

Claas Riemer

Migrationsprobleme in Deutschland und mögliche Folgen für das internationale Personalmanagement

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2003 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783832470913

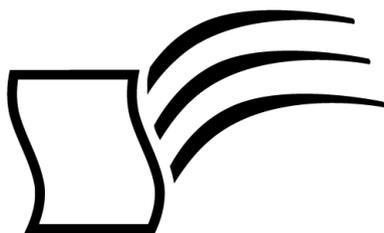
Claas Riemer

Migrationsprobleme in Deutschland und mögliche Folgen für das internationale Personalmanagement

Claas Riemer

Migrationsprobleme in Deutschland und mögliche Folgen für das internationale Personalmanagement

**Diplomarbeit
Fachhochschule Osnabrück
Fachbereich Wirtschaft
Abgabe Mai 2003**



Diplom.de

Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____

Fon: 040 / 655 99 20 _____

Fax: 040 / 655 99 222 _____

agentur@diplom.de _____

www.diplom.de _____

ID 7091

Riemer, Claas: Migrationsprobleme in Deutschland und mögliche Folgen für das internationale Personalmanagement

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Fachhochschule Osnabrück, Fachhochschule, Diplomarbeit, 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

| <u>INHALTSVERZEICHNIS</u> | | SEITE |
|----------------------------------|---|--------------|
| ABBILDUNGSVERZEICHNIS | | IV |
| 1 | EINLEITUNG | 1 |
| 1.1 | Einführung in die Thematik und Zielsetzung | 1 |
| 1.2 | Aufbau der Arbeit und Vorgehensweise | 4 |
| 1.3 | Begriffsabgrenzungen | 6 |
| 1.4 | Migratinsbewegungen seit Bestehen der Bundesrepublik Deutschland | 9 |
| 1.5 | Neue Migration aufgrund neuer Ökonomie | 12 |
| 2 | MIGRATIONSPROBLEME IN DEUTSCHLAND | 13 |
| 2.1 | Formale Probleme | 13 |
| 2.1.1 | Aufenthaltsstatus | 13 |
| 2.1.2 | Arbeitserlaubnis | 16 |
| 2.1.3 | Bildungsabschlüsse | 17 |
| 2.2 | Wirtschaftliche Probleme | 19 |
| 2.2.1 | Arbeitslosigkeit | 19 |
| 2.2.2 | Einkommensunterschiede | 22 |
| 2.3 | Soziokulturelle Probleme | 23 |
| 2.3.1 | Sprachliche Probleme | 23 |
| 2.3.2 | Integrationsprobleme in die Aufnahmegesellschaft | 25 |
| 2.4 | Probleme durch Abwanderung für den Nationalstaat aus deutscher Sicht | 28 |

| | SEITE |
|--|--------------|
| 3 MÖGLICHE FOLGEN FÜR DES INTERNATIONALE PERSONALMANAGEMENT | 29 |
| 3.1 Besonderheiten des Internationalen Personalmanagements im Vergleich zum Nationalen Personalmanagement | 30 |
| 3.2 Kultur als Einflussfaktor von Personalentscheidungen im internationalen Kontext | 33 |
| 3.2.1 Der Kulturbegriff | 33 |
| 3.2.2 Kulturvergleichsstudien | 34 |
| 3.3 Bedeutung von „Managing Diversity“ | 38 |
| 3.4 Besonderheiten der Rekrutierung und Auswahl von Mitarbeitern | 41 |
| 3.4.1 Bedeutung der richtigen Personalentscheidung | 41 |
| 3.4.2 Rekrutierungsmöglichkeiten | 43 |
| 3.4.3 Auswahlmöglichkeiten | 44 |
| 3.4.4 Unternehmensinterne und unternehmensexterne Stellenbesetzung | 45 |
| 3.4.5 Empfehlung von Managing Diversity | 49 |
| 3.5 Interkulturelle Personalführung | 50 |
| 3.6 Internationale Personalentwicklung | 53 |
| 3.7 Re-Integration von Auslandsmitarbeitern | 54 |
| 3.7.1 Probleme während des Auslandseinsatzes | 54 |
| 3.7.2 Lösungsansätze zur Minimierung dieser Probleme | 57 |
| 3.7.3 Probleme der Wiedereingliederung aus Sicht des Rückkehrers | 60 |
| 3.7.4 Probleme der Wiedereingliederung aus Sicht des Unternehmens | 63 |
| 3.7.5 Lösungsansätze für eine erfolgreiche Reintegration | 65 |
| 3.7.6 Strategien zur Vermeidung der Reintegrationsproblematik | 67 |
| 4 RESÜMEE UND ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG | 70 |
| LITERATURVERZEICHNIS | 72 |
| ANHANG | 76 |

| <u>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</u> | SEITE |
|--|--------------|
| Abbildung 1: Altersaufbau der deutschen Bevölkerung | 3 |
| Abbildung 2: Zuzug von Spätaussiedlern 1988-2002 | 11 |
| Abbildung 3: Zu-und Fortzüge über die Grenzen der Bundesrepublik Deutschland | 12 |
| Abbildung 4: Aufenthaltsstatus der ausländischen Wohnbevölkerung | 16 |
| Abbildung 5: Arbeitslose Ausländer in Deutschland nach Art der Berufsausbildung | 20 |
| Abbildung 6: Arbeitslosenquoten nach ausgewählter Staatsbürgerschaft in Prozent | 21 |
| Abbildung 7: Kommunikationsebenen | 24 |
| Abbildung 8: Systemintegration und die vier Dimensionen der Sozialintegration | 26 |
| Abbildung 9: Kulturebenenmodell nach Schein | 35 |
| Abbildung 10: Wichtige Unterschiede zwischen F-und G-Kulturen | 37 |
| Abbildung 11: Ausgangslage und Argumente bezüglich der Relevanz von Managing Diversity in international tätigen Unternehmen | 38 |
| Abbildung 12: Phasenmodell des Auslandseinsatzes | 55 |
| Abbildung 13: Säulen der Wiedereingliederung | 67 |

1 Einleitung

1.1 Einführung in die Thematik und Zielsetzung

„Den ‚homo migrans‘ gibt es, seit es den ‚homo sapiens‘ gibt; denn Wanderungen gehören zur *Conditio humana* wie Geburt, Fortpflanzung, Krankheit und Tod.“¹

Aufgrund der beschlossenen Osterweiterung der Europäischen Union kommt es zu bedeutenden Liberalisierungsschritten bezüglich Waren, - Dienstleistungs- und Kapitalverkehr.

Die damit einhergehende internationale Wanderung von Arbeitskräften begegnet großer Skepsis in der Öffentlichkeit. Angesichts schwerwiegender Arbeitsmarktprobleme in den Immigrationsländern, zu denen Deutschland zählt, wird diese Skepsis im Wesentlichen durch die Sorge um die Sicherheit der einheimischen Arbeitsplätze verursacht.

Die Sorge in Deutschland gilt dem starken Lohngefälle in den neuen Mitgliedstaaten. Deren Menschen könnten durch das verankerte „Recht auf Freizügigkeit“ -d.h. freie Wahl von Wohnort und Arbeitsplatz innerhalb der Europäischen Union- dem deutschen Arbeitsmarkt schaden, indem sie die hiesigen relativ hohen Arbeitslöhne unterbieten: Deshalb haben die Regierungschefs der Länder, die unmittelbar an die neuen EU-Nachbarn angrenzen –nämlich Gerhard Schröder und Wolfgang Schüssel als Repräsentanten Deutschlands und Österreichs- bei der Freizügigkeit auf Übergangsfristen von bis zu sieben Jahren gedrängt.

In Deutschland, Frankreich, Österreich, Luxemburg sowie in den skandinavischen Staaten übersteigen die Löhne die der Beitrittsländer um das Fünf- bis Zehnfache. Diese Diskrepanz kann einen Anziehungseffekt bewirken, der sich verstärken wird, wenn sich die wirtschaftlichen Aussichten in den Beitrittsstaaten verschlechtern sollten.

Vor dem Hintergrund der bereits vorhandenen Arbeitslosigkeit von circa elf Prozent in Gesamtdeutschland und mehr als 20 Prozent in den neuen Bundesländern wird insbesondere in den grenznahen Gebieten Ostdeutschlands die Befürchtung

¹ Bade, Klaus J.: Europa in Bewegung. Migration vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Sonderausgabe München. Beck Verlag, 2002. S. 11.