

Berufliche Mobilität – gesamtwirtschaftliche Evidenz und individuelle Einflussfaktoren

Oliver Stettes, Dezember 2011

Umfangreiche Personalbewegungen sind ein Zeichen dafür, dass Anpassungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt dynamisch verlaufen. Die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate schwankt in den vergangenen Jahren in einer Bandbreite zwischen 25 und 30 Prozent und bewegt sich damit auf einem vergleichbaren Niveau wie in früheren Jahrzehnten. Der Blick auf die bestandsunabhängige gesamtwirtschaftliche Personalaustauschrate legt hingegen den Schluss nahe, dass die Mobilität hierzulande zuletzt etwas zugenommen haben könnte. Grundsätzlich ist das Ausmaß der Arbeitskräftefluktuation unter den 50-Jährigen und Älteren deutlich geringer als in jüngeren Vergleichsgruppen. Die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels nimmt aber auch bei den 55-Jährigen und Älteren mit sinkender Arbeitszufriedenheit zu. Das eigene Qualifikationsniveau und die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze spielen hingegen für den Wechsel des Arbeitgebers bei Älteren eine geringere Rolle als bei Jüngeren. Für die Chancen auf den Einstieg von älteren Nicht-Erwerbstätigen ist jedoch auch entscheidend, ob diese zumindest eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen. Zudem erweist sich lediglich in der obersten Altersklasse ein höherer Anspruchslohn als Hürde für die Rückkehr in Beschäftigung. Dies deutet darauf hin, dass die längere Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I bei Älteren einen negativen Effekt auf deren Bereitschaft zur Wiederaufnahme eines Arbeitsverhältnisses ausüben kann.

Mobilität als Gradmesser für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes

Sowohl aus Sicht der Volkswirtschaft als auch der einzelnen Unternehmen und Beschäftigten ist die Frage, wie mobil Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt sind, von hoher Relevanz. Die Arbeits- beziehungsweise berufliche Mobilität umfasst unterschiedliche Tatbestände. Personen können innerhalb eines Unternehmens ihre Position oder den Arbeitgeber wechseln. Sie können dabei unter Umständen ihr bis dahin ausgeübtes Tätigkeitsgebiet verlassen oder ihr Aufgabenspektrum erweitern. Aber auch der Beginn einer neuen Tätigkeit im Anschluss an eine Phase der Arbeitslosigkeit beziehungsweise nach einer Erwerbsunterbrechung zählt zur beruflichen Mobilität. In allen Fällen kann ein räumlicher Wechsel die berufliche Veränderung begleiten. Mobilität ist damit ein wichtiger Gradmesser für die Anpassungsfähigkeit, Anpassungsbereitschaft und Anpassungsmöglichkeiten von Erwerbspersonen an sich verändernde Bedingungen im wirtschaftlichen und sozialen Umfeld und damit auch ein Kriterium für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes.

Mobilität ist die Voraussetzung für effiziente Matching-Prozesse. Arbeit ist ein Erfahrungsgut (Jovanovic, 1979). Personen wechseln vor diesem Hintergrund idealiter solange den Arbeitsplatz und/oder den Arbeitgeber, bis sie eine Position besetzen, für die sie bezogen auf ihre restliche Lebensarbeitszeit das größte Leistungspotenzial aufweisen und wodurch sich für sie die besten Einkommensperspektiven ergeben. Dabei sind selbstverständlich auch noch ihre Präferenzen hinsichtlich der Inhalte, Verantwortung et cetera in der jeweiligen Tätigkeit zu berücksichtigen. Die Unternehmen profitieren ebenso von Mobilitätsprozessen. Die betroffenen Stellen können anderweitig besetzt und die betroffenen Beschäftigten auf anderen Positionen eingesetzt werden, die sich als geeigneter herausstellen. Unter Umständen müssen Arbeitsverhältnisse letztlich aber auch wieder aufgelöst werden, wenn dauerhaft Wertschöpfung und Arbeitskosten auseinanderfallen.

Mobilität ist daher auch die Voraussetzung dafür, dass Personen aus Betrieben oder Branchen mit niedriger Produktivität in Unternehmen und Branchen mit höherer Wertschöpfung abwandern und somit Letzteren erst das erforderliche Humankapital zugeführt wird. Sie ist Voraussetzung und Treiber von wirtschaftlicher Dynamik und Wohlfahrtssteigerungen (OECD, 2009, 118). Gleichwohl wohnt ihr eine Kehrseite inne, denn eine sehr hohe Mobilität könnte auch auf instabile und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse hindeuten, in denen kein betriebs- oder berufsspezifisches Humankapital gebildet werden kann (Bellmann/Fischer/Hohendanner, 2009, 368). Daher ist sie umso positiver zu werten, wenn sich hinter den Bewegungen am Arbeitsmarkt vor allem Einstellungen oder ein größerer Anteil arbeitnehmerseitiger Kündigungen an allen aufgelösten Beschäftigungsverhältnissen verbergen (Bellmann/Fischer/Hohendanner, 2009, 378). Allerdings kann zumindest bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer die Ambivalenz von Mobilität in den Fällen erhalten bleiben, in denen Unternehmen ihrerseits beziehungspezifische Investitionen tätigen und diese im Trennungskalkül des Arbeitnehmers keine Rolle spielen (Farber, 1999, 2462).

Fluktuations- und Personalaustauschrate als Indikatoren von Mobilität

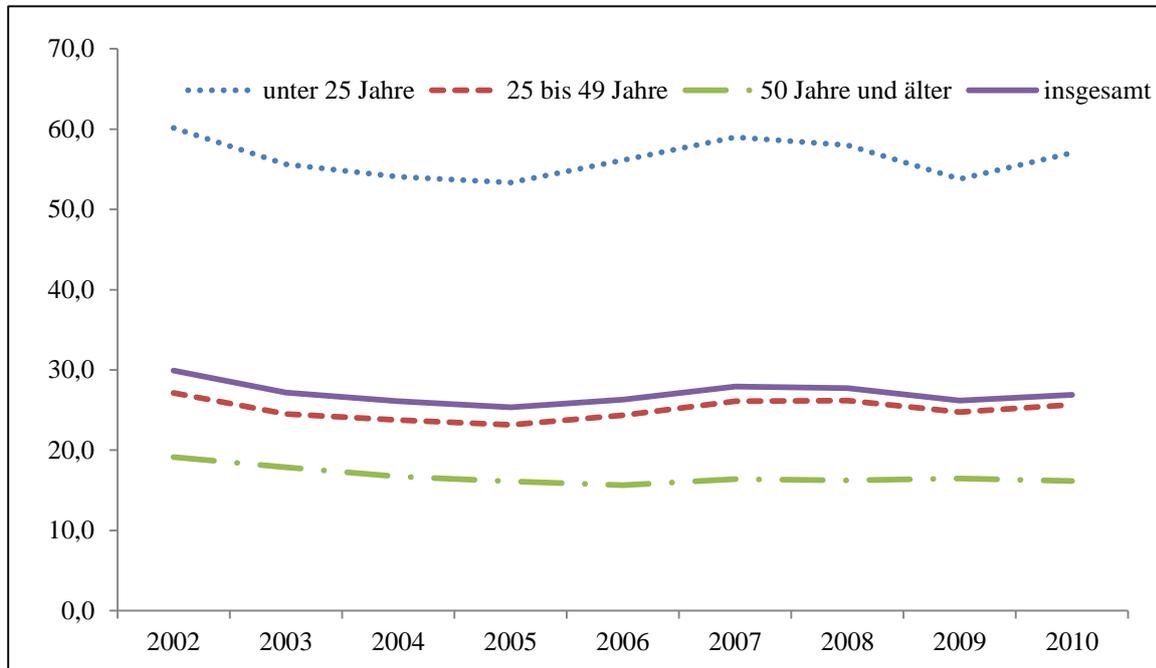
Um die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu beziffern, kann man auf unterschiedliche Messkonzepte zurückgreifen. Dazu zählt zunächst die sogenannte Fluktuationsrate (FR). Dabei wird die Summe der in einem Zeitraum t begonnenen (Z) und beendeten (A) Beschäftigungsverhältnisse zum Doppelten der durchschnittlichen Anzahl der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse (B) in Beziehung gesetzt (Cramer/Koller, 1988, 363; Erlinghagen, 2004, 154):

$$FR_t = \frac{Z_t + A_t}{2 B_t} \cdot 100.$$

Abbildung 1

Gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate in Deutschland

Anteil begonnener und beendeter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse am doppelten Beschäftigungsstand, in Prozent, 2002 bis 2010



Quellen: BA, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Abbildung 1 zeigt, dass die jährliche Fluktuationsrate für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2002 zwischen gut 25 und knapp 30 Punkten schwankt. Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse werden rechnerisch alle 40 bis 48 Monate umgeschlagen. Die Fluktuationsrate bewegt sich zwischen 2002 und 2010 damit in einer ähnlichen Größenordnung wie zum Beispiel im Zeitraum 1976 bis 1995 (Erlinghagen, 2004, 154). Es finden sich daher keine Anzeichen für eine Beschleunigung von Mobilitätsprozessen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt gegenüber früheren Untersuchungszeiträumen. In einer Aufschwungphase nimmt die Arbeitsmobilität eher zu, in einer Abschwungphase hingegen tendenziell ab. Dies entspricht ebenso den Befunden von Erlinghagen (2004) für den Zeitraum 1976 bis 1995 und ist insofern wenig überraschend, weil in konjunkturell günstigen Zeiten die Anzahl der freiwilligen Arbeitsplatzwechsel der Beschäftigten zwischen den Betrieben ansteigt. Zum einen sinkt das Risiko, den neu angetretenen Arbeitsplatz innerhalb kurzer Zeit wieder aufgrund fehlender Aufträge zu verlieren, zum anderen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen mit anziehender Konjunktur versuchen, Mitarbeiter von anderen Betrieben abzuwerben, um die zusätzlichen Aufträge erfüllen zu können. In Abschwungphasen geht hingegen die Anzahl freiwilliger Stellenwechsel zurück.

Abbildung 1 signalisiert ferner, dass die Fluktuationsrate mit zunehmendem Alter sinkt. Sie ist in der Gruppe der 50-Jährigen und älteren Personen mit 7 bis 10 Punkten deutlich niedriger als in der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen. Am höchsten ist sie bei den bis zu 24-Jährigen, was alleine deshalb wenig überrascht, weil diese Gruppe Jugendliche erfasst, die zum einen zunächst in eine Ausbildung einmünden und zum anderen im Anschluss an die Ausbildung den Einstieg in den „regulären“ Arbeitsmarkt suchen. Die Unterschiede in der Mobilität zwischen verschiedenen Jahrgängen finden sich ebenso in anderen Ländern (OECD, 2009, 148). Schließlich ist aus Abbildung 1 aber auch bei den altersspezifischen Fluktuationsraten kein eindeutiger Trend zu mehr oder weniger Mobilität in den vergangenen Jahren zu erkennen.

Hinter den Entwicklungen der Fluktuationsrate können sich jedoch unterschiedliche Mobilitätsphänomene verbergen. Wenn zum Beispiel in einem Zeitraum lediglich neue Beschäftigungsverhältnisse aus Arbeitslosigkeit und Inaktivität aufgenommen werden, erhöht sich die Fluktuationsrate ebenso wie in dem Fall, dass ausschließlich bestehende Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden, weil die Arbeitsplätze verloren gehen, die betroffenen Personen in den Ruhestand eintreten oder aus anderen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Bei der altersgruppenspezifischen Betrachtung kommt hinzu, dass die Fluktuationsrate empfindlich gegenüber Veränderungen in der Beschäftigungsmenge in einer Altersklasse ist, die lediglich durch das altersbedingte Aufrücken bereits beschäftigter Personen in die nächsthöhere Kohorte hervorgerufen werden. Die Fluktuationsrate in einer Altersklasse könnte daher sinken, obwohl die Anzahl der neu begonnenen und jene der beendeten Beschäftigungsverhältnisse in dieser Altersklasse konstant geblieben oder sogar gestiegen ist.

Um zu beschreiben, wie sich die Arbeitsmobilität jenseits von Bestandsveränderungen entwickelt, bietet es sich daher an, auf das Konzept der Personalaustauschrate (Churning-Rate) zurückzugreifen, wie sie insbesondere bei einer Betrachtung von Mobilitätsprozessen auf Betriebsebene herangezogen wird, um die Durchlässigkeit betrieblicher Arbeitsmärkte zu untersuchen (Beckmann/Bellmann, 2002; Bellmann/Kölling, 1997; Bellmann/Fischer/Hohendanner, 2009). In ihrer ursprünglichen Form werden in einem Untersuchungszeitraum (t) Neueinstellungen (Z) und Personalabgänge (A) in einem Betrieb gegenübergestellt und miteinander in Beziehung gesetzt:

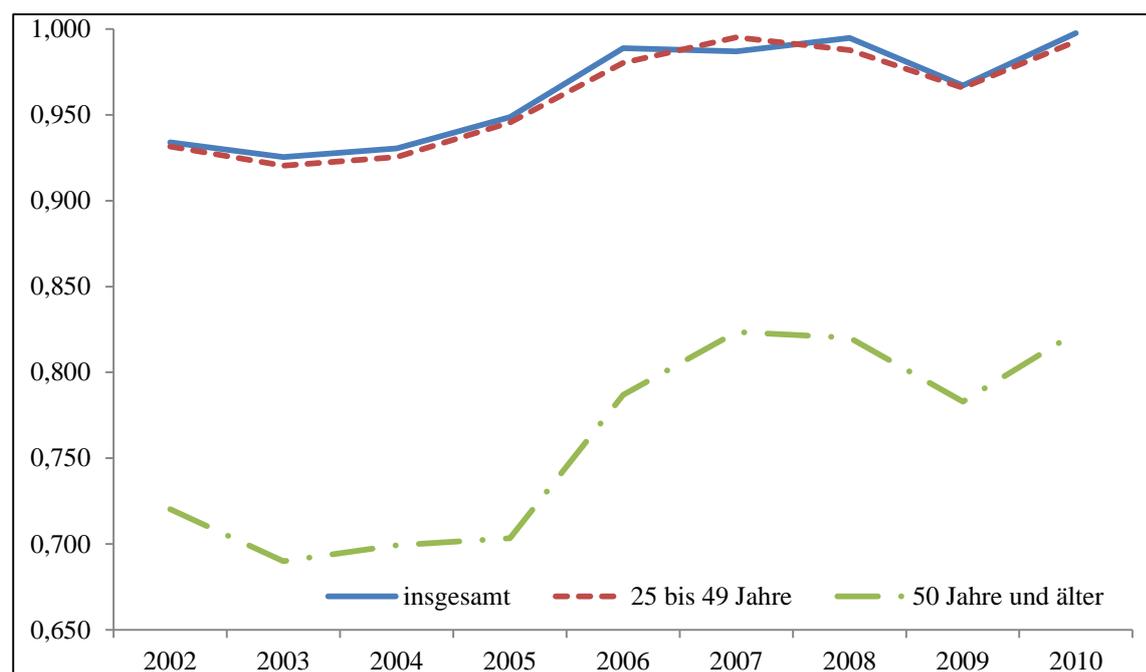
$$CR_t = 1 - \frac{|Z_t - A_t|}{Z_t + A_t} \text{ für } Z_t + A_t > 0 \text{ und } CR_t = 0 \text{ für } Z_t + A_t = 0$$

Die Austauschrate basiert damit im Unterschied zur Fluktuationsrate nur auf Stromgrößen. Sie erreicht ihren maximalen Wert 1, wenn die Personalabgänge den Personalzugängen entsprechen, und nähert sich ihrem Minimalwert 0, je mehr in einem Betrieb entweder die Personalabgänge oder die Personalzugänge die Beschäftigungsveränderung determinieren. Diese Grundidee wird nun auf die gesamtwirtschaftliche Ebene übertragen. Anstelle des Betriebs werden jedoch unterschiedliche Altersgruppen betrachtet, statt den Personalabgängen in einem Betrieb die Anzahl aller in einer Altersklasse beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse und anstelle der Personalzugänge die Anzahl der neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Eine Austauschrate von 1 bedeutet analog zur betrieblichen Churning-Rate demzufolge, dass sich in einer Altersklasse die Anzahl der neu begonnenen und jene der beendeten Arbeitsverhältnisse die Waage halten.

Abbildung 2

Gesamtwirtschaftliche Personalaustauschrate in Deutschland

2002 bis 2010



Quellen: BA; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 2 zeigt zunächst, dass sich sowohl insgesamt als auch in der Altersklasse der 25- bis 49-Jährigen die gesamtwirtschaftliche Austauschrate seit 2006 nahe ihrem Maximalwert 1 bewegt und etwas höher ist als in den Jahren 2005 und zuvor. Beide Austauschraten liegen deutlich oberhalb der Austauschrate der 50-Jährigen und Älteren. In der oberen Altersklasse sind die Mobilitätsprozesse daher unausgeglichener. Dies ist zunächst

nicht weiter verwunderlich, da in dieser Altersklasse die Anzahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse durch Eintritte in den Ruhestand systematisch nach oben verzerrt werden. Dies impliziert, dass der Maximalwert von 1 in der obersten Altersklasse nur dann erreicht werden kann, wenn die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden älteren Beschäftigten vollständig durch zuvor erwerbslose Ältere ersetzt werden. Werden fortan hingegen die Stellen durch jüngere neue Mitarbeiter oder gar nicht besetzt, weicht die altersspezifische Austauschrate automatisch von 1 nach unten ab.

Die Austauschrate in der Altersklasse 50plus hat allerdings im Vergleich zu 2005 und den Jahren zuvor stark zugenommen. Sie liegt mit rund 0,82 Punkten in 2007, 2008 und 2010 mehr als einen Zehntel-Punkt oberhalb der Werte vor 2006. Lediglich durch den wirtschaftlichen Einbruch ab Herbst 2008 weist sie eine konjunkturbedingte Delle für das Jahr 2009 auf, bleibt mit 0,78 Punkten aber selbst im Krisenjahr deutlich über dem Niveau von 2005 und den Jahren zuvor. Dabei hat vor allem die Anzahl der neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in der oberen Altersklasse seit 2005 von knapp 650.000 auf rund 975.000 (2010) kontinuierlich zugelegt und liegt seit 2007 auch deutlich über der Anzahl aus 2002 (760.000). Die Anzahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse hat zwar ebenfalls seit 2006 von rund 1.130.000 auf knapp 1.400.000 zugenommen, aber erst im Jahr 2009 den Wert von 2002 (1.350.000) leicht überschritten. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die größere Ausgeglichenheit der Mobilitätsprozesse unter den Angehörigen der Generation 50plus eine bessere Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes in dieser Altersklasse widerspiegelt.

Dies dürfte neben den verschiedenen Rentenreformen auch auf die verschiedenen Reformmaßnahmen im Rahmen der Agenda 2010 zurückzuführen sein, die seit 2005 auf dem Arbeitsmarkt voll wirksam geworden sind und vor allem die Beschäftigungssituation älterer Erwerbspersonen verbessern konnten. So wurden die Zeitarbeit liberalisiert und die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen von ehemals arbeitslosen Personen über 52 Jahre erleichtert, wodurch Unternehmen einen größeren Anreiz haben, ältere Personen einzustellen. Zudem wurden Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt und die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds I ab Februar 2006 zunächst auf zwölf Monate für 45- bis 54-jährige Arbeitslose und auf 18 Monate für über 55-jährige gesenkt, auch wenn sie ab Januar 2008 für die 50- bis 54-Jährigen auf 15 Monate und für die 58-Jährigen und Älteren auf 24 Monate wieder etwas angehoben worden ist. Gleichwohl bleibt sie weiterhin deutlich unter der bis 2006 gewährten maximalen Bezugsdauer von 32 Monaten. Der Anreiz arbeitsloser Älterer, ihrerseits die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses anzustreben, ist damit ebenfalls angestiegen.

Multivariate Analyse individueller Einflussfaktoren von Mobilität

Der Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Mobilitätsindikatoren lässt aber noch nicht erkennen, ob die weniger stark ausgeprägte berufliche Mobilität älterer Erwerbspersonen letztlich ausschließlich dem Faktor Alter geschuldet ist. Sie könnte auch vorwiegend auf andere Merkmale zurückgeführt werden, die erstens die Mobilitätskosten erhöhen bzw. die Mobilitätsenerträge verringern und bei denen sich zweitens die Angehörigen der Generation 50plus von jüngeren Erwerbspersonen systematisch unterscheiden bzw. in der Vergangenheit unterschieden haben. Wenn zum Beispiel die berufliche Mobilität hierzulande vom Qualifikationsniveau der Personen abhängt und die derzeit älteren Beschäftigten oder Erwerbslosen grundsätzlich seltener über höhere Ausbildungsabschlüsse verfügen als Angehörige ihrer jeweiligen jüngeren Kontrollgruppe, ist die Mobilität Älterer zwar gegenwärtig geringer, es könnte jedoch erwartet werden, dass sie in der Zukunft ansteigt und sich dem Ausmaß der dann jüngeren Erwerbspersonen angleicht.

Im Folgenden wird daher zunächst anhand von logistischen Regressionen geschätzt, wie sich verschiedene Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit auswirken, den Betrieb zu wechseln oder aus Arbeitslosigkeit oder der sogenannten Stillen Reserve heraus ein Beschäftigungsverhältnis wieder aufzunehmen. Es werden folglich jene Mobilitätsprozesse in Augenschein genommen, denen aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive positive Effizienzwirkungen zugesprochen werden. Die Schätzungen erfolgen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von zuletzt rund 20.000 Personen in 11.000 Haushalten. Es erlaubt sowohl Längsschnitte als auch die Verknüpfung von Personen- und Haushaltsdaten (vgl. Wagner/Frick/Schupp, 2007). Beobachtungszeitraum sind die Jahre 1994 bis 2009.

Wenn eine berücksichtigte Person im Jahr vor dem Befragungszeitraum aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus eine Position in einem anderen Unternehmen angetreten hat oder nach einer Phase der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit wieder eine Arbeit aufgenommen hat, erhält die abhängige Variable den Wert 1. Die Vergleichsgruppen sind aber jeweils andere. Der Wert 0 charakterisiert bei der zwischenbetrieblichen Mobilität alle Erwerbstätigen, die im alten Unternehmen verblieben sind. Im Fall der Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses erhält die abhängige Variable den Wert 0, wenn die betreffende Person weiterhin arbeitslos oder nicht erwerbstätig geblieben ist. Bei den separaten Schätzungen für die 50-Jährigen und Älteren werden zudem die Personen in die Stichprobe integriert, die aus einer Bildungsmaßnahme in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind oder sich noch in dieser befinden. Das Verfahren der logistischen Regression prüft dann, ob die Wahrscheinlichkeit, dass ein Wechsel oder eine Rückkehr auf den Arbeits-

markt erfolgt, gegenüber der Wahrscheinlichkeit, dass die Person im Unternehmen oder in der Nicht-Erwerbstätigkeit verbleibt, zu- oder abnimmt, wenn diese ein bestimmtes Merkmal aufweist.

Einflussfaktoren für den Stellenwechsel zwischen den Unternehmen

Um den Zusammenhang des Alters einer Person mit der Wechselwahrscheinlichkeit zu prüfen, werden die berücksichtigten Erwerbstätigen in insgesamt fünf Altersgruppen gegliedert. Ferner werden als personenbezogene Merkmale das Geschlecht, der Migrationshintergrund, der höchste (Aus-)Bildungsabschluss, der Gesundheitszustand in dem Jahr, in dem der Wechsel erfolgt ist und der Wohnort als Kontrollvariablen in der Regression verwendet. Zusätzlich werden in der Schätzung eine Reihe von Faktoren berücksichtigt, die verschiedene Aspekte der Erwerbsbiografie vor dem Wechsel sowie das Arbeitsplatz- und das betriebliche Umfeld im alten und neuen Unternehmen widerspiegeln und bei denen die Vermutung besteht, dass sie in einem engen Zusammenhang mit der Wechselwahrscheinlichkeit stehen. Darüber hinaus wird unmittelbar auf Angaben der Befragten zurückgegriffen, die Aussagen über den Grad der Arbeitszufriedenheit zum Zeitpunkt der Wechselentscheidung zulassen. Die Schätzung enthält schließlich die üblichen Kontrollvariablen für die Branche und Dummy-Variablen für Vierjahreszeiträume. Zur Kontrolle wurden auch Schätzungen mit Jahresdummies durchgeführt, die aber nicht gesondert dargestellt werden, weil sich qualitativ keine Abweichungen von den hier präsentierten Befunden einstellen (vgl. hierzu Stettes, 2011, 35).

Tabelle 1 zeigt, dass zufriedene Mitarbeiter seltener wechseln als unzufriedene. Eine geringere Wechselwahrscheinlichkeit findet sich ebenso bei Frauen und bei Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund. Phasen der Arbeitslosigkeit, die eine Person im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen musste, erhöhen hingegen die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels. Dies könnte darauf hindeuten, dass Personen mit längeren Phasen der Arbeitslosigkeit seltener auf Arbeitsplätzen beschäftigt sind, in denen ein effizientes Matching vorliegt. Vor diesem Hintergrund werden auslaufende Verträge nicht verlängert oder der Betroffene nutzt das aktuelle Beschäftigungsverhältnis, um anderen Arbeitgebern seine Beschäftigungsfähigkeit zu signalisieren, wodurch sich die Wechselchance erhöht. Dies ist insbesondere dann zu erwarten, wenn das Beschäftigungsverhältnis als Sprungbrett zurück auf den Arbeitsmarkt gedient hat.

Tabelle 1

Stellenwechsel zwischen den Unternehmen

Logistische Regressionen – abhängige Variable: Stellenwechsel = ja

	Modell 1 alle Altersgruppen	Modell 2 50- bis 54-Jährige	Modell 3 55- bis 64-Jährige
Altersgruppe ^{1), 2)}			
15 bis 24 Jahre	0,826 (0,049)***		
50 bis 54 Jahre	-0,622 (0,065)***		
55 bis 59 Jahre	-1,096 (0,095)***		
60 bis 64 Jahre	-1,304 (0,187)***		
Weiblich (ja)	-0,086 (0,034)**	-0,139 (0,144)	-0,367 (0,208)*
Migrationshintergrund (ja)	-0,189 (0,044)***	-0,037 (0,205)	-0,914 (0,331)***
(Aus-)Bildungsniveau ³⁾			
Keine Berufsausbildung	-0,136 (0,051)***	-0,321 (0,234)	0,299 (0,327)
Meister	0,070 (0,058)	0,103 (0,213)	1,033 (0,254)***
Fachhochschule	0,237 (0,077)***	0,087 (0,319)	0,877 (0,365)**
Universität	0,262 (0,068)***	0,333 (0,277)	0,638 (0,407)
Gesundheitszustand ^{2),4)}	-0,117 (0,020)***	0,015 (0,076)	-0,259 (0,113)**
Ostdeutschland (ja)	-0,304 (0,039)***	-0,305 (0,156)**	-0,110 (0,215)
Kumulierte Anzahl der Jahre in Arbeitslosigkeit	0,122 (0,015)***	0,211 (0,048)***	0,076 (0,068)
Erforderliche Ausbildung in der aktuellen Tätigkeit ³⁾			
Keine	-0,143 (0,050)***	-0,202 (0,206)	0,576 (0,297)*
Hochschule	0,325 (0,063)***	0,139 (0,270)	-0,345 (0,356)
Betriebszugehörigkeitsdauer ^{2),5)}	-0,366 (0,011)***	-0,492 (0,045)***	-0,557 (0,064)***
Betriebsgröße ^{2),6)}	-0,118 (0,012)***	-0,134 (0,052)***	-0,030 (0,077)
Tätigkeit im erlernten Beruf ²⁾	-0,022 (0,041)	0,119 (0,163)	0,399 (0,246)
Autonomiegrad ^{2),7)}	-0,140 (0,020)***	-0,109 (0,087)	-0,005 (0,112)
Arbeitszufriedenheit ^{2),8)}	-0,592 (0,029)***	-0,499 (0,123)***	-0,644 (0,174)***
Zeitraum ⁹⁾			
1994–1997	0,003 (0,049)	0,131 (0,207)	-0,412 (0,304)
1998–2001	0,140 (0,042)***	0,073 (0,178)	-0,574 (0,262)**
2002–2005	-0,120 (0,040)***	-0,029 (0,156)	-0,131 (0,199)
Branchendummies	Ja	Ja	Ja
Konstante	1,182 (0,132)***	0,520 (0,599)	0,457 (0,834)
N	103.508	13.859	13.816
Wald Chi ²	4.646,5	388,68	379,37
Prob>Chi ²	0,000	0,000	0,000
Pseudo-R ²	0,117	0,126	0,155

***/**/* Signifikanz auf 1-%,-,5-%,-,10-%-Fehlerniveau, in () robuste Standardfehler

1) Referenz: 25 bis 49 Jahre, 2) im Jahr vor dem Befragungszeitpunkt/vor dem Wechsel, 3) Referenz: Lehre, Berufsfachschule, Beamtenausbildung, 4) 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = zufriedenstellend, 4 = weniger gut, 5 = schlecht, 5) 1 = bis 6 Monate, 2 = 6 bis 12 Monate, 3 = 1 bis zu 2 Jahre, 4 = mehr als 2 bis 5 Jahre, 5 = 5 bis 10 Jahre, 6 = 10 bis 20 Jahre, 7 = 20 Jahre oder länger, 6) 1 = weniger als 5 Mitarbeiter, 2 = 5 bis 20 Mitarbeiter, 3 = 20 bis 200 Mitarbeiter, 4 = 200 bis 2000 Mitarbeiter, 5 = 2000 Mitarbeiter und mehr, 7) 0 = in Ausbildung, 1 = niedrig, 2, 3 = mittel, 4, 5 = hoch, 8) 1 = niedrig, 2 = mittel, 3 = hoch, 9) Referenz: 2006–2009

Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft

Ferner steigt die Wahrscheinlichkeit eines zwischenbetrieblichen Wechsels, wenn die Beschäftigten einen höheren (Aus-)Bildungsabschluss aufweisen und die Qualifikationsanforderungen in der neuen Stelle höher sind. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, dass die zwischenbetriebliche Mobilität mit dem Umfang betriebspezifischen Wissens ab-

nimmt. Eine Hochschulausbildung weist im Unterschied zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung keine betriebsspezifischen Wissenskomponenten auf. Daher ist auch der Schluss zulässig, dass Akademiker zur korrekten Ausübung ihrer Positionen in geringerem Umfang betriebsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen als Facharbeiter und Fachangestellte. In die gleiche Richtung weist auch der Befund, dass Akademiker gegenüber anderen Beschäftigtengruppen größere Lohnzuwächse bei einem Betriebswechsel erzielen können und die Wechselwahrscheinlichkeit wiederum mit der Größe des zu erwartenden Lohndifferentials bei einem Wechsel ansteigt (Schneider, 2011, 157 ff.). Der relativ hohe Spezifitätsgrad einer abgeschlossenen Berufsausbildung spricht zwar dafür, dass die Wechselwahrscheinlichkeit bei derartigen Stellen niedriger sein sollte als bei Positionen, auf denen keine berufliche Qualifikation erforderlich ist. Allerdings können Tätigkeiten für Ungelernte leicht durch Arbeitslose durchgeführt werden. Die Wechselchancen eines Ungelernten sind kleiner, wenn arbeitslose Geringqualifizierte einen niedrigeren Anspruchslohn aufweisen als wechselwillige erwerbstätige Ungelernte.

Eine längere Betriebszugehörigkeit steht in einem negativ signifikanten Zusammenhang mit einem zwischenbetrieblichen Wechsel. Dies überrascht wenig, denn je länger ein Mitarbeiter für einen Betrieb tätig ist, umso mehr Humankapital kann er im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit erworben haben, das in einer neuen Anstellung bei einem anderen Arbeitgeber keinen oder nur einen reduzierten ökonomischen Wert besitzt. Zudem riskieren Betriebswechsler mit längerer Betriebszugehörigkeitsdauer den Verlust von senioritätsbasierten Entgeltansprüchen, die sie in ihren ersten Beschäftigungsjahren bei ihrem Unternehmen angesammelt haben könnten (vgl. hierzu Lazear, 1979). Eine längere Betriebszugehörigkeit signalisiert schließlich auch ein besseres Matching von Arbeitnehmer und Arbeitsplatz (Farber, 1999, 2464). Es überrascht daher wenig, dass Mitarbeiter, die eine Tätigkeit in ihrem gelernten Beruf ausüben, ebenfalls seltener den Betrieb wechseln als Personen, die nicht in dem erlernten Beruf tätig sind.

Bei einer steigenden Unternehmensgröße ist die zwischenbetriebliche Mobilität ebenfalls geringer. Größere Unternehmen können größere interne Arbeitsmärkte etablieren, die Aufstiegs- oder Alternativpositionen eröffnen und aufgrund von Spezialisierungsvorteilen mehr Möglichkeiten als kleinere Betriebe bieten, betriebsspezifisches Humankapital zu erwerben (Stettes, 2010, 202). Letzteres könnte neben Faktoren wie zum Beispiel der Kapitalintensität (Verhältnis des eingesetzten Sachkapitals pro Arbeitskraft) dann dazu beitragen, dass Beschäftigte in größeren Unternehmen tendenziell höhere Löhne erzielen (vgl. hierzu z. B. Addison/Teixeira/Zwick, 2010; Anger/Schmidt, 2010, 8). Vielfältigere Beschäftigungsoptionen und höhere Löhne wirken gleichermaßen stabilisierend auf die Auf-

rechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses aus der Perspektive eines potenziell wechselwilligen Beschäftigten.

Auch in Tätigkeiten mit einem großen Handlungsspielraum für die Beschäftigten ist die Wechselwahrscheinlichkeit geringer. Ein hoher Autonomiegrad impliziert, dass erstens zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ein Vertrauensverhältnis besteht und zweitens Mitarbeiter ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kreativität in die Arbeitsprozesse einbringen und ihre Arbeitsumgebung beeinflussen können. Die Gewährung von Handlungsspielräumen gehört zu den personalpolitischen Instrumenten, mit denen Unternehmen nicht nur die betriebliche Flexibilität erhöhen wollen, sondern auch die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb (vgl. z. B. Flüter-Hoffmann/Stettes, 2011).

Gegenüber der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Stellenwechsels bei Angehörigen der drei Altersklassen oberhalb von 50 Jahren. Das Ergebnis einer mit dem Alter abnehmenden Mobilität korrespondiert mit den Befunden von Schneider (2011), die mit dem Regionaldatensatz der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2004 geschätzt worden sind, und denen von Schaffner (2011). Von Interesse ist aber zugleich, ob in den oberen Altersklassen die zwischenbetriebliche Mobilität zu- oder abgenommen hat und ob sich der Zusammenhang zwischen den verschiedenen personen- bzw. stellenbezogenen Faktoren und einem Wechsel des Arbeitgebers in den unterschiedlichen Altersklassen unterscheidet.

Bezogen auf die gesamte Stichprobe ist im Referenzzeitraum 2006 bis 2009 die Wahrscheinlichkeit eines zwischenbetrieblichen Wechsels größer als im Zeitraum 2001 bis 2005, allerdings kleiner als im Zeitraum 1998 bis 2001. Während in der Gruppe der 50- bis 54-Jährigen keine Veränderungen in der zwischenbetrieblichen Mobilität zu erkennen sind, ist unter den 55- bis 64-Jährigen im Zeitraum 2006 bis 2009 ein Arbeitgeberwechsel gegenüber dem Zeitraum 1998 bis 2001 wahrscheinlicher geworden.

Mit Blick auf die rein personenbezogenen Merkmale zeigt sich zunächst, dass das Geschlecht die Wechselwahrscheinlichkeit unter den 50- bis 54-Jährigen ebenso wenig beeinflusst wie ein Migrationshintergrund. Dieser Befund unterscheidet sich damit nicht nur von den 25- bis 49-Jährigen, sondern auch von den Ergebnissen für die 55- bis 64-Jährigen. Auch in der ältesten Beschäftigtengruppe wechseln sowohl Frauen als auch Migranten seltener das Unternehmen als Männer oder Personen ohne Migrationshintergrund. Der Gesundheitszustand spielt für die 50- bis 54-Jährigen Personen im Unterschied zu den anderen beiden Alterskohorten ebenfalls keine erkennbare Rolle.

Der Einfluss des erworbenen Bildungsniveaus ist in den oberen Altersklassen geringer. Bei den 50- bis 54-Jährigen ist kein signifikanter Zusammenhang mehr erkennbar, bei den 55- bis 64-Jährigen zumindest noch für Personen mit einer Meister- oder Fachhochschulausbildung. Dies könnte darauf hindeuten, dass Unterschiede im (Aus-)Bildungsniveau im Lauf einer Erwerbsbiographie ausgeglichen werden können, und zwar insbesondere dann, wenn Personen mit unterschiedlich hohen Bildungsabschlüssen sich mit Blick auf ihre Lernkompetenzen und Lernmotivation nicht wesentlich unterscheiden. Dies dürfte eher auf ältere Jahrgänge zutreffen, die mit Blick auf den Befragungszeitpunkt im SOEP ihre Ausbildung in Beruf oder an der Hochschule bereits in den 1960er oder 1970er Jahren abgeschlossen hatten.

In der obersten Altersklasse verschwindet der Zusammenhang zwischen der Anzahl der Jahre, die eine Person im Laufe ihrer Erwerbsbiographie insgesamt arbeitslos gewesen ist, und der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels. Die Aussicht innerhalb einer relativ kurzen verbleibenden Restlebensarbeitszeit noch durch vermehrte Arbeitgeberwechsel eine geeignetere Arbeitsstelle zu finden, ist geringer als in jungen Jahren. Zudem können bei den ältesten Beschäftigten identisch lange Arbeitslosigkeitsphasen wie bei Jüngeren bereits länger zurückliegen, so dass sie für die Ausübung der aktuellen Tätigkeit keinen Nachteil mehr darstellen, daher auch nicht mehr mit einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko einhergehen und die Beschäftigten seltener proaktiv zu einem Arbeitgeberwechsel veranlassen.

Mit Blick auf die stellenbezogenen Merkmale fällt auf, dass die erforderliche Qualifikation im aktuellen oder bei den Wechslern im neuen Job für die Wechselwahrscheinlichkeit der 50- bis 54-Jährigen und der 55- bis 64-Jährigen ebenfalls keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt. Wenn überhaupt, ist ein Wechsel des Arbeitgebers bei Beschäftigten über 54 Jahren wahrscheinlicher, wenn er auf eine ungelernete Tätigkeit erfolgt. In den beiden oberen Altersgruppen scheint der Umfang des Handlungsspielraums ebenfalls keinen Einfluss auszuüben. Der hochsignifikante Zusammenhang zwischen hoher Arbeitszufriedenheit und geringer Wechselwahrscheinlichkeit bleibt hingegen auch in den beiden obersten Altersgruppen bestehen. Während schließlich die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels sowohl bei den 25- bis 49-Jährigen als auch bei den 50- bis 54-Jährigen sinkt, wenn jemand zum Zeitpunkt einer potenziellen Wechselentscheidung in einem größeren Betrieb tätig war, besteht zwischen der Wechselwahrscheinlichkeit der 55- bis 64-Jährigen und der Betriebsgröße kein signifikanter Zusammenhang.

Einflussfaktoren für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung

Die Kontrollvariablen beschränken sich hier auf die personenbezogenen Merkmale Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, (Aus-)Bildungsstand, Gesundheitszustand und die Anzahl der bisher geleisteten Erwerbsjahre. Darüber hinaus werden ein Dummy für Ostdeutschland und Dummies für die oben bereits verwendeten Vierjahreszeiträume berücksichtigt. Zudem wird in drei zusätzlichen Schätzungen der Reservationslohn als Kontrollvariable integriert.

Tabelle 2 zeigt, dass Frauen, Personen mit einem Migrationshintergrund und Ostdeutsche seltener wieder eine Beschäftigung aus der Nicht-Erwerbstätigkeit aufnehmen als ihre jeweiligen Vergleichsgruppen. Gleiches gilt für Personen, die über einen schlechteren Gesundheitszustand klagen, und Personen mit niedrigeren (Aus-)Bildungsabschlüssen und Nicht-Erwerbstätige im Alter von 50 Jahren und darüber. Die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis steigt hingegen, wenn die Arbeitsmarkterfahrung in Jahren zunimmt. So signalisiert eine längere Arbeitsmarkterfahrung erstens eine größere Erwerbsneigung. Zweitens besteht ein geringeres Risiko, dass sich im Erwerbsleben aufgebautes Humankapital im Zuge längerer Nichterwerbsphasen entwertet hat.

Der Reservationslohn ist in der gesamten Stichprobe insignifikant. Lediglich bei den 55- bis 64-Jährigen erweist sich die Höhe des Reservationslohns als potenziell negativer Faktor für die Wahrscheinlichkeit, wieder ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Es liegt nahe, die Ursache hierfür vor allem im längeren Bezug von Arbeitslosengeld (I) zu sehen, denn eine längere Bezugsdauer impliziert, dass ein hoher Reservationslohn über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten werden kann.

Das Signifikanzniveau der meisten anderen Kontrollvariablen (Ausnahme: Migrationshintergrund und Region) wird durch die Berücksichtigung des Reservationslohns nicht beeinflusst. Allerdings hat dieser einen erheblichen Effekt auf die Entwicklung der Wiederaufnahmewahrscheinlichkeit im Zeitablauf. So ist die Wahrscheinlichkeit, im Referenzzeitraum 2006 bis 2009 in Beschäftigung zurückgekehrt zu sein, bei allen drei betrachteten Altersgruppen höher als im Zeitraum 1995 bis 1997. Für die Zeiträume 1998 bis 2001 und 2002 und 2005 gilt dies aber nur, wenn der Reservationslohn unberücksichtigt bleibt. Die Befunde deuten darauf hin, dass die Agenda 2010 im Verbund mit einer konjunkturellen Aufhellung der Arbeitsmarktperspektiven eine Veränderung in der Bereitschaft ausgelöst haben könnte, wieder in ein Arbeitsverhältnis zurückzukehren. Dies steht in Einklang mit Analysen, denen zufolge die Konzessionsbereitschaft von Arbeitslosen seit der Hartz-IV-Reform zugenommen hat (Kettner/Rebien, 2007, 2 f.).

Tabelle 2

Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses

Logistische Regressionen – Abhängige Variable: Wiederbeschäftigung = ja

	alle Altersgruppen		50- bis 54-Jährige ¹⁾		55- bis 64-Jährige ¹⁾	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Altersgruppe ^{2),3)}						
15 bis 24 Jahre	0,680 (0,067)***	0,630 (0,096)***				
50 bis 54 Jahre	-1,063 (0,067)***	-0,712 (0,102)***				
55 bis 64 Jahre	-2,155 (0,072)***	-1,357 (0,123)***				
Weiblich (ja)	-0,497 (0,043)***	-0,232 (0,060)***	0,083 (0,111)	0,335 (0,203)*	-0,259 (0,112)**	-0,652 (0,237)***
Migrationshintergrund (ja)	-0,099 (0,048)**	-0,097 (0,071)	-0,008 (0,156)	0,076 (0,283)	-0,376 (0,164)**	-0,515 (0,356)
(Aus-)Bildungsniveau ⁴⁾						
Keine Berufsausbildung	-0,417 (0,050)***	-0,418 (0,072)***	-0,569 (0,156)***	-0,641 (0,280)**	-0,350 (0,153)**	-0,722 (0,331)**
Meister	0,434 (0,077)	0,544 (0,104)***	0,265 (0,183)	0,519 (0,295)*	0,248 (0,154)	0,762 (0,274)***
Fachhochschule	0,248 (0,095)***	0,313 (0,135)**	0,235 (0,221)	0,605 (0,407)	0,362 (0,199)*	0,272 (0,441)
Universität	0,249 (0,072)***	0,143 (0,110)	-0,314 (0,225)	-0,557 (0,414)	0,278 (0,179)	0,336 (0,424)
Gesundheitszustand ^{3),5)}	-0,159 (0,019)***	-0,179 (0,027)***	-0,164 (0,050)***	-0,411 (0,097)***	-0,152 (0,053)***	-0,287 (0,104)***
Ostdeutschland (ja)	0,116 (0,043)***	-0,166 (0,058)***	0,191 (0,110)*	-0,130 (0,200)	0,072 (0,110)	-0,437 (0,224)*
Kumulierte Anzahl der Beschäftigungsjahre	0,324 (0,18)***	0,246 (0,029)***	0,477 (0,050)***	0,424 (0,125)***	0,468 (0,042)***	0,180 (0,130)
Höhe des Nettoreservationsreallohnes ^{3),6)}		-0,002 (0,034)		0,066 (0,134)		-0,506 (0,136)***
Zeitraum ⁷⁾						
1994–1997	-0,426 (0,058)***	-0,356 (0,101)***	-0,820 (0,168)***	-1,325 (0,458)***	-1,235 (0,204)***	-1,069 (0,559)*
1998–2001	-0,088 (0,048)*	-0,028 (0,076)	-0,259 (0,132)*	0,066 (0,278)	-0,292 (0,124)**	0,217 (0,295)
2002–2005	-0,221 (0,047)***	-0,128 (0,066)*	-0,592 (0,123)***	-0,304 (0,214)	-0,222 (0,117)*	-0,148 (0,243)
Konstante	-1,278 (0,085)***	-0,895 (0,124)***	-2,944 (0,264)***	-1,933 (0,608)***	-3,818 (0,277)***	-0,526 (0,723)
N	29.112	8.955	4.256	903	8.438	916
Wald Chi ²	1.738,41	313,85	196,22	47,45	262,41	56,98
Prob>Chi ²	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Pseudo-R ²	0,090	0,035	0,075	0,070	0,089	0,077

***/**/* Signifikanz auf 1-%-/5-%-/10-%-Fehlerniveau, in () robuste Standardfehler

1) inklusive Nicht-Erwerbstätige aus Bildung, 2) Referenz: 25- bis 49-Jährige, 3) im Jahr vor dem Befragungszeitpunkt, 4) Referenz: Lehre, Berufsfachschule, Beamtenausbildung, 5) 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = zufriedenstellend, 4 = weniger gut, 5 = schlecht, 6) Basisjahr 2005: 0 = bis zu 400 Euro, 1 = mehr als 400 bis zu 800 Euro, 2 = mehr als 800 bis zu 1.200 Euro, 3 = mehr als 1.200 bis zu 2.000 Euro, 4 = mehr als 2.000 Euro, 7) Referenz: 2006 bis 2009

Quellen: SOEP, Institut der deutschen Wirtschaft

Literatur

- Addison, John T. / Teixeira, Paulino / Zwick, Thomas, 2009, German works councils and the anatomy of wages, in: *Industrial & labor relations*, Bd. 63, 2, S. 247–270
- Anger, Christina / Schmidt, Jörg, 2010, Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, in: *IW-Trends*, Jg. 37, Nr. 4, S. 3–16
- Beckmann, Michael / Bellmann, Lutz, 2002, Churning in deutschen Betrieben: Welche Rolle spielen technischer Fortschritt, organisatorische Änderungen und Personalstruktur, in: Bellmann, Lutz / Kölling, Arndt (Hrsg.), *Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf*, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 257, Nürnberg, S. 133–167
- Bellmann, Lutz / Kölling, Arnd, 1997, Technology, wages and churning in Western Germany: Estimates from the IAB-establishment panel, in: Laaksonen, Seoppo (Hrsg.), *The Evolution of Firms and Industries: International Perspectives*, Helsinki, S. 417–429
- Bellmann, Lutz / Fischer, Gabriele / Hohendanner, Christian, 2009, Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt, in: Möller, Joachim / Walwei, Ulrich (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsmarkt 2009*, IAB-Bibliothek Nr. 314, Nürnberg, S. 360–401
- Cramer, Ulrich / Koller, Martin, 1988, Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 21. Jg., Nr. 3, S. 361–377
- Erlinghagen, Marcel, 2004, Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes – Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitablauf, Wiesbaden
- Farber, Henry S., 1999, Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets, in: Ashenfelter, Orley / Card, David E. (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, S. 2439–2483, Amsterdam u.a.O.
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2011, Neue Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und Stabilität – Ergebnisse einer repräsentativen IW-Befragung, in: *IW-Trends*, Jg. 38, Nr. 1, S. 3–18
- Jovanovic, Boyan, 1979, Job Matching and the Theory of Turnover, in: *Journal of Political Economy*, Jg. 87, Nr. 1, S. 972–990
- Kettner, Anja / Rebien, Martina, 2007, Hartz-IV-Reform – Impulse für den Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 19/2007, Nürnberg
- Lazear, Edward P., 1979, Why is there mandatory retirement?, in: *Journal of Political Economy*, Jg. 87, Nr. 6, S. 1261–1284
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2009, How do industry, firm, and worker characteristics shape job and workers flows?, in: *OECD-Employment Outlook*, S. 117–163
- Schaffner, Sandra, 2011, Heterogeneity in the cyclical sensitivity of job-to-job flows, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Bd. 43, 4, S. 263–275
- Schneider, Lutz, 2011, Alterung und Arbeitsmarkt: Eine Untersuchung zum Einfluss des Alters von Beschäftigten auf Produktivität, Innovation und Mobilität, Dresden
- Stettes, Oliver, 2010, Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, *IW-Positionen* Nr. 44, Köln
- Stettes, Oliver, 2011, Karriere und Beruf50plus: Wege zu demografischer Fitness und mehr Beschäftigung, <http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/08112011%20Gutachten%2050plus.pdf> [Stand: 2011-11-18]
- Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch*, 127. Jg., Heft 1, S. 139–169

Labour Turnover: Macroeconomic Evidence and Individual Determinants

The labour turnover rate in Germany has recently ranged between 25 and 30 percent. While the turnover rate does not indicate a higher mobility in comparison with previous decades, the development of the churning rate suggests that mobility may have increased since 2006. In general, the employment turnover of older workers is lower. This does not only apply to inter-firm mobility, but also to the re-entry into the labour force. Econometric evidence suggests that a growing reservation wage may be detrimental to the incentives particularly of older workers to resume work after a period of non-employment. In addition, the likelihood of a job change even among older workers increases as job satisfaction declines. Finally, the impact of both the level of acquired skills and that of required competences on the likelihood of a job change attenuates with growing age.