

Einfluss des Lebenspartners auf Karriereentscheidungen von Mitarbeitern: die Entscheidung für ein Jobangebot an einem anderen Standort

Kurzbericht zu Vorgehen und Ergebnissen der Studie

Forschungsbeiträge der Studie:

Den Wechselbeziehungen von Beruf und Privatleben wurde in den letzten Jahrzehnten vermehrt forschende Aufmerksamkeit gewidmet. Unternehmen sind global tätig und erwarten von ihren Mitarbeitern¹ internationale Erfahrung und ausgeprägte Mobilitäts-, Flexibilitäts- und Leistungsbereitschaft. Auf der anderen Seite entstehen im Privatleben zunehmend Koordinationsprobleme durch Lebensgemeinschaften, in denen beide Partner berufstätig sind.

In der Vergangenheit konnte die Einwilligung zu einer Auslandsentsendung häufig durch traditionelle Anreize wie ein hohes Gehalt und andere materielle Zuwendungen bewirkt werden. Diese finanziellen Kriterien waren, bedingt durch die oftmals vorherrschende Alleinverdiener-Familienstruktur, die Entscheidungsgrundlage für Einwilligung oder Ablehnung eines Entsendungsangebots. Heutzutage haben Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten, mit dieser Methode erfolgreich zu sein. Die berufliche Entwicklung des Partners und das eigene soziale Umfeld werden bei der Umzugsentscheidung stärker berücksichtigt als zuvor. Dieser Trend liegt darin begründet, dass sich die Wertvorstellungen und der Bezugsrahmen von Arbeitnehmern stark verändert haben. Das Privatleben mit sozialer Vernetzung (z.B. Freundeskreis, Vereinstätigkeit), insbesondere aber auch die Rolle des Lebenspartners, wird als zunehmend prioritär angesehen.

Inwieweit jedoch private Kontextfaktoren das konkrete berufliche Entscheidungsverhalten beeinflussen, ist bisher nur unzureichend erforscht. Für Unternehmen ist es von enormer Bedeutung, die genauen, empirisch belegbaren Gründe für eine Ablehnung von Auslandsentsendungsangeboten zu erfahren, um die bestehenden Prozesse besser an die privaten Umstände der Mitarbeiter anzupassen. Hier setzt das Forschungsprojekt an.

Design und Vorgehen

- Im Rahmen der Studie wurden insgesamt 1.359 Mitarbeiter aus acht Großunternehmen mit Hilfe einer Online-Erhebung befragt. Am Ende des Fragebogens wurden die Mitarbeiter darum gebeten, den Link zum Fragebogen an den Partner weiterzuleiten. Insgesamt nahmen 211 Partner an der Umfrage teil.

¹ Zur sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Beitrag die männliche Bezeichnung für beide Geschlechtsformen synonym verwendet.

- So war es möglich zu überprüfen, inwieweit Wahrnehmungen der Mitarbeiter über Erwartungen und Einstellungen ihrer Partner mit den Einschätzungen der Partner über sich selbst übereinstimmen.

Auf Basis theoretischer Recherchen wurden Determinanten der Partnermobilität (und damit auch indirekt der Mitarbeitermobilität) erarbeitet. Das Modell ist in Abbildung 1 dargestellt.



Abbildung 1: Das Untersuchungsmodell

Ergebnisse der Studie:

Welche Faktoren beeinflussen nun die Bereitschaft eines Mitarbeiters zum Standortwechsel? Im Rahmen einer Strukturgleichungsmodellierung konnte die wahrgenommene Bereitschaft des Partners zum Standortwechsel als zentrale Determinante der Mitarbeitermobilität identifiziert werden. Die wahrgenommene Bereitschaft des Partners zum Standortwechsel wurde wiederum maßgeblich durch die wahrgenommenen Jobalternativen des Partners bei einem Standortwechsel sowie die wahrgenommene Einbindung des Partners in sein bisheriges soziales Umfeld erklärt. Für weibliche Mitarbeiter ist der Einfluss der wahrgenommenen Jobalternativen des Partners auf die eigene Mobilitätsbereitschaft deutlich stärker als für männliche Mitarbeiter, das heißt für sie ist die Frage, wie die Jobalternativen ihres Partners am potentiellen zukünftigen Wohnort aussehen, deutlich wichtiger.

Anschließend wurde das Modell anstelle der Wahrnehmung des Mitarbeiters mit den „de facto“ Bewertungen des Partners überprüft, das heißt der Partner selbst beurteilte seine Jobaussichten bei einem potentiellen Umzug bzw. die Verwurzelung in sein derzeitiges soziales Umfeld wie auch seine Bereitschaft, mit dem Partner einen Standortwechsel vorzunehmen. Erneut ergab sich das Bild, das weibliche Mitarbeiter die „de facto“ Bewertungen des Partners stärker in ihrer Mobilitätsbereitschaft berücksichtigen als männliche Mitarbeiter dies machen.

Was können Unternehmen daraus lernen? Häufig sind Gründe wie beispielsweise „die Konditionen stimmen nicht“ nur vorgeschoben. Der Partner sollte frühzeitig, d.h. schon während der Entscheidungsphase, in den Entsendungsprozess miteinbezogen werden. Zudem hat, insbesondere wenn es um Entsendungen weiblicher Mitarbeiter geht, die weitere

berufliche Entwicklung des Partners einen großen Einfluss auf die Mitarbeitermobilität und sollte bei Relocation Services stärker unterstützt werden. Zuletzt können durch bezahlte Heimreisen während der Entsendungsphase die Kontakte zu Freunden, Verwandten etc. aufrechterhalten werden.

Ein detaillierter, wissenschaftlicher Beitrag mit den Ergebnissen wurde in der Fachzeitschrift „Journal of Vocational Behavior“ (2015, Vol. 90, S. 1-12) veröffentlicht.

Die Autoren

Jan Ullrich

Jan Ullrich ist Doktorand und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. Sein Forschungsbereich liegt in dem Einfluss privater Kontextfaktoren auf Karriereentscheidungen. Herr Ullrich studierte Betriebswirtschaftslehre in Köln und Grenoble, anschließend arbeitete er in einer großen Personalberatung.
Kontakt: j.ullrich@uni-hohenheim.de



Prof. Dr. Marion Büttgen

Marion Büttgen ist Inhaberin des Lehrstuhls für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. Zuvor hatte sie den Lehrstuhl für Dienstleistungsmanagement an der Hochschule für Medien in Stuttgart. Sie promovierte und habilitierte an der Universität zu Köln. Ihre aktuellen Forschungsgebiete liegen in der Integration des Kunden im Leistungserstellungsprozess sowie dem Employer Branding.

