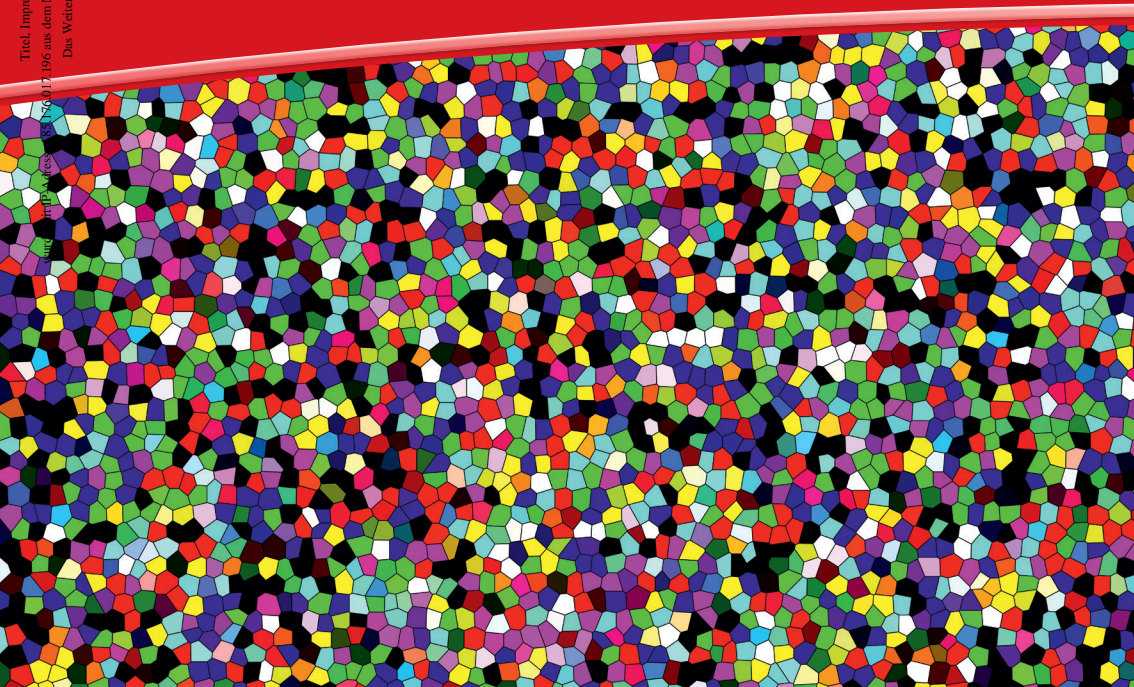


utb.

Irene Rath
Wilhelm Schmeisser

Internationales Personal- management

Titel, Impressum, Inhaltsverzeichnis, Vorwort, 9783825261856, 2023
urn:nbn:de:hbz:5:1-63601-p017-106 aus dem Netz der \$ {institutionUser.displayName} am Mai 10, 2024 um 08:03:07 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.



Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage

Brill | Schöningh – Fink · Paderborn

Brill | Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen – Böhlau · Wien · Köln

Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto

facultas · Wien

Haupt Verlag · Bern

Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn

Mohr Siebeck · Tübingen

Narr Francke Attempto Verlag – expert verlag · Tübingen

Psychiatrie Verlag · Köln

Ernst Reinhardt Verlag · München

transcript Verlag · Bielefeld

Verlag Eugen Ulmer · Stuttgart

UVK Verlag · München

Waxmann · Münster · New York

wbv Publikation · Bielefeld

Wochenschau Verlag · Frankfurt am Main

Prof. Dr. Irene Rath ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Internationales Management an der Euro-FH Hamburg.

Prof. Dr. habil. Wilhelm Schmeisser war Professor für Finanzierung und Investition, Unternehmensführung, insbesondere für Finanzorientierte und Internationale Personalwirtschaft an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Irene Rath, Wilhelm Schmeisser

Internationales Personal- management

Strategien, Aufgaben, Herausforderungen

UVK Verlag · München

Umschlagmotiv: ©bluestocking · iStockphoto

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

DOI: <https://doi.org/10.36198/9783838561851>

© UVK Verlag 2023

– ein Unternehmen der Narr Francke Attempto Verlag GmbH + Co. KG
Dischingerweg 5 · D-72070 Tübingen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Informationen in diesem Buch wurden mit großer Sorgfalt erstellt. Fehler können dennoch nicht völlig ausgeschlossen werden. Weder Verlag noch Autor:innen oder Herausgeber:innen übernehmen deshalb eine Gewährleistung für die Korrektheit des Inhaltes und haften nicht für fehlerhafte Angaben und deren Folgen. Diese Publikation enthält gegebenenfalls Links zu externen Inhalten Dritter, auf die weder Verlag noch Autor:innen oder Herausgeber:innen Einfluss haben. Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind stets die jeweiligen Anbieter oder Betreibenden der Seiten verantwortlich.

Internet: www.narr.de

eMail: info@narr.de

Einbandgestaltung: siegel konzeption | gestaltung
CPI books GmbH, Leck

utb-Nr. 6185

ISBN 978-3-8252-6185-6 (Print)

ISBN 978-3-8385-6185-1 (ePDF)

ISBN 978-3-8463-6185-6 (ePub)



Vorwort

Personal gilt häufig als wichtigste Ressource eines Unternehmens. Gute Unternehmen unterscheiden sich von exzellenten Unternehmen häufig nur durch ihr Personal. Dieses Lehrbuch gibt Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Facetten des länderübergreifenden Personalmanagements. Zum Beispiel, wie motiviere und führe ich Mitarbeiter in 40, 80 oder 100 Ländern der Erde. Gibt es eine länderübergreifende Lohngerechtigkeit? Diese und ähnlich spannende Themen werden in diesem Lehrbuch erörtert.

Hinweis: Ähnliche Inhalte dieses Buches basieren auf einem von den Autoren unter ähnlichem Titel erstellten Studienheft der Europäischen Fernhochschule Hamburg GmbH, University of Applied Sciences.

Prof. Dr. Irene E. Rath

Prof. Dr. F. Wilhelm Schmeisser

Titel, Impressum, Inhaltsverzeichnis, Vorwort, 9783825261856, 2023
wurde mit IP-Adresse 185.176.017.196 aus dem Netz der [institution|user|display|name] am Mai 10, 2024 um 08:03:07 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.

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	Sozialeleistungen	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 inter-
nationaler 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 unterschied-
lichen europäischen Kulturbereichen 201**

4.1 Personalmanagement in Europa – internationales Personal-
management 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

Titel, Impressum, Inhaltsverzeichnis, Vorwort, 9783825261856, 2023
wurde mit IP-Adresse 185.176.017.196 aus dem Netz der [institution|user|display|name] am Mai 10, 2024 um 08:03:07 (UTC) heruntergeladen.
Das Weitergeben und Kopieren dieses Dokuments ist nicht zulässig.