

Weller, Ingo

**Article**

## Fluktuationsmodelle: Ereignisanalysen mit dem Sozio- oekonomischen Panel

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

**Provided in Cooperation with:**

Rainer Hampp Verlag

*Suggested Citation:* Weller, Ingo (2005) : Fluktuationsmodelle: Ereignisanalysen mit dem Sozio-  
oekonomischen Panel, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp  
Verlag, Mering, Vol. 19, Iss. 4, pp. 408-411

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/105220>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen  
Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle  
Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich  
machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen  
(insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten,  
gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort  
genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal  
and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to  
exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the  
internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content  
Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise  
further usage rights as specified in the indicated licence.*

## 6. Arbeitsverhalten

Ingo Weller

### **Fluktuationsmodelle. Ereignisanalysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel\***

Betreuer: Prof. Dr. Wenzel Matiaske, Universität Flensburg

Im Rahmen der Arbeit wird das Kündigungsverhalten von Arbeitnehmern analysiert. Die sogenannte Mitarbeiterfluktuation stellt ein in Deutschland vergleichsweise wenig bearbeitetes Forschungsfeld dar. Bedenkt man jedoch, dass die Anzahl der arbeitneh-

---

\* Erscheint in der Reihe *Empirische Organisations- und Personalforschung*, hrsg. von Wolfgang Weber, Albert Martin und Werner Nienhüser, Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

merseitigen Kündigungen die der Entlassungen durch Arbeitgeber im langfristigen Mittel weit übersteigt, zeigt sich eine deutliche Forschungslücke. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern stark von institutionellen Gegebenheiten (Arbeitsmarktlage etc.) geprägt ist. Die Übertragung von bekannten Ergebnissen, die vorwiegend auf Daten des US-amerikanischen Arbeitsmarktes basieren, scheint daher problematisch.

Folgende Zielsetzungen werden mit der Arbeit verfolgt: (1) Während Kündigungen für Arbeitnehmer meist mit Besserstellungen (Mehrverdienst, Karriereoptionen etc.) einhergehen, werden aus Arbeitgebersicht vorwiegend Kosten (Verlust von Bildungsinvestitionen, Kosten für Neueinstellungen etc.) mit ihnen verbunden. Zur Erklärung des Arbeitnehmerverhaltens – und damit auch als Grundlage für potentielle Gestaltungsempfehlungen auf betrieblicher Ebene – sollen die Determinanten von Kündigungsentscheidungen ermittelt werden. Dabei ist die Problematik wechselnder Analyseebenen – institutioneller Kontext, individuelles Handeln und kollektive Ergebnisse – im Rahmen der theoretischen Modellierung zu berücksichtigen. In diesem Punkt spiegelt sich die theoretische Zielsetzung der Arbeit. (2) Als Basis für die theoretische Modellierung soll die Methode des Modellbaus herangezogen und mit interdisziplinärem Fokus ausgearbeitet werden. Mit der Explizierung der Modellierung ist die methodologische Fragestellung bestimmt. (3) Kündigungsentcheidungen wird aus theoretischer Sicht Prozesscharakter zugeschrieben. Im Gegensatz dazu werden auf der empirisch-methodischen Ebene überwiegend statische Verfahren eingesetzt. Bereits seit langem wird in der Fluktuationsforschung daher für den Einsatz dynamischer Methoden geworben. Dieser Forderung soll durch die Verwendung von Methoden der Ereignis(daten)analyse nachgekommen werden. Dies stellt die empirische Zielsetzung der Arbeit dar.

Nach der Einleitung wird im zweiten Teil der Arbeit der Stand der Fluktuationsforschung aufgearbeitet. Nach einer Begriffsbestimmung wird mithilfe von Literaturdatenbanken der deutschsprachige Forschungsstand analysiert. Anschließend wird der aktuelle Kenntnisstand zu den Determinanten von Kündigungen herausgestellt. Zum Schluss werden ausgewählte theoretische Ansätze für Kündigungsentcheidungen präsentiert, wobei zwischen verhaltenswissenschaftlich geprägten und ökonomischen Modellen unterschieden wird. Zu den verhaltenswissenschaftlichen Ansätzen zählen die Anreiz-Beitrags-Theorie, das Modell der Intermediate-Linkages sowie das Unfolding Model of Voluntary Turnover. Relevante ökonomische Ansätze sind die Erwartungsnutzentheorie in ihrer neoklassischen Formulierung, die Humankapitaltheorie und neuere Arbeitsmarkttheorien wie Such- und Effizienzlohntheorien.

Auf dieser Standortbestimmung aufbauend werden im dritten Teil theoretische Modelle für Kündigungsentcheidungen entwickelt. Aus methodologischer Sicht wird hierzu auf die Methode der abnehmenden Abstraktion als Heuristik des Modellbaus zurückgegriffen. Basierend auf einfachen und abstrakten Modellannahmen bildet der erste Modellbauschritt ein einfaches Fundament für die weitere Erklärung. Den nomologischen Kern stellt die Wert-Erwartungstheorie dar. Das Erklärungsmodell wird anschließend erweitert, indem die abstrakten Anfangsannahmen Schritt für Schritt gelockert werden. Am Ende des Modellbaus stehen ineinander verschachtelte Erklärungsmodelle mit unterschiedlichen Abstraktionsgraden. Getreu dem Ockhamschen Rasiermesser kann die Abbruchregel des Modellbaus so formu-

liert werden, dass eine weitere Komplexitätssteigerung der Modellierung mit einem entsprechend großen Erklärungsgewinn einhergehen muss.

Der vierte Teil umfasst die empirische Analyse. Als Datenbasis dient das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). In einem ersten Schritt müssen die für die Analyse erforderlichen Ereignisdaten gewonnen werden. Das SOEP stellt dazu einen vorbereiteten File zur Verfügung (artkalen), der jedoch modifiziert werden muss. Im Ergebnis wird ein neunjähriger Zeitraum betrachtet, in dem 4.014 Betriebszugehörigkeitsepisoden von 2.706 Personen beobachtet werden. Das bedeutet, dass einzelne Personen mehrere Episoden erleben können. 822 Episoden werden durch arbeitnehmerinitiierte Kündigungen beendet. Um zeitveränderliche Kovariate berücksichtigen zu können, werden die Episoden monatlich gesplittet. Es resultieren 137.256 Monatssplits, die die Grundlage der multivariaten Modellschätzungen bilden. Zur Vorbereitung der multivariaten Analyse werden nicht-parametrische Modelle geschätzt, mit deren Hilfe Hinweise zum Ratenverlauf und auf bivariate Zusammenhänge gewonnen werden können. Zur multivariaten Analyse wird die Risikofunktion anschließend als proportionale log-logistische Funktion parametrisiert. Die multivariate Schätzung des Kündigungsrisikos liefert die folgenden Hauptergebnisse:

- Das Kündigungsrisiko ist eine umgekehrt U-förmige Funktion der Betriebszugehörigkeitsdauer. Bis zu einem Zeitpunkt von ca. 12 Monaten steigt es steil an, um dann monoton zu fallen. Dies widerspricht u.a. gängigen humankapitaltheoretischen Interpretationen, die ein von Beginn an monoton sinkendes Kündigungsrisiko annehmen. Der Befund erklärt zudem die vergleichsweise schwachen negativen Zusammenhänge zwischen der Betriebszugehörigkeitsdauer und Kündigungen, die in Meta-Analysen berichtet werden.
- Wie theoretisch erwartet, ist das Kündigungsrisiko stark durch Arbeitsmarktdaten beeinflusst. Je höher die regionale Arbeitslosigkeit und je kleiner der regionale Arbeitsmarkt, desto geringer ist die Kündigungsneigung. Das Ergebnis ist zwar intuitiv plausibel, aber insofern bemerkenswert, als dass der Effekt von Arbeitsmarktdaten auf die individuelle Mobilität empirisch wider Erwarten nicht gesichert ist. Bisherige Ergebnisse liefern widersprüchliche Befunde und zeigen nur schwache Evidenz, die hiermit erhärtet wird.
- Die Größe des internen Arbeitsmarkts kann ähnlich wie die Lage auf dem externen Markt als Proxy für die Opportunitäten des Arbeitsangebots interpretiert werden. Das Kündigungsrisiko ist in großen Unternehmen signifikant geringer als in kleinen Unternehmen (dichotomisiert an der 200-Mitarbeiter Grenze). Der Effekt hat auch unter Kontrolle weiterer Einflussgrößen wie der Einkommenshöhe Bestand.
- Während sich zwischen den kontrollierten Berufsgruppen (ISCO-Klassifikation) keine wesentlichen Unterschiede zeigen, finden sich teilweise erhebliche Differenzen zwischen den betrachteten Wirtschaftszweigen (NACE-Klassifikation).
- Das Kündigungsrisiko ist statistisch unabhängig von der Region (Ost/West), dem Geschlecht, der Nationalität (Deutsche/Ausländer) sowie dem Stellentyp (Vollzeit-/Teilzeitstellen). Es ist zudem unabhängig von der Anzahl der zuvor durchlaufenen Berufsepisoden. Das Kündigungsrisiko steigt jedoch mit der Anzahl

früherer arbeitnehmerseitiger Kündigungen. Mit jeder Kündigung steigt das spätere Kündigungsrisiko um c.p. 27 %.

- Es finden sich Hinweise darauf, dass das Kündigungsrisiko mit steigendem Schulbildungsniveau ansteigt. Insbesondere für Hochschulabsolventen ist das Kündigungsrisiko deutlich höher als für andere Ausbildungsgruppen.
- Starke Prädiktoren des Kündigungsrisikos sind das Alter, die Einkommenshöhe und die Arbeitszufriedenheit. Mit einem zusätzlichen Lebensjahr sinkt das Kündigungsrisiko um c.p. 3 %. Gleiches gilt, wenn das monatliche Bruttoeinkommen um 100 Euro steigt. Steigt die Arbeitszufriedenheit um eine Skalenstufe (auf einer Skala von 0 bis 10), sinkt die Kündigungsneigung um c.p. 17 %.
- Letztlich wird deutlich, dass das Kündigungsrisiko auch eine Funktion der Informationsverteilung ist. Interpretiert man Stellenattribute als Erfahrungsgüter, die erst nach der Entscheidung für eine Stelle erfahren werden, lässt sich zum einen der glockenförmige Funktionsverlauf erklären, zum anderen zeigt sich, dass für diejenigen, die bei der Stellensuche auf persönliche Informationen zurückgegriffen haben (indem sie zu einem früheren Arbeitgeber zurückgekehrt sind oder persönliche Kontakte genutzt haben), ein c.p. geringeres zukünftiges Kündigungsrisiko zu erwarten ist. Dieses Ergebnis stützt such- und sozialkapitaltheoretische Interpretationen gleichermaßen.

Mit Blick auf die eingangs formulierten Zielsetzungen lässt sich resümieren, dass die Modellbaustrategie insbesondere zur interdisziplinären Arbeit geeignet ist. Es gelingt, ökonomische und verhaltenswissenschaftlich geprägte Ansätze für die theoretische Erklärung gleichermaßen zu nutzen. Weiterhin wird deutlich, dass die dynamische Modellierung Vorteile gegenüber statischen Methoden aufweist. Die detaillierten Erkenntnisse zum Verlauf des Kündigungsrisikos mit fortschreitender Betriebszugehörigkeitsdauer können mit statischen Methoden nicht gewonnen werden.

Zum Schluss werden die praktischen Implikationen der Befunde diskutiert. Ein Ausblick rundet die Arbeit ab. Für die zukünftige Personalforschung erscheint es wünschenswert und notwendig, dass die in Deutschland vorhandenen und zugänglichen Datenquellen wie das SOEP stärker als bisher genutzt werden.