Braunschweig, Deutschland
E-Mail: d.oelsnitz@tu-braunschweig.de

fleißig begleitet. Und schließlich möchte ich auch nicht unsere Abonnenten sowie die vielen Autorinnen und Autoren vergessen, ohne die die Zeitschrift für Management letztlich nicht den oben beschriebenen Status erreicht hätte. Ihnen allen sei herzlich gedankt!

Im ersten Beitrag des vorliegenden Heftes untersuchen *Sven M. Laudien und Jörg Freiling* die Möglichkeiten zur Einrichtung von Regional Headquarters in internationalen Unternehmen. Die Autoren analysieren, welche Aufgaben und Rollen Regional Headquarters bei der Überwindung der Widersprüche übernehmen können, die sich aus der Notwendigkeit zur gleichzeitigen Standardisierung und Differenzierung auf internationaler Ebene ergeben (GLOCAL-Dilemma). Mit Hilfe des Informationskostenansatzes bewerten sie Kosten und Nutzen von Regional Headquarters und erarbeiten eine praxisbezogene Operationalisierung.

Die zunehmende Internationalisierung bringt auch Personalberatungen verstärkt dazu, ihren Kunden ins Ausland zu folgen. Welche Markteintrittsstrategien sie als wissensintensive Dienstleistungsunternehmen hierbei wählen, analysiert *Jana Okech* im zweiten Beitrag. Die Ergebnisse ihrer empirischen Untersuchung zeigen, dass kleine und mittlere Personalberatungen in unterschiedlichen Ländern – teilweise parallel – unterschiedliche Eintrittsstrategien nutzen. So kommen je nach Beziehungskapital und Erfahrungen der Personalberatung neben den dominierenden kooperativen Strategien auch autonome Eintrittsstrategien zum Einsatz.

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels und eines sich verschärfenden „War for Talents“ müssen sich Unternehmen verstärkt Gedanken um die Erhaltung bewährter Mitarbeiter machen. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich *Malte Krill* im dritten Beitrag mit dem Thema Mitarbeiterbindung. Der Autor zäumt dabei „das Pferd von hinten auf“, indem er zunächst einen Überblick über die Literatur zur Erforschung von Fluktuationsursachen liefert. Anschließend leitet er aus den internen und externen Fluktuationsdeterminanten verschiedene Ansatzpunkte zur Verbesserung der Mitarbeiterbindung ab. Dieser Rückschluss liefert interessante Hinweise für die Praxis.

Das Heft wird abgeschlossen durch ein Stichwort von *Tobias Klatt und Klaus Möller* – es geht um Entscheidungsanomalien in der strategischen Unternehmensplanung. Die Autoren beschreiben mögliche Ursachen kognitiver Verzerrungen und entwickeln darauf aufbauend Handlungsempfehlungen, wie sich deren schädliche Konsequenzen für die Unternehmensplanung begrenzen lassen.

Ich wünsche allen Lesern eine interessante Lektüre!

Ihr

Dietrich von der Oelsnitz