

Irina Lauke

**Determinanten der internationalen
Arbeitsplatzwahl - eine empirische
Untersuchung individuellen
Entscheidungsverhaltens**

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Determinanten der internationalen Arbeitsplatzwahl

Eine empirische Untersuchung individuellen Entscheidungsverhaltens

Diplomarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades

Diplom-Kauffrau

der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der

Universität Augsburg

vorgelegt von: Irina Lauke

Eingereicht am: 21. April 2004

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
1 Einleitung.....	1
2 Internationale Arbeitsplatzwahl – eine theoretische Annäherung	4
2.1 Globalisierung und ihre Folgen	5
2.1.1 Auswirkungen der Globalisierung für Deutschland und Frankreich in der Wirtschaft, auf dem Arbeitsmarkt und im Studium	6
2.1.2 Mobilität und Migration	10
2.1.3 Interkulturalität	15
2.2 Arbeitsplatzwahl und individuelles Entscheidungsverhalten	21
2.2.1 Bemerkungen zur Arbeitsplatzwahl	22
2.2.2 Theorien der Arbeitsplatzwahl	23
2.2.2.1 Nicht-psychologische Theorien	25
2.2.2.2 Psychologische Theorien	27
2.2.2.3 Allgemeine Theorien	31
2.2.2.4 Würdigung	32
2.3 Relevante Aspekte der internationalen Arbeitsplatzwahl	34
3 Internationale Arbeitsplatzwahl – eine empirische Untersuchung	37
3.1 Untersuchungsmethode.....	38
3.1.1 Erhebung – das qualitative Interview	39
3.1.2 Aufbereitung und Auswertung	43
3.2 Darstellung und Diskussion der Ergebnisse	46
3.2.1 Interkulturelle Erfahrungen	48
3.2.2 Wunsch nach Abwechslung	54
3.2.3 Suche nach Herausforderung	61
3.2.4 Persönlichkeitsmerkmale	65
3.2.5 Berufsanforderungen	71
3.2.6 Externe Einflüsse.....	75
3.2.7 Würdigung.....	82
3.3 Vergleich der theoretischen Hintergründe mit den empirischen Ergebnissen.....	84
4 Fazit	93
Anhang	97
Literaturverzeichnis	98

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BWL	Betriebswirtschaftslehre
D	Deutschland
DD	Doppeldiplomer
d.h.	das heißt
et al.	et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EURES	EUROpean Employment Services
evtl.	eventuell
f	folgende
F	Frankreich
ggf.	gegebenenfalls
HQFE	High Qualified Foreign Employees
Hrsg.	Herausgeber
IAB	Institut für Arbeits- und Berufsforschung
INSEE	Institut de la Statistique et des Etudes
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
S.	Seite
s.a.	siehe auch
u.a.	unter anderem
UGS	Universum Graduate Survey
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
Vol.	Volume
vs.	versus
VWL	Volkswirtschaftslehre
Wiwi	Wirtschaftswissenschaften
Z.	Zeile
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Unterschiede zwischen Frankreich und Deutschland nach Hofstede.....	19
Abb. 2: Überblick Theorien der Arbeitsplatzwahl	24
Abb. 3: Überblick Determinanten der Arbeitsplatzwahl	48

1 Einleitung

„No step in life, unless it may be the choice of a husband or wife, is more important than the choice of a vocation.“ Frank Parsons, 1909, S. 3

Bereits vor knapp 100 Jahren gehörte die Arbeitsplatzwahl zu den besonders wichtigen Entscheidungen im Leben eines Individuums: Ihre Konsequenzen erstrecken sich weit in die Zukunft und die Erwerbsarbeit nimmt schon allein zeitlich einen Großteil des menschlichen Lebens ein. Während in primitiven Gesellschaften vor allem das Geschlecht oder der religiöse und politische Status die Arbeitsplatzwahl bestimmen und in komplexeren Gesellschaften z.B. die Zugehörigkeit zu einer Kaste den beruflichen Weg determiniert, haben wir in modernen Gesellschaften noch am ehesten das Privileg, uns für einen Arbeitsplatz entscheiden zu können.¹ Doch während vor 100 Jahren, als die Auseinandersetzung mit der Arbeitsplatzwahl begann, der Beruf des Vaters oder ökonomische Notwendigkeiten maßgeblich die Entscheidung für einen Arbeitsplatz beeinflussten, stellt sich diese heute komplizierter dar.

Zwei bedeutende Entwicklungen beeinflussen die Bedingungen, unter denen die Arbeitsplatzwahl heutzutage stattfindet: Individualisierung und Globalisierung.

Individualisierungstendenzen führen zu einer „Freisetzung des Individuums“² aus verschiedenen Bindungsformen und damit auch zu einer zunehmenden Eigenverantwortlichkeit und Entscheidungsautonomie. Man muss sich nicht mehr vorwiegend um das blanke ökonomische Überleben sorgen, sondern ist im Hinblick auf den Wunsch nach Selbstverwirklichung bestrebt, einen Arbeitsplatz zu finden, der zufrieden stellt, ja mehr noch, sogar Spaß machen soll. Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit, individuelles Entscheidungsverhalten bezüglich der Arbeitsplatzwahl zu untersuchen.

Unter dem Einfluss der Globalisierung, die unter anderem durch die Zunahme der Mobilität von Arbeitskraft gekennzeichnet ist, verändern sich auch die individuellen Karrieremöglichkeiten. Märkte und Menschen rücken näher zusammen und Internationalität wird allgegenwärtiger. Die damit verbundenen, neuen Anforderungen in Beruf und Arbeitsleben führen zu einer Karriereplanung, in der eine internationale Laufbahn zunehmend wahrscheinlicher wird.

All dies erschwert die Entscheidungssituation, da neben den üblichen Kriterien, wie z.B. Gehalt oder Aufgabengebiet, weitere beachtet werden müssen. So werden

¹ Vgl. Ginzberg 1951, S. 3

² Beck 1986, S. 116

Hochschulabsolventen, die das Ziel einer internationalen Karriere verfolgen, verstärkt mit der Frage nach Mobilität und interkultureller Kompetenz konfrontiert und müssen diese in ihre Entscheidung miteinbeziehen.

Erfolgt also die Arbeitsplatzwahl vor einem internationalen Hintergrund, ist davon auszugehen, dass sich die Entscheidungsdeterminanten verändert haben. Welche Determinanten hierbei für das individuelle Entscheidungsverhalten relevant sind, ist zu untersuchen. Dieser Aufgabe widmet sich die vorliegende Arbeit.

Forschungsfrage und Vorgehen

Unter Beachtung der aufgezeigten Entwicklung müssen die Kriterien für die Arbeitsplatzwahl und das individuelle Entscheidungsverhalten besonders vor dem Hintergrund der Globalisierung betrachtet werden.

Daher stehen folgende Fragen im Vordergrund: Welche Determinanten beeinflussen die internationale Arbeitsplatzwahl? Auf Basis welcher Faktoren fällen Studierende die Entscheidung für einen Arbeitsplatz und welche theoretischen Konzepte liegen den persönlichen Erfahrungen und Handlungen zugrunde?

Die vorliegende Arbeit beantwortet die Fragen anhand einer empirischen Studie mit qualitativen Interviews.

Dabei wird die Arbeitsplatzwahl nicht nur als einmalige Annahme oder Ablehnung einer konkreten Arbeitsstelle definiert, sondern als Prozess begriffen, der eventuell schon mit der Wahl der Abiturfächer beginnt, über Ausbildung und Studium reift und seinen vorläufigen Abschluss in der Besetzung eines Arbeitsplatzes nimmt. So wird klar, dass dieser Weg zumeist von verschiedenen Einflüssen bestimmt wird, die im Rahmen dieser Arbeit identifiziert werden sollen. Es wird hierzu von einem arbeitssuchenden Individuum ausgegangen, d.h. nicht die organisationale Sicht steht im Vordergrund, sondern individuelles Entscheidungsverhalten.

Um den internationalen Aspekt der Arbeitsplatzwahl abzubilden, werden Studenten des Studiengangs Deutsch-Französisches Management befragt. Deutschland und Frankreich als europäische Nachbarn mit gemeinsamer Geschichte und vielfältigen internationalen Verbindungen auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und kultureller Ebene stehen im Rahmen dieser Arbeit beispielhaft für die zunehmende Relevanz von Globalisierungsprozessen und die konkreten Veränderungen, die dies für international orientierte Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt bedeutet.

Zunächst wird dazu der Trend der Globalisierung als zugrundeliegendes Phänomen betrachtet und die Auswirkungen auf die Länder Frankreich und Deutschland in Wirtschaft und Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt und im Studium beschrieben. Mobilität als Grund, aber auch als Folge des globalen Zusammenwachsens und Migration als konkrete Ausprägung von Mobilität wird ebenso dargestellt wie die Interkulturalität, die sich aus den internationalen Bewegungen ergibt. Damit wird angenommen, dass u.a. diese beiden Aspekte das Entscheidungsverhalten für einen Arbeitsplatz im internationalen Umfeld beeinflussen.

Im Anschluss werden verschiedene Theorien der Arbeitsplatzwahl vorgestellt und gewürdigt. Es wird die Frage zu stellen sein, ob mit den bestehenden Theorien auch das heutige individuelle Entscheidungsverhalten für einen Arbeitsplatz unter dem Einfluss der Globalisierung beschrieben, erklärt und vorhergesagt werden kann. Nicht das Ergebnis der Entscheidung steht im Fokus der Arbeit, sondern vielmehr die Einflussfaktoren, die das Entscheidungsverhalten bestimmen.

Anhand einer qualitativen empirischen Untersuchung mithilfe problemzentrierter Interviews werden zehn deutsche und französische Studierende des Studiengangs „Deutsch-Französisches Management“ zu ihren subjektiven Entscheidungsdeterminanten befragt. Damit wird soziale Realität mit einbezogen und es werden gleichzeitig „typische“ Fälle interviewt.

Die Auswertung der Interviews erfolgt mit der qualitativen Inhaltsanalyse, so dass das Ergebnis induktiv gebildete Kategorien sind, die die Determinanten der internationalen Arbeitsplatzwahl abbilden. Eine Würdigung sowie ein Vergleich der empirischen Ergebnisse mit den theoretischen Vorannahmen stellen den Abschluss dieser Arbeit dar.

2 Internationale Arbeitsplatzwahl – eine theoretische Annäherung

Vor der Hintergrund einer zunehmend globalisierten Gesellschaft ist das „Handeln und (Zusammen-)Leben über Entfernungen hinweg“³ durchaus vorstellbar geworden. Die Entscheidung für einen Arbeitsplatz kann heutzutage nicht mehr auf wenige Faktoren beschränkt werden. Vielmehr müssen auch die Veränderungen, die sich durch die zunehmenden internationalen Verflechtungen im Zuge der Globalisierung ergeben, mit beachtet werden.

Um die Folgen der Globalisierung für die Arbeitsplatzwahl zu verstehen, wird im folgenden Abschnitt 2.1 zunächst auf die relevanten Dimensionen der Globalisierung eingegangen. Danach werden ausgewählte Auswirkungen der Globalisierung beschrieben, die als Hintergrund für diese Arbeit notwendig sind. Unter dem spezifischen Blickwinkel auf die Arbeitsplatzwahl der Doppeldiplomstudenten werden in Kapitel 2.1.1 Aspekte der deutsch-französischen Kooperationen und Austauschbeziehungen sowie die jeweilige Arbeitsmarktlage beschrieben, um ein grundlegendes Verständnis für die derzeitige Situation der beiden Länder zu entwickeln. Die als Folge der Globalisierung angenommenen Phänomene Mobilität und Migration sowie Interkulturalität werden in Kapitel 2.1.2 bzw. 2.1.3 behandelt. Diese werden zum einen als entscheidungsrelevant für die Arbeitsplatzwahl angenommen, zum anderen sind sie nicht unabhängig voneinander, da bei einer arbeitsbedingten Migration der Arbeitnehmer nahezu zwangsläufig mit interkulturellen Aspekten konfrontiert wird. Jeweils liegt der Fokus besonders auf den Ländern Frankreich und Deutschland.

Im Kapitel 2.2 wird die Arbeitsplatzwahl erläutert und es werden theoretische Ansätze zu ihrer Beschreibung, Erklärung und Vorhersage vorgestellt. Unter 2.3 werden die zuvor angesprochenen Gebiete zusammengeführt, um relevante Aspekte des empirischen Teils vorzubereiten.

³ Beck 1998, S. 44

2.1 Globalisierung und ihre Folgen

Was ändert sich für Arbeitnehmer unter dem Einfluss der Globalisierung, welche Herausforderungen sind besonders aus ökonomischer und kultureller Sicht zu meistern und welche Ansätze hierzu gibt es bereits?

Zunächst beschreibt der Begriff der Globalisierung „the increased mobility of goods, services, labour, technology and capital throughout the world“.⁴ Damit ist die Globalisierung vor allem als ein grenzüberschreitendes Phänomen erfasst.

Um die Bedeutung der Globalisierung zu erfassen, scheint es sinnvoll, in knapper Form die Dimensionen zu beschreiben, in denen sie sich auswirkt.⁵ Die genannten Dimensionen sind keinesfalls als unabhängig voneinander zu betrachten, sondern sind stark miteinander verflochten.

Die *technologische* Dimension bezieht sich auf die Neuerungen in den Bereichen Kommunikations- und Transporttechnik, die dazu führen, dass mit sinkenden Kosten und in kürzester Zeit weltumspannende Kommunikation und Mobilität von Produkten, Informationen und Menschen möglich ist. *Kulturell* bringt dies eine stärker länderübergreifende Verbindung mit sich, gekennzeichnet durch Alter, Lebensstil, Einkommen oder Beruf.

Betrachtet man die *soziale* Komponente der Globalisierung, werden zwei konträre Szenarien prognostiziert: Zum einen ein Wohlstandswachstum in den entwickelten Ländern auf Kosten der weniger entwickelten Staaten, auf der anderen Seite eine überproportionale Steigerung des Bruttoinlandsprodukts in den weniger entwickelten Ländern.⁶ Außerdem sind in der *ökologischen* Dimension u.a. Probleme wie der „Treibhaus-Effekt“ und die Luft- und Wasserverschmutzung zu nennen.

In der *ökonomischen* Dimension haben Deregulierung, außenwirtschaftliche Öffnung vieler Staaten sowie eine Liberalisierung des Welthandels zur Folge, dass Unternehmen Vorteile auf der Markt- und Kostenseite realisieren können und somit einen Anreiz haben, international tätig zu werden. Auf der *politischen* Seite können Unternehmen damit z.B. durch Abwanderungsdrohungen die Souveränität der Staaten bezüglich regulierender Wirtschaftspolitik, Umweltstandards usw. erheblich einschränken.

Was bedeutet dies für Märkte und Unternehmen? Es bieten sich viele ökonomische Chancen, aber auch Risiken. Ein intensiverer Wettbewerb sowie starke

⁴ Canadian Government 2002

⁵ Vgl. Welge 2001, S. 36 f

⁶ Vgl. Welge 2001, S. 38