

Inhaltsübersicht

1. Personalkonzeption	1
1.1 Begriffliche und sachlich-systematische Grundlegung.....	4
1.2 Allgemeine theoretische Aspekte der Personalwirtschaft.....	16
1.3 Führungstheoretische Ansätze der Personalwirtschaft.....	33
1.4 Rechtliche Grundlagen der Personalwirtschaft.....	58
1.5 Einführung in die Personalmarketing-Planung	63
1.6 Einführung in die Personalmarketing-Gleichung	97
2. Personalbeschaffung	108
2.1 High Potentials als bevorzugte Zielgruppe	113
2.2 Segmentierung des Arbeitsmarktes.....	120
2.3 Positionierung im Arbeitsmarkt	141
2.4 Signalisierung im Arbeitsmarkt	159
2.5 Kommunikation mit dem Bewerber.....	180
2.6 Personalauswahl und -integration	195
3. Personalbetreuung.....	224
3.1 Verhalten von Individuen und Teams	229
3.2 Personalvergütung.....	235
3.3 Personalführung	265
3.4 Personalbeurteilung.....	286
3.5 Personalentwicklung	306
3.6 Personalfreisetzung	328
4. Personalorganisation.....	351
4.1 Organisatorische Grundlagen.....	354
4.2 Organisation des Personalsektors.....	374
4.3 Agile Organisation	384
4.4 Auslagerung von Organisationseinheiten	391
4.5 Change Management.....	397
4.6 Personalcontrolling	410
5. Neuere Herausforderungen und Entwicklungen	421
5.1 Aktuelle Trends in der Personalwirtschaft.....	423
5.2 New Work	435
5.3 Internationalisierung der Personalarbeit	456
5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement	467

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 4. Auflage	VII
Vorwort zur 3. Auflage (Auszug)	VIII
Vorwort zur 2. Auflage (Auszug)	IX
Vorwort zur 1. Auflage (Auszug)	X
1. Personalkonzeption	1
1.1 Begriffliche und sachlich-systematische Grundlegung	4
1.1.1 Einleitung und Motivation	4
1.1.2 Anforderungen an das moderne Personalmanagement	6
1.1.3 Begriffliche Abgrenzungen	7
1.1.4 Entwicklungslinien des Personalmarketings	10
1.1.5 Zum Selbstverständnis des Personalmanagements	12
1.2 Allgemeine theoretische Aspekte der Personalwirtschaft	15
1.2.1 Einführung	15
1.2.2 Ökonomische Ansätze	16
1.2.2.1 Theorie der Verfügungsrechte	17
1.2.2.2 Prinzipal-Agent-Theorie	17
1.2.2.3 Transaktionskostentheorie	18
1.2.3 Austauschtheoretische Ansätze	19
1.2.3.1 Anreiz-Beitrags-Theorie	20
1.2.3.2 Soziale Austauschtheorie	20
1.2.3.3 Theorien der organisationalen Gerechtigkeit	22
1.2.4 Motivationstheoretische Ansätze	25
1.2.4.1 Bedürfnispyramide von Maslow	25
1.2.4.2 ERG-Theorie von Alderfer	27
1.2.4.3 Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg	29
1.2.4.4 Leistungsmotivationstheorie von McClelland	30
1.3 Führungstheoretische Ansätze der Personalwirtschaft	33
1.3.1 Eigenschaftsorientierte Führungsansätze	35
1.3.1.1 Great-Man-Theorie	36
1.3.1.2 Theorie der charismatischen Führung	36
1.3.1.3 Theorie der transaktionalen/transformationalen Führung	37
1.3.1.4 DISG-Konzept	38
1.3.2 Verhaltensorientierte Führungsansätze	40
1.3.2.1 Führungsstilkontinuum	40
1.3.2.2 Ohio-State-Leadership-Quadrant	41
1.3.2.3 Verhaltensgitter-Modell	42
1.3.3 Situative Führungsansätze	43

1.3.3.1	Kontingenztheorie	44
1.3.3.2	Weg-Ziel-Theorie	45
1.3.3.3	Entscheidungsbaum	46
1.3.3.4	Drei-D-Modell	47
1.3.3.5	Situatives Reifegradmodell	48
1.3.4	Kognitive Führungsansätze	49
1.3.4.1	Implizite Führungstheorie	49
1.3.4.2	Culturally Endorsed Implicit Leadership Theory	50
1.3.4.3	Leader Member Exchange Theory	54
1.3.4.4	Symbolische Führung	56
1.4	Rechtliche Grundlagen der Personalwirtschaft	58
1.4.1	Grundstrukturen und Prinzipien des Arbeitsrechts	58
1.4.2	Regelungsebenen und Rechtsquellen	59
1.4.2.1	Internationale Ebene	59
1.4.2.2	Nationale Ebene	59
1.4.2.3	Unternehmensebene	60
1.4.2.4	Tarifvertragsebene	61
1.4.2.5	Betriebsebene	61
1.4.2.6	Arbeitsvertragsebene	62
1.4.3	Gesetzliche Kollisionen im Arbeitsrecht	62
1.5	Einführung in die Personalmarketing-Planung	63
1.5.1	Bezugsrahmen und Planungsprozess	63
1.5.2	Analyse der unternehmensexternen Einflussfaktoren	67
1.5.2.1	Demografische Einflüsse	69
1.5.2.2	Makro-ökonomische Einflüsse	72
1.5.2.3	Sozio-kulturelle Einflüsse	72
1.5.2.4	Technologische Einflüsse	75
1.5.2.5	Ökologische Einflüsse	78
1.5.2.6	Politisch-rechtliche Einflüsse	79
1.5.3	Analyse der unternehmensinternen Einflussfaktoren	80
1.5.4	Analyse-Methoden	80
1.5.4.1	SWOT-Analyse	81
1.5.4.2	Benchmarking	82
1.5.5	Zielsystem und Kultur	85
1.5.5.1	Unternehmens- und Personalziele	86
1.5.5.2	Ziele des internationalen Personalmarketings	87
1.5.5.3	Unternehmenskultur	88
1.5.5.4	Unternehmensidentität	91
1.5.5.5	Unternehmensleitlinien und -grundsätze	92
1.5.6	Strategien und Maßnahmen-Mix	93
1.5.6.1	Strategieebenen	93
1.5.6.2	Personalstrategische Grundtypen	94
1.5.6.3	Internationalisierungsstrategien	96

1.6 Einführung in die Personalmarketing-Gleichung.....	97
1.6.1 Die personale Wertschöpfungskette.....	97
1.6.2 Analogien zum klassischen Marketing	99
1.6.3 Struktur und grundlegende Orientierung des Lehrbuchs	103
Kontroll- und Vertiefungsfragen	106
2. Personalbeschaffung.....	108
2.1 High Potentials als bevorzugte Zielgruppe der Recruiter	113
2.1.1 Wodurch sich High Potentials auszeichnen	113
2.1.2 Kompetenz, Intuition und Haltung	114
2.1.3 High Potentials und Talente	115
2.2 Segmentierung des Arbeitsmarktes.....	120
2.2.1 Aufgabe und Ziel der Segmentierung	120
2.2.2 Personalbedarfsplanung	122
2.2.2.1 Quantitative Personalbedarfsplanung.....	122
2.2.2.2 Qualitative Personalbedarfsplanung	123
2.2.2.3 Zeitliche und räumliche Personalbedarfsplanung	125
2.2.3 Anforderungsprofil.....	126
2.2.3.1 Grenzen des Anforderungsprofils	126
2.2.3.2 Komponenten des Anforderungsprofils	127
2.2.4 Personalbeschaffungswege.....	128
2.2.4.1 Interne Personalbeschaffung	128
2.2.4.2 Externe Personalbeschaffung	130
2.2.5 Analyse des Arbeitsmarktes	131
2.2.6 Auswahl und Relevanz der Marktsegmente.....	132
2.2.6.1 Makrosegmentierung.....	133
2.2.6.2 Mikrosegmentierung	134
2.2.7 Segmentbewertung	137
2.2.7.1 Relatives Marktsegmentvolumen.....	137
2.2.7.2 Qualifikationssituation	137
2.2.7.3 Wettbewerbsintensität und Vergütungsniveau.....	138
2.2.8 Optimierung des Bewerbernutzens	139
2.2.8.1 Aktionsparameter	139
2.2.8.2 Prozesse und instrumentelle Unterstützung	139
2.2.8.3 Werttreiber	140
2.2.8.4 Zusammenfassung.....	140
2.3 Positionierung im Arbeitsmarkt	141
2.3.1 Aufgabe und Ziel der Positionierung	141
2.3.2 Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt	142
2.3.3 Bewerbernutzen und Bewerbervorteil.....	144
2.3.4 Positionierungselemente.....	144
2.3.4.1 Branchenimage.....	146
2.3.4.2 Unternehmensimage.....	147
2.3.4.3 Image der Arbeitsplatzgestaltung.....	147
2.3.4.4 Vergütung.....	147

2.3.5	Employer Branding	151
2.3.6	Candidate Journey	152
2.3.7	Ableitung von Personalakquisitionsstrategien	154
2.3.7.1	Arbeitsmarktentwicklungsstrategie	155
2.3.7.2	Signalisierungs- bzw. Kommunikationsstrategie	155
2.3.7.3	Wettbewerbsstrategie	156
2.3.8	Optimierung des Bewerbervorteils	156
2.3.8.1	Aktionsparameter	157
2.3.8.2	Prozesse	157
2.3.8.3	Werttreiber	158
2.3.8.4	Zusammenfassung	158
2.4	Signalisierung im Arbeitsmarkt	159
2.4.1	Aufgabe und Ziel der Signalisierung	159
2.4.2	Signalisierungsmodell	160
2.4.3	Signalisierungskonzept und -instrumente	163
2.4.3.1	Dimensionen des Signalisierungskonzepts	163
2.4.3.2	Signalisierungsinstrumente	164
2.4.4	Recruiting-Kanäle	164
2.4.4.1	Klassische Recruiting-Kanäle	164
2.4.4.2	E-Recruiting	169
2.4.5	Effektivität und Effizienz von Recruiting-Kanälen	174
2.4.6	Signalisierungsmedien	175
2.4.6.1	Printmedien	175
2.4.6.2	Online-Medien und Signalisierungsformen	176
2.4.7	Optimierung der Bewerberwahrnehmung	178
2.4.7.1	Aktionsparameter	178
2.4.7.2	Prozesse	178
2.4.7.3	Werttreiber	178
2.4.7.4	Zusammenfassung	179
2.5	Kommunikation mit dem Bewerber	180
2.5.1	Aufgabe und Ziel der Kommunikation	180
2.5.2	Kommunikationsmaßnahmen	180
2.5.2.1	Maßnahmen der direkten, individuellen Kommunikation	182
2.5.2.2	Maßnahmen der direkten, kollektiven Kommunikation	184
2.5.2.3	Maßnahmen der indirekten Kommunikation	186
2.5.2.4	Internet-Kommunikation	187
2.5.3	Social Media	188
2.5.3.1	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Bewerber	188
2.5.3.2	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Unternehmen	189
2.5.3.3	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Mitarbeiter	191
2.5.4	Optimierung des Bewerbervertrauens	192
2.5.4.1	Aktionsparameter	192
2.5.4.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	192
2.5.4.3	Werttreiber	193
2.5.4.4	Zusammenfassung	194

2.6 Personalauswahl und -integration	195
2.6.1 Aufgabe und Ziel der Personalauswahl und -integration	195
2.6.2 Personalauswahl	195
2.6.2.1 Personalauswahlprozess	195
2.6.2.2 Bedeutung der Vorauswahl	196
2.6.3 Entscheidungssituationen im Auswahlprozess	199
2.6.3.1 Basisrate	199
2.6.3.2 Bedarfsquote	200
2.6.3.3 Akzeptanzquote	201
2.6.4 Gütekriterien des Auswahlverfahrens	202
2.6.4.1 Objektivität	202
2.6.4.2 Reliabilität	202
2.6.4.3 Validität	203
2.6.5 Auswahl und Entsendung von Expatriates	205
2.6.6 Instrumente der Personalauswahl	206
2.6.6.1 Bewerbungsunterlagen	206
2.6.6.2 Das Bewerbungsgespräch	209
2.6.6.3 Einstellungstests	211
2.6.6.4 Assessment Center	212
2.6.7 Unterstützung durch Bewerbermanagementsysteme	213
2.6.8 Personalintegration	216
2.6.9 Optimierung der Bewerberakzeptanz	218
2.6.9.1 Aktionsparameter	218
2.6.9.2 Prozesse und instrumentelle Unterstützung	218
2.6.9.3 Werttreiber	219
2.6.9.4 Zusammenfassung	221
Kontroll- und Vertiefungsfragen	222
3. Personalbetreuung	224
3.1 Verhalten von Individuen und Teams	229
3.1.1 Qualifikation, Werte, Einstellungen	229
3.1.1.1 Qualifikationen	229
3.1.1.2 Werte	229
3.1.1.3 Einstellungen	231
3.1.2 Verhalten von Teams	232
3.1.2.1 Bildung von Teams	232
3.1.2.2 Typologie von Teammitgliedern	233
3.2 Personalvergütung	235
3.2.1 Aufgabe und Ziel der Personalvergütung	235
3.2.2 Betriebliche Anreizsysteme	236
3.2.2.1 Elemente von Anreizsystemen	237
3.2.2.2 Anforderungen an Anreizsysteme	238

3.2.3	Gestaltung der Personalvergütung	238
3.2.3.1	Funktionen der Personalvergütung	239
3.2.3.2	Komponenten der Personalvergütung	239
3.2.3.3	Zusatzleistungen	242
3.2.3.4	Cafeteria-System	245
3.2.3.5	Deferred Compensation	245
3.2.4	Aspekte der Entgeltgerechtigkeit	247
3.2.4.1	Gerechtigkeitsprinzipien	247
3.2.4.2	Gerechtigkeitsdimensionen	249
3.2.5	Anforderungsgerechtigkeit	249
3.2.6	Marktgerechtigkeit	250
3.2.7	Leistungsgerechtigkeit	251
3.2.7.1	Bemessungsgrundlagen	251
3.2.7.2	Zusammensetzung der variablen Vergütung	252
3.2.7.3	Zielarten variabler Vergütung	254
3.2.7.4	Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung	254
3.2.7.5	Praxisbeispiel	256
3.2.8	Internationale Personalvergütung	257
3.2.8.1	Ziele internationaler Entgeltpolitik	257
3.2.8.2	Gehaltsfindung für Expatriates	258
3.2.8.3	Grundmodelle internationaler Entgeltpolitik	259
3.2.8.4	Besteuerung während der Auslandsentsendung	260
3.2.9	Optimierung der Gerechtigkeit	262
3.2.9.1	Aktionsparameter	262
3.2.9.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	262
3.2.9.3	Werttreiber	263
3.2.9.4	Zusammenfassung	263
3.3	Personalführung	265
3.3.1	Aufgabe und Ziel der Personalführung	265
3.3.2	Bedeutungswandel in der Personalführung	266
3.3.3	Aspekte und Dimensionen der Führung	268
3.3.4	Führungsprozess	270
3.3.4.1	Zielsetzung und Planung	270
3.3.4.2	Entscheidung, Realisierung und Kontrolle	271
3.3.5	Führungsaufgaben	272
3.3.5.1	Zielvereinbarung	273
3.3.5.2	Delegation und Weisung	273
3.3.5.3	Problemlösung	274
3.3.5.4	Information und Kontrolle	274
3.3.5.5	Anerkennung und Kritik	275
3.3.5.6	Konfliktsteuerung	275
3.3.6	Führungsinstrumente	278
3.3.6.1	Führungskommunikation	278
3.3.6.2	Führungstechniken	279
3.3.7	Führungsstil	281

3.3.7.1	Eigenschaftsorientierte Führungsansätze	282
3.3.7.2	Verhaltensorientierte Führungsansätze	282
3.3.7.3	Situative Führungsansätze	282
3.3.7.4	Kognitive Ansätze der Führungsforschung	283
3.3.8	Optimierung der Wertschätzung	283
3.3.8.1	Aktionsparameter	283
3.3.8.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	284
3.3.8.3	Werttreiber	284
3.3.8.4	Zusammenfassung	285
3.4	Personalbeurteilung	286
3.4.1	Aufgabe und Ziel der Personalbeurteilung	286
3.4.2	Beteiligte und Formen der Personalbeurteilung	287
3.4.3	Beurteilungsfehler	290
3.4.3.1	Intrapersonelle Einflüsse	290
3.4.3.2	Interpersonelle und sonstige Einflüsse	292
3.4.4	Kriterien der Personalbeurteilung	294
3.4.4.1	Systematisierung nach den Bezugsgrößen	294
3.4.4.2	Systematisierung nach dem zeitlichen Horizont	295
3.4.4.3	Systematik nach dem Grad der Quantifizierung	296
3.4.5	Das Beurteilungsfeedback	300
3.4.6	Leistungs- und Potenzialbeurteilung international tätiger Mitarbeiter	301
3.4.7	Optimierung der Fairness	302
3.4.7.1	Aktionsparameter	302
3.4.7.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	303
3.4.7.3	Werttreiber	304
3.4.7.4	Zusammenfassung	304
3.5	Personalentwicklung	306
3.5.1	Aufgabe und Ziel der Personalentwicklung	306
3.5.2	Qualifikation und Kompetenzmanagement	308
3.5.3	Personalentwicklungsmethoden	311
3.5.3.1	Training-into-the-job	312
3.5.3.2	Training-on-the-job	313
3.5.3.3	Training-parallel-to-the-job	314
3.5.3.4	Training-near-the-job	316
3.5.3.5	Training-off-the-job	317
3.5.3.6	Training-out-of-the-Job	318
3.5.4	Führungskräfteentwicklung	319
3.5.5	Interkulturelle Personalentwicklung	321
3.5.6	Genderspezifische Personalentwicklung	322
3.5.7	Controlling der Personalentwicklung	323
3.5.8	Optimierung der Forderung und Förderung	325
3.5.8.1	Aktionsparameter	325
3.5.8.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	325
3.5.8.3	Werttreiber	326
3.5.8.4	Zusammenfassung	327

3.6 Personalfreisetzung.....	328
3.6.1 Aufgabe und Ziel der Personalfreisetzung	328
3.6.2 Rahmenbedingungen der Personalfreisetzung	329
3.6.2.1 Flexibilisierung der Arbeitszeiten	329
3.6.2.2 Maßnahmen zur Personalfreisetzung	331
3.6.3 Personalfreisetzung ohne Personalabbau	332
3.6.3.1 Versetzung.....	333
3.6.3.2 Arbeitszeitverkürzung	333
3.6.4 Personalfreisetzung mit Personalabbau.....	336
3.6.4.1 Indirekte Personalfreisetzung.....	336
3.6.4.2 Direkte Personalfreisetzung	338
3.6.5 Die Kündigung	340
3.6.5.1 Kommunikation der Kündigung	340
3.6.5.2 Betriebsbedingte Kündigung.....	343
3.6.5.3 Verhaltensbedingte Kündigung.....	344
3.6.5.4 Personenbedingte Kündigung	344
3.6.6 Entlassungsgespräch und Austrittsinterview.....	344
3.6.7 Optimierung der Erleichterung.....	347
3.6.7.1 Aktionsparameter	347
3.6.7.2 Prozesse und instrumentelle Unterstützung	347
3.6.7.3 Werttreiber	348
3.6.7.4 Zusammenfassung.....	348
Kontroll- und Vertiefungsfragen	349

4. Personalorganisation 351

4.1 Organisatorische Grundlagen	354
4.1.1 Einführung.....	354
4.1.2 Aufbauorganisation	356
4.1.2.1 Aufgabenanalyse und -synthese.....	356
4.1.2.2 Organisationseinheiten	358
4.1.2.3 Strukturtypen der Organisation	358
4.1.2.4 Funktionale Organisation	359
4.1.2.5 Objektorientierte Organisation.....	360
4.1.2.6 Matrix- und Tensororganisation.....	362
4.1.2.7 Netzwerkstrukturen	363
4.1.2.8 Kriterien für die Wahl von Strukturformen	365
4.1.3 Ablauforganisation	366
4.1.4 Prozessorganisation	367
4.1.5 Business Process Reengineering	369
4.2 Organisation des Personalsektors.....	373
4.2.1 Einführung.....	373
4.2.2 Einordnung des Personalsektors in die Unternehmenshierarchie	373
4.2.2.1 Einordnung in die funktionale Organisation	374
4.2.2.2 Einordnung in die objektorientierte Organisation.....	374

4.2.2.3	Einordnung in die Matrixorganisation	375
4.2.3	Herkömmliche Organisationsformen des Personalsektors.....	376
4.2.3.1	Funktionale Ausrichtung	376
4.2.3.2	Objektbezogene Ausrichtung.....	376
4.2.4	Moderne Organisationsformen des Personalsektors	377
4.2.4.1	Organisationsmodul Competence Center.....	379
4.2.4.2	Organisationsmodul Business Partner	379
4.2.4.3	Organisationsmodul Service Center.....	379
4.2.5	Self Service Center.....	381
4.3	Agile Organisation	384
4.3.1	Softwareentwicklung als Modell für Organisationsentwicklung	384
4.3.2	Unterschiede zur klassischen Organisation	387
4.3.3	Bewertung	388
4.4	Auslagerung von Organisationseinheiten.....	391
4.4.1	Shared Service Center	391
4.4.2	Geografische Auslagerung von Organisationseinheiten (X-Shoring).....	393
4.4.3	Rechtliche Auslagerung von Organisationseinheiten (Outsourcing).....	395
4.5	Change Management.....	397
4.5.1	Ursachen und Aktionsfelder von Change.....	397
4.5.2	Promotoren und Opponenten	400
4.5.3	Veränderung und Widerstand.....	401
4.5.4	Widerstand bei Unternehmenszusammenschlüssen	403
4.5.5	Reaktionstypen bei Veränderungen	405
4.5.6	Erfolgsfaktoren von Change Management-Projekten	407
4.6	Personalcontrolling	410
4.6.1	Controlling als Konzept der Unternehmensführung	410
4.6.1.1	Der Controlling-Begriff	410
4.6.1.2	Controlling als Informationsfunktion.....	411
4.6.1.3	Controlling als Steuerungsfunktion	413
4.6.1.4	Controlling als Koordinationsfunktion	414
4.6.2	Controlling in der Personalwirtschaft	415
4.6.2.1	Ziele und Aufgaben des Personalcontrolling	416
4.6.2.2	Instrumente des Personalcontrolling	416
4.6.2.3	Prozessorientiertes Personalcontrolling	417
4.6.3	Wertorientiertes Personalmanagement.....	417
	Kontroll- und Vertiefungsfragen	419
5.	Neuere Herausforderungen und Entwicklungen	421
5.1	Aktuelle Trends in der Personalwirtschaft	423
5.1.1	Digitalisierung und technologischer Wandel	423
5.1.1.1	Auswirkungen auf Unternehmen	423
5.1.1.2	Elemente des digitalen Unternehmens	425
5.1.1.3	Digitalisierte Mitarbeiter.....	427
5.1.2	Medien-Mix und Kommunikation über Distanzen	430

5.1.3	Generationenwechsel und hybride Arbeitskulturen	431
5.1.4	Auswirkungen auf die Personalmarketing-Gleichung	433
5.2	New Work	435
5.2.1	New Work-Führungsansätze	435
5.2.1.1	Super Leadership	436
5.2.1.2	Geteilte und verteilte Führung	437
5.2.1.3	Agile Führung	438
5.2.1.4	Systemische Führung	439
5.2.1.5	Virtuelle Führung (Führung mit neuen Medien)	440
5.2.1.6	Digitale Führung	442
5.2.2	Zur Vereinbarkeit alter und neuer Führungskonzepte	443
5.2.2.1	New Work und Homeoffice	443
5.2.2.2	Führungserfolg und Führungsverständnis im Vergleich	444
5.2.2.3	Führung mit Begeisterung und Offenheit	445
5.2.2.4	Umsetzung neuer Führungskonzepte in die Praxis	446
5.2.3	Hybride Führungskraft	447
5.2.4	Zur Demokratisierung von Führung	451
5.2.5	Unverhandelbare Führungsaspekte	453
5.3	Internationalisierung der Personalarbeit	456
5.3.1	Besonderheiten internationaler Personalarbeit	456
5.3.2	Ausprägungen der internationalen Unternehmenstätigkeit	457
5.3.3	Bezugsrahmen für das internationale Personalmanagement	458
5.3.4	Interkulturelles Personalmarketing	459
5.3.4.1	Ansätze zur Internationale Ausrichtung	459
5.3.4.2	Einflüsse von Länderkulturen	461
5.3.5	Expatriate Management	465
5.4	Betriebliches Gesundheitsmanagement	467
5.4.1	Grundlagen	467
5.4.2	Problemfelder von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	468
5.4.2.1	Stress	468
5.4.2.2	Beeinträchtigung der Work-Life Balance	470
5.4.2.3	Burnout-Gefährdung	471
5.4.2.4	Workaholismus	472
5.4.3	Phasen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	474
5.4.4	Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	475
	Kontroll- und Vertiefungsfragen	476
	Literatur	477
	Sachwortverzeichnis	493
	Abkürzungsverzeichnis	505
	Abbildungsverzeichnis	508
	Insertverzeichnis	515