

Heiner Minssen, Susanne Schmidt*

Selbstselektion statt Personalauswahl? Auslandsentsendungen in der deutschen chemischen Industrie**

Am Beispiel der deutschen chemischen Industrie, einer mittelständisch, aber international orientierten Branche untersuchen wir, in welchem Umfang bei der Abwicklung internationaler Aktivitäten auf Auslandsentsendungen zurückgegriffen wird. Wir zeigen, dass dies deutlich seltener geschieht, als angesichts der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Expatriates vermutet werden könnte. Bei der Auswahl der Expatriates folgen die Unternehmen oftmals nicht den seitens der Wissenschaft unterbreiteten Ratschlägen für eine erfolgreiche Personalauswahl, ohne dass daraus jedoch ein erhöhtes Risiko des Scheiterns von Auslandsentsendungen erwächst; denn die Personalauswahl erfolgt oftmals auf Basis von Selbstbewerbungen potentieller Kandidaten, durch die ein wichtiger Erfolgsfaktor von Auslandsentsendungen, die Motivation der Expatriates, sichergestellt ist. Es ist deswegen keineswegs irrational, wenn Unternehmen auf aufwändige Auswahlprozeduren verzichten.

Self-selection instead of Selection by the Employer? International Assignments in the German Chemical Industry

The German chemical industry is internationally oriented although it consists mainly of small and medium-sized enterprises. Taking this industry as an example we analyse to what extent international assignments are important in international activities. They are in fact much rarer than one would assume in view of the large number of scientific articles dealing with this topic. Regarding the selection of expatriates, companies often do not follow the scientific recommendations for successful employee selection. This does not however lead to an increased risk of international assignment failure, the reason being that expatriate selection is often based on the self-selection of potential candidates so that the expatriates' motivation, an important factor for the success of international assignments, is assured. Therefore it is by no means irrational if enterprises dispense with the complex and costly procedures of staff selection.

Key words: **Expatriates, International Assignments, Chemical Industry, Employee Selection, Rationality**

* Prof. Dr. Heiner Minssen, Jg. 1967, Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Universitätsstr. 150, D – 44780 Bochum. E-mail: heiner.minssen@rub.de.

Susanne Schmidt, M.A., Jg. 1979, The Australian National University, Research School of Social Sciences, Coombs Building 9, Fellows Road, Canberra ACT 0200, Australien. E-mail: Susanne.schmidt@anu.edu.au.

** Artikel eingegangen: 29.8.2007
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.6.2008.