

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Grundlagen, Theorien und Strategien des Internationalen Personalmanagements	11
1.1 Internationalisierung von Unternehmen als Herausforderung für das Personalmanagement	11
1.2 Internationalisierungsstrategien und Internationales Personalmanagement	13
1.3 EPRG-Modell von Perlmutter	15
1.4 Rahmenbedingungen des Internationalen Personalmanagements	21
1.4.1 Arbeitsmarkt	22
1.4.2 Interne Wege der Personalbeschaffung	23
1.4.3 Externe Wege der Personalbeschaffung	24
1.4.4 Besonderheiten bei internationaler Personalsuche im Vergleich zur nationalen Personalsuche	29
1.4.5 E-Recruiting respektive die Rolle des Internets	30
1.4.6 E-Recruiting-Kanäle	34
1.4.7 Arbeitsrecht	39
1.4.8 Arbeitskultur	40
1.4.9 Exkurs: Europäisches Arbeits- und Sozialrecht	41
1.4.10 Geltender Rechtsrahmen für Entsendungen in der EU	42
1.4.11 EU-Entsenderichtlinie von 1996	43
1.5 Formen der grenzüberschreitenden Tätigkeit von Mitarbeitern	46
1.6 Outsourcing und Offshoring des Personalmanagements	50
2 Prozess des internationalen Personalmanagements	53
2.1 Bedeutung und Ziele von Auslandseinsätzen	53
2.2 Auswahl von Mitarbeitern	55
2.2.1 Internationale Personalauswahl	55
2.2.2 Voraussetzungen und Anforderungen zur Personalauswahl	57
2.2.3 Personalauswahlprozess	58
2.2.4 Rechtliche Aspekte zur Auswahl von Personal	59
2.2.5 Klassische Auswahlinstrumente und ihre Anwendung im internationalen Kontext	62
2.2.6 Schwierigkeiten klassischer Methoden im internationalen Kontext	91

2.2.7	Kritische Würdigung von Assessment-Centern als Auswahlinstrument	92
2.2.8	Probleme rechtlicher Hintergründe zu Datenschutz und Ethik	93
2.3	Interkulturelles Training	94
2.3.1	Grundsätzliches zum Interkulturellen Training	94
2.3.2	Familiäre Stabilität	95
2.3.3	Vorbereitung auf den Auslandseinsatz	96
2.3.4	Einsatz und Betreuung des Expatriates	100
2.4	Einsatz	105
2.4.1	Arten internationaler Auslandseinsätze	105
2.4.2	Zum Entsendungsprozess	109
2.4.3	Interne versus externe Bewerber	110
2.4.4	Einflussfaktoren auf den Erfolg eines Auslandseinsatzes	113
2.4.5	Einsatzphase	115
2.4.6	Verlauf des Kulturschocks – Phasen nach Oberg	115
2.4.7	W-Kurven-Modell	117
2.4.8	Betreuung des Mitarbeiters im Ausland	118
2.5	Reintegration	121
2.5.1	Verlauf der Wiedereingliederung nach Fritz	122
2.5.2	Drei-Phasen-Modell des Rückkehrprozesses nach Hirsch	123
2.5.3	Arten der Reintegration	124
2.5.4	Wiedereingliederung aus Unternehmensperspektive	131
2.5.5	Maßnahmen zur Unterstützung der Reintegration des Expatriates ...	132
3	Aufgaben des Internationalen Personalmanagements – Motivation und Vergütung	137
3.1	Motivation in unterschiedlichen Kulturen	137
3.1.1	Zum Konzept interkultureller beruflicher Handlungsfelder als Motivation in unterschiedlichen Kulturen	137
3.1.2	Zur Ein- und Abgrenzung von Interkulturalität	137
3.1.3	Zum interkulturellen Handlungsfeld der Auslandsentsendung	138
3.1.4	Zum Erfolg interkultureller Tätigkeiten	143
3.2	Internationale Entgeltfindung	170
3.2.1	Entgeltbegriff	171
3.2.2	Direktentgelt	172
3.2.3	Erfolgsbeteiligung	173
3.2.4	Sozialleistungen	173

3.2.5	Ausrichtung von Entgeltsystemen.....	174
3.2.6	Anforderungen an Entgeltsysteme	174
3.2.7	Modelle internationaler Entgeltpolitik.....	176
3.2.8	Vergütung international tätiger Mitarbeiter.....	178
3.3	Entgeltvergleich eines Expatriates bei Versendung auf internationaler Ebene in Japan und Südafrika	185
3.4	Internationales Steuerrecht.....	190
3.4.1	Unbeschränkte Einkommenssteuerpflicht.....	191
3.4.2	Beschränkte Einkommenssteuerpflicht	192
3.4.3	Internationales Doppelbesteuerungsabkommen	193
4	Internationales Personalmanagement in unterschiedlichen europäischen Kulturbereichen	201
4.1	Personalmanagement in Europa – internationales Personalmanagement	201
4.1.1	Grundbegriffe des Personalmanagements	202
4.1.2	Abgrenzung internationales Personalmanagement.....	202
4.1.3	Internationalisierung der Märkte	203
4.1.4	Internationalisierung von Unternehmen.....	206
4.1.5	Treiber und Barrieren der Mitarbeiterentsendung	207
4.2	Personalplanung in Deutschland und als Beispiel für Europa bei multinationalen Unternehmen.....	208
4.2.1	Methodik der Personalplanung.....	209
4.2.2	Zur engeren Personalplanung.....	212
4.3	Digitalisierung als Ausgleich des demografischen Wandels	230
4.3.1	Voranschreiten der Digitalisierung.....	232
4.3.2	Folgen der Digitalisierung für deutsche Unternehmen	234
4.3.3	Substituierbarkeitspotenzial	235
4.3.4	Steigende Produktivität	242
4.3.5	Umstrukturierung der Arbeitskräfte	243
4.3.6	Handlungsfelder für deutsche Unternehmen	244
4.4	Zugewanderte Arbeitskräfte als Ausgleich des demografischen Wandels	246
	Bearbeitungshinweise zu den Übungen	249
	Literaturverzeichnis.....	271
	Stichwortverzeichnis	303