

Bernadette Müller:

Die Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften. Vertragstheoretische Analyse und illustrative Fallstudie der Robert Bosch GmbH

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung,
hrsg. von Marion Festing und Susanne Royer, Band 4
ISBN 978-3-86618-483-1, ISBN 978-3-86618-583-8 (e-book pdf),
Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2010, 266 S., € 27.80

Bei der Beschäftigung mit Auslandsentsendungen stehen unweigerlich Karriereaspekte im Vordergrund, denn sowohl für die Mitarbeiter selbst als auch für das entsendende Unternehmen stellt die Karriereentwicklung eine kritische Größe dar, wenn es um den Erfolg der Entsendungsmaßnahme geht. Vor diesem Hintergrund ist es verwunderlich, dass das Managen von Karrieren bei Auslandsentsendungen bisher wenig Beachtung erfahren hat. Dies verwundert nicht nur vor dem Hintergrund, dass im Zuge der fortschreitenden Globalisierung Auslandsentsendungen eine zunehmende Bedeutung erfahren, sondern vor allem, weil die Entsendung von Mitarbeitern eine wichtige Maßnahme der internationalen Führungskräfteentwicklung für Unternehmen darstellt.

Die vorliegende Arbeit setzt an dem Defizit an und widmet sich diesem für Unternehmen nicht nur ökonomisch sondern auch strategisch wichtigen Themenfeld des Karrieremanagements im Rahmen der Auslandsentsendung. Mittels eines innovativen theoretisch fundierten Bezugsrahmens, welcher zum einen Erkenntnisse aus der Entsendungs- und Karriereliteratur sowie zum anderen anhand einer Theorienintegration ökonomische und verhaltenswissenschaftliche Argumentation verknüpft, wird die Ausgestaltung und die Erfolgswirksamkeit von Karrieremanagement aufgezeigt. Das hergeleitete Modell vermag es zu erklären, mit Hilfe welcher Instrumente Unternehmen die Karrieren von Führungskräften managen können, und zeigt auf, wie diese Maßnahmen den Entsendungserfolg beeinflussen.

Eine Fallstudie der Robert Bosch GmbH untermauert diese theoretischen Überlegungen und liefert praxisnahe Erkenntnisse über die Maßnahmen, mit denen ein international tätiger Großkonzern die Karrieren seiner Führungskräfte während eines Auslandseinsatzes erfolgreich managt. Die Überlegungen zur ökonomischen und strategischen Relevanz von Karrieremanagement bei der Auslandsentsendung von Führungskräften werden somit in der vorliegenden Arbeit nicht nur theoretisch, sondern auch anschaulich und umfangreich anhand eines Praxisbeispiels aufgezeigt.

Schlüsselwörter: Auslandsentsendung, Karrieremanagement, internationale Personalentwicklung, Expatriates, psychologischer Vertrag, Prinzipal-Agenten Theorie, Theorienintegration, Fallstudie

Die Autorin: Nach ihrem Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personal an der Universität Trier war Bernadette Müller dreieinhalb Jahre lang als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der ESCP Europe Berlin am Lehrstuhl für Personalmanagement und interkulturelle Führung beschäftigt. Seit August 2008 ist sie als Referentin für internationale Personalgrundsatzfragen und Vergütung bei der ThyssenKrupp Elevator AG tätig. Die ThyssenKrupp Elevator AG verantwortet als Führungsgesellschaft die Aktivitäten des ThyssenKrupp Konzerns in der Business Area Elevator Technology und dabei die Koordination sowie strategische Steuerung von ca. 44.000 Mitarbeitern weltweit. Bernadette Müller schloss die vorliegende Doktorarbeit, wie auch ihr Studium, mit Auszeichnung ab.

Schriftenreihe

Internationale Personal- und Strategieforschung: Band 4

herausgegeben von Marion Festing und Susanne Royer

Bernadette Müller

Die Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften

Vertragstheoretische Analyse und illustrative Fallstudie
der Robert Bosch GmbH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-86618-483-1 (print)

ISBN 978-3-86618-583-8 (e-book)

Schriftenreihe Internationale Personal- und Strategieforschung: ISSN 1866-5950

DOI 10.1688/9783866185838

1. Auflage, 2010

Zugl.: Diss. der ESCP Europe Wirtschaftshochschule Berlin, 2010

© 2010 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Marktplatz 5 D – 86415 Mering
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit von Bernadette Müller beschäftigt sich theoretisch und empirisch mit der Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften.

Während Karrieren und Karrieremanagement in diesem Zusammenhang ein häufig untersuchtes Phänomen darstellen, fehlte es dennoch bisher an einer systematischen Konzeptionalisierung des Karrieremanagements und an theoretisch fundierten Überlegungen, die die Wirkungen von Karrieremanagement in international tätigen Unternehmen erklären. An diesem Forschungsdefizit setzt die Dissertation von Bernadette Müller an: Sie entwickelt ein theoretisch gestütztes umfangreiches Modell zur Analyse der Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften. Das theoretisch gestützte Modell basiert dabei auf einer Integration von ökonomischen und verhaltenswissenschaftlichen Argumenten. Ganz nebenbei gelingt es der Autorin, dem Forschungsfeld des Karrieremanagements für Auslandsentsendungen eine systematische Struktur zu geben und so auch in dieser Hinsicht einen Beitrag zu leisten.

Während der Schwerpunkt der Arbeit in der konzeptionellen und theoretischen Auseinandersetzung liegt, werden die Überlegungen zudem an der Praxis gespiegelt. In einer illustrativen Fallstudie, die sich mit der Analyse des Karrieremanagements der Bosch GmbH beschäftigt, erfolgt im Rahmen eines Pattern Matching eine Gegenüberstellung von theoretischen Überlegungen und empirischen Daten. Hierfür wurden weiterführende Erkenntnisse einerseits bzgl. der Operationalisierung der Modellvariablen und andererseits bzgl. des gewählten Unternehmens vor dem Hintergrund des entwickelten Modells geliefert. Die Transkripte der Interviews sind in einem nicht veröffentlichten Anhangband dokumentiert. Die praktische Relevanz der Ausführungen wird einerseits von der Verfasserin deutlich herausgestellt und ist andererseits von der die Arbeit betreuenden Person bei Bosch ausdrücklich betont worden.

Insgesamt erfordert diese Dissertation nicht nur ein fundiertes Wissen im Bereich des Personalmanagements und hinsichtlich betriebswirtschaftlich relevanter Theorien sondern auch methodische Kompetenz, die im Rahmen der illustrativen Fallstudie gezeigt wird. Diese Herausforderungen bewältigt Bernadette Müller in hervorragender Weise. Sie liefert mit dem in ihrer Arbeit entwickelten Gedankengerüst einen wesentlichen Erkenntnisfortschritt für die Internationale Personalforschung.

Berlin, Juli 2010

Marion Festing

Vorwort

Im Zuge der Globalisierung sind Auslandsentsendungen ein nicht mehr wegzudenkender Bestandteil des Personalmanagements international tätiger Unternehmen. Das Management von Auslandsentsendungen bringt jedoch vielfältige Problematiken mit sich. Sowohl ein Blick in die wissenschaftliche Literatur als auch die Erfahrungen aus dem Alltagsleben zeigen, dass eine dieser Herausforderungen die Karriereentwicklung darstellt, die sich mit massiven ökonomischen Konsequenzen auf die Organisation auswirken kann, z.B. wenn ein Mitarbeiter auf Grund von Unzufriedenheit mit der eigenen Karriere die Unternehmung verlässt.

Da in einem globalen Umfeld die Entwicklung und Bindung von internationalen Führungskräften wichtige Wettbewerbsfaktoren darstellen, verschärft sich die Karrierethematik von Auslandsentsandten, wenn Auslandseinsätze speziell mit dem Ziel der internationalen Führungskräfteentwicklung seitens der Unternehmung initiiert werden. Dann erlangt das aktive Management von Karrieren mittels verschiedenster Karrieremanagementpraktiken eine nicht nur ökonomische, sondern vor allem strategische Bedeutung für Unternehmen.

Diese Überlegungen motivierten die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit, die darin liegt, die Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Entsendung von Führungskräften zu untersuchen. Es wird hierbei der gesamte Prozess der Auslandsentsendung – von der Auswahl bis hin zur Wiedereingliederung von Führungskräften – unter dem Blickwinkel der Personalentwicklung betrachtet und die Ausgestaltung von Karrieremanagement sowie dessen Wirkungsweise anhand zentraler Karrieremanagementinstrumente wie Mentoring oder Karrierepläne analysiert. Zur Bearbeitung der Thematik wurde ein innovativer Theorierahmen entwickelt. Dieser vermag es, durch die Integration von ökonomischen und psychologischen Argumentationen, der komplexen und bisher kaum erforschten Thematik der vorliegenden Arbeit Rechnung zu tragen sowie realitätsnahe Handlungsempfehlungen für internationale Unternehmen abzuleiten. Außerdem liefern umfangreiche Einblicke in das Management von Auslandsentsendungen bei der Robert Bosch GmbH sowie die Untersuchung von Karriereaspekten bei einigen ihrer entsandten Mitarbeiter wesentliche Erkenntnisse für die Adressierung der Forschungsfrage.

Bis zur erfolgreichen Fertigstellung der vorliegenden Arbeit und somit Beantwortung der Forschungsfrage war es ein langer Weg. Da ich diesen nicht allein beschritten habe und auf unterschiedlichste Art und Weise begleitet und unterstützt worden bin, fühle ich mich vielen Personen zu Dank verpflichtet. Deshalb bedanke ich mich zunächst bei meiner Doktormutter Frau Prof. Dr. Marion Festing für ihre Betreuung einschließlich der zahlreichen hilfreichen Hinweise und ihrer entgegengebrachten Geduld. Für die lehrreiche und interessante Zeit an ihrem Lehrstuhl möchte ich ihr ebenfalls meinen Dank aussprechen, da ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin viele relevante und weiterführende Einblicke in das Themenfeld des internationalen Personalmanagements und somit auch für meine Dissertation erlangen konnte. Außerdem danke ich Frau Prof. Dr. Susanne Royer für die Zweitbegutachtung meiner Dissertation sowie für die in diesem Zusammenhang sehr wertvollen Anregungen und aufschlussreichen Diskussionen. Besonders zu Dank verpflichtet bin ich auch Herrn Manfred Fröhlecke von der Robert Bosch GmbH, der die Erforschung meines Themas bei einem namhaften internationalen Großkonzern ermöglichte und tatkräftig unterstützte sowie selbst zahlreiche Einblicke in die bearbeitete Thematik einbrachte. Auch den Interviewpartnern gebührt mein

außerordentlicher Dank, da ohne deren offenen Auskünfte die Realisierung und erfolgreiche Durchführung meiner empirischen Untersuchung nicht möglich gewesen wäre. Schließlich gilt ein weiterer großer Dank meiner Freundin und ehemaligen Kollegin Judith Eidems, die nicht nur mit ihren kritischen Kommentaren und einem stets konstruktiven Austausch zum Gelingen der vorliegenden Arbeit maßgeblich beigetragen hat, sondern auch umfangreichen seelischen Beistand in den unterschiedlichsten Phasen der Arbeit und für viele schöne und unvergessliche Stunden in Berlin gesorgt hat. Darüber hinaus bedanke ich mich bei meiner ehemaligen Studienkollegin Dr. Sara Samadi für ihre ausgezeichneten Korrekturlesearbeiten sowie die dabei angebrachten orthographischen und grammatikalischen Hinweise. Daneben möchte ich meinem derzeitigen Kollegen Kai Bartels meinen Dank für seinen technischen Beistand und die professionelle Unterstützung beim Layout der vorliegenden Arbeit aussprechen.

Nicht zuletzt bin ich meinen Eltern Dorothe und Berthold Müller zu tiefem Dank verpflichtet, die mich in meinem bisherigen Leben und vor allem bei meiner akademischen Laufbahn stets umfangreich unterstützt haben. Hinzu kommt, dass sie sowie mein Bruder Tobias Müller immer aufmunternde Worte auch in schwierigen Zeiten für mich bereit hielten und mich sehr gut zu motivieren verstanden haben. Abschließend danke ich all denen, die mich auf unterschiedlichste Art und Weise bei der Erstellung meiner Doktorarbeit unterstützt haben, wohl wissend und um Verständnis bittend, dass es nahezu unmöglich ist alle Personen, die mir während dieser besonderen Phase meines Lebens Beistand geleistet haben, allesamt eigens namentlich aufzuführen.

Düsseldorf, August 2010

Bernadette Müller

INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VI
TABELLENVERZEICHNIS	VII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	VIII
I EINFÜHRUNG	1
1 ENTWICKLUNG UND RELEVANZ DER FORSCHUNGSLEITENDEN FRAGE.....	2
1.1 PROBLEMSTELLUNG UND ENTWICKLUNG DER FORSCHUNGSLEITENDEN FRAGESTELLUNG	2
1.2 THEORETISCHE UND PRAKTISCHE RELEVANZ DER FRAGESTELLUNG.....	3
2 STAND DER FORSCHUNG UND FORSCHUNGSBEDARF	4
2.1 FORSCHUNGSSTAND	4
2.2 FORSCHUNGSBEDARF	6
3 ZIEL UND AUFBAU DER ARBEIT	7
II AUSLANDSENTSENDUNGEN UND KARRIEREMANAGEMENT IN INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN	10
1 AUSLANDSENTSENDUNGEN IN INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN.....	11
1.1 DEFINITION AUSLANDSENTSENDUNG	12
1.2 ZIELE DER AUSLANDSENTSENDUNG.....	14
1.3 PHASEN DER AUSLANDSENTSENDUNG.....	17
1.3.1 Auswahl	18
1.3.2 Vorbereitung	19
1.3.3 Einsatz im Ausland.....	20
1.3.4 Rückkehr.....	21
1.4 ERFOLG VON AUSLANDSENTSENDUNGEN.....	22
2 KARRIEREMANAGEMENT IN INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN.....	25
2.1 DEFINITION KARRIEREMANAGEMENT	26
2.2 ZIELE DES KARRIEREMANAGEMENTS	28
2.3 INSTRUMENTE DES KARRIEREMANAGEMENTS.....	29
3 KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	30
3.1 DEFINITION FÜHRUNGSKRAFT	30
3.2 FÜHRUNGSKRÄFTE ALS SPEZIFISCHE ZIELGRUPPE DER INTERNATIONALEN PERSONALENTWICKLUNG.....	31
3.2.1 Spezifität der Führungskräfte mit Blick auf Auslandsentsendungen.....	31
3.2.2 Spezifität der Führungskräfte mit Blick auf das Karrieremanagement.....	32
3.3 STELLENWERT VON KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG	33
3.4 INSTRUMENTE EINES KARRIEREMANAGEMENTS IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG.....	34

III	THEORETISCHER BEZUGSRAHMEN	44
1	DARSTELLUNG DER THEORETISCHEN VORGEHENSWEISE	44
2	DIE PRINZIPAL-AGENTEN-THEORIE: EINE ÖKONOMISCHE PERSPEKTIVE	45
2.1	DARSTELLUNG DER PRINZIPAL-AGENTEN-THEORIE	46
2.1.1	Die Prinzipal-Agenten-Theorie in der Tradition der Institutionenökonomik.....	46
2.1.2	Erkenntnisinteresse, Menschenbild und grundlegende Erklärungsmuster der Prinzipal-Agenten-Theorie	47
2.1.3	Charakteristika der Prinzipal-Agenten-Beziehung.....	50
2.1.4	Typische Agenturprobleme	51
2.1.4.1	<i>Hidden characteristics (adverse selection)</i>	51
2.1.4.2	<i>Hidden action und hidden information (moral hazard)</i>	52
2.1.4.3	<i>Hidden intention (hold up)</i>	52
2.1.5	Lösungsansätze für Agenturprobleme	53
2.1.5.1	<i>Verminderung der Informationsasymmetrien</i>	54
2.1.5.2	<i>Harmonisierung der Ziele</i>	55
2.1.5.3	<i>Vertrauensbildung</i>	56
2.1.6	Das Konzept der Agenturkosten als Effizienzkriterium.....	57
2.1.7	Stärken und Grenzen der Prinzipal-Agenten-Theorie	59
2.2	DIE PRINZIPAL-AGENTEN-THEORIE ALS ERKLÄRUNGSANSATZ FÜR DIE BEDEUTUNG VON KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTERSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN.....	61
2.2.1	Charakteristika der Beziehung zwischen Organisation und Führungskraft im Rahmen der Auslandsentsendung	61
2.2.2	Typische Agenturprobleme in den einzelnen Phasen der Auslandsentsendung.....	63
2.2.2.1	<i>Hidden characteristics (adverse selection)</i>	63
2.2.2.2	<i>Hidden action und hidden information (moral hazard)</i>	64
2.2.2.3	<i>Hidden intention (hold up)</i>	65
2.2.3	Lösungsansätze für Agenturprobleme im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften	65
2.2.3.1	<i>Verminderung der Informationsasymmetrie</i>	65
2.2.3.2	<i>Harmonisierung der Ziele</i>	68
2.2.3.3	<i>Vertrauensbildung</i>	71
2.2.4	Agenturkosten als Gestaltungsansatz für das Karrieremanagement von Führungskräften im Rahmen der Auslandsentsendung	71
2.2.5	Stärken und Grenzen der Prinzipal-Agenten-Theorie in Bezug auf die forschungsleitende Fragestellung	73
3	DER PSYCHOLOGISCHE VERTRAG: EINE VERHALTENSWISSENSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE	75
3.1	DARSTELLUNG DER PSYCHOLOGISCHEN VERTRAGSTHEORIE.....	75
3.1.1	Der psychologische Vertrag in der Tradition der Austauschtheorien.....	75
3.1.2	Erkenntnisinteresse, Menschenbild und grundlegende Erklärungsmuster	77
3.1.3	Definition des psychologischen Vertrags	78

3.1.3.1	<i>Verschiedene Definitionsansätze im Überblick</i>	79
3.1.3.2	<i>Ableitung einer Arbeitsdefinition</i>	83
3.1.4	Charakteristika der psychologischen Vertragsbeziehung	84
3.1.5	Inhalte des psychologischen Vertrags und deren Konsequenzen	85
3.1.5.1	<i>Arten von psychologischen Verträgen und damit einhergehende Vertragsinhalte</i> .	85
3.1.5.2	<i>Einflussfaktoren der psychologischen Vertragsinhalte</i>	89
3.1.5.2.1	Einflussfaktoren außerhalb der Organisation	90
3.1.5.2.2	Einflussfaktoren innerhalb der Organisation	91
3.1.5.3	<i>Konsequenzen der psychologischen Vertragsinhalte</i>	92
3.1.6	Zustände des psychologischen Vertrags und deren Konsequenzen	93
3.1.6.1	<i>Psychologische Vertragszustände</i>	93
3.1.6.2	<i>Einflussfaktoren der psychologischen Vertragszustände</i>	95
3.1.6.2.1	Einflussfaktoren innerhalb der Organisation	96
3.1.6.2.2	Einflussfaktoren außerhalb der Organisation	96
3.1.6.3	<i>Konsequenzen der psychologischen Vertragszustände</i>	96
3.1.7	Stärken und Grenzen der Psychologischen Vertragstheorie	99
3.2	DIE PSYCHOLOGISCHE VERTRAGSTHEORIE ALS ERKLÄRUNGSANSATZ FÜR DIE BEDEUTUNG VON KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	101
3.2.1	Die Psychologische Vertragstheorie im (internationalen) Personalmanagement	102
3.2.2	Charakteristika der psychologischen Vertragsbeziehung im Rahmen der Auslandsentsendung	102
3.2.3	Inhalte des psychologischen Vertrags in den einzelnen Phasen der Auslandsentsendung und damit verbundene Konsequenzen	105
3.2.4	Zustandsdimensionen des psychologischen Vertrags von Führungskräften im Rahmen der Auslandsentsendung und damit verbundene Konsequenzen	106
3.2.5	Die Psychologische Vertragstheorie als Gestaltungsansatz für das Karrieremanagement von Führungskräften im Rahmen der Auslandsentsendung	108
3.2.6	Stärken und Grenzen der Psychologischen Vertragstheorie in Bezug auf die forschungsleitende Fragestellung	109
4	INTEGRATIVE VERKNÜPFUNG DER BEIDEN THEORETISCHEN ZUGÄNGE	110
4.1	NOTWENDIGKEIT EINER INTEGRATIVEN VERKNÜPFUNG UND PRÜFUNG DEREN VORAUSSETZUNGEN	110
4.1.1	Notwendigkeit und Nutzen der integrativen Verknüpfung beider theoretischen Ansätze	111
4.1.2	Überprüfung der Vereinbarkeit beider theoretischer Ansätze	114
4.1.3	Fazit zur integrativen Verknüpfung beider theoretischer Ansätze	117
4.2	ENTWICKLUNG EINES MODELLS ZUR BEDEUTUNG VON KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	118
4.2.1	Zentrale Modellgrundlagen	119
4.2.1.1	<i>Zu Grunde liegendes Menschenbild</i>	119
4.2.1.2	<i>Vertragstheoretische Grundlage</i>	122
4.2.1.3	<i>Perspektivenerweiterung</i>	123

4.2.2	Entwicklung eines Modells zur Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften.....	124
4.2.2.1	<i>Überblick über das Modell</i>	124
4.2.2.2	<i>Modellvariablen</i>	125
4.2.2.2.1	Vertragsrisiken.....	126
4.2.2.2.2	Vertragsmechanismen.....	129
4.2.2.2.3	Vertragsinhalt und Vertragszustand	133
4.2.2.2.4	Vertragsergebnis	135
4.2.3	Beurteilung des Modells und Reflexion	137
IV	DIE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG – EINE ILLUSTRATIVE EINZELFALLSTUDIE.....	140
1	ZIELSETZUNG DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG.....	140
2	ZUR METHODISCHEN VORGEHENSWEISE	141
2.1	INDIKATION DER EINZELFALLSTUDIE ALS FORSCHUNGSANSATZ	141
2.2	METHODOLOGISCHE GRUNDPOSITION DER ARBEIT	143
2.3	GÜTEKRITERIEN DER FALLSTUDIENMETHODE	145
3	AUFBAU UND ABLAUF DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG.....	147
3.1	FORSCHUNGSLEITENDE THESEN	148
3.2	VARIABLENOPERATIONALISIERUNG.....	149
3.3	DATENERHEBUNG.....	158
3.3.1	Datenerhebungsquellen	158
3.3.2	Datenerhebungstechniken	160
3.3.2.1	<i>Interview</i>	161
3.3.2.2	<i>Dokumentenanalyse</i>	162
3.3.3	Datenerhebungsverlauf.....	163
3.4	DATENANALYSE MIT HILFE DER PATTERN MATCHING METHODE.....	163
4	DAS KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN BEI DER ROBERT BOSCH GMBH: AUSWERTUNG UND DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE.....	165
4.1	DATENAUSWERTUNG UND ERGEBNISDARSTELLUNG.....	165
4.2	DIE ROBERT BOSCH GMBH UND IHRE INTERNATIONALEN PERSONALENTWICKLUNGSAKTIVITÄTEN..	165
4.2.1	Unternehmenssituation und Personalstrategie.....	166
4.2.2	Stellenwert und Ausgestaltung der internationalen Personalentwicklung	166
4.2.2.1	<i>Bausteine des Personalentwicklungssystems der Robert Bosch GmbH</i>	167
4.2.2.2	<i>Zur Bedeutung und zum Management von Auslandsentsendungen bei der Robert Bosch GmbH</i>	172
4.3	EINSCHÄTZUNG UND ANALYSE DER ZENTRALEN UNTERSUCHUNGSVARIABLEN.....	176
4.3.1	Einschätzung der Modellvariable Vertragsprobleme	177
4.3.2	Einschätzung der Modellvariable Vertragsmechanismen.....	180
4.3.3	Einschätzung der Modellvariable Vertragsinhalt/-zustand.....	186
4.3.4	Einschätzung der Modellvariable Vertragsergebnis	193

5	DISKUSSION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE	197
5.1	KONFRONTATION DER UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE MIT DEM MODELL	197
5.2	SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DAS MODELL	202
6	KRITISCHE WÜRDIGUNG	203
V	SCHLUSSBETRACHTUNG	205
1	ZUSAMMENFASSENDE BETRACHTUNG DER THEORETISCHEN UND EMPIRISCHEN ERGEBNISSE.....	205
2	GESTALTUNGSHINWEISE FÜR DAS KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	206
3	THEORETISCHE UND METHODISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN	210
4	AUSBLICK	212
	ANHANG	213
	ANHANG 1: INTERVIEWLEITFADEN FÜR DEN UNTERNEHMENSVERTRETER.....	213
	ANHANG 2: INTERVIEWLEITFADEN FÜR DIE FÜHRUNGSKRÄFTE	218
	LITERATURVERZEICHNIS.....	222

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1:	ÜBERBLICK ÜBER DEN AUFBAU DER ARBEIT.....	8
ABBILDUNG 2:	KARRIEREMANAGEMENT UND AUSLANDSENTSENDUNG ALS ELEMENTE DER INTERNATIONALEN PERSONAL- ENTWICKLUNG	11
ABBILDUNG 3:	DER ENTSENDUNGSPROZESS	17
ABBILDUNG 4:	ZENTRALE KARRIEREMANAGEMENTINSTRUMENTE IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	35
ABBILDUNG 5:	DIE VERTRAGSBEZIEHUNG ZWISCHEN ORGANISATION UND FÜHRUNGSKRAFT IM RAHMEN DER AUSLANDS- ENTSENDUNG	45
ABBILDUNG 6:	DAS ERKLÄRUNGSMUSTER DER PRINZIPAL-AGENTEN-THEORIE	49
ABBILDUNG 7:	DAS ERKLÄRUNGSMUSTER DER PSYCHOLOGISCHEN VERTRAGSTHEORIE	78
ABBILDUNG 8:	VERTRAGSTHEORETISCHES MODELL ZUR BEDEUTUNG VON KARRIEREMANAGEMENT IM RAHMEN DER AUSLANDSENTSENDUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN	125
ABBILDUNG 9:	DIE ANALYSESTRATEGIE DES PATTERN MATCHING	164
ABBILDUNG 10:	BAUSTEINE DER PERSONALENTWICKLUNG BEI DER ROBERT BOSCH GMBH	168
ABBILDUNG 11:	KARRIEREWEGE IN DER ROBERT BOSCH GMBH	174
ABBILDUNG 12:	HIERARCHIEEBENEN INNERHALB DER ROBERT BOSCH GMBH	175
ABBILDUNG 13:	KARRIEREBAUSTEINE IM RAHMEN DER KARRIEREENTWICKLUNG BEI DER ROBERT BOSCH GMBH	175

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Auswirkungen der Art der internationalen Orientierung eines Unternehmens auf die Entsendungsquote und Entsendungsrichtung	13
Tabelle 2:	Überblick über die Lösungsmöglichkeiten für Agenturprobleme	53
Tabelle 3:	Ausgewählte Definitionsansätze zum psychologischen Vertrag.....	79
Tabelle 4:	Die Vertragsinhalte des relationalen und transaktionalen psychologischen Vertrags.....	87
Tabelle 5:	Vertragsrisiken im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften.....	126
Tabelle 6:	Vertragsmechanismen im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften	130
Tabelle 7:	Abgrenzung der Fallstudie zu anderen Forschungsdesigns	141
Tabelle 8:	Gütekriterien der Fallstudienmethode.....	147
Tabelle 9:	Forschungsleitende Thesen.....	148
Tabelle 10:	Indikatoren zur Erfassung der Modellvariable Vertragsrisiken und deren Messung.....	151
Tabelle 11:	Indikatoren zur Erfassung der Modellvariable Vertragsmechanismen und deren Messung.....	153
Tabelle 12:	Indikatoren zur Erfassung der Modellvariable Vertragsinhalt und deren Messung	154
Tabelle 13:	Indikatoren zur Erfassung der Modellvariable Vertragszustand und deren Messung.....	156
Tabelle 14:	Indikatoren zur Erfassung der Modellvariable Vertragsergebnis und deren Messung.....	157
Tabelle 15:	Die Struktur des Förderkreises der Robert Bosch GmbH.....	170
Tabelle 16:	Fördermaßnahmen der Robert Bosch GmbH im Überblick	171
Tabelle 17:	Übereinstimmung der empirischen Daten mit dem theoretischen Modell.....	201

Abkürzungsverzeichnis

bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
EG	Einkommensgruppe
ggf.	gegebenenfalls
HR	Human Resources
HRD	Human Resources Development
HRM	Human Resources Management
i.d.R.	in der Regel
IHRM	International Human Resources Management
inkl.	inklusiv
IP	Interviewpartner
LeaD	Leadership Development
MAG	Mitarbeitergespräch
MED	Mitarbeiterentwicklungsdurchsprache
MEG	Mitarbeiterentwicklungsgespräch
MES	Mitarbeiterentwicklungsseminar
MNC	Multinational Corporation
u.a.	unter anderem
US	United States
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

I Einführung

„Global competition is rapidly becoming the norm in which nearly all business organizations must compete in one fashion or another“ (Kiessling & Harvey, 2005: 22). Unternehmen, die in diesem globalen Umfeld tätig sind, stehen vor der Herausforderung, sämtliche potenziellen Wettbewerbsvorteile zu nutzen. In diesem Zusammenhang bildet das in einer Organisation vorhandene Humankapital, insbesondere die Gruppe der international erfahrenen Führungskräfte, eine bedeutende Ressource für die Erlangung und Sicherung von Wettbewerbsvorteilen (vgl. bspw. Bhattacharya & Wright, 2006; Wright, Dunford & Snell, 2001; Wright, McMahan & McWilliams, 1994), denn

„the global nature of competition and the need to turn knowledge creation and transfer into competitive advantage is placing a strong emphasis on ... organizational utilization of internationally experienced employees“ (Thomas, Lazarova & Inkson, 2005: 342).

Im Fokus der vorliegenden Arbeit steht eine wichtige strategische Maßnahme der internationalen Führungskräfteentwicklung, und zwar die Entsendung von Führungskräften ins Ausland. Auslandsentsendungen können maßgeblich die Zukunft und Wettbewerbsfähigkeit eines global tätigen Unternehmens beeinflussen (vgl. Becker, 2005; Berthel & Becker, 2007: 411f.), da Auslandseinsätze

„provide expatriates¹ with an opportunity to improve their general management skills, acquire a ‚global mindset‘, and create a network of international contacts – assets that are important at higher organizational levels“ (Stahl & Cerdin, 2004: 899).²

Das Management von Entsendungen bringt jedoch zahlreiche Herausforderungen mit sich. Diese können die mit der Auslandsentsendung intendierten positiven Aspekte eindämmen. Daher stellt die Auslandsentsendung als Instrument der internationalen Führungskräfteentwicklung eine risikoreiche und gleichzeitig auch kostenintensive Investition für Unternehmen dar. So gefährdet ein möglicher Verlust der entsandten Mitarbeiter³ die Amortisierung der Investition, vor allem, weil viele der im Ausland erlangten Qualifikationen leicht transferierbar und nicht kontextspezifisch sind (vgl. hierzu sowie zu den Eigenschaften von internationalen Führungskräften Morrison, 2000: 124ff., 128). Doch selbst wenn die entsandten Mitarbeiter im Unternehmen verbleiben, besteht die Gefahr, dass sich die Investitionen auf Grund einer suboptimalen Nutzung der Ressource Führungskräfte nicht auszahlen. Dies ist bspw. der Fall, wenn die Mitarbeiter Positionen inne haben, die keinen Raum für die Anwendung der im Rahmen der Auslandsentsendung erworbenen Qualifikationen bieten.

Die einleitenden Ausführungen verdeutlichen, dass die Entsendung eine bedeutsame Personalentwicklungsmaßnahme für international ausgerichtete Unternehmen ist und

¹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Term Expatriate in der Literatur nicht eindeutig definiert ist (vgl. Peiperl & Jonsen, 2007: 360). Die Autorin lehnt sich im Folgenden an die Definition von Caligiuri (2000: 67) an, die Expatriates als „employees who are sent from a parent company to live and work in another country“ versteht.

² Demnach zielt die im Rahmen einer Auslandsentsendung stattfindende „Personalentwicklung ... auf die Entwicklung und den Ausbau von Managementfähigkeiten bei [den] ins Ausland entsendeten Führungskräften“ (Weber et al., 2001: 196) ab. Es geht hierbei weniger um die Aneignung von landesspezifischem Wissen, da die Erprobung von Führungsqualitäten in einem internationalen Umfeld im Fokus steht.

³ In der vorliegenden Arbeit wird auf Grund einer besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form verwendet. Dennoch sei an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen, dass sich die Ausführungen auf Männer und Frauen in gleicher Weise beziehen.

dass die Karriereentwicklung von Führungskräften eine kritische Größe für deren Erfolg darstellt. Aus diesem Grund steht das Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften im Zentrum der vorliegenden Arbeit.

1 ENTWICKLUNG UND RELEVANZ DER FORSCHUNGSLEITENDEN FRAGE

Im Folgenden wird die mit der vorliegenden Arbeit verfolgte forschungsleitende Frage hergeleitet sowie deren Bedeutung, sowohl für die internationale Personalmanagementforschung als auch für die Unternehmenspraxis, herausgestellt.

1.1 Problemstellung und Entwicklung der forschungsleitenden Fragestellung

Die Auswahl, Entwicklung und Bindung von Führungskräften sind strategisch und ökonomisch wichtige personalpolitische Aufgaben, denen Unternehmen gegenüberstehen. Insbesondere bei der Auslandsentsendung von Führungskräften wird deutlich, dass diese Aufgaben große Herausforderungen für Unternehmen darstellen. So existieren sowohl in der Theorie als auch in der Praxis zahlreiche Hinweise für Problematiken, die sich im Zuge der Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland einstellen können. Neben Anpassungsschwierigkeiten und hohen Abbruchquoten gestaltet sich vor allem die Wiedereingliederung der Entsandten ins Heimatland als schwierig. Eine Vielzahl von Unternehmen verzeichnet hohe Fluktuationsquoten, die überwiegend auf den Austritt von Mitarbeitern ein bis zwei Jahre nach der Repatriierung zurückzuführen sind. Obwohl empirische Angaben in diesem Zusammenhang rar sind (vgl. Festing & Müller, 2008: 93), seien an dieser Stelle Quoten zwischen 23% und 40% genannt, die in mehreren Untersuchungen identifiziert wurden (vgl. Black, Mendenhall & Oddou, 1991; GMAC Global Relocation Services, 2006; PriceWaterhouseCoopers, 2006). Diese Problematiken sind mit erheblichen strategischen und ökonomischen Verlusten für die Unternehmung verbunden (vgl. Iles, 1997), da die hohen Investitionen, die im Zusammenhang mit der Auslandsentsendung stehen, nicht amortisiert werden können.

Wie bereits ansatzweise deutlich wurde, steht die Auslandsentsendung selbst sowie deren Erfolg in einem engen Zusammenhang mit Karriereaspekten (vgl. bspw. Suutari & Brewster, 2003). Diese Aspekte spielen seitens der Organisation eine Rolle, da viele Unternehmen die Karrieren von Führungskräften mit Blick auf deren Personalentwicklung aktiv managen, wodurch die strategisch wichtige Ressource der international erfahrenen Führungskraft genutzt und an das Unternehmen gebunden werden soll. Doch auch aus der Sichtweise der Individuen wird deutlich, welchen Stellenwert Karriereaspekten besitzen. Geht es um die Akzeptanz einer Auslandsentsendung, stehen Individuen Karriereaspekten oftmals ambivalent gegenüber. So stellen Karrieremotive einerseits einen zentralen Motivationsfaktor für eine Entsendung dar. Dies ist darauf zurückzuführen, dass internationale Erfahrung häufig als Voraussetzung für den Zugang zu einer Top-Managementposition gilt. Andererseits sind Karriereüberlegungen u.a. der Anlass für die Ablehnung eines Entsendungsangebotes, weil der Mitarbeiter auf Grund von Repatriierungsproblemen

an eine positive Karriereentwicklung nicht glaubt und eine Beförderung nach der Entsendung nicht garantiert ist (vgl. z.B. Forster, 1994).⁴

Wie bereits zuvor aufgezeigt wurde, stellt das Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften einen bedeutenden Erfolgsfaktor für Unternehmen im globalen Kontext dar (vgl. Harris, Brewster & Erten, 2005: 271). Vor diesem Hintergrund erscheint es verwunderlich, dass dieses Thema in der Forschung bisher kaum explizite Beachtung gefunden hat, obwohl Feldman/Thomas (1992: 272) bereits in den 90er Jahren mit folgender Aussage auf diese Lücke aufmerksam machten: „While the expatriate literature has focused quite heavily on the pre-departure selection and training of expatriates, much less attention has been given to the management of expatriates’ careers.” Daran hat sich trotz weiterer Jahre intensiver Forschung nichts geändert. Bonache/Brewster/Suutari (2001: 8) stellen fest, dass

“the research that we have on expatriation has tended to follow the expatriate cycle, with earlier studies being concerned with recruitment, selection, and training, followed by a focus in later studies on adaptation, compensation, and performance management, leading through to more recent attention to repatriation and further careers.”

Dennoch „at present, our understanding of the career support practices that could be used or are already used within companies and of the success of such practices is fairly limited” (Bonache, Brewster & Suutari, 2001: 14).

An diesen mangelnden Erkenntnissen, die auch heute noch vorzufinden sind, knüpft die vorliegende Arbeit an. So besteht ihre Zielsetzung darin, die Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Entsendung von Führungskräften zu analysieren. Hierbei wird der gesamte Prozess der Auslandsentsendung – von der Auswahl bis hin zur Wiedereingliederung von Führungskräften – unter dem Blickwinkel der Personalentwicklung betrachtet und die Ausgestaltung von Karrieremanagement sowie dessen Wirkungsweise anhand zentraler Personalentwicklungsinstrumente, wie z.B. Mentoring oder Karrierepläne, untersucht. Mit Bezug auf die strategische und ökonomische Bedeutung der Ressource der international erfahrenen Führungskraft wird hierbei eine theoriebasierte Analyse des Stellenwertes von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften mit dem Ziel der Personalentwicklung durchgeführt und in eine ökonomisch motivierte Gesamtbetrachtung aus Unternehmenssicht eingebettet.

1.2 Theoretische und praktische Relevanz der Fragestellung

Die mit der vorliegenden Arbeit beabsichtigte Analyse der Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften hat sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Seite eine erhebliche Relevanz.

Seitens der Theorie wird durch die Bearbeitung der gewählten Fragestellung ein Beitrag sowohl zur Entsendungs- als auch zur Karriereliteratur geleistet. So wird durch die Verknüpfung von Entsendungs- und Karrieremanagementinstrumenten eine umfangreiche Sichtweise auf die Thematik der Auslandsentsendung von Führungskräften geschaffen. Darüber hinaus erfolgt eine ausführliche theoriegeleitete Analyse der Fragestellung, innerhalb welcher sowohl ökonomische als auch verhaltenswissenschaftliche Aspekte hinzugezogen werden. Hierbei wird

⁴ Weitere Gründe, die für die Ablehnung einer Entsendung sprechen, liegen in Anlehnung an Wirth (1992) insbesondere im familiären Umfeld des Mitarbeiters begründet.

ein starker ökonomischer Fokus auf die Entsendungsthematik gelegt, der ebenso von theoretischer Relevanz ist, da insbesondere die Personalentwicklung häufig dem Vorwurf einer fehlenden Ökonomisierung unterliegt (vgl. Eigler, 1997: 13).

Doch auch für die Praxis ist die in der vorliegenden Arbeit verfolgte Forschungsrichtung von erheblicher Bedeutung, da das Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung eine große Herausforderung für Unternehmen darstellt. Auf Grund des gewählten Forschungsvorgehens können bedeutende Rückschlüsse auf die Ausgestaltung von Karrieremanagement in global tätigen Unternehmen gezogen werden. Auch Mayrhofer/Kühlmann/Stahl (vgl. 2005: 12) verweisen auf diesen herausfordernden Charakter von Karrieremanagement und bemerken, dass die Selektion von geeigneten Kandidaten für einen Auslandseinsatz sowie das in Einklang bringen von individuellen Karriereansprüchen und Karrieremöglichkeiten im Unternehmen wichtige praxisrelevante Probleme darstellen. Die Abbrüche von Auslandseinsätzen und in den Unternehmen vorherrschende Probleme bei der Wiedereingliederung von Führungskräften nach der Entsendung unterstreichen die praktische Relevanz der forschungsleitenden Fragestellung.

2 STAND DER FORSCHUNG UND FORSCHUNGSBEDARF

Die vorliegende Arbeit baut auf Erkenntnissen aus den Forschungsfeldern Auslandsentsendung und Karrieremanagement auf. Im Rahmen dieses Abschnitts wird daher jeweils der Forschungsstand in diesen beiden Gebieten skizziert und anschließend darauf aufbauend der Forschungsbedarf abgeleitet.

2.1 Forschungsstand

In den letzten 15 Jahren wurden wesentliche Fortschritte in Bezug auf das Forschungsobjekt internationales Personalmanagement gemacht (vgl. Schuler & Tarique, 2007: 717). In diesem Zusammenhang hat „the study of expatriates .. a long tradition and might rightly be viewed as one of the cornerstones of the field in international human resources management“ (Thomas, Lazarova & Inkson, 2005: 340). Die Erforschung des Themas Entsendung besitzt daher einen hohen Stellenwert in der internationalen Personalmanagement Literatur (vgl. Riusala & Suutari, 2000: 81). Das Forschungsfeld International Human Resources Management (IHRM) ist durch die folgenden drei, teils miteinander verflochtenen, Teilbereiche gekennzeichnet: Personalmanagement in international ausgerichteten Unternehmen, interkulturelles Personalmanagement und international vergleichendes Personalmanagement (vgl. Festing, 2009; Mayrhofer, Kühlmann & Stahl, 2005: 2). Der Großteil der Forschungsarbeiten zum Thema Auslandsentsendung kann dem Bereich des Personalmanagements in international ausgerichteten Unternehmen zugeordnet werden.⁵ In diesem Zweig der Personalforschung stehen die einzelnen Subfunktionen des Personalmanagements, wie die Auswahl, Vorbereitung oder Entlohnung von Expatriates, im Fokus (vgl. z.B. Black, Mendenhall & Oddou, 1991; Lazarova & Caligiuri, 2001; Takeuchi et al.,

⁵ Es existieren allerdings auch Forschungsbeiträge auf dem Gebiet des interkulturellen Personalmanagements, die die kulturellen Einflussfaktoren auf den Entsendungsprozess in den Vordergrund stellen (vgl. Festing, 2009) sowie im Bereich des vergleichenden Personalmanagements. Die Werke der vergleichenden Managementforschung setzen sich insbesondere mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Entsendungspraktiken auseinander (vgl. Kollinger, 2005: 7).

2005). Zugleich findet eine umfangreiche Auseinandersetzung mit den einzelnen Instrumenten des Expatriate-Managements (bspw. interkulturelles Training) statt (vgl. Kollinger, 2005: 5ff.). Diese Konzentration auf einzelne Aspekte der Entsendung sowie auf die operative Ebene führt dazu, dass übergeordnete und auf den gesamten Prozess der Entsendung ausgerichtete Fragestellungen kaum präsent sind.

Weiterhin lässt sich kritisch zum Forschungsstand der Entsendungsliteratur anmerken, dass eine theoretische Fundierung Mangelware zu sein scheint und teilweise sogar eher Anekdotencharakter hat (vgl. Mendenhall et al., 2002: 170f.). Die nur schwach ausgerichtete theoretische Orientierung der Forschungsbeiträge führt zwangsläufig zu einem Mangel an theoriegeleiteter empirischer Forschung. So steht hierbei die Beschreibung von Sachverhalten im Vordergrund, während Zusammenhangsanalysen, Exploration und Theorieentwicklung kaum stattfinden (vgl. Kollinger, 2005: 10f.). Neben dieser mangelnden theoretischen Fundierung ist der Forschungszweig des IHRMs durch eine geringe strategische und ökonomische Fundierung gekennzeichnet.⁶ Dies erscheint verwunderlich, da internationale Unternehmen große Investitionen im Rahmen der Auslandsentsendung tätigen (vgl. Connelly et al., 2007: 564). Peltonen (2006: 531) merkt jedoch an, dass „the focus of the debate has shifted slightly from the psychological issues around cross-cultural and practical problems to an emphasis on expatriates as part of the human capital of the firm.“ Schließlich sei darauf hingewiesen, dass ein Großteil der Entsendungsliteratur einen starken US-amerikanischen Hintergrund aufweist, auch wenn in der letzten Zeit zunehmend europäische Studien Verbreitung finden (vgl. bspw. Dickmann & Doherty, 2008; Festing & Müller, 2008; Fischlmayr, 2004; Suutari & Brewster, 2003).

Die vorhergehenden Ausführungen verdeutlichen, dass im Hinblick auf eine Reihe von Gebieten erheblicher Forschungsbedarf im Bereich des internationalen Personalmanagements besteht. Wenngleich die Entsendung von Mitarbeitern eines der ersten Themen war, mit denen sich das internationale Personalmanagement auseinandergesetzt hat, ist dieser Bereich von stets neuen Entwicklungen und somit auch neuen Forschungsthemen geprägt (vgl. Mayerhofer, Kühlmann & Stahl, 2005: 6). Aktuelle Forschungsströme bilden derzeit bspw. Arbeiten zu alternativen Entsendungsformen (vgl. Collings, Scullion & Morley, 2007; Mayerhofer et al., 2004; Meyskens et al., 2009) oder zum Return on Investment von Auslandsentsendungen (vgl. McNulty, De Cieri & Hutchings, 2009; McNulty & Tharenou, 2004).

Wie bereits einleitend erwähnt, findet sich außerdem innerhalb der multidisziplinären Karriereforschung⁷ ein relevanter Forschungszweig, der einen Bezug zum Themenfeld Auslandsentsendungen und daher auch zu der dieser Arbeit zu Grunde liegenden Fragestellung aufweist. So existiert das Gebiet der internationalen oder globalen Karriereforschung, in dessen Zentrum sich über Ländergrenzen hinweg entfaltende Karrieren stehen (vgl. hierzu ausführlicher Baruch, 2006: 133; Peiperl & Jonsen, 2007; Schuler & Tarique, 2007: 733; Tams & Arthur, 2007: 86-89). Die

⁶ Der Beitrag von Bonache/Pla-Barber (2005) bildet in diesem Zusammenhang u.a. eine Ausnahme, da hier der Einsatz von Expatriates transaktionskostentheoretisch analysiert wird.

⁷ Karriereaspekte sind Gegenstand unterschiedlichster wissenschaftlicher Disziplinen und es beschäftigen sich bspw. soziologische, psychologische oder auch anthropologische Forschungsarbeiten mit dem Thema Karriere (vgl. Arthur, Hall & Lawrence, 1989; Gunz, 2007; Hall, 1990). Schein (vgl. 2007b: 473) weist jedoch darauf hin, dass diese Disziplinen losgelöst voneinander agieren und fordert die Karriereforschung zu einer stärkeren Interdisziplinarität auf.

Karriereforschung, welche ihren Ursprung bereits in den 1960ern hat (vgl. Schein, 2007a: IX), bildet seit Mitte der 1970er einen eigenen Bereich in der Organisationsforschung (vgl. Gunz, 2007: 1). Auch Forschungsarbeiten zum Thema Auslandsentsendungen existierten nach Peltonen (vgl. 1998b: 13-15) zu diesem Zeitpunkt schon.⁸ Seit den 1990ern kann ein starker Zuwachs an Arbeiten auf diesem Gebiet konstatiert werden (vgl. Peiperl & Jonsen, 2007). Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang auf Peltonen (vgl. 1997) verwiesen, der Rosenbaums Wettbewerbsmodell der Karrieremobilität (vgl. Rosenbaum, 1979; Rosenbaum & Miller, 1996) auf Expatriate-Karrieren anwendet.

Während anfänglich Aspekte wie Mobilität und Transitionsprozesse (vgl. bspw. Feldman, 1991) innerhalb dieses Zweigs der Forschung Beachtung fanden, weist die neuere Karriereforschung eine zunehmend strategische und entwicklungsorientierte Perspektive auf. „Expatriate studies have moved from an implicit application of mainstream career theory and methodology to an explicit application of mainstream career practice and career management discourse” (Peltonen, 1998b: 15). Damit verschob sich der Fokus dieses Gebietes der Karriereforschung, welcher bisher stark durch die individuelle Sichtweise geprägt war, in Richtung einer stärkeren Konzentration auf die Organisationsperspektive (vgl. Baruch, 2004: 2). Trotz der Popularität von Expatriate-Themen in der Karriereliteratur ist „the systematic study of careers from a cross-cultural or comparative perspective .. still in its infancy” (Thomas, 2007: 451). Daher kann in der globalen Karriereforschung insbesondere im Zusammenhang mit Auslandsentsendungen ein zukunftssträchtiger Teil der Karriereforschung gesehen werden (vgl. Peiperl & Jonsen, 2007).

2.2 Forschungsbedarf

Obwohl, wie zuvor aufgezeigt, der Erkenntnisstand hinsichtlich einzelner Teilaspekte auf dem Gebiet der Entsendungs- und Karriereforschung hoch ist und Karriereaspekte jeweils im Zusammenhang mit der Auslandsentsendung adressiert wurden, hat bislang eine systematische Verschmelzung von Karriere- und Entsendungsliteratur bis auf wenige Einzelfälle (vgl. hierzu bspw. Bolino, 2007; Dickmann & Doherty, 2008; Handler & Lane, 1997; O'Sullivan, 2002) kaum stattgefunden. Neben diesen Ausnahmen existiert lediglich eine Reihe deskriptiver Darstellungen der Expatriate-Karrierethematik. Dies erscheint vor dem Hintergrund der soliden Forschungsbasis, die beide Teilgebiete bieten, sowie in Bezug auf den zunehmenden Stellenwert verwandter Themen wie *Global Leadership Development* (vgl. bspw. Brewster & Suutari, 2005) verwunderlich. Die wenigen Forschungsarbeiten, die die Themenfelder Management von Auslandsentsendungen und Karrieremanagement kombinieren, lassen sich durch eine relativ breite Herangehensweise kennzeichnen (vgl. Feldman & Thomas, 1992; Handler & Lane, 1997; Selmer, 1999b), ohne dabei die Wirkung von Karrieremanagementpraktiken im Einzelnen zu analysieren. Daher besitzt auch heute noch der nachstehende Hinweis von Feldman/Thomas (1992: 290) Gültigkeit: „Future research would benefit from a closer examination of the specific career development programs and policies that govern expatriate career pathing in organizations, and their relationships to expatriate effectiveness.”

⁸ Peiperl/Jonsen (vgl. 2007: 351) weisen ebenfalls darauf hin, dass die Expatriate-Thematik schon lange Bestandteil der Karriereforschung ist.

Die Autorin nimmt sich den zuvor aufgezeigten Forschungsdefiziten an und führt im Folgenden eine systematische Verknüpfung der Themengebiete Auslandsentsendung und Karrieremanagement durch. Wie die Ausführungen in Abschnitt I.2.1 gezeigt haben, besteht insbesondere Forschungsbedarf hinsichtlich der Frage, welchen Beitrag Karrieremanagement zur Amortisierung der bei der Entsendung von Führungskräften getätigten Investitionen leisten kann (vgl. bspw. Gregersen & Black, 1995). Während sich eine Vielzahl von Forschungsarbeiten primär auf die Optimierung einzelner, im Zusammenhang mit der Entsendung anfallender Aufgaben und daher nicht auf Gesamtzusammenhänge bezieht (vgl. u.a. Weber & Festing, 1996: 458), liefert der von der Autorin verfolgte Forschungsansatz ein umfassenderes Vorgehen. So werden einerseits sämtliche Phasen der Entsendung und andererseits neben den klassischen Entsendungsinstrumenten auch Personalentwicklungsmaßnahmen in die Betrachtung miteinbezogen.

Die Aufarbeitung des Forschungsstandes zu den Themengebieten Auslandsentsendung und Karriere hat zudem ergeben, dass sich ein Großteil der Literatur auf die individuelle Ebene (vgl. Stahl & Cerdin, 2004) bezieht und sich bisher nur wenige Autoren mit der Ebene der Organisation auseinandergesetzt haben (vgl. Baruch & Altman, 2002; Bonache, Brewster & Suutari, 2001). Es wird weder das Thema Karrieremanagement aus Unternehmenssicht ausgiebig untersucht (vgl. Baruch & Peiperl, 2000: 348) noch eine Kombination beider Perspektiven durchgeführt (vgl. Handler & Lane, 1997: 77).⁹ Ferner existieren lediglich vereinzelte empirische Hinweise dafür, dass Karrieremanagement zu positiven Effekten führen kann (vgl. hierzu bspw. Ito & Brotheridge, 2005; Kraimer, Shaffer & Bolino, 2009). In diesem Zusammenhang ist jedoch die Komplexität der einzelnen Elemente des Karrieremanagements sowie deren Ausgestaltung und Wirkungsweise in Bezug auf die Auslandsentsendung bisher nicht Gegenstand von Untersuchungen gewesen. Demzufolge sind Forschungsarbeiten im Hinblick auf die Effizienz von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung rar. Speziell mit Blick auf die Gruppe der Führungskräfte sind solche Erkenntnisse von großer Bedeutung, um die kostenintensiven und strategisch bedeutsamen Investitionen im Rahmen der Entsendung von Führungskräften amortisieren zu können (vgl. Russel, 1991: 271). Letztendlich kommt die vorliegende Arbeit dem Forschungsbedarf mit Blick auf die mangelnde theoretische Fundierung der Entsendungsforschung nach (vgl. Swanson, 2001), da eine umfangreiche theoretische Basis die Grundlage für die Bearbeitung der forschungsleitenden Fragestellung bildet (vgl. hierzu Teil III). So wird die Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften anhand zweier theoretischer Ansätze, die miteinander kombiniert werden, analysiert.

3 ZIEL UND AUFBAU DER ARBEIT

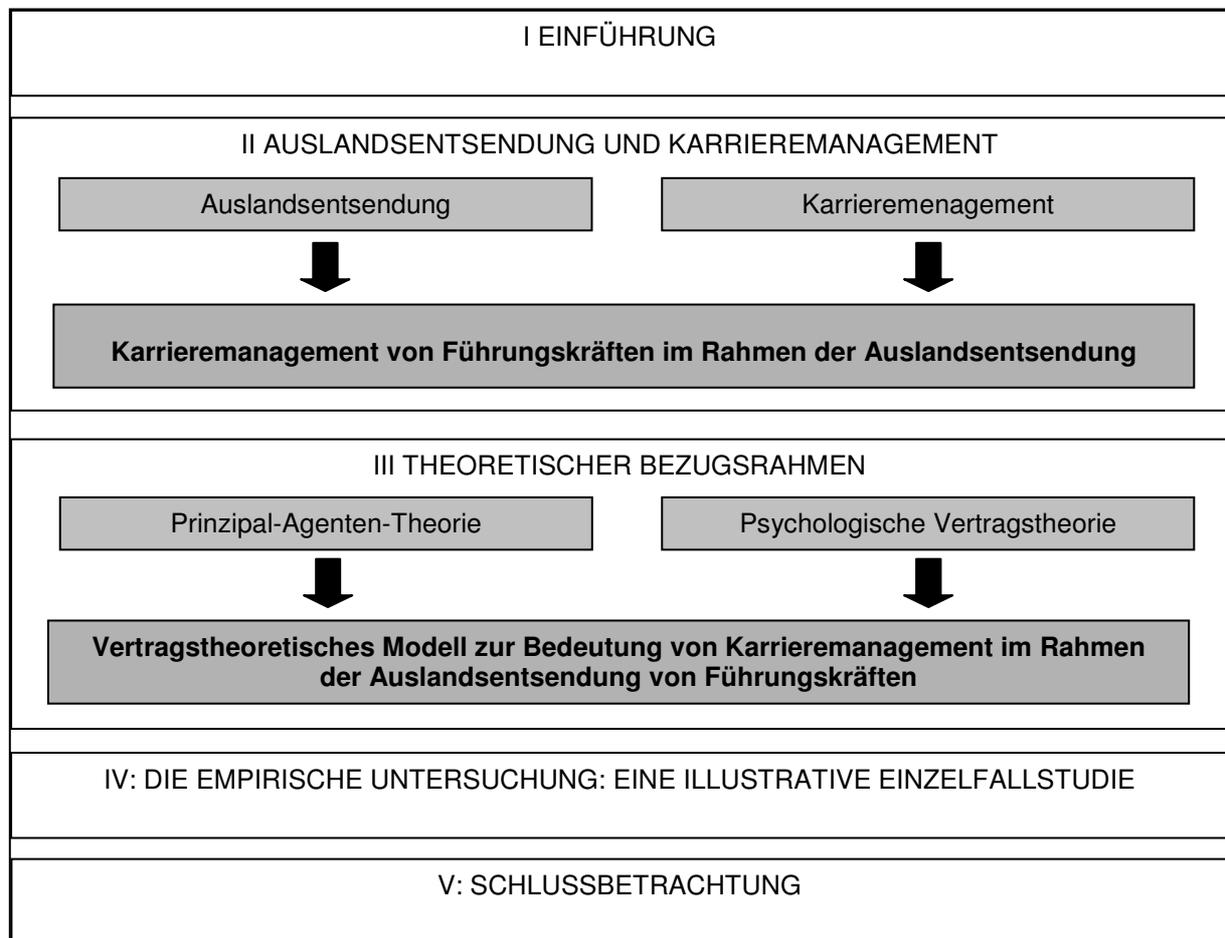
Die Zielsetzung der Arbeit, die bereits implizit bei der Herleitung der forschungsleitenden Fragestellung zuvor deutlich wurde, liegt in der Entwicklung eines theoretisch gestützten umfangreichen Modells zur Analyse der Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften. Die Arbeit knüpft folglich an die zuvor aufgezeigten Forschungsdefizite und an

⁹ Als Ausnahme hierzu vgl. die Forschungsarbeiten von Baruch/Steele/Quantrill (2002) und Cerdin/Le Pargneux (2009), welche die Sichtweise der Individuen und des Unternehmens berücksichtigen sowie die Beiträge von Festing/Müller (2007b; 2007c; 2008).

Überlegungen an, die im Zusammenhang mit der Relevanz der Forschungsfrage angestellt wurden. Im Detail können drei herunter gebrochene Zielsetzungen unterschieden werden: So besteht das Ziel der Arbeit zunächst darin, die Ausgestaltung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften zu beschreiben. Neben dieser deskriptiven Zielsetzung wird mit der vorliegenden Arbeit ebenso eine anspruchsvolle explikative Zielsetzung verfolgt, da – basierend auf der Integration von ökonomischen und verhaltenswissenschaftlichen Argumenten – die Wirkungsweise eines Karrieremanagements im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften erklärt wird. Schließlich besitzt die Arbeit ein gestalterisches Ziel. Dieses drückt sich darin aus, dass die Ableitung von Hinweisen für die Ausgestaltung von Karrieremanagementinstrumenten im Rahmen der Auslandsentsendung von Führungskräften angestrebt wird.

Nachdem in der Einführung zunächst die Bedeutsamkeit des Themengebietes und der Stand der Forschung erläutert wurden, erfolgt die Bearbeitung der forschungsleitenden Frage anhand mehrerer Schritte. Diese sind in der folgenden Abbildung 1 im Überblick dargestellt.

Abbildung 1: Überblick über den Aufbau der Arbeit



Quelle: Eigene Darstellung.

Neben den einzelnen großen Themenblöcken der Arbeit, die die thematische Grundlage (Teil II), den theoretischen Bezugsrahmen (Teil III), die empirische Untersuchung (Teil IV) sowie die Schlussbetrachtung (Teil V) enthalten, wird in der Abbildung deutlich, welche Gebiete systematisch aufgearbeitet und miteinander in Beziehung gesetzt werden. So werden im II. Teil der Arbeit Ansatzpunkte aus der Expatriate- und der Karriereforschung verknüpft, um Instrumente für das Karrieremanagement im Rahmen der Entsendung von Führungskräften abzuleiten.

In dem sich daran anschließenden III. Teil der Arbeit, dessen zentrales Ziel die theoriegestützte Entwicklung eines Modells zur Bedeutung von Karrieremanagement im Rahmen der Auslandsentsendung ist, werden schließlich zwei theoretische Ansätze zusammengeführt: Die Prinzipal-Agenten-Theorie und die Psychologische Vertragstheorie. Die Integration dieser beiden theoretischen Perspektiven bildet die Basis für das entwickelte Modell. Durch den Rückgriff auf das umfangreiche Theorienspektrum gelingt es, ein umfangreiches Bild der Entsendungsbeziehung zwischen Unternehmen und Expatriate zu zeichnen. Diese in der vorliegenden Arbeit vorgenommene Theorienintegration erfolgt auf der Grundlage der Metapher des Vertrags, da beide Theorien einen vertragstheoretischen Charakter haben und das Austauschverhältnis zwischen Organisation und Individuum betrachten. Im IV. Teil der Arbeit wird das theoretisch hergeleitete Modell schließlich empirischen Daten gegenübergestellt. Hierfür bildet eine bei der Robert Bosch GmbH durchgeführte Einzelfallanalyse die Basis. Nach einer intensiven Darstellung und Diskussion dieser Fallstudienresultate rundet die Schlussbetrachtung (vgl. V) die Arbeit ab.

II Auslandsentsendungen und Karrieremanagement in internationalen Unternehmen

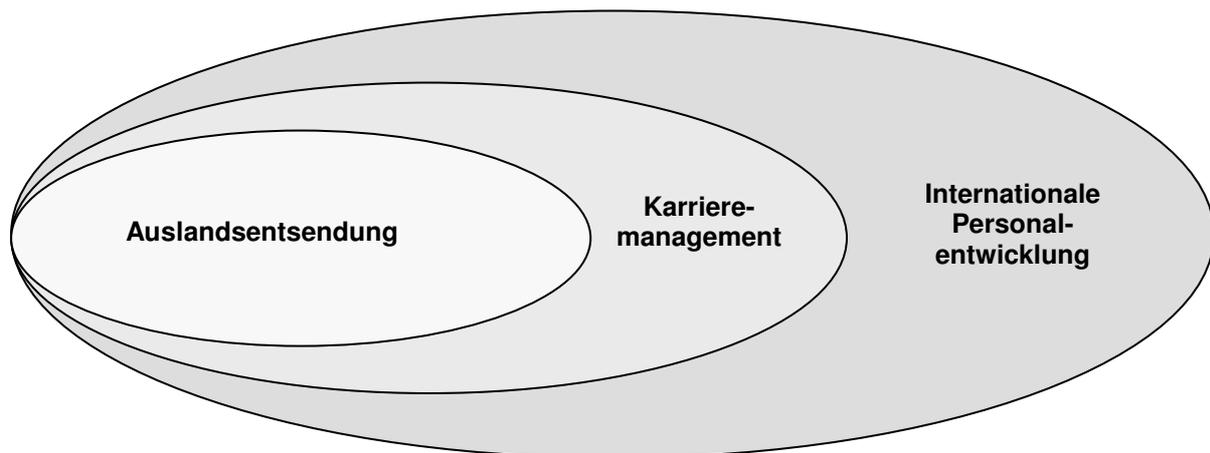
Im Folgenden werden die beiden Themenbereiche Auslandsentsendung und Karrieremanagement anhand der einschlägigen Literatur zunächst getrennt voneinander im Kontext des internationalen Unternehmens behandelt und zusammengeführt. Obwohl in der internationalen Managementliteratur keine einheitliche Definition der internationalen Unternehmung¹⁰ vorzufinden ist, sind die zahlreichen Begriffsbestimmungen dennoch durch die Gemeinsamkeit der internationalen Tätigkeit geprägt (vgl. Kutschker & Schmid, 2005: 236ff.). Daher fallen in der vorliegenden Arbeit unter den Begriff des internationalen Unternehmens sämtliche Unternehmen, die international tätig sind. Dies kann an quantitativen oder qualitativen Kriterien festgemacht werden (vgl. Kutschker & Schmid, 2005: 251-318). Eine wesentliche Form der internationalen Betätigung stellt das Vorhandensein von Tochtergesellschaften im Ausland dar (vgl. Festing, 1996: 26ff.).¹¹

Auslandsentsendungen werden in allen Stadien der Internationalisierung von Unternehmen vorgenommen. Während in einem frühen Internationalisierungsstadium einzelne Mitarbeiter mit Auslandsaufenthalten betraut werden, bildet die Auslandsentsendung in den fortgeschrittenen Phasen der Internationalisierung einen integralen Bestandteil der Geschäftstätigkeit (vgl. Mayrhofer, Kühlmann & Stahl, 2005: 4). Demnach verfügen Unternehmen, die in einem gewissen Umfang international tätig sind, über eine international ausgerichtete Personalfunktion. Die vorliegende Arbeit konzentriert sich auf die internationale Personalentwicklung von Führungskräften. Die hier behandelten Themenbereiche Auslandsentsendung und Karrieremanagement stellen, wie die Abbildung 2 zeigt, beide Bestandteile einer internationalen Personalentwicklung dar.

¹⁰ Häufig werden in diesem Zusammenhang auch die Begriffe multinationale, transnationale oder globale Unternehmung gebraucht. Es sei jedoch an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass auf Grund einer unterschiedlichen Ausrichtung der damit verbundenen Konzepte nicht immer die gleichen Inhalte hinter den Begriffen stehen (vgl. hierzu ausführlicher Festing, 1996: 26f.).

¹¹ Daneben verweisen Kutschker/Schmid (vgl. 2005: 246ff., 452ff.) auf weitere Formen der internationalen Unternehmenstätigkeit, wie z.B. Exporte oder auch Joint Ventures. Diese unterschiedlichen Formen des Markteintritts und der Marktbearbeitung werden auch in Dunning's Ansatz (1980; 1988) zur Erklärung der Internationalisierung von Unternehmen, dem eklektischen Paradigma, deutlich.

Abbildung 2: Karrieremanagement und Auslandsentsendung als Elemente der internationalen Personalentwicklung



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Auslandsentsendung mit der Zielsetzung der Entwicklung von Führungskräften kann sowohl als Bestandteil der Personalentwicklung als auch als Teil des Karrieremanagements in internationalen Unternehmen angesehen werden. Folglich sind Auslandsaufenthalte zum einen eine wesentliche Qualifizierungsmaßnahme und zum anderen häufig in eine Karriereplanung eingebettet. Bei der Planung von Karrieren werden die zukünftigen Stellenabfolgen eines Mitarbeiters gedanklich vorweggenommen (vgl. Berthel & Becker, 2007: 373), so dass diese Teil einer umfassenden Personalentwicklung sind (vgl. Berthel & Becker, 2007: 373). Prinzipiell sind „das Verstehen und die Gestaltung von Laufbahnen und Karrieren .. wichtige Aufgaben für die Personalentwicklung“ (Mayrhofer, 1996: 458), wobei jedoch die Personalentwicklung an sich weiter greift, da sie sämtliche Maßnahmen der Bildung, der Förderung sowie der Organisationsentwicklung umfasst (vgl. Becker, 2005).¹²

Diese drei Begriffe sowie deren Zusammenspiel sind nun Gegenstand der nachfolgenden Abschnitte und werden im Folgenden an entsprechender Stelle weiter inhaltlich ausgeführt.

1 AUSLANDSENTSENDUNGEN IN INTERNATIONALEN UNTERNEHMEN

Im Zentrum dieses Abschnitts steht die Auslandsentsendung, welche in internationalen Unternehmen eine bedeutende Rolle unter den Personalentwicklungsaktivitäten einnimmt (vgl. Caligiuri, 2006b; Osland et al., 2006). Nach der definitorischen Grundlegung des Begriffs Auslandsentsendung werden die mit einer Entsendung verbundenen Ziele sowie deren einzelne Phasen aufgezeigt. Gegen Ende dieses ersten Abschnitts im Teil II der vorliegenden Arbeit erfolgt schließlich die Diskussion, wie der Erfolg von Auslandsentsendungen beurteilt werden kann.

¹² Zur Verknüpfung von Auslandsentsendung und Personalentwicklung vgl. auch Kumar/Karlshaus (1992).