

**Klausur im Prüfungsgebiet  
Personal- und Ausbildungswesen  
bzw. Personalwirtschaftslehre**  
(Nicht-Zutreffendes bitte streichen.)

**hier: Interkulturelle Kompetenz und internationales Personalmanagement**

Zeit: 2 Zeitstunden (120 Min.)

Hilfsmittel: keine

Hinweis: Bitte beachten Sie bei der Bearbeitung der Aufgaben den jeweils durch die Punktzahl angedeuteten Zeitrahmen, 10 Punkte entsprechen dabei 12 Minuten. Es können max. 100 Punkte erreicht werden.

1. Der Einfluss von Landeskulturen bei internationalen Geschäftsbeziehungen ist unbesritten. Das zentrale Problem besteht in diesem Zusammenhang in der Wahrnehmung von Kultur bzw. in der Interpretation von Kulturwirkungen. Erläutern und diskutieren Sie vor diesem Hintergrund die Konzepte der „Kultur-analyse“ und „Kulturstandards“. Welchem Konzept würden Sie den Vorzug geben? Begründen Sie Ihre Antwort! Gehen Sie dabei auch auf das Span-nungsverhältnis zur Unternehmenskultur ein!  
**24 Punkte**
2. Aufgrund der intensiver gewordenen internationalen Wettbewerbssituation wird interkulturelle Kompetenz zunehmend ein zentraler Erfolgsfaktor.
  - a) Warum ist interkulturelle Kompetenz im Wettbewerb zu einer notwendigen Schlüsselqualifikation geworden? Gehen Sie dabei auf zwei grundlegende Kompetenzansätze!
  - b) Was kann dabei unter interkultureller Kompetenz verstanden werden und wonin sehen Sie die Schwierigkeit, zu einer aussagefähigen Definition zu gelangen? Veranschaulichen Sie anhand eines Stufenmodells (mindestens 3) Ihre Überlegungen ein und gehen Sie dabei auf das Modell der Kulturzweibel ein!
3. Das Ausmaß der internationalen Aktivitäten von Unternehmen hat entspre-chende Auswirkungen auf das Personalmanagement.
  - a) Welche vier Grundbereiche des internationalen Personalmanagements sind dabei zu konzeptionalisieren?
  - b) Nennen und erläutern Sie mindestens drei Strategiemodelle des internationalen Personalmanagements. Weisen Sie knapp auf die Vor- und Nachteile der jeweiligen Strategie hin und zeigen Sie, inwieweit die einzelne Strategie einen ressourcenorientierten Ansatz darstellt.**18 Punkte**
4. Durch interkulturelles Training sollen Fach- und Führungskräfte in interkulturel-len Überschneidungssituationen handlungsfähig werden. Häufig wird dabei der Vorwurf erhoben, dass Trainings entweder dazu dienen, später in Geschäfts-beziehungen die Partner zu manipulieren oder dass sie im Grunde nur zu einor-Orientierungslosigkeit der Beteiligten führen. Diskutieren Sie in diesem Zusam-menhang Systematik und Problematik von Trainings! Erläutern Sie dabei mög-liche Formen von kulturellen Überschneidungssituationen und bringen Sie diese in eine aussagefähige Systematik.  
**16 Punkte**
5. Warum sollte ein Unternehmen bei der Entscheidung über zu entsendende Fach- und Führungskräfte, die aus dem Unternehmen stammen, auf ein inter-kulturelles Assessment Center-Verfahren zurückgreifen? Begründen Sie Ihre Antwort und gehen Sie dabei auch auf die Leistungsfähigkeit dieses Verfahrens im Hinblick auf objektive Aussagen ein!  
**14 Punkte**