

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage	VII
Vorwort zur 4. Auflage	VIII
Vorwort zur 3. Auflage (Auszug)	IX
Vorwort zur 2. Auflage (Auszug)	X
Vorwort zur 1. Auflage (Auszug)	XI

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	124
2.2.3 Anforderungsprofil.....	125
2.2.3.1 Grenzen des Anforderungsprofils	125
2.2.3.2 Komponenten des Anforderungsprofils	126
2.2.4 Personalbeschaffungswege.....	127
2.2.4.1 Interne Personalbeschaffung	127
2.2.4.2 Externe Personalbeschaffung.....	128
2.2.5 Analyse des Arbeitsmarktes	129
2.2.6 Auswahl und Relevanz der Marktsegmente.....	131
2.2.6.1 Makrosegmentierung.....	131
2.2.6.2 Mikrosegmentierung	132
2.2.7 Segmentbewertung	135
2.2.7.1 Relatives Marktsegmentvolumen.....	135
2.2.7.2 Qualifikationssituation	135
2.2.7.3 Wettbewerbsintensität und Vergütungsniveau.....	136
2.2.8 Optimierung des Bewerbernutzens	137
2.2.8.1 Aktionsparameter	137
2.2.8.2 Prozesse und instrumentelle Unterstützung	137
2.2.8.3 Werttreiber	138
2.2.8.4 Zusammenfassung.....	138
2.3 Positionierung im Arbeitsmarkt.....	139
2.3.1 Aufgabe und Ziel der Positionierung	139
2.3.2 Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt	140
2.3.3 Bewerbernutzen und Bewerbervorteil.....	142
2.3.4 Positionierungselemente.....	142
2.3.4.1 Branchenimage.....	144
2.3.4.2 Unternehmensimage.....	145
2.3.4.3 Image der Arbeitsplatzgestaltung.....	145
2.3.4.4 Vergütung.....	145
2.3.5 Employer Branding	149

2.3.6	Candidate Journey	150
2.3.7	Ableitung von Personalakquisitionsstrategien	152
2.3.7.1	Arbeitsmarktentwicklungsstrategie	153
2.3.7.2	Signalisierungs- bzw. Kommunikationsstrategie	153
2.3.7.3	Wettbewerbsstrategie	154
2.3.8	Optimierung des Bewerbervorteils	154
2.3.8.1	Aktionsparameter	155
2.3.8.2	Prozesse	155
2.3.8.3	Werttreiber	156
2.3.8.4	Zusammenfassung	156
2.4	Signalisierung im Arbeitsmarkt	157
2.4.1	Aufgabe und Ziel der Signalisierung	157
2.4.2	Signalisierungsmodell	158
2.4.3	Signalisierungskonzept und -instrumente	161
2.4.3.1	Dimensionen des Signalisierungskonzepts	161
2.4.3.2	Signalisierungsinstrumente	162
2.4.4	Recruiting-Kanäle	162
2.4.4.1	Klassische Recruiting-Kanäle	162
2.4.4.2	E-Recruiting	167
2.4.5	Effektivität und Effizienz von Recruiting-Kanälen	172
2.4.6	Signalisierungsmedien	173
2.4.6.1	Printmedien	173
2.4.6.2	Online-Medien und Signalisierungsformen	174
2.4.7	Optimierung der Bewerberwahrnehmung	176
2.4.7.1	Aktionsparameter	176
2.4.7.2	Prozesse	176
2.4.7.3	Werttreiber	176
2.4.7.4	Zusammenfassung	177
2.5	Kommunikation mit dem Bewerber	178
2.5.1	Aufgabe und Ziel der Kommunikation	178
2.5.2	Kommunikationsmaßnahmen	178
2.5.2.1	Maßnahmen der direkten, individuellen Kommunikation	180
2.5.2.2	Maßnahmen der direkten, kollektiven Kommunikation	182
2.5.2.3	Maßnahmen der indirekten Kommunikation	184
2.5.2.4	Internet-Kommunikation	185
2.5.3	Social Media	186
2.5.3.1	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Bewerber	186
2.5.3.2	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Unternehmen	187
2.5.3.3	Nutzung von Social Media-Kanälen durch Mitarbeiter	189
2.5.4	Optimierung des Bewerbervertrauens	190
2.5.4.1	Aktionsparameter	190
2.5.4.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	190
2.5.4.3	Werttreiber	191
2.5.4.4	Zusammenfassung	192

2.6 Personalauswahl und -integration	193
2.6.1 Aufgabe und Ziel der Personalauswahl und -integration	193
2.6.2 Personalauswahl	193
2.6.2.1 Personalauswahlprozess	193
2.6.2.2 Bedeutung der Vorauswahl	194
2.6.3 Entscheidungssituationen im Auswahlprozess	197
2.6.3.1 Basisrate	197
2.6.3.2 Bedarfsquote	198
2.6.3.3 Akzeptanzquote	199
2.6.4 Gütekriterien des Auswahlverfahrens	200
2.6.4.1 Objektivität	200
2.6.4.2 Reliabilität	200
2.6.4.3 Validität	201
2.6.5 Auswahl und Entsendung von Expatriates	203
2.6.6 Instrumente der Personalauswahl	204
2.6.6.1 Bewerbungsunterlagen	204
2.6.6.2 Das Bewerbungsgespräch	207
2.6.6.3 Einstellungstests	209
2.6.6.4 Assessment Center	210
2.6.7 Unterstützung durch Bewerbermanagementsysteme	211
2.6.8 Personalintegration	214
2.6.9 Optimierung der Bewerberakzeptanz	216
2.6.9.1 Aktionsparameter	216
2.6.9.2 Prozesse und instrumentelle Unterstützung	216
2.6.9.3 Werttreiber	217
2.6.9.4 Zusammenfassung	219
Kontroll- und Vertiefungsfragen	220
3. Personalbetreuung	222
3.1 Verhalten von Individuen und Teams	227
3.1.1 Qualifikation, Werte, Einstellungen	227
3.1.1.1 Qualifikationen	227
3.1.1.2 Werte	227
3.1.1.3 Einstellungen	229
3.1.2 Verhalten von Teams	230
3.1.2.1 Bildung von Teams	230
3.1.2.2 Typologie von Teammitgliedern	231
3.2 Personalvergütung	233
3.2.1 Aufgabe und Ziel der Personalvergütung	233
3.2.2 Betriebliche Anreizsysteme	234
3.2.2.1 Elemente von Anreizsystemen	235
3.2.2.2 Anforderungen an Anreizsysteme	236
3.2.3 Gestaltung der Personalvergütung	236
3.2.3.1 Funktionen der Personalvergütung	237
3.2.3.2 Komponenten der Personalvergütung	237

3.2.3.3	Zusatzleistungen.....	240
3.2.3.4	Cafeteria-System.....	243
3.2.3.5	Deferred Compensation	243
3.2.4	Aspekte der Entgeltgerechtigkeit	245
3.2.4.1	Gerechtigkeitsprinzipien	245
3.2.4.2	Gerechtigkeitsdimensionen.....	247
3.2.5	Anforderungsgerechtigkeit.....	247
3.2.6	Marktgerechtigkeit	248
3.2.7	Leistungsgerechtigkeit	249
3.2.7.1	Bemessungsgrundlagen.....	249
3.2.7.2	Zusammensetzung der variablen Vergütung.....	250
3.2.7.3	Zielarten variabler Vergütung.....	252
3.2.7.4	Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung	252
3.2.7.5	Praxisbeispiel	254
3.2.8	Internationale Personalvergütung.....	255
3.2.8.1	Ziele internationaler Entgeltpolitik	255
3.2.8.2	Gehaltsfindung für Expatriates	256
3.2.8.3	Grundmodelle internationaler Entgeltpolitik	257
3.2.8.4	Besteuerung während der Auslandsentsendung.....	258
3.2.9	Optimierung der Gerechtigkeit.....	260
3.2.9.1	Aktionsparameter	260
3.2.9.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	260
3.2.9.3	Werttreiber	261
3.2.9.4	Zusammenfassung.....	261
3.3	Personalführung	263
3.3.1	Aufgabe und Ziel der Personalführung	263
3.3.2	Bedeutungswandel in der Personalführung.....	264
3.3.3	Aspekte und Dimensionen der Führung.....	266
3.3.4	Führungsprozess.....	268
3.3.4.1	Zielsetzung und Planung.....	268
3.3.4.2	Entscheidung, Realisierung und Kontrolle	269
3.3.5	Führungsaufgaben.....	270
3.3.5.1	Zielvereinbarung	271
3.3.5.2	Delegation und Weisung.....	271
3.3.5.3	Problemlösung	272
3.3.5.4	Information und Kontrolle	272
3.3.5.5	Anerkennung und Kritik	273
3.3.5.6	Konfliktsteuerung.....	273
3.3.6	Führungsinstrumente	276
3.3.6.1	Führungskommunikation	276
3.3.6.2	Führungstechniken	277
3.3.7	Führungsstil.....	279
3.3.7.1	Eigenschaftsorientierte Führungsansätze	280
3.3.7.2	Verhaltensorientierte Führungsansätze	280
3.3.7.3	Situative Führungsansätze.....	280

3.3.7.4	Kognitive Ansätze der Führungsforschung.....	281
3.3.8	Optimierung der Wertschätzung	281
3.3.8.1	Aktionsparameter	281
3.3.8.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	281
3.3.8.3	Werttreiber	282
3.3.8.4	Zusammenfassung.....	283
3.4	Personalbeurteilung	284
3.4.1	Aufgabe und Ziel der Personalbeurteilung.....	284
3.4.2	Beteiligte und Formen der Personalbeurteilung	285
3.4.3	Beurteilungsfehler	288
3.4.3.1	Intrapersonelle Einflüsse.....	288
3.4.3.2	Interpersonelle und sonstige Einflüsse	290
3.4.4	Kriterien der Personalbeurteilung	292
3.4.4.1	Systematisierung nach den Bezugsgrößen	292
3.4.4.2	Systematisierung nach dem zeitlichen Horizont	293
3.4.4.3	Systematik nach dem Grad der Quantifizierung	294
3.4.5	Das Beurteilungsfeedback.....	298
3.4.6	Leistungs- und Potenzialbeurteilung international tätiger Mitarbeiter	299
3.4.7	Optimierung der Fairness	301
3.4.7.1	Aktionsparameter	301
3.4.7.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	301
3.4.7.3	Werttreiber	303
3.4.7.4	Zusammenfassung.....	303
3.5	Personalentwicklung	304
3.5.1	Aufgabe und Ziel der Personalentwicklung	304
3.5.2	Qualifikation und Kompetenzmanagement.....	306
3.5.3	Personalentwicklungsmethoden	309
3.5.3.1	Training-into-the-job.....	310
3.5.3.2	Training-on-the-job	311
3.5.3.3	Training-parallel-to-the-job.....	312
3.5.3.4	Training-near-the-job	314
3.5.3.5	Training-off-the-job	315
3.5.3.6	Training-out-of-the-Job.....	316
3.5.4	Führungskräfteentwicklung.....	317
3.5.5	Interkulturelle Personalentwicklung	319
3.5.6	Genderspezifische Personalentwicklung.....	320
3.5.7	Controlling der Personalentwicklung.....	321
3.5.8	Optimierung der Forderung und Förderung	323
3.5.8.1	Aktionsparameter	323
3.5.8.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	323
3.5.8.3	Werttreiber	324
3.5.8.4	Zusammenfassung.....	325
3.6	Personalanpassung.....	326
3.6.1	Aufgabe und Ziel der Personalanpassung	326
3.6.2	Rahmenbedingungen der Personalanpassung	327

3.6.2.1	Flexibilisierung der Arbeitszeiten.....	327
3.6.2.2	Maßnahmen zur Personalanpassung	329
3.6.3	Personalanpassung ohne Personalabbau	332
3.6.3.1	Versetzung.....	332
3.6.3.2	Arbeitszeitverkürzung.....	332
3.6.4	Personalanpassung mit Personalabbau.....	335
3.6.4.1	Indirekte Personalfreisetzung.....	335
3.6.4.2	Direkte Personalfreisetzung	338
3.6.5	Arbeitgeberseitige Kündigung	339
3.6.5.1	Kommunikation der Kündigung	340
3.6.5.2	Betriebsbedingte Kündigung.....	342
3.6.5.3	Verhaltensbedingte Kündigung.....	343
3.6.5.4	Personenbedingte Kündigung	343
3.6.6	Kündigung aus eigenem Antrieb.....	344
3.6.6.1	Bestandsaufnahme der Trennungsgründe	344
3.6.6.2	Analyse der Trennungsgründe	346
3.6.7	Fluktuation und Fluktuationskosten	348
3.6.8	Retention Management	351
3.6.8.1	Analysephase.....	352
3.6.8.2	Konzeptionsphase	352
3.6.8.3	Implementierung und Evaluation.....	353
3.6.9	Entlassungsgespräch und Austrittsinterview.....	354
3.6.10	Optimierung der Erleichterung.....	355
3.6.10.1	Aktionsparameter.....	355
3.6.10.2	Prozesse und instrumentelle Unterstützung	356
3.6.10.3	Werttreiber	356
3.6.10.4	Zusammenfassung.....	357
	Kontroll- und Vertiefungsfragen	358
4.	Personalorganisation.....	361
4.1	Organisatorische Grundlagen	364
4.1.1	Einführung.....	364
4.1.2	Aufbauorganisation	366
4.1.2.1	Aufgabenanalyse und -synthese.....	366
4.1.2.2	Organisationseinheiten.....	368
4.1.2.3	Strukturtypen der Organisation	368
4.1.2.4	Funktionale Organisation.....	369
4.1.2.5	Objektorientierte Organisation.....	370
4.1.2.6	Matrix- und Tensororganisation.....	372
4.1.2.7	Netzwerkstrukturen	373
4.1.2.8	Kriterien für die Wahl von Strukturformen	375
4.1.3	Ablauforganisation	376
4.1.4	Prozessorganisation	377
4.1.5	Business Process Reengineering	379

4.2	Organisation des Personalsektors.....	383
4.2.1	Einführung.....	383
4.2.2	Einordnung des Personalsektors in die Unternehmenshierarchie	383
4.2.2.1	Einordnung in die funktionale Organisation	384
4.2.2.2	Einordnung in die objektorientierte Organisation.....	384
4.2.2.3	Einordnung in die Matrixorganisation	385
4.2.3	Herkömmliche Organisationsformen des Personalsektors.....	386
4.2.3.1	Funktionale Ausrichtung.....	386
4.2.3.2	Objektbezogene Ausrichtung.....	386
4.2.4	Moderne Organisationsformen des Personalsektors	387
4.2.4.1	Organisationsmodul Competence Center.....	389
4.2.4.2	Organisationsmodul Business Partner	389
4.2.4.3	Organisationsmodul Service Center.....	389
4.2.5	Self Service Center.....	391
4.3	Agile Organisation.....	394
4.3.1	Softwareentwicklung als Modell für Organisationsentwicklung	394
4.3.2	Unterschiede zur klassischen Organisation.....	397
4.3.3	Bewertung	398
4.4	Auslagerung von Organisationseinheiten.....	401
4.4.1	Shared Service Center	401
4.4.2	Geografische Auslagerung von Organisationseinheiten (X-Shoring).....	403
4.4.3	Rechtliche Auslagerung von Organisationseinheiten (Outsourcing).....	405
4.5	Change Management.....	407
4.5.1	Ursachen und Aktionsfelder von Change.....	407
4.5.2	Promotoren und Opponenten	410
4.5.3	Veränderung und Widerstand.....	411
4.5.4	Widerstand bei Unternehmenszusammenschlüssen.....	413
4.5.5	Reaktionstypen bei Veränderungen	415
4.5.6	Erfolgsfaktoren von Change Management-Projekten	417
4.6	Personalcontrolling	420
4.6.1	Controlling als Konzept der Unternehmensführung	420
4.6.1.1	Der Controlling-Begriff	420
4.6.1.2	Controlling als Informationsfunktion.....	421
4.6.1.3	Controlling als Steuerungsfunktion	423
4.6.1.4	Controlling als Koordinationsfunktion	424
4.6.2	Controlling in der Personalwirtschaft	425
4.6.2.1	Ziele und Aufgaben des Personalcontrolling	426
4.6.2.2	Instrumente des Personalcontrolling	426
4.6.2.3	Prozessorientiertes Personalcontrolling	427
4.6.3	Wertorientiertes Personalmanagement.....	427
	Kontroll- und Vertiefungsfragen	429

5. Neuere Herausforderungen und Entwicklungen	431
5.1 Aktuelle Trends in der Personalwirtschaft	433
5.1.1 Digitalisierung und technologischer Wandel	433
5.1.1.1 Auswirkungen auf Unternehmen	433
5.1.1.2 Elemente des digitalen Unternehmens	435
5.1.1.3 Digitalisierte Mitarbeiter	437
5.1.2 Medien-Mix und Kommunikation über Distanzen	440
5.1.3 Generationenwechsel und hybride Arbeitskulturen	442
5.1.4 Zur digitalen Datenverarbeitung im Personalbereich.....	444
5.1.5 Auswirkungen auf die Personalmarketing-Gleichung	445
5.2 Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit	447
5.2.1 Begriffliche Abgrenzungen	447
5.2.2 Zur Bedeutung der KI	451
5.2.3 KI-Reifegrad in der Personalarbeit	453
5.2.4 KI-Potenziale in der Personalarbeit.....	455
5.2.4.1 Anwendungsbeispiele in der Prozessphase Personalbeschaffung.....	455
5.2.4.2 Anwendungsbeispiele in der Prozessphase Personalbetreuung	456
5.2.4.3 Sonstige Anwendungsbeispiele.....	457
5.2.5 Bestimmungen der KI-Verordnung für Anwendungen im HR-Bereich	458
5.3 New Work	460
5.3.1 New Work-Führungsansätze	460
5.3.1.1 Super Leadership.....	461
5.3.1.2 Geteilte und verteilte Führung	462
5.3.1.3 Agile Führung	463
5.3.1.4 Systemische Führung	464
5.3.1.5 Virtuelle Führung (Führung mit neuen Medien).....	465
5.3.1.6 Digitale Führung	467
5.3.2 Zur Vereinbarkeit alter und neuer Führungskonzepte.....	468
5.3.2.1 New Work und Homeoffice	468
5.3.2.2 Führungserfolg und Führungsverständnis im Vergleich.....	469
5.3.2.3 Führung mit Begeisterung und Offenheit	470
5.3.2.4 Umsetzung neuer Führungskonzepte in die Praxis	471
5.3.3 Hybride Führungskraft	472
5.3.4 Zur Demokratisierung von Führung.....	476
5.3.5 Unverhandelbare Führungsaspekte	478
5.4 Personalarbeit und Nachhaltigkeit.....	481
5.4.1 Bedeutung der Nachhaltigkeit für Kunden und Unternehmen.....	481
5.4.2 Der Nachhaltigkeitsbegriff.....	482
5.4.3 Corporate Social Responsibility als Denkhaltung.....	487
5.4.4 ESG-Kriterien als Messlatte.....	490
5.4.5 Integration des Umweltschutzes.....	495
5.4.6 Integration der Nachhaltigkeitsaspekte im Personalmanagement.....	495
5.5 Internationalisierung der Personalarbeit	498
5.5.1 Besonderheiten internationaler Personalarbeit.....	498
5.5.2 Ausprägungen der internationalen Unternehmenstätigkeit	499
5.5.3 Bezugsrahmen für das internationale Personalmanagement	500

5.5.4	Interkulturelles Personalmarketing	501
5.5.4.1	Ansätze zur Internationalen Ausrichtung.....	501
5.5.4.2	Einflüsse von Länderkulturen	503
5.5.5	Expatriate Management.....	507
5.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	509
5.6.1	Grundlagen	509
5.6.2	Problemfelder von Führungskräften bzw. Mitarbeitern	510
5.6.2.1	Stress	510
5.6.2.2	Beeinträchtigung der Work-Life Balance	512
5.6.2.3	Burnout-Gefährdung	513
5.6.2.4	Workaholismus	514
5.6.3	Phasen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	516
5.6.4	Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	517
	Kontroll- und Vertiefungsfragen	518
	Literatur	519
	Sachwortverzeichnis	535
	Abkürzungsverzeichnis	548
	Abbildungsverzeichnis	551
	Insertverzeichnis	557

