

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 3. Auflage.....	V
Vorwort zur 1. Auflage.....	VII
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXIII
Fallbeispieleverzeichnis.....	XXV
Abkürzungsverzeichnis	XXVII
1 Einführung	1
1.1 Zielsetzung des Kapitels.....	1
1.2 Einordnung und Forschungsschwerpunkte des Internationalen Personalmanagements.....	2
1.3 Bedeutung des Internationalen Personalmanagements und Struktur des Buches	4
1.4 Internationalisierung der Wirtschaft	6
1.4.1 Entwicklung des internationalen Handels.....	7
1.4.2 Entwicklung der ausländischen Direktinvestitionen.....	8
1.4.3 Die größten Industrieunternehmen der Welt.....	10
1.5 Definitionen und Abgrenzungen im Internationalen Personalmanagement.....	13
1.5.1 Internationales Personalmanagement.....	13
1.5.2 Expatriates und Inpatriates	15
1.6 Unterschiede zwischen nationalem und Internationalem Personalmanagement.....	17
1.6.1 Komplexität des Internationalen Personalmanagements.....	18
1.6.1.1 Größeres Ausmaß der Personalmanagementaktivitäten.....	19
1.6.1.2 Globale Perspektive	24
1.6.1.3 Bedeutung der Privatsphäre der Mitarbeiter.....	24
1.6.1.4 Gewichtung der Personalmanagementaktivitäten im Internationalisierungsprozess.....	25
1.6.1.5 Höhere Risiken.....	25
1.6.2 Industriezweig	26
1.6.3 Einstellungen des Managements.....	29
1.6.4 Kulturelle Umwelt.....	30
1.6.5 Größe des Heimatmarktes.....	31
1.7 Personalmanagement zwischen globaler Standardisierung und lokaler Anpassung	32
1.7.1 Transnationale Personalmanagementsysteme	33
1.7.2 Einflussfaktoren für eine globale Standardisierung	34

Inhaltsverzeichnis

1.7.3	Einflussfaktoren für eine lokale Anpassung	35
1.7.4	Maßnahmen zur Balance globaler Standardisierung und lokaler Anpassung.....	36
1.8	Die Rolle der Personalfunktion in MNU.....	36
1.9	Zusammenfassung	39
1.10	Diskussionsfragen zu Kapitel 1	40
1.11	Weiterführende Literatur	43
1.12	Endnoten	44
2	Institutionelle Rahmenbedingungen und kultureller Kontext.....	49
2.1	Zielsetzung des Kapitels.....	49
2.2	Einführung	50
2.3	Institutionelle Rahmenbedingungen	50
2.3.1	Die Wirkung von Institutionen auf Organisationen	51
2.3.2	Nationale Business-Systeme und „Varieties of Capitalism“.....	56
2.3.3	Die Übertragbarkeit internationaler Personalpraktiken in MNU	60
2.4	Exkurs: Internationale Arbeitsbeziehungen	63
2.5	Das Forschungsfeld „Interkulturelle Vergleichsforschung“.....	64
2.5.1	Kulturdefinitionen und Kulturkonzepte	66
2.5.1.1	Kulturbegriff	66
2.5.1.2	Ausgewählte Kulturkonzepte.....	68
2.5.1.2.1	Das Umweltschichtenmodell von Dülfer.....	68
2.5.1.2.2	Das Kulturkonzept von Schein.....	71
2.5.2	Fazit	73
2.6	Kulturvergleichende Managementstudien	74
2.6.1	Zur Entstehung kulturvergleichender Managementstudien.....	75
2.6.2	Kulturvergleichende Managementstudie von Hofstede	77
2.6.2.1	Die Kulturdimensionen	78
2.6.2.1.1	Machtdistanz	78
2.6.2.1.2	Unsicherheitsvermeidung.....	80
2.6.2.1.3	Femininität versus Maskulinität.....	82
2.6.2.1.4	Individualismus versus Kollektivismus.....	83
2.6.2.1.5	Konfuzianische Dimension	85
2.6.2.2	Länderspezifische Ergebnisse der Hofstede-Studie	87
2.6.2.3	Würdigung der Hofstede-Studie.....	93
2.6.2.4	Praktische Umsetzung der Ergebnisse der Hofstede-Studie	95
2.6.3	Die GLOBE-Studie.....	97
2.6.3.1	Die Kulturdimensionen der GLOBE-Studie.....	98
2.6.3.2	Ergebnisse der GLOBE-Studie	100
2.6.3.3	Exkurs: Führung in der GLOBE-Studie	105
2.6.3.4	Praktische Implikationen der GLOBE-Studie	110
2.6.3.5	Würdigung der Studie	110
2.6.4	Die Studie von Trompenaars und Hampden-Turner.....	111
2.6.5	Die Kulturdimensionen von Hall und Hall	113

2.6.6 Kulturstandards nach Thomas	114
2.6.6.1 Methodische Vorgehensweise zur Ermittlung der Kulturstandards.....	114
2.6.6.2 Praktische Anwendung der Kulturstandardmethode	116
2.6.6.3 Würdigung der Kulturstandardmethode.....	118
2.6.7 Würdigung kulturvergleichender Managementstudien.....	118
2.7 Zur Entwicklung von Kulturen	119
2.8 Zusammenfassung	120
2.9 Diskussionsfragen zu Kapitel 2	123
2.10 Weiterführende Literatur	123
2.11 Endnoten	124
3 Der organisationale Kontext	137
3.1 Zielsetzung des Kapitels.....	137
3.2 Einführung	137
3.3 Der Weg zu einem globalen Unternehmen.....	139
3.3.1 Export.....	141
3.3.2 Verkaufstochtergesellschaften	142
3.3.3 Internationale Abteilung.....	143
3.3.4 Globale Divisionalisierung nach Produkten oder Regionen	146
3.3.5 Globale Organisationsstrukturen.....	149
3.3.5.1 Matrix	150
3.3.5.2 Gemischte Strukturen	152
3.3.5.3 Komplexere Organisationsformen	152
3.3.5.4 Die Heterarchie	153
3.3.5.5 Das transnationale Unternehmen.....	153
3.3.5.6 Das multinationale Unternehmen als Netzwerk.....	155
3.3.5.7 Das metanationale Unternehmen.....	157
3.4 Die Rolle des Personalmanagements im Internationalisierungsprozess	158
3.5 Herkunftsland und Internationalisierungsprozess.....	159
3.6 Steuerungs- und Kontrollmechanismen im Internationalisierungsprozess	162
3.6.1 Steuerung und Kontrolle durch persönliche Beziehungen.....	164
3.6.2 Steuerung und Kontrolle durch Unternehmenskultur.....	165
3.7 Zusammenfassung	167
3.8 Diskussionsfragen zu Kapitel 3	168
3.9 Weiterführende Literatur	168
3.10 Endnoten	169
4 Der Kontext internationaler Allianzen und KMU	173
4.1 Zielsetzung des Kapitels.....	173
4.2 Internationale Allianzen	174
4.2.1 Grenzüberschreitende Mergers und Akquisitionen	175
4.2.1.1 Phasen des M&A-Prozesses und Implikationen für das Personalmanagement.....	180

4.2.1.2	Strategisches Personalmanagement und dessen Rolle in M&A.....	184
4.2.1.3	Die Rolle von Expatriates in M&As	185
4.2.1.4	Vergleichendes Personalmanagement in M&A-Prozessen	186
4.2.2	Eigenkapitalbasierte internationale Joint Ventures.....	188
4.2.2.1	Entwicklungsstufen von internationalen Joint Ventures und Implikationen für das Personalmanagement.....	190
4.2.2.2	Die Bedeutung interkulturellen Managements in internationalen Joint Ventures	193
4.2.2.3	Das Top Management-Team und die Rolle von Expatriates in internationalen Joint Ventures.....	195
4.2.3	Internationale kleine und mittlere Unternehmen	197
4.2.3.1	Die strategische Bedeutung und Hindernisse der Internationalisierung von KMU	198
4.2.3.2	Internationales Personalmanagement in kleinen und mittelständischen Unternehmen	199
4.3	Zusammenfassung	205
4.4	Diskussionsfragen zu Kapitel 4	205
4.5	Weiterführende Literatur	206
4.6	Endnoten	207
5	Internationale Stellenbesetzung, Rekrutierung und Auswahl.....	213
5.1	Zielsetzung des Kapitels.....	213
5.2	Einführung	214
5.3	Internationale Stellenbesetzung	215
5.3.1	Einflussfaktoren auf die internationale Stellenbesetzung.....	215
5.3.2	Stellenbesetzungspraktiken von Unternehmen	216
5.3.2.1	Stellenbesetzungsstrategien auf der Grundlage des EPRG-Konzepts	216
5.3.2.2	Stellenbesetzungsstrategie und Auswahl der Zielgruppe	222
5.3.3	Rekrutierungsquellen.....	233
5.3.4	Auslandsentsendungen aus Mitarbeitersicht – Versetzungsbereitschaft und Selbstselektion	238
5.3.5	Auslandsentsendungen aus Unternehmensperspektive.....	240
5.3.5.1	Gründe für Auslandsentsendungen.....	241
5.3.5.2	Entsendungstypen.....	242
5.3.5.3	Rollen von Auslandsentsandten.....	246
5.4	Internationale Personalauswahl	250
5.4.1	Personalauswahl als Teil des Entsendungsprozesses	250
5.4.2	Auswahlkriterien	253
5.4.2.1	Überblick	253
5.4.2.2	Interkulturelle Kompetenz	255
5.4.2.3	Umfassende Anforderungsprofile für die Auswahl von Expatriates	258

5.4.3 Auswahlpraktiken und -verfahren.....	266
5.5 Aspekte der Chancengleichheit.....	271
5.5.1 Frauen im internationalen Management.....	273
5.5.2 Dual-Careers	277
5.6 Abbruch von Auslandstätigkeiten	278
5.6.1 Zur Bedeutung des Abbruchs von Auslandstätigkeiten	278
5.6.2 Abbruchraten von Auslandstätigkeiten	279
5.6.3 Gründe für den Abbruch von Auslandstätigkeiten	281
5.7 Zusammenfassung und Ausblick.....	282
5.8 Diskussionsfragen zu Kapitel 5	283
5.9 Weiterführende Literatur	284
5.10 Endnoten	285
6 Internationale Personalentwicklung.....	293
6.1 Zielsetzung des Kapitels.....	293
6.2 Einführung.....	293
6.3 Global Performance Management.....	296
6.3.1 Begriff und Bedeutung.....	296
6.3.2 Leistungs- und Potentialbeurteilung international tätiger Mitarbeiter.....	301
6.3.2.1 Beurteilungskriterien	303
6.3.2.2 Beurteilungs- und Informationsinstrumente	304
6.3.2.3 Beurteilungsprozess	305
6.3.2.4 Beurteilung von lokalen Mitarbeitern.....	306
6.3.2.5 Ergebnisse und Konsequenzen der Leistungs- und Potentialbeurteilung	306
6.3.3 Internationalisierung des Performance Managements in MNU: Standardisierung versus Lokalisierung.....	307
6.4 Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen für internationale Mitarbeiter.....	309
6.4.1 Auslandsentsendung als Maßnahme internationaler Personalentwicklung.....	311
6.4.2 Pre-Departure Training für Expatriates.....	314
6.4.2.1 Exkurs: Kultureller Anpassungsprozess	314
6.4.2.2 Interkulturelles Training.....	319
6.4.2.3 Interkulturelles Coaching	324
6.4.2.4 Vorbereitende Besuche (Look-and-See-Trips).....	330
6.4.2.5 Sprachliche Vorbereitung	330
6.4.3 Praktische Unterstützung während des Auslandseinsatzes	332
6.4.4 Exkurs: Training für die Rolle des Trainers.....	333
6.5 Karrieremanagement in internationalen Unternehmen	333
6.5.1 Internationales Karrieremanagement aus individueller Perspektive	334

Inhaltsverzeichnis

6.5.2	Internationales Karrieremanagement aus Unternehmensperspektive	338
6.5.3	Repatriierung als Element der Karriereplanung	339
6.5.3.1	Begriff und Bedeutung.....	339
6.5.3.2	Der Repatriierungsprozess.....	340
6.5.3.3	Die Repatriierung aus Mitarbeiterperspektive	342
6.5.3.4	Die Repatriierung aus Unternehmensperspektive	346
6.5.3.4.1	Bereitstellung geeigneten Personals und Karriereerwartungen	347
6.5.3.4.2	Die Rentabilität von Entsendungen	348
6.5.3.4.3	Wissenstransfer	350
6.5.3.5	Gestaltungsmaßnahmen der Repatriierung.....	352
6.6	Exkurs: Global Talent Management.....	356
6.7	Zusammenfassung und Ausblick.....	365
6.8	Diskussionsfragen zu Kapitel 6	367
6.9	Weiterführende Literatur	368
6.10	Endnoten	369
7	Internationale Entgeltfindung.....	379
7.1	Zielsetzung des Kapitels.....	379
7.2	Einführung	379
7.3	Ziele internationaler Entgeltpolitik.....	381
7.4	Modelle internationaler Entgeltpolitik	383
7.5	Vergütung für international tätige Mitarbeiter.....	386
7.5.1	Bestimmungsfaktoren für das Gehalt von Expatriates.....	387
7.5.2	Nettovergleichsrechnung	388
7.5.3	Kaufkraftausgleich	393
7.5.4	Auslandszulagen	395
7.5.5	Zusatzleistungen für Expatriates.....	397
7.5.6	Besteuerung.....	399
7.5.7	Sozialversicherungsleistungen	402
7.5.8	Exkurs: Sozialversicherung für TCNs.....	404
7.6	Strategische Überlegungen	411
7.7	Vergütungspraktiken in ausgewählten Ländern	415
7.8	Zusammenfassung und Ausblick.....	417
7.9	Diskussionsfragen zu Kapitel 7	419
7.10	Weiterführende Literatur	420
7.11	Endnoten	420
8	Entwicklungstendenzen im Internationalen Personalmanagement.....	425
8.1	Zielsetzung des Kapitels.....	425
8.2	Strategisches Internationales Personalmanagement.....	426
8.2.1	Begriffsdefinition	426
8.2.2	Integrativer Bezugsrahmen für strategisches Personalmanagement in MNU	427

8.2.3 Prozesse strategischen Internationalen Personalmanagements	430
8.2.4 Fazit.....	432
8.3 Aktuelle Themenfelder internationaler Personalforschung	432
8.4 Aktuelle Herausforderungen für die internationale Personalpraxis.....	434
8.5 Diskussionsfragen zu Kapitel 8	435
8.6 Weiterführende Literatur	435
8.7 Endnoten	436
Anhang.....	439
Nützliche Webseiten im Bereich des Internationalen Personalmanagements	439
Englischsprachige Internetseiten.....	439
Deutschsprachige Internetseiten.....	440
Literaturverzeichnis	443
Stichwortverzeichnis.....	491