

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Fred Henneberger und Alfonso Sousa-Poza

Beweggründe und Determinanten
zwischenbetrieblicher Mobilität:
Die Schweiz in einer internationalen Perspektive

Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive

Fred Henneberger und Alfonso Sousa-Poza*

Der Beitrag untersucht Umfang, Entwicklung, Motive und Determinanten der zwischenbetrieblichen Mobilität von Arbeitnehmern in der Schweiz. Dies geschieht sowohl anhand der tatsächlich realisierten als auch anhand der zukünftig intendierten Stellenwechsel. Es wird gezeigt, dass die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate in den 90er Jahren trendmäßig zugenommen hat und sich gegenwärtig bei über 10% pro Jahr befindet. Auch im internationalen Vergleich weist die Schweiz eine überdurchschnittlich hohe potenzielle Fluktuationsrate auf.

Zwar spielen der Lohn respektive dessen Veränderung tatsächlich eine Rolle bei einem freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers. Einen signifikanten Erklärungsbeitrag für zukünftige Stellenwechsel leisten aber vor allem subjektive Faktoren. Arbeitskräfte, die über eine hohe Arbeitszufriedenheit verfügen, zudem Personen, die ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher ansehen und Arbeitnehmer, die stolz auf ihr Unternehmen sind, sind viel weniger geneigt, ihre Stelle zu wechseln. Diese Aussagen gelten sowohl für Männer als auch für Frauen.

Gliederung

- 1 Einleitung und Problemstellung
- 2 Theoretische Vorüberlegungen
 - 2.1 Referenztheorien
 - 2.1.1 Humankapitaltheorie
 - 2.1.2 Suchtheorie
 - 2.1.3 Sortiermodelle
 - 2.2 Determinanten für Stellenwechsel: Einige zentrale Hypothesen und empirische Evidenz
- 3 Datenbasis zur Analyse der zwischenbetrieblichen Mobilität in der Schweiz und methodisches Vorgehen
- 4 Gesamtschweizerische Analyse
 - 4.1 Empirisch-deskriptive Analyse realisierter Stellenwechsel
 - 4.2 Die Hauptdeterminanten realisierter Stellenwechsel
 - 4.3 Potenzielle Stellenwechsel
 - 4.3.1 Empirisch-deskriptive Analyse und der Zusammenhang zwischen tatsächlichen und potenziellen Stellenwechseln
 - 4.3.2 Die Hauptdeterminanten potenzieller Stellenwechsel
 - 4.4 Entwicklung der vollzogenen Stellenwechsel in der 90er Jahren
- 5 Ein internationaler Vergleich
 - 5.1 Verwendeter Datensatz
 - 5.2 Empirisch-deskriptive Analyse potenzieller Stellenwechsel
 - 5.3 Die Hauptdeterminanten potenzieller Stellenwechsel: Der Einfluss subjektiver Faktoren
- 6 Schlussfolgerungen
- Literatur

1 Einleitung und Problemstellung

In neuerer Zeit häufen sich Berichte über immer schnellere und im Ausmaß sichtbar gestiegene Stellenwechsel in der Schweizer Wirtschaft. Dies ist zunächst unproblematisch, wenn nicht davon auszugehen wäre, dass jeder Wechselfall *Transaktionskosten* verursacht:

- Diese bestehen auf *Arbeitgeberseite* in Such-, Einstellungs-, Einarbeitungs-, Verwaltungs-, Verhandlungs-, Entlassungskosten, im Verlust an relevantem Humankapital und an sozialer Kompetenz, aber auch in der Unruhe, die bei der verbleibenden Belegschaft auftauchen kann, dem sich womöglich verschlechternden Betriebsklima und dem eventuell auftretenden Imageverlust bei Kunden, Zulieferern und Gläubigern etc. Die Kosten der Fluktuation sind für den Arbeitgeber generell umso höher.

* Dr. Fred Henneberger ist Dozent für Volkswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen, Dozent für Politik- und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz und Direktor der arbeitsmarktökonomischen Abteilung des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA-HSG).

Dr. Alfonso Sousa-Poza ist Dozent für Volkswirtschaftslehre an der Universität St. Gallen und wissenschaftlicher Mitarbeiter am FAA-HSG.

Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Er wurde im Februar 2002 eingereicht und nach der Begutachtung im August 2002 zur Veröffentlichung angenommen.

Wir bedanken uns beim Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) für die Unterstützung des Forschungsprojekts „Labor Market Segmentation in Switzerland“ im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms „Probleme des Sozialstaates Schweiz“ (NFP 45). Bereits in der Entstehungsphase hatten wir die Gelegenheit, Teile der Arbeit in Seminaren an den Universitäten St. Gallen und Konstanz zu diskutieren. Profitieren durften wir zudem von der Präsentation unseres Artikels „Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study“ beim siebten jährlichen Treffen der „Society of Labor Economists“ (SOLE) im Mai 2002 in Baltimore, USA. Den Teilnehmern sei für ihre konstruktiven Kommentare herzlichst gedankt.

her, je produktiver der ehemalige Mitarbeiter gewesen ist und je länger die Stelle vakant bleibt (vgl. Streim 1982: 133 und 137).

- Aber auch die *Arbeitnehmer* müssen Such-, Einarbeitungs-, Verhandlungs-, Umzugs-, Umstellungskosten und dergleichen auf sich nehmen, auf Senioritätsrechte und Arbeitsplatzsicherheit verzichten, soziale Bindungen aufgeben und damit rechnen, dass ihr spezifisches Humankapital im neuen Betrieb nicht oder kaum mehr von Belang sein wird. Zudem ist häufig die gesamte Familie von einem solchen Schritt tangiert.

Zentral für die Vermeidung ineffizient hoher Fluktuationsraten ist daher die Beantwortung der Frage nach den *Motiven*, die Arbeitnehmer zu Stellenwechseln bewegen. Die Notwendigkeit der Vermeidung von Fluktuation ist prinzipiell umso ausgeprägter, je betriebsspezifischer die Arbeitskräfte im Laufe der Zeit qualifiziert wurden. Die *Humankapitaltheorie* liefert hierzu eine eindeutige Aussage (vgl. Kapitel 2.1.1): Je höher die Investitionen in die betriebsspezifische Qualifizierung sind, desto höher werden auch die Kosten der Personalfluktuation sein.

Umgekehrt wäre aber eine Null-Fluktuation in höchstem Maße kontraproduktiv. Einerseits würde für das Unternehmen jedweder Erneuerungsprozess, der durch Input an Know-how, Kreativität und dergleichen von Außen angestoßen wird, unterbleiben. Andererseits würden sich enttäuschte Arbeitnehmer jeglicher Veränderungsmöglichkeit berauben. Fluktuation ist geradezu Voraussetzung für eine optimale Ressourcenallokation. Die *Suchtheorie* fasst deshalb den Prozess der Suche als Investition in die Verbesserung der Informationsbasis auf (vgl. Kapitel 2.1.2).

So zentral die potenziellen volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Arbeitskräftemobilität auch sind, so selten werden Fluktuationsraten in der Schweiz systematisch erfasst, geschweige denn analysiert. Bislang liegen *nur sehr wenige empirische Untersuchungen* vor. Diese zeichnen sich allesamt dadurch aus, dass sie entweder lediglich auf Fallstudien basieren oder nur ganz bestimmte Segmente bzw. Aspekte des schweizerischen Arbeitsmarktes betrachten (vgl. z.B. Marelli 1985, Baillod 1992, Fluck 1992, Sheldon 1992, Semmer/Baillod 1994). Damit steht die Präsentation eines *repräsentativen* Bildes zur *zwischenbetrieblichen Mobilität* bis heute weitgehend aus (die einzige *Ausnahme* stellt Henneberger/Sousa-Poza 2002 dar). Dieser Forschungslücke will der vorliegende Beitrag weiter entgegenreten. Hierbei wird ein besonderer Fokus auf die *freiwillige* Fluktuation seitens der Arbeitnehmer gelegt.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 werden zunächst einige relevante theoretische Konzepte kurz vorgestellt und zu überprüfende Hypothesen abgeleitet. In Kapitel 3 werden sodann das methodische Vorgehen und die den Analysen für die Schweiz zugrunde liegende Datenbasis beschrieben sowie die verwendeten Variablen definiert. Den Kernteil der Arbeit bildet Kapitel 4. Neben der Präsentation einiger empirischer Fakten zu den Stellenwechseln in der Schweiz in den 90er Jahren wird vor allem versucht, die Hauptdeterminanten sowohl

der tatsächlich realisierten als auch der intendierten Arbeitsplatzwechsel zu ermitteln. Kapitel 5 bezieht zudem die internationale Dimension anhand eines internationalen Datensatzes mit ein und vergleicht die Position der Schweizer Wirtschaft im Kontext *potenzieller* Stellenwechsel mit derjenigen anderer wichtiger Länder. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und ein Ausblick auf den weiteren Forschungsbedarf gegeben.

2 Theoretische Vorüberlegungen

2.1 Referenztheorien

2.1.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie (vgl. grundlegend Becker 1993, Mincer 1974, Schultz 1961) geht davon aus, dass das individuelle Arbeitsvermögen die Produktivität und somit den Lohn der Beschäftigten determiniert. Lohnunterschiede zwischen Personen werden auf unterschiedliche Ausstattungen mit Humankapital zurückgeführt. Als Humankapital gelten vor allem das durch die allgemeine Schul- und Berufsausbildung erworbene Wissen sowie die im Verlaufe des Erwerbslebens gewonnene Berufserfahrung. Letztere wird häufig in Form betriebsspezifischer und aufgabenbezogener Kenntnisse über die Betriebszugehörigkeitsdauer angesammelt.

Da *allgemeines* Humankapital definitionsgemäß für verschiedene Betriebe gleichermaßen von Nutzen ist und problemlos zwischen diesen transferiert werden kann, beteiligt sich der Arbeitgeber in aller Regel auch nicht (direkt) an der Finanzierung dieser Investitionen. Die Kosten werden vielmehr vom Arbeitnehmer (und faktisch nicht selten von der Steuern zahlenden Allgemeinheit) getragen. Hingegen zeichnen sich *spezifische* Humankapitalinvestitionen idealerweise gerade dadurch aus, dass sie die Produktivität der Arbeitskräfte hauptsächlich in dem Betrieb erhöhen, in welchem sie durchgeführt werden. Würde lediglich einer der beiden Akteure deren Finanzierung übernehmen, könnte der jeweils andere die Situation zu seinem Gunsten ausnutzen und versuchen, die entstandene Quasi-Rente (vgl. Hashimoto/Yu 1980: 538) abzuschöpfen. Um zu vermeiden, dass keine der beiden Seiten Anreize hat, Investitionen in betriebsspezifisches Arbeitsvermögen zu tätigen, teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl die Kosten als auch die Erträge aus der Ausbildung nach einem bestimmten Algorithmus (vgl. zur sog. Teilungsregel Becker 1962). Damit wird Arbeitskraft aber zu einem quasi-fixen, begrenzt substituierbaren Produktionsfaktor (vgl. Oi 1962).

Aus dem bisher Gesagten wird deutlich, dass Personalverantwortliche bestrebt sein müssen, gerade die Leistungsträger im Betrieb zu behalten (Retention). Die Notwendigkeit zur Betriebsbindung ist umso ausgeprägter, je betriebsspezifischer die Arbeitskräfte im Laufe der Zeit qualifiziert wurden. Die Humankapitaltheorie liefert hierzu eine eindeutige Aussage: Je höher die Investitionen sind, die Unternehmen und/oder Arbeitnehmer in die betriebsspezifische Qualifizierung getätigt haben, desto höher werden im Prinzip auch die Kosten der Personalfluk-

tuation sein. Diese Aussage gilt selbst dann, wenn sich die Investitionen in betriebspezifisches Humankapital bereits vollständig amortisiert haben. Damit ist von einem inversen Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer, als Proxy-Größe für erworbenes firmenspezifisches Humankapital, und der Fluktuationsrate bzw. -wahrscheinlichkeit auszugehen.

2.1.2 Suchtheorie

Mobilität ist keineswegs prinzipiell als schädlich zu deklarieren. Ganz im Gegenteil: Fluktuation ist geradezu die Voraussetzung für eine *optimale Allokation* von Arbeitskräften zu Arbeitsstellen, wenn vom realistischen Fall unvollkommener Information und heterogener Arbeitskräfte und Arbeitsplätze ausgegangen wird (vgl. grundlegend Stigler 1961 und 1962, Lippman/McCall 1976). Die Suchtheorie fasst den Prozess der Suche als Investition in Information auf (vgl. Stigler 1962: 103). In diesem Kontext macht die Suchtheorie eine eindeutige Aussage: Suchprozesse seitens des Arbeitnehmers (Arbeitgebers) finden immer dann und genau so lange statt, wie die abdiskontierten zukünftig zu erwartenden zusätzlichen Erträge in Form höherer (niedrigerer) Lohnzahlungen gerade noch größer sind als die jetzt aufzuwendenden zusätzlichen Kosten der Suche, in Form direkter Informationskosten und entgangenem Einkommen (Wertgrenzprodukt der Arbeitskraft) während der Suche. Diese Entscheidungsregel greift also sowohl bei der Besetzung einer vakanten Stelle mit einem neuen Arbeitnehmer als auch bei der Suche eines Arbeitnehmers nach einer neuen Arbeitsstelle. Sind noch Grenzerträge möglich, die über den Grenzkosten der Suche liegen, führt Mobilität zu einer verbesserten Ressourcenallokation und ist in jedem Falle als ökonomisch effizient zu qualifizieren.

Je höher aber der Lohn bereits ist, desto unwahrscheinlicher und somit kostspieliger wird es, für einen Arbeitnehmer, eine besser bezahlte Stelle zu finden. Das bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit eines zwischenbetrieblichen Wechsel mit dem Lohn abnimmt (vgl. Mortensen 1988). Da zudem vor allem die nichtpekuniären Eigenschaften der Arbeitsplätze (Arbeitskräfte) erst on-the-job evaluiert werden können, dies aber vermutlich recht frühzeitig im Arbeitsverhältnis geschieht, ist mit sinkenden Wechselraten bei steigender Beschäftigungszeit zu rechnen.

2.1.3 Sortiermodelle

Im Rahmen der Matchingtheorie (vgl. Jovanovic 1979) wie auch der Shopping-Modelle (vgl. Johnson 1978, Viscusi 1980) wird versucht, das Zustandekommen und die Aufhebung von Arbeitsverträgen unter Unsicherheit zu erklären. Arbeitnehmer bemühen sich um diejenigen Stellen, die ihren Fähigkeiten am besten entsprechen, womit eine entsprechende Entlohnung korreliert. Arbeitgeber intendieren Arbeitsplätze so zu besetzen, dass sie ihren Gewinn maximieren (vgl. Mortensen 1988). Die Güte eines Matches offenbart sich aber erst im Verlaufe des Beschäftigungsverhältnisses. Deshalb werden gerade junge Menschen zu Beginn ihres Erwerbslebens eine *Experimentierphase* lancieren, in der sie Erfahrungen sammeln und ihr

Informationsdefizit verringern. Arbeitsplatzwechsel werden als Mechanismus zur Korrektur von Matchingfehlern verstanden (vgl. Borjas 1996: 305), weshalb diese als effizient zu qualifizieren sind (vgl. McLaughlin 1991). Damit können wiederum am Anfang eines Beschäftigungsverhältnisses eher hohe und mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit eher sinkende Wechselraten angenommen werden.

2.2 Determinanten für Stellenwechsel: Einige zentrale Hypothesen und empirische Evidenz

Viele ökonomische Theorien konzentrieren sich bei der Analyse von Mobilität zwischen Arbeitgebern ausschließlich auf den Lohn als relevantes Entscheidungskriterium (vgl. Grund 2001: 64). Dadurch werden andere Determinanten eines Arbeitsplatzwechsels a priori nahezu systematisch ausgeklammert. Dass hierdurch ein verzerrtes Bild der Realität entstehen muss, liegt nahe. In der vorliegenden Arbeit wird deshalb versucht, weitere Bestimmungsgründe für Fluktuation zu identifizieren, deren hypothetische Wirkungsrichtung abzuleiten und mit der schweizerischen Wirklichkeit zu konfrontieren. Als mögliche und in unseren Datensätzen zugleich erfasste Einflussfaktoren sind zu nennen:

„*Lohnsatz*“: Der Lohn hat für die Frage der Job-to-Job Mobilität eine doppelte Funktion, da sowohl die Lohnzahlung auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz, als auch die auf möglichen zukünftigen Arbeitsplätzen entscheidungsrelevant ist (vgl. Vatthausser 1985: 98). Je niedriger der Lohn eines Arbeitnehmers auf seinem aktuellen Arbeitsplatz ist, desto eher wird dieser bestrebt sein, diese Situation zu verändern. Zudem ist anzunehmen, dass innerhalb der gleichen Hierarchiestufe die Besserbezahlten mit größerer Wahrscheinlichkeit beim Unternehmen bleiben (vgl. Galizzi/Lang 1998). Mithin ist ein inverser Zusammenhang zwischen der absoluten wie relativen Höhe des Lohnes auf dem *gegenwärtigen* Arbeitsplatz und der Wechselwahrscheinlichkeit zu erwarten. Darüber hinaus dürfte eine höhere Lohnofferte auf der alten Stelle den Verbleib beim Arbeitgeber sichern helfen, weil die Wahrscheinlichkeit sinkt, dass der Arbeitnehmer einen anderen Arbeitgeber finden wird, der ihm ein besseres Lohnangebot unterbreitet (vgl. Munasinghe 2000). Umgekehrt sollte eine höhere Lohnofferte eines *anderen* Arbeitgebers den Stellenwechsel begünstigen.¹

„*Arbeitslosigkeit*“: Bei generell steigender Arbeitslosigkeit verschlechtern sich die Wechseloptionen, weil die Wahrscheinlichkeit sinkt, einen besseren Arbeitsplatz angeboten zu bekommen. Es ist also von einem negativen Zusammenhang zwischen der Höhe bzw. der Veränderung der Arbeitslosigkeit und der Wechselneigung auszugehen.² Von besonderem Interesse in diesem Kontext ist

¹ Neben dem Lohn folgen lohnähnliche Komponenten, wie betriebliche Sozialleistungen oder Gewinnbeteiligungen, der gleichen Logik bezüglich ihres Einflusses auf die Kündigungswahrscheinlichkeit (vgl. empirisch u.a. Bartel 1982, Schnabel/Wagner 1999).

² Das im Konjunkturverlauf prinzipiell prozyklische Kündigungsverhalten der Arbeitnehmer wird durch eine Reihe von Studien bestätigt (vgl. z.B. Hartog/van Ophem 1994, Schettkat 1996).

zudem die Branchenarbeitslosigkeit. Je höher diese ist, desto geringer werden einerseits die Wechselmöglichkeiten innerhalb der eigenen Branche, desto stärker könnten Arbeitskräfte aber andererseits bemüht sein, eine Stelle in Branchen zu suchen, die weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Gerade für sog. Krisenbranchen ist nicht auszuschließen, dass einige Arbeitnehmer selber kündigen, um einer Entlassung zuvorzukommen (vgl. die empirischen Ergebnisse bei Frick 1995). Eine eindeutige Aussage über das Vorzeichen des Einflusses der Branchenarbeitslosigkeit auf die Wechselwahrscheinlichkeit lässt sich deswegen ex ante nicht formulieren.

„*Betriebszugehörigkeitsdauer*“: Wie in Kapitel 2.1 bereits diskutiert, ist aus ganz unterschiedlichen Gründen (Nicht-Honorierung betriebsspezifischen Humankapitals im neuen Unternehmen, Ungewissheit über das Zusammenpassen von gewünschten und tatsächlichen Gegebenheiten im neuen Beschäftigungsverhältnis usw.) von einem inversen Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate bzw. -wahrscheinlichkeit auszugehen.³ Da Fluktuation nicht selten als Symptom mangelnder Harmonie zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen aufgefaßt werden muss, kann Fluktuation auch als Ausübung der Exit-Option interpretiert werden, währenddessen die mit ihrem Arbeitsplatz zufriedenen Arbeitskräfte innerbetrieblich die Voice-Option ergreifen (vgl. Hirschman 1970).⁴

„*Alter bzw. Berufserfahrung*“: Zwischen dem Lebensalter und der Berufserfahrung besteht zwangsläufig eine hohe Korrelation. Da mit jedem Arbeitsplatzwechsel (einmalige) Kosten verbunden sind, sinkt der zur Verfügung stehende Amortisationszeitraum mit zunehmendem Alter des Beschäftigten. Entsprechend höher müsste der Lohn auf der neuen Arbeitsstelle sein. Mit steigendem Akzeptanz- oder Reservationslohn des Arbeitnehmers sinkt aber die Wahrscheinlichkeit, ein entsprechend hohes Lohnangebot zu erhalten, was wiederum bedeutet, dass die Kündigungswahrscheinlichkeit abnimmt. Folglich dürfte eine mit zunehmendem Lebensalter sinkende Fluktuationsneigung zu registrieren sein.

„*Arbeitsbedingungen*“: Bereits die Theorie kompensierender Lohndifferenziale (vgl. Smith 1976) legt nahe, dass schlechte Arbeitsbedingungen durch einen höheren Lohn auszugleichen sind. Findet dies nicht (vollständig) statt, kann prognostiziert werden, dass schlechte Arbeitsbedingungen mit hohen Kündigungsraten einhergehen. Ganz konkret heißt dies, dass Personen, die Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Nachtarbeit oder häufig Mehrarbeit verrichten müssen, eher geneigt sein werden, einen Jobwechsel vorzunehmen als andere Beschäftigte. Umgekehrt dürfte die Möglichkeit, seine Arbeitszeit flexibel zu gestalten, den Wunsch auf einen Stellenwechsel vermindern. Anders ausgedrückt: Es sollte einen positiven (negativen) Zusammenhang zwischen schlechten (guten) Arbeitsbedingungen und der Fluktuation geben.

„*Geschlecht*“: Das traditionelle Rollenverständnis impliziert, dass Frauen nach wie vor den überwiegenden Teil der Kindererziehung übernehmen, während Männer viel stärker am beruflichen Erfolg orientiert sind. Wegen der

geringeren Erwartungshaltung der Frauen in Bezug auf die berufliche Karriere sind diese auf identischen Arbeitsplätzen häufig zufriedener als ihre männlichen Kollegen (vgl. Clark 1997, Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000a). Zudem üben vor allem Frauen Teilzeitbeschäftigung aus.⁵ Teilzeitbeschäftigte sind aber in der Regel nicht so tief in den Arbeitsmarkt integriert wie Vollzeitbeschäftigte, weshalb sich diese häufiger zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit bewegen (vgl. Royalty 1998). Damit ist aus dieser Perspektive eine höhere *zwischenbetriebliche* Wechselwahrscheinlichkeit für die Gruppe der Männer zu erwarten.

„*Familiäre Bindung*“: Die Kosten eines Arbeitsplatzwechsels steigen, wenn nicht nur der Stellenwechsler davon betroffen ist, sondern seine ganze Familie (vgl. Holmlund 1984). Insofern dürften insbesondere ledige Personen ohne Kinder viel eher einen Arbeitgeberwechsel ins Auge fassen als dies bei verheirateten Beschäftigten der Fall ist. Außerdem wird die Existenz von Kindern im Schulalter die Wechselwahrscheinlichkeit vermutlich negativ beeinflussen.

„*(Schul-)Ausbildung*“: Zum einen kann argumentiert werden, dass bei Personen mit hohem Bildungsniveau die Phase des Ausprobierens verschiedener Arbeitsplätze wegen deren schnellen Lernfähigkeit entsprechend kürzer ausfällt als dies bei Personen mit einem niedrigeren Ausbildungsstand der Fall ist. Zum anderen ist aber auch denkbar, dass sich Personen mit besserer Ausbildung eher als überqualifiziert für bestimmte Tätigkeiten empfinden, deswegen mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden sind und öfter die Stelle wechseln werden.⁶ Das bedeutet, dass es eine Reihe gegenläufiger Effekte gibt, die sich kompensieren können (vgl. Grund 2001: 99–100). Welcher Einfluss schließlich dominiert, kann a priori nicht bestimmt werden.

„*Hierarchische Position*“: Je höher die hierarchische Stufe, die ein Angestellter im Unternehmen erreicht hat, desto weniger wird dieser geneigt sein, seine Position aufzugeben. Analog kann argumentiert werden, dass Personen, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben, ebenfalls weniger häufig das Unternehmen von sich aus verlassen werden. Es besteht insgesamt gesehen ein negativer Zusammenhang zwischen der Stellung in der innerbe-

³ Überdurchschnittlich häufig treten Arbeitsplatzwechsel bei Neueinsteigern in den Arbeitsmarkt auf. Für Deutschland zeigt sich, dass hohe Beschäftigungsfuktuationen insbesondere bei jüngeren Frauen und in kleineren Betrieben zu verzeichnen sind (vgl. Schasse 1991).

⁴ Für das wissenschaftliche Personal an britischen Universitäten konnte gezeigt werden, dass eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer Reflex einer höheren Arbeitsplatzzufriedenheit ist. Diejenigen Akademiker hingegen, die mit ihren Arbeitsbedingungen weniger zufrieden sind, greifen entsprechend häufiger zum Instrument der Kündigung und weisen damit auch eine durchschnittlich geringere Betriebszugehörigkeitsdauer auf (vgl. Oshagbemi 2000).

⁵ 80% aller Teilzeitbeschäftigten in der Schweiz sind Frauen (vgl. BFS 2001).

⁶ Überqualifizierte weisen häufig schlechtere Karriereperspektiven auf, was deren höhere Abwanderungsneigung erklären kann (vgl. Büchel/Mertens 2000).

trieblichen Lohnstruktur und der Wechselwahrscheinlichkeit.

„*Beförderung*“: Mit einer Beförderung ist in aller Regel nicht nur ein Statusgewinn, sondern gleichfalls ein Einkommensanstieg verbunden. Insofern dürften in erster Linie die nicht beförderten Beschäftigten mit größerer Wahrscheinlichkeit dem Unternehmen den Rücken zukehren wollen (vgl. Lazear 1999). Andererseits sind es gerade die Beförderten, die das Signal einer überdurchschnittlichen Produktivität aussenden (vgl. Waldmann 1990). Andere Unternehmen werden folglich eher den leistungsfähigen Mitarbeitern ein Alternativangebot machen als den Nicht-Beförderten, bei denen davon auszugehen ist, dass sie zu den Leistungsschwächeren gehören. Über die Wirkungsrichtung einer Beförderung kann somit keine klare Aussage getroffen werden, wenngleich angenommen werden kann, dass Beförderungen die Identifikation und Zufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitsplatz durchaus erhöhen dürften.

„*Weiterbildung*“: Unternehmensexterne Weiterbildungsmaßnahmen steigern vor allem den allgemeinen Teil des Humankapitals von Arbeitnehmern, so dass deren Wechselambitionen nach der Teilnahme an solchen Bildungsangeboten vermutlich zunehmen werden. Umgekehrt sind unternehmensinterne Fortbildungen sicherlich in erster Linie darauf ausgerichtet, das betriebsspezifische Humankapital und damit die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen (vgl. Parent 1999). Mithin hängt der Einfluss der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen auf die Fluktuationsrate vom Grad der Spezifität der Humankapitalinvestitionen ab (vgl. Milgrom/Roberts 1992: 30-31, Pfann 2001).

„*Nationalität*“: Weil in der Schweiz bestimmten Kategorien ausländischer Arbeitskräfte rechtlich nur eine sehr eingeschränkte Mobilität zwischen Arbeitgebern und Wohnorten zugestanden wird (vgl. z.B. Golder 1999: 26-28), ist zu erwarten, dass die Fluktuationsraten der Arbeitskräfte ausländischer Nationalität geringer sind als diejenigen der Schweizer.

„*Unternehmensgröße*“: Da gemeinhin größere Unternehmen höhere Löhne zahlen als kleinere, in größeren Unternehmen mehr Aufstiegs- und Wechselmöglichkeiten existieren und größere Unternehmen eine höhere Arbeitsplatzsicherheit offerieren, indem sie ein geringeres Risiko des Scheiterns aufweisen (vgl. Idson 1996), ist von einer inversen Beziehung zwischen der Firmengröße und der Anzahl an Arbeitgeberwechseln auszugehen. Je größer das Unternehmen ist, desto unwahrscheinlicher werden zwischenbetriebliche Wechsel (vgl. für die USA Campbell 1997, für Deutschland Schasse 1991).

„*Branche*“: Verschiedene Branchen weisen ganz unterschiedliche Fluktuationsarten auf. Dies kann an verschiedenen stark ausgeprägten Regulierungen der Beschäftigungsverhältnisse liegen, historisch bedingt oder sonst wie motiviert sein. In jedem Falle ist es sinnvoll, im Rahmen von Regressionsanalysen diesen Branchenspezifika entsprechend Rechnung zu tragen.⁷

3 Datenbasis zur Analyse der zwischenbetrieblichen Mobilität in der Schweiz und methodisches Vorgehen

Die Daten für die in Kapitel 4 präsentierte Untersuchung stammen aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 1992, 1993, 1996, 1997, 1999 und 2000. Die seit 1991 jährlich vom Bundesamt für Statistik (BFS) im Frühjahr durchgeführte Erhebung stellt eine für die gesamtschweizerische Bevölkerung *repräsentative* telefonische Befragung von Arbeitnehmerhaushalten zu ihrem Erwerbsverhalten und ihrer Erwerbsstruktur dar (vgl. BFS 1996).

Die Auswahl der zu befragenden Zielpersonen erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt werden die Haushalte mittels eines geschichteten Stichprobenplans aus dem Telefonregister der Swisscom gezogen. Somit ist jede Schicht bzw. Gruppe proportional zu ihrem Anteil an der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz in der Stichprobe vertreten. Anschließend werden die Haushalte telefonisch kontaktiert und ein sog. Haushaltsinventar aller unter dieser Telefonnummer erreichbaren Personen erstellt. In einem zweiten Schritt wird aus dieser Gruppe ein Individuum zufällig ausgewählt. Dieses ist die eigentliche Zielperson der SAKE, die dann im Detail telefonisch interviewt wird. Schließlich wird der Haushalt und die Zielperson anhand der Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP), welche auf der Volkszählung von 1990 und dem zentralen Ausländerregister basiert, gewichtet. Mit diesem (Auswahl-)Verfahren wird gewährleistet, dass es sich bei der SAKE um ein repräsentatives Abbild der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz handelt.⁸

Als erwerbstätig gelten alle Individuen (inklusive Ausländer), die mindestens sechs Stunden pro Woche arbeiten. Die Stichprobengröße beläuft sich auf rund 16.000 Personen. Die Panel-Eigenschaft⁹ erlaubt die eindeutige Identifikation von Stellenwechslern. Dies sind in unserer Studie Personen, welche

– zum Zeitpunkt t (z.B. im Frühjahr 1999) und *auch* zum Zeitpunkt $t + 1$ (z.B. im Frühjahr 2000) erwerbstätig waren,

⁷ Für Deutschland z.B. konnte gezeigt werden, dass die Kündigungs-dichte seitens der Arbeitnehmer im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung besonders hoch und im Baugewerbe besonders niedrig ist (vgl. Frick 1995).

⁸ Wie bei den meisten telefonisch durchgeführten Erhebungen besteht auch hier die Gefahr, dass Ausländer, die keine der Landessprachen beherrschen, unterrepräsentiert sind. Das BFS versucht jedoch dieser potenziellen Verzerrung soweit wie möglich Rechnung zu tragen. In Sousa-Poza/Henneberger 2000b werden außerdem Antwortausfälle bei den SAKE-Lohndaten analysiert. Es wird gezeigt, dass das Antwortverhalten nur zum Teil mit der Interviewsituation sowie den Eigenschaften der Interviewer und der Befragten erklärt werden kann. Im Ergebnis legt diese Studie nahe, dass die Antwortbereitschaft in hohem Masse zufällig innerhalb der zugrunde liegenden Grundgesamtheit verteilt ist. Es wird deshalb argumentiert, dass Schätzungen von Lohnfunktionen, die nur auf den tatsächlich beobachtbaren Lohndaten basieren, nicht durch die hohe Antwortausfallquote verzerrt sind.

⁹ Es handelt sich bei der SAKE um ein sog. rotierendes Panel, das in 5-Jahres-Abschnitten ausgewechselt wird. Somit wird jährlich 20% der Stichprobe ersetzt.

- die weder zum Zeitpunkt t noch zum Zeitpunkt t + 1 eine Lehre absolvierten, selbständig waren oder nur einer Nebenerwerbstätigkeit nachgingen,
- die in den letzten zwölf Monaten (z.B. zwischen Frühjahr 1999 und Frühjahr 2000) eine neue Stelle angetreten haben.

Diese *enge* Definition impliziert, dass u.a. Individuen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind (z.B. wegen Pensionierung, Arbeitslosigkeit oder weil sie die Schweiz verlassen haben), Berufsanfänger, die erstmals in den Arbeitsmarkt einsteigen sowie Individuen, die nach längerer Erwerbsunterbrechung (z.B. wegen Kindererziehung oder der Pflege bedürftiger Verwandter) wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, genauso ignoriert werden wie Personen, die zum Zeitpunkt t selbständig waren, zum Zeitpunkt t + 1 jedoch nicht mehr (und umgekehrt). Zudem werden Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Betriebes, also beim selben Arbeitgeber, nicht erfasst.

Um die Determinanten der *zwischenbetrieblichen* Mobilität der Individuen ($i = 1, \dots, n$) zu eruieren, werden multivariate Regressionen durchgeführt. Da die abhängige Variable dichotom ist, kommt ein *Probit*-Modell zum Einsatz. Die empirische Spezifikation sieht folgendermaßen aus (vgl. Greene 1997: 873-874):

$$Y_i^* = \alpha + X_i\beta + \varepsilon_i$$

$$Y_i = 1_{\{Y_i^* > 0\}}$$

$$\varepsilon_i \sim N(0,1),$$

wobei Y^* die zugrunde liegende latente Variable und Y die dazugehörige beobachtbare Variable ist. Y kann nur zwei Werte annehmen: 0, falls die befragte Person die Stelle nicht gewechselt hat und 1 sonst. α stellt das Absolutglied dar, β ist ein Vektor von Koeffizienten, die den geschätzten Einfluss der erklärenden Variablen wiedergeben, und ε ist der stochastische Fehlerterm, der annahm gemäß normalverteilt ist. X ist ein Vektor von unabhängigen Variablen, die sich in unserem Kontext in drei Kategorien unterteilen lassen:

- *persönliche und familiäre* Eigenschaften, wie Geschlecht, Alter, Zivilstand, Ausbildungsniveau, Nationalität, Kinder im Schulalter,
- *arbeitsplatzbezogene Eigenschaften*, wie Stundenlohn, Lohnzuwachs, Überstunden, Betriebszugehörigkeitsdauer, Schichtarbeit, Flexible Arbeitszeit, Wochenendarbeit, Nacharbeit, Innehaben einer Vorgesetztenfunktion, Weiterbildung, Beförderung,
- *Firmen- und Brancheneigenschaften*, wie Firmengröße und Branchenarbeitslosigkeitsrate.

Die erklärenden Variablen werden in der Tabelle 1 erläutert.

Zusätzlich zu den geschätzten Koeffizienten werden auch die *Marginal effekte* ausgewiesen.¹⁰ Um zudem für Bran-

cheneffekte zu kontrollieren, werden in die Regressionen 14 Branchen-Dummies eingebaut. Als Referenzbranche wird die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Maschinenindustrie) gewählt.

Die Regressionen werden sowohl für die Periode 1996/1997, die in einer rezessiven Phase lag, als auch für die Periode 1999/2000, die in eine Boomphase fiel, durchgeführt.¹¹ Außerdem werden die Schätzungen für verschiedene Gruppen von Wechselmotiven sowie für Männer und Frauen getrennt vorgenommen. Neben der Analyse der *tatsächlich* realisierten Stellenwechsel werden *potenzielle* Stellenwechsel untersucht. Aus der umfangreichen psychologischen Literatur wissen wir, dass potenzielle und tatsächliche (freiwillige) Fluktuationen sehr stark miteinander korreliert sind (vgl. z.B. Rusbult/Farrell 1983). Eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik ist interessant, weil beabsichtigte Stellenwechsel als Vorlaufindikator für zukünftige Wechsel angesehen werden können (vgl. z.B. Sager/Griffeth 1998). Daneben lässt sich eine Aussage über das Ausmaß der gegenwärtigen Arbeitszufriedenheit treffen. Für die Untersuchung von potenziellen Wechseln werden die Daten der SAKE des Jahres 2000 ausgewertet. Die Rechtshandvariablen sind hierbei die selben wie diejenigen für die Analyse der tatsächlich realisierten Stellenwechsel, da nicht a priori ausgeschlossen werden kann, dass einige der Determinanten, die zwar für vollzogene Stellenwechsel keinen (signifikanten) Einfluss haben, dennoch für die Erklärung potenzieller Wechselfälle relevant sein können. Lediglich die beiden Regressoren „Lohnzuwachs“ und „Beförderung“ müssen bei dieser reinen Querschnittsbeurteilung ignoriert werden.

Schließlich sei folgender Hinweis angebracht: Es ist nicht vollkommen ausgeschlossen, dass durch die Zunahme der Umstrukturierungen von Unternehmen in den 90er Jahren Arbeitskräfte zwar einen Stellenwechsel deklarieren, obwohl sie nach wie vor den gleichen Arbeitsplatz einnehmen, nun aber bei dem „neuen“ Arbeitgeber. Dies allein aufgrund der Tatsache, dass eine Umstrukturierung oder ein Eigentümerwechsel stattgefunden hat.¹² Allerdings kann dieser Effekt aufgrund der eindeutigen Fragestellung in der SAKE (vgl. Kapitel 4.1) ignoriert werden. Diese Aussage gilt umso mehr für die *freiwilligen* Kündigungen seitens der Arbeitnehmer.

¹⁰ Die Marginal effekte (berechnet in Referenz zu den Stichprobenmittelwerten) sind wie folgt definiert:

$\frac{\partial E[y|x]}{\partial x} = \phi(\beta'x) \times \beta$ wobei es sich bei ϕ um die standardnormalverteilte Wahrscheinlichkeitsdichtefunktion handelt (vgl. Greene 1997: 876).

¹¹ Eine Analyse der Stellenwechsel in der ersten Hälfte der 90er Jahre scheitert, weil das Fluktuationsverhalten der Arbeitnehmer erstmals in der SAKE von 1996 erfasst wurde.

¹² Verschiebungen in der Unternehmensstruktur zugunsten der Klein- und Mittelbetriebe und hier insbesondere das starke Wachstum der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten unterstreichen zumindest teilweise die Restrukturierungen, die in der schweizerischen Wirtschaft bereits seit Mitte der 80er Jahre zu beobachten sind (vgl. BFS 2002: 294-297).

Tabelle 1: Beschreibung und Definition der Einflussvariablen

<i>Variable</i>	<i>Beschreibung und Definition</i>
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>	
Männlich	Wert gleich 1, falls die befragte Person ein Mann ist; sonst 0
Alter	Lebensalter der befragten Person in Jahren
Alter ²	Lebensalter quadriert
Verheiratet	Wert gleich 1, falls die befragte Person verheiratet ist; sonst 0
Hohe Ausbildung	Wert gleich 1, falls die befragte Person einen hohen Ausbildungsabschluss aufweist (Höhere Fachschule oder Universität); sonst 0 Referenzkategorie ist eine abgeschlossene Berufslehre
Niedrige Ausbildung	Wert gleich 1, falls die befragte Person einen niedrigen oder keinen Ausbildungsabschluss aufweist (noch in obligatorischer Schulausbildung, obligatorischer Schulabschluss, Anlehre, Haushaltslehrjahr absolviert); sonst 0 Referenzkategorie ist eine abgeschlossene Berufslehre
Ausländer	Wert gleich 1, falls die befragte Person ein Ausländer ist; sonst 0
Kind im Schulalter im Haushalt	Wert gleich 1, falls mindestens ein Kind im Schulalter im Haushalt der befragten Person wohnt (5 < Alter des Kindes < 15); sonst 0
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>	
Stundenlohn (ln)	logarithmierter Stundenlohn; Stundenlohn definiert als: $\left(\frac{\text{Bruttojahreslohn}}{\text{wöchentliche Arbeitszeit} \times 52} \right)$
Mehr Lohn	Wert gleich 1, falls der Stundenlohn in t + 1 höher ist als in t; sonst 0
Oft Mehrarbeit	Wert gleich 1, falls die befragte Person regelmäßig länger als arbeitsvertraglich vorgesehen arbeitet; sonst 0
Betriebszugehörigkeitsdauer	Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren
Betriebszugehörigkeitsdauer ²	Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren quadriert
Schichtarbeit	Wert gleich 1, falls die befragte Person Schichtarbeit leistet; sonst 0
Flexible Arbeitszeiten	Wert gleich 1, falls die befragte Person völlig flexible Arbeitszeiten hat; sonst 0
Wochenendarbeit	Wert gleich 1, falls die befragte Person auch am Wochenende arbeitet; sonst 0
Nachtarbeit	Wert gleich 1, falls die befragte Person auch in der Nacht arbeitet; sonst 0
Vorgesetztenfunktion	Wert gleich 1, falls die befragte Person eine Vorgesetztenfunktion innehat; sonst 0
Weiterbildung	Wert gleich 1, falls die befragte Person in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Weiterbildung aus beruflichen Gründen besucht hat; sonst 0
Beförderung	Wert gleich 1, falls die befragte Person in t keine Vorgesetztenfunktion innehatte, in t + 1 jedoch schon; sonst 0
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>	
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA	Wert gleich 1, falls die befragte Person in einem Unternehmen mit weniger als 11 Mitarbeitern (MA) beschäftigt ist; sonst 0
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA	Wert gleich 1, falls die befragte Person in einem Unternehmen mit zwischen 11 und 19 Mitarbeitern (MA) beschäftigt ist; sonst 0
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA	Wert gleich 1, falls die befragte Person in einem Unternehmen mit zwischen 20 und 49 Mitarbeitern (MA) beschäftigt ist; sonst 0
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA	Wert gleich 1, falls die befragte Person in einem Unternehmen mit zwischen 50 und 99 Mitarbeitern (MA) beschäftigt ist; sonst 0
Branchenarbeitslosigkeitsrate	Jahresdurchschnittliche Arbeitslosigkeitsrate in der jeweiligen Branche in t

4 Gesamtschweizerische Analyse

4.1 Empirisch-deskriptive Analyse realisierter Stellenwechsel

Die Frage, die der SAKE zu den Gründen des Stellenwechsels eines Individuums im abgelaufenen Jahr zugrunde liegt, lautet: „Warum haben Sie Ihre letzte Stelle verlassen?“ Tabelle 2 fasst die Ergebnisse zu *Umfang* und *Motiven* anhand einer Auswertung von vier Wellen der SAKE zusammen. Analysiert werden Arbeitsplatzwechsel zwischen Frühjahr 1996 und Frühjahr 1997 sowie zwischen Frühjahr 1999 und Frühjahr 2000.

Die Fluktuationsrate im Jahr 1997 betrug 8,8%, diejenige im Jahr 2000 10,2%. Damit haben zwischen Frühjahr 1999 und Frühjahr 2000 *mehr als 340.000 Arbeitnehmer* ihre Stelle gewechselt. Die wichtigsten *Motive* hierfür sind im „Wunsch auf Wechsel“ und in der „Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ zu finden, beides Gründe, die am ehesten mit freiwilligen Wechseln i.e.S. gleichzusetzen sind. Damit waren fast 60% der Arbeitsplatzwechsel *freiwillig* motiviert. Mehr noch: Im Zwei-Perioden-Vergleich nahmen diese arbeitnehmerseitigen Kündigungen zu.

4.2 Die Hauptdeterminanten realisierter Stellenwechsel

Betrachtet man zunächst die Bestimmungsgründe für Arbeitsplatzwechsel im Jahr 2000 (vgl. Tabelle 3), so zeigt sich, dass sowohl *verheiratete* als auch *Frauen ausländischer* Herkunft eine *geringere* Wechselwahrscheinlichkeit aufweisen. Dieses Ergebnis konnte aufgrund der Vorüberlegungen erwartet werden (vgl. Kapitel 2.2). Zudem *erhöht ein niedriges Ausbildungsniveau* bei *Frauen* deren Wechselneigung. Damit könnte die Experimentierphase

bei dieser Personengruppe einen längeren Zeitraum beanspruchen. Hingegen begünstigt eine hohe Ausbildung den tatsächlichen Stellenwechsel, wobei dieser Einfluss bei getrennten Schätzungen für keines der beiden Geschlechter signifikant ist.

Von den arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften übt die *Betriebszugehörigkeitsdauer* einen hoch signifikant *negativen* Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeit aus. Je länger also eine Person im selben Betrieb tätig ist, desto unwahrscheinlicher wird sie – mit abnehmenden Zuwachsraten – ihren Arbeitsplatz verlassen. Die Aussage kann sowohl für Männer als auch für Frauen getroffen werden. Dieses stilisierte Faktum ist nicht nur theoriekonform, sondern lässt sich gleichfalls in allen nachfolgenden Regressionen für tatsächlich realisierte Stellenwechsel feststellen. *Flexible Arbeitszeiten reduzieren* erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels, aber nur bei den *Männern*. Dagegen nehmen *beförderte Frauen* eher einen neuen Arbeitsplatz an, was damit erklärt werden kann, dass Beförderungen auf der alten Stelle für andere Arbeitgeber als Signal für die Leistungsfähigkeit dieser Frauen wirkt. Andererseits kann die Beförderung auch erst auf dem neuen Arbeitsplatz erfolgt sein, so dass das Angebot auf Verbesserung der hierarchischen Position den Wechsel zum neuen Arbeitgeber erst motiviert hat. Das Innehaben einer Vorgesetztenfunktion erhöht zwar die Wechselwahrscheinlichkeit, wenn man die gesamte Stichprobe analysiert. In den für Männer und Frauen getrennten Regressionen ist dieses Ergebnis aber nicht mehr wiederzufinden.

In hohem Maße augenscheinlich ist die Unabhängigkeit der Fluktuation von der Betriebsgröße. Diese Aussage ändert sich, wenn man sich die Bestimmungsgründe von Stellenwechseln in der Vergangenheit anschaut. Der Ver-

Tabelle 2: Stellenwechsel: Ausmaß und Gründe – SAKE 1996/1997 und 1999/2000

Grund für das Verlassen der letzten Stelle	1999/2000		1996/1997	
	% aller Erwerbstätigen	Anzahl Erwerbstätige	% aller Erwerbstätigen	Anzahl Erwerbstätige
kein Stellenwechsel	89.80	3.002.007	91.18	2.945.808
Wunsch auf Wechsel	2.91	97.310	2.11	68.148
Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	2.89	96.622	1.71	55.379
begrenzter/befristeter Arbeitsvertrag	1.03	34.429	0.82	26.563
familiäre/persönliche Gründe	0.88	29.351	0.46	14.848
Entlassung	0.73	24.284	1.86	60.016
Studium/Ausbildung	0.15	4.984	0.50	16.067
Aufgabe Selbständigkeit	0.09	2.846	0.06	1.854
Krankheit oder Unfall	0.12	3.969	0.11	3.645
andere Gründe	1.41	47.296	1.19	38.321
Total	100.00	3.343.098	100.00	3.230.649

Tabelle 3: Determinanten von Stellenwechseln: alle Kategorien von Gründen – SAKE 1999/2000

	<i>alle Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	0.131	0.019				
Alter	-0.025	-0.004	-0.049	-0.007	-0.002	-0.003
Alter ² x 10 ⁻²	0.002	0.001	0.029	0.004	-0.027	-0.004
Verheiratet ^a	-0.147*	-0.021	-0.082	-0.012	-0.186*	-0.025
Hohe Ausbildung ^a	0.152*	0.022	0.104	0.015	0.198	0.027
Niedrige Ausbildung ^a	0.233**	0.033	0.215	0.031	0.267*	0.036
Ausländer ^a	-0.218*	-0.027	-0.114	-0.016	-0.353**	-0.047
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	-0.097	-0.014	-0.098	-0.014	-0.111	-0.015
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Stundenlohn (ln) x 10 ⁻¹	-0.012	-0.002	0.163	0.023	0.021	-0.003
Lohnzuwachs ^a	0.025	0.004	-0.195	0.003	0.071	0.009
Oft Mehrarbeit ^a	0.001	0.000	-0.026	-0.004	0.040	0.005
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.073**	-0.010	-0.069**	-0.010	-0.080**	-0.011
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	0.136**	0.019	0.123*	0.018	0.162**	0.022
Schichtarbeit ^a	-0.141	-0.015	-0.253	-0.036	-0.317	-0.004
Flexible Arbeitszeiten ^a	-0.159*	-0.023	-0.224*	-0.032	-0.084	-0.011
Wochenendarbeit ^a	-0.043	-0.006	-0.028	-0.004	-0.096	-0.013
Nachtarbeit ^a	-0.015	-0.002	0.014	0.002	-0.003	-0.000
Vorgesetztenfunktion ^a	0.146*	0.021	0.103	0.015	0.164	0.022
Weiterbildung ^a	0.093	0.013	0.085	0.012	0.133	0.018
Beförderung ^a	0.266**	0.038	0.014	0.002	0.568**	0.076
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>						
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	0.036	0.005	0.009	0.001	0.107	0.014
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	0.026	0.004	-0.028	-0.004	0.087	0.012
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	-0.051	-0.007	-0.091	-0.013	0.024	0.003
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	-0.072	-0.010	-0.205	-0.029	0.120	0.016
Branchenarbeitslosigkeitsrate	-0.219	-0.031	-0.738	-0.105	-0.039	-0.005
Mittelwert der Rechthandvariable	0.105		0.108		0.103	
Anzahl Beobachtungen	5076		2708		2351	
log likelihood	-1496		-804		-669	
pseudo R ²	0.124 ^c		0.131 ^c		0.141 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die Stelle gewechselt wurde, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 4: Determinanten von Stellenwechseln: alle Kategorien von Gründen – SAKE 1996/1997

	<i>alle Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	0.077	0.011				
Alter	- 0.036	- 0.005	- 0.066	- 0.009	0.009	0.001
Alter ² x 10 ⁻²	0.015	0.002	0.048	0.006	- 0.037	- 0.005
Verheiratet ^a	- 0.075	- 0.010	- 0.010	- 0.001	- 0.158	- 0.022
Hohe Ausbildung ^a	0.195*	0.027	0.206*	0.027	0.219	0.031
Niedrige Ausbildung ^a	- 0.131	- 0.018	- 0.216	- 0.028	- 0.751	- 0.011
Ausländer ^a	- 0.129	- 0.002	0.006	0.001	0.013	0.002
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	0.001	0.000	0.037	0.005	- 0.046	- 0.007
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Stundenlohn (ln) x 10 ⁻¹	- 0.135*	- 0.018	- 0.263*	- 0.034	- 0.088	- 0.012
Lohnzuwachs ^a	- 0.037	- 0.005	- 0.051	- 0.007	- 0.008	- 0.001
Oft Mehrarbeit ^a	0.053	0.007	0.137	0.018	- 0.015	- 0.002
Betriebszugehörigkeitsdauer	- 0.085**	- 0.012	- 0.085**	- 0.011	- 0.088**	- 0.012
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	0.212**	0.029	0.211**	0.027	0.228**	0.032
Schichtarbeit ^a	- 0.028	- 0.004	- 0.284	- 0.037	0.135	0.019
Flexible Arbeitszeiten ^a	0.049	0.007	0.111	0.001	0.107	0.015
Wochenendarbeit ^a	- 0.087	- 0.012	- 0.092	- 0.012	- 0.076	- 0.011
Nacharbeit ^a	- 0.001	- 0.000	0.036	0.005	- 0.029	- 0.004
Vorgesetztenfunktion ^a	- 0.030	- 0.004	0.039	0.005	- 0.147	- 0.021
Weiterbildung ^a	0.117	0.016	0.101	0.013	0.140	0.020
Beförderung ^a	0.089	0.012	- 0.008	- 0.001	0.199	0.028
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>						
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	0.175*	0.024	0.218*	0.028	0.099	0.014
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	0.068	0.009	0.213	0.028	- 0.164	- 0.023
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	0.195*	0.027	0.270*	0.035	0.071	0.010
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.019	0.003	- 0.139	- 0.018	0.181	0.025
Branchenarbeitslosigkeitsrate	- 0.155	- 0.021	- 0.218	- 0.028	- 0.078	- 0.011
Mittelwert der Rechthandvariable	0.098		0.098		0.100	
Anzahl Beobachtungen	4604		2454		2066	
log likelihood	- 1299		- 676		- 596	
pseudo R ²	0.122 ^c		0.144 ^c		0.117 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die Stelle gewechselt wurde, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 5: Determinanten von Stellenwechseln: nur freiwillige Wechsel i.e.S. – SAKE 1999/2000

	<i>alle Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	0.090	0.007				
Alter	0.017	0.001	-0.019	-0.002	0.057	0.004
Alter ² x 10 ⁻²	-0.059	-0.005	-0.016	-0.001	-0.001	-0.008
Verheiratet ^a	-0.144*	-0.012	-0.032	-0.003	-0.244*	-0.017
Hohe Ausbildung ^a	0.149	0.012	0.135	0.012	0.135	0.009
Niedrige Ausbildung ^a	0.325**	0.027	0.229	0.020	0.423**	0.030
Ausländer ^a	-0.388**	-0.032	-0.363*	-0.032	-0.432*	-0.030
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	-0.064	-0.005	-0.094	-0.008	-0.056	-0.004
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Stundenlohn (ln) x 10 ⁻¹	0.028	0.023	-0.079	-0.007	1.005	0.070
Lohnzuwachs ^a	0.148*	0.012	0.066	0.006	0.225*	0.016
Oft Mehrarbeit ^a	0.035	0.003	-0.009	-0.001	0.106	0.007
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.067**	-0.006	-0.067**	-0.006	-0.063*	-0.004
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	0.127*	0.011	0.134*	0.012	0.066	0.005
Schichtarbeit ^a	-0.006	-0.001	-0.173	-0.015	0.180	0.013
Flexible Arbeitszeiten ^a	-0.257**	-0.021	-0.362**	-0.032	-0.125	-0.009
Wochenendarbeit ^a	0.153	0.001	-0.010	-0.001	0.040	0.003
Nachtarbeit ^a	0.004	0.000	0.075	0.007	-0.072	-0.005
Vorgesetztenfunktion ^a	0.209**	0.017	0.191*	0.017	0.189	0.013
Weiterbildung ^a	0.119	0.010	0.138	0.012	0.107	0.008
Beförderung ^a	0.300**	0.025	0.094	0.008	0.568**	0.040
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>						
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	0.109	0.009	0.089	0.008	0.171	0.012
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	0.139	0.012	0.143	0.012	0.013	0.009
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	0.076	0.006	0.023	0.002	0.134	0.009
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.047	0.004	-0.054	-0.005	0.177	0.012
Branchenarbeitslosigkeitsrate	-0.058	-0.005	-0.484	-0.042	0.078	0.006
Mittelwert der Rechthandvariable	0.067		0.069		0.064	
Anzahl Beobachtungen	4866		2596		2245	
log likelihood	-1020		-557		-446	
pseudo R ²	0.144 ^c		0.148 ^c		0.166 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die Stelle gewechselt wurde, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 6: Determinanten von Stellenwechseln: nur freiwillige Wechsel i.e.S. – SAKE 1996/1997

	<i>alle Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	0.025	0.001				
Alter	0.046	0.003	0.025	0.001	0.049	0.003
Alter ² x 10 ⁻²	-0.090	-0.005	-0.072	-0.003	-0.089	-0.006
Verheiratet ^a	-0.112	-0.007	0.041	0.002	-0.250*	-0.017
Hohe Ausbildung ^a	0.153	0.009	0.129	0.006	0.209	0.014
Niedrige Ausbildung ^a	-0.373*	-0.022	-0.797*	-0.037	-0.283	-0.019
Ausländer ^a	-0.051	-0.003	-0.241	-0.011	0.127	0.009
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	-0.079	-0.005	-0.163	-0.008	-0.047	-0.003
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Stundenlohn (ln) x 10 ⁻¹	-0.160	-0.100	-0.207	-0.096	-1.799	-0.123
Lohnzuwachs ^a	0.017	0.001	0.060	0.003	-0.056	-0.004
Oft Mehrarbeit ^a	0.084	0.005	0.258*	0.012	-0.099	-0.007
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.079**	-0.005	-0.094**	-0.004	-0.056*	-0.004
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	0.207**	0.012	0.256**	0.012	0.115	0.008
Schichtarbeit ^a	0.039	0.002	-0.205	-0.010	0.184	0.013
Flexible Arbeitszeiten ^a	0.062	0.004	0.074	0.003	-0.034	-0.002
Wochenendarbeit ^a	-0.033	-0.002	-0.045	-0.002	0.003	0.000
Nachtarbeit ^a	0.034	0.002	0.103	0.005	-0.065	-0.004
Vorgesetztenfunktion ^a	0.038	0.002	0.034	0.002	-0.011	-0.001
Weiterbildung ^a	0.130	0.008	0.184	0.009	0.061	0.004
Beförderung ^a	0.182	0.011	0.058	0.003	0.291	0.020
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>						
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	0.140	0.008	0.160	0.007	0.104	0.007
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	0.014	0.001	0.200	0.009	-0.248	-0.017
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	0.131	0.008	0.271	0.013	-0.101	-0.007
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.097	0.006	0.040	0.002	0.173	0.012
Branchenarbeitslosigkeitsrate	-0.165	-0.010	0.220	0.010	-0.149	-0.010
Mittelwert der Rechthandvariable	0.046		0.045		0.050	
Anzahl Beobachtungen	4323		2316		1951	
log likelihood	-704		-350		-338	
pseudo R ²	50.134 ^c		0.175 ^c		0.124 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls die Stelle gewechselt wurde, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

gleich mit dem Jahr 1997 signalisiert (vgl. Tabelle 4), dass *sehr kleine Unternehmen* und auch *Firmen mit 20 bis unter 50 Beschäftigten* eher anfällig sind für eine *Abwanderung* von Mitarbeitern *männlichen* Geschlechts, während größere Unternehmen offensichtlich besser in der Lage sind, ihre Mitarbeiter zu halten.¹³ Gerade *Männer* mit einer *hohen Ausbildung* wechseln mit *höherer* Wahrscheinlichkeit den Arbeitgeber. Dies liegt daran, dass diese Arbeitskräfte auch in rezessiven Phasen relativ knapp sind. Allerdings sind jetzt die Variablen „Beförderung“, „Vorgesetztenfunktion“, „Flexible Arbeitszeiten“, „Ausländer“, „Verheiratet“ sowie „Niedrige Ausbildung“ nicht mehr signifikant. Dagegen hat der Lohn für die Gruppe der *Männer* einen signifikant negativen Effekt auf die Wechselwahrscheinlichkeit, was impliziert, dass vor allem *schlechter bezahlte* Arbeitskräfte *eher* eine neue Arbeitsstelle wählen.

Da für das Verlassen der letzten Stelle sehr heterogene Gründe verantwortlich sein können (vgl. Tabelle 2), sollen im Folgenden die *zwei dominierenden Beweggründe* „Wunsch auf Wechsel“ und „Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“ einer getrennten Analyse unterzogen werden, zumal diese beiden Motive die *freiwilligen* arbeitnehmerseitigen Kündigungen i.e.S. am besten einzufangen vermögen.

Tabelle 5 enthält die Bestimmungsgründe für die freiwilligen Wechselfälle im Jahr 2000. Es fällt auf, dass nun auch *ausländische Männer* eine *geringere* Wechselwahrscheinlichkeit auf sich vereinigen. Außerdem führt ein offerierter *Lohnzuwachs* (mehr Lohn) auf der *neuen Stelle* bei *Frauen* zu einer signifikanten *Erhöhung* der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzwechsels.¹⁴ Interessant ist die Beobachtung, dass der Lohnzuwachs gerade und nur bei den Frauen einen signifikanten Einfluss hat. Dieses Ergebnis überrascht, da den Frauen in der Regel unterstellt wird, dass sie pekuniären Aspekten weniger Bedeutung schenken als Männer (vgl. Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000b). Dies kann einerseits damit begründet werden, dass vor allem Frauen mit einer niedrigen Ausbildung auf finanzielle Anreize reagieren und die Stelle wechseln, nicht zuletzt deswegen, weil sie häufig gezwungen sind, ihren Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten. Andererseits scheinen sich bei den Frauen hinter der Gruppe der Wechsler stark karriereorientierte Frauen zu verbergen. Stellenwechsel sind bei diesen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit, befördert zu werden, verbunden, was die Lohnsteigerung auf der neuen Stelle erklären kann. Auffällig ist zudem, dass *Männer* in einer *Vorgesetztenfunktion* (Manager) anscheinend die in einer Phase des Arbeitskräftemangels *gestiegenen* Wechseloptionen in Anspruch nehmen.

Tabelle 6 enthält die Ergebnisse der Regressionen für im Jahr 1997 realisierte freiwillige Wechselfälle. Besonders zu vermerken ist, dass bei Frauen die Wahrscheinlichkeit sinkt, ihren bisherigen Arbeitsplatz zugunsten eines anderen aufzugeben, wenn sie verheiratet sind. Bei *Männern* übt das Vorliegen eines *niedrigen Bildungsabschlusses* einen signifikant *negativen* Einfluss auf Wechselbewegungen aus. Die Tatsache, oft *Mehrarbeit* leisten zu müssen, *erhöht* für *Männer* die Wahrscheinlichkeit, bei einem

neuen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Diese Gruppe von Männern wünscht sich also eine geringere als die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (vgl. zu den Stundenrestriktionen Euwals/Melenberg/van Soest 1998, Sousa-Poza/Henneberger 2000a und 2002a).

4.3 Potenzielle Stellenwechsel

4.3.1 Empirisch-deskriptive Analyse und der Zusammenhang zwischen tatsächlichen und potenziellen Stellenwechseln

Während sich die bisherige Analyse auf *tatsächlich* realisierte Arbeitsplatzwechsel konzentrierte, muss zur Abschätzung des Ausmaßes und der Entwicklung der zukünftigen Fluktuationsraten auf die *potenziellen* Stellenwechsel rekuriert werden. Die in diesem Kontext relevanten Fragen in der SAKE lauten: „Suchen Sie eine neue oder eine zusätzliche Stelle?“ und was ist der „Grund für die Stellensuche?“.

Tabelle 7: Potenzielle Stellenwechsel: Ausmaß und Motivationen – SAKE 2000

<i>Grund für möglichen Stellenwechsel</i>	<i>Prozent aller Erwerbstätigen</i>	<i>Anzahl Erwerbstätige</i>
Kein Stellenwechsel geplant	91.90	3.383.532
Unzufriedenheit mit der Arbeit	2.22	81.867
Allgemeines Interesse	1.96	72.042
Zusätzliche Arbeit	1.08	39.682
Auslaufen befristeter Vertrag	0.98	36.179
persönliche/familiäre Gründe	0.81	29.692
Angst vor Stellenverlust	0.55	20.288
nur Übergangsarbeit	0.50	18.485
Total	100.00	3.681.767

In Tabelle 7 werden die Ergebnisse der SAKE 2000 über das Ausmaß und die Gründe eines intendierten Arbeitsplatzwechsels im Zeitraum zwischen Frühjahr 2000 und

¹³ Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangen Winter-Ebmer/Zweimüller 1999 anhand einer Auswertung der SAKE-Wellen von 1991 bis 1996. Die Autoren stellen fest, dass Beschäftigte größerer Firmen signifikant weniger geneigt sind, nach einem anderen Arbeitsplatz Ausschau zu halten.

¹⁴ Hierbei kann über die Kausalität streng genommen keine Aussage getroffen werden. Es ist aber nicht unplausibel anzunehmen, dass der Lohnzuwachs aufgrund eines Stellenwechsels eingetreten ist und nicht umgekehrt ein Lohnzuwachs auf dem bisherigen Arbeitsplatz den Stellenwechsel ausgelöst hat.

Frühjahr 2001 aufgeführt. Hierbei zeigt sich, dass Fluktuation ein ernst zu nehmendes Phänomen bleiben wird. Dies signalisiert bereits die Tatsache, dass die „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ als *Hauptgrund* für ein Verlassen des bisherigen Arbeitsplatzes angesehen wird, gefolgt vom „Allgemeinen Interesse“ an einem Wechsel. Sollten diese beiden Motive, die den Wunsch auf „freiwillige“ Kündigungen i.e.S. reflektieren, zu tatsächlichen Stellenwechseln geführt haben, wären hiervon erneut immerhin über 150.000 Beschäftigte betroffen.

Aus der psychologischen und soziologischen Literatur zu diesem Thema wissen wir, dass potenzielle und tatsächliche Fluktuationen korrelieren (vgl. Mobley 1977, Mobley et al. 1979, Steers/Mowday 1981, Rusbult/Farrell 1983, Hulin/Roznowski/Hachiya 1985, Price/Mueller 1986). Basierend auf den uns vorliegenden Mikro-Daten ist allerdings die Stärke der Korrelation mit einem Koeffizientenwert von 0,26 nur mäßig ausgeprägt (vgl. Tabelle 8). Das liegt daran, dass von den Personen, die im Jahr 1999 einen Wechsel intendierten, nur ein Teil dieser Personen die Arbeitsstelle im Jahr 2000 auch faktisch wechselten. Möglicherweise haben sie aber den Wechsel zu einem späteren Zeitpunkt doch noch vollzogen. Andererseits nahmen Personen in 2000 einen Arbeitsplatzwechsel vor, obwohl sie ihn in 1999 noch gar nicht näher ins Auge fassten. Dies wiederum bedeutet, dass die *Entscheidung*, die Stelle zu wechseln, häufig eher *kurzfristig* getroffen wird.

Tabelle 8: Zusammenhang zwischen tatsächlichen und potenziellen Stellenwechseln – SAKE 1999/2000

	Stelle nicht gewechselt	Stelle gewechselt in 1999/2000	Total
Potenzieller Wechsel <i>nicht</i> angekündigt in 1999	84.3%	6.7%	91.0%
Potenzieller Wechsel an- gekündigt in 1999	5.9%	3.1%	9.0%
	90.2%	9.8%	100.0%

Anmerkung: Spearman-Korrelationskoeffizient = 0.259 (auf dem 1% Niveau signifikant).

4.3.2 Die Hauptdeterminanten potenzieller Stellenwechsel

Sieht man sich zunächst die Bestimmungsgründe für potenzielle Fluktuation für alle möglichen Kategorien von Motiven an (vgl. Tabelle 9), so wird deutlich, dass *Männer* eher ihre Stelle wechseln wollen. Zudem nimmt der Wunsch auf einen neuen Arbeitsplatz bei Männern mit steigendem *Lebensalter*, aber mit abnehmenden Wachstumsraten zu. Die höchste Wahrscheinlichkeit eines potenziellen Stellenwechsels haben Männer, die ca. 38 Jah-

re alt sind. In jüngeren Jahren hingegen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen Stellenwechsel beabsichtigen, in späteren Lebensjahren geht diese wieder zurück. *Verheiratete* Männer wie Frauen äußern erwartungsgemäß eine geringere Intention, ihren derzeitigen Arbeitsplatz zu verlassen.

Von den arbeitsplatzbezogenen Eigenschaften sind nur sehr wenige Variablen signifikant. Einerseits übt die *Stundenlohnvariable* einen negativen Einfluss auf die Wechselneigung aus, dies aber lediglich für die Gruppe der *Männer*. Je weniger männliche Erwerbstätige auf ihren jetzigen Arbeitsplatz verdienen, desto eher streben sie einen Stellenwechsel an. Dies könnte damit begründet werden, dass sich diese Personen eine höhere Lohnofferte erhoffen. Anhand des Marginal-effektes läßt sich zudem die Stärke des Einflusses ablesen: Ein um exakt eine Einheit unter dem Stichprobenmittelwert liegender logarithmierter Stundenlohn erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels c.p. um immerhin 3,4%. Darüber hinaus sinkt bei ihnen die Wechselwahrscheinlichkeit mit steigender *Betriebszugehörigkeitsdauer*.¹⁶ Bei den *Frauen* erhöht andererseits nur die Tatsache, oft *Überstunden* leisten zu müssen, die intendierte Wechselwahrscheinlichkeit. Eine plausible Erklärung für diese Beobachtung ist, dass in erster Linie Frauen für unbezahlte Tätigkeiten verantwortlich sind. Überstunden implizieren deshalb für sie nicht selten eine Mehrbelastung.

Auffällig ist, dass die *Branchenarbeitslosigkeitsrate* positiv auf die Stellensuchwahrscheinlichkeit einwirkt. Die Branchenarbeitslosigkeitsrate ist aber nur für Regressionen, die alle potenziellen Wechsler beinhaltet, statistisch signifikant.

Da in unserem Kontext insbesondere *freiwillige* arbeitnehmerseitige Kündigungen i.e.S. interessieren, wurden in Tabelle 10 entsprechende Schätzungen getrennt für die beiden Motive „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ und „Allgemeines Interesse an einem Stellenwechsel“ vorgenommen. Hierbei zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, einen Stellenwechsel *wegen Unzufriedenheit* mit der Arbeit zu intendieren, offensichtlich steigt, wenn man männlichen Geschlechts ist. Darüber hinaus nimmt die Absicht, einen Arbeitsplatzwechsel anzustreben, mit dem Lebensalter unterproportional zu. Die höchste Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels ist bei den Personen zu beobachten, die ca. 40 Jahre alt sind. Der Verheiratenstatus wiederum reduziert die potenzielle Fluktuationsrate. Zudem erhöhen ein niedriger Stundenlohn sowie das häufige Ableisten von Mehrarbeit die Wechselneigung.¹⁷

¹⁵ Die etwas niedrigere Wechselquote (9,8%) im Vergleich zu derjenigen in Tabelle 2 (10,2%) ist durch Antwortausfälle verursacht, da sich nicht alle Personen im Jahr 1999 zur Frage eines potenziellen Stellenwechsels geäußert haben.

¹⁶ Gerade ältere Arbeitnehmer müssen nach Kündigungen zumindest langfristig mit einem Lohnverlust im Vergleich zum Verbleib im Unternehmen rechnen (vgl. Borjas 1981: 375-376), u.a. deshalb, weil sie Senioritätsansprüche verwirken.

¹⁷ Im Jahr 1998 beispielsweise leisteten Männer und Frauen im Durchschnitt 3,15 bzw. 1,69 Überstunden pro Woche (vgl. Sousa-Poza/Henneberger 2000a: 282).

Tabelle 9: Potenzielle Stellenwechsel: alle Kategorien von Gründen – SAKE 2000

	<i>alle potenziellen Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	0.099*	0.015				
Alter	0.052**	0.008	0.078**	0.011	0.027	0.004
Alter ² x 10 ⁻²	-0.069**	-0.010	-0.028**	-0.013	-0.041	-0.006
Verheiratet ^a	-0.195**	-0.029	-0.233**	-0.032	-0.146*	-0.023
Hohe Ausbildung ^a	0.112	0.017	0.127	0.017	0.116	0.018
Niedrige Ausbildung ^a	0.117	0.017	0.061	0.008	0.157	0.025
Ausländer ^a	0.056	0.008	0.017	0.002	0.098	0.016
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	0.064	0.009	0.073	0.010	0.099	0.016
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Stundenlohn (ln)	-0.139**	-0.021	-0.251**	-0.034	-0.053	-0.008
Oft Mehrarbeit ^a	0.074	0.011	0.027	0.004	0.134*	0.021
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.004	-0.000	-0.006	-0.000	-0.005	-0.000
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	-0.088*	-0.001	-0.001*	-0.014	-0.063	-0.010
Schichtarbeit ^a	0.005	0.000	0.066	0.009	-0.054	-0.009
Flexible Arbeitszeiten ^a	-0.017	-0.003	0.013	0.002	-0.030	-0.005
Wochenendarbeit ^a	-0.027	-0.004	-0.092	-0.012	0.019	0.003
Nacharbeit ^a	-0.064	-0.010	-0.103	-0.014	-0.012	-0.002
Vorgesetztenfunktion ^a	-0.036	-0.005	0.014	0.002	-0.089	-0.014
Weiterbildung ^a	0.095	0.141	0.114	0.015	0.089	0.140
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>						
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	0.004	0.000	-0.003	-0.000	0.011	0.002
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	0.022	0.003	-0.008	-0.001	0.046	0.007
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	0.034	0.005	0.079	0.011	-0.037	-0.006
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.003	0.005	-0.013	-0.002	0.005	0.000
Branchenarbeitslosigkeitsrate	0.246*	0.037	0.267	0.036	0.223	0.035
Mittelwert der Rechthandvariable	0.092		0.091		0.094	
Anzahl Beobachtungen	8149		4197		3914	
Log likelihood	-2395		-1191		-1183	
pseudo R ²	0.042 ^c		0.066 ^c		0.030 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls ein potenzieller Wechsel angekündigt wird, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 10: Potenzielle Stellenwechsel: nur freiwillige Wechsel i.e.S. – SAKE 2000

	<i>Wechsel wegen Unzufriedenheit</i>		<i>Wechsel wegen allgemeinen Interesse</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>persönliche und familiäre Eigenschaften</i>				
Männlich ^a	0.015*	0.009	0.081	0.004
Alter	0.062*	0.004	0.042	0.002
Alter ² x 10 ⁻²	-0.076**	-0.004	-0.061	-0.003
Verheiratet ^a	-0.261**	-0.015	-0.131	-0.006
Hohe Ausbildung ^a	0.120	0.007	0.101	0.005
Niedrige Ausbildung ^a	0.043	0.002	-0.127	-0.006
Ausländer ^a	0.051	0.003	-0.113	-0.005
Kind im Schulalter im Haushalt ^a	0.116	0.007	0.043	0.002
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>				
Stundenlohn (ln)	-0.183*	-0.011	-0.130	-0.006
Oft Mehrarbeit ^a	0.159*	0.009	0.058	0.003
Betriebszugehörigkeitsdauer	-0.007	-0.000	0.051**	0.002
Betriebszugehörigkeitsdauer ² x 10 ⁻²	-0.057	-0.003	-0.263**	-0.000
Schichtarbeit ^a	-0.027	-0.001	-0.030	-0.001
Flexible Arbeitszeiten ^a	0.178	0.001	-0.110	-0.005
Wochenendarbeit ^a	-0.039	-0.002	0.059	0.003
Nachtarbeit ^a	0.016	0.001	-0.049	-0.002
Vorgesetztenfunktion ^a	0.000	0.000	0.020	0.001
Weiterbildung ^a	0.069	0.004	0.115	0.005
<i>Firmen- und Brancheneigenschaften</i>				
Firmengröße zwischen 1 und 10 MA ^a	-0.070	-0.004	-0.101	-0.005
Firmengröße zwischen 11 und 19 MA ^a	-0.014	-0.001	-0.040	-0.002
Firmengröße zwischen 20 und 49 MA ^a	0.016	0.001	0.045	0.002
Firmengröße zwischen 50 und 99 MA ^a	0.111	0.006	-0.056	-0.003
Branchenarbeitslosigkeitsrate	0.255	0.015	0.368**	0.017
Mittelwert der Rechthandvariable		0.032		0.026
Anzahl Beobachtungen		7642		7598
Log likelihood		-1015		-874
pseudo R ²		0.055 ^c		0.048 ^c

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls ein potenzieller Wechsel angekündigt wird, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 14 Dummy-Variablen für die verschiedenen Branchen, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzbranche wurde die Maschinenindustrie gewählt.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Von den Determinanten, die schließlich potenzielle Stellenwechsel *wegen eines allgemeinen Interesses* erklären könnten (vgl. Tabelle 10), sind lediglich zwei signifikant: Mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer erhöht sich überraschenderweise – wenngleich unterproportional – die Wahrscheinlichkeit, einen solchen Wunsch zu artikulieren. Die höchste Wahrscheinlichkeit eines potenziellen Stellenwechsels ist bei den Beschäftigten zu beobachten, die ca. 10 Jahre lang im selben Betrieb angestellt sind. Hierin zeigt sich zwar, dass der Wunsch auf einen Stellenwechsel mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer steigt, dieser aber in vielen Fällen faktisch nicht durchgeführt wird (vgl. Kapitel 4.3.1). Es ist denkbar, dass der Wunsch nach einer neuen beruflichen Herausforderung zwar mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer zunimmt, dass aber das im Laufe der Zeit akkumulierte spezifische Humankapital einen tatsächlichen Wechsel erschwert. Gleichzeitig hat die Branchenarbeitslosigkeit einen positiven Einfluss auf die beabsichtigte Wechselwahrscheinlichkeit. Es liegt nahe, dass Beschäftigte Optionen in anderen Branchen suchen, die weniger stark von wirtschaftlichen Restriktionen betroffen sind.

4.4 Entwicklung der vollzogenen Stellenwechsel in den 90er Jahren

Wenngleich eine präzise Analyse der Stellenwechsel für die erste Hälfte der 90er Jahre unterbleiben muss, da das Fluktuationsverhalten und dessen Motive erstmals in der SAKE von 1996 explizit erfasst wurden, konnten dennoch als Stellenwechsler im Zeitraum zwischen 1992 und 1993 genau diejenigen Personen identifiziert werden, die in der SAKE von 1993 über eine Betriebszugehörigkeitsdauer von weniger als einem Jahr verfügten und gleichzeitig in der SAKE von 1992 als erwerbstätig registriert waren. Sieht man sich die Entwicklung der faktischen Stellenwechsel für die 90er Jahre an, so fällt auf, dass die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate kontinuierlich gestiegen ist (vgl. Tabelle 11). Belief sie sich im Jahre 1993 noch auf rund 7,4%, betrug sie im Jahre 1997 bereits 8,8% und wuchs bis zum Jahr 2000 auf den zweistelligen Wert von 10,2%.

Tabelle 11: Realisierte Stellenwechsel: Entwicklung – SAKE 1992/1993, 1996/1997 und 1999/2000

	1992 – 1993	1996 – 1997	1999 – 2000
Fluktuationen (%)	7.4	8.8	10.2
Anzahl Beschäftigte	234.133	284.841	341.091

Dies ist umso überraschender, als diese Entwicklung offensichtlich weitgehend unabhängig von der konjunkturellen Situation bei einer quasi stagnierenden Volkswirtschaft vonstatten geht. Die Gründe für die *trendmäßige Zunahme* können vielfältig sein:

- Dahinter kann sich erstens ein *gestiegener Mismatch* am Arbeitsmarkt basierend auf zunehmenden Inkongruenzen

zwischen den Stellenanforderungen einerseits und den von den Stellenbewerbern angebotenen Qualifikationen und Merkmalen andererseits verbergen. Dies könnte sich in häufigeren Fehlbesetzungen und daraus resultierend höheren Fluktuationsraten pro Zeiteinheit äußern. Hierbei spielt sicherlich die Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung eine ganz entscheidende Rolle.

- Zweitens ist denkbar, dass die traditionell im Vergleich z.B. mit den deutschsprachigen Nachbarländern ohnehin *hohe berufliche* (vgl. Sheldon 1995) – wenngleich nicht zwingend auch hohe regionale – *Mobilität* schweizerischer Arbeitskräfte in dieser Dekade weiter zugenommen hat. Die Diskussionen um die Reform der Berufsbildung (vgl. Schmid/Liebig 2001), die auf einen stärker modularen Aufbau der Lerninhalte und der Berufsfelder setzt, und die zum Teil schon konkreten Schritte zu deren Implementation dürften diese Tendenz weiter verstärkt haben.

- Drittens kann sich die Durchlässigkeit der einzelnen (Teil-)Arbeitsmärkte weiter verbessert haben. Während z.B. in Deutschland in rezessiven Phasen eine Verfestigung der Arbeitsmarktsegmentation zu beobachten ist (vgl. z.B. Sengenberger 1987, Henneberger 1997), die sich auch in Wachstumsphasen nur wenig zurückbildet, zeichnen sich die schweizerischen Arbeitsmärkte durch eine vergleichsweise *hohe Flexibilität* und Anpassungsfähigkeit an sich ändernde (Umwelt-)Bedingungen aus.

- Viertens könnte die für schweizerische Verhältnisse lang andauernde Phase der Rezession in den 90er Jahren (von 1991 bis einschließlich 1996), die zu sichtbaren Arbeitslosenzahlen mit ihrem Höhepunkt im Jahre 1997 geführt hat, aber auch eine Reihe von Stellensuchenden gezwungen haben, in dieser Zeit Arbeitsplätze nur zweiter oder dritter Wahl anzunehmen. Bei generell sinkenden Wechseloptionen kann somit ein Potenzial an *angestauter Fluktuation* entstanden sein, das erst in Boomphasen wieder abgebaut wird (vgl. ebenfalls Dincher/Ehreiser/Nick 1989: 90).

- Fünftens ist die Situation auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt viel stärker als in den benachbarten Volkswirtschaften durch eine *Arbeitskräfteknappheit* vor allem an Fachkräften gekennzeichnet (vgl. BFS, verschiedene Jahrgänge: 67ff.). Das wiederum bedeutet, dass die Arbeitnehmerschaft über eine relativ höhere Marktmacht verfügt. Die günstigere Marktposition wirkt per se mobilitätsfördernd.

- Sechstens könnte die Zunahme der Fluktuation nicht zuletzt Ausdruck einer generell *gestiegenen Unzufriedenheit* der Arbeitnehmer mit ihren Arbeitsplätzen oder Arbeitsbedingungen sein.

5 Ein Internationaler Vergleich

5.1 Verwendeter Datensatz

Für die Analyse der Stellenwechsel im internationalen Vergleich beziehen wir uns auf Daten des International Social Survey Program (ISSP) des Jahres 1997 (vgl. hierzu und im Folgenden auch Sousa-Poza/Henneberger

2002b). Das offizielle Datenarchiv des ISSP ist das Zentralarchiv der Universität zu Köln. Das Spezialthema der Erhebung aus dem Jahr 1997 ist „Work Orientations“. Analysiert wird eine repräsentative Stichprobe von über 15.000 Voll- und Teilzeitbeschäftigten in den folgenden 25 Ländern: Bangladesch (BUP), Bulgarien (BG), Dänemark (DK), Deutschland (Ost), Deutschland (West), Frankreich (F), Großbritannien (GB), Israel (IL), Italien (I), Japan (J), Kanada (CDN), Neuseeland (NZ), Niederlande (NL), Norwegen (N), Philippinen (RP), Polen (P), Portugal (PL), Russland (RUS), Schweden (S), Schweiz (CH), Slowenien (SLO), Spanien (E), Tschechische Republik (CZ), Ungarn (H), USA und Zypern (CY).

Mit Hilfe des ISSP-Datensatzes lassen sich *potenzielle* Stellenwechsel analysieren. Die zugrunde liegende Frage lautet: „All in all, how likely is it that you will try to find a job with another firm or organisation within the next 12 months?“. Als Antwortkategorien vorgegeben sind: „very likely, likely, unlikely, very unlikely“.

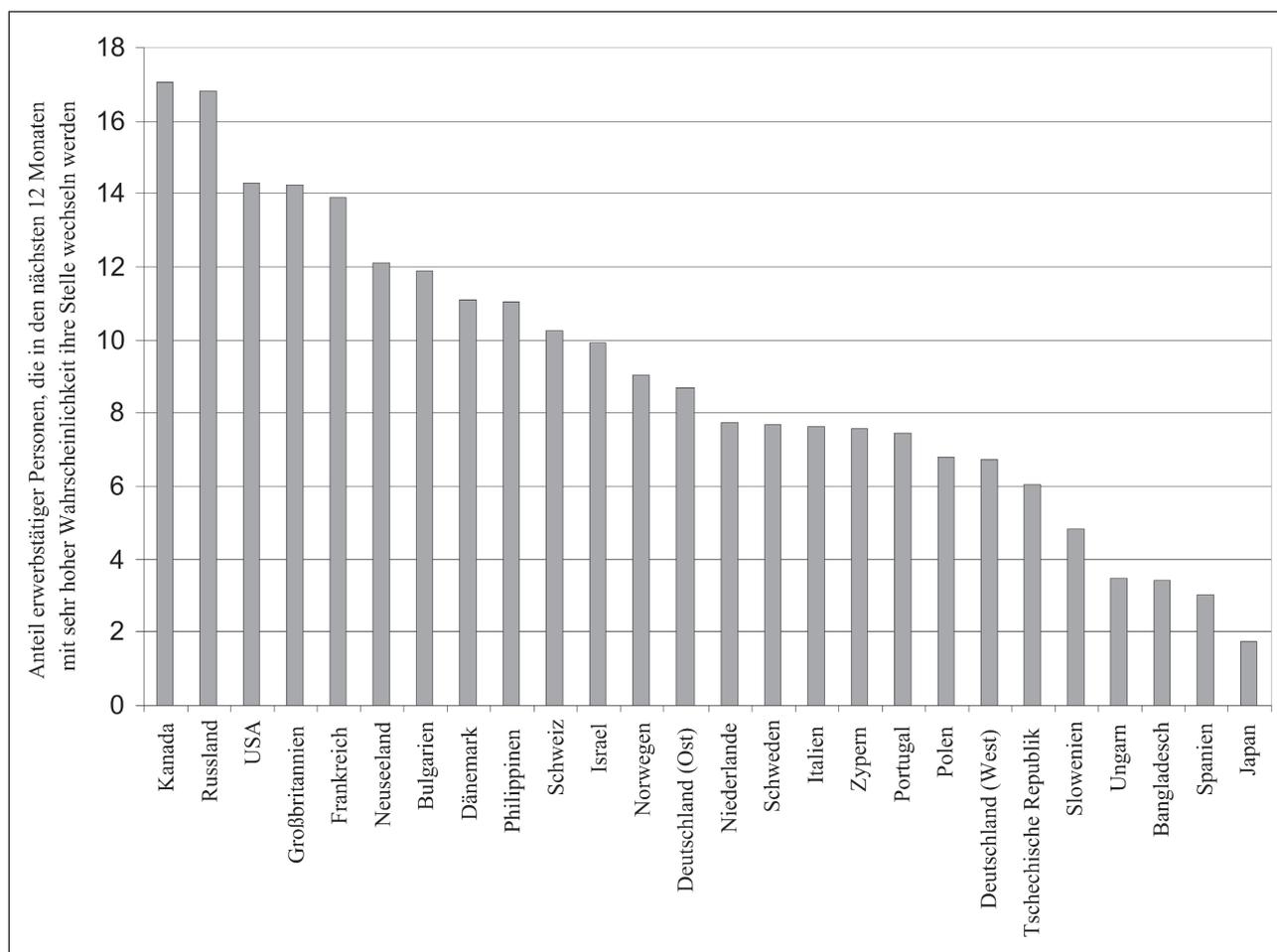
5.2 Empirisch-deskriptive Analyse potenzieller Stellenwechsel

Sieht man sich zunächst die Fluktuationsraten der einzelnen Länder für die Beschäftigten an, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit („very likely“) einen Stellenwechsel innerhalb der nächsten zwölf Monate intendieren, so stellt

man fest, dass die Schweiz mit einer Fluktuationsrate von 10,3% um 1,3 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Wechselquote aller Länder von 9% liegt (vgl. Abbildung 1). Eine besonders hohe Fluktuationsrate weisen neben Russland (16,8%) und Frankreich (13,9%) die anglo-amerikanischen Länder, Kanada mit der höchsten aller Länder (17,0%), die USA (14,3%), Großbritannien (14,3%) und Neuseeland (12,1%), auf, besonders niedrige vor allem Spanien (3,0%) und Japan (1,8%). Die Tatsache, dass Japan über die niedrigste potenzielle Wechselquote aller Länder verfügt, ist den nach wie vor weit verbreiteten, faktisch lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen japanischer Arbeitnehmer zuzuschreiben (vgl. z.B. Kanemoto/MacLeod 1991). Die Beobachtung einer unterdurchschnittlichen potenziellen Wechselneigung in den Niederlanden und einer überdurchschnittlichen in den angelsächsischen Ländern deckt sich recht gut mit den Ergebnissen von Studien, die *realisierte* Wechselfälle zum Gegenstand haben (vgl. van Ours 1990, Burgess 1994 und 1999).¹⁸

¹⁸ Die hohe potenzielle Wechselrate in den USA könnte zumindest teilweise dadurch erklärt werden, dass dieses Land einen im internationalen Vergleich hohen Anteil faktisch unterbeschäftigter Arbeitskräfte aufweist (vgl. Sousa-Poza/Henneberger 2002a).

Abbildung 1: Potenzielle Stellenwechsel im internationalen Vergleich – ISSP 1997



5.3 Die Hauptdeterminanten potenzieller Stellenwechsel: Der Einfluss subjektiver Faktoren

Im Unterschied zur SAKE liefert das ISSP zusätzlich Informationen zur *subjektiven* Wahrnehmung der Beschäftigungs- und insbesondere Arbeitsplatzsituation sowie zu den Entwicklungsperspektiven von Arbeitnehmern. Der Datensatz stellt hierzu die folgenden Variablen und Antwortkategorien zur Verfügung:

„*Arbeitszufriedenheit*“: „How satisfied are you in your job?“ Antwortmöglichkeiten: „(1) completely satisfied, (2) very satisfied, (3) fairly satisfied, (4) neither satisfied nor dissatisfied, (5) fairly dissatisfied, (6) very dissatisfied, (7) completely dissatisfied“.

„*Arbeitsplatzsicherheit*“: „How much do you agree or disagree that this statement applies to your job: My job is secure?“ Antwortmöglichkeiten: „(1) strongly agree, (2) agree, (3) neither agree or disagree, (4) disagree, (5) strongly disagree“.

„*Aufstiegsmöglichkeiten*“: „How much do you agree or disagree that this statement applies to your job: My opportunities for advancement are high?“ Antwortmöglichkeiten: „(1) strongly agree, (2) agree, (3) neither agree or disagree, (4) disagree, (5) strongly disagree“.

„*Arbeitsmarktchancen*“: „How easy or difficult do you think it would be for you to find an acceptable job?“ Antwortmöglichkeiten: „(1) very easy, (2) fairly easy, (3) neither easy nor difficult, (4) fairly difficult, (5) very difficult“.

„*Firmenstolz*“: „To what extent do you agree or disagree with the following statement: I am proud to be working for my firm or organisation?“ Antwortmöglichkeiten: „(1) strongly agree, (2) agree, (3) neither agree or disagree, (4) disagree, (5) strongly disagree“.

Die hypothetische Wirkungsrichtung der zusätzlichen Erklärungsvariablen, für die die SAKE keine Informationen bereit stellt, die aber im ISSP-Datensatz enthalten sind, soll kurz diskutiert werden. Neben den eben definierten (fünf) Variablen, die auf einer subjektiven Einschätzung basieren, werden drei weitere, die arbeitsplatzbezogene Eigenschaften reflektieren, neu in die Schätzung für potenzielle Stellenwechsel aufgenommen:

„*Arbeitszufriedenheit*“: Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass bei Arbeitnehmern, die mit ihrem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis in hohem Maße zufrieden sind, der Wunsch, dieses aufzugeben, weniger stark ausgeprägt ist als dies bei den mit ihrem Arbeitsplatz eher unzufriedenen Kollegen der Fall ist. Es besteht beim Einflussfaktor Arbeitszufriedenheit die Besonderheit, dass diese – ähnlich wie der Lohn – als direkt ursächlich für Kündigungen angesehen werden kann. Eine höhere Arbeitszufriedenheit reduziert also die Wahrscheinlichkeit eines geäußerten Stellenwechsels.

„*Arbeitsplatzsicherheit*“: Beschäftigte, die ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher einschätzen, sind aller Voraussicht nach weniger geneigt, Suchanstrengungen zu unternehmen und alternative Stellenangebote einzuholen, da dies

immer auch mit Suchkosten verbunden ist. Somit ist ein negativer Zusammenhang zwischen der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit und dem Wunsch auf Wechsel zu prognostizieren.

„*Aufstiegsmöglichkeiten*“: Schätzen Arbeitskräfte ihre Chancen auf eine innerbetriebliche Karriere als erfolgversprechend ein, werden diese mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Arbeitgeberwechsel intendieren als dies für Personen nahe liegt, die ihre internen Entwicklungsperspektiven als gering ansehen. Insofern ist ein negativer Koeffizient bezüglich des Einflusses subjektiv wahrgenommener Aufstiegsmöglichkeiten und der potenziellen Wechselwahrscheinlichkeit zu erwarten.

„*Arbeitsmarktchancen*“: Eine Verbesserung der subjektiv empfundenen Arbeitsmarktchancen sollte die Neigung, einen Stellenwechsel ins Auge zu fassen, c.p. erhöhen. Denn Suchanstrengungen dürften zu einer größeren Zahl an Wechseloptionen führen. Es ist somit von einem positiven Zusammenhang zwischen der abhängigen und dieser erklärenden Variablen auszugehen.

„*Firmenstolz*“: Arbeitskräfte, die stolz sind auf ihre Firma und sich mit den Unternehmenszielen und der Unternehmenspolitik identifizieren können, werden vermutlich weniger wahrscheinlich einen Betriebswechsel anstreben, so dass von dieser Größe ein negativer Einfluss auf die potenzielle Wechselwahrscheinlichkeit ausgehen dürfte (vgl. Cohn 2000).

„*Arbeitszeit*“: Es kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte, die über einen Vollzeitarbeitsvertrag verfügen, in der Tendenz stärker in den Erwerbsprozess und tiefer in den Arbeitsmarkt des Unternehmens integriert sind als dies bei Teilzeitbeschäftigten der Fall ist. Je kürzer nun die regelmäßig geleistete Arbeitszeit faktisch ist, desto geringer dürften die Wechselkosten in Form des Verlustes an Identifikation mit dem Betrieb, der Aufgabe von sozialen Beziehungen zu Arbeitskollegen etc. sein. Mithin ist eine negative Korrelation zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der intendierten Wechselwahrscheinlichkeit plausibel.

„*Gewerkschaftszugehörigkeit*“: Da einzelne Personen negative Konsequenzen bei der Artikulation von Unzufriedenheit gegenüber ihrem Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung befürchten müssen, kann die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und die Ausübung von Kritik als wahrgenommener Repräsentant einer kollektiven Organisation die Gefahr mildern, individuelle Sanktionen zu erleiden. Gleichzeitig erhöht die Organisationsmacht etwa im Falle von Betriebsgewerkschaften die Möglichkeit, die Voice-Option auch tatsächlich auszuüben (vgl. ebenfalls Frick 1996). Insofern sollte eine negative Korrelation zwischen der Gewerkschaftszugehörigkeit und der Wechselwahrscheinlichkeit beobachtet werden können (vgl. Booth/Francesconi 1999, Kidd 1994, Lucifora 1998, Bender/Sloane 1999).

„*Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor*“: Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst weisen einige wesentliche Besonderheiten gegenüber denen in der Privatwirtschaft auf. Zu diesen zählen beispielsweise eine

für Arbeitnehmer häufig höhere Stabilität des Arbeitsverhältnisses, eine von den Mitarbeitern im Gegenzug hierfür geforderte höhere Loyalität sowohl zum Arbeitgeber als auch zur Verfassung des Staates. Aufgrund der besonderen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung, die durchaus sichtbare Vorteile für beide Seiten impliziert (vgl. Henneberger 1997), ist bei öffentlich Bediensteten grundsätzlich von einer geringeren Wechselneigung auszugehen. Eine Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor sollte also den Wunsch auf einen Stellenwechsel negativ tangieren.

Schätzt man erneut ein Probit-Modell unter Einbezug der subjektiven Regressoren, die jeweils den Wert gleich „1“ für die Ausprägungen (1) und (2) annehmen, ergeben sich die in Tabelle 12 enthaltenen Resultate.

Es fällt auf, dass bei den *personenbezogenen* Eigenschaften das Lebensalter zwar den erwarteten negativen Einfluss auf die intendierte Wechselwahrscheinlichkeit hat. Dieser Einfluss ist jedoch nur für die Gruppe der Männer signifikant. Des Weiteren streben verheiratete Frauen erwartungsgemäß weit weniger als ledige einen Arbeitgeberwechsel an. Die Bildungsjahre als Proxy-Größe für das allgemeine Bildungsniveau erhöhen hingegen für beide Geschlechter die Wahrscheinlichkeit, einen Stellenwechsel ernsthaft ins Auge zu fassen.

Von den *arbeitsplatzbezogenen* Eigenschaften sind lediglich die Gewerkschaftsmitgliedschaft bei den Frauen und das Vorliegen flexibler Arbeitszeiten bei den Männern als signifikante Determinanten zu eruieren. Während die Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Frauen deren Wechselwahrscheinlichkeit reduziert, steigern flexible Arbeitszeiten diese bei den Männern.¹⁹

Den *auffälligsten Erklärungsbeitrag* für zukünftige Stellenwechsel leisten aber die *subjektiven Empfindungen* der Beschäftigten. Dieses Faktum wird insbesondere von Psychologen und Soziologen immer wieder betont (vgl. George/Jones 1996, Cohn 2000). Personen, die eine hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, Personen, die ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher ansehen sowie Arbeitnehmer, die stolz sind auf ihr Unternehmen, sind viel weniger geneigt, ihren derzeitigen Arbeitsplatz aufzugeben. Diese zentralen Aussagen gelten sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Identifikation mit der eigenen Arbeit ebenso wie mit den Unternehmenszielen sowie die Loyalität und das wechselseitige Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nach wie vor für Betriebe der wichtigste Garant zur Vermeidung hoher Fluktuationsraten.

Führt man nun die gleiche Regression für die *einzelnen* Länder getrennt durch und sieht sich die Marginaleffekte an, ergeben sich die folgenden Aussagen (vgl. Tabelle 13):

- Das Lebensalter und der Verheiratenstatus haben in wenigen, die Anzahl Bildungsjahre in vielen Ländern die ebenfalls für das Gesamtset der Länder erzielte Wirkungsrichtung des Einflusses, so nicht zuletzt für die Schweiz. Die Arbeitszeit übt in wenigen Ländern, namentlich Frankreich, Kanada, Polen und Zypern, einen

parabolisch negativen Einfluss auf die Wechselwahrscheinlichkeit aus. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft wie auch die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst senken in wenigen Ländern das Bedürfnis eines Stellenwechsels. In Italien jedoch erhöht eine Beschäftigung beim Staat die Neigung, den Arbeitsplatz zu wechseln.

- Sehr viele der verwendeten Einflussvariablen sind hingegen für viele Länder insignifikant. Dies liegt einerseits an der für verschiedene Länder kleinen Stichprobe, deutet andererseits wiederum auf weitere, im Datensatz nicht erfasste Erklärungsvariablen hin.

- Die wohl wichtigste Aussage besteht darin, dass sich der signifikante Einfluss der subjektiven Erklärungsvariablen bei den Einzelregressionen bestätigt.

In diesem Kontext ist zudem interessant zu erfahren, inwieweit die gewählten Einflussvariablen in der Lage sind, signifikante Länderunterschiede zu erklären. Dies lässt sich durch einen Vergleich der geschätzten Koeffizienten der Länder-Dummy-Variablen feststellen. Hierzu werden einerseits Regressionen *mit* allen erklärenden Variablen und andererseits *ohne* diese durchgeführt. Ein Vergleich der Abweichungen der Länder-Marginaleffekte vom gewählten Referenzland Schweiz liefert Abbildung 2.²⁰

Ohne die Berücksichtigung zusätzlicher erklärender Regressoren weichen 14 der 21 Länder signifikant in Bezug auf deren Fluktuationsraten vom Referenzland ab. Nur fünf Länder haben höhere potenzielle Fluktuationsraten als die Schweiz, namentlich Kanada, Russland, Großbritannien, Frankreich und die Philippinen, weitaus tiefere sind in Japan, Spanien und den meisten ehemaligen Ostblockländern vorzufinden.

Werden die bisher verwendeten *Kontrollvariablen* in die Regression integriert, dann sind die Unterschiede zu Großbritannien und Frankreich nicht mehr auf dem 5% Niveau statistisch abgesichert. Bei den anderen zwölf Ländern bestehen nach wie vor signifikante Differenzen, wenngleich die Marginaleffekte für einige Ländern nun geringer ausfallen. Dies ist vor allem bei Kanada der Fall. Lediglich drei Nationen, nämlich Kanada, Russland und die Philippinen weisen signifikant höhere Wechselraten als die Schweiz auf.

In Tabelle 14 sind die Rangordnung potenzieller Stellenwechsel und deren möglicher Zusammenhang mit den Unterschieden in den *subjektiven* Faktoren zwischen den Ländern abgebildet. Ins Auge sticht, dass die nahezu gleich hohen Fluktuationsraten in *Großbritannien* und den *USA* offensichtlich *ganz unterschiedlich* motiviert sind: Während diese in Großbritannien aus der relativ niedrigen Platzierung bei der Arbeitsplatzzufriedenheit (Rang 18), der Arbeitsplatzsicherheit (Rang 22), der Aufstiegsmöglichkeiten (Rang 15) und dem Firmenstolz

¹⁹ Dieses zuletzt genannte, überraschende Ergebnis ist vor allem auf den Einfluss des Wechselverhaltens russischer Männer zurückzuführen (vgl. Tabelle 13).

²⁰ Aus der Regression ausgeschlossen wurden wiederum die USA, Neuseeland und Bangladesch.

Tabelle 12: Determinanten von potenziellen Stellenwechseln – ISSP 1997

	<i>alle potenziellen Wechsler</i>		<i>Männer</i>		<i>Frauen</i>	
	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b	Koeff.	ME ^b
<i>personenbezogene Eigenschaften</i>						
Männlich ^a	- 0.043	- 0.005				
Alter	- 0.035**	- 0.004	- 0.045**	- 0.005	- 0.019	- 0.002
Alter ² x 10 ⁻²	0.014	0.002	0.027	0.003	- 0.007	0.001
Verheiratet ^a	- 0.117**	- 0.014	- 0.068	- 0.008	- 0.174**	- 0.021
Bildungsjahre	0.031**	0.004	0.032**	0.004	0.030**	0.004
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>						
Arbeitszeit	- 0.003	- 0.000	- 0.006	- 0.001	- 0.003	- 0.000
Arbeitszeit ² x 10 ⁻²	0.007	0.000	0.009	0.000	0.007	0.000
Gewerkschaftsmitglied ^a	- 0.123**	- 0.015	- 0.090	- 0.010	- 0.170**	- 0.020
Öffentlicher Sektor ^a	- 0.074	- 0.009	- 0.082	- 0.009	- 0.080	- 0.010
Vorgesetztenfunktion ^a	- 0.037	- 0.004	- 0.055	- 0.006	- 0.014	- 0.002
Flexible Arbeitszeiten ^a	0.012	0.015	0.020*	0.023	0.001	0.000
Hohes Einkommen ^a	- 0.038	- 0.005	- 0.024	- 0.003	- 0.056	- 0.001
<i>subjektive Einschätzungen</i>						
Arbeitszufriedenheit ^a	- 0.354**	- 0.042	- 0.384**	- 0.044	- 0.325**	- 0.039
Arbeitsplatzsicherheit ^a	- 0.262**	- 0.031	- 0.195**	- 0.022	- 0.334**	- 0.040
Aufstiegsmöglichkeiten ^a	- 0.015	- 0.002	- 0.097	- 0.011	- 0.083	- 0.010
Arbeitsmarktchancen ^a	0.066	0.008	0.043	0.005	0.089	0.011
Firmenstolz ^a	- 0.334**	- 0.040	- 0.315**	- 0.036	- 0.352**	- 0.042
Mittelwert der Rechthandvariable	0.087		0.083		0.091	
Anzahl Beobachtungen	14209		7451		6758	
Log likelihood	- 3662		- 1858		- 1781	
pseudo R ²	0.128 ^c		0.131 ^c		0.135 ^c	

Anmerkungen: Die abhängige Variable kann 2 Werte annehmen: 1 – falls ein Stellenwechsel in den nächsten zwölf Monaten sehr wahrscheinlich ist, 0 sonst. Überdies beinhalten die Regressionen 21 Dummy-Variablen für die verschiedenen Länder, die hier der Übersichtlichkeit wegen nicht aufgeführt werden. Als Referenzland wurde die Schweiz gewählt. Nicht berücksichtigt wurden wegen fehlender Daten die folgenden Länder: USA, Neuseeland und Bangladesch. Deutschland (Ost) und Deutschland (West) wurden als eine Nation erfasst. Die Regressionen enthalten eine Konstante.

^a Dummy-Variablen

^b ME = Marginaleffekt

^c Pseudo R² von McFadden (1973)

*/** auf dem 5%/1% Signifikanzniveau

Tabelle 13: Länderregressionen: Marginaleffekte – ISSP 1997

	DK	D	F	GB	I	IL	CDN	NL	CY	N	RP	P	RUS	S	CH	CZ	USA
<i>personenbezogene Eigenschaften</i>																	
Männlich	0	0	0	0	-	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alter	0	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0
Alter ² x 10 ⁻²	0	0	0	0	0	0	+	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0
Verheiratet	0	0	0	0	0	0	-	0	0	-	0	0	0	0	-	0	0
Bildungsjahre	+	+	0	0	0	+	+	+	0	+	0	+	0	+	+	0	0
<i>arbeitsplatzbezogene Eigenschaften</i>																	
Arbeitszeit	0	0	-	0	0	0	-	0	-	0	0	-	0	0	0	0	0
Arbeitszeit ² x 10 ⁻²	0	0	+	0	0	0	+	0	+	0	0	+	0	0	0	0	0
Gewerkschaftsmitglied	0	-	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	0	-
Öffentlicher Sektor	0	0	0	0	+	-	0	0	0	0	0	0	-	0	-	0	na
Vorgesetztenfunktion	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	na
Flexible Arbeitszeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0	0	0
Hohes Einkommen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0
<i>subjektive Einschätzungen</i>																	
Arbeitszufriedenheit	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	0	0	-	0	-	0	-
Arbeitsplatzsicherheit	-	-	-	0	-	0	-	-	0	-	0	-	0	0	0	0	0
Aufstiegsmöglichkeiten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbeitsmarktchancen	0	0	0	0	0	0	0	0	+	0	0	0	+	0	0	0	0
Firmenstolz	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-	-
Anzahl Beobachtungen	601	847	636	466	334	782	442	1223	437	1412	284	658	662	836	1376	421	721
pseudo R ²	0.18	0.17	0.15	0.16	0.18	0.11	0.19	0.13	0.24	0.15	0.10	0.19	0.10	0.10	0.19	0.12	0.10

Anmerkungen: Ein Wert gleich null impliziert, dass der entsprechende Koeffizient nicht auf dem 10%-Niveau signifikant ist. Nicht berücksichtigt wurden wegen zu geringer Varianz der abhängigen Variablen Spanien und Japan sowie wegen fehlender Daten Neuseeland und Bangladesch. Die beiden Teile Deutschlands wurden zusammengefasst.

(Rang 18) erklärt werden können, belegt die USA vorde-re Plätze bei der Arbeitsplatzzufriedenheit (Rang 8), noch deutlicher der Arbeitsplatzsicherheit (Rang 4), den Auf-stiegsmöglichkeiten (Rang 4), dem Firmenstolz (Rang 3) und nicht zuletzt den Arbeitsmarktchancen (Rang 1). In Großbritannien scheinen häufige Stellenwechsel also pri-mär ausgelöst zu werden durch die als zu schlecht emp-

fundenen Arbeitsbedingungen, wohingegen in den USA vielmehr die als günstig empfundene Arbeitsmarktlage dafür verantwortlich gemacht werden kann.

Die Situation in Frankreich, Russland und in geringerem Maße Kanada ist vergleichbar mit derjenigen in Großbri-tannien. Die hohe Fluktuationsrate in Neuseeland könnte

Tabelle 14: Rangordnung potenzieller Stellenwechsel und subjektiver Einflussfaktoren zwischen den Ländern – ISSP 1997

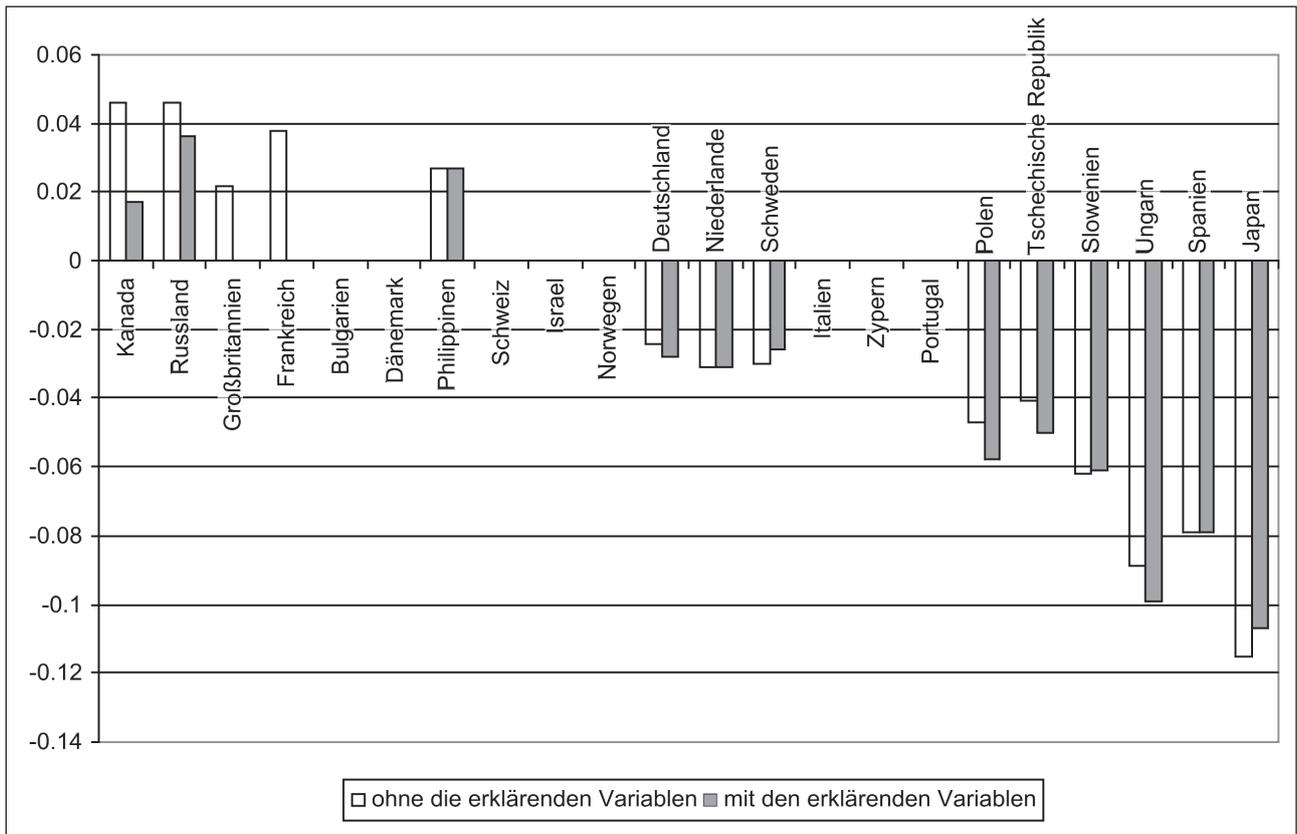
Land	potenzieller Stellenwechsel		Arbeitszufriedenheit		Arbeitsplatzsicherheit		Aufstiegsmöglichkeiten		Arbeitsmarktchancen		Firmenstolz	
	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang	%	Rang
Kanada	17.0	1	38.0	13	56.1	16	24.1	8	34.1	7	64.8	11
Russland	16.8	2	38.6	12	51.6	21	11.1	21	5.9	25	34.7	25
USA	14.3	3	47.8	8	69.2	4	30.0	4	59.0	1	73.6	3
Großbritannien	14.3	4	35.5	18	51.3	22	18.1	15	28.5	10	52.4	18
Frankreich	13.9	5	31.9	19	43.4	24	10.8	22	18.2	17	51.7	19
Neuseeland	12.1	6	41.6	9	55.3	19	22.2	13	39.5	4	69.9	6
Bulgarien	11.9	7	27.0	23	40.1	25	15.6	18	16.6	18	38.0	24
Dänemark	11.1	8	62.5	1	77.8	1	22.4	12	43.3	3	67.2	9
Philippinen	11.0	9	59.6	3	72.9	2	57.6	1	39.1	5	74.5	2
Schweiz	10.3	10	54.0	4	61.2	13	22.7	11	20.6	14	64.8	12
Israel	10.0	11	49.4	6	67.9	5	31.6	3	31.0	8	70.3	4
Norwegen	9.0	12	37.4	14	69.6	3	14.2	19	45.5	2	63.4	13
Niederlande	7.8	13	48.4	7	64.7	9	24.0	9	36.7	6	58.6	15
Schweden	7.7	14	40.5	10	55.4	17	20.2	14	28.6	9	56.6	17
Italien	7.6	15	36.0	17	62.2	12	22.8	10	16.1	19	61.3	14
Zypern	7.5	16	60.2	2	56.3	15	29.8	5	21.1	13	69.3	8
Portugal	7.5	17	38.8	11	62.9	11	25.8	7	13.8	22	83.7	1
Deutschland	7.3	18	36.5	16	63.6	10	16.8	16	12.3	23	50.4	21
Polen	6.8	19	29.1	22	52.8	20	8.6	25	25.1	11	50.0	22
Tschech. Rep.	6.0	20	29.5	21	55.4	18	10.6	23	23.1	12	44.8	23
Slowenien	4.8	21	26.7	24	67.6	6	27.3	6	14.5	21	66.5	10
Ungarn	3.5	22	21.9	25	47.5	23	13.6	20	14.7	20	51.7	20
Bangladesch	3.4	23	36.9	15	65.5	8	39.7	2	19.5	15	70.0	5
Spanien	3.0	24	50.4	5	59.8	14	16.4	17	18.7	16	69.9	7
Japan	1.8	25	30.6	20	66.0	7	10.1	24	6.6	24	57.4	16

durch die relativ hohe Arbeitsplatzunsicherheit auf der einen und die relativ guten Arbeitsmarktchancen auf der anderen Seite begründet sein.

In einigen osteuropäischen Staaten (Polen, Tschechische Republik, Ungarn), in denen niedrige Wechselquoten beobachtet werden können, stellen wir fest, dass diese

gleichzeitig relativ niedrige Positionen bei der Arbeitsplatzzufriedenheit, der Arbeitsplatzsicherheit, den Aufstiegsmöglichkeiten und dem Firmenstolz einnehmen. In Ungarn dürften fehlende Arbeitsmarktchancen verantwortlich sein für die eher selten intendierten Stellenwechsel. Für Polen und die Tschechische Republik greift diese Erklärung jedoch nicht.

Abbildung 2: Länder-Marginalwirkungen mit und ohne Kontrollvariablen – ISSP 1997



Anmerkung: Referenzland ist die Schweiz.

Eine ebenfalls unterdurchschnittliche Fluktuationsrate weist *Deutschland* auf. Die gleichzeitig schlechten Platzierungen bei der Arbeitsplatzzufriedenheit (Rang 16), den Aufstiegsmöglichkeiten (Rang 16), den Arbeitsmarktperspektiven (Rang 23) und dem Firmenstolz (Rang 21) deuten auf eine gewisse Desillusionierung und Resignation in der deutschen Arbeitnehmerschaft hin. Die derzeitigen Wachstumsprognosen für das Jahr 2002 und die nahe Zukunft dürften diese Entwicklung noch verschärfen. In diesem Kontext ist zudem interessant, dass die Arbeitszufriedenheit in Deutschland bereits während des vergangenen Jahrzehnts ständig rückläufig gewesen ist (vgl. Sousa-Poza/Sousa-Poza 2000b, Jürges 2001).²¹

Einige Besonderheiten bietet auch *Japan*: Hier beobachten wir eine sehr geringe Fluktuationsrate gepaart mit auffällig weit hinteren Rängen bei der Arbeitsplatzzufriedenheit, dem Firmenstolz und den Aufstiegsmöglichkeiten. Die als sehr ungünstig angesehenen Arbeitsmarktaussichten und die ausgeprägte Arbeitsplatzsicherheit sind in der Lage, dieses Phänomen zu erklären.

Ein kurzer Blick auf die Position der *Schweiz* zeigt schließlich, dass diese bei der Arbeitsplatzzufriedenheit mit Rang 4 überraschend gut abschneidet. Dieses relativ positive Ergebnis kommt aber vor allem dadurch zustande, dass der Anteil zufriedener Arbeitnehmer in anderen Nationen zum Teil noch viel geringer ist als in der Schweiz. Immerhin sind knapp die Hälfte aller Beschäf-

tigten in der Schweiz (46%) mit den Bedingungen, die sie an ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz vorfinden, nicht sehr zufrieden.

6 Schlussfolgerungen

Die Studie hat gezeigt, dass die gesamtwirtschaftliche zwischenbetriebliche Fluktuationsrate in der Schweiz über die gesamten 90er Jahre hinweg zugenommen hat. Eine Analyse der potenziellen Stellenwechsel deutet zudem darauf hin, dass auch in Zukunft mit einer ähnlich hohen Fluktuationsrate zu rechnen ist. Fluktuation wird weiterhin auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz oben zu finden sein. Dies signalisiert bereits die Tatsache, dass die „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ als Hauptgrund für ein zukünftiges Verlassen des derzeitigen Arbeitsplatzes von den befragten Arbeitnehmern angesehen wird. Auch im internationalen und vor allem im europäischen Vergleich weist die Schweiz überdurchschnittlich hohe potenzielle Fluktuationsraten auf.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit war es möglich, einige der Motive und Determinanten für Stellenwechsel zu eruieren. Zwar wirkt die Lohnhöhe – wie von Ökonomen

²¹ Auch Mertens 1998 bestätigt die relative niedrige Mobilität deutscher Arbeitskräfte im Vergleich zu denjenigen von Beschäftigten in den USA.

immer wieder betont – auf die Entscheidung ein, wie wahrscheinlich ein freiwilliger Wechsel des Arbeitgebers tatsächlich ist. Andererseits spielen aber andere, vor allem qualitative Faktoren, wie beispielsweise die Arbeitsbedingungen, die Bereitstellung anspruchsvoller Tätigkeiten, die Arbeitszeitgestaltung, der erwünschte Überstundenabbau oder die Einrichtung von Teilzeitstellen, ebenfalls eine sehr wichtige Rolle für Stellenwechsel. Einen signifikanten Erklärungsbeitrag für *potenzielle* Stellenwechsel und damit umgekehrt auch für den Verbleib im Betrieb leisten *subjektive* Faktoren. Personen, die über eine hohe Arbeitszufriedenheit verfügen, zudem Personen, die ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher ansehen und Arbeitnehmer, die stolz auf ihr Unternehmen sind, sind viel weniger geneigt, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Diese Aussagen gelten sowohl für Männer als auch für Frauen. Die weitere Forschung auf dem Gebiet der freiwilligen Arbeitsplatzwechsel seitens der Arbeitnehmer wird deshalb nicht umhin kommen, den subjektiven Einflussfaktoren in Zukunft eine stärkere Bedeutung beizumessen.

Literaturhinweise

- Baillo, J. (1992): Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituationen und Berufsverläufen. Bern u.a.
- Bartel, A.P. (1982): Wages, Nonwage Job Characteristics, and Job Mobility. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35 pp. 578-589.
- Becker, G.S. (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago – London.
- Becker, G.S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 9-49.
- Bender, K.A./Sloane, P.J. (1999): Trade Union Membership, Tenure and the Level of Job Insecurity. In: *Applied Economics*, Vol. 31, pp.123-135.
- Booth, A.L./Francesconi, M. (1999): Job Mobility in 1990s Britain: Does Gender matter? mimeo.
- Borjas, G.J. (1996): *Labor Economics*. New York u.a.
- Borjas, G.J. (1981): Job Mobility and Earnings over the Life Cycle. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 34, pp. 365-376.
- Büchel, F./Mertens, A. (2000): Overeducation, Undereducation, and the Theory of Career Mobility. IZA Discussion Paper No. 195. Institute for the Study of Labor. Bonn.
- Burgess, S.M. (1999): Reallocation of Labour: An International Comparison Using Job Tenure Data. CEPR, LSE. London.
- Burgess, S.M. (1994): The Reallocation of Employment and the Role of Employment Protection Legislation. CEPR, Discussion Paper No. 193, LSE. London.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2002): Statistisches Jahrbuch der Schweiz 2002. Zürich.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (2001): Frauen arbeiten häufiger unter atypischen Arbeitsbedingungen als Männer. SAKE-News Nr. 14. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik (BFS) (1996): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Konzepte, methodische Grundlagen, praktische Ausführung. Bern.
- Bundesamt für Statistik (BFS): Erwerbstätigen- und Beschäftigungsstatistik. Verschiedene Jahrgänge. Neuchâtel.
- Campbell, C.M. (1997): The Determinants of Dismissals, Quits and Layoffs: A Multinomial Logit Approach. In: *Southern Economic Journal*, Vol. 63, pp. 1066-1073.
- Clark, A. E. (1997): Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work? In: *Labour Economics*, Vol. 4, pp. 341-372.
- Cohn, A. (2000): The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models. In: *Human Relations*, Vol. 53, pp. 387-417.
- Dincher, R./Ehreiser, H.-J./Nick, F. (1989): Die Bedeutung des Arbeitsmarktes für die betriebliche Personalpolitik. In: Weber, W./Weinmann, J. (Hrsg.): *Strategisches Personalmanagement*. Stuttgart, S. 65-96.
- Euwals, R./Melenberg, B./van Soest, A. (1998): Testing the Predictive Value of Subjective Labour Supply Data. In: *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 13, pp. 567-585.
- Fluck, F. (1992): Fluktuation – Eine Folge der Disharmonie zwischen Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen. Diss. Universität Zürich.
- Frick, B. (1996): Co-determination and Personnel Turnover. In: *Labour*, Vol. 10, pp. 407-430.
- Frick, B. (1995): Betriebsverfassung und Personalfuktuation. In: Semlinger, K./Frick, B. (Hrsg.): *Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung*. Berlin, S. 123-140.
- Galizzi, M./Lang, K. (1998): Relative Wages, Wage Growth, and Quit Behavior. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, pp. 367-391.
- Garibaldi, P./Konings, J./Pissarides, C. (1997): Gross Job Reallocation and Labour Market Policy. In: Snower, D./de la Dehesa, G. (Eds.): *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*. Cambridge, pp. 467-489.
- George, J.M./Jones, G.R. (1996): The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, pp. 318-325.
- Golder, S.M. (1999): Migration und Arbeitsmarkt. Eine empirische Analyse der Performance von Ausländern in der Schweiz. Frankfurt/M. u.a.
- Greene, W.H. (1997): *Econometric Analysis*. 3rd ed.. Upper Saddle River, N.J.
- Grund, C. (2001): Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Determinanten, Konsequenzen und empirische Befunde für die Bundesrepublik Deutschland. München – Mering.
- Hartog, J./van Ophem, H. (1994): On-the-Job Search and the Cyclical Sensitivity of Job Mobility. In: *European Economic Review*, Vol. 38, pp. 802-808.
- Hashimoto, M./Yu, B.T. (1980): Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity. In: *Bell Journal of Economics*, Vol. 11, pp. 536-549.
- Henneberger, F. (1997): Arbeitsmärkte und Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Eine theoretische und empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland. Bern u.a.

- Henneberger, F./Sousa-Poza, A. (2002): Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz: Eine empirische Analyse der Motive und Bestimmungsgründe. Bern u.a.
- Hirschman, A.O. (1970): *Exit, Voice, and Loyalty*. Cambridge – London.
- Holmlund, B. (1984): *Labor Mobility*. Stockholm.
- Hulin, C.L./Roznowski, M./Hachiya, D. (1985): Alternative Opportunities and Withdrawal Decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an Integration. In: *Psychological Bulletin*, Vol. 97, pp. 233-250.
- Idson, T.L. (1996): Employer Size and Labor Turnover. In: Polachek, S.W. (Ed.): *Research in Labor Economics*. Vol. 15. Greenwich – London, pp. 273-304.
- Johnson, W.R. (1978): A Theory of Job Shopping. In: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 92, pp. 261-277.
- Jovanovic, B. (1979): Job Matching and the Theory of Turnover. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp. 972-990.
- Jürges, H. (2001): Age, Cohort, and the Slump of Job Satisfaction among West-German Workers. Paper Presented at the Annual Meeting of the European Association of Labour Economists (EALE), 13-16 September 2001. Jyväskylä.
- Kanemoto, Y./MacLeod, W.B. (1991): The Theory of Contracts and Labor Practices in Japan and the United States. In: *Managerial and Decision Economics*, Vol. 12, pp. 159-170.
- Kidd, M.P. (1994): Some Canadian Evidence on the Quit/Lay-off Distinction. In: *Canadian Journal of Economics*, Vol. 27, pp. 709-733.
- Lazear, E.P. (1999): Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, pp. 199-236.
- Lippman, S.A./McCall, J.J. (1976): The Economics of Job Search: A Survey. In: *Economic Inquiry*, Vol. 14, pp. 155-189 and pp. 347-368.
- Lucifora, C. (1998): The Impact of Unions on Labour Turnover in Italy: Evidence From Establishment Data. In: *International Journal of Industrial Organisation*, Vol. 16, pp. 353-376.
- Marelli, B. (1985): *Arbeitsvermittlung und Stellensuche in der Schweiz*. Grösch.
- McFadden, D. (1973): Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behavior. In: Zarembka, P. (Ed.): *Frontiers in Econometrics*. New York, pp. 105-142.
- McLaughlin, K.J. (1991): A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 99, pp. 1-29.
- Mertens, A. (1998): *Labor Mobility and Wage Dynamics – An Empirical Study for Germany in Comparison with the United States*. Aachen.
- Milgrom, P./Roberts, J. (1992): *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs.
- Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research. New York.
- Mobley, W.H. (1977): Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62 (1977), pp. 237-240.
- Mobley, W.H./Griffeth, R.W./Hand, H.H./Meglino, B.M. (1979): Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. In: *Psychological Bulletin*, Vol. 86, pp. 493-522.
- Mortensen, D.T. (1988): Matching: Finding a Partner for Life or Otherwise. In: *American Journal of Sociology*, Vol. 94, pp. 215-240.
- Munasinghe, L. (2000): Wage Growth and the Theory of Turnover. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, pp. 204-220.
- Oi, W.Y. (1962): Labor as a Quasi-fixed Factor of Production. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 538-555.
- Oshagbemi, T. (2000): Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction. In: *International Journal of Social Economics*, Vol. 27, pp. 213-226.
- Parent, D. (1999): Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, pp. 298-317.
- Pfann, G.A. (2001): *Downsizing*. IZA Discussion Paper No. 307, Institute for the Study of Labor. Bonn.
- Price, J.L./Mueller, C.W. (1986): Absentism and Turnover of Hospital Employees. Greenwich.
- Royalty, A.B. (1998): Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, pp. 392-443.
- Rusbult, C./Farrell, D. (1983): A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover on Variations in Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. In: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, pp. 429-438.
- Sager, J.K./Griffeth, R.W. (1998): A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. In: *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 53, pp. 254-273.
- Schasse, U. (1991): *Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität*. Frankfurt/M. – New York.
- Schettkat, R. (Ed.) (1996): *The Flow Analysis of Labour Markets, Studies in the Modern World Economy*. Vol. 3. London – New York.
- Schmid, H./Liebig, T. (2001): Quo vadis, duales System? Das neue Berufsbildungsgesetz und die Berufsbildungsreformen in der Europäischen Union. Diskussionspapier des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen Nr. 71. St. Gallen.
- Schnabel, K./Wagner, J. (1999): Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfuktuation. Arbeitsberichte der Universität Lüneburg, Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Arbeitsbericht Nr. 209. Lüneburg.
- Schultz, T.W. (1961): Investment in Human Capital. In: *American Economic Review*, Vol. 51, pp. 1-17.
- Semmer, N./Baillod, J. (1994): Fluktuation und Berufsverläufe von Computerfachleuten. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Jg. 38, S. 152-163.
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweisen von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/M. – New York.
- Sheldon, G. (1995): Die berufliche Flexibilität im Spiegel der Zeit. Bundesamt für Statistik (Hrsg.), Reihe 15, Bildung und Wissenschaft. Bern.
- Sheldon, G. (1992): Dauerhaftigkeit der Beschäftigung in der Schweiz. In: Franz, W. (Hrsg.): *Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 165. Nürnberg, S. 36-73.

- Smith, A. (1976): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Oxford.
- Sousa-Poza, A./Henneberger, F. (2002a): An Empirical Analysis of Working Hours Constraints in 21 Countries. In: *Review of Social Economy*, Vol. 60 (forthcoming).
- Sousa-Poza, A./Henneberger, F. (2002b): Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. Diskussionspapier des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen Nr. 82. St. Gallen.
- Sousa-Poza, A./Henneberger, F. (2000a): Arbeitszeitpolitik: Eine Analyse der gewünschten Arbeitszeit, der Überstunden und der Stundenrestriktionen in der Schweiz. In: *MittAB*, Jg. 33, Nr. 2, S. 277-289.
- Sousa-Poza, A./Henneberger, F. (2000b): Wage Data Collected by Telephone Interviews: An Analysis of the Item Nonresponse Problem and its Implications for the Estimation of Wage Functions. In: *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, Jg. 136, pp. 79-98.
- Sousa-Poza, A./Sousa-Poza, A.A. (2000a): Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox. In: *Kyklos*, Jg. 53, pp. 135-152.
- Sousa-Poza, A./Sousa-Poza, A.A. (2000b): Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. In: *Journal of Socio-Economics*, Vol. 29, pp. 517-538.
- Steers, R.M./Mowday, R.T. (1981): A Model of Voluntary Employee Turnover: In: Cummings, L./Staw, B. (Eds.): *Research in Organization Behavior*. Greenwich, pp. 233-281.
- Stigler, G.J. (1962): Information in the Labor Market. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 94-105.
- Stigler, G.J. (1961): The Economics of Information: in: *Journal of Political Economy*, Vol. 69, pp. 213-225.
- Streim, H. (1982): Fluktuationskosten und ihre Ermittlung. In: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, Jg. 34, S. 128-146.
- Van Ours, J. (1990): An International Comparative Study on Job Mobility. In: *Labour*, Vol. 4, pp. 33-55.
- Vatthauer, M. (1985): Empirische Untersuchungen der Bestimmungsgründe des freiwilligen Arbeitsplatzwechsels. In: Hübler, O. (Hrsg.): *Elemente zur ökonomischen Theorie des Arbeitsplatzwechsels*. Arbeitspapier aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) 1985-5. Paderborn, S. 63-116.
- Viscusi, K.W. (1980): A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective. In: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94, pp. 609-614.
- Waldmann, M. (1990): Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective. In: *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, pp. 230-250.
- Winter-Ebmer, R./Zweimüller, J. (1999): Firm Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job Changers. In: *American Economic Review, Papers and Pro-ceedings*, Vol. 89, pp. 89-93.