



**INSTITUT FÜR  
UNTERNEHMENS-  
FÜHRUNG**

IRIS C. FISCHLMAYR

# Expatriation

Ein Handbuch zur Entsendung von  
Mitarbeitern ins Ausland

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>I. EINLEITUNG.....</b>	<b>7</b>
1. Situationsbeschreibung.....	7
2. Aufbau.....	8
<b>II. ÖSTERREICHS ROLLE IM INTERNATIONALEN.....</b>	<b>9</b>
<b>GESCHÄFTSLEBEN.....</b>	<b>9</b>
<b>III. EXPATRIATION IN ÖSTERREICH.....</b>	<b>11</b>
1. Branchen.....	11
2. Entsendungsregionen.....	11
3. Einsatzbereiche.....	12
<b>IV. INTERNATIONALES PERSONALMANAGEMENT.....</b>	<b>13</b>
1. Kennzeichen des internationalen Personalmanagements.....	13
Breiteres Spektrum an Aktivitäten.....	13
Breitere Perspektiven.....	14
Tieferer Einblick ins Privatleben der Mitarbeiter.....	14
Risiko.....	14
Vielzahl von externen Einflüssen.....	15
2. Kultur.....	15
Definition „Kultur“.....	15
Modelle zur Beschreibung von Kultur.....	16
Bestandteile einer Kultur.....	17
Normalverteilung von Kulturstandards.....	19
Stereotype.....	19
Interkulturelle Interaktion.....	20
Die Wichtigkeit von kultureller Sensibilität im internationalen Kontext.....	21
<b>V. DER ENTSENDUNGSPROZESS.....</b>	<b>25</b>
1. Warum Expatriates?.....	25
Welche Gründe haben Unternehmen, ihre Mitarbeiter ins Ausland zu schicken?.....	25
Was motiviert Mitarbeiter ins Ausland zu gehen?.....	27
Warum lehnen manche ab?.....	30
2. Wie finden wir den Richtigen?.....	35
3. Wie soll der ideale Kandidat sein?.....	38
4. Welche Leistungen werden von uns vergütet? .....	58
Wie kann das Unternehmen den Expatriate und seine Familie noch unterstützen?.....	60
5. Wie messen wir die erbrachte Leistung des Entsandten?.....	63
Aufgabenbeschreibung.....	63
Zielsetzung.....	64
Leistungsmessung.....	65
6. Wie bereiten wir den zukünftigen Auslandsentsandten vor?.....	68
Für wie lange sollte die Dauer eines Auslandseinsatzes festgesetzt werden?.....	68
Wie trainiert man Expatriates?.....	69
Wie könnte eine mögliche Vorbereitung aussehen?.....	70

<b>7. Aus den Augen aus dem Sinn? Wie können wir den Expatriate während des Aufenthaltes unterstützen?.....».....</b>	<b>77</b>
Kulturschock.....	77
Kontakt zwischen Expatriate und Unternehmen.....	82
Miteinbeziehen der Familie.....	84
<b>8. Was sollen wir machen, wenn der Entsandte früher zurück kommt? .....</b>	<b>86</b>
<b>9. Was fangen wir mit ihm jetzt an? Fragestellungen in der Rückkehrphase.....</b>	<b>88</b>
Schwierigkeiten beruflicher Natur.....	89
Schwierigkeiten bei der sozialen Reintegration.....	91
Schwierigkeiten bei der kulturellen Wiedereingliederung.....	93
Schwierigkeiten für das Unternehmen.....	94
<b>VI. RESÜMEE &amp; AUSBLICK.....</b>	<b>97</b>
<b>APPENDIX.....</b>	<b>99</b>
Untersuchung über Österreichische Expatriates .....	99
Samplebeschreibung „.....^.....».....^.....•••.....".....".....".....	99
<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>101</b>
<b>DANKSAGUNG.....</b>	<b>110</b>

## TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1: Entsendungsregionen österreichischer Expatriates.....	11
Tab. 2: Checkliste 1.....	23
Tab. 3: Checkliste 2.....	34
Tab. 4: Checkliste 3.....	37
Tab. 5: Checkliste 4.....	43
Tab. 6: Checkliste 5.....	48
Tab. 7: Checkliste 6.....	52
Tab. 8: Checkliste 7.....	57
Tab. 9: Checkliste 8.....	62
Tab. 10: Checkliste 9.....	67
Tab. 11: Kategorisierung von Auslandseinsätzen nach Dauer.....	69
Tab. 12: Checkliste 10.....	76
Tab. 13: Checkliste 11.....	85
Tab. 14: Checkliste 12.....	87
Tab. 15: Checkliste 13.....	96

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Das Eisbergmodell.....	16
Abb. 2: Die Kulturpyramide.....	17
Abb. 3: Das Schichtenmodell.....	17
Abb. 4: Normalverteilung von Kulturstandards.....	19
Abb. 5: Interkulturelle Interaktion.....	20
Abb. 6: Einflussfaktoren im Selektionsprozess.....	39
Abb. 7: U-Kurve der Anpassung.....	77
Abb. 8: W-Kurve der Wiedereinpassung.....	88