

# DCCs aus der Sicht deutscher Unternehmen

Ergebnisse einer qualitativen Studie  
(Schulte 2005)

Kurzbeitrag von Andrea Friese

# Gliederung

- Mobilitätsprobleme
- Vier DCC-Unternehmensstrategien
- Szenario:  
Die Personalabteilung beraten
- Die Studie
- Zusammenfassung

# DCCs: Potential oder Problem?

.... besitzen ein **hohes Potential**

.... eine **Problemgruppe** für Unternehmen

# Probleme von DCCs

Bei Mobilitätsanforderung:

- Hoher Abstimmungsbedarf
- Negativer Einfluss des (unzufriedenen) Partners und Partnerschaftskonflikte
- Fehlende Unterstützung (organisatorisch, emotional)



Belastung steigt  
Arbeitsmotivation & Leistung sinken

# Probleme mit DCCs

Konsequenzen für das Unternehmen:

- geringerer Erfolg des Auslandseinsatzes
- Abbruch des Auslandseinsatzes
- (innere) Kündigung



hohe Kosten  
hoher Aufwand  
hohes Risiko

# 4 Unternehmensstrategien

Einstellen oder nicht? - Unterstützen oder nicht?

- Auswahlpolitik: traditionelle Paare
- Privatisierung der Mobilitätsproblematik
- Einzelfall-Hilfe für DCCs
- DCC-unterstützende Personalpolitik & Personalmaßnahmen

# Szenario: Das Problem

Ihr beratet die Personalabteilung eines großen Unternehmens.

- Das Unternehmen verliert zunehmend qualifizierte MitarbeiterInnen aus DCCs, die sich trotz einer Zusage einem Auslandseinsatz durch Kündigung entziehen.
- Der Personalchef sieht sich in seiner DCC-vermeidenden Personalpolitik bestätigt.
- Seine Devise lautet: Jetzt erst recht!

Auswahlpolitik: Möglichst keine DCC-Partner einstellen

Unterstützungsangebote: keine Bevorzugung der DCCs

Mobilitätsproblematik: Privatsache

# Szenario: Euer Auftrag

- Bitte tragt **strategische & betriebswirtschaftliche** Argumente zusammen:

*Warum ist eine DDC-freundliche Personalpolitik auf kurze wie auf lange Sicht Erfolg versprechender?*

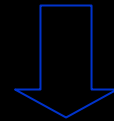
- Bitte sammelt Ideen für eine DCC-freundliche Personalarbeit:

*Welche **Veränderungen & Maßnahmen** würdet Ihr der Personalabteilung vorschlagen?*



# Und was sagt die Studie?

- DCC-Partner **einstellen & unterstützen:**
  - ◆ „ganzheitliche“ Personalarbeit
  - ◆ Rahmenbedingungen mit Flexibilisierungsoptionen
  - ◆ Effektive individuelle & standardisierte Maßnahmenbündel (Cafeteriasystem)
  - ◆ Individuell gestaltbar
  - ◆ Selbstverständlich für alle Paartypen



**Qualifizierte MitarbeiterInnen  
mit hoher Arbeitsmotivation ans  
Unternehmen binden**

# Zusammenfassung

- DCCs repräsentieren einen gesellschaftlichen Trend bei qualifizierten Fachkräften.
- Unternehmen können qualifizierte Fachkräfte aus DCCs durch eine DCC-freundliche Personalpolitik anziehen & binden.
- Unternehmen können DCC-typische Probleme durch Personalmaßnahmen verringern.
- Investitionen in die DCC-Unterstützung rechnen sich kurz- & langfristig.

# Das bedeutet:

- Ein Umdenken in der Personalpolitik speziell bei deutschen Unternehmen ist erforderlich!

# Dankeschön!

- ★ Quelle:  
Schulte J. 2005: Dual Career Couples und  
ihre Koordinierungsarrangements aus  
Sicht der Unternehmen.