

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	7
2. Der Ausgangspunkt: die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit	13
2.1. Das Transformationsproblem	13
2.2. Die Bedeutung des Personalmanagements für das Personal	19
3. Karriere von Managern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	27
4. Bindung und Entgrenzung: Expatriates als verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer	34
5. Die empirische Basis	42
6. Auslandsentsendungen in der deutschen chemischen Industrie	52
6.1. Auslandsaktivitäten der Unternehmen – wie verbreitet sind international aktive Manager?	53
6.2. Die Leistungen von Expatriates: Herausforderungen einer Auslandsentsendung	68
6.2.1. Herausforderungen auf der beruflichen Ebene	73
6.2.2. Herausforderungen auf der nicht-beruflichen Ebene	83
6.3. Warum Auslandsentsendungen? Die Gründe der Unternehmen und die Motive der Expatriates	91
6.4. Die Auswahlkriterien für Auslandsentsendungen	107
6.5. Der Auswahlprozess: Selbstselektion und Intuition statt elaborierter Verfahren	120
6.6. Vorbereitung und Betreuung der Expatriates	136
6.7. Repatriierung – die schwierige Rückkehr	148
6.8. Der Preis der Mobilität	165
6.9. Die Bilanz von Auslandsentsendungen aus der Perspektive von Expatriates	170

7. Rückblick und Ausblick	174
7.1. Die Befunde im Überblick – ein Schnelldurchgang	174
7.2. Die Rationalität des Irrationalen – Personalselektion für Auslandsentsendungen und das Dilemma des Personalmanagements	178
7.3. Der psychologische Vertrag von Expatriates und das Problem mangelnder Anerkennung	189
7.4. Entgrenzung von Karrieren?	200
7.5. Die Bewältigung von Entgrenzung durch Bindung	207
8. Literatur	210
9. Personen- und Sachregister	229