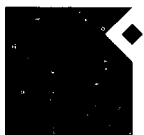


Marion Festing / Peter J. Dowling /
Wolfgang Weber / Allen D. Engle

Internationales Personalmanagement

3., aktualisierte und
überarbeitete Auflage

»HOCHSCHULE
W^U LIECHTENSTEIN
Bibliothek



GABLER

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

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..... ^s	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.....	HO
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
	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
	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
	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	Stellenbesetzungspolitik 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
¹ 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

6.5.2	Internationales Karrieremanagement aus Unternehmens-	338
	perspektive.....	
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
	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
	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