

Warum sind Arbeitgeber nicht für alle gleich attraktiv?

Eine strukturelle Erklärung der Wahl des Arbeitgebers auf der Basis der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen

von Christian Gerhards

Dissertation

eingereicht zur Erlangung des Grades eines

Doktors der Philosophie (Dr. phil.)

der Fakultät für Soziologie

der Universität Bielefeld

Betreuer 1: Prof. Dr. Stefan Liebig, Universität Bielefeld

Betreuer 2: Prof. Dr. Jörg Blasius, Universität Bonn

Bonn, September 2016

Abstract

In der Forschung zur Arbeitgeberwahl werden Arbeitnehmer meist als homogene Nutzenmaximierer verstanden, die einheitlich nach hoher Entlohnung streben. Dabei wird ignoriert, dass Arbeitnehmer sehr wohl auf Lohn verzichten, etwa im Austausch gegen eine anregende Tätigkeit oder Aufstiegschancen. Diese Vorstellung homogener Arbeitnehmer wurde in den letzten Jahrzehnten insbesondere durch die Berücksichtigung von Teilarbeitsmärkten, z. B. der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation, aufgeweicht. Unklar bleibt bislang allerdings, warum Personen unterschiedliche Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl haben. Die Arbeit bietet die theoretische Ableitung von Kriterien der Arbeitgeberwahl und deren empirische Prüfung mit Hilfe eines verknüpften Personen-Betriebsdatensatzes (linked-employer-employee, LEE).

Während bislang üblich ist, mögliche Kriterien für die Arbeitgeberwahl explorativ zu bestimmen, wird hier ein theoriegeleitetes Vorgehen gewählt. Grundlage bildet eine allgemeine Handlungstheorie. Auf der Grundlage der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wird geprüft, ob Personen Arbeitgeber nach fünf grundsätzlichen Zielen auswählen: Stimulation (abwechslungsreiche Tätigkeiten), Komfort (Beschäftigungssicherheit), Status (Karriere- und Machtperspektiven), Verhaltensbestätigung (Anerkennung und Gutes tun) und Affekt (Betriebsklima und Familienfreundlichkeit).

Die Untersuchung mit einem LEE-Datensatz ermöglicht es, auf individueller Ebene zu prüfen, welche Personen welche Betriebe wählen. Als Datengrundlage dient die SOEP-Betriebsbefragung (SOEP-LEE), ein LEE-Datensatz mit umfangreichen Informationen zu sozialwissenschaftlich interessanten Personen- und Betriebseigenschaften.

Es wird gezeigt, dass das vorhandene Wohlbefinden und bestehende Präferenzen in diesen Dimensionen vor Eintritt in einen Betrieb bestimmen, welcher Arbeitgeber gewählt wird. Insbesondere treten Personen mit hoher Bildung in Betriebe mit hoher Eignung zur Stimulation ein, während in Betriebe, die Komfort bieten, insbesondere eine Unterscheidung nach Geschlecht stattfindet. Geringere, aber die Theorie bestätigende Effekte ergeben sich für die übrigen Dimensionen Status, Verhaltensbestätigung und Affekt.

Inhaltsübersicht

Abstract	II
Inhaltsübersicht	III
Inhaltsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	X
Abbildungsverzeichnis	XIV
1 Einleitung	1
2 Forschungsstand zur Arbeitgeberwahl	9
3 Theorie	64
4 Datengrundlage – SOEP-LEE	125
5 Modellspezifikation und Analyseverfahren	134
6 Operationalisierung	139
7 Ergebnisse	168
8 Fazit	195
9 Literatur	212
10 Anhang	238

Inhaltsverzeichnis

Abstract	II
Inhaltsübersicht	III
Inhaltsverzeichnis.....	IV
Tabellenverzeichnis.....	X
Abbildungsverzeichnis	XIV
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangspunkt und Problemstellung	1
1.2 Forschungslücke	2
1.3 Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit.....	4
1.4 Relevanz des Themas.....	5
1.5 Vorgehensweise	7
2 Forschungsstand zur Arbeitgeberwahl.....	9
2.1 Sozialisationsforschung und die Herkunft betrieblicher Präferenzen.....	10
2.1.1 Primäre und sekundäre Sozialisation und Ausbildungswahl (erste Schwelle)	11
2.1.2 Übergang in den Beruf (zweite Schwelle) und tertiäre Sozialisation	13
2.1.3 Schlussfolgerungen	18
2.2 Psychologische Motivationsforschung	19
2.2.1 Relevante Wünsche, Gründe für Zufriedenheit und korrespondierende Betriebseigenschaften	20
2.2.2 Unterschiedliche Wünsche und Präferenzen.....	25
2.2.3 Schlussfolgerungen	26
2.3 Betriebswirtschaftliches Personalwesen und Organisationsforschung.....	28
2.3.1 Die Rolle des Personalwesens für die Arbeitgeberwahl	28
2.3.2 Ansätze zur Organisations- bzw. Unternehmenskultur.....	30
2.3.3 Forschung zu Passungsmechanismen	32
2.3.4 Schlussfolgerungen	37

2.4	(Ökonomische) Arbeitsmarktforschung	38
2.4.1	Das RREEMM-Modell	39
2.4.2	Humankapitaltheorie	41
2.4.3	Wert-Erwartungstheorie und Prospect Theory.....	43
2.4.4	Principal-Agent-Theorie und Signaling-Ansatz.....	45
2.4.5	Segmentationstheorie und Arbeitsmarktsegregation	46
2.4.6	Soziostrukturelle Bedingungen von Arbeitsmarktmobilität.....	48
2.4.7	Schlussfolgerungen	51
2.5	Klassentheoretische Ansätze der Soziologie zur betrieblichen Selektion	53
2.5.1	Klassentheorie nach Marx und Bourdieu.....	55
2.5.2	Klassentheorie nach Weber.....	58
2.5.3	Schlussfolgerungen	60
2.6	Schlussfolgerungen aus dem Forschungsstand.....	60
3	Theorie	64
3.1	Theoretische Einordnung der Arbeit.....	66
3.1.1	Mikrofundierte Verknüpfung von Handlungen mit Makrophänomenen	66
3.1.2	Handlungstheoretischer Zugang und der Rational-Choice-Ansatz als Theorierahmen	69
3.1.3	Mechanismen der Passung: Selbst- und Fremdselektion.....	71
3.1.4	Zusammenfassung.....	74
3.2	Auswahl eines geeigneten Ansatzes zu letzten Zielen.....	74
3.2.1	Überblick über vorhandene Konzepte.....	76
3.2.2	Kriterien zur Bestimmung relevanter letzter Ziele.....	77
3.2.3	Wertetheorien.....	79
3.2.4	Grundlegende Bedürfnisse und (subjektives) Wohlbefinden	81
3.2.5	Zusammenfassung.....	85
3.3	Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg	85
3.3.1	Grundbedürfnis nach Wohlbefinden	87

3.3.2	Für alle Menschen gültige Ziele.....	88
3.3.3	Produktionsperspektive, Instrumentalität der Ziele und Methode der abnehmenden Abstraktion (b2)	91
3.3.4	Austauschbarkeit von Zielen.....	93
3.3.5	Zusammenfassung.....	94
3.4	Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl.....	94
3.4.1	Wohlbefinden durch Arbeitgeberwahl vergrößern	95
3.4.2	Universelle Ziele bei der Arbeitgeberwahl und Situationsabhängigkeit.....	96
3.4.3	Arbeitgeber als Instrumente zur Steigerung des Wohlbefindens.....	99
3.4.4	Austauschbarkeit von Zielen bei der Arbeitgeberwahl.....	102
3.4.5	Berücksichtigung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl.....	103
3.4.6	Zusammenfassung.....	104
3.5	Herleitung instrumenteller Ziele und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl	106
3.5.1	Herleitung multidimensionaler instrumentelle Ziele	106
3.5.2	Herleitung spezieller instrumenteller Ziele.....	108
3.5.3	Herleitung relevanter Präferenzen.....	109
3.5.4	Zusammenfassung.....	111
3.6	Herleitung relevanter Arbeitgebereigenschaften für die Arbeitgeberwahl.....	111
3.6.1	Explorative Studie von van Bruggen	112
3.6.2	Übersicht über relevante Arbeitgebereigenschaften aus dem Forschungsstand .	113
3.6.3	Zusammenfassung.....	118
3.7	Zusammenfassung und Hypothesenübersicht.....	121
3.7.1	Zusammenfassung.....	121
3.7.2	Hypothesenübersicht	123
4	Datengrundlage – SOEP-LEE.....	125
4.1	Anforderungen an die Datengrundlage.....	125
4.2	Vergleich möglicher Datenquellen	127

4.3	Ausführliche Beschreibung des verwendeten Datensatzes: SOEP-LEE	131
4.4	Zusammenfassung	133
5	Modellspezifikation und Analyseverfahren.....	134
5.1	Modellspezifikation	134
5.2	Regressionsmodelle als zu verwendende Analyseverfahren.....	135
5.3	Zusammenfassung	137
6	Operationalisierung	139
6.1	Messtheorie und Indexkonstruktion	139
6.1.1	Messtheorie und Validität – theoriegeleitete Variablenauswahl.....	139
6.1.2	Indexbildung mittels Hauptkomponentenanalysen	141
6.2	Aufbereitung der Datenstruktur von SOEP-LEE.....	144
6.3	Personenebene: Messung des Wohlbefindens	147
6.3.1	Multiinstrumentelle Indikatoren des Wohlbefindens.....	148
6.3.2	Spezielle Indikatoren des Wohlbefindens.....	150
6.3.3	Berücksichtigung von Besonderheiten des Arbeitsmarktes.....	152
6.4	Personenebene: Messung der Präferenzen.....	156
6.5	Betriebsebene: Betriebseigenschaften	157
6.5.1	Stimulation	158
6.5.2	Komfort	158
6.5.3	Status	159
6.5.4	Verhaltensbestätigung	160
6.5.5	Affekt	162
6.5.6	Resultierende Indizes	163
6.6	Zusammenfassung	163
7	Ergebnisse	168
7.1	Charakterisierung der Arbeitgeber – Betriebseigenschaften	169
7.2	Hauptkomponentenanalysen.....	172
7.2.1	Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wohlbefinden – Tätigkeiten.....	172

7.2.2	Explorative Hauptkomponentenanalyse Präferenzen – Wichtigkeiten.....	175
7.2.3	Zusammenfassung.....	176
7.3	Bivariate Ergebnisse zu Personeneigenschaften und Arbeitgeberwahl.....	177
7.4	Multivariate Ergebnisse	181
7.4.1	Stimulation.....	182
7.4.2	Komfort.....	185
7.4.3	Status.....	188
7.4.4	Verhaltensbestätigung.....	190
7.4.5	Affekt.....	192
7.4.6	Vergleich von Wohlbefinden und Präferenzen und Vergleich der Dimensionen.....	194
8	Fazit.....	195
8.1	Zentrale Ergebnisse.....	196
8.1.1	Spezialisierungsthese (Hypothese 1).....	197
8.1.2	Die Dimensionen im Einzelnen (Hypothese 1 und Hypothese 4).....	197
8.1.3	Vergleich der Bedeutung der Dimensionen (Hypothese 2)	199
8.1.4	Empirische Prüfung der Präferenzdimensionen (Hypothese 3).....	199
8.1.5	Vergleich der Erklärungskraft von Wohlbefinden und Präferenzen (Hypothese 5)	200
8.2	Diskussion der Ergebnisse im Bezug zum Stand der Forschung.....	201
8.2.1	Beitrag zur Arbeitsmarktforschung.....	202
8.2.2	Beitrag zur Sozialstrukturanalyse und zur Ungleichheitsforschung	204
8.3	Praktische Konsequenzen – Aktuelle Relevanz: drohender Fachkräftemangel und Beitrag zur Forschung zum Personalmanagement.....	204
8.4	Empfehlungen für zukünftige Forschungen, Ausblick.....	207
8.4.1	Vertiefung der Erklärung der Arbeitgeberwahl	207
8.4.2	Kontextualisierung mit anderen Passungsmechanismen	208
9	Literatur.....	212
10	Anhang.....	238

10.1	Anhang zum Stand der empirischen Forschung	238
10.1.1	Kulturdimensionen nach Kluckhohn und deren mögliche Ausprägungen	238
10.1.2	Anwendung der Kulturdimensionen nach Kluckhohn durch Mead.....	238
10.2	Anhang zur Theorie	239
10.2.1	Direkte Messung des Wohlbefindens nach Nieboer u. a.	239
10.2.2	Tabellen zur explorativen Studie von van Bruggen (2001)	241
10.3	Anhang zur Operationalisierung	242
10.3.1	Grundlegende Rekodierungen.....	242
10.3.2	Anteile imputierter Werte je Variable.....	244
10.3.3	Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten	246
10.3.4	Hauptkomponentenanalysen zu Präferenzdimensionen.....	247
10.3.5	Hauptkomponentenanalysen zu Betriebsdimensionen.....	248

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Relevante Betriebseigenschaften für die Arbeitgeberwahl bei Auszubildenden nach Schank	16
Tabelle 2 Sozialisationsphasen und Bedeutung für die Herausbildung von für Arbeitgeberwahl relevanten Präferenzen	19
Tabelle 3 Ziele für bzw. Wünsche an Arbeitgeber aus Arbeitnehmersicht nach Vroom.....	22
Tabelle 4 Ansätze der Motivationsforschung zur Arbeitgeberwahl.....	27
Tabelle 5 Grundtypen von Sozialordnungen in Betrieben nach Kotthoff.....	31
Tabelle 6 Relevante Personen- und Betriebseigenschaften für Passung nach Lutz und Weltz	50
Tabelle 7 Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität nach Grund	51
Tabelle 8 Für die Arbeitgeberwahl relevante Ansätze der Arbeitsmarktforschung.....	52
Tabelle 9 Bedeutung von Klassentheorien für die Arbeitgeberwahl	60
Tabelle 10 Übersicht zum Stand der Forschung zur Arbeitgeberwahl	61
Tabelle 11 Analytische Trennung: Formen der Selektion beim Eintritt in einen Betrieb durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber.....	74
Tabelle 12 Primäre Zwischenziele nach Lindenberg	90
Tabelle 13 Zentrale multidimensionale instrumentelle Ziele und Dimensionen, in denen eine Steigerung des Wohlbefindens erwartet wird.....	107
Tabelle 14 Spezielle instrumentelle Ziele, die das Wohlbefinden in einzelnen Dimensionen steigern	109
Tabelle 15 Relevante Präferenzen für die Betriebswahl	110
Tabelle 16 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Psychologische Motivationsforschung	115
Tabelle 17 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Betriebswirtschaftliche Forschung	116
Tabelle 18 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften für die Arbeitgeberwahl: Arbeitsmarktforschung	117
Tabelle 19 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Soziologische Forschung	118
Tabelle 20 Wohlbefinden generierende Arbeitgebereigenschaften in den Dimensionen nach Lindenberg.....	120
Tabelle 21 Übersicht über multiinstrumentelle und spezielle Ziele (Basisniveaus des Wohlbefindens), Präferenzen und korrespondierende Arbeitgebereigenschaften	122

Tabelle 22 Ausgewählte Datensätze und deren Analysemöglichkeiten zur Arbeitgeberwahl	130
Tabelle 23 Übersicht zu verwendetem Modell und Analysemethode.....	138
Tabelle 24 Betriebsdubletten im SOEP-LEE-Datensatz	145
Tabelle 25 Verteilung der Eintrittsjahre in den Betrieb aus dem Jahr 2011 seit 1990.....	146
Tabelle 26 Beispieltabelle: Angaben der Betriebszugehörigkeiten und zur Gesundheitsbewertung einer Person.....	146
Tabelle 27 Beispielhafte Datenzeilen im finalen Analysedatensatz	147
Tabelle 28 Kategoriale multiinstrumentelle Indikatoren zum Wohlbefinden.....	149
Tabelle 29 Metrische multiinstrumentelle Indikatoren zum Wohlbefinden	150
Tabelle 30 Metrische Indikatoren zum Wohlbefinden in speziellen Dimensionen	151
Tabelle 31 Genutzte Items zu Tätigkeiten.....	152
Tabelle 32 Kategoriale Indikatoren zu Besonderheiten des Arbeitsmarktes	152
Tabelle 33 Metrische Indikatoren zu Besonderheiten des Arbeitsmarktes	153
Tabelle 34 Items zur Messung von Präferenzen – Wichtigkeiten.....	157
Tabelle 35 Leistungsanreize im Betrieb: Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	158
Tabelle 36 Hohe Leistungsorientierung im Betrieb	158
Tabelle 37 Schneller technologischer Wandel	158
Tabelle 38 Variablen zur Komfort-Eignung des Betriebs.....	159
Tabelle 39 Leistungsanreize im Betrieb: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenleitern.	159
Tabelle 40 Leistungsanreize im Betrieb: Erweiterung der Entscheidungsbefugnissen	160
Tabelle 41 Leistungsanreize im Betrieb: finanzielle Anreize	160
Tabelle 42 Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung	160
Tabelle 43 Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung	160
Tabelle 44 Metrische Variablen zur Status-Erfüllung durch den Betrieb	160
Tabelle 45 Umfassende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen.....	161
Tabelle 46 Hohe Teamorientierung.....	161
Tabelle 47 Information der Mitarbeiter hat hohen Stellenwert.....	161
Tabelle 48 Dichotome Variablen zur Verhaltensbestätigung.....	162
Tabelle 49 Familienunterstützende Maßnahmen: betriebliche Kinderbetreuung	162
Tabelle 50 Familienunterstützende Maßnahmen: finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung	162
Tabelle 51 Familienunterstützende Maßnahmen: Eltern-Kind-Arbeitsplatz	162
Tabelle 52 Mitarbeiter sehen Betrieb als große Familie	163

Tabelle 53 Indizes zur Eignung der Betriebe zu Generierung von Wohlbefinden in den fünf sozialen Produktionsfunktionen	163
Tabelle 54 Übersicht über Indikatoren und erwartete Dimensionen zu instrumentellen Zielen (Wohlbefinden) und Präferenzen	166
Tabelle 55 Betriebliche Variablen zu den einzelnen Dimensionen	167
Tabelle 56 Ausgewählte Betriebsmerkmale und Mittelwerte der Eignungs-Dimensionen ...	171
Tabelle 57 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten.....	173
Tabelle 58 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Rotierte Faktorladungsmatrix	173
Tabelle 59 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: resultierende Indikatoren	174
Tabelle 60 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Hauptkomponentenanalyse.....	175
Tabelle 61 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Rotierte Faktorladungsmatrix.....	176
Tabelle 62 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Resultierende Indikatoren zu Präferenzen.....	176
Tabelle 63 Mittelwerte der Personenmerkmale (metrische Variablen) bzw. der Betriebseignung (kategoriale Variablen) nach Dimensionen.....	178
Tabelle 64 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Stimulation	184
Tabelle 65 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Komfort	187
Tabelle 66 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Status	189
Tabelle 67 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Verhaltensbestätigung	191
Tabelle 68 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Affekt	193
Tabelle 69 Passungsmechanismen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Überblick.	209
Tabelle 70 Kulturdimensionen nach Kluckhohn und deren mögliche Ausprägungen.....	238
Tabelle 71 Kulturdimensionen nach Kluckhohn bezogen auf Unternehmenskultur (nach Mead).....	238
Tabelle 72 Direkte Messung des Wohlbefindens an Stimulation nach Nieboer u. a.	239

Tabelle 73 Direkte Messung des Wohlbefindens an Komfort nach Nieboer u. a.	239
Tabelle 74 Direkte Messung des Wohlbefindens an Status nach Nieboer u. a.	239
Tabelle 75 Direkte Messung des Wohlbefindens an Verhaltensbestätigung nach Nieboer u. a.	240
Tabelle 76 Direkte Messung des Wohlbefindens an Affekt nach Nieboer u. a.	240
Tabelle 77 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Status	241
Tabelle 78 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Verhaltensbestätigung	241
Tabelle 79 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Affekt.....	241
Tabelle 80 Anteile imputierter Werte – Personenebene.....	244
Tabelle 81 Anteile imputierter Werte – Betriebsebene	245
Tabelle 82 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Faktorladungsmatrix ...	246
Tabelle 83 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Scoring-Koeffizienten.	247
Tabelle 84 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Faktorladungsmatrix	247
Tabelle 85 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Faktor-Scores.....	248
Tabelle 86 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Stimulation	248
Tabelle 87 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Stimulation (Faktorladungen)	248
Tabelle 88 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Komfort	249
Tabelle 89 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Komfort (Faktorladungen)	249
Tabelle 90 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Status	249
Tabelle 91 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Status (Faktorladungen)	249
Tabelle 92 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Verhaltensbestätigung	250
Tabelle 93 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Verhaltensbestätigung (Faktorladungen).....	250
Tabelle 94 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Affekt....	250
Tabelle 95 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Affekt (Faktorladungen)	250

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Modell zur Arbeitszufriedenheit und Austrittswahrscheinlichkeit aus einem Betrieb nach March und Simon	24
Abbildung 2 Mikro-Makro-Modell der erklärenden Soziologie als grundlegendes Erklärungsschema angewandt auf die Arbeitgeberwahl	67
Abbildung 3 Schema abweichenden Wohlbefindens (Basisniveaus) und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl im Sinne der Sozialisationsforschung.....	72
Abbildung 4 Verwendetes Modell zur Erklärung der Arbeitgeberwahl aus Basisniveaus an Wohlbefinden, Präferenzen und Chancen	135
Abbildung 5 „Badewannenmodell“ der betrieblichen Sozialisation.....	210

1 Einleitung

1.1 Ausgangspunkt und Problemstellung

Seit einigen Jahren gibt es in Deutschland in bestimmten Branchen einen zunehmenden Fachkräftemangel. Insbesondere in einwohnerschwachen Randregionen sowie in qualifizierten und hochqualifizierten technischen und pflegerischen Berufen haben die Arbeitgeber zum Teil Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen (Gerhards u. a. 2012). Markttheoretisch betrachtet besteht also eine Knappheit von Arbeitskräften bzw. ein Überangebot von Arbeitsstellen.

Daraus ergibt sich für eine steigende Zahl von Arbeitnehmern eine „echte“ Wahlmöglichkeit, in welchem Arbeitsumfeld, genauer: in welchem Betrieb, sie beschäftigt sein wollen. Als sogenannte „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998) wägen Arbeitnehmer dabei ähnlich wie Unternehmer genau ab, welche Position sie auf dem Arbeitsmarkt haben und welche Wahlmöglichkeiten sich für sie daraus ergeben. Das Ausmaß der Wahlmöglichkeiten hängt insbesondere von seinem Marktwert auf dem Arbeitsmarkt (Qualifikation, Erfahrung) und persönlichen Verpflichtungen (z. B. für die Familie) ab. Viele durch die neoklassische Ökonomik geprägte Untersuchungen haben bei der Entscheidung von Arbeitnehmern für oder gegen einen Betrieb nur den angebotenen Lohn als Kriterium in den Blick genommen. Ansätze zur Arbeitsmarktsegmentation (vgl. z. B. Windzio/Raszar 2001, 2001) und zur Rolle der Familie bei Berufstätigkeitsentscheidungen (vgl. z. B. Auspurg u. a. 2013, 2014, Abraham u. a. 2015) nehmen dagegen weitere Rahmenbedingungen in den Blick, die die Entscheidung beeinflussen, in welchem Betrieb gearbeitet werden soll. Es zeigt sich, dass bei der Entscheidung nicht nur Geld eine Rolle spielt. Auch andere allgemeine soziokulturelle Ziele, wie z. B. das Bedürfnis, mit seiner Arbeit etwas Gutes zu tun, wirken sich entscheidend auf die Wahl des Arbeitgebers (i. e. S. des lokalen Betriebs) aus. So verzichten einige Arbeitnehmer auf Einkommen, weil sie in anderer Hinsicht einen höheren persönlichen Nutzen erwarten, den aus ihrer Sicht ein anderer Betrieb mit geringeren Lohnaussichten bietet. Entscheidend ist nun, dass Betriebe heterogen sind; sie bieten nicht nur ein Einkommen, sondern beispielsweise auch eine bestimmte Betriebskultur oder unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten, die für bestimmte Arbeitnehmer entscheidungsrelevant sind.

Die Organisationsforschung – die sich mit der Funktionsweise von Organisationen, insbesondere von Unternehmen und Betrieben, beschäftigt – zeigt, dass sich die Beschäftigten inner-

halb verschiedener Betriebstypen sowohl hinsichtlich ihrer objektiven Merkmale (Alter, Geschlecht, Bildungsniveau etc.) ähneln als auch hinsichtlich ihrer Einstellungen¹ und sich zwischen Betriebstypen unterscheiden (vgl. z. B. Liebig/Lengfeld 2002). Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommt es also zu einer nicht zufälligen Passung. Die Arbeitgeberwahl ist dabei eine spezielle Form der Passung bzw. der betrieblichen Selektion, dem Matching zwischen Eigenschaften oder Einstellungen des Arbeitnehmers auf der einen Seite und Betriebsstrukturen auf der anderen Seite. Diese Passung ist, so die These der Arbeit, in bedeutendem Umfang auf den Mechanismus der betrieblichen Selektion beim Eintritt in den Betrieb zurückzuführen: einerseits durch die sog. Selbstselektion, andererseits durch die sog. Fremdselektion. Dabei ist Selbstselektion die bewusste Entscheidung für einen Betrieb durch den Arbeitnehmer und Fremdselektion die gezielte Auswahl von Beschäftigten durch den Arbeitgeber. Die betriebliche Selektion (sei sie geprägt durch den Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) sorgt also dafür, dass Personen mit bestimmten (passenden) Eigenschaften und Einstellungen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit im Betrieb angestellt sind als Personen mit anderen Eigenschaften oder Einstellungen (vgl. z. B. Granovetter 1995). In dieser Weise bewirken die beiden Formen von Selektion eine hohe Passung von Eigenschaften und Einstellungen der Arbeitnehmer und Eigenschaften des Betriebs.²

1.2 Forschungslücke

Die neoklassische Arbeitsmarktforschung (vgl. kritisch Steissler 1980) ging von homogenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus. Nach diesem Ansatz der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie definiert sich auf der einen Seite die Attraktivität eines Arbeitnehmers für einen Betrieb nur nach seiner zu erwartenden Leistung. Die Attraktivität eines Arbeitgebers für einen Arbeitssuchenden auf der anderen Seite definiert sich nach diesem einfachen Modell einzig über den in Aussicht stehenden Lohn. In dieser Perspektive ist ein bestimmter Arbeitgeber zu einem bestimmten Zeitpunkt für alle Arbeitnehmer gleich attraktiv.

Dieser Ansatz vernachlässigt die tatsächlichen Selektionsentscheidungen der Arbeitnehmer. Denn diese basieren, so die Annahme der Arbeit, je nach Lebenslage auf unterschiedlichen

¹ Mit Einstellungen sind hier Anschauungen, Meinungen und Überzeugungen gemeint.

² Nerdinger (2011, S. 70) spricht auch von „Gravitation“; als solche bezeichnet er „[d]ie Prozesse, die dazu führen, dass Organisationen bestimmte Menschen anziehen und für die Mitarbeit auswählen“.

Erwägungen des persönlichen Nutzens, wobei eben nicht nur die Entlohnung eine Rolle spielt.

Zwar gibt es, insbesondere im Rahmen der neueren Humankapitaltheorie, einige Forschungsarbeiten zur Segregation des Arbeitsmarktes (etwa nach Geschlecht und Bildungsabschluss, vgl. Abschnitt 2.4.5).³ Diese stehen aber bislang in keinem gesamttheoretischen Zusammenhang zur Erklärung der Arbeitgeberwahl.

Weitgehend einig ist sich die sozialwissenschaftliche Forschung darin, dass bestimmte Merkmale des Betriebs und bestimmte Einstellungen der Arbeitnehmer zusammenhängen. Dazu wird in mehreren soziologischen Studien als Mechanismus eine sozialisierende Wirkung von Betrieben angenommen (vgl. z. B. Windolf 1981, Heinz 1999, Lempert 2002). Bislang wurde jedoch nicht eingehender in soziologischer Perspektive untersucht, welche Rolle Selektion beim Eintritt in einen Betrieb für diese Passung spielt. Denn es ist möglich, dass bestimmte Einstellungen und Eigenschaften bei Arbeitnehmern in bestimmten Betrieben aufgrund von Selektionseffekten vorherrschen.

Zwar wurden bereits in verschiedenen Untersuchungen Passungen von Betriebsstrukturen und Arbeitnehmertypen (Eigenschafts- und Einstellungstypen) gefunden (vgl. Kapitel 2 zum Stand der Forschung), wobei aber auf Individualebene die Ursachen für diese Passung unklar bleiben. Psychologische und volkswirtschaftliche Studien dazu liegen zwar vor; allerdings wird in diesen Untersuchungen der Mechanismus der Selektion nicht klar von Sozialisations-effekten getrennt, oder soziologisch interessante Einstellungen von Arbeitnehmern werden nicht berücksichtigt. Denn häufig werden Einstellungen von Arbeitnehmern untersucht, die bereits im Betrieb angestellt sind. Dabei kann dann – was häufig geschieht – nur angenommen werden, dass ein Sozialisations-effekt vorliegt, d. h. der Arbeitnehmer sich durch seine Betriebszugehörigkeit verändert hat. Tatsächlich kann es sich dabei aber auch um frühere Selektionseffekte handeln – dass also nur bestimmte Arbeitnehmer in bestimmte Betriebe eintreten.

³ So hat Robert K. Merton bereits 1940 für zukünftige Forschungen die Frage gestellt: „In welchem Maße werden [...] bestimmte Persönlichkeitstypen durch die verschiedenen Bürokreatypen (Privatunternehmen, öffentlicher Dienst [...]) ausgewählt [...]?“ (Merton 1971: 273, zuerst 1940). Dies lässt sich als Frage nach den Selektionskriterien werten.

1.3 Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit soll zu einem besseren Verständnis von Selektionsprozessen auf dem Arbeitsmarkt beitragen, indem sie untersucht, warum sich Arbeitnehmer für oder gegen einen bestimmten Arbeitgeber entscheiden und welche Faktoren dabei den Ausschlag geben. Die zentrale Frage lautet: Unter welchen Bedingungen wählen Arbeitnehmer bestimmte Arbeitgeber? Arbeitgeber werden hier enger, als etwa bei der Betrachtung ganzer Unternehmen, als lokale Betriebe gefasst.

Soziologische Theorien unterscheiden häufig zwischen der gesamtgesellschaftlichen Makroebene und der Mikroebene der Individuen. Dazwischen wird teils noch die vermittelnde Mesoebene der Organisationen (z. B. Betriebe) einbezogen. Bezogen auf die Arbeitgeberwahl geht es dieser Unterscheidung nach also um den Zusammenhang zwischen Mesophänomenen (auf der Organisationsebene), d. h. den Betriebsstrukturen auf der einen Seite und der Mikroebene, d. h. den Eigenschaften und Einstellungen der Arbeitnehmer auf der anderen Seite.

Ziel ist es, Passungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ursächlich zu erklären, indem der Mechanismus der Selektion beim Betriebseintritt durch den Arbeitnehmer genauer untersucht wird.

Die Arbeit erweitert die Erklärung von Matching-Prozessen auf dem Arbeitsmarkt, indem sie zusätzlich subjektive Entscheidungslogiken unter Berücksichtigung von gesellschaftlichen Chancenstrukturen in den Blick nimmt. Das theoretische Verständnis von Matching-Prozessen wird durch Ableitung von relevanten Eigenschafts- und Einstellungsdimensionen aus einer allgemeinen Theorie sozialen Handelns vertieft. Mit allgemeiner Theorie ist hier gemeint, dass die Theorie menschliches soziales Handeln im Allgemeinen erklärt und nicht eine Spezialtheorie für einen bestimmten gesellschaftlichen Teilbereich ist.

Auf der theoretischen Ebene soll mit der hier entwickelten Erklärung der Arbeitgeberwahl das bisherige ökonomische Arbeitsmarktmodell der Selektionsentscheidungen von Arbeitnehmern beim Eintritt in den Betrieb um individuelle Nutzenkalküle erweitert werden. Innerhalb der Handlungstheorie soll ein Rational-Choice-basierter Beitrag zur Selektionsforschung auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden. Dazu wird die spezielle Rational-Choice-Theorie der sozialen Produktionsfunktionen erstmals auf Entscheidungsprozesse bei der Wahl des Arbeitgebers angewandt. Diese neue theoretische Verknüpfung bietet eine soziologische Erweiterung der Arbeitsmarkttheorie. Die für die Arbeitgeberwahl relevanten persönlichen Eigenschaften und

Einstellungen werden dabei auf Chancenstrukturen, subjektives Wohlbefinden und damit verbundene persönliche Ziele (Präferenzen) zurückgeführt.

1.4 Relevanz des Themas

Die Beantwortung der Frage nach den Ursachen der Arbeitgeberwahl durch Arbeitnehmer ist aus verschiedenen Gründen wichtig: Zum einen ist sie aufgrund des aktuell zunehmenden Fachkräftemangels für Betriebe praxisrelevant; zum anderen leistet sie auf theoretischer Ebene einen Beitrag zur Arbeitsmarktforschung, zur Forschung zum Personalmanagement und zur Sozialstrukturanalyse.

Aktuelle Relevanz: drohender Fachkräftemangel und Beitrag zur Forschung zum Personalmanagement

Aufgrund des steigenden Fachkräftemangels, insbesondere in technischen und pflegerischen Berufen, werden für offene Stellen künftig immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen (vgl. Gerhards u. a. 2012). Das verschafft Fachkräften eine höhere Marktmacht; sie haben größere Wahlmöglichkeiten und können ihre Arbeitgeber stärker nach ihren individuellen Zielen auswählen. Damit wird für Betriebe, die entsprechende Fachkräfte benötigen, zunehmend die Frage nach den Selektionsmechanismen der Arbeitnehmer wichtig, also welche Klientel ein Betrieb evtl. gar nicht erreicht, und was relevante Änderungen wären, um für potenzielle Arbeitnehmer attraktiver zu sein. Es stellt sich für das Personalmanagement die Frage, welche Handlungsoptionen sich daraus für sie ergeben, um sich gezielter an den Auswahlkriterien der Arbeitnehmer ausrichten zu können (spezifische Zusatzleistungen, Anpassungen der Arbeitsorganisation etc.).

Umgekehrt können offengelegte Kriterien der Arbeitgeberwahl für Arbeitnehmer, insbesondere unerfahrene Berufsanfänger, eine Richtschnur sein, was für sie individuelle Auswahlkriterien bei der Arbeitgeberwahl sind, also welche Eigenschaften neben dem angebotenen Lohn noch von Interesse sein könnten.

Beitrag zur Arbeitsmarktforschung

Für die Arbeitsmarktforschung bietet die Erklärung der Arbeitgeberwahl ein besseres Verständnis von Matching-Prozessen, also dem Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage. Der Makrozusammenhang von vorherrschenden Arbeitnehmertypen in Betrieben (hinsichtlich Eigenschaften und Einstellungen) und korrespondierenden Betriebsmerkmalen kann besser verstanden werden. Durch die Erweiterung der Arbeitsmarkttheorie um die Ausstattung mit verschiedenen Ressourcen, die Wohlbefinden und damit unterschiedliche Bedürfnisse verursachen, können Passungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern besser vorhergesagt werden. Durch die genauere Bestimmung dieses Mechanismus' der Selektion können die Ursachen der in Betrieben vorherrschenden Arbeitnehmergruppen wesentlich besser als mit der bisherigen ökonomischen Arbeitsmarkttheorie abgebildet werden.

Beitrag zur Sozialstrukturanalyse und zur Ungleichheitsforschung

Gelangen nur bestimmte Personen in bestimmte Betriebe, so hat das gesamtgesellschaftliche Konsequenzen. Denn der Zugang zu Gütern und finanziellen Mitteln wird zunehmend von Betrieben bestimmt. Angesichts dieser Tendenzen fortschreitender sogenannter Verbetrieblichung, also der Verschiebung von Entscheidungen von der tariflichen Ebene auf den Einzelbetrieb (vgl. Trinczek 1989: 444ff.), wird die Ebene der Betriebe – zwischen Gesamtgesellschaft und Individuum – als Verteilungsinstanz für individuelle Lebenschancen immer wichtiger (vgl. Kreckel 1992: 20, Witzel/Kühn 1999: 11). Spätestens seit dem Schlagwort „Bringing the firms back in“ von Baron und Bielby (in ihrem gleichnamigen Werk von 1980) wird die Rolle von Organisationen für soziale Stratifikation und Segmentation verstärkt in den Blick genommen. Seither hat sich der Begriff der Organisationsgesellschaft etabliert, um die Tatsache zu beschreiben, dass Organisationen heute nahezu alle Lebensbereiche durchdringen oder zumindest beeinflussen (vgl. z. B. Perrow 1989, Schimank 2005). Organisationen sind zur zentralen Instanz der Verteilung von Chancen geworden und bestimmen so soziale Ungleichheit mit (vgl. Lengfeld 2007). Die soziologische Klassentheorie, aber auch die Sozialisationsforschung betonen nun, dass bestehende Strukturen auch die Einstellungen und Ziele von Menschen bestimmen.

Darum ist es wichtig, die oben angesprochene Forschungslücke zu schließen, um zu klären, wie der Zugang zu Betrieben soziale Ungleichheit generiert. Die Organisationsforschung bzw. Organisationssoziologie spricht auch von organisierter Ungleichheit durch Organisationen,

also z. B. durch Arbeitgeber (vgl. Lengfeld 2007). Aus der Sicht der Ungleichheitsforschung bilden Selbstselektionen als Reaktion auf Fremdselektionsprozesse durch und in Organisationen wichtige Wendepunkte in der Biographie (vgl. z. B. Witzel/Kühn 1999: 10).

1.5 Vorgehensweise

Die Arbeit knüpft an bisherige Forschungsergebnisse zur betrieblichen Selektion an. Bei der Darstellung des Forschungsstandes (siehe Kapitel 2) wird u. a. berichtet, welche Einflussfaktoren im Zusammenhang mit der Wahl einer Betriebsstätte bisher zur Erklärung herangezogen werden. Es zeigt sich, dass es bislang kein geschlossenes Modell gibt, das die Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber aus einer allgemeinen Theorie menschlichen Verhaltens ableitet.

Dies ist allerdings zentral, weil die Auswahl relevanter Selektionskriterien sonst willkürlich erscheint. Daher wird anschließend in Kapitel 3 auf der Basis der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ein solches allgemeines Handlungsmodell mit entsprechenden Hypothesen entwickelt. Der Theorie folgend wird die Arbeitgeberwahl als Mittel interpretiert, durch das der Arbeitnehmer seinen Nutzen maximiert, in dem er sein subjektives Wohlbefinden steigert. Abgeleitet aus dieser Theorie werden Dimensionen subjektiven Wohlbefindens von Arbeitnehmern formuliert, die bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen. Aus diesen Dimensionen werden relevante Eigenschaften und Einstellungen bei der Arbeitgeberwahl abgeleitet, sogenannte instrumentelle Ziele und Präferenzen. Diesen werden korrespondierende Betriebsmerkmale zugeordnet, die gut oder weniger gut geeignet sind, diese instrumentellen Ziele durch eine entsprechende Arbeitgeberwahl zu erfüllen.

Das dabei aufgestellte Modell der Arbeitgeberwahl muss an der Realität gemessen werden, um zu überprüfen, ob es allgemeine Gültigkeit besitzt. Dazu wird das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) in Verknüpfung mit der SOEP-LEE-Studie⁴ (vgl. Weinhardt u. a. 2016) als Datengrundlage für die Erklärung der Arbeitgeberwahl herangezogen (siehe Kapitel 4). Mithilfe dieser verknüpften Personen-Betriebsdaten wird der genannte Mechanismus der Arbeitgeberwahl (genauer die Betriebsstättenwahl, also die Wahl des lokalen Arbeitsortes) durch Arbeitnehmer entlang ihrer instrumentellen Ziele und Präferenzen untersucht. Die genutzten

⁴ Liebig/Schupp 2014: SOEP-LEE Betriebsbefragung, <http://www.uni-bielefeld.de/dsz-bo/s0549>
DOI:10.7478/s0549.1.v1.

Daten enthalten Informationen über Eigenschaften und Einstellungen von Arbeitnehmern vor ihrer Betriebszugehörigkeit (Ausschluss von betrieblichen Sozialisierungseffekten) sowie verschiedene Merkmale des gewählten Betriebs.

Zur Prüfung der aufgestellten Hypothesen werden diese in ein geeignetes formales Modell überführt, das sich statistisch testen lässt. Wie gezeigt wird, eignen sich multiple lineare Regressionsmodelle als Analysemethode (Kapitel 5 zur Modellspezifikation und Analysemethode).

Anschließend wird festgelegt, wie die Arbeitgeberwahl und deren erklärende Determinanten mit den Daten des SOEP und der SOEP-LEE-Studie konkret gemessen werden sollen (Operationalisierung, siehe Kapitel 6). Zunächst sollen das bestehende subjektive Wohlbefinden als sogenanntes Basisniveau (Erfüllung von Zielen, das Wohlbefinden) und korrespondierende Präferenzen vor Betriebseintritt ermittelt werden. Auf Seiten des Arbeitgebers soll gemessen werden, wie gut der Betrieb geeignet ist, mit den passenden Betriebsstrukturen ein instrumentelles Ziel zur Steigerung des subjektiven Wohlbefindens zu sein.

Mit diesem Instrumentarium können dann im nächsten Schritt die Analysen durchgeführt werden, die die Gültigkeit des hier entwickelten Entscheidungsmodells – Unter welchen Bedingungen wählen Personen welchen Betrieb? – überprüfen (siehe Kapitel 7). Dazu werden relevante persönliche Faktoren (Wohlbefinden, Präferenzen, Chancenstrukturen) regressionsanalytisch untersucht. Es werden Ergebnisse vorgestellt, welche Faktoren entscheidend dafür sind, dass ein Arbeitnehmer in einen möglichst gut geeigneten Betrieb eintritt, um sein Wohlbefinden zu erhöhen.

Abschließend werden in Kapitel 8 die einzelnen in der Untersuchung vorgenommenen Arbeitsschritte in einen Gesamtzusammenhang gebracht und in einem Fazit zur Diskussion gestellt. Dabei wird geklärt, inwiefern Arbeitnehmer bei der Wahl des Arbeitgebers auch nicht-monetäre Anreize berücksichtigen und welche Folgen diese Erweiterung der Arbeitsmarkttheorie für Forschungsstand und Praxis hat.

2 Forschungsstand zur Arbeitgeberwahl

Um bestehende Erklärungsmuster und potenzielle Einflussfaktoren für die Arbeitgeberwahl zu identifizieren und zu bewerten, inwieweit sie zur Erklärung der Arbeitgeberwahl geeignet sind, werden in einem ersten Schritt bisherige Forschungsergebnisse zur betrieblichen Selektion von Arbeitskräften betrachtet. Dazu werden für die Erklärung der Arbeitgeberwahl nutzbare Ansätze nach Theorietraditionen dargestellt.

Es wird in Abschnitt 2.1 der Frage nachgegangen, woher unterschiedliche allgemeine Präferenzen von Menschen stammen, die schließlich auch eine Rolle für die Arbeitgeberwahl spielen. Da Präferenzen häufig als Ergebnis von Sozialisation angesehen werden, werden zunächst Sozialisationstheorien erläutert und dann die Erkenntnisse der Sozialisationsforschung zu der Frage referiert, wie sich grundlegende Orientierungen und individuelle Präferenzen im Lebenslauf entwickeln. Dabei ist für die Erklärung der Arbeitgeberwahl vor allem die Zeit bis zum Betriebseintritt von Interesse. Die bis zu diesem Zeitpunkt herausgebildeten individuellen Präferenzen bilden die Grundlage für die Wahl eines bestimmten Arbeitgebers (vgl. z. B. Kohn/Schooler 1983).

Auf dieser Basis wird anschließend erörtert, auf welche Bedingungen und Ereignisse im Lebenslauf und insbesondere im Arbeitsleben die entstandenen Präferenzen konkret zurückgehen. Verschiedene sozialwissenschaftliche Forschungstraditionen haben entsprechend ihren unterschiedlichen Blickwinkeln jeweils eigene Konzepte und Ansätze dazu entwickelt, wonach sich allgemeine Grundorientierungen (z. B. Wünsche, Bedürfnisse, Lebensstile, Werte) bestimmen:

Die psychologisch orientierte Forschung (Abschnitt 2.2) bietet zur Erklärung von Wahlentscheidungen hinsichtlich des Arbeitgebers vor allem Erkenntnisse aus der Motivationsforschung. Hier werden unterschiedliche Ziele bzw. Motive aufgedeckt, nach denen Personen entscheiden, in welcher Art von Betrieb sie arbeiten möchten.

Die betriebswirtschaftlich geprägte Organisationsforschung (Abschnitt 2.3), die Untersuchung der Funktionsweise von Organisationen, befasst sich unter anderem mit Betriebs- und Unternehmenskulturen und dem sogenannten Person-Organization-Fit, der Passung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (vgl. z. B. Judge 2007). Von zentraler Bedeutung ist hier der ASA-Ansatz (Attraction – Selection – Attrition) zu den Mechanismen der Anziehung, Auswahl und Abwanderung von Bewerbern. Mit solchen organisationstheoretischen Ansätzen – die die Zusammensetzung von Organisationen auch durch Selektionseffekte erklären – können zent-

rale Eigenschaften von Betrieben und Personen bestimmt werden, nach denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammenkommen.

Volkswirtschaftliche Ansätze der Arbeitsmarktforschung (Abschnitt 2.4) fokussieren besonders auf das Matching zwischen möglichst hohem Humankapital (Bildung und Berufserfahrung) des Arbeitnehmers einerseits und möglichst hoher Entlohnung andererseits. Hier geht es um die Marktposition eines Individuums auf dem Arbeitsmarkt. Anhand von Arbeitsmarkttheorien werden hier Zusammenhänge der Arbeitgeberwahl zu Stellenangebot und -nachfrage hergestellt.

Wichtiger Ausgangspunkt soziologischer Ansätze (Abschnitt 2.5), die auf die Arbeitgeberwahl angewandt werden können, sind Klassentheorien, die verschiedene soziale Klassen – also gesellschaftliche Gruppen mit unterschiedlicher Stellung im Wirtschaftsprozess (vgl. Berger 2014: 222ff.) –, damit verbundene Lebensstile und Habitus und darüber vermittelt auch unterschiedliche Zugangschancen zu Betrieben und Arbeitsverhältnissen identifizieren.

Das Kapitel schließt mit einer Zusammenfassung der Schlussfolgerungen aus dem Forschungsstand für die Erklärung der Arbeitgeberwahl ab (Abschnitt 2.6).

2.1 Sozialisationsforschung und die Herkunft betrieblicher Präferenzen

Die Sozialisationsforschung bietet für die Erklärung der Arbeitgeberwahl eine Grundlage, um die Wahl unterschiedlicher Betriebsstätten zu erklären. Abraham und Büschges stellen die These auf, „dass die Menschen sich eine ihren Eignungen, Fähigkeiten und Neigungen entsprechende Arbeit such[t]en, d. h. dass die Menschen sich ihre Arbeit entsprechend wähl[t]en“ (2009: 48f.). Die Bereitschaft, sich für die Organisation oder den Betrieb einzusetzen oder diese überhaupt als Arbeitgeber zu wählen, hängt ihnen zufolge von individuellen Berufs- und Arbeitsorientierungen bzw. Zielen, d. h. von individuellen Präferenzen ab. Diese wiederum ergäben sich aus der individuellen Lebensgeschichte. Je nach Lebensgeschichte bzw. vorangegangener Sozialisation würden unterschiedliche organisationale Alternativen wahrgenommen, d. h. bestimmte Betriebe als potenzielle Arbeitgeber betrachtet oder nicht (ebenda: 182f.).

Woher stammen also die unterschiedlichen allgemeinen Präferenzen von Arbeitnehmern? Ansätze der Sozialisationsforschung erklären die Entwicklung unterschiedlicher Werte und Präferenzen von Menschen mit Erlebnissen und Erfahrungen im individuellen Lebenslauf.⁵

Wichtige Stadien im Sozialisationsprozess sind die Sozialisation in der Familie – primäre Sozialisation –, der Einstieg in eine bestimmte Schulbildung und deren Verlauf sowie die Wahl und der Verlauf der beruflichen Bildung (Berufsausbildung) – sekundäre Sozialisation – sowie die tertiäre Sozialisation im Erwachsenenalter ab dem Berufs- bzw. Betriebseinstieg.

Zwei wichtige Entscheidungspunkte im Weg in das Erwerbsleben, die von vorangegangener Sozialisation geprägt sind, sind die sogenannte erste und zweite Schwelle. Die Phasen der primären und sekundären Sozialisation münden in die erste Schwelle der Ausbildungswahl; der Übergang in den Beruf stellt die zweite Schwelle dar, die den Startpunkt der tertiären Sozialisation im Erwachsenenalter bildet. Die Forschung hat zum Übergang in eine berufliche Ausbildung (erste Schwelle, Abschnitt 2.1.1) und in einen Beruf (zweite Schwelle, Abschnitt 2.1.2) Mechanismen, und Beweggründe identifiziert, die mit denen der Forschung zur Arbeitgeberwahl z. T. identisch sind. Daher wird der Stand der Forschung in diesem Bereich kurz dargestellt. Erklärungen des beruflichen und betrieblichen Matchings aus der Sozialisationsforschung reichen von Studien zur Ausbildungs- bzw. Berufswahl bis zu Analysen der unterschiedlichen Fachkulturen, insbesondere an Universitäten.

2.1.1 Primäre und sekundäre Sozialisation und Ausbildungswahl (erste Schwelle)

Die Grundwerte einer Person (die grundlegende Persönlichkeitsstruktur) werden, so die Ergebnisse der Sozialisationsforschung, zu einem Großteil im Rahmen der primären Sozialisation vermittelt, die im Kindesalter in der Familie stattfindet. Bedürfnisse und Wünsche entwickeln sich dabei im Wechselspiel von persönlichen Anlagen und Umwelt.⁶

⁵ Die Sozialisation ist die Formung des Menschen durch Erlebnisse und Erfahrungen im Leben des Einzelnen. René König spricht in Bezug auf Sozialisation auch von einer „zweiten Geburt“ im Sinne der Entstehung einer soziokulturellen Person (vgl. König 1977: 71ff.). In diesem Prozess internalisiert das Individuum u. a. die Werte und Normen der Umwelt, die die Basis für die Entwicklung seiner Persönlichkeit bilden.

⁶ Bereits in der Schule gibt es eine deutliche Segregation hinsichtlich der Ausstattung mit kulturellem Kapital (vgl. z. B. de Graaf u. a. 2000), wie z. B. der Ausstattung mit Büchern im Haushalt. Für das schwedische Bildungssystem untersuchen Zakrisson und Ekehammer (1992) anhand einer Befragung von Schülern in Stockholm unterschiedliche Motive und Einstellungen im Schulalter. Sie betrachten unter anderem Einstellungen zu Religion, sozialer Ungleichheit und das Vorhandensein von Ethnozentrismus; auf Schulebene analysieren sie Praxisbezug und Fächerwahl. Sie kommen mithilfe einer Auswertung der erhobenen Daten zu dem Schluss, dass es nicht so sehr das Bildungssystem ist, das die Einstellungen von Schülern verändert, sondern vielmehr Schüler

Als sekundäre Sozialisation wird in der Sozialisationsforschung die Phase der Jugend bzw. des jungen Erwachsenenalters bezeichnet, in der durch Internalisierung (Verinnerlichung) der sozialen Normen die Anpassung (Adaption) an gesellschaftliche Denk- und Wahrnehmungsmuster erfolgt.⁷ Dabei übernimmt der junge Mensch Wertvorstellungen bzw. soziale Normen und verinnerlicht Rollenerwartungen, die seine Umwelt an ihn stellt.⁸ In diesem Stadium entscheiden die Menschen sich meist für eine bestimmte Ausbildungsrichtung und damit einen bestimmten Beruf (die sogenannte erste Schwelle des Berufseinstiegs).

Die Phase der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung ist ein besonders sensibler Punkt in der Berufsbiographie junger Menschen. Die Berufswahl geht häufig einher mit einer antizipatorischen (vorausseilenden) Sozialisation in Bezug auf den späteren Beruf oder die spätere Betriebsstätte – denn diese ist bei guten Übernahmepektiven teils schon absehbar – und damit verbundene Werte und Einstellungen. Preisendörfer formuliert: „Wer z. B. BWL studiert und eine Managerposition anstrebt, macht sich im vorausseilenden Gehorsam schon während seines Studiums die Ideen- und Vorstellungswelt des Managerberufes zu eigen“ (Preisendörfer 2008: 160). Der Entscheidung zum Eintritt in einen bestimmten Betrieb ist dann (bei abgeschlossener Berufsausbildung) die Entscheidung für einen bestimmten Beruf vorausgegangen. Diese ist eine wichtige Weichenstellung und somit eine bedeutende Voraussetzung für die Arbeitgeberwahl.⁹

Nach der Berufswahltheorie von Holland (1959, vgl. auch Gottfredson/Holland 1975 und Spokane/Holland 1995) ist die Berufswahl einer Person in erster Linie durch sogenannte allgemeine Persönlichkeitsorientierungen bestimmt, die grundlegende Interessen von Personen repräsentieren.^{10,11} Ab den 1950er Jahren entwickelte Holland ein arbeits- bzw. organisati-

mit bestimmten Einstellungen sich für eine bestimmte Schulbildung entscheiden. Diese Entscheidung kann als Vorauswahl für die spätere berufliche Ausbildung und schließlich den konkreten Arbeitsplatz betrachtet werden.

⁷ Boudon (1974) setzt mit seinem Ansatz theoretisch bereits bei der Wahl des Bildungswegs an. Er zeigt, wie bereits in dieser Lebensphase Chancenstrukturen soziale Ungleichheit generieren.

⁸ Schütz (vgl. Schütz/ Luckmann 1988) prägte in der Soziologie dazu den Begriff der Lebenswelt. Dabei bezieht er sich auf das gleichnamige Konzept des Philosophen Husserl. Schütz betont dabei, dass Personen Gegebenheiten ihrer Alltagswelt nicht hinterfragen.

⁹ Treten solche Entscheidungen von Berufsanfängern systematisch auf, so ergeben sich für die Unternehmen ungleiche Bewerberzahlen und im Ergebnis berufsspezifisch variierende Rekrutierungsprobleme (vgl. Nickolaus 2012).

¹⁰ Linda Gottfredson hat die Theorie der Berufswahl weiterentwickelt. Hier wird betont, dass bestimmte Berufe je nach Umfeld aufgrund sozialer Ankererkennung ausgeschlossen werden (vgl. Gottfredson 1996: 179ff.).

¹¹ In einer frühen Version dieses Ansatzes sprach Holland von beruflichen Umwelten (occupational environments), die er unterteilte in „motoric“, „intellectual“, „supportive“, „confirming“, „persuasive“ und „esthetic environment“.

onspsychologisches Interessen-Modell. Es ist bekannt unter der Bezeichnung RIASEC, nach den sechs Orientierungen, die es unterscheidet: **realistic** (realistisch), **investigative** (investigativ bzw. forschend), **artistic** (künstlerisch), **social** (sozial), **enterprising** (unternehmerisch), **conventional** (traditionell) (vgl. Holland 1959: 35ff.). Holland beschreibt den Prozess der Berufswahl so: „At the time of vocational choice the person has a set of adjustive orientations. [...] Each orientation represents a somewhat distinctive life style which is characterized by preferred methods of dealing with daily problems and includes such variables as values and ‚interests‘, preferences [...]“ (Holland 1959: 36) Die Orientierungen bei der Berufswahl spiegeln also Werte, Präferenzen und Lebensstile wider. Sie bilden Holland zufolge bei jedem Menschen eine eigene Hierarchie. „This intrapersonal hierarchy can be defined by coded ‚interest‘ inventories [...] which reveal information such as the person’s values, attitudes, needs, self-concept, preferred activities, and sources of threat and dissatisfaction“ (ebenda: 36). Die Interessen einer Person ergeben sich aus den eigenen Werten, Einstellungen, Bedürfnissen, dem Selbstkonzept, bevorzugten Aktivitäten und Bedrohungen. Ein Vorteil dieser Theorie ist, dass sie die Passung von grundlegenden persönlichen Eigenschaften und entsprechenden Strukturen der Umwelt (z. B. Betriebsstrukturen) in den Blick nimmt. Die grundlegenden Orientierungen werden allerdings nicht theoretisch hergeleitet, sondern empirisch ermittelt (vgl. ebenda: 36ff.).¹²

2.1.2 Übergang in den Beruf (zweite Schwelle) und tertiäre Sozialisation

Der Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem oder den Arbeitsmarkt ist die sogenannte „zweite Schwelle“ (vgl. z. B. Granato/Dorau 2004). Beim Eintritt in den ersten Betrieb bzw. beim zwischenbetrieblichen Arbeitswechsel nach der ersten Berufstätigkeit spielen der Sozialisationstheorie folgend vorangegangene Erfahrungen eine Rolle, die die Selektionskriterien für die Arbeitgeberwahl bestimmen. Für die Arbeitgeberwahl spielen daher Prozesse der beruflichen und betrieblichen Sozialisation eine Rolle.

Nach Semmer und Schallberger (1996) besteht ein Zusammenhang zwischen beruflicher bzw. betrieblicher Selektion und Sozialisation in der Weise, dass die Stärke ihrer Effekte sich

¹² Hall (2005) untersucht in seiner Berufsforschung die Wirkungen von Selbstselektion auf dem Arbeitsmarkt. Er identifiziert als ein Kriterium der Berufswahl von Jugendlichen die Frage, in welcher Art von Beruf sie zukünftig arbeiten möchten. Ihm zufolge wählen Jugendliche ihren Beruf nach bestimmten Lebenszielen und Orientierungen, die sie durch unterschiedliche Berufe besser oder schlechter gewahrt sehen, z. B. nach der subjektiven Bedeutung von Familie, Karriere oder Sicherheit. Damit sind bereits in der Phase der Berufswahl Kriterien identifiziert, die – wie gezeigt wird – typischerweise auch bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen.

wechselseitig beeinflusst. Entsprechend sind ihnen zufolge Selektionseffekte dann besonders stark, wenn die Bewerber eine schwache Position am Arbeitsmarkt haben und sich der Arbeitgeber somit aus einer großen Zahl von Bewerbern die für ihn passendsten auswählen kann. Bei der nachgelagerten betrieblichen Sozialisation sei dann weniger zusätzliche Anpassung notwendig.

Nach dem Selbst-Sozialisations-Ansatz von Heinz können Selbst- und Fremdselektion nicht getrennt voneinander betrachtet werden, da Selbstselektion sich immer nach den realistischen Möglichkeiten richtet und diese durch Fremdselektion bestimmt werden. Heinz betont, dass Personen gezwungen sind, biographische Entscheidungen zu treffen (vgl. Heinz 1999). Wie Witzel und Kühn (1999: 12) mit Blick auf den Selbst-Sozialisationsansatz schreiben, sind solche biographischen Entscheidungen notwendig, „damit [...] berufliche Möglichkeiten nicht verloren gehen, sich eigene Ressourcen [...] nicht entwerten und Chancen [...] genutzt werden können“ (Witzel/Kühn 1999: 12). Das Konzept berücksichtigt also, dass sich die individuellen Handlungsorientierungen reflexiv an den durch Fremd-Selektion bestimmten Chancenstrukturen orientieren.

Die Forschungsergebnisse der miteinander verwobenen Mechanismen der beruflicher Sozialisation, betrieblichen Selektion und betrieblichen Sozialisation und deren Bedeutung für die Arbeitgeberwahl werden im Folgenden dargestellt.

Berufliche Sozialisation

Die Sozialisationsforschung bezieht sich im Arbeitskontext meist auf berufliche Sozialisation, betrachtet also nicht die Rolle der einzelnen Betriebe im Sinne einer betrieblichen Sozialisation (vgl. z. B. Windolf 1981, Frese 1983: 11ff., Lempert u. a. 1979, Heinz 1976, 2005: 323ff., in jüngerer Zeit insbesondere Lempert 2002, 2006). Übereinstimmend stellen Studien in diesem Bereich fest, dass der Beruf und die Tätigkeit in einem Betrieb in einer berufsbiographischen Perspektive Einstellungen verändern; die Entscheidung für eine bestimmte Berufskarriere ist also in der Regel mit der Herausbildung bestimmter Einstellungen verbunden (vgl. Süß 2004: 25ff.).

Im Erwachsenenalter – also nach Aufnahme der ersten Berufstätigkeit – findet dann der Definition nach die sogenannte tertiäre Sozialisation statt. Hier passen sich die Denk- und Verhaltensmuster aus der Kindheit und Jugend an die Gegebenheiten des Erwerbslebens an. Ursa-

chen dafür können z. B. Bedeutungsverschiebungen aufgrund geänderter Lebensumstände sein. Beispielsweise eröffnen Berufstätigkeit oder Familiengründung ganz andere (finanzielle) Perspektiven und langfristige Verpflichtungen. In dieser Phase der tertiären Sozialisation wird das Individuum besonders durch den Beruf und dessen Ausübung in der Erwerbsorganisation (d. h. vom Betrieb bzw. dem Arbeitgeber) beeinflusst.¹³

Betriebliche Selektion als Wahl der betrieblichen Ausbildungsstätte

Mit der Ausbildung (z. B. betriebliche Ausbildung oder Universitätsabschluss) tritt der Jugendliche (im Idealfall) in ein betriebliches Beschäftigungsverhältnis ein (vgl. zum Betriebs- eintritt z. B. Dietrich/Abraham 2005: 69ff., Fuchs/Ebert 2008, Konietzka 2010,).

Schank (2011) untersucht die Wahl der Betriebsstätte von Auszubildenden. In der Untersuchung wird gezeigt, dass die berufliche Vorauswahl alleine den Passungsprozess bei der Berufseinmündung nicht erklärt und dieser zu wesentlichen Teilen von der Betriebswahl bestimmt wird. Die Analyse fokussiert auf Unternehmen im Mittelstand (mit Vergleich zu Großunternehmen) und Personen, die nach abgeschlossener Ausbildung in den Beruf einmünden. Als wichtige Betriebsmerkmale stellt Schank insbesondere Arbeitsmarktmobilität, Arbeits- und Betriebsklima und Übernahmemöglichkeiten (vergleichbar mit Beschäftigungssicherheit) heraus (vgl. Tabelle 1).

Neben diesen gewünschten Betriebseigenschaften befasst sich Schank mit Unterschieden bei den Auszubildenden. Er betont unter anderem die Rolle des Geschlechts, der Schulbildung und unterschiedlicher Werte (vgl. Schank 2011: 247ff.). Faktoranalytisch stellt er vier Typen von Ausbildungsabsolventen heraus: 1. Karriere- und Zukunftsorientierte haben Interesse an

¹³ Die Arbeitspsychologie betrachtet hier die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Persönlichkeit (vgl. Kohn/Schooler 1983). Thoemmes (2013) identifiziert in einer qualitativen Studie zur sozialen Welt von hochqualifizierten Angestellten in Frankreich drei Typen von Beschäftigten, die sich nach ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Unternehmen unterscheiden: Die „Gelassenen“ arbeiten eher in einem Nahverkehrsunternehmen, die „Widerständler“ in einem Sozialamt und die „Individualisierten“ in privaten Unternehmen der Elektronik, des Lufttransports und der Telekommunikation.

Lutz von Rosenstiel (1989) stellt fest, dass Berufserfahrung stabilisierend wirkt in Richtung Organisationskonformität, also man mit längerer Erwerbstätigkeit die Werte des Arbeitgebers zunehmend teilt. Es kommt also zu einer zunehmenden Passung zwischen Betrieb und Arbeitnehmer. Menschen, die hinsichtlich ihrer Persönlichkeit und ihrer Werthaltungen nicht zur Organisation passen, verlassen diese früher bzw. mit einer höheren Wahrscheinlichkeit wieder als andere (vgl. Rosenstiel/Nerdinger 2000). Personen, deren Werthaltungen mit denen der Organisation bzw. des Betriebs (d. h. mit den im Betrieb durchschnittlich vertretenen Werthaltungen oder mit denen der Leitung) wenig übereinstimmen, stehen laut von Rosenstiel unter einem höheren Druck, ihre Werthaltungen an die des Betriebs anzupassen (vgl. ebenda).

Übernahmemöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriere- und Entwicklungspotenzial und Vereinbarkeit von Familie und Beruf). 2. Freizeitorientierte zeigen Interesse an Vergütung, Gleichaltrigkeit der Kollegen, Reputation und Image des Betriebs und Arbeitsbelastung. 3. Ausbildungsorientierte sind interessiert an Gleichaltrigkeit, Internationalität und Vielseitigkeit. 4. Wohlfühlorientierte orientieren sich an Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, Arbeits- und Betriebsklima und Persönlichkeit der Betreuungsperson (vgl. ebenda: 252ff.).

Tabelle 1 Relevante Betriebseigenschaften für die Arbeitgeberwahl bei Auszubildenden nach Schank

Rang*	Betriebseigenschaft
1	Arbeitsmarktmobilität
2	Arbeits- und Betriebsklima
3	Übernahmemöglichkeiten
4	Weiterbildungsmöglichkeiten
5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie
6	Selbstverwirklichungsmöglichkeiten
7	Karriere- und Entwicklungspotential
8	Vielseitigkeit der Ausbildung
9	Persönlichkeit der Betreuung
10	Arbeitsbelastung
11	Ausbildung mit Gleichaltrigen
12	Ausbildungsvergütung
13	Internationalität der Ausbildung

Quelle: Schank 2011: 243, n = 4.383. *Rang sortiert nach Anteil Nennung „sehr wichtig“

Beim Übergang von der Berufsausbildung zum ersten Arbeitgeber werden also für die Betriebswahl durch Auszubildende relevante Kriterien der Arbeitgeberwahl identifiziert. Die Studie von Schank stellt dabei Präferenzen von Auszubildenden Betriebseigenschaften gegenüber. Wie später gezeigt wird, entsprechend die Kriterien teilweise denen der Arbeitgeberwahl nach der Ausbildung.

Betriebliche Sozialisation

Neben der Betrachtung der tertiären Sozialisation als berufliche Sozialisation befassen sich auch einzelne Studien explizit mit der Rolle der Betriebe als Sozialisationsinstanzen.¹⁴

¹⁴ Ein spezieller Aspekt der betrieblichen Sozialisation ist die gezielte Sozialisation von Organisationsmitgliedern. Kärtnner u. a. (1984) betrachten speziell die politische Sozialisation im Betrieb und stellen fest, dass diese die politische Aktivität von Jugendlichen maßgeblich bestimmt. Sie betonen, dass betriebliche Strategien und Herrschaftsstrukturen dabei eine große Rolle spielen (vgl. ebenda: 25ff.). Damit meinen sie gezielte Strategien,

Im Rahmen der Betriebszugehörigkeit werden in dieser Perspektive durch die Organisations- bzw. Unternehmenskultur¹⁵ – vorherrschende Werte in einer Organisation (vgl. z. B. Schreyögg 2012: 171ff.) – und das Betriebsklima – die wahrgenommene Qualität der Zusammenarbeit (vgl. Hangebrauck u. a. 2003) – bestimmte Werte und Normen vermittelt. So steigt mit zunehmender Betriebszugehörigkeit bei Arbeitnehmern im Allgemeinen das Vertrauen in die Organisation bzw. den Betrieb. Es entsteht zudem ein Gefühl moralischer Verpflichtung gegenüber dem Betrieb (vgl. Bea/Göbel 1999: 144, Miebach 2007: 49).

Die betriebliche Sozialisation wird beispielsweise von Lempert (1982) als „heimlicher Lehrplan“ aufgefasst.¹⁶ Damit ist gemeint, dass Betriebe sozialisierend wirken, auch ohne dass dies unbedingt beabsichtigt ist. Dieses Bild betont, dass Betriebe einerseits („Lehrplan“) gezielt sozialisieren, andererseits („heimlich“) aber auch bestimmte Werthaltungen ungesteuert vermitteln. So würden etwa durch technische Einrichtungen (z. B. Stechuhren, Ausstattung mit Maschinen und Informationstechnologie) und organisatorische Regeln (z. B. Arbeitszeiten, Entscheidungsbefugnisse oder Aufstiegschancen) unterschwellig bestimmte Einstellungen und Normen vermittelt (vgl. Lempert 1982: 3).¹⁷

Liebig und Lengfeld (2002) wenden das sogenannte Grid-Group-Schema (nach der Kulturtheorie von Douglas 1982; 1996)¹⁸ auf die betriebliche Sozialisation an, um die sozialisierende Wirkung von Betriebsstrukturen auf Arbeitnehmer zu untersuchen. Sie betrachten zwei Dimensionen von Betriebsmerkmalen: den Grad der Restriktionen (Grid) und den Grad der Gruppenbindung (Group). Je nach Ausprägung dieser beiden Merkmale (hoch oder niedrig) entwickeln die Beschäftigten bestimmte Grundhaltungen; diese werden beschrieben als Kor-

die die Betriebe einsetzen, um die Einstellungen der Mitarbeiter zu beeinflussen. Solche Maßnahmen zielen nicht zwangsläufig auf politische Themen ab, können aber dennoch in diesem Bereich Wirkungen zeigen.

Auch eine Rückwirkung der Personen auf den Betrieb findet statt. Huchler u. a. (2007: 185) stellen bezogen auf soziale Mechanismen im Betrieb fest: „Betriebe entdecken in neuer Weise das ‚Subjekt‘ und versuchen, dessen Potentiale umfassender als bisher zu nutzen. Diese als ‚Subjektivierung von Arbeit‘ bezeichnete Diagnose der Arbeits- und Industriesoziologie wirft eine Reihe von Fragen auf.“ Die Autoren plädieren für eine an den individuellen Wünschen der Beschäftigten orientierte Arbeitsplanung (vgl. ebenda: 226).

¹⁵ Die Begriffe der Organisations-, Unternehmens- und Betriebskultur werden weitgehend synonym verwendet. Genauer bezieht sich der Begriff der Organisation auf alle Arten von organisierten Zusammenschlüssen von Menschen (z. B. auch Parteien), der Begriff des Unternehmens auf Wirtschaftseinheiten und der Begriff des Betriebs auf die lokale Arbeitsstätte.

¹⁶ Mit betrieblicher Sozialisation beschäftigte sich ein Symposium auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft im Jahr 1982, aus dem der Beitrag von Lempert entstand.

¹⁷ Lempert (2006) untersucht verschiedene Formen der betrieblichen Sozialisation. Er unterscheidet diese danach, ob sie bewusst oder unbewusst bzw. geplant oder ungeplant stattfindet.

¹⁸ Wie die Autoren darstellen, erfolgte eine Anwendung des Grid-Group-Schemas auf Organisationen bereits durch Sonnenstuhl/Trice 1991.

poratismus (Grid hoch, Group hoch), Fatalismus (Grid hoch, Group niedrig), Kollektivismus (Grid niedrig, Group hoch) und Individualismus (Grid niedrig, Group niedrig). Die Studie unterstellt plausibel, dass die unterschiedlichen Grundhaltungen die Folge des Ausgesetztseins bestimmter Organisationseigenschaften sind. Für die Arbeitgeberwahl besteht aber auch die Möglichkeit, dass Personen mit entsprechenden Grundhaltungen vermehrt in entsprechende Betriebe eintreten (freiwillig oder aus Mangel an Möglichkeiten). Fatalisten könnten beispielsweise, geprägt durch frühere Lebenserfahrungen, von vornherein eher Betriebe ohne bzw. mit geringen Aufstiegschancen „wählen“.

2.1.3 Schlussfolgerungen

Die Sozialisationsforschung bietet Erklärungen für die Herkunft unterschiedlicher Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl (vgl. im Folgenden Tabelle 2). In der sekundären Sozialisation in Jugend- und Erwachsenenalter entscheiden sich Jugendliche und junge Erwachsene (im Rahmen ihrer Möglichkeiten) für verschiedene Ausbildungsgänge und Ausbildungsberufe – die sogenannte erste Schwelle. Dabei verändern sich Präferenzen und Orientierungen entlang von Berufsbildungserfahrungen.¹⁹ Nach Abschluss der Ausbildung entscheiden sich die Jugendlichen und Erwachsenen dann für den Eintritt in einen Betrieb – dies ist die sogenannte zweite Schwelle. Dabei kommen erneut Chancen und Wünsche zum Tragen. Während der Betriebszugehörigkeit findet dann berufliche und betriebliche Sozialisation statt. Bei Betriebswechsellern spielen diese Sozialisationen bei erneuter Arbeitgeberwahl eine Rolle. Allerdings handelt es sich bei Erklärungen mittels der Sozialisationstheorie um sogenannte „black box“-Erklärungen, weil weder die Mechanismen benannt werden noch inhaltlich spezifische Aussagen gemacht werden, unter welchen Bedingungen sich welche Präferenzen ausbilden.

¹⁹ Wie in Hochschulstudien gezeigt wurde, unterscheiden sich Studienanfänger unterschiedlicher Fachrichtungen bereits bei Studienbeginn, während der Studienzeit divergieren die Überzeugungen dann allerdings noch weiter (siehe dazu detaillierter Abschnitt 2.5.1 zur Anwendung der Milieutheorie auf die Studienfachwahl)

Tabelle 2 Sozialisationsphasen und Bedeutung für die Herausbildung von für Arbeitgeberwahl relevanten Präferenzen

Sozialisationsphase	Relevante Präferenzen
primäre Sozialisation (Kindesalter)	Herausbildung von Grundwerten
sekundäre Sozialisation (Jugend und Ausbildung, erste Schwelle)	Sozialisation in Schule, Herausbildung beruflicher Interessen, Wahl einer Ausbildung
zweite Schwelle und tertiäre Sozialisation	Sozialisation während der Ausbildung und des Berufs, Wahl eines Arbeitgebers
berufliche Sozialisation	
betriebliche Sozialisation	Veränderung von Einstellungen durch die berufliche Tätigkeit und durch den Betrieb

Quelle: Eigene Erstellung.

2.2 Psychologische Motivationsforschung

Die psychologische Forschung zur betrieblichen Selektion stellt als leitende Gründe bei der Betriebsstättenwahl Motive und Wünsche heraus. Damit bietet sie einen Zugang zu Wahlscheidungen des Arbeitnehmers über dessen Persönlichkeit.

Die Motivationsforschung geht der Frage nach, welche Motive Menschen haben, bestimmte Ziele zu verfolgen. Persönliche Ziele werden als verbindendes Element zwischen Motivation und Persönlichkeit gesehen. Dabei sind Ziele bewusst angestrebte Dinge im Leben und Motive eher unbewusst vorhandene Handlungsgründe (vgl. Hillmann 2007: 592).²⁰ Im Folgenden werden Ergebnisse der Motivationsforschung zu Motiven, Motivationen und Wünschen vorgestellt. Hier wird eine individuelle psychologische (und nicht gesellschaftliche) Sichtweise auf Determinanten wie persönliche Motive, Wünsche oder Präferenzen der Arbeitgeberwahl in den Blick genommen.

Die hier im ersten Schritt vorgestellten Motive, Wünsche und Zufriedenheitsbedingungen werden grundsätzlich als universell, d. h. für alle Arbeitnehmer gültig betrachtet (Abschnitt 2.2.1). Als Weiterentwicklung dieser homogenen Auffassung von Arbeitnehmern setzen Konzepte an, die Unterschiede zwischen Bewerbern mit individuellen Wünschen und Präferenzen

²⁰ Mit solchen Zielen sind allgemeine Bestrebungen und Vorhaben gemeint; sie leiten die Person und geben Erlebnissen eine bestimmte Bedeutung. Entlang dieser persönlichen Ziele werden Gestaltungsabsichten im Alltag strukturiert und geben diesen persönliche Bedeutung. Sie dienen als Richtlinien dafür, wie mit Anforderungen umgegangen wird und was man im Leben erreichen will (vgl. Brunstein/Maier 1996). Kennzeichnend für die Persönlichkeit ist unter anderem, welche Ziele im Leben angestrebt und verwirklicht werden. Persönliche Ziele sind Bezugspunkte des Handelns, die aus der Auseinandersetzung einer Person mit ihrer sozialen Umwelt resultieren. Sie sind ein Teilbereich der Persönlichkeit und können mit anderen Teilbereichen der Persönlichkeit (z. B. mit Ängsten) interagieren (vgl. Brunstein u. a. 2007: 270ff.).

untersuchen (Abschnitt 2.2.2).²¹ Hand in Hand gehen dabei immer Motive, die Personen an Arbeit stellen, und Eigenschaften von Arbeitgebern, die geeignet sind, diese Motive zu erfüllen.

2.2.1 Relevante Wünsche, Gründe für Zufriedenheit und korrespondierende Betriebseigenschaften

Einige Arbeiten zu Motiven und Wünschen von Arbeitnehmern und zur Arbeitnehmerzufriedenheit identifizieren zunächst grundlegende Dimensionen, nach denen Arbeitnehmer im allgemeinen Organisationen bewerten, und was entsprechende Organisationseigenschaften sind, die für solche Bewertungen relevant sind. Dabei geht es also zunächst nicht darum, Unterschiede in Motiven etc. zwischen Arbeitnehmern aufzuzeigen.

Verschiedene Studien haben Eigenschaften von Arbeitgebern identifiziert, die für Arbeitnehmer zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und damit zur Arbeitszufriedenheit insgesamt beitragen und in der Folge einen Arbeitgeber als attraktiv erscheinen lassen. Damit werden Eigenschaften von Betrieben angesprochen, die bei der Arbeitgeberwahl relevant sind.²²

²¹ Im Folgenden können nur einige wenige Konzepte kurz vorgestellt werden. Nach Weinert (vgl. Weinert 2004: 225-239) allgemein wenig attraktiv sind unsichere Beschäftigungen in Form von Ich-AGs, Scheinselbstständigkeit, Minijobs, Niedriglohn-Jobs und geringfügige Beschäftigung, also ganz allgemein Beschäftigungsverhältnisse, die nicht einem normalen, unbefristeten Arbeitsverhältnis in Vollzeit entsprechen. Typische Faktoren, die einen Betrieb attraktiver machen, sind materielle Anreize wie ein Gehalt über dem Branchendurchschnitt oder über Tarif, Boni und Beteiligungen. Immaterielle Belohnungen können beispielsweise Lob, Anerkennung, Auszeichnungen und Statussymbole sein (vgl. auch Miebach 2007:26).

Als besonders attraktiv sehen Arbeitnehmer allgemein laut Schuler (2003: 157) Betriebe mit folgenden Eigenschaften: interessante Tätigkeiten, gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, verantwortungsvolle Tätigkeiten, Förderung fachlicher Kompetenz und faire Personalauswahl. Weniger wichtig sind gute Karrierechancen, die Vermittlung von Qualifikationen, gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, flexible Arbeitszeiten, Leistungsprinzip und eine internationale Ausrichtung (vgl. auch Kuckartz 2007: 41).

²² Ein Beispiel zur Messung als relevant angesehener Arbeitgebereigenschaften ist der „DGB-Index Gute Arbeit“, auch kurz „DGB-Index“. Der Index ist ein (normatives) Instrument, mit dem der Deutsche Gewerkschaftsbund erhebt, wie abhängig Beschäftigte in Deutschland die Arbeitswelt beurteilen. Er kann herangezogen werden, um wichtige Dimensionen zu identifizieren, die die einen Arbeitgeber attraktiv machen. Der DGB-Index setzt sich aus drei Teilindizes zusammen, die Kriterien für attraktive Arbeitgeber aufzeigen:

- „Ressourcen: Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten; Möglichkeiten für Kreativität; Aufstiegsmöglichkeiten; Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten; Informationsfluss; Führungsqualität; Betriebskultur; Kollegialität; Sinngehalt der Arbeit; Arbeitszeitgestaltung.
- Belastungen: Arbeitsintensität; körperliche Anforderungen; emotionale Anforderungen.
- Einkommen und Sicherheit: berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit; Einkommen.“““ (Fuchs 2010: 175ff.).

Arbeitsmotive und Organisationstypologie nach Katz und Kahn

Mit den Handlungsmotiven von Arbeitnehmern beschäftigt sich eine Reihe von Untersuchungen, die der Motivationsforschung zugeordnet werden können. Hervorzuheben ist die Studie von Katz und Kahn (1966). Sie identifizieren vier zentrale Motive, die Beschäftigte antreiben, ihre Arbeitskraft im Betrieb zu investieren. Diese sind: a) „legal compliance“: durch Arbeitsvertrag geregelte Pflichten, deren Erfüllung durch den Wunsch nach Vermeidung von Strafe motiviert ist; b) „instrumental satisfaction“: Anreiz durch Belohnung, z. B. Entlohnung/Gehalt; c) „self-expression“: die Möglichkeit, sich durch die Arbeit in der Organisation selbst zu verwirklichen; d) „internalization“: Internalisierung von Organisationswerten und damit Identifikation mit der Organisation (vgl. ebenda: 388ff.).

Neben diesen individuellen Motivationen entwerfen sie eine Typologie von Organisationen; hier unterscheiden sie:

- productive or economic organizations (produzieren Wohlstand und Güter, klassische Wirtschaftsunternehmen)
- maintenance organizations (sozialisieren Personen, öffentliche und gemeinnützige Betriebe, z. B. Schulen, Kirchen)
- adaptive organizations (generieren Wissen und wenden es an)
- managerial – political organizations (regeln und steuern Ressourcen und Personen) (vgl. ebenda: 110-148).

Damit entwickeln die Autoren einen umfassenden Rahmen zur Analyse des Zusammentreffens bestimmter individueller Motive für Arbeit in einer Organisation und relevanter organisationaler Strukturen. Viele der hier beschriebenen Dimensionen finden sich in anderen Studien wieder.

Ziele und Arbeitgeberwahl nach Vroom

In seinem grundlegenden Artikel „Organizational Choice“ zur Arbeitgeberwahl bemerkt Vroom (1966), dass zu jener Zeit viel zu Einstellungen in Organisationen geforscht wurde, die Entscheidung zum Eintritt in eine Organisation habe man dabei aber vergleichsweise wenig untersucht.

Tabelle 3 Ziele für bzw. Wünsche an Arbeitgeber aus Arbeitnehmersicht nach Vroom

Ziele von Personen	Übersetzung
1. chance to learn new things	Möglichkeit, Neues zu lernen
2. chance to benefit society	Möglichkeit, der Allgemeinheit zu dienen
3. freedom from pressures to conform both on and off the job	kein Konformitätsdruck
4. opportunity for advancement	Entwicklungsmöglichkeiten
5. high prestige and social status	hohes Prestige und hoher sozialer Status
6. chance to use my special abilities	Möglichkeit, persönliche Fertigkeiten einzusetzen
7. freedom from supervision	keine Überwachung
8. variety in work assignments	abwechslungsreiche Aufgaben
9. chance to engage in satisfying leisure activities (recreational, cultural, etc.)	Möglichkeit zu befriedigenden Freizeitaktivitäten
10. friendly and collegial associates	freundliche und kollegiale Mitarbeiter
11. working as part of a team	Teamarbeit
12. high salary	hohes Gehalt
13. a stable and secure future	planbare Zukunftsperspektiven
14. chance to exercise leadership	Möglichkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen
15. chance to make a contribution to important decisions	Möglichkeit, sich an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen

Quelle: Nach Vroom 1966: 212ff., eigene Übersetzung.

Vroom untersucht die allgemeinen (Lebens-)Ziele von Managementstudenten, die kurz vor ihrem Abschluss stehen, die Geeignetheit potenzieller Arbeitgeberorganisationen zur Erreichung dieser Ziele (Vroom spricht von „Instrumentalität“) und die allgemeine Attraktivität von Organisationen. Dabei befragt er die Studierenden kurz vor dem Abschluss, als sie aber schon eine Wahl getroffen hatten, und ein zweites Mal einige Wochen später, nach ihrem Eintritt in die betreffende Organisation. Zur Abfrage der Ziele nutzt er eine selbst erstellte Batterie von Items zu auf Arbeitgeber bezogenen Zielen bzw. Wünschen von Personen (vgl. Tabelle 3). Vroom bietet damit eine relativ breite Palette an Arbeitgebereigenschaften, die bei der Arbeitgeberwahl relevant sein können.

Arbeitszufriedenheit nach Borg

Borg hat sich mittels Betriebsbefragungen und Befragungen von Mitarbeitern mit Determinanten der Arbeitszufriedenheit befasst (vgl. Borg/Staufenbiel 1991, Elizur u.a. 1991, Borg/Elizur 1992, Borg u. a.1993).

Er sammelt Gegebenheiten am Arbeitsplatz, die für Mitarbeiter für die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit entscheidend sind. Mit Hilfe der multidimensionalen Skalierung spannt Borg dabei einen (meist) zwei-dimensionalen Raum auf, den er mit Hilfe der von ihm mitentwickelten Facettentheorie interpretiert: Facetten sind geometrische Muster, mit denen der Projektionsraum strukturiert wird und damit besser interpretiert werden kann. In dem zweidimensionalen Raum ergeben sich vier Facetten: a) die soziale, b) die emotional-affektive, c) die kognitiv-intellektuelle und d) die instrumentell-materielle Facette.

- Die soziale Facette (a) spiegelt zum einen die Zufriedenheit mit der Anerkennung durch Kollegen, Vorgesetzte und Kunden wider. Eine Rolle spielen dabei also Kontakte, bei denen man Gutes für andere tut (im Betrieb und gesamtgesellschaftlich).
- Die emotional-affektive Facette (b) der Arbeitszufriedenheit ergibt sich daraus, wie viel Freude eine Person durch ihre Arbeit hat.
- Kognitiv-intellektuelle Arbeitszufriedenheit (c) kommt durch Karriere und Einfluss im Betrieb zu Stande – und zwar über Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen und eigene Fähigkeiten nutzbringend einsetzen zu können. Hier besteht ein Interesse, unabhängig zu agieren und Neues zu lernen.
- Die instrumentell-materielle Facette (d) stellt die Rolle von Arbeitsplatzsicherheit und Sicherheitsleistungen in den Vordergrund. Dieser Aspekt der Arbeitszufriedenheit ergibt sich durch angemessenen Verdienst, gute Arbeitsbedingungen, Absicherungen und angenehme Arbeitszeiten (vgl. Borg u. a. 1993).

Borg versucht also, die Vielfalt an Arbeitsbedingungen, die bei der Bewertung der Arbeitszufriedenheit eine Rolle spielen können, zu wenigen Facetten zusammenzufassen.

Arbeitszufriedenheit nach von Rosenstiel

Von Rosenstiel befasst sich neben der Sozialisationswirkung von Betrieben (vgl. oben Abschnitt 2.1) auch mit der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Er kommt zu einer differenzierteren Unterscheidung als Borg. Ihm zufolge spielen für die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit bzw. mit der Organisation vor allem folgende Aspekte eine Rolle (vgl. Rosenstiel 2014: 166ff.):

1. Autonomie (Selbst- und Mitbestimmung, Entscheidungsfreiheit),

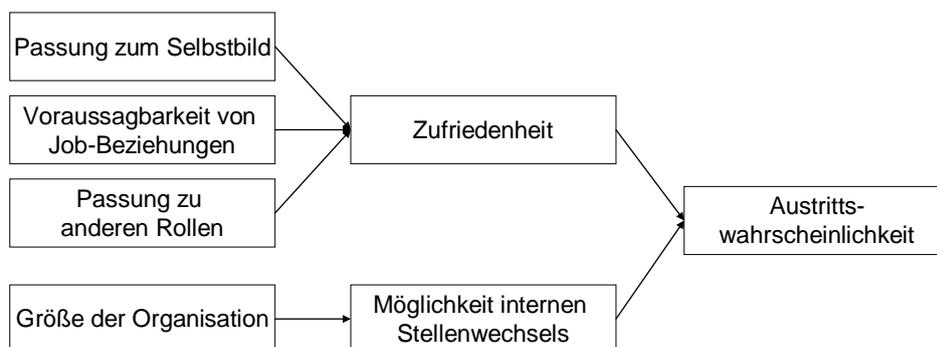
2. Komplexität und Lernchancen (Qualifizierungsangebote),
3. Variabilität und Aktivität (Vielseitigkeit der Tätigkeit),
4. Kooperationserfordernisse und soziale Unterstützung,
5. Kommunikationsmöglichkeiten (informelle Beziehungen),
6. „Ganzheitlichkeit“ und „Sinnhaftigkeit“ (Transparenz).

Modell der Arbeitszufriedenheit und Austritt nach March und Simon

March und Simon (1993) entwickeln ein theoretisches Modell zur Arbeitszufriedenheit, die sie mit der Wahrscheinlichkeit eines Austritts aus dem Betrieb verknüpfen. Danach ergibt sich die Arbeitszufriedenheit aus a) der Passung von Tätigkeit bzw. Organisation und Selbstbild (Passung zum Selbstbild), b) der Voraussagbarkeit von Job-Beziehungen (d. h. der Arbeitsbeziehungen, z. B. durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenig Personalfuktuation und klare Hierarchiestrukturen, Präferenz für Planbarkeit) und c) der Passung von betrieblicher Tätigkeit und anderen Rollen des Arbeitnehmers (Vereinbarkeit mit Familie etc.) (vgl. Abbildung 1).

March und Simon stellen Arbeitszufriedenheit damit in den größeren Zusammenhang der Austrittswahrscheinlichkeit. Wie sehr die angenommenen Determinanten der Arbeitszufriedenheit allerdings bereits bei der Arbeitgeberwahl wahrgenommen werden und evtl. bereits dort eine Rolle spielen, wird in ihrem Modell nicht betrachtet.

Abbildung 1 Modell zur Arbeitszufriedenheit und Austrittswahrscheinlichkeit aus einem Betrieb nach March und Simon



Quelle: Nach March/Simon (1993: 119, zitiert und übersetzt nach Miebach 2007: 24).

2.2.2 Unterschiedliche Wünsche und Präferenzen

Neben der Identifizierung allgemein relevanter Motive und Wünsche und entsprechender Betriebseigenschaften haben sich eine Reihe von Arbeiten mit Unterschieden zwischen Arbeitnehmern in ihren individuellen Motiven, Wünschen, Präferenzen und Zielen beschäftigt.

Solche Motive seien größtenteils durch gelernte Werte geprägt. Demnach haben Personen unterschiedliche persönliche Gründe, warum sie einer bestimmten Arbeit (in einem bestimmten Betrieb) nachgehen möchten.²³ Studien der Motivationsforschung, die sich mit der Arbeitgeberwahl befassen, identifizieren psychologische Beweggründe, warum bestimmte Betriebe gewählt werden. Motive und Wünsche können dieser Perspektive nach von Person zu Person differieren; häufig wird dabei das Konzept der „central life interests“ (Dubin 1956) herangezogen, also grundlegenden Interessen bzw. Orientierungen im Leben. Im Folgenden werden einige konkrete Beispiele für untersuchte Einflüsse bzw. Zusammenhänge zur Erklärung der Betriebswahl vorgestellt, die Motive als Ausgangspunkt nehmen.

Nach von Rosenstiel und Nerdinger (2000) wählen Menschen als Arbeitsstätten eher solche Betriebe, in denen sie ihre persönlichen Motive und beruflichen Wünsche leichter realisieren können. In ihren psychologisch orientierten Untersuchungen konzentrieren sich von Rosenstiel (1989) und Nerdinger (2011) auf Grundorientierungen von Beschäftigten, die mit Lebensstilen vergleichbar sind. Die folgende Auflistung zeigt von den Autoren identifizierte Grundorientierungen, die Menschen in Bezug auf Arbeit zeigen:

- *Arbeitsorientierte* interessieren sich vor allem für Aufstieg, Einflussmöglichkeiten, Kompetenzerwerb und eine hohe Entlohnung.
- *Freizeitorientierten* ist Freizeit wichtiger als Arbeit (bzw. Arbeitszeit); somit haben sie vor allem Interesse an freizügigen Arbeitsbedingungen mit hohen Entscheidungsspielräumen und abwechslungsreichen Tätigkeiten.

²³ Nach der Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungs-Theorie oder VIE-Theorie von Vroom (1964) ist die Leistungsmotivation, die eine Person zeigt, nicht nur ein Resultat ihrer individuellen Anlagen oder ihrer Sozialisation, sondern hängt vor allem von situativen Faktoren ab. Die VIE-Theorie zählt zu den Prozess-Theorien im Bereich der Motivationstheorien, d. h. sie betrachtet nicht die inhaltlichen Aspekte von Motivation (wie z. B. Bedürfnisbefriedigung, Streben nach Status), sondern vielmehr deren Dynamik: Wie kommt Motivation zustande? Welchen Regeln folgen motivationale Prozesse? Sie versucht, die Intention von Verhalten zu erschließen. Ausgangspunkt sind die Wertigkeit der Ziele, die Instrumentalität des Handelns im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele und die subjektiven Wahrscheinlichkeit, ein Verhalten auch zeigen zu können (vgl. von Rosenstiel 2007).

- *Alternativ-orientierte/Engagierte* zeigen eine hohe Leistungsbereitschaft in Bezug auf „gute“ Ziele (z. B. Gemeinnützigkeit) und interessieren sich für Tätigkeiten mit einem hohen Innovationsgrad.

Den Autoren zufolge suchen die Menschen sich Betriebe aus, in denen sich diese Grundorientierungen am besten verwirklichen lassen. In dieser Weise hängen nach diesem Ansatz die Betriebsstrukturen (z. B. Aufstiegsmöglichkeiten, Entscheidungsspielräume oder Innovationsgrad im Betrieb) mit den Grundorientierungen der Beschäftigten selektiv zusammen. Von Rosenstiel belegt diesen Zusammenhang auch empirisch. Allerdings können die Autoren mit der als Querschnittsdesign angelegten Studie nicht die Mechanismen untersuchen, die den beobachteten Zusammenhang bewirken, d. h. die Frage klären, ob der Zusammenhang zwischen Arbeitnehmer und vorherrschenden Einstellungen im Betrieb durch Selektions- oder durch Sozialisationsmechanismen zustande kommt.²⁴

Pfeifer (2011) untersucht den Zusammenhang zwischen Risikoaversion und Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst. Er kommt zu dem Schluss, dass im öffentlichen Dienst eine höhere Risikoaversion als in der Privatwirtschaft vorherrscht. Er geht davon aus, dass Personen mit einer hohen Risikoaversion Wert auf größere Stellensicherheit und Planbarkeit legen und somit wahrscheinlicher eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst anstreben.

Dur und Zoutenbier (2013) untersuchen den Zusammenhang zwischen intrinsischer Motivation und Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst mit Daten des SOEP. Sie stellen fest, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst eine besonders hohe intrinsische Motivation zeigen. Als Begründung führen sie an, dass im öffentlichen Dienst die Löhne vergleichsweise niedrig seien. Wer sich dennoch für den öffentlichen Dienst entscheide, habe ein besonderes Interesse am Dienst an der Öffentlichkeit; die Bezahlung unabhängig vom Inhalt der Tätigkeit spiele dagegen eine geringere Rolle.

2.2.3 Schlussfolgerungen

Die psychologisch orientierte Motivationsforschung fragt – hier mit Blick auf Betriebe – nach allgemeinen Grundbedürfnissen, die zunächst allen und dann im Speziellen bestimmten Men-

²⁴Nerdinger (2011) trennt analytisch die Mechanismen des Zusammenhangs von Merkmalen der Organisation und „Werten und Einstellungen“ ihrer Mitglieder zwischen Mechanismen der Selektion und Mechanismen der Sozialisation. Selektion bezeichnet er als Gravitation („Anziehung“), die er unterteilt in Selbst- und Fremdselktion.

schen wichtig sind und daher auch bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen. Sie arbeitet dabei persönliche Grundüberzeugungen heraus, die bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen, etwa den Wunsch, etwas Gutes zu tun oder Sicherheit zu erlangen. Die psychologische Forschung bietet damit eine Grundlage dafür, zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation bei der Wahl einer Betriebsstätte zu unterscheiden. Ein Nachteil der psychologischen Ansätze ist, dass eine theoretische Fundierung der beschriebenen allgemeinen Motive weitgehend fehlt.

Tabelle 4 Ansätze der Motivationsforschung zur Arbeitgeberwahl

Ansätze und Autoren	Zentrale Personeneigenschaften oder Präferenzen bzw. korrespondierende Betriebsmerkmale
Ansätze, die einheitliche Präferenzen unterstellen	
Katz/Kahn 1966	Pflichten, Belohnungen, Selbstverwirklichung, Internalisierung
Vroom 1966	Neues lernen, Altruismus, kein Konformitätsdruck, Entwicklung, Prestige, eigene Nützlichkeit, Freiheit, Abwechslung, Freizeit, Arbeitsklima, Teamorientierung, Lohn, Planbarkeit, Beteiligung
Borg/Staufenbiel 1991	Anerkennung, Gegenseitigkeit, Freude an der Arbeit, Karriere und Einfluss, Einsatz von Fähigkeiten, Unabhängigkeit, Neues lernen, Arbeitsplatzsicherheit und -bedingungen
March/Simon 1993	Passung zum Selbstbild, Planbarkeit, Vereinbarkeit mit Privatem
Rosenstiel 2014	Autonomie und Mitbestimmung, Qualifizierung, Vielseitigkeit, Kooperation und Unterstützung, Arbeitsklima, Sinnhaftigkeit und Transparenz
Ansätze zu unterschiedlichen Präferenzen	
Rosenstiel/Nerdinger 2000	Arbeitsorientierte, Freizeitorientierte, alternativ Orientierte
Pfeifer 2011	Risikoaversion und die Suche nach sicherer Beschäftigung
Dur/Zoutenbier 2013	Intrinsische Motivation (Gutes tun) und Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst

Quelle: Eigene Erstellung.

Psychologische Ansätze identifizieren wichtige Eigenschaften von Betrieben, die Arbeitnehmer üblicherweise bei der Bewertung „guter“ bzw. für sie besonders geeigneter Arbeitgeber heranziehen (vgl. Tabelle 4). Insbesondere sind das interessante Tätigkeiten (z. B. auch durch Job-Rotation), Arbeitsplatzsicherheit (z. B. durch unbefristete Vollzeitstellen), Aufstiegsmöglichkeiten, professionelle Teamarbeit und ein gutes Betriebsklima. Diese Merkmale können für die hier gemachte Erklärung der Arbeitgeberwahl bei der Auswahl geeigneter Operationalisierungen herangezogen werden.

2.3 Betriebswirtschaftliches Personalwesen und Organisationsforschung

Ansätze des betriebswirtschaftlichen Personalwesens und der Organisationsforschung können für die Erklärung der Arbeitgeberwahl insbesondere zur Aufdeckung der Arbeitgebersicht herangezogen werden, d. h. dazu, inwiefern Betriebe bestimmte Arbeitnehmer auswählen und damit die Wahlmöglichkeiten für Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberwahl mitbestimmen.

Bislang wurde der individuelle Blick des Arbeitnehmers aus vor allem psychologischer Perspektive der Motive, Wünsche und Zufriedenheiten betrachtet. Bei der Arbeitgeberwahl kommt es darüber hinaus aber auch auf das Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sogenannte „Passung“, an. Denn Arbeitnehmer berücksichtigen bei ihrer Wahl des Arbeitgebers ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Daher sind für die Arbeitgeberwahl die Entscheidungspraktiken von Betrieben relevant.

Die professionalisierte Personalauswahl von Betrieben wird im Rahmen des Personalwesens bzw. Human-Ressource-Managements betrieben und befasst sich u. a. mit der Anziehung und Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Der Zugang der Organisationsforschung (für einen Überblick siehe Miebach 2007) nimmt die Rolle der Organisationskultur und deren Passung zu Präferenzen von Arbeitnehmern in den Blick. Im Folgenden werden entsprechende Ansätze dargestellt, die sich mit Ansätzen zur gezielten Personalauswahl (Abschnitt 2.3.1), Organisationskultur und Unternehmenswerten (Abschnitt 2.3.2) sowie der Passung zur Organisation (Person-Organization-Fit) (Abschnitt 2.3.3) befassen.

Zur Arbeitgeberwahl wird hier insbesondere aufgezeigt, durch welche als zentral angesehenen Eigenschaften sich Organisationen unterscheiden, d. h. Eigenschaften, die für die Wahl des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer wichtig sein können.

2.3.1 Die Rolle des Personalwesens für die Arbeitgeberwahl

Das Personalwesen oder auch Human-Ressource-Management (HRM) stellt mit der Einstellung von Arbeitskräften Personal für den Betrieb bereit und bestimmt, wie dieses Personal eingesetzt werden soll. Arbeitsstellen sollen möglichst passgenau besetzt werden, um eine hohe Produktivität des Betriebs zu gewährleisten. Instrumente dafür sind gezielte Strategien der Personalrekrutierung (Werbeformen, Bewerbungsverfahren), aber auch Maßnahmen zur Sicherstellung der Mitarbeit im Betrieb, etwa eine angemessene Personalplanung und eine mitarbeiterfreundliche Betriebskultur (vgl. einfürend z. B. Wächter 1992, Wanous 1992).

Typische Wege dazu sind die Vorauswahl von Bewerbungen, Vorstellungsgespräche, Assessment-Center und Eignungstests (vgl. z. B. Weuster 2004).

In der Praxis zeigt sich oft, dass Arbeitskräfte nicht nur nach Leistungskriterien rekrutiert werden, sondern auch nach ihrer persönlichen und ideellen Passung. Verallgemeinert stellt sich also die Frage: „Werden Auswahlverfahren unter dem Gesichtspunkt durchgeführt, Bewerber zu finden, deren Wertorientierungen und Einstellungen mit den Werten der Organisation harmonieren?“ (Nerdinger u. a. 1988: 23).

Im Personalwesen geht es darum, Mitarbeiter zu finden, die in vorhandene Teams passen und für bestimmte Aufgaben geeignet erscheinen – und dabei wird nicht unbedingt (nur) nach Bildung und Berufserfahrung gefragt. Beispielsweise stellen Nerdinger u. a. (1988: 24) fest, dass Organisationen für Führungsaufgaben bevorzugt aufstiegsorientierte und identifikationsbereite Arbeitskräfte auswählen.

Die Forschung zur Personalauswahl befasst sich unter anderem mit der Frage, wie Betriebe bei der Rekrutierung die Werte des Unternehmens berücksichtigen. Abraham und Büschges (2009: 46ff.) sprechen von einer organisationsspezifischen Rekrutierung, aber auch organisationsspezifischen Sozialisation. Rekrutierung und Sozialisation sind ihnen zufolge organisationale Aufgaben, um geeignete Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden. Demnach fordern Organisationen neben fachlicher Qualifikation und technischen Fertigkeiten auch „soziale Normen, [...] Verhaltensweisen, Werthaltungen, Einstellungen und Überzeugungen“ ein bzw. entwickeln diese strategisch (ebenda: 47). Dabei geht es um die Passung von organisationalen Interessen und individuellen Motiven der Arbeitnehmer, die nicht zwangsläufig immer übereinstimmen.

Die Personalauswahl durch den Betrieb führt dazu, dass bestimmte Arbeitnehmer häufiger in bestimmte Betrieben gelangen. Diese ist für die Arbeitgeberwahl zum einen insofern relevant, als Beschäftigte die Rekrutierungspraktiken der Betriebe wahrnehmen und daran ihre Auswahl orientieren. Zum anderen, so die These dieser Arbeit, suchen sich Arbeitnehmer besonders Betriebe, die zu ihren Präferenzen passen. Neben betrieblichen Strukturen kann diese Passung durch die Organisationskultur bedingt sein. Betriebe achten auf die Passung des Bewerbers zur Unternehmenskultur. Wie lassen sich solche Unternehmenskulturen nun typisieren? Diese Frage soll im Folgenden anhand der Ergebnisse verschiedener Studien beantwortet werden.

2.3.2 Ansätze zur Organisations- bzw. Unternehmenskultur

Zu Betriebs- bzw. Unternehmenskulturen wurden verschiedene Ansätze entwickelt, bzw. es wurden allgemeine Kulturansätze auf Betriebs- bzw. Unternehmenskulturen angewandt. Die Organisationskultur spiegelt die in einer Organisation vorherrschenden Werthaltungen wider, genauer gesagt die der Mitarbeiter und insbesondere der Führung (vgl. Scholz/Hofbauer 1990). Ansätze zur Organisationskultur identifizieren somit auch Dimensionen, die für die Passung von Personen und Organisationen relevant sind (vgl. Bilsky/Jehn 2002).²⁵ Als zwei in der Literatur zentrale Ansätze zur Organisationskultur, die auf die Arbeitgeberwahl angewandt werden können sollen hier die Grundtypen von Sozialordnungen nach Kotthoff und die Kulturdimensionen nach Hofstede hervorgehoben werden.²⁶

Grundtypen von Sozialordnungen nach Kotthoff

Kotthoff unterscheidet Typen von Sozialordnungen in Betrieben, in denen sich Chancen und Betriebsklima verbinden. Dabei geht es um die Machtverteilung und die Beziehungen zwischen Mitarbeitern im Betrieb. Diese können dem Ansatz nach integrativ-gemeinschaftlich oder instrumentalistisch sein. Integrativ-gemeinschaftliche Formen zeichnen sich durch großes Vertrauen aus, instrumentalistische Sozialordnungen durch geringes Vertrauen. Diese beiden Ordnungen können jeweils autokratisch oder liberal-konstitutionell – d. h. mit geringen oder größeren Freiheiten – ausgeprägt sein. Daraus ergeben sich vier mögliche Kombinationen, die dem Ansatz nach das Betriebsklima maßgeblich bestimmen (vgl. Kotthoff 2009, siehe Tabelle 5).

²⁵ Ein mit Organisationskultur verwandtes Konzept ist das der Corporate Identity. Diesem „Identitätsbegriff“ liegt die Vorstellung zugrunde, dass Betriebe ebenso wie Menschen mit einer bestimmten Werthaltung auftreten. Dies spiegelt sich auch in der Funktion von Unternehmenssprechern wider, die für das Unternehmen als Ganzes sprechen. Entsprechend versuchen Unternehmen in der externen Kommunikation systematisch, ein einheitliches Bild des Unternehmens und der damit verbundenen Werte zu vermitteln (vgl. Birkigt u. a. 1998).

²⁶ Ein weiterer Ansatz ist die Kulturtypologie von Betriebskulturen nach Deal und Kennedy (2000).

Richard Mead (2000) analysiert Strategien im internationalen Management, um allgemeine Dimensionen von Unternehmenskulturen zu identifizieren. Er weist darauf hin, dass das Schema der Kulturdimensionen nach Kluckhohn sich auch dazu eignet, Organisations- bzw. Unternehmenskulturen zu kategorisieren (vgl. im Anhang Tabelle 71). Kluckhohns Dimension der Natur des Menschen ordnet Mead Fragen zum Verhältnis der Mitarbeiter zum Betrieb zu, d. h. die Bewertung des Betriebs im Allgemeinen und Partizipationsmöglichkeiten. Der Dimension der Umwelt wird die Bewertung der Unternehmensumwelt zugeordnet. Zur Natur zwischenmenschlicher Beziehungen wird in den Blick genommen, wie das Verhältnis der Mitarbeiter untereinander ist und wie Bewertungen von Mitarbeitern stattfinden. Die Dimension Wahrheit und Zeit wird auf Unternehmensziele und Arbeitsorganisation bezogen. Der sogenannten Natur des menschlichen Handelns wird die erwünschte Arbeitsweise der Mitarbeiter zugeordnet.

Tabelle 5 Grundtypen von Sozialordnungen in Betrieben nach Kotthoff

Grundtypen	autokratisch	liberal/konstitutionell
integrativ-gemeinschaftliche Sozialordnung	z. B. Patriarchat	z. B. Sozialpartnerschaft mit starkem Betriebsrat
instrumentalistische Sozialordnung	z. B. repressiv-autoritäres Zwangsregime	z. B. aufgeklärter Taylorismus

Quelle: Erstellt nach Kotthoff (2009).

Diese vier Ausprägungen des Betriebsklimas stellen demnach Grundtypen dar, die unterschiedlich gut zu Präferenzen von Arbeitnehmern passen können. Problematisch ist auch hier zum einen die mangelnde theoretische Herleitung des Modells. Zum anderen bleibt unklar, ob die Betriebsklima-Typen nicht noch weiter unterteilt werden könnten.

Die Kulturdimensionen nach Hofstede

Hofstede u. a. (2010) analysieren Zusammenhänge zwischen nationalen Kulturen und Institutionen und befassen sich dabei unter anderem Unternehmenskulturen. Sie untersuchen Beschäftigte in Niederlassungen und Beteiligungsgesellschaften von IBM und vergleichen Daten aus 50 Ländern. Sie identifizieren sechs allgemeine Kulturdimensionen, betonen aber auch, dass diese arbeitsbezogenen Werte nicht universell seien, also nicht in allen Organisationen eine Rolle spielen müssen:

- Machtdistanz
- Individualismus versus Kollektivismus
- Maskulinität versus Femininität
- Vermeidung von Unsicherheit
- Langfristigkeit versus Kurzfristigkeit
- Beherrschung (Kontrolle) versus Freiheit (Freizügigkeit)²⁷

²⁷ Hofstedes Ansatz wurde unter anderem im Internationalen Management aufgegriffen, um Organisationskulturen miteinander zu vergleichen (vgl. Mead/Andrews 2009: 35ff.).

Machtdistanz bezieht sich auf den Abstand zwischen Personen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen und die Wahrnehmung, welche Abstände als gerecht wahrgenommen werden. In individualistischen Organisationen wird eher auf das eigene Fortkommen geblickt, in kollektivistischen Organisationen wird mehr auf den Gruppenerfolg geachtet. Mit „Maskulinität“ meint Hofstede, dass vermeintlich typisch männliche Eigenschaften wie Stärke und Durchsetzungsvermögen relevant sind, während in „femininen“ Organisationen Geschlechterrollen eher verschwimmen würden und beispielsweise Mitgefühl eine Rolle spielen. Vermeidung von Unsicherheit ist Risikoaversion, also in welchem Ausmaß Sicherheit mit geringer Gewinnchance Risiko mit großer Gewinnchance vorgezogen wird. Langfristig orientierte Organisationen zielen auf Dauerhaftigkeit und Tradition, während kurzfristig orientierte Organisationen schnell auf den Markt reagieren. Auf Beherrschung ausgerichtete Organisationen regeln Abläufe bis in Details, während freizügige Organisationen ihren Mitgliedern mehr Entscheidungsfreiheit bieten.

Hofstede geht dabei in erster Linie qualitativ vor und zieht bei der Aufstellung seiner betrieblichen Kulturdimensionen vor allem sein Expertenwissen heran. Er stellt keinen Zusammenhang her, wie diese grundsätzlichen Unternehmenskulturen auf potenzielle Bewerber wirken. Die Frage für die Arbeitgeberwahl wäre also, welche Arbeitnehmer sich von geringer oder großer Machtdistanz, von einer Orientierung an Individualismus oder Kollektivismus, Maskulinität oder Femininität, Sicherheit oder Unsicherheit, Lang- oder Kurzfristigkeit und Kontrolle oder Freizügigkeit angezogen fühlen.

2.3.3 Forschung zu Passungsmechanismen

Bei der Arbeitgeberwahl kommt es zu einer Passung zwischen gegenseitigen Wünschen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die jeweils andere Seite. Um diesen Prozess besser zu verstehen, ist eine genauere Kenntnis der Passungsmechanismen erforderlich. Zur Untersuchung dieser Passungsmechanismen gibt es eine eigene Forschungstradition, die im Folgenden vorgestellt wird.

Grundlegend ist hier der **Exit, Voice and Loyalty-Ansatz** von Hirschman (1970), der sich mit der Passung und dem Verlassen bereits bestehender Arbeitsverträge befasst, aber gut auf die Arbeitgeberwahl übertragen werden kann. Diese Wechselseitigkeit bei der Passung betrachten insbesondere die Forschungen zum Matching, zum Person-Organization-Fit und das Attraction-Selection-Attrition-Schema. Das **Matching** blickt vor allem auf Passungsprobleme

in Arbeitsmärkten. **Person-Organization Fit (PO-Fit)** ist ein Forschungsprogramm, das die Passung zwischen persönlichen Einstellungen eines Bewerbers oder Arbeitnehmers und im Betrieb vorherrschenden Einstellungen untersucht (vgl. z. B. Morley 2007, Cooman u. a. 2009, Giffen 2015). Darauf baut das sogenannte **Attraction-Selection-Attrition-Schema (ASA-Schema)** auf, das die Bedingungen für Anziehung, Auswahl und Abwanderung in Betrieben untersucht. Die vier Ansätze (1. Exit, Voice and Loyalty-Ansatz, 2. Matching, 3. Person-Organization Fit (PO-Fit), 4. Attraction-Selection-Attrition-Schema (ASA-Schema)) werden im Folgenden vorgestellt.

Exit, Voice und Loyalty nach Hirschman

Zur Passung kann Hirschmans grundlegender Ansatz „Exit, Voice and Loyalty“ herangezogen werden, der die Abwanderung von Mitarbeitern erklärt (vgl. Hirschman 1970).²⁸ Der Ansatz verknüpft Abwanderung und Arbeitszufriedenheit (vgl. hier auch den Ansatz von March und Simon (1993) in Abschnitt 2.2.1). Danach kann ein unzufriedener (oder: unpassender) Mitarbeiter den Betrieb verlassen (Exit), sich beschweren (Voice) oder trotz seiner Unzufriedenheit im Unternehmen verbleiben (Loyalty). Abwanderung (Exit) wird hier also als eine Folge von Unzufriedenheit aufgefasst. Es ist davon auszugehen, dass Personen bei einer geringeren Passung, wenn ihre Wünsche und Ziele also nicht erfüllt sind, unzufriedener sind. Personen mit geringer Passung werden entweder ihre Wünsche stärker als andere anpassen müssen (Loyalty) oder – wahrscheinlicher – den Betrieb früher als besser passende Personen wieder verlassen (Exit) – es ergibt sich eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer und damit Aufenthaltswahrscheinlichkeit.

Der Ansatz nimmt nur die Passung bereits im Betrieb vorhandener Beschäftigter in den Blick, nicht aber die Passung bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Plausibel wäre, dass Personen auch hier bei unterschiedlicher Passung mit unterschiedlichen Motiven in Betriebe eintreten könnten. Personen könnten ganz davon absehen in einen unpassenden Betrieb einzutreten, sie könnten versuchen durch Verbesserungsvorschläge den Betrieb zu verändern oder, etwa weil sie durch Verpflichtungen dazu gezwungen sind, dennoch in den Betrieb eintreten und ihr Unbehagen nicht äußern.

²⁸ Eine jüngere Analyse zu betrieblichen Gründen für Abwanderungen findet sich bei Bennett u. a. 1993

Matching-Theorie

Explizit mit Passungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt, genauer: zwischen betrieblichen Anforderungen und Präferenzen der Arbeitnehmer, beschäftigt sich die Matching-Theorie (vgl. Jovanovic 1979: 972ff., Grund 2001: 28ff., 2009). Der Hintergrund dieser Theorie ist ein spieltheoretischer. Beide „Spielparteien“, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, haben das Ziel, eine für sie vorteilhafte Beziehung einzugehen. Anders als die rein ökonomische Arbeitsmarktforschung untersucht die Matching-Theorie dabei auch nichtmonetäre Arbeitsplatzmerkmale wie Betriebsklima und Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Beckmann 2004). Beim Vorgang des Matchings werden die Anforderungen, die der Bewerber an den Arbeitsplatz stellt, und dessen Kompetenzen und persönliche Eigenschaften aus der Sicht der Betriebe austariert (vgl. Scheller 2008). Diese beiden Seiten können mehr oder weniger gut zueinander passen. Finden Angebot und Nachfrage zusammen, spricht man von einem Matching; passen sie nicht zusammen, spricht man von einem Mismatch.

In Ansätzen der Berufsforschung werden vier Formen von Mismatch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschieden: regionales Mismatch, berufliches Mismatch, Informationsmismatch und qualifikatorisches Mismatch. Beim regionalen Mismatch werden Stellen nicht in den Regionen angeboten, in denen eine Nachfrage danach besteht. Beim beruflichen Mismatch entsprechen die Stellen nicht den Berufswünschen der Bewerber. Informationsmismatch bedeutet, dass die Bewerber unzureichend über das Angebot und/oder die Betriebe über die Interessentenpopulation informiert sind. Qualifikatorisches Mismatch meint, dass die Leistungsvoraussetzungen, die der Betrieb fordert, nicht denen der Bewerber entsprechen (vgl. Niederalft 2004). Diese vier Formen von Mismatch können bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl als Folgen der Nichtübereinstimmung von Präferenzen des Arbeitnehmers und Eigenschaften des Arbeitgebers aufgefasst werden.

Steiner und Wolff (2001) stellen in einem Sammelband exemplarische Ergebnisse zu Mismatches am Arbeitsmarkt vor, beispielsweise zum qualifikatorischen Mismatch („keine geeigneten Bewerber“). Sie stellen fest: „Mit den Lebensbedingungen [...] und den sich differenzierenden Arbeitsmöglichkeiten wandeln sich auch Arbeitsbereitschaft, -wünsche und -fähigkeiten“ (Steiner/Wolff 2001: 7).

Rivera (2012) untersucht die Einstellungspraxis in Unternehmen aus den Bereichen Recht, Investmentbanking und Consulting und stellt dabei die kulturellen Ähnlichkeiten (cultural

matching) zwischen den im Betrieb vorherrschenden Werten und denen des Bewerbers in den Fokus. Neben Hard Skills (Noten, Abschlüsse) und demographischen Faktoren wie Ethnie und Geschlecht sei auch die wahrgenommene kulturelle Ähnlichkeit zwischen dem Personalverantwortlichen und dem Bewerber entscheidend für die Auswahl von Arbeitnehmern. Personaler würden besonders häufig Bewerber auswählen, bei denen sie die eine große Ähnlichkeit mit sich selbst feststellen. Diese würden sie als besonders kompetent und attraktiv beurteilen (vgl. Rivera 2012: 1000ff.)

Für die Erklärung der Arbeitgeberwahl bietet die Matching-Theorie Gründe dafür, warum Betriebe als weniger attraktiv wahrgenommen und entsprechend nicht gewählt werden. Diese Matching-Ansätze nehmen zwar auch nichtmonetäre Anreize und Selektionskriterien der Betriebe in den Blick, die unterschiedlichen Präferenzen von Arbeitnehmern bleiben aber weiterhin unterbelichtet.

Person-Organization-Fit (PO-Fit) und das Attraction-Selection-Attrition-Schema (ASA)

In der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie der Arbeits- und Industriesoziologie wird das Konzept des Person-Organization-Fit (PO-Fit) verwendet. Es beschreibt die Passung des Arbeitnehmers mit der jeweiligen Organisationskultur. Die Arbeits- und Organisationspsychologie wie auch die Arbeits- und Industriesoziologie betonen unter anderem, wie sehr Arbeit die auf Arbeit bezogenen Einstellungen prägt, z. B. die Arbeitszufriedenheit oder das sog. „Arbeiterbewusstsein“ (vgl. z. B. Kern/Schumann 1970, Fischer 2006). Ein verbreiteter Ansatz zur Fassung der Organisationskultur ist dabei das „Organizational Culture Profile“ (OCP) nach Chatman (1991). Danach sind die zentralen Dimensionen (Faktoren) von Organisationskultur: *Innovation, Aufmerksamkeit für Details, Ergebnisorientierung, Aggressivität, Unterstützung, Betonung von Belohnungen, Teamorientierung* und *Entschlossenheit* (vgl. z. B. O'Reilly u. a. 1991). Nach dem Ansatz des Person-Organization-Fit machen bestimmte Eigenschaften von Beschäftigten die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb wahrscheinlicher. Je näher der Beschäftigte an den von der bisherigen Belegschaft vertretenen Werten liegt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er in den Betrieb aufgenommen wird (vgl. z. B. Alaart 2005). Die Management-Literatur zu Matching-Prozessen, die sich mit der Frage beschäftigt, wie jeweils die am besten geeigneten Mitarbeiter rekrutiert werden können, nennt je nach Betriebstyp unterschiedliche Selektionskriterien für neue Mitarbeiter, die sich auch auf

deren Einstellungen beziehen (vgl. Nahavandi/Malekzadeh 1999: 531ff., Cennamo/Gardner 2008).

Die Forschung zur organisationalen Passung befasst sich mit der Mitarbeiterrekrutierung (vgl. z. B. Michel u. a. 2009). Schneider (1987: 444) nimmt an, dass Organisationsmitglieder sich zwar in ihren Kompetenzen unterscheiden können, ihre Einstellungen sich aber – im Vergleich zu anderen Organisationen – ähneln. Er nennt dazu folgendes Beispiel: „[...A]ccountants in YMCAs should share many personal attributes with YMCA social workers, while they share only some very specific competencies with accountants in banks“ (Schneider 1987: 444).

Schneider untersucht, inwiefern die Mitglieder einer Organisation für deren Kultur und Klima entscheidend sind. Zur Klärung der dahinterstehenden Mechanismen haben er und seine Kollegen das OCP weiterentwickelt zu dem betriebswirtschaftlich geprägten „Attraction-Selection-Attrition-Schema“ – ASA – (Schneider u. a. 1995), das drei Mechanismen der Passung von Betrieben und Interessen (Präferenzen) der dort Beschäftigten identifiziert:

- *Attraction (Anziehung)*: Arbeitnehmer sind an bestimmten Beschäftigungsbedingungen unterschiedlich stark interessiert.
- *Selection (Auswahl)*: Die Organisationen wählen Personen aus, von denen sie annehmen, dass diese die Anforderungen erfüllen können. Bei dieser Bewerberauswahl können auch persönliche Interessen der Arbeitnehmer eine Rolle spielen.
- *Attrition (Abwanderung)*: Personen, die weniger gut in die Organisation passen als andere, verlassen diese eher wieder.

Der ASA-Ansatz berücksichtigt also mehrere Mechanismen der Betriebszusammensetzung. Schneider (1987) veröffentlichte dieses Konzept erstmals unter dem Titel „The People make the Place“. Er benutzt den Begriff des „fit“ und meint damit die Passung bzw. die Übereinstimmung von Einstellungen der Beschäftigten mit denen der Betriebsleitung. Der Begriff entspricht also in etwa dem Matching-Begriff und befasst sich mit Einstellungen aufseiten der Beschäftigten und der Betriebe (Betriebskultur).

Die Selbst-Selektion durch den Arbeitnehmer im ASA-Modell von Schneider im Sinne der Arbeitgeberwahl findet nach diesem Schema in der Phase der „Attraction“ statt. In der Phase der „Selection“ kommt es zu einer Fremd-Selektion durch den Betrieb insofern, als die Betriebe die Arbeitnehmer auswählen, die mit ihren Kompetenzen, Interessen und Werthaltungen

gen am besten zu ihnen passen. Die „Attrition“ (Abwanderung) ist nach diesem Schema vor allem eine Entscheidung des Arbeitnehmers, den Betrieb zu verlassen. Natürlich kann diese Entscheidung auch stark vom Arbeitgeber initiiert sein, wenn ein Arbeitnehmer einseitig vom Arbeitgeber entlassen wird.

De Cooman u. a. (2009) haben das ASA-Modell mit dem Aspekt der Sozialisation verknüpft. Allerdings gleichen sie die Einstellungen und Werte von Bewerbern nicht mit den Organisationsstrukturen ab, sondern mit den „Einstellungen und Werten“ der Organisation (gemessen als Einstellungen und Werte der übrigen Beschäftigten oder der Organisationsleitung). Sie zeigen auf, wie sich Einstellungen und Werte von Beschäftigten denen der sie beschäftigenden Organisation anpassen.

Mit dem ASA-Ansatz werden also mit Attraction, Selection und Attrition zentrale Mechanismen genannt, um betriebliche Selektionsprozesse durch den Arbeitnehmer strukturell zu erklären. Unklar bleiben jedoch die Dimensionen, nach denen Entscheidungsprozesse konkret ablaufen: Welche Merkmale ziehen Arbeitnehmer an? Wonach wählen Betriebe aus? Wer wandert wann ab? Es wird lediglich allgemein die Passung von persönlichen Werten der (potenziellen) Arbeitnehmer mit Werten der Organisation untersucht. Diese Werte werden zudem nicht struktursoziologisch eingebettet, d. h. an relevante Betriebsstrukturen gekoppelt.

2.3.4 Schlussfolgerungen

Ansätze des Personalwesens und der Organisationsforschung rücken zur Arbeitgeberwahl die Eigenschaften von Betrieben und deren Passung mit Arbeitnehmern in den Fokus.

Als wichtige Ansätze des Personalwesens, die zentrale Betriebsmerkmale herausstellen, welche bei der Arbeitgeberwahl relevant sein können wurden die Ansätze von Kotthoff (2009) und Hofstede (2010) identifiziert. Kotthoffs Unterscheidung nach integrativ-gemeinschaftlich vs. instrumentalistische Sozialordnung und autokratisch vs. liberal/konstitutionell nennt vier unternehmenstypen, an denen sich Arbeitnehmer bei ihrer Wahl orientieren könnten. Hofstede unterscheidet dagegen Betriebe nach den sechs Eigenschaften 1. Machtdistanz, 2. Individualismus versus Kollektivismus, 3. Maskulinität versus Femininität, 4. Vermeidung von Unsicherheit, 5. Langfristigkeit versus Kurzfristigkeit und 6. Beherrschung (Kontrolle) versus Freiheit (Freizügigkeit). Diese Ansätze identifizieren allgemein als wichtig erachtete Betriebseigenschaften, insbesondere um deren Unternehmenskultur zu kennzeichnen. Diesen

Eigenschaften fehlt allerdings eine Anbindung an das Thema der Arbeitgeberwahl. Ob und welche dieser Eigenschaften handlungsrelevant für Arbeitnehmer sind, bleibt offen.

Die betriebswirtschaftlich ausgerichtete Organisationsforschung gibt mit dem Ansatz des PO-Fit und dem damit verbundenen ASA-Modell ein Konzept der Passung vor und ermöglicht eine genauere Betrachtung ihrer Mechanismen. Ansätze zur Organisationskultur decken Dimensionen der Passungen zwischen allgemeinen Werten des Unternehmens und denen einzelner Arbeitnehmer auf. Diesen betriebswirtschaftlichen Ansätzen fehlt allerdings der überspannende Rahmen einer allgemeinen gesellschaftlichen Theorie.

Wichtiges Fazit ist hier die Erkenntnis, dass Betriebe unterschiedlich sind, sie bieten ihren Beschäftigten aufgrund ihrer Struktur unterschiedliche Möglichkeiten der Realisierung von Zielen.

2.4 (Ökonomische) Arbeitsmarktforschung

Der arbeitsmarkttheoretische Zugang zur betrieblichen Selektion erklärt die Wahl des Arbeitgebers über Prozesse von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dabei steht der Marktwert des Arbeitnehmers (meist gemessen als Humankapital) dem Marktwert des Betriebs im Sinne eines attraktiven Arbeitgebers (in Konkurrenz zu anderen potenziellen Arbeitgebern, meist gemessen am gewährten Lohn) gegenüber. Den theoretischen Rahmen der volkswirtschaftlich orientierten Arbeitsmarktforschung bildet der Rational-Choice-Ansatz, nach dem sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmer ihren Nutzen maximieren wollen. Die Arbeitsmarktforschung betrachtet die Bedingungen von Angebot und Nachfrage in einer volkswirtschaftlichen Perspektive. Damit wird ins Zentrum gerückt, dass der Arbeitnehmer keine freie Wahlentscheidung treffen kann, sondern entsprechend seinem Marktwert eingeschränkt ist. Erweiterungen der klassischen Arbeitsmarkttheorie betonen zudem, dass Arbeitnehmer nicht nur nach dem Kriterium Lohn entscheiden.

Den Ausgangspunkt vieler neuerer theoretischer Ansätze der Arbeitsmarktforschung bildet die neoklassische Theorie. Die neoklassische Theorie geht analytisch von einzelnen handelnden Akteuren aus, die sich rational verhalten und bei Handlungsoptionen alle Alternativen abwägen. Diese neoklassischen ökonomischen Ansätze zur Arbeitsmarktforschung setzen voraus, dass eine Stelle oder ein Betrieb für alle Arbeitnehmer gleich attraktiv ist und diese Attraktivität vom Lohnniveau abhängt; analog ist auch ein Arbeitnehmer für alle Arbeitgeber gleichermaßen attraktiv, und seine Attraktivität lässt sich ebenso objektiv bemessen. Ausgangspunkt

ist der sogenannte Homo oeconomicus, der auf dem vollkommenen Markt (mit vollständiger Information) rationale Optimierungsentscheidungen trifft – etwa bei der Arbeitgeberwahl.

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie ist in den letzten Jahrzehnten entscheidend erweitert worden. Dabei wird grundsätzlich das Modell des rational handelnden Akteurs beibehalten, aber um als realistischer angesehene Annahmen differenziert. Den darauf aufbauenden Theorien ist gemein, dass sie von einem nur noch bedingt rationalen Akteur ausgehen.

Dazu wurden unterschiedliche Modelle entwickelt, von denen das RREEMM als besonders differenziertes Modell vorgestellt wird (Abschnitt 2.4.1). Die Humankapitaltheorie befasst sich unter anderem mit unterschiedlichen Handlungslogiken von Arbeitsmarktakteuren (Abschnitt 2.4.2). Die Wert-Erwartungstheorie bildet die Grundlage zur Analyse solcher unterschiedlicher subjektiver Handlungslogiken (Abschnitt 2.4.3). Mit der Principal-Agent-Theorie (Abschnitt 2.4.4) wird in den Fokus gerückt, dass Arbeitnehmer bei der Wahl des Betriebs nicht über vollständige Informationen verfügen. Die Segmentationstheorie und die Forschung zur Arbeitsmarktsegregation (Abschnitt 2.4.5) befassen sich mit unterschiedlichen Teilarbeitsmärkten und unterschiedlichen Entscheidungen von Arbeitnehmern. Schließlich identifizieren darauf aufbauende sozialwissenschaftliche Studien allgemeine soziostrukturelle Bedingungen für Arbeitsmarktmobilität (Abschnitt 2.4.6).

2.4.1 Das RREEMM-Modell

Um die Wahl des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer zu erklären, wurde bei der Betrachtung der Betriebsstättenwahl die klassische Rational-Choice-Theorie um wesentliche Punkte erweitert. Nur so können unterschiedliche Handlungslogiken bei gleicher Bezahlung erklärt werden. Zum Modell des Homo oeconomicus wurden dazu mehrere Modifikationen vorgelegt, von denen das sogenannte RREEMM hervorgehoben wird, da es die wesentlichen Erweiterungen anderer Modelle zusammenfasst.

Als allgemeine Probleme der Rational-Choice-Theorie wurden immer wieder Verhaltensweisen von Menschen genannt, die auf den ersten Blick möglicherweise nicht rational handelnd erscheinen, z. B. Altruisten, Mönche, die sich nicht „reproduzieren“ (vgl. Esser 1999b), und andere Gruppen. Angesichts dieser theoretischen Probleme wurde das Modell des rationalen Akteurs kritisiert und weiterentwickelt. Die Rational-Choice-Theorie wurde mit der Zeit verfeinert. Ein gängiges weiterentwickeltes Modell ist das des RREEMM – Resourceful Restricted Evaluating Expecting Maximizing Man, also eines findigen, eingeschränkt abwägenden

Menschen, der versucht seinen individuellen Nutzen zu maximieren. Das RREEMM-Modell (vgl. Lindenberg 1985: 99–114) ist eine wesentliche Ergänzung des vergleichsweise einfachen Modells des Homo Oeconomicus. Dabei werden wesentliche Einschränkungen der Rationalität des Menschen berücksichtigt. Es ist verwandt mit dem Modell des REMM (Resourceful Evaluative Maximizing Model) von Jensen und Meckling (1994). Das RREEMM betont also gegenüber dem REMM die begrenzte Rationalität des Menschen. Beispielsweise können nicht alle Handlungsalternativen mit allen ihren Konsequenzen in realistischer Zeit abgewogen werden. Das Modell besagt: Ein Akteur hat begrenzte Rationalität und kann aufgrund seiner Ressourcen und individuell gegebenen Lebenssituation nur beschränkt rational handeln. Je nach Situation ergibt sich für den Akteur eine andere Logik der Entscheidung, die sogenannte Situationslogik (vgl. z. B. Esser 1999b; zu Einschränkungen des Homo oeconomicus bereits Popper 1992, zuerst 1944: 114f.).

Grundlegend für Entscheidungen zum Eintritt in einen bestimmten Betrieb sind, mit Blick auf das Modell der begrenzten Rationalität, zur Verfügung stehende, unvollständige und mit Kosten verbundene Informationen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Entscheidungen unter Unsicherheit zu treffen. Denn typischerweise sind Aspekte der Arbeitsorganisation oder zum Betriebsklima Bewerbern vorab nicht bekannt.

Im Rahmen des Modells der begrenzten Rationalität werden Wahrscheinlichkeiten auf der Grundlage von typischen Situationen (Zufriedenstellung, Angemessenheit) wahrgenommen (vgl. March/Simon 1993: 161). Das erweiterte Rational-Choice-Modell der begrenzten Rationalität kann hier insofern herangezogen werden, weil nicht alle verfügbaren Merkmale eines Betriebes vom potenziellen Bewerber evaluiert werden können. Er reduziert die Komplexität, indem er sich auf für ihn wesentliche Merkmale hinsichtlich seiner Präferenzen bei der Bewertung beschränkt.

Verschiedene Ansätze der arbeitsmarktökonomischen Forschung haben sich mit Teilaspekten unvollständiger Information der Marktteilnehmer befasst. Zu nennen sind hier die Humankapitaltheorie, die Wert-Erwartungstheorie bzw. Prospect-Theorie, die Principal Agent-Theorie und der Signaling-Ansatz.²⁹

²⁹ Zu nennen ist auch noch die Suchtheorie. Die Suchtheorie untersucht im Rahmen der Arbeitsmarktforschung das Angebot- und Nachfrageverhalten in Bezug auf Löhne auf Märkte, auf denen sich Handelspartner nicht unmittelbar finden, sondern nur mit zeitlicher Verzögerung, weil nach einem passenden Handelspartner erst gesucht werden muss – sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht (vgl. Diamond 1982, Grund 2001: 25ff.). Aufgrund der ökonomischen Annahme objektiver Attraktivitäten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern

2.4.2 Humankapitaltheorie

Becker (1975) hat die neoklassische Arbeitsmarkttheorie um die Idee des Humankapitals erweitert. Im Rahmen der Humankapitaltheorie wird die Ressourcenbildung (in der Regel gefasst als Bildung und Erfahrung) unter wirtschaftlichen Aspekten untersucht (vgl. Grund 2001: 19). Im Sinne der Humankapitaltheorie ist Arbeitskraft kein homogenes Gut, vielmehr bestimmt sich ihr Wert aus den jeweiligen Investitionen in das sogenannte Humankapital. Damit sind insbesondere Investitionen in die schulische und berufliche Bildung gemeint und darüber hinaus berufliche Erfahrung. Daneben spielen für den Wert einer Person auf dem Arbeitsmarkt auch Investitionen in die eigene Gesundheit und Mobilität eine Rolle (vgl. Andreß 1989: 18).

Die Humankapitaltheorie bestimmt als Arbeitsvermögen eines Arbeitnehmers dessen durch das Humankapital bestimmte Produktivität, die sich dann im gewährten Lohn abbildet (vgl. grundlegend Schultz 1961, Mincer 1974, Becker 1975). Das Humankapital kann allgemein, also in allen Betrieben anwendbar sein oder auch betriebsspezifisch. Verfügen Arbeitnehmer über betriebsspezifisches Humankapital, haben ihre Arbeitgeber (Betriebe) ein besonderes Interesse daran, sie als Leistungsträger zu binden (vgl. Henneberger/Souza-Poza 2002: 206f.). Dabei gibt die Humankapitaltheorie explizit die Annahme der Homogenität der Arbeitnehmer auf.

Auf der anderen Seite verlassen Arbeitnehmer einen Betrieb dann, wenn ihre eigene Arbeitsmarktposition sich im Laufe der Zeit (z. B. durch Weiterbildung, Aufstieg oder besondere Aufgaben, die nur sie erfüllen können) so weit verbessert hat, dass der Betrieb oder der Lohn ihr nicht mehr entspricht. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ihr Potenzial im Betrieb nicht mehr ausreichend genutzt werden kann oder die verfügbare Entlohnung nicht in angemessener Weise gestiegen ist. Arbeitnehmer mit hohem Humankapital sind entsprechend bei der Arbeitgeberwahl an Betrieben mit einem hohen Bildungs- und Leistungsniveau interessiert.

Die Betrachtung von Chancenstrukturen auf dem Arbeitsmarkt lenkt den Blick darauf, inwieweit Arbeitnehmer aufgrund ihrer Marktposition eine echte Wahlfreiheit bei der Arbeitgeberwahl haben. Je nach Marktlage von eigenem Humankapital und der Arbeitskräftenachfrage im

könnten Suchprozesse über Löhne effektiv organisiert werden (vgl. Mortensen/Pissarides 1999). Diese Ansätze ignorieren allerdings, dass sowohl die Arbeitnehmer als auch Betriebe unterschiedliche Präferenzen haben können, die sich nicht zwingend allein über den Indikator „Lohn“ messen lassen.

eigenen Berufsfeld (d. h. dem Stellenangebot, z. B. auf regionaler Ebene; vgl. Baumeister/Bogun 1991) sind die Wahlmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitgeber größer oder kleiner (vgl. z. B. Nickel u. a. 1998, Granato 2011). Sind nun die Wahlmöglichkeiten größer, kann ein Betrieb mit hohem Lohn gewählt werden. Markttheoretisch wird der Gedanke als Chancenstrukturen bzw. Gelegenheitsstrukturen (opportunity structures) betrachtet, die sich aus der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers ergeben. Ursachen für diese Entscheidungsfreiheit können in Verpflichtungen und Marktmacht unterteilt werden: Auf der einen Seite schränken Verpflichtungen die Wahlfreiheit ein; auf der anderen Seite eröffnet Marktmacht eine größere Wahlfreiheit. Auf Personenebene ist jeweils zu klären, inwiefern bei der Wahl einer Arbeitsstätte wirklich von einer aktiven Wahl (Selbstselektion) gesprochen werden kann oder ob die Arbeitnehmer vielmehr passiv von den Betrieben ausgewählt werden. Dies ist der Fall, wenn sich viele Personen auf wenige Stellen bewerben. Personen mit einer geringen Marktmacht (d. h. wenig Bildung und Berufserfahrung) und größeren Verpflichtungen (z. B. bzgl. Familie) werden dann bei der Betriebswahl eher von ihren Präferenzen abweichen. Bei der Wahl eines Berufs oder einer Betriebsstätte sind die Menschen bereits sozialisiert und durch Restriktionen (z. B. familiäre Verpflichtungen) in ihrer Wahl eingeschränkt. Sie entscheiden insbesondere danach, wie realistisch ihre Chancen in bestimmten Berufen oder Betrieben sind (vgl. Bolder 1987).³⁰

Haben Arbeitnehmer aufgrund ihres Humankapitals eine gewisse Marktmacht, konkurrieren die Betriebe potenziell um geeignete Arbeitskräfte. Das ist insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel der Fall. In solchen Situationen der Konkurrenz kommen Betriebsmerkmale zum Tragen, die einen Betrieb nach allgemeinen Maßstäben zu einem attraktiven oder weniger attraktiven Arbeitgeber machen. Arbeitnehmer werden sich bei gleicher Entlohnung den Arbeitgeber aussuchen, der darüber hinaus die besten Zusatzleistungen bietet. Die Betriebe werden daher bestrebt sein, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Zusatzleistungen zu bieten, und zwar möglichst solche, die für Arbeitnehmer attraktiv sind.

Nach dem klassischen Humankapitalansatz finden Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bildung und Berufserfahrung auf der einen Seite und Lohn (und weitere Gratifikationsleistungen) auf der anderen Seite zusammen. Dabei wird ausgeblendet, dass Arbeitnehmer sich nicht nur für die Lohnhöhe interessieren, sondern auch Präferenzen haben können, die sie einen

³⁰Im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Präferenzen wird laut Achatz bezüglich der Berufs- oder Betriebsstättenwahl oft mit traditionellen Rollenbildern argumentiert, nach denen bestimmten Wahlen ein geringer Nutzen beizumessen sei (Achatz 2005: 264ff.).

geringeren Lohn in Kauf nehmen lassen können, wenn andere Interessen durch die Beschäftigung im Betrieb als wichtiger und gut erfüllt angesehen werden. An der klassischen Humankapitaltheorie wurde kritisiert, dass insbesondere die für den Betrieb relevante Bildung über die erreichten Abschlüsse und Schulnoten nicht adäquat abgebildet werden könnten bzw. dass für einen Betrieb noch weitere Qualitäten relevant seien, die darüber nicht gemessen werden könnten. Traditionell werden leicht messbare Noten und Abschlüsse als wichtiges Kriterium bei der Bewerberauswahl betrachtet. Sie verlieren für Betriebe aber zunehmend an Bedeutung, weil sich zum einen infrage kommende Bewerber auf eine Stelle diesbezüglich kaum unterscheiden, zum anderen Noten kein verlässliches Messinstrument für die Leistungsfähigkeit von Bewerbern sind. Einschlägige Bewertungskriterien bleiben zwar bei der Stellenbesetzung weiterhin Voraussetzung; zugleich werden dafür aber z. B. Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit etc. zunehmend wichtiger (vgl. zur Übersicht und kritisch Reichenbach 2008: 35ff.).

Die Humankapital-Theorie liefert Erklärungen dafür, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber entlang ihres Marktwerts den gegenüberliegenden Marktteilnehmer bewerten. Die Erklärung der Arbeitgeberwahl durch die Humankapitaltheorie stellt eine Erweiterung der Matching-Theorie dar, die das gleichförmige Interesse aller Beschäftigten nach Lohn um weitere Selektionskriterien bei größerer Entscheidungsfreiheit erweitert. Aufseiten der Betriebe wird allerdings durch die Humankapitaltheorie das Modell des rationalen Akteurs nicht erweitert. Weil Betriebe langfristig kalkulierende Akteure mitunter mit speziellen professionellen Personalabteilungen sind, wird hier ein vereinfachtes rationales Verhalten nach den bekannten Kriterien Bildung und Berufserfahrung unterstellt.³¹

2.4.3 Wert-Erwartungstheorie und Prospect Theory

Die Wert-Erwartungstheorie (und deren Erweiterung durch die Prospect Theory) befasst sich mit der Erklärung der Wahl von Handlungsalternativen und kann auf die Arbeitgeberwahl angewandt werden. Die Annahme ist, dass Personen bei Handlungsalternativen jene wählen, die den höchsten wahrzunehmenden Nutzen verspricht und am wahrscheinlichsten eintritt (vgl. Miebach 2007: 22ff.). Gegenüber der neoklassischen Theorie wird also zusätzlich die

³¹ Selbstverständlich können auch im Einzelfall weniger rationale Kriterien durch Betriebe herangezogen werden, etwa ein diffuses „Passen ins Team“, oder ob die „Chemie stimmt“. Auch sind aus der Forschung klassische Vorurteile bekannt, etwa gegenüber Schulabschlüssen, Migrationshintergrund, Nationalität etc.

subjektive Nutzenbewertung betrachtet. Die Ansätze befassen sich mit der Bewertung von Wahrscheinlichkeiten der Folgen von Handlungsweisen und dem Abgleich der erwarteten Folgen mit Präferenzen (vgl. Esser 1999a: 251–259): „Das Modell der Wert-Erwartungstheorie (WET) bzw. SEU (subjective expected utility) geht davon aus, daß eine Person in einer Entscheidungssituation verschiedene Handlungsalternativen wahrnimmt. Von diesen Alternativen (oft einer Dichotomie) wird diejenige gewählt, deren Handlungskonsequenzen positiver bewertet und deren Eintreten mit höherer Wahrscheinlichkeit erwartet wird, also diejenige, die den höheren Nettonutzen hat. Die Meßtheorie der WET unterstellt, das Individuum könne seine Urteile, Nutzenschätzungen und Auftrittswahrscheinlichkeiten, entweder direkt in numerischen Größen abgeben oder zumindest in verbalen Kategorien, denen dann numerische Werte zugeordnet werden.“ (Friedrichs u. a. 1993: 3ff.)

Für die Wert-Erwartungstheorie bezogen auf den Arbeitsmarkt und unterschiedliche Präferenzen kann festgehalten werden: „Demnach wird [...] ein Arbeitnehmer beruflich [...] mehr leisten, je höher er Karriere bewertet und je zuversichtlicher er die Erreichung seiner Aufstiegsziele erwartet.“ (Hillmann 2007: 965). Angewandt auf die Arbeitgeberwahl verknüpfen die Wert-Erwartungstheorie und Prospect Theory den erwarteten Nutzen eines Betriebseintritts mit handlungsrelevanten, allgemeinen Präferenzen.

Die Wert-Erwartungstheorie und die Prospect Theory liefern somit eine Erklärung dafür, dass Personen in *gleichen* Situationen unterschiedliche Nutzenerwartungen haben. Grund fügt bezogen auf die betriebliche Selektion hinzu, dass Arbeitnehmer bei der Bewertung von Betrieben und möglichen Betriebswechselln durch Referenzpunktbezogenheit in ihrer Mobilität gehemmt seien. Gewöhnungseffekte und Blindheit für Alternativen begünstigten die Tendenz, im gewohnten Umfeld zu bleiben (vgl. Grund 2001: 85ff.).³²

³² Mit der Prospect Theory (vgl. Kahneman/Tversky 1979) wird die Wert-Erwartungstheorie weiterentwickelt. „Amos Tversky und Daniel Kahneman [...] versuchen, eine alternative Theorie zu entwickeln: die Prospect Theory [...]. Sie ändert die WE-Theorie in wichtigen Punkten – und sie wird dadurch viel komplizierter.“ (Esser 1999b: 334). „Drei Besonderheiten behauptet die Prospect Theory [...]: einen besonderen Verlauf der Bewertungsfunktion, einen besonderen Verlauf der Gewichtungsfunktion für die Wahrscheinlichkeiten und den sog. Reflection Effect.“ (Esser 1999b: 345). Mit ihrer Hilfe sollen Entscheidungen unter Berücksichtigung psychologischer Faktoren realistischer abgebildet werden. So können Entscheidungsprozesse unter Unsicherheit vorhergesagt werden. In solchen Situationen ist eine vollständige Abwägung aller Handlungsalternativen von vorneherein unmöglich. Dem Modell nach greifen Personen in solchen Situationen auf vereinfachte Entscheidungsregeln zurück. Dabei kommt es dann zu typischen kognitiven Verzerrungen, wie einer falschen Einschätzung von Wahrscheinlichkeiten. Dies geschieht – so eine entscheidende Erweiterung des Ansatzes gegenüber der Wert-Erwartungstheorie –, weil Risiken (möglicher Verlust) wesentlich höher bewertet werden als Chancen (möglicher Gewinn). Dies wird als Risikoaversion bezeichnet (vgl. Tversky/Kahneman 2000).

2.4.4 Principal-Agent-Theorie und Signaling-Ansatz

Die Principal-Agent-Theorie, angewandt auf die Arbeitgeberwahl, betont, dass einem potenziellen Bewerber gar nicht alle Informationen zum Betrieb zur Verfügung stehen können. Nach der Principal-Agent-Theorie sind grundlegend für Entscheidungen zur Verfügung stehende, unvollständige und mit Kosten verbundene Informationen, d. h., es besteht die Notwendigkeit, unter Unsicherheit bei asymmetrischer Information (vgl. z. B. Regev 2007) zu entscheiden. Asymmetrisch ist die Information, weil für den Arbeitgeber, bei Vorliegen einer Bewerbung meist mehr Informationen als Entscheidungsgrundlage vorliegen.

Arbeitnehmer kennen den Betrieb noch nicht, in dem sie arbeiten wollen, aber für den sie sich interessieren. Der Betrieb kennt den Arbeitnehmer noch nicht. Daher wird die Bewertung jeweils auf wenige wesentliche Punkte beschränkt. Die vom Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberwahl zwingend subjektiv herangezogenen Merkmale drücken Präferenzen eines Arbeitnehmers aus. Der Arbeitnehmer könnte sich auf Umsatzzahlen etc. bei der Bewertung des potenziellen Arbeitgebers beschränken. Klassisch ökonomisch bzw. aus Sicht der neoklassischen Ökonomik beschränkt sich der Betrieb bei der Auswahl des Bewerbers meist auf die Ausbildung und die Berufserfahrung des Arbeitnehmers.

Solche Situationen der Entscheidung unter Unsicherheit werden auch mit der Perspektive des Signaling-Ansatzes³³ untersucht. Bei derartigen Entscheidung kommen Signaling-Effekte und -Strategien zum Tragen (vgl. Mohr u. a. 2013). Bei der Wahl eines Betriebs können Bewerber bzw. Interessierte vor einem Beitritt nur wenige Informationen über die Organisation heranziehen, die auch für Außenstehende leicht zugänglich sind (vgl. Kuckartz 2007: 40). Daher stützen sich Stellenbewerber zur Beurteilung des potenziellen Arbeitgebers neben den verfügbaren „harten Daten wie Umsatz, Rechtsform, Mitarbeiterzahl etc.“ (Kuckartz 2007: 41) häufig auf das Image bzw. die Attraktivität der Organisation. Betriebe setzen diese Situation des unvollständigen Wissens potenzieller Bewerber gezielt ein. Es handelt sich dabei um eine Strategie der Personalgewinnung: Den Betrieben ist bewusst, dass Bewerber keine umfassenden Informationen über sie haben können; darum senden sie gezielt Signale und geben Informationen, um sich ein bestimmtes Image zu geben (ebenda: 4f.).^{34,35}

³³ Aus dem Signaling-Ansatz lässt sich ableiten, dass Betriebe sich bewusst sind, dass nur ein Teil ihrer Merkmale (die Signale) zur Bewertung durch Bewerber berücksichtigt werden können. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Entscheidung für einen Betrieb nur rational im Sinne eines wahrgenommenen Nutzens erfolgen kann.

³⁴ Aus der Perspektive der asymmetrischen Information betrachtet Regev (2007) Selbstselektionsprozesse auf dem Arbeitsmarkt der höheren Bildung. Nekby u. a. (2007) untersuchen, ob Frauen selbstsicherer sind bei

Holtbrügge und Kreppel (2015) haben in einer vergleichenden Analyse zur Attraktivität von Arbeitgebern in China, Indien, Russland und Deutschland untersucht, welche Signale gezielt von Betrieben eingesetzt und von Bewerbern positiv wahrgenommen werden. Signifikante Effekte haben dieser Untersuchung zufolge explizite Hinweise auf eine gute Work-Life-Balance, Aufstiegschancen, Belohnungen, günstige Lage und Arbeitsplatzsicherheit. Nach Perrow würden bestimmte Organisationen beispielsweise gezielt versuchen, egoistisch orientierte Arbeitnehmer anzuziehen. Dies seien besonders Organisationen mit starren Strukturen, wenig Teamarbeit, bei wenig Wettbewerb und wenig Innovationsdruck (z. B. Bürokratien) (vgl. Perrow 1986: 233).

Umgekehrt hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Bewerbung einen Informationsvorteil. Er entscheidet wo er sich bewirbt und welche Informationen er über sich preisgibt.

2.4.5 Segmentierungstheorie und Arbeitsmarktsegregation

Segmentierungstheorie und Arbeitsmarktsegregation befassen sich mit Ursachen für voneinander getrennte Arbeitsmärkte und unterschiedliche Verteilungen von Arbeitnehmergruppen auf dem Arbeitsmarkt. Ursachen liegen dabei in unterschiedlichen Wahlverhalten bei der Arbeitgeberwahl – die sich aus unterschiedlichen Chancen, aber auch Präferenzen ergeben.

Die Segmentierungstheorie baut auf der Humankapitaltheorie auf und untersucht die Anforderungen auf verschiedenen Arbeitsmärkten an die Bewerber, zwischen denen sich die Beschäftigungschancen erheblich unterscheiden (vgl. z. B. Sengenberger 1987). Dabei werden u. a. betriebsinterne und -externe Arbeitsmärkte unterschieden, je nachdem ob bei einer Stellenbesetzung nur Bewerber berücksichtigt werden, die bereits im Betrieb beschäftigt sind, oder sich potenziell jeder mit geeigneten Qualifikationen auf eine Stelle bewerben kann. Betriebsexterne Arbeitsmärkte zeichnen sich verglichen mit betriebsinternen Arbeitsmärkten durch mehr Bewerber und höhere Konkurrenz aus. Daneben wird der sogenannte Jedermannsarbeitsmarkt betrachtet und vom Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterschieden. Der Jedermannsarbeitsmarkt

Selbstselektion als Männer. Kosfeld und Siemens (2008) betrachten in einem Modell die Selbstselektion von Arbeitern.

³⁵ Die Effizienzlohntheorie ist eine Erweiterung der neoklassischen Theorie im Rahmen der Principal-Agent-Ansätze. Sie wurde ursprünglich zur Erklärung von Arbeitslosigkeit entwickelt. Nach der Effizienzlohntheorie ziehen Arbeitgeber, die Löhne über dem Effizienzlohn zahlen, überdurchschnittlich gute Arbeitnehmer an (vgl. Grund 2001: 30ff.). Sie erklärt Produktivitätssteigerungen bei Mitarbeitern mit der Höhe der Löhne im Vergleich zu anderen Betrieben. Sind die Löhne höher, als es der Markt verlangt, ist dies ein besonderer Anreiz für Arbeitnehmer, gerade in diesem Betrieb zu arbeiten.

zeichnet sich dadurch aus, dass keine Qualifikationsanforderungen an Bewerber gestellt werden, während der Markt für Fachkräfte Qualifikationsanforderungen stellt (in der Folge kommt es dann z. T. zu Bewerbermangel). Ein themenbezogener Ansatz ist das Warteschlangenmodell, bzw. der Job-Competition-Ansatz (grundlegend Thurow 1979). Der Ansatz gibt Erklärungen, wie Arbeitgeber Personen mit höherer Bildung bevorzugen und dadurch bei niedriger Bildung höhere Arbeitslosigkeit entsteht, und auch dafür, dass Betriebe bei vorhandenem Angebot Stellen mit Personen mit Bildungsabschlüssen besetzen, die eigentlich für die angebotene Stelle gar nicht erforderlich sind.

Je nach Arbeitsmarktsegment können sich also Bewerber und angebotene Stellen erheblich unterscheiden. Eine Studie von Bellmann und Bender stellt beispielsweise fest, dass bei einfachen manuellen Berufen besonders viel Mobilität gefordert wird. Stellenwechsel innerhalb von Betrieben wiederum finden vor allem bei hochqualifizierten Beschäftigten – „High Potentials“ – in Großunternehmen statt. Externe Arbeitsmärkte sind stärker von Konjunkturlinflüssen geprägt als interne (vgl. Bellmann/Bender 1997: 682). Bellmann und Bender gehen auch der Frage nach, welche Beschäftigungsbedingungen dazu führen, dass Berufsanfänger nicht den Betrieb wechseln. Sie beschreiben, dass Beschäftigte gerade zu Beginn ihrer beruflichen Karriere noch experimentierten und sich erst in einem Lernprozess darüber klar werden müssten, welche Art von Betrieb zu ihren eigenen Anforderungen passt. Gerade auf externen Arbeitsmärkten müssten Berufsanfänger eher kämpfen als Personen, die schon länger im Erwerbsleben stehen, und sind deshalb eher geneigt, Betriebswechsel zu vermeiden. Daher wechselten Berufsanfänger eher innerhalb desselben Betriebs die Stelle (vgl. ebenda).³⁶

Nach der Theorie der internen Arbeitsmärkte (vgl. Piore 1979) bieten große Betriebe bessere Aufstiegschancen und sind stärker vom externen Arbeitsmarkt abgekoppelt (Goedicke 2006: 509). Sind Arbeitnehmer an Beschäftigungssicherheit und Karriere interessiert, ist davon auszugehen, dass solche Betriebe bei Arbeitnehmern beliebter sind. Weitere Determinanten, die häufig mit größeren Betrieben einhergehen, sind höhere Bildungsrenditen, Einkommenschancen und bessere betriebliche Sozialleistungen (vgl. Goedicke 2006: 509).

Arbeitsmarktsegregation ist die Ungleichverteilung von Arbeitskräften unterschiedlicher Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere nach dem Geschlecht. Achatz (2005) stellt in einem Forschungsüberblick zu Mechanismen der beruflichen Segregation auf dem Arbeits-

³⁶ Wer in internen Arbeitsmärkten Stellen wechselt ist ein eigenes Forschungsfeld. Beispielsweise Zühlke und Goedicke (2000) befassen sich detailliert mit der Mobilität in internen Arbeitsmärkten.

markt verschiedene Ansätze zu Berufswahl und beruflichen Präferenzen vor (vgl. zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt auch Gottschall 1995: 125ff., Engelbrech/Jungkunst 2001: 1ff., Liebeskind 2004: 630ff.). Bezogen auf die klassische Humankapitaltheorie ist die geschlechtliche Segregation eine Folge rationaler Selbstselektionsprozesse, z. B. nach dem Ausmaß an den erforderlichen Bildungsinvestitionen, Berufserfahrung und kontinuierlicher Erwerbstätigkeit und Arbeitsteilung in Paarbeziehungen zwischen Mann und Frau (vgl. Achatz 2005: 264). Demnach wägen Arbeitnehmer ab, welche Berufe sie mit ihrer (angestrebten) Bildung und absehbaren Möglichkeiten der Dauerbeschäftigung erreichen können. Achatz kritisiert, dass hier die vorangegangenen Sozialisationen ab dem Kindesalter ausgeblendet würden (vgl. ebenda: 266f.).³⁷ Aus dieser Perspektive wird auch dem Elternhaus und den Berufen der Eltern eine hohe Bedeutung zugeschrieben.

Für die Arbeitgeberwahl bedeutet dies, dass Selbstselektionsprozesse beim Betriebseintritt als das Ergebnis des Zusammenspiels von Humankapital und vorangegangener Sozialisation aufgefasst werden können. Die Wahl des Betriebs ist an rational begründete Präferenzen gebunden, die sich aus dem Lebenslauf und den individuellen Chancen und Verpflichtungen ergeben. Die Ansätze geben Erklärungen dafür, warum sich je nach segmentiertem Arbeitsmarkt nur ganz bestimmte Personen bei ganz bestimmten Betrieben bewerben bzw. dort eine Chance auf Beschäftigung haben. Demnach ist anzunehmen, dass sich bei Betrieben mit hohen Qualifikationsanforderungen deutlich andere Personen bewerben bzw. eingestellt werden als in Betrieben, bei denen die Anforderungen gering sind. Beim Arbeitsmarktsegment um Fachkräfte sind Arbeitskräfte teils so gefragt, dass von großen Wahlmöglichkeiten bei der Wahl des Arbeitgebers ausgegangen werden kann. Die Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht wird erklärt durch Sozialisation und nach wie vor unterschiedliche Chancenstrukturen. In jedem Fall sollte bei der Untersuchung der Arbeitgeberwahl das Geschlecht berücksichtigt werden.

2.4.6 Soziostrukturelle Bedingungen von Arbeitsmarktmobilität

Arbeitsmarktmobilität beschreibt Prozesse, bei denen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln, bei denen also potenziell eine aktive Arbeitgeberwahl zum Tragen kommt. Ansätze aus

³⁷Als weitere Mechanismen, die aber für die Erklärung der Arbeitgeberwahl aus Betriebsstrukturen nicht als zentral erscheinen, nennt Achatz Diskriminierung, Machtunterschiede und aus professionssoziologischer Perspektive die Rolle von Institutionen.

unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Theorietraditionen ziehen sozialstrukturelle Merkmale heran, um die Arbeitsmarktmobilität zu erklären.

In der Forschung häufiger untersuchte Formen der Arbeitsmarktmobilität sind dabei inner- und zwischenbetriebliche Mobilität und das Ausmaß an regionaler (ggf. internationaler) Mobilität (vgl. Erlinghagen 2002: 74ff., derselbe: 2004, Windzio 2003).

Zwischenbetriebliche Arbeitsmarktmobilität ist insbesondere ein Forschungsfeld der Industriesoziologie. Damit ist der Wechsel eines Arbeitnehmers von einem Betrieb zu einem anderen gemeint. Besonders auf diese Art von Wechsel bezieht sich die Arbeitsmarktforschung zur Wahl des Arbeitgebers.

Grundlagen zur Erklärung des Arbeitsplatzwechsels und der damit verbundenen Wahl eines (neuen) Arbeitgebers schufen Lutz und Weltz in ihrer Monographie „Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel“ (1966). Die Untersuchung nimmt zahlreiche Bestimmungsgründe vorweg, die später in unterschiedlichen Theorietraditionen ihren Niederschlag finden (siehe oben). Dabei suchten sie schon früh nicht nur nach ökonomischen, sondern auch nach soziologischen Bestimmungsgründen für Stellenwechsel, die sie allgemein als „Fluktuation“ bezeichnen (vgl. im Folgenden Tabelle 6, S. 50). Die Autoren zeigen für den Arbeitsmarkt in den 1960er Jahren – besonders für den Wirtschaftszweig Industrie, mit dem sie sich vornehmlich befassen –, dass zu jener Zeit lebenslange Mitarbeiterbindung bzw. Betriebszugehörigkeit üblich war und Betriebswechsel (externe Fluktuation) streng verpönt waren (Personen, die den Arbeitgeber wechselten, wurden u. a. als „Zugvögel“ bezeichnet). Sie nennen zunächst Maßnahmen zur Bekämpfung von externer Fluktuation, u. a. Schaffung von Traditionsbewusstsein der Mitarbeiter, „gute Unterweisung“, Stärkung des Gefühls von Zugehörigkeit, (angenehme) Farbgestaltung, Förderung von Bedingungen für Arbeitsfreude, Schaffung eines guten Betriebsklimas, „Gespräche von Mann zu Mann“ und Versetzungen innerhalb des Betriebs bei Unzufriedenheit mit einer Aufgabe (vgl. Lutz/Weltz 1966: 36f.). Anschließend gehen sie auf verschiedene zu jener Zeit verbreitete Thesen über Ursachen von Stellenwechseln ein: Nach der populistischen und laut den Autoren seinerzeit in den Medien vertretenen „Sozialschrott-These“ sind es nur „asoziale Elemente“, die die Stelle wechseln, um einer dauerhaften Arbeitsbelastung zu entgehen. Die Betriebsklimathese richtet den Blick auf die psychischen und physischen Belastungen im Betrieb. Die Lohnthese argumentiert volkswirtschaftlich: Danach wandern Arbeitnehmer ab, wenn das Lohnniveau im Betrieb zu niedrig ist (vgl. ebenda: 38ff.). Die Autoren nennen dann konkrete Arbeitsbedingungen, die Stellenwechsel vermeiden beziehungsweise Stellenwechsler anziehen. Dies sind: ein hohes Lohnniveau, gute

Aufstiegsmöglichkeiten, hohe Beschäftigungssicherheit, interessante Tätigkeiten, hohes Prestige, ein angemessenes Niveau physischer, psychischer und sozialer Belastungen, gute Arbeitsbeziehungen, angenehme Arbeitsorganisation und Autoritätsverhältnisse sowie für Arbeitnehmer (im allgemeinen) günstige Dauer und Lage der Arbeitszeit, kurze Arbeitswege, viele Möglichkeiten der Teilnahme an Kulturveranstaltungen sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. ebenda: 50). Dabei verweisen sie explizit darauf, dass die jeweiligen Arbeitsbedingungen durchaus subjektiv unterschiedlich bewertet werden können: „Die Bezugsgrößen [der] Bewertung sind [...] von Individuum zu Individuum verschieden: Je nach der Vorbildung, der gegenwärtigen familiären Lage, den Vorstellungen über den zukünftigen Lebens- und Berufsweg scheint dem einen attraktiv, was einen anderen keineswegs zur Aufgabe seines derzeitigen Arbeitsplatzes veranlassen könnte“ (ebenda: 51). Die Autoren befassen sich also mit der Passung von Betriebsstrukturen und individuellen Präferenzen zum Zeitpunkt des Betriebseintritts. Abschließend gehen sie auf typische Kriterien ein, nach denen befragte Industriearbeiter einen Betrieb beurteilten: Höhe des Verdienstes, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Aufstiegschancen (weniger wichtig), physische Arbeitsbedingungen, Betriebsklima (Umgangston, zwischenmenschliche Beziehungen), „Persönlichkeitswerte“ und Freizeitmöglichkeiten, die neben der Arbeit bestehen (ebenda: 132ff.).

Tabelle 6 Relevante Personen- und Betriebseigenschaften für Passung nach Lutz und Weltz

Ebene	relevante Eigenschaften
Personen	Vorbildung, gegenwärtige familiäre Lage, Vorstellungen über den zukünftigen Lebens- und Berufsweg
Betriebe	hohes Lohnniveau, gute Aufstiegsmöglichkeiten, hohe Beschäftigungssicherheit, interessante Tätigkeiten, hohes Prestige, angemessenes Niveau physischer, psychischer und sozialer Belastungen, gute Arbeitsbeziehungen, angenehme Arbeitsorganisation und Autoritätsverhältnisse sowie für Arbeitnehmer (im allgemeinen) günstige Dauer und Lage der Arbeitszeit, kurze Arbeitswege, viele Möglichkeiten der Teilnahme an Kulturveranstaltungen sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Quelle: Eigene Erstellung nach Lutz und Weltz 1966: 50 und 132ff.

In jüngerer Zeit untersucht Grund (2001) sozioökonomische Ursachen für zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel in Deutschland (vgl. Tabelle 7). Er unterscheidet dabei explizit zwischen Entlassung durch den Arbeitgeber und Kündigung durch den Arbeitnehmer (Fremd- und Selbstselektion) und meint, dass nach eigener Kündigung beim nächsten Arbeitsverhältnis eher von einer Selbstselektion nach den eigenen Präferenzen gesprochen werden könne (vgl. Grund 2001: 33ff.). Er bestimmt Faktoren, die zu einem Betriebswechsel führen. Aufsei-

ten des Arbeitsmarkts unterscheidet er konjunkturelle Einflüsse und Strukturen nationaler Arbeitsmärkte (vgl. ebenda: 67ff.). Betriebliche Faktoren für Stellenwechsel seien Lohnniveau, Arbeitsbedingungen, Branchenspezifika und Unternehmensgröße (vgl. ebenda: 73ff.). Die Chancen eines Arbeitnehmers auf einen Betriebswechsel seien insbesondere durch seine Berufserfahrung und seine schulische und berufliche Bildung determiniert, aber auch Geschlecht, familiäre Bindungen und der Gesundheitszustand spielten dafür eine Rolle (vgl. ebenda: 94ff.).³⁸

Tabelle 7 Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität nach Grund

Dimensionen	Determinanten
1. Arbeitsmarktsituation	zu 1 und 2: Unternehmensexterne Arbeitsmarktchancen zu 1, 2 und 3: Lohn
2. individuelle Faktoren	zu 2 und 3: Arbeitsbedingungen zu 2: Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers
3. wirtschaftliche Situation des Unternehmens	zu 3: Arbeitsplatzunsicherheit zu 3: Notwendigkeit von Personalabbau

Quelle: nach Grund 2001: 107, vereinfachte Darstellung.

2.4.7 Schlussfolgerungen

Für die Erklärung der Wahl eines bestimmten Arbeitgebers sind volkswirtschaftliche Ansätze insofern relevant, als sie die Wahlmöglichkeiten des Arbeitnehmers definieren. Jeder Arbeitnehmer trifft eine Wahl; dies tut er allerdings im Rahmen seiner Möglichkeiten, d. h. entsprechend seiner Marktmacht. Ebenso verhalten sich die Betriebe bei der Suche nach Arbeitnehmern, d. h. entspricht ihrer Attraktivität versuchen sie die bestmöglichen Bewerber zu bekommen (vgl. im Folgenden Tabelle 8).

Dabei unterstellt die neoklassische Theorie, dass Arbeitnehmer nach dem gewährten Lohn entscheiden. Zu dieser dabei unterstellten rationalen Entscheidung hat es allerdings im Laufe der Zeit mehrere Modifikationen gegeben, z. B. das RREEMM-Modell, das für die Arbeitge-

³⁸ Teicher (1999) stellt die zwischenbetriebliche Mobilität für den japanischen Arbeitsmarkt dar. Er zeigt, dass es dort besondere, traditionelle Wechselhemmnisse gibt. Henneberger und Sousa-Poza (2002) geben eine sehr gute Übersicht über den Schweizer Arbeitsmarkt. Sie folgen dabei den theoretischen Grundlegungen von Grund (2001).

berwahlt nur eine begrenzte Rationalität des Arbeitnehmers unterstellt. Das RREEMM-Modell nimmt Modifikationen des Modells des rationalen Akteurs in den Blick.

Tabelle 8 Für die Arbeitgeberwahl relevante Ansätze der Arbeitsmarktforschung

Ansatz	Bedeutung für die Arbeitgeberwahl
neoklassische Theorie	Arbeitnehmer entscheiden sich vollständig rational für den Arbeitgeber, der ihnen den größten Nutzen bringt.
RREEMM	Zusammenfassung diverser Einschränkungen vollständiger Rationalität; Arbeitnehmer wählen den Arbeitgeber nur begrenzt rational.
Humankapitaltheorie	Durch Ressourcenbildung (Bildung und Erfahrung) haben Arbeitnehmer eine größere Wahlfreiheit.
Wert-Erwartungstheorie und Prospect-Theorie	Personen entscheiden sich für den Arbeitgeber, von dem sie mit der größten Wahrscheinlichkeit den höchsten Nutzen erwarten.
Principal-Agent-Theorie und Signaling-Ansatz	Arbeitnehmer haben gegenüber Arbeitgebern einen Informationsnachteil.
Segmentationstheorie Arbeitsmarktsegregation	Die Mechanismen auf Jedermanns- vs. Fachkräftearbeitsmärkten sowie in Männer- vs. Frauendomänen unterscheiden sich wesentlich.

Quelle: Eigene Erstellung.

Die Humankapitaltheorie richtet sich gegen das neoklassische Modell und die dort vorgenommene Annahme homogener Arbeitskräfte und erklärt, warum Personen bereit sind in Bildung zu investieren. Hier werden Entscheidungen von Arbeitnehmern nach Bildung und Berufserfahrung differenziert. Damit wird in den Mittelpunkt gerückt, dass je nach Kapitalausstattungen andere Entscheidungen getroffen werden. Die Wert-Erwartungstheorie bzw. Prospect-Theorie betonen, dass Personen sich für den Arbeitgeber entscheiden, der mit der größten Wahrscheinlichkeit den höchsten Nutzen für sie subjektiv bringt. Principal-Agent-Theorie und Signaling-Ansatz fokussieren darauf, dass Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern einen Informationsnachteil haben und beide Seiten gezielt Informationen senden, an denen die andere Seite interessiert ist. So sind Arbeitnehmer beispielsweise häufig an sicherer Beschäftigung interessiert. Entsprechend werden solche Punkte in Stellenanzeigen ggf. beworben. Der Inhalt von Stellenanzeigen gibt damit nicht nur ein Bild von erwarteten Arbeitnehmereigenschaften, sondern auch einen guten Überblick für relevante Betriebseigenschaften, die bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen. Die Segmentationstheorie und Forschung zur Arbeitsmarktsegregation zeigen auf, dass es unterschiedliche Arbeitsmärkte gibt, insbesondere den Jedermannsarbeitsmarkt gegenüber den Fachkräftemarkt und eine starke Trennung zwischen Jobs, die Männer und Frauen ausüben.

Insgesamt bezieht die Arbeitsmarkttheorie für die Arbeitgeberwahl ein, dass Personen in der Wahl ihrer Betriebsstätte nur so frei sind, wie es ihre Ressourcenausstattung erlaubt. Allerdings wird meist unterstellt, dass Arbeitgebereigenschaften homogen, d. h. von allen Arbeitnehmern als positiv oder negativ bewertet werden. Damit greift sie für die strukturelle Erklärung der Wahl des Arbeitgebers zu kurz, denn Präferenzunterschiede werden allenfalls von den Ansätzen der Segregationsforschung berücksichtigt. Hier fehlt allerdings eine Einbettung in eine allgemeine Handlungstheorie (meist wird hier nur die geschlechtliche Segregation betrachtet). Der Mehrwert der hier erfolgten Erklärung der Arbeitgeberwahl ist also insbesondere die Berücksichtigung unterschiedlicher Ressourcenausstattungen der Arbeitnehmer.

2.5 Klassentheoretische Ansätze der Soziologie zur betrieblichen Selektion

Sozialstrukturelle Ansätze bieten einen gesamtgesellschaftlichen Blick auf betriebliche Selektion, indem sie Entscheidungsprozesse von Arbeitnehmern bei der Wahl einer geeigneten Betriebsstätte zu den Lebensumständen (Chancen und Präferenzen) dieser Personen in Beziehung setzen und die Bedeutung von Erwerbstätigkeit – insbesondere die „Stellung zu den Produktionsmitteln“ betonen. Arbeitnehmer haben, je nach individueller Situation und Gegebenheiten (Alternativen, Bedarfen), bestimmte Bedürfnisse oder Wünsche (Einkommenssicherheit, Prestige etc.), denen Betriebe in unterschiedlichem Maße entsprechen können. So bieten sie Erklärungen dafür an, warum Menschen mit unterschiedlichen Lebensumständen bei der Wahl des Betriebs unterschiedliche Entscheidungen treffen. Die Arbeitgeberwahl durch den Arbeitnehmer und die Passung zwischen Betrieb und Person ist höchst relevant für die Verteilung von Ressourcen und Macht in einer Gesellschaft. Organisationen beeinflussen nachhaltig die Chancenstrukturen in einer Gesellschaft. In jüngerer Zeit wurde die heutige Gesellschaft entsprechend auch als Organisationsgesellschaft bezeichnet (vgl. z. B. Schimank 2005). Diesem Fokus nach wird gesellschaftliche Teilhabe wesentlich durch die Zugehörigkeit zu Organisationen und im Speziellen zum Arbeitgeber bestimmt.

Über die Zeit haben sich verschiedene soziologische Ansätze mit der gesellschaftlichen Bedeutung von Betriebszugehörigkeiten befasst. Diese gehobene Bedeutung von Organisationen wurde beispielsweise schon im Status-Attainment-Ansatz (nach Blau und Duncan 1967) beschrieben. Der Ansatz befasst sich mit der sozialen Mobilität in Gesellschaften und betont dabei die Rolle von Betriebszugehörigkeiten zur Erlangung von Status. Nach einer Phase, in der eher Individuum (Mikroebene) und Gesamtgesellschaft (Makroebene) betrachtet wurden, wandte sich die Forschung verstärkt der vermittelnden Ebene der Organisationen (Mesoebene-

ne) zu. In den 1980er Jahren betonten dann Ansätze des New Structuralism (seltener auch Neuer Strukturalismus) erneut die Bedeutung von gesellschaftlichen Strukturen, genauer von Organisationen bzw. der Zugehörigkeit zu ihnen. In bedeutender Weise werde, so die Aussage, über die Erwerbsarbeit sozialer Status und allgemein soziale Ungleichheit verteilt (Lounsbury/Ventresca 2003: 457ff.). Diese veränderte Sichtweise drückt sich auch im häufig zitierten Slogan „Bringing the Firms back in“ aus (Baron/Bielby 1980).

Wie die klassentheoretischen Ansätze nahelegen, sind Lebenschancen von zentraler Bedeutung für die Einstellungsbildung und Entscheidungen (vgl. Weber 2010, zuerst 1934, Marx 1971, zuerst 1872). Genauer sind es nicht direkt die Chancen, die (Klassen-)Bewusstsein/Einstellungen bilden, sondern im ersten Schritt die existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse, die die Chancen bestimmen. Aus dieser Perspektive erscheinen Einkommen, Aufstiegschancen und Produktivität als besonders durch Betriebe beeinflusste Bereiche, die Einstellungen und Handlungsmöglichkeiten determinieren. Diesen Ansätzen folgend kommt bei der betrieblichen Selektion u. a. die soziale Klasse (die Klassenlage) zum Tragen, und zwar in der Weise, dass bestimmte Personen aufgrund ihrer Lebensumstände bestimmte Arbeitgeber wählen (können). Konkret auf die Passung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurde insbesondere das Habituskonzept angewandt, das unterstellt, dass Menschen aus verschiedenen Klassen typische Verhaltensweisen und Vorlieben haben.

Klassentheorien identifizieren den Zugang zu Kapital (insbesondere Macht) als entscheidenden Faktor für Einstellungen und Verhaltensweisen. Sie erklären soziale Ungleichheit mit objektiv bestehenden wirtschaftlichen Unterschieden (Macht, Verfügung über Geld etc.).

Klassentheorien sind im vorliegenden Zusammenhang insofern aufschlussreich, als die Klassenlage auch die jeweiligen individuellen Präferenzen beeinflussen kann. Die Klassenlage spiegelt den Zugang zu Ressourcen und damit die Marktchancen einer Person wider. Organisationen vermitteln nun genau diese Marktchancen in bedeutenden Umfang. Daher ist es für Personen wichtig, basierend auf ihrer aktuellen Position zu Ressourcen und Chancen eine geeignete Organisation zu finden. Klassentheorien erklären damit, warum sich Personen je nach Kapitalausstattung anders verhalten. Klassentheorien bzw. die Analyse von Kapitalausstattungen können dann Erklärungen für die Wahl des Arbeitgebers liefern.³⁹

³⁹ Klassentheoretische Herangehensweisen wurden in jüngerer Zeit häufig kritisiert mit dem Hinweis, sie könnten die Heterogenität (der vielfältigen Beziehungen zu Kapital, aber vor allem differenzierter Lebensformen) in modernen Gesellschaften nur unzureichend abbilden (vgl. z. B. Beck u. a. 1980, Beck u. a. 1999). Bezogen auf

Im Folgenden werden zwei zentrale klassentheoretische Konzepte herangezogen, die zumindest am Rande auf die Erklärung von Arbeitgeberwahlen angewandt wurden. Die vorgestellten Klassentheorien nach Marx und Bourdieu gehen davon aus, dass die Klassenlage das Bewusstsein der Angehörigen dieser Klasse bestimmt (Abschnitt 2.5.1), während in Ansätzen in der Tradition nach Max Weber die Ausstattung mit Ressourcen die entscheidende Kenngröße ist und das Bewusstsein keine entscheidende Rolle bei der Verteilung sozialer Ungleichheit spielt und eher von einer Begleiterscheinung ausgegangen wird (Abschnitt 2.5.2).

2.5.1 Klassentheorie nach Marx und Bourdieu

Die Klassenbegriffe von Marx und Bourdieu sind theoriegeleitet und verbinden Lebensumstände (Betriebsstrukturen) mit Einstellungen (Selektionskriterien). Marx identifiziert zwei sich als Klassen gegenüberstehende Gruppen in der Gesellschaft nach ihrer Position zu den Produktionsmitteln. Er unterscheidet danach die arbeitenden Lohnarbeiter (das Proletariat) und die besitzenden Kapitalisten.

Wichtig für die Erklärung der Arbeitgeberwahl ist Marx' Unterstellung, dass sich durch die Zugehörigkeit einer Klasse ein Bewusstsein ergebe – klassenspezifische Werte. Abstrahiert man nun für die Arbeitgeberwahl von zwei Klassen allgemein auf den Zugang zu Kapital (im Sinne von Macht, z. B. durch Besitz), so kann argumentiert werden, dass sich aus der individuellen Situation (Verfügung über Macht) bestimmte Einstellungen ergeben – die dann die Wahl des Arbeitgebers erklären.

Die marxistische Klassentheorie betont, dass die soziale Umwelt (die durch Zugang zu Kapital bestimmten Lebenschancen) die Einstellung bestimmt, dass das „Sein“ das „Bewusstsein“ bestimmt (Marx 1971, zuerst 1872: 9). Die Chancenstrukturen im bisherigen Leben bestimmen dann die Präferenzen des Individuums. Bezogen auf die Arbeitgeberwahl bestimmen dann die Lebensumstände, welche Präferenzen ein Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberwahl hat.

Bourdieu's Klassentheorie bzw. Milieutheorie

die Wahl des Arbeitsplatzes betrachten Beck u. a. (1999) empirisch das Wechselverhältnis von eigener Berufswahl und Berufszuweisung bei Jugendlichen. Sie kommen zu dem Schluss, dass die Berufswahlmöglichkeiten weitgehend durch die soziale Herkunft bestimmt werden.

Bourdieu's Klassentheorie betrachtet ebenfalls das Verhältnis zum Kapital, unterscheidet aber verschiedene Kapitalarten: ökonomisches (Reichtum), kulturelles (Bildung, Wissen), soziales (Beziehungen) und (als Ergebnis der Wahrnehmung der anderen Kapitalsorten durch andere) das symbolische Kapital (Prestige). Bourdieu betont, dass die Verfügung über Kapital in der Folge die Chancen zur weiteren Aneignung von Kapital erhöht, also ein „Instrument zur Aneignung“ ist (Bourdieu 1993: 119). Bourdieu (1987) verknüpft in seinem Habituskonzept die materielle Marktlage mit der kulturellen Dimension des Lebensstils. Entlang ihrer jeweiligen Ressourcenausstattung haben Personen im Laufe ihres Lebens bestimmte Verhaltensweisen und Normen internalisiert. Das ökonomische Kapital ist die Ausstattung mit Ressourcen (Einkommen etc.), die physische Sicherheit bieten. Kulturelles Kapital sind erreichte Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung. Das symbolische Kapital bezieht sich auf sozialen Status durch Prestige. Mit sozialem Kapital ist das soziale Netz aus persönlichen Beziehungen gemeint, über die man verfügt.

Diese Kapitalsorten können nach Bourdieu in Maßen gegeneinander eingetauscht bzw. miteinander kompensiert werden. Bezogen auf die Arbeitgeberwahl kann argumentiert werden, dass die Erwerbsarbeit beispielsweise in einem Krankenhaus ökonomisches Kapital als Lohn, kulturelles Kapital im Sinne von Fortbildungen, soziales Kapital im Sinne von Kontakt mit Kollegen und symbolisches Kapital durch die Anerkennung bringt, Gutes zu tun, oder in einem großen Betrieb zu arbeiten. Eine vergleichbare Tätigkeit in derselben Branche in einer Privatpraxis könnte dagegen mehr ökonomisches Kapital, aber weniger der anderen Kapitalsorten generieren.

Wie Marx betont Bourdieu, dass sich aus dem Verhältnis zum Kapital ein „Bewusstsein“ mit speziellen Verhaltensweisen ergibt, Bourdieu spricht von (meist unbewusstem) Habitus, der mit speziellen Einstellungen, Werten, Normen und Geschmäckern einhergeht. Weil sich viele Personen in jeweils ähnlichen Lagen befinden, ergeben sich dadurch gesamtgesellschaftlich bestimmte typische Lebensstile und durch diese gekennzeichnete Milieus. Lebensstile sind Formen der Lebensführung, die Muster für Verhalten vorgeben. Aus ihnen ergibt sich der Geschmack. In Lebensstilen kommen Werte zum Ausdruck und sie geben Ziele im Leben wieder. Durch Lebensstile finden Abgrenzungen gegenüber anderen Lebensstilgruppen statt und sie geben innerhalb der Gruppe dadurch Handlungsorientierungen (vgl. Burzan 2014: 268f.).

Dem Ansatz nach werden in Milieus bei zu treffenden Entscheidungen – etwa bei der Arbeitgeberwahl – nur bestimmte Handlungsweisen als möglich wahrgenommen. Wie Bourdieu

ausführt, wirkt solches Klassenbewusstsein selbst dann noch fort, wenn man durch soziale Mobilität eine Klasse bereits verlassen hat (etwa durch Prägung der sozialen Herkunft und Erfahrungen in der Kindheit). Bezogen auf die Arbeitgeberwahl kann man argumentieren, dass je nach sozialer Klasse Personen nur in bestimmten Betrieben arbeiten möchten. Beispiele sind hier Haltungen wie „ich könnte nie in einem Büro arbeiten“ oder der Begriff der „schmutzigen Arbeit“.

Bourdieu hat ursprünglich Ungleichheiten im französischen Bildungssystem untersucht und gezeigt, dass für die Verteilung der diesbezüglichen Chancen das kulturelle Kapital zentral ist (vgl. Bourdieu u. a. 1971). Für die Erklärung der Arbeitgeberwahl kann man ableiten, dass die Kapitalarten nach Bourdieu grundlegende Dimensionen darstellen, die eine Person prägen und nach denen sie Entscheidungen trifft. Für Personen einer bestimmten sozialen Klasse kommen demnach nur bestimmte Berufe und Betriebe in Frage.

Studienfach- und Berufswahl nach der Milieutheorie

Wie bereits in Abschnitt 2.1.1 dargestellt wurde, ähneln die Kriterien bei der Studienfach- und Berufswahl denen bei der Arbeitgeberwahl. Bourdieus Ansatz wurde in der Hochschulforschung auf die Erklärung der Studienfachwahl angewandt. Als spezielle Form der Berufsausbildung ist die Studienfachwahl besonders eingehend untersucht worden. Verschiedene Untersuchungen identifizieren Fachkulturen und damit verbundene Einstellungen. Eine Reihe von Untersuchungen im Rahmen der Hochschulforschung befasst sich mit Motiven und Kriterien der Studienfachwahl (vgl. z. B. Huber u. a. 1983, Apel 1989, Preißer 1990, Engler 1993 unter Einbezug des Geschlechts). Zahlreiche soziologisch und ökonomisch orientierte Studien befassen sich mit den Einstellungen von Studenten.⁴⁰

Windolf (1995) vergleicht Fachkulturen an Hochschulen und untersucht dabei gezielt Studienanfänger und bereits länger Studierende (vgl. auch Wolter 2001). Seine empirischen Ergebnisse zeigen, dass die festgestellten Unterschiede zwischen den Fachkulturen nicht auf Sozialisationseffekte innerhalb der Fächer zurückgeführt werden können, es muss sich dabei vielmehr um Selektionseffekte handeln. Als Kriterien der Selbstselektion ermittelt er „akademi-

⁴⁰ Viele Untersuchungen von Ökonomiestudenten vergleichen deren Einstellungen mit denen von Studierenden anderer Fächer. Dabei geht es häufig um Einstellungen zu Gerechtigkeit und um soziales Verhalten (Marwell/Ames 1981, Carter/Irons 1991, Frank u. a. 1993, 1996, Yezer u. a. 1996, Frey/Meier 2003, Faravelli 2007).

sche Kriterien“ (insbesondere Reputation des Fachs und der Fakultät), Familienbeziehungen, Lebensqualität und bürokratische Einschränkungen wie Numerus clausus etc. (Windolf 1995: 226ff.). Er stellt fest, dass sich die Studenten einzelner Fächer in ihren Motiven, Erwartungen und Fähigkeiten grundlegend unterscheiden (ebenda: 215). Die soziale Herkunft zeigt in seiner Studie nur einen geringen Effekt. Zwischen den Universitäten unterscheiden sich die Fachkulturen nicht signifikant. Windolf schließt daraus auf eine Selbstselektion nach Fächern. Er unterscheidet drei Typen von Studenten ja nach Fachkultur:

- intrinsisch motivierte Personen – solche, denen das Fachliche wichtig ist,
- extrinsisch motivierte Personen, denen die Karriereperspektiven wichtig sind, und
- sozial motivierte Personen, die etwas Gutes tun wollen (vgl. Windolf 1992: 76ff.).

Georg u. a. (2009) untersuchen aus soziologischer Perspektive die Fachkulturen von Konstanzer Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen. Sie vergleichen dabei unter anderem Freizeitgestaltung, Geschmack und Motive der Studienfachwahl. Die Autoren beziehen sich dabei auf Bourdieus Habituskonzept. Georg u. a. kommen bezogen auf studentische Lebensstile zu dem Ergebnis, dass die soziale Herkunft dafür nur eine geringe Rolle spielt. Aus ihrer Untersuchung wird allerdings nicht deutlich, ob verschiedene Präferenzen nicht bereits bei Studienantritt vorhanden waren. In der Untersuchung wurden Studierende aller Semester berücksichtigt; eine Differenzierung nach Studienanfängern und schon länger Studierenden würde in dieser Hinsicht eine klarere Aussage ermöglichen, die zur Erklärung betrieblicher Wahlentscheidungen herangezogen werden könnte.

Auch auf die Berufswahl wurde Bourdieus Konzept angewandt. Windolf (1981) untersucht den sozialisierenden Einfluss der Berufstätigkeit bzw. des Berufs auf den damit verbundenen Habitus. Bei der Erklärung von Selektion (und Sozialisation) bezieht er sich auf das Habituskonzept von Bourdieu. Danach sind Selektionsentscheidungen von Arbeitnehmern auf deren bereits bestehende Werte und Normen zurückzuführen.

2.5.2 Klassentheorie nach Weber

Weber geht es allein um den Zugang zu Kapital, genauer: wirtschaftlicher Macht, also nicht wie Marx oder Bourdieu um damit verbundene Einstellungen (Klassenbewusstsein). Je nach Ausstattung und Zugang zu Kapital ergeben sich unterschiedliche Gegebenheiten für eine

Person, die sie zwingen, in bestimmter Weise zu handeln. Die Klassenlage und die damit verbundene Macht bestimmen demnach die Verteilung von Lebenschancen (Weber 1972, zuerst 1922). Weber unterscheidet Besitzklassen (Kapital und Vermögen), Erwerbsklassen (Einkommenschancen) und soziale Klassen (vertikale Mobilität). Er betont zur Erlangung von Macht die Bedeutung von Besitz und Erwerb. Daraus ergibt sich die soziale Klasse.

Vom Begriff der Klasse unterscheidet Weber Stände einer Gesellschaft, die als Begleitscheinung bestimmte Einstellungen haben. Hierin fasst Weber Formen der Einstellungen zusammen, die sich etwa aus der Art der Erziehung, Lebensführung und Anerkennung durch Andere (Prestige) ergeben. Diese Stände hängen nach Weber häufig mit der Klassenlage zusammen, sind aber nicht ursächlich mit ihr verknüpft.

Als neuere Ansätze der Klassentheorie sind beispielsweise die Ansätze von Wright und Goldthorpe zu nennen, die teils konkret auf Arbeitsorganisationen angewandt wurden. Wright zufolge wird die Klassenstruktur durch drei zentrale Dimensionen in Arbeitsorganisationen definiert: die Stellung zu den Produktionsmitteln (z. B. Lohnarbeiter oder Kapitalist), die fachliche Qualifikation (z. B. unqualifizierter Hilfsarbeiter oder Fachkraft) und die Herrschaftsmacht in der Organisation (Wright 1997: 19ff.). Dabei geht es zunächst um die Position des Einzelnen im Betrieb; Wright leitet daraus für die Klassenbildung relevante Betriebsstrukturen ab, insbesondere bezogen auf die Hierarchie.

Goldthorpe differenziert die Ressourcenverteilung in Gesellschaften unter der Überschrift „Social class and the differentiation of employment contracts“ (2000) nach der Art der Beschäftigungsverhältnisse und stellt eine entsprechende Klasseneinteilung von Personen durch Organisationsmerkmale vor. Daraus lassen sich als Kriterien zur Differenzierung von Betrieben insbesondere Kontrolle, Autonomie und Karrieremöglichkeiten ableiten.

Goldthorpe (1987) betont, dass die Klassenlage heute eng an die berufliche Stellung gekoppelt sei (vgl. für eine Übersicht auch Lengfeld 2007: 68). Denn es kommt es zu einer Verschiebung von Entscheidungen von der tariflichen Ebene (also der Strukturierung nach Betrieben, für die der gleiche Tarif gilt) auf den Einzelbetrieb, die sogenannte Verbetrieblichung (vgl. Trinczek 1989: 444ff.). Denn durch abnehmende Tarifbindungen entscheiden Betriebe zunehmend selbst, welchen Lohn sie zahlen und welche sonstigen Nebenleistungen (z. B. Versicherungen) sie anbieten. Mit dem Beruf und der beruflichen Stellung kommt damit verbunden Betrieben (vgl. z. B. Schnabel 2006) eine zunehmende Bedeutung für die Verteilung

von Chancen zu. Damit wird die Arbeitgeberwahl (und die Auswahl der Bewerber durch den Betrieb) zunehmend zu einer wichtigen Weichenstellung bei der Verteilung von Ressourcen.

2.5.3 Schlussfolgerungen

Klassentheorien bieten einen Rahmen, um zu erklären, warum sich Arbeitnehmer je nach Ressourcenausstattung (und bei den marxistischen Ansätzen sich daraus ergebenden Einstellungen) für bestimmte Betriebszugehörigkeiten entscheiden. Bislang wurden diese Theorieansätze allerdings kaum auf das Thema der Arbeitgeberwahl angewandt. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der klassentheoretische Ansatz geeignet ist, um die Wahl des Arbeitgebers strukturell zu erklären. Die Ergebnisse der Klassentheorie für die Arbeitgeberwahl sind noch einmal in Tabelle 9 zusammengefasst.

Tabelle 9 Bedeutung von Klassentheorien für die Arbeitgeberwahl

Ansatz	Bedeutung
Klassentheorie nach Marx und Bourdieu	Liefert eine strukturelle Erklärung für klassenspezifische Einstellungen. Entsprechend wird erwartet, dass Personen mit unterschiedlicher Ressourcenausstattung unterschiedliche Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl haben.
Klassentheorie nach Weber	Liefert eine strukturelle Erklärung für klassenspezifische Ressourcen(-defizite) und Bedürfnisse. Entsprechend wird erwartet, dass Personen mit unterschiedlicher Ressourcenausstattung unterschiedliche Defizite befriedigen wollen. Neuere Ansätze betonen die Bedeutung von Organisationen als Verteilungsinstanzen von Teilhabechancen.

Quelle: Eigene Erstellung.

2.6 Schlussfolgerungen aus dem Forschungsstand

Die vorgestellten Ansätze aus den verschiedenen Forschungstraditionen liefern Erkenntnisse zu den Mechanismen der Arbeitgeberwahl, Ursachen für verschiedene Präferenzen sowie Zusammenstellungen als relevant angesehener Arbeitnehmereigenschaften, Präferenzdimensionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebereigenschaften, die bei der Wahl eines Betriebes eine Rolle spielen können.

Tabelle 10 fasst die diskutierten Ansätze und ihre jeweiligen Vor- und Nachteile auf theoretischer Ebene in einem Überblick zusammen.

Tabelle 10 Übersicht zum Stand der Forschung zur Arbeitgeberwahl

Theorietradition	Bedeutung für die vorliegende Arbeit
Sozialisationsforschung	Bietet Erklärung für die Herkunft von zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehenden Präferenzen. Nimmt aktive Wahlentscheidungen allerdings nicht in den Blick.
psychologische Motivationsforschung	Bietet eine Reihe auf die Arbeitgeberwahl bezogener Wünsche, allerdings wird kein gesamtgesellschaftlicher Bezug hergestellt.
betriebswirtschaftliche Personal- und Organisationsforschung	Identifiziert Betriebseigenschaften, die zu höherer Attraktivität von Arbeitgebern führen. Nimmt die Passung von Unternehmenswerten und persönlichen Werten in den Blick. Es fehlt ein überspannender theoretischer Rahmen.
Arbeitsmarktforschung	Rückt die Marktchancen von Personen in den Blick (Entscheidungsfreiheit). Unterstellt allerdings einen universellen Marktwert von Arbeitnehmer und Arbeitgeber.
soziologische Klassentheorien	Bieten einen gesellschaftstheoretischen Rahmen, erklärt Entscheidungen aus der Ausstattung mit Ressourcen (und damit verbundenen Einstellungen). Bislang allerdings nicht auf Betriebsstättenwahl angewandt.

Quelle: Eigene Erstellung.

Die Sozialisationsforschung, insbesondere zur betrieblichen Sozialisation, liefert Hinweise, dass Arbeitnehmer vor dem Eintritt in einen Betrieb je nach Erfahrungen unterschiedliche Präferenzen haben, die sich auf die Arbeitgeberwahl auswirken können. Betriebliche Selektionen sind diesem Verständnis nach das Ergebnis vorangegangener Sozialisation. Diese Sozialisation im Lebenslauf ergibt sich durch Weichenstellungen infolge eingeschlagener Wege. Zentrale Selektionen im Lebenslauf, die der Wahl einer Betriebsstätte vorausgehen und für die Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen, sind Ausbildungs- und Berufswahl. Für die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers bedeuten diese Ansätze, dass bei Betriebseintritt von bereits erfolgter Sozialisation auszugehen ist und diese daher bei der Arbeitgeberwahl (beim zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel) eine Rolle spielt.

Die Ansätze der psychologischen Motivationsforschung identifizieren wichtige Wünsche und Ziele, mit denen Arbeitnehmer an Betriebe herantreten. Sie deckt dann konkrete Motive für Arbeit und Arbeitszufriedenheit auf, beispielweise eine anregende Tätigkeit, Beschäftigungssicherheit, Karriereperspektiven, Sinnhaftigkeit und gutes Betriebsklima. Es fehlt ein Theorie-rahmen zur Auswahl relevanter Motivdimensionen und Betriebseigenschaften. Es wird vor allem die gegenseitige Beeinflussung (zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber) durch gemeinsame Werte betont (vgl. z. B. Nerdinger 2011; einen kurzen Überblick geben Wiese u. a. 2004). Diese Ansätze sind in der Regel theoretisch nicht an Organisationsstrukturen gebunden, sondern beziehen sich auf geteilte Werte in Organisationen.

Das betriebswirtschaftliche Personalwesen rückt die Wechselseitigkeit des Matching-Prozesses und des Person-Organization Fit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Mittelpunkt und differenziert mit dem ASA-Modell Phasen der Anziehung, Anpassung und Abstoßung von Mitarbeitern. Betriebswirtschaftliche Ansätze zeigen relevante Betriebsstrukturen auf, die Betriebe mehr oder weniger attraktiv machen. Insbesondere die Passungsansätze aus Psychologie und Betriebswirtschaftslehre (PO-Fit) und Organisationsforschung zur Betriebskultur zeigen, dass auch nichtmaterielle Bestimmungsgründe in den Blick genommen werden müssen.

Die zunächst volkswirtschaftlich geprägte Arbeitsmarktforschung ermöglicht es, diese Wechselseitigkeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter dem Aspekt von Angebot und Nachfrage zu verstehen. Die genannten volkswirtschaftlichen, arbeitsmarkttheoretischen Ansätze nehmen in erster Linie materielle Anreize in den Blick. Sie gehen zunächst von einem einfachen Modell des Homo oeconomicus aus, das auf der Annahme basiert, dass bei der Wahl eines Betriebs für alle Arbeitnehmer gleichermaßen (nur) ökonomische Motive relevant sind. Durch neuere Ansätze der Humankapitaltheorie und der Arbeitsmarktsegmentation und Segregation wird deutlich, dass unterschiedliche Entscheidungslogiken bei Arbeitnehmern bestehen, beispielsweise unterschieden nach dem Arbeitsmarkt für „High-Potentials“ und der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen zwischen Mann und Frau.

Soziologisch geprägte Klassentheorien schließlich stellen die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Zugangs zu Arbeit allgemein und die Stellung im Betrieb im Besonderen in einen Erklärungszusammenhang. Der klassentheoretische Zugang aus der Soziologie bietet einen Rahmen, nach dem die Lebensumstände und Einstellungen bestimmen, welche Betriebe gewählt werden bzw. gewählt werden können. Für eine strukturelle Erklärung von konkreten Entscheidungsprozessen bei der Arbeitgeberwahl sind die Ansätze jedoch noch zu wenig ausgearbeitet.

Unter den hier betrachteten Ansätzen aus unterschiedlichen Theorietraditionen gibt es damit bislang kein theoretisches Modell, das die Arbeitgeberwahl durch Arbeitnehmer aus einem universellen Modell von allgemeinen Zielen ableitet. Eine Klärung der Bedeutung von Ressourcenausstattung und allgemeinen Präferenzen für die Selbstselektion fehlt also bislang in der Forschung. Damit bleibt bisher unklar, welchen Stellenwert dieser Mechanismus der Selbstselektion des Arbeitgebers für die Passung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat.

An den vorgestellten Stellen der Forschung setzt die hier vorgenommene Erklärung der Arbeitgeberwahl an: Die Sozialisationsforschung gibt wichtige Hinweise für die Herkunft von Präferenzen im Lebenslauf, z. B. über die soziale Herkunft und bisherige Arbeitsmarkterfahrungen (u. a. Arbeitslosigkeit). Aufbauend auf den Ergebnissen der psychologischen und betriebswirtschaftlichen Forschung werden zentrale Betriebseigenschaften betrachtet, die für die Arbeitgeberwahl wichtig erscheinen, etwa Abwechslungsreichtum der Tätigkeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen, Teamorientierung und Betriebsklima. Von der volkswirtschaftlichen Arbeitsmarkttheorie wird die Betrachtung der Marktchancen des Arbeitnehmers, insbesondere definiert durch Bildung und Berufserfahrung, in den Blick genommen. Der klasstheoretische Zugang verbindet diese Ansätze in einem gesellschaftlichen Zusammenhang und verknüpft Ressourcenausstattung, daraus entstandene Präferenzen und Entscheidungen. Insgesamt soll als Synthese der vorgestellten Ansätze einer Erklärung der Arbeitgeberwahl durch die individuelle Ressourcenausstattung unter der Berücksichtigung von Präferenzen gefolgt werden.

3 Theorie

Im vorherigen Kapitel wurden verschiedene Forschungsansätze und Ergebnisse vorgestellt, mit denen Aspekte des Zusammenhangs zwischen Ressourcen und Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebereigenschaften untersucht wurden. Dabei wurden Erklärungslücken der bisherigen psychologischen, ökonomischen und soziologischen Ansätze deutlich:

- Ein Nachteil, insbesondere der vorgestellten psychologischen Ansätze ist die Theoriearmut, das heißt die fehlende theoretische Herleitung relevanter Dimensionen. Meist werden aus einer Kombination aus empirischen Untersuchungen und Ad-hoc-Theorien relevante Dimensionen abgeleitet.
- Die vorgestellten ökonomisch orientierten Ansätze dagegen leiten zwar aus theoretischen Grundannahmen relevante Eigenschaften von Personen für die Passung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern her, gehen also in der Regel theoriegeleitet vor. Hier ist allerdings von Nachteil, dass sie nicht Einstellungen oder Präferenzen von Arbeitnehmern betrachten, wie es die psychologischen Ansätze tun. Stattdessen wird meist nur die Ausstattung mit bestimmten Ressourcen bzw. Kapitalarten in den Blick genommen.
- Die vorgestellten soziologischen Untersuchungen unterstellen überwiegend als Mechanismus zum Zusammenhang von Einstellungen und Betriebsmerkmalen eine sozialisierende Wirkung der Betriebe und wenden entsprechend Sozialisationstheorien an. Dabei werden Selektionseffekte meist außer Acht gelassen. Die vorgestellten Klassentheorien geben zwar einen theoretischen Rahmen mit Allgemeinanspruch, sind aber bislang nicht konkret genug ausgearbeitet, um sie auf die Arbeitgeberwahl anzuwenden.

Insgesamt gibt es keinen Ansatz zur Auswahl relevanter Ressourcenausstattungen und Präferenzdimensionen, der spezielle Erklärungen für die Arbeitgeberwahl liefert. Um diese Lücken zu schließen, soll im Folgenden, basierend auf einer allgemeinen Theorie menschlichen Handelns, die Wahl des Arbeitgebers durch Eigenschaften und Präferenzen des Arbeitnehmers erklärt werden. Das Kapitel formuliert damit die für die Erklärung der Arbeitgeberwahl untersuchten Mechanismen, die verwendeten Konstrukte und die abgeleiteten Hypothesen.

Für die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers ist es aus theoretischer Perspektive auf der einen Seite erforderlich, relevante Eigenschaften und Präferenzdimensionen auf der Personenebene zu identifizieren. Auf der anderen Seite sind relevante Betriebsmerkmale zu betrachten, nach

denen die Person den Betrieb für sich auswählt (selektiert). D. h. es sind Ressourcenausstattungen und Präferenzen auszuwählen, die für die Betriebswahl relevant sind. Idee ist, dass der gleiche Betrieb für Personen, etwa mit dem gleichen Beruf, aber mit unterschiedlichen Lebenssituationen unterschiedlich attraktiv sein kann.

Um die Wahl des Arbeitgebers zu erklären, muss zunächst geklärt werden, wie bei der Suche nach geeigneten Dimensionen wissenschaftstheoretisch vorgegangen werden kann (Kapitel 3.1). Es gilt, einen geeigneten sozialwissenschaftlichen theoretischen Rahmen zur Erklärung der Arbeitgeberwahl zu finden. Dazu wird die Handlungstheorie und dort der Rational-Choice-Ansatz als diese Kriterien erfüllender, übergreifender theoretischer Rahmen herangezogen. Dabei erscheint es sinnvoll, die sozialen Mechanismen zu klären, die bei der betrieblichen Selektion eine Rolle spielen können.

Anschließend wird auf die allgemeine Problematik eingegangen, Kriterien für relevante Präferenzdimensionen und deren Feinheit (Untergliederung) zu bestimmen (Abschnitt 3.2). Hierbei wird zunächst erörtert, was unter allgemeinen Präferenzen oder auch sogenannten „letzten Zielen“ verstanden wird und welche Überlegungen und Ansätze es dazu bislang gibt. Es werden Grundorientierungen von Menschen aufgezeigt, die verschiedene sozialwissenschaftliche Theorietraditionen herausgearbeitet haben. Ziel ist die Bestimmung von Selektionsdimensionen, die bei der betrieblichen Selektion durch den Arbeitnehmer potenziell relevant sind. Eine grundsätzliche Schwierigkeit bei Konzepten letzter Ziele ist es, Kriterien für die notwendige Aggregation und ein geeignetes Aggregationsniveau festzulegen, d. h. für die Anzahl bzw. den Differenzierungsgrad der Dimensionen. Innerhalb von sogenannten Ansätzen zu letzten (d. h. grundsätzlichen) Zielen von Menschen wird die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg (vgl. Ormel u. a. 1999)⁴¹ als geeignete Theorie zur Erklärung der Arbeitgeberwahl identifiziert.

Die gewählte Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wird nachfolgend ausführlich vorgestellt. Dieser Ansatz erklärt aus der Ressourcenausstattung subjektives menschliches Wohlbefinden (Abschnitt 3.3), das dann Handlungen bestimmt. Eine besondere, hier vorgenommene Erweiterung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen bei der Anwendung auf die Erklärung der Arbeitgeberwahl ist die Trennung zwischen vorhandenen Basisniveaus des Wohlbefindens und Präferenzen.

⁴¹ zum Verständnis: unter Mitarbeit von Sigwart Lindenberg.

Abschnitt 3.4 beschreibt dann, wie die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl anzuwenden ist.

Weil die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen eine allgemeine Theorie ist, muss sie für die Anwendung auf die Arbeitgeberwahl ausgearbeitet werden. Dazu werden aus den in Kapitel 2 zum Forschungsstand vorgestellten Untersuchungen und Ansätzen relevante Personeneigenschaften, Präferenzen (Abschnitt 3.5) und diese erfüllende Betriebsstrukturen für die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers (Abschnitt 3.6) abgeleitet. Als themenspezifische Besonderheit bei der Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen werden die tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berücksichtigt.

Die aufgestellten Hypothesen zum Zusammenhang der Personeneigenschaften und Präferenzdimensionen mit Betriebseigenschaften bei der Arbeitgeberwahl werden in Abschnitt 3.7 noch einmal zusammengefasst.

3.1 Theoretische Einordnung der Arbeit

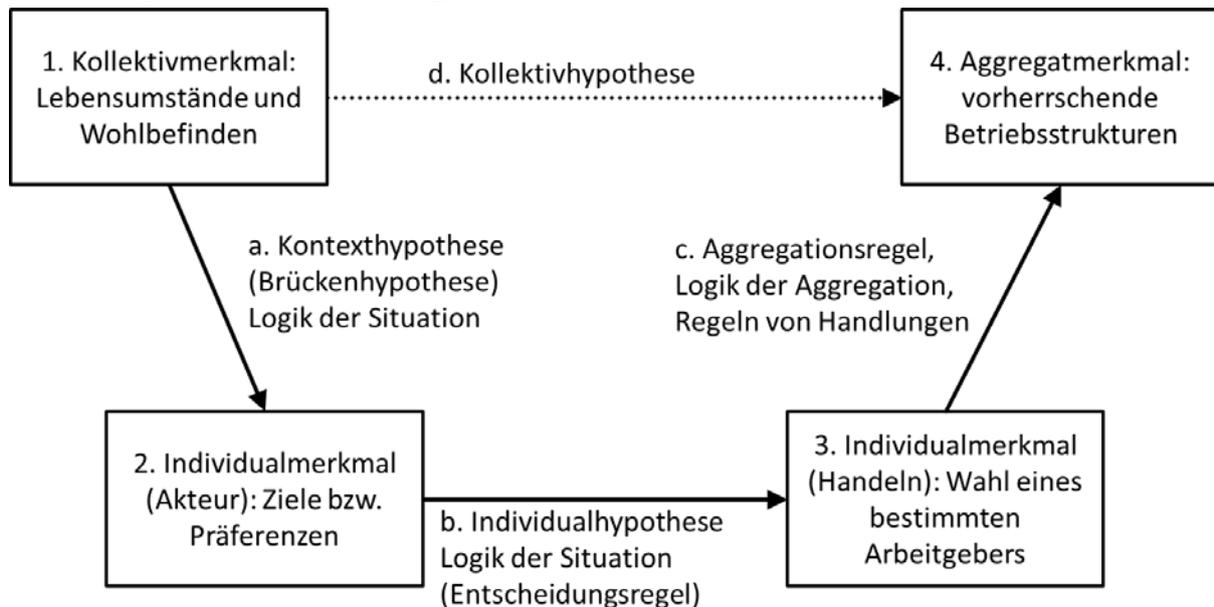
3.1.1 Mikrofundierte Verknüpfung von Handlungen mit Makrophänomenen

Die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers bedeutet eine Verknüpfung von individuellen Handlungen – der Wahl des Betriebs durch den Arbeitnehmer – mit der betrieblichen Ebene. Damit verknüpft die hier vorgenommene Erklärung der Arbeitgeberwahl zwei Ebenen, die sogenannte Mikroebene und die Mesoebene der Arbeitsorganisationen. Idee ist nun, dass durch Prozesse der Arbeitgeberwahl es zu einer Häufung von bestimmten Arbeitnehmern in bestimmten Betrieben kommt, die dann Zusammenhänge im Aggregat erklären.

Die analytisch wichtige Unterscheidung der Mikroebene der handelnden Akteure von der übergeordneten Ebene wird in sogenannten Mikro-Makro-Modellen bzw. der Mikro-Makro-Analyse untersucht (vgl. Coleman 1987). Die Mikro-Makro-Analyse fragt nach dem Zusammenhang von gesellschaftlicher Ebene als Aggregatebene und der darunterliegenden Individualebene. Auf der Aggregatebene findet man zunächst sogenannte Kollektivhypothesen. Diese verbinden ein Kollektivmerkmal, wie z. B. Lebensumstände, mit einem weiteren Kollektivmerkmal, einem sogenannten Aggregatmerkmal – hier zum Beispiel die Art der gewählten Arbeitgeber. Mikro-Makro-Modelle betonen nun, dass diese Verbindung über die Individualebene erklärt werden muss. Denn die kollektiv vorhandenen Lebensumstände bestimmen

über die sogenannte Logik der Situation Präferenzen und Ziele von individuellen Akteuren. Die individuellen Akteure wiederum treffen Entscheidungen entlang ihrer persönlichen Präferenzen, die in individuelles Handeln münden. Dieses Handeln tritt nun, bedingt durch kollektive Lebensumstände, gehäuft bei bestimmten Personengruppen auf. Durch die sogenannte Logik der Aggregation ergibt sich dadurch auf der Aggregatebene ein vorherrschendes weiteres Merkmal. Dieses Mikro-Makro-Modell wurde in der sozialwissenschaftlichen Analyse besonders durch James Coleman populär gemacht. Es wird aufgrund seiner graphischen Form auch als „Coleman’sche Badewanne“ bezeichnet (vgl. Abbildung 2). Diese Mikro-Makro-Modelle nehmen in den Blick, dass Zusammenhänge auf der Makroebene kausal immer über die Mikroebene der einzelnen handelnden Akteure erklärt werden können. Makrophänomene wie vorherrschende Überzeugungen, verbunden mit vorherrschenden Strukturen, werden als Aggregat (z. B. durchschnittliche Einstellung) betrachtet. Anders als in Makrotheorien werden Meso- bzw. Makrostrukturen (Organisationen oder ganze Gesellschaften) allenfalls als scheinbar handelnde Akteure (z. B. Organisationen, sogenannte korporative Akteure) interpretiert – betont wird immer, dass alles soziale Handeln von einzelnen Personen ausgeführt wird (vgl. z. B. Knorr-Cetina/Cicourel 1981, Raub/Voss 1981, Eifler 2008).

Abbildung 2 Mikro-Makro-Modell der erklärenden Soziologie als grundlegendes Erklärungsschema angewandt auf die Arbeitgeberwahl



Quelle: Eigene Erstellung nach Coleman 1991: 10ff.

Diese Erklärung von gesellschaftlichen Makrophänomenen durch individuelles Handeln wird auch als Mikrofundierung bezeichnet. Aus der Perspektive der Methodologie wird dabei auch vom methodologischen Individualismus gesprochen (vgl. Opp 1979). Darunter werden Forschungsansätze der Soziologie zusammengefasst, die von Individuen als handelnde Akteure ausgehen und darüber soziale Zustände erklären. Bereits bei Max Weber ist dieses soziale Handeln der Kern seines sozialwissenschaftlichen Erklärungskonzepts (vgl. Weber 1968, zuerst 1922: 427ff.). Der methodologische Individualismus setzt also bei der Perspektive der Mikrosoziologie an und verknüpft deren Erklärungen mit der gesamtgesellschaftlichen Perspektive. Er betont die Berücksichtigung von soziokulturell gegebenen Lebensbedingungen, die dann auf das individuelle Handeln einwirken. Gerade in der Mikrosoziologie findet man häufig eine Verknüpfung mit wirtschaftstheoretischen Modellen, insbesondere dem der rationalen Entscheidung. Dabei wird das ökonomische Modell um soziokulturelle Bestimmungsgrößen erweitert. Die Berücksichtigung von Folgen des individuellen Handelns auf der Makroebene bildet die Verbindung von Mikro- und Makrosoziologie (vgl. Voss 1985).

Den Ansatz der Mikrofundierung bzw. des methodologischen Individualismus nutzt die erklärende Soziologie. Es soll eine allgemeine integrierte Sozialtheorie geliefert werden, d. h. aus einer allgemeingültigen Theorie menschlichen Handelns sollen konkrete gesellschaftliche Konsequenzen abgeleitet werden (vgl. Schmid 2005: 35ff.).⁴² Diese Theorietradition versucht aus dem Handeln individueller Akteure das Vorkommen von Phänomenen auf der Makroebene, sogenannte kollektive Phänomene, zu erklären. Dabei gibt es vier Annahmen: 1. Es gibt Gesetzmäßigkeiten in den Handlungsmöglichkeiten der Akteure. 2. Die Mechanismen der Beziehungsformen der Akteure sind bekannt. 3. Die kollektiven Phänomene sind die aggregierten Konsequenzen des organisierten Handelns der Akteure. 4. Die so entstandenen aggregierten gesellschaftlichen Strukturen stellen Handlungsbedingungen für die Akteure dar und wirken deshalb selektiv auf weiteres Handeln (vgl. Hillmann 2007: 193f.).

Nach diesem Schema soll die Erklärung der Arbeitgeberwahl erfolgen (vgl. erneut Abbildung 2). Arbeitnehmer haben demnach bestimmte Lebensumstände (Bildungsniveau, Familienverhältnisse etc.). Diese Lebensumstände führen zu bestimmten Einstellungen oder Präferenzen. Anhand dieser Präferenzen wählen Arbeitnehmer bestimmte Arbeitgeber, die geeignet er-

⁴² Mit der Mikrofundierung von Makrophänomenen wird die Handlungstheorie insbesondere mit klassentheoretischen Überlegungen verbunden (vgl. dazu Esser 2006, kritisch dazu Albert 2007).

scheinen, die Präferenzen zu erfüllen. In der Folge sind bestimmte Arbeitnehmer häufiger bei bestimmten Arbeitgebertypen zu finden.

3.1.2 Handlungstheoretischer Zugang und der Rational-Choice-Ansatz als Theorie-rahmen

Bei der Wahl des Arbeitgebers handelt es sich, so die Annahme, um eine bewusste und – je nach Chancen – gezielte Entscheidung und Handlung. Sozialwissenschaftliche Theorieansätze, die sich mit Entscheidungen von Individuen befassen, werden als Handlungstheorien bezeichnet. Dieser Zugang bietet sich zur Erklärung der Wahl des Arbeitgebers an. Handlungstheorien versuchen, individuell unterschiedliche Handlungsweisen sozialwissenschaftlich zu erklären (vgl. Hillmann 2007: 327f.). Handlungen (im Sinne von sozialem Handeln) werden hier insbesondere abgegrenzt von Verhalten. Dabei wird definiert, dass Handlungen Motiven folgen, während Verhalten als rein reaktiv beschrieben wird. Die stark individualistisch-idealistische Richtung der Handlungstheorie nach Max Weber beispielsweise erklärt sinnhaftes Handeln von Personen durch kulturelle Vorgaben. Neuere handlungstheoretische Ansätze beziehen den methodologischen Individualismus mit ein. Daraus entwickeln sich ökonomische und spieltheoretische Annahmen zu individualistisch rationalem Handeln und nutzenorientierten Entscheidungsprozessen (vgl. ebenda).⁴³

Zur Erklärung der Wahl des Arbeitgebers wird ein Theorierahmen benötigt, der allgemeine Wahlentscheidungen erklärt. Für Wahlentscheidungen bietet sich innerhalb der Handlungstheorie ein entscheidungstheoretischer Zugang an. Als geeigneter Zugang erscheint hier die Theorie der rationalen Entscheidung (Rational-Choice-Theorie). Die Rational-Choice-Theorie

⁴³ Eine Verbindung zwischen Sozialisationsforschung und Entscheidungstheorie schafft die sogenannte Lebensverlaufsperspektive. Die Lebensverlaufsperspektive (englisch life course theory bzw. perspective) untersucht in Langzeitbetrachtung, welche Folgen sich durch Entscheidungen im Lebenslauf sozialer Gruppen ergeben. Im Fokus stehen dabei typische Übergangsphasen gesellschaftlicher Gruppen, die wesentliche Weichenstellungen im Lebenslauf ausmachen. Man spricht hier auch von Pfadabhängigkeit (vgl. Hillmert/Jacob 2003: 325ff.).

Die Sozialisationsforschung betont, dass Einstellungen und Werte zu einem bestimmten Zeitpunkt im Leben das Ergebnis vorangegangener Sozialisation sind. Diese Idee greift auch die neuere Rational-Choice-Theorie auf. Huinink und Schröder verbinden den Rational-Choice-Ansatz explizit mit einer Erweiterung auf die Lebensverlaufsperspektive (vgl. Huinink/Schröder 2008). Aus dem Blickwinkel der Erklärung betrieblicher Wahlentscheidungen von Arbeitnehmern lässt sich formulieren: Die Arbeitnehmer maximieren ihr subjektives Wohlbefinden durch die Entscheidung, in welchem Betrieb sie arbeiten möchten (Selbstselektion).

Der Rational-Choice-Erweiterung von Huinink und Schröder (2008) nach werden Einstellungen nicht nur in der kindlichen Sozialisation geprägt, sondern passen sich auch im Erwachsenenalter noch den Gegebenheiten und Möglichkeiten an. Dies ist auch für die Erwerbsarbeit bedeutend, die überwiegend von Volljährigen ausgeführt wird. Das bedeutet, dass vorangegangene Sozialisation einen Einfluss auf bestehende Einstellungen und damit Präferenzen hinsichtlich betrieblicher Lohnarbeit hat (Selektion).

ist eine Gesellschaftstheorie, mit der Makrophänomene über individuelle Handlungen erklärt werden. Damit erklärt sie gesellschaftliche Strukturen (vgl. Miebach 2007: 17ff.). Dabei wird das soziale Handeln von Akteuren generell als rational unterstellt. Die Akteure handeln unter gegebenen Restriktionen nutzenmaximierend (z. B. kostenminimierend). Die Rational-Choice-Theorie besagt, dass bei knappen Ressourcen ein Maximum an Bedürfnissen befriedigt werden soll (vgl. z. B. Braun 2009: 395ff.).⁴⁴ In der Reinform der Neoklassik ist dies das Menschenbild des „Homo oeconomicus“ (vgl. Hayek 1971: 76).⁴⁵

Das rationale Verhalten der Akteure muss nun nach der neoklassischen Theorie und neueren Ansätzen der Neuen Institutionenökonomik unterschieden werden. Dem neoklassischen Homo oeconomicus wird bei seinen Entscheidungen Verhalten unterstellt, bei dem Opportunitätskosten auf einem vollständigen Markt, u. a. mit vollständiger Information, abgewogen werden. Auf der Kritik der Modellannahmen der neoklassischen Theorie beruht die Neue Institutionenökonomik. Sie geht weiterhin vom individuellen Akteur aus, entwirft aber das Bild eines unvollkommenen Marktes. Hier sind insbesondere das Modell der begrenzten Rationalität und unvollständige Informationen zu nennen.⁴⁶

⁴⁴Eine weitere Variante ist das sog. Fishbein-Modell (auch Theorie des überlegten Handelns oder Theorie des vernünftigen Handelns): Dies ist ein Modell zur Vorhersage von Verhalten im Zusammenhang mit Einstellungen (vgl. Ajzen/Fishbein 1980). Eine Weiterentwicklung ist die „Theorie des geplanten Verhaltens“ (theory of planned behaviour, Ajzen 1985), die zu den hier betrachteten Punkten die gleichen Aussagen trifft.

⁴⁵Die allgemeine Kritik der an Rational-Choice-Theorie stellt infrage, ob sie wirklich für alle menschlichen Entscheidungen anwendbar ist. Es wird infrage gestellt, ob gewisse Aufweichungen der Annahmen der Theorie sich grundsätzlich aufrecht erhalten lassen. Gefragt wird, ob die Theorie, selbst wenn sie auf alles menschliche Verhalten anwendbar sei, dann nicht nur noch so allgemein formuliert werden kann, dass sie keine Vorhersagen mehr erlaubt (vgl. hier auch Lindenberg's Methode der abnehmenden Abstraktion als Lösung, Lindenberg 1991a).

⁴⁶ Eine weitere Einschränkung der klassischen Rational-Choice-Theorie wird als Framing-Ansatz (vgl. Kahneman/Tversky 1979) bezeichnet. Nach der Idee des Framings (Rahmung) gewinnt ein Ziel die Oberhand und definiert die Situation, d. h., das relevante Ziel, nach der die Situation (hier: die Wahl des Betriebs) bewertet wird (vgl. auch Lüdemann/Rothgang 1996; Rothman/Salovey 1997).

Esser (1999a: XIVf.) spricht bezüglich des Framings vom kulturellen Bezugsrahmen, mit dem sich Personen orientieren, Situationen in einem gedanklichen Modell einordnen und bewerten. Er stellt heraus, dass dieser Bezugsrahmen eng an die ökonomische Ressourcenausstattung einer Person gekoppelt ist. Das Besondere am Bewertungsrahmen ist, dass dieser kaum noch bewusst wahrgenommen wird, sondern als nicht hinterfragtes Grundwertesystem dient. Dies äußert sich in Routinen bzw. Handlungs-Skripten, die in verschiedenen gesellschaftlichen Teilbereichen viele Handlungen und Bewertungsmuster vorgeben. Daher können, bezogen auf die Betriebsstättenwahl, Personen, die unterschiedliche Frames mitbringen, die Situation der Betriebsselektion ganz unterschiedlich wahrnehmen und beim selben Betrieb zu unterschiedlichen Urteilen der Nützlichkeit des Betriebsbeitritts gelangen. Und Esser sagt, mit Bezug auf Parsons, weiter: „Erst über die normative Orientierung wird eine subjektiv und sozial sinnhafte Selektion des Handelns denkbar. Der normative Rahmen, der – wie Parsons dies auch ausgedrückt hat – 'frame of reference' des Handelns definiert die Situation nach einem leitenden Gesichtspunkt, nach einem typischen 'pattern' bestimmter 'variables' der Situation, ordnet so sowohl die Ziele wie die als angemessen erscheinenden Mittel für den Akteur und ermöglicht auf diese Weise ein beim Akteur konsistentes und sozial abgestimmtes, entlastetes und effizientes Handeln.“ (Esser 1999a: 50)

Will man die Arbeitgeberwahl aus der Logik des Akteurs, also des Arbeitnehmers als aktiven Entscheider, erklären, so liegt es nahe, von einer gezielten/rationalen oder zumindest begrenzt rationalen Entscheidung des Arbeitnehmers auszugehen. Bei der Erklärung von Wahlentscheidungen für einen Arbeitgeber werden Arbeitnehmer daher grundsätzlich als Nutzenmaximierer mit beschränkter Rationalität aufgefasst. Damit folgt die hier vorgenommene Erklärung der Arbeitgeberwahl dem Rational-Choice-Ansatz (vgl. z. B. Kahneman 2003).

Bei der Arbeitgeberwahl wird dann eine rationale Wahlentscheidung unterstellt. Arbeitnehmer versuchen ihre durch Lebensumstände bestimmten Präferenzen durch möglichst gut passende Betriebe zu erfüllen. Je nach Lebensumständen können sich unterschiedliche Rationalitätslogiken ergeben. Umgekehrt formuliert also untersucht, wie Betriebe durch Chancenstrukturen in Form organisationaler Merkmale (z. B. Aufstiegschancen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.) Personen ansprechen können, die genau diese Strukturen präferieren. Unter Berücksichtigung bereits vorhandener Einstellungen und Präferenzen wird betrachtet, wie groß der Effekt der Strukturbedingungen für die Passung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Selektion) ist.

3.1.3 Mechanismen der Passung: Selbst- und Fremdselektion

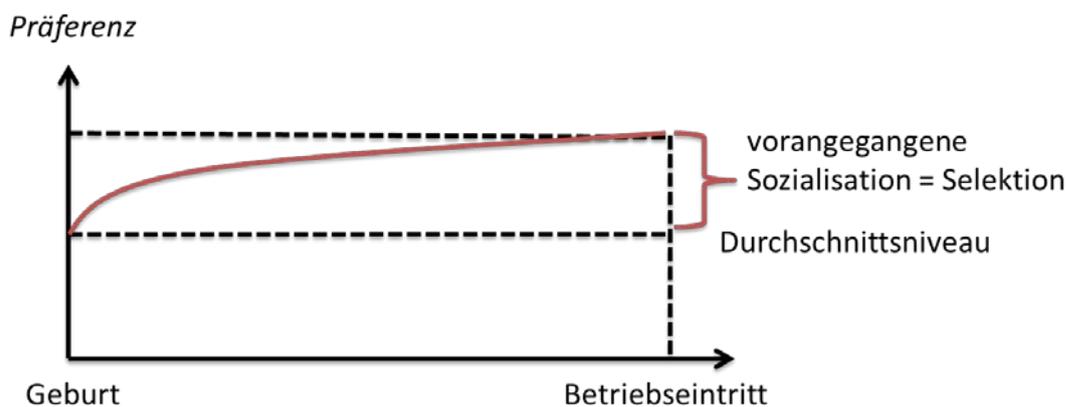
Um die Wahl des Arbeitnehmers zu erklären, muss zunächst festgestellt werden, welche handelnden Akteure dabei potenziell über welche sozialen Mechanismen eine Rolle spielen können. Dies liefert die genauere Definition, was hier unter Wahl des Arbeitgebers verstanden werden soll.

Ansatzpunkte sind die Ergebnisse der Sozialisationsforschung und strukturalistischer Erklärungen: Personen sind im Laufe ihres Lebens Chancen und Restriktionen unterworfen. Diese führen dann zum Zeitpunkt der Betriebswahl zu unterschiedlichen Ressourcenausstattungen, aus denen sich unterschiedliche Bedürfnisse ergeben (vgl. Abbildung 3). Die Idee der hier

Der Framing-Absatz besagt, dass je nach Wahrnehmungszusammenhang Situationen anders bewertet werden. Für die Betriebswahl ergeben sich dadurch unterschiedliche Wahlentscheidungen. Aus dem Framing-Ansatz lässt sich ableiten, dass die Entscheidung zum Eintritt in einen Betrieb häufig unter einem ganz bestimmten Frame, d. h. Blickwinkel, gesehen wird, z. B. dem Frame, Sicherheit für sich selbst zu generieren oder Gutes zu tun. Unterschiedliche Personen gelangen so zu unterschiedlichen Bewertungen über denselben Betrieb. Die unterschiedlichen Bewertungen leiten sich aus unterschiedlichen Präferenzen ab, die dann zu unterschiedlichen Entscheidungen führen.

vorgenommenen Erklärung der Arbeitgeberwahl ist nun, dass der Eintritt in einen Betrieb eine wesentliche Entscheidung im Lebenslauf ist und daher bei der Betriebsstättenwahl allgemeine Ziele mit individueller Ausprägung berücksichtigt werden. Wie in Abbildung 3 veranschaulicht, entwickeln Personen im Laufe ihres Lebens durch unterschiedliche Ressourcenausstattungen unterschiedliche Präferenzen. Referenz ist hier das Durchschnittsniveau einer bestimmten Präferenzausprägung aller Personen zu einem bestimmten Zeitpunkt (hier dargestellt durch die untere gestrichelte Linie). Personen mit unterschiedlichen Lebenschancen entwickeln dann unterschiedliche Einstellungen und Präferenzen. Zum Zeitpunkt des Betriebseintritts einer Person weicht deren Präferenz von der Durchschnittspräferenz aller Personen ab. Nach diesen Präferenzen wählt die Person nun einen passenden Betriebstyp. Dies wird hier als Arbeitgeberwahl bzw. Selbst-Selektion durch den Arbeitnehmer bezeichnet.

Abbildung 3 Schema abweichenden Wohlbefindens (Basisniveaus) und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl im Sinne der Sozialisationsforschung



Quelle: Eigene Erstellung.

Wie unten in Abschnitt 3.3 gezeigt wird, ist aus Sicht der herangezogenen Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg die Sozialisation der Personen aber nicht der entscheidende Grund für unterschiedliche Präferenzen, sondern Präferenzen sind der Ausdruck aktuellen Wohlbefindens. Daher werden zur Erklärung der Arbeitgeberwahl aktuelle Ressourcenausstattungen und Präferenzen unmittelbar vor Betriebseintritt betrachtet. Mögliche vorher stattgefundenene Lebensläufe und Sozialisationen, die zu diesen Ressourcenausstattungen und Präferenzen geführt haben, werden als gegeben vorausgesetzt und werden hier nicht weiter betrachtet.

Welche Selektionsprozesse bzw. -mechanismen, die zur Passung von Betrieben und Arbeitnehmerpräferenzen führen, finden nun statt? Die Arbeitnehmer evaluieren Handlungsalternativen (und deren Konsequenzen) und den subjektiven Wert, den diese Alternativen für sie aufweisen. Bei der Arbeitnehmerwahl kommen dann Prozesse der Selbstselektion durch den Arbeitnehmer und der Fremdselektion durch den Arbeitgeber zum Tragen. Übertragen auf betriebliche Selektionsprozesse heißt das für Selbst- und Fremdselektion (vgl. auch Tabelle 11):

- 1. Selbstselektion durch den Arbeitnehmer: Die Wahl eines Betriebes ist in der Regel eine bewusste und, bei entsprechender Entscheidungsfreiheit, auch gezielte Entscheidung: Individuen wählen den Betrieb, der ihnen zur Erfüllung ihrer Präferenzen (z. B. Ziele im Leben, Wünsche an den Arbeitsplatz) einen ausreichenden Nutzen bringt. Dabei berücksichtigen sie, welche Handlungsalternativen und möglichen Einschränkungen sie bei ihrer Wahl haben (z. B. individuelle Marktposition durch Humankapital, private Verpflichtungen). Zum Zeitpunkt der Wahl eines Betriebes sind genauere Eigenschaften des Betriebs (z. B. Betriebsklima) dem potenziellen Arbeitnehmer meist nicht bekannt. Häufig spielen daher allgemeine Merkmale eine Rolle, die sich aus der Stellenanzeige oder sonstigen, leicht öffentlich verfügbaren Informationen ergeben (Selbstbeschreibung auf der Internetseite, ggf. Image in der Presse). Ebenfalls kommen hier allgemeine Orientierungen zum Tragen, die sich zum Teil schon in der Wahl des Berufes manifestieren (z. B. Wahl des Arztberufes, um viel Geld zu verdienen oder aber um Gutes zu tun).
- 2. Fremdselektion durch den Betrieb: Auf der Seite des Arbeitgebers, d. h. der Personalverantwortlichen, wird insbesondere eine rationale Entscheidung im klassischen Sinne unterstellt. Bei Eintritt eines Arbeitnehmers in den Betrieb bestehen die Handlungsalternativen für den Betrieb in der Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Bewerbern. Die Bewertung des potenziellen Nutzens durch diese Bewerber für den Betrieb geschieht subjektiv, gemeint ist damit nicht nur Nutzen in Geldwert im Sinne einer klassischen Rational-Choice-Erklärung, sondern nach hier genauer bestimmten Kriterien. Das heißt, die Kriterien unterscheiden sich von Betrieb zu Betrieb. Die Bewertung läuft auf der Basis von betriebstypischen Präferenzen an die Bewerber ab. Allerdings sind zu diesem Zeitpunkt die (subjektiv bewerteten) Fähigkeiten der Arbeitnehmer meist nicht bekannt. Daher muss auch der Betrieb sich auf nur sehr begrenzte

Informationen beschränken (Bewerbungsschreiben, Bewerbungsgespräch, Assessment-Center).

Tabelle 11 Analytische Trennung: Formen der Selektion beim Eintritt in einen Betrieb durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Selektion primär durch	Formen und Fragestellungen
den Arbeitnehmer	Selbstselektion beim Eintritt Welche Betriebe werden am häufigsten gewählt/gewünscht? Welche Arbeitnehmer wählen besonders welche Betriebe?
den Arbeitgeber	Fremdselektion beim Eintritt Welche Arbeitnehmereigenschaften sind am häufigsten von Betrieben erwünscht/führen zur Beschäftigung? Welche Betriebe wählen besonders oft welche Arbeitnehmer?

Quelle: Eigene Erstellung.

3.1.4 Zusammenfassung

Zur Erklärung der Arbeitgeberwahl gilt es, einen geeigneten theoretischen Zugang zu finden. Im Rahmen der Mikrofundierung einer gesellschaftlichen Theorie wird die Arbeitgeberwahl als Einzelentscheidung des Arbeitnehmers in einen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang gebracht. Arbeitgeberwahlen führen zu gesellschaftlichen Ungleichheiten. Als Erklärungsschema für die Arbeitgeberwahl wird die Rational-Choice-Theorie als spezielle Handlungstheorie herangezogen. Aufgrund von unterschiedlichen Gegebenheiten ergeben sich für den Einzelnen unterschiedliche rationale Handlungslogiken, wie durch eine Arbeitgeberwahl der persönliche Nutzen maximiert werden kann. Für die Passung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen unterschiedliche Mechanismen in Betracht, von denen die Arbeitgeberwahl durch den Arbeitnehmer – vor dem Hintergrund seiner Marktmacht und damit verbundenen Fremdselektion durch den Arbeitgeber – betrachtet wird.

3.2 Auswahl eines geeigneten Ansatzes zu letzten Zielen

Wie im vorigen Abschnitt 3.1 dargestellt, soll die Wahl des Arbeitgebers aus einer allgemeinen Handlungstheorie abgeleitet werden. Dazu müssen allgemeine Lebensziele oder Präferenzen

zen des Individuums mit Betriebsmerkmalen zusammengebracht werden.⁴⁷ Für die Erklärung der Arbeitgeberwahl wird ein geeigneter Ansatz letzter Ziele benötigt. Um das Verständnis der verschiedenen Begriffe zu letzten Zielen zu erleichtern, wird zunächst ein kurzer Überblick über vorhandene Begriffe und ihre Beziehungen zueinander gegeben (Abschnitt 3.2.1). Es müssen dann Kriterien entwickelt werden, nach denen ein geeigneter Ansatz ausgewählt werden kann (Abschnitt 3.2.2). Anschließend werden vorhandene Konzepte vorgestellt. In der Geschichte der sozialwissenschaftlichen Forschung hat es zahlreiche Versuche gegeben, letzte Ziele zu bestimmen und zu kategorisieren. Sehr weitreichende Konzepte, die zur Erklärung von Betriebswahlentscheidungen herangezogen werden können, sind allgemeine Wertetheorien (Abschnitt 3.2.3), z. B. von Kluckhohn oder Inglehart. Ansätze zu Bedürfnissen und Wünschen, z. B. die Bedürfnispyramide nach Maslow, verengen den Blick auf konkrete Präferenzen. Wie dann gezeigt wird, eignen sich besonders Ansätze zur Steigerung des (subjektiven) Wohlbefindens zur Erklärung der Arbeitgeberwahl (Abschnitt 3.2.4).

Weitere zu nennende Konzepte sind die Idealtypen sozialen Handelns nach Weber⁴⁸, die grundlegenden Wünsche nach William Isaac Thomas⁴⁹ und der Domains-of-Life-Ansatz nach Cummins⁵⁰.

⁴⁷ Die unterschiedlichen Ansätze zu letzten Zielen werden hier im Kapitel zur Theorie dargestellt, da nur so die Vorteile des gewählten Ansatzes zum subjektiven Wohlbefinden deutlich werden. Die Ansätze sind – im Gegensatz zu dem im Forschungsstand vorgestellten Ansätzen – der Definition nach allgemein und haben daher keinen Bezug zur konkreten Erklärung der Arbeitgeberwahl.

⁴⁸ Webers Konzept der Handlungsidealtypen identifiziert grundlegende Handlungslogiken, die universell sind. Er beschreibt vier Idealtypen sozialen Handelns: zweckrational, wertrational, affektiv und traditional (vgl. Weber 1968, zuerst 1922). Beim zweckrationalen Handeln werden Kosten und Nutzen einer Entscheidung gegeneinander abgewogen und eine optimale Entscheidung getroffen. Beim wertrationalen Handeln wird aufgrund bestehender Überzeugungen (z. B. Glauben) gehandelt. Affektuelles Handeln ist von momentan vorhandenen Gefühlslagen geprägt. Traditionales Handeln erfolgt aus Gewohnheit (vgl. Weber 1968, zuerst 1922: 427ff.).

Dies lässt sich insofern auf die Wahl eines Arbeitgebers übertragen, als auch diese Auswahl eine soziale Handlung darstellt. Zweckrational wäre die Entscheidung, wenn der Arbeitnehmer einen Betrieb wählt, um sein Einkommen zu sichern. Wertrational handelt er, wenn er einen Betrieb wählt, weil er dort mit seiner Arbeit etwas Bestimmtes erreichen kann (z. B. Gutes tun). Affektiv handelt er, wenn er in einem bestimmten Betrieb arbeiten möchte, weil er sich (aktuell) zu diesem hingezogen fühlt und sich dort wohlfühlt (z. B. durch angenehmes Arbeitsklima). Traditional handelt ein Bewerber, wenn er in einem Betrieb arbeiten möchte, weil dieser etwa in seinem Heimatort liegt oder Familie schon immer dort gearbeitet hat.

⁴⁹ Ein weiterer Ansatz ist das Konzept grundlegender Wünsche des Soziologen William Isaac Thomas. Nach Thomas haben Menschen vier grundlegende (soziale) Wünsche: 1) neue Erfahrungen zu sammeln, 2) Anerkennung zu erhalten, 3) ihr Leben zu meistern und 4) sich sicher zu fühlen (vgl. Thomas 1965, Thomas u. a. 1971). Thomas hat unter anderem polnische Einwanderer in den USA untersucht, die in der Automobilindustrie arbeiten, und gezeigt, dass diese Wünsche bei ihnen allen bestanden. Der Ansatz wurde speziell für die betriebliche Thematik entwickelt und in diesem Bereich bereits erfolgreich angewandt. Thomas betont, dass diese vier Wünsche bei allen Menschen vorhanden seien; der Ansatz erhebt somit einen universellen Anspruch. Allerdings sind die Wünsche nicht theoretisch hergeleitet.

3.2.1 Überblick über vorhandene Konzepte

Um relevante Kriterien für die Wahl des Arbeitgebers identifizieren zu können, ist grundsätzlich zu fragen, nach welchen Kriterien solche hinter Entscheidungen liegenden allgemeinen Ziele zu gliedern sind. Grundsätzlich bieten sich dazu Konzepte an, die allgemeine Ziele oder Präferenzen gliedern. Darunter fallen Begriffe wie „Grundorientierungen“, Wünsche, Bedürfnisse, Lebensstile und Werte. Im Folgenden wird zur Festlegung eines geeigneten Konzeptes zunächst eine Übersicht gegeben, worauf sich diese Begriffe beziehen und wie sie sich zueinander verhalten. Die Frage lautet hier also: Welche Hauptziele von Menschen gibt es überhaupt und wie fein sollte man sie unterteilen? Solche allgemeinen Ziele im Leben werden auch als „letzte Ziele“ bezeichnet (Hillmann 2001: 15ff.). Aus verschiedenen Forschungstraditionen hat es dazu unterschiedliche Konzepte gegeben.

Das weitreichendste und die anderen Konzepte überspannende Konzept ist das der gesellschaftlichen und persönlichen **Werte**. Werte bestimmen allgemeine Anschauungen, Meinungen und Überzeugungen, allgemeine Grundorientierungen. Werte werden durch Sozialisation vermittelt. Im Resultat schaffen sie die Persönlichkeit bzw. grundlegende Persönlichkeitsorientierungen (vgl. Gensicke/Neuermaier 2014: 610ff.).⁵¹ Aus Werten leiten sich konkretere **Normen** ab, die in typischen Situationen angemessenes Verhalten definieren (vgl. Lucke 2014: 338). Aus allgemeinen Werten und Normen ergeben sich für Personen persönliche **Ziele**, die sich in Bedürfnissen und Wünschen manifestieren (vgl. Endruweit 2014: 45). Ziele sind die hinter Handlungen liegenden Motive/Motivationen, Beweggründe oder Antriebe,

⁵⁰ Der Ansatz geht auf die „life domain theory“ von Andrews und Withey (1976) zurück. Präferenzen oder Wichtigkeiten sind auf etwas Konkretes ausgerichtet. Der Domains-of-Life-Ansatz nach Cummins identifiziert wichtige Dinge im Leben, nach denen Menschen grundsätzlich streben. Die Forschung zu den Domains of Life analysiert, welche Lebensbereiche Menschen subjektiv als wichtig erachten. Über eine Reihe von Evaluationsstudien wurden diese Bereiche empirisch (faktoranalytisch) zu zentralen Dimensionen verdichtet. Cummins (1996) unterscheidet in Anlehnung an Campbell u. a. (1976) sieben Lebensbereiche (Domains of Life), denen Menschen für sich persönlich jeweils unterschiedliche Relevanz beimessen (in Großbuchstaben die von Cummins verwendeten Abkürzungen): 1. materieller Wohlstand: Besitz, Einkommen (MAT); 2. Gesundheit (HLTH); 3. Produktivität: Erfolg, berufliche Betätigung (PROD); 4. Intimität: Familie, Freunde (INT); 5. Sicherheit: Selbstwirksamkeit, Problemlösungsfähigkeit, Unversehrtheit, Schutz (SAF); 6. Gemeinschaft: Kontakte, soziale Beziehungen, Ansehen, Prestige (COMM); 7. emotionales Wohlbefinden: Freizeit, Hobbys, Erholung, Selbstvertrauen, Spiritualität (EMO). Bei dem Ansatz von Cummins wurden die Domains of Life durch Faktorenanalysen empirisch ermittelt. Das entsprechende Instrumentarium wurde in zahlreichen Studien angewandt. Die hier entwickelten Dimensionen lassen sich ebenfalls gut auf Betriebe anwenden. Sie könnten z. B. abgebildet werden über das Einkommensniveau im Betrieb, Gesundheitsförderung, das Betriebsklima, Gefährdung am Arbeitsplatz, das Prestige des Betriebs oder die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. Als Nachteil des Ansatzes ist auch hier festzuhalten, dass die Kriterien zur Auswahl der relevanten Lebensbereiche nicht theoretisch hergeleitet werden.

⁵¹ vgl. auch das Konzept der basic personality structure, z. B. Asendorpf 2014: 351.

Zwecke. (vgl. Hillmann 2007: 592ff.). Sind diese Ziele, (Grund-)Bedürfnisse und Wünsche auf eine konkrete Handlung oder einen Gegenstand gerichtet, spricht man von Einstellungen (vgl. z. B. Triandis 1975), die sich in **Präferenzen**, Wichtigkeiten, Interessen oder Neigungen äußern. In Präferenzen drücken sich allgemeine Werte von Personen aus. Es sind Wertschätzungen oder Abneigungen gegenüber einer Gegebenheit. Präferenzen einer Person lassen sich in eine Präferenzordnung (Präferenzstruktur, Präferenzsystem) bringen. Die Präferenzordnung drückt internalisierte Werte aus. Die Präferenzordnung bestimmt, dass die verschiedenen Präferenzen (Bedürfnisse etc.) nach ihrer wahrgenommenen Wichtigkeit in eine Rangfolge gebracht werden können (wie beispielsweise auch bei Maslows Konzept der Bedürfnispyramide). Es ergibt sich, dass Ziele entscheidungsrelevant sind, also als Entscheidungskriterien herangezogen werden (vgl. Hillmann 2007: 592ff.). Anhand der Erfüllung von Zielen werden Entscheidungen bewertet. Die Erfüllung von Zielen schafft schließlich Zufriedenheit und **Wohlbefinden**. Wohlbefinden leitet sich entsprechenden Ansätzen nach aus der Ausstattung mit Ressourcen ab, mit denen Ziele erreicht werden (Bierhoff/Rohmann 2014: 88)^{52,53}

3.2.2 Kriterien zur Bestimmung relevanter letzter Ziele

Zur Bestimmung der für die Betriebsstättenwahl maßgeblichen Präferenzdimensionen stellt sich allgemein zunächst die Frage, welche Kriterien bei der Auswahl solcher Präferenzdimensionen angelegt werden sollen. Im ersten Schritt steht der Anspruch, diese aus allgemeinen, sogenannten letzten Zielen abzuleiten. Dabei stellt sich die Frage, auf welchen grundlegenden Formen die Antriebe menschlichen Handelns beruhen und in wie viele und welche Kategorien sie dann eingeordnet werden sollen. Dies ist ein allgemeines Problem der Modellbildung.

Ziel ist daher, genauer zu bestimmen, was mit Präferenzen bei der Erklärung von Entscheidungsprozessen bei der betrieblichen Selektion gemeint ist und welche Anforderungen sich bei der Festlegung der Auswahl von Kriterien und bei der Feinheit der Untergliederung der gewählten Dimensionen ergeben.

⁵² Insgesamt sein angemerkt, dass die Begriffe auch in der Wissenschaft nicht klar als eindeutige Fachbegriffe verwendet werden und uneinheitlich gebraucht werden. Häufig finden dabei unklare Verweise auf die unterschiedlichen anderen Begriffe statt, um den jeweils gerade betrachteten Begriff zu definieren. (vgl. z. B. von einander abweichend Endruweit u. a. 2014 und Hillmann 2007: 962ff.).

⁵³ Neben den hier vorgestellten Ansätzen zu Werten, Normen, Bedürfnissen, Wünschen, Einstellungen und Präferenzen gibt es noch weitere spezielle Ansätze zu Grundwerten von Personen. Zu nennen sind hier die „multiple discrepancy theory“ von Michalos (1985), die Ressourcen-Theorie von Schulz (1995)

Nach Max Webers Herangehensweise der Bestimmung von Idealtypen gilt es, angewandt auf die Bestimmung relevanter Präferenzdimensionen, aus der realen Welt eine Reinform von grundlegenden Präferenzdimensionen zu bestimmen, die einen vereinfachten und vermutlich so nie zu findenden Typus darstellt (vgl. Weber 1968 (zuerst 1922): 190ff.; vgl. auch zusammenfassend Hillmann 2007: 353f).⁵⁴

Ganz allgemein bestehen Präferenzen in von Personen bevorzugten Alternativen. Es handelt sich also um Wünsche oder Ziele, die eine Person erreichen möchte. Daneben beschreiben Präferenzen Bedürfnisse, wodurch das Streben danach den Charakter der individuellen Selbstbestimmtheit einbüßt und eher als von grundsätzlicher Natur erscheint. Davon abzugrenzen sind Einstellungen, die sich auf Bewertungen von bestimmten Objekten und nicht auf Präferenzen im Allgemeinen beziehen. Der Möglichkeitsraum der denkbaren Präferenzen ist sehr weit und lässt sich schwerlich erschöpfend festlegen. Esser bemerkt: „Es ist immer ein etwas waghalsiges Unterfangen, solche Listen von [grundlegenden allgemeinen] Bedürfnissen anzugeben. Lang ist die Reihe der Vorschläge, das eine und letzte Grundmotiv des menschlichen Daseins zu benennen: Machtrieb, Geltungsstreben, das Geld und die Liebe, die Sexualität und deren Verdrängung, die Furcht vor oder die Sehnsucht nach dem Tode zum Beispiel. Leicht gerät man auch an sehr lange Aufzählungen mit allen möglichen und den absonderlichsten Vorlieben für die verschiedensten Situationen. Aussichtslos wäre das Unterfangen, die Debatten um diese Listen mit einem neuen Postulat beenden zu wollen. Hier ist nur eine Frage wichtig: Von welchen inneren Bedingungen hängt die Produktion des Nutzens ab? Zwei Kriterien müssen erfüllt sein: Es muß sich um allgemeine Bedingungen des Funktionierens menschlicher Organismen handeln. Und sie müssen für das Funktionieren des menschlichen Organismus notwendig, in der Aufzählung dann aber auch hinreichend sein. Kurz: Die Liste muß vollständig, soll aber auch möglichst kurz sein.“ (Esser 1999a: 93)

Selbst wenn die Dimensionen solcher Präferenzen bestimmt sind, bleibt im zweiten Schritt unklar: Wie viele Untergliederungen werden für die konkrete Fragestellung benötigt, und wie viele Untergliederungen reichen aus? Nach welchen Kriterien lassen sie sich zusammenfassen? Auch dies ist ein allgemeines wissenschaftliches Problem.

⁵⁴Einen empirischen Zugang bietet der Vergleich von Theorien mittels Erklärungsgüte. Erklärt ein Modell ohne unverhältnismäßige Hinzunahme von mehr Konstrukten (z. B. gemessen via Pseudo-R²) einen Sachverhalt besser, so kann das Modell als geeigneter angesehen werden. So kann es auf die Fragestellung ankommen, wie fein ein Modell einen Sachverhalt beschreibt. Es gilt die salomonische Aussage: „So viel wie nötig, so wenig wie möglich.“

Die Idee bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl ist nun, dass Personen mit der Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb die Erfüllung eines allgemeinen Bedürfnisses verfolgen. Für die Erklärung der Arbeitgeberwahl ergibt sich daher, dass ein Ansatz zu wählen ist, der die themenspezifischen Präferenzen bei der Wahl des Arbeitgebers aus einer allgemeinen Theorie ableitet. Nur so kann die Entscheidung für die Arbeit in einem Betrieb auch in Konkurrenz mit anderen Lebensbereichen (Familie, Freizeit) soziologisch sinnvoll betrachtet werden.

3.2.3 Wertetheorien

Personen leiten, so die entsprechenden Ansätze zu Werten, ihr Handeln aus Grundwerten ab, die, je nach Ansatz alle Menschen teilen oder die zumindest unterschiedlich verteilt überall vorkommen können. So kommen Wertetheorien grundsätzlich zur Erklärung der Arbeitgeberwahl in Frage. Exemplarisch werden hier der Ansatz der Kulturdimensionen nach Kluckhohn, Ingleharts Modell der Grundwerte und des Wertewandels sowie Klages Akzeptanzwerte vorgestellt.⁵⁵

Die Kulturdimensionen nach Kluckhohn

Mehrere Sozialwissenschaftler haben Konzepte zu universellen Grundwerten entwickelt. Besonders häufig wurde das Konzept von Kluckhohn (1951) bzw. Kluckhohn und Strodtbeck angewandt. In ihrem Werk „Variations in value orientations“ (1961) befassen sich die Anthropologen mit unterschiedlichen Werteorientierungen; unter anderem untersuchen sie einen Stamm der Navaho-Indianer. In ihren Vergleichen arbeiten sie fünf grundlegende Dimensionen heraus, die ihnen zufolge für alle Kulturen gelten, aber in den verschiedenen Kulturen jeweils unterschiedlich gewichtet werden:

- das Wesen der menschlichen Natur,
- die Beziehungen des Menschen zur Natur,
- die Beziehungen des Menschen zu anderen Menschen,
- die Zeitorientierung des Menschen,

⁵⁵ Weitere bedeutende Ansätze zu grundlegenden Werten sind beispielsweise die der „Terminal Human Values“ (letzte Werte) und Präferenzordnungen nach Rokeach (1973, 1979), die Kulturdimensionen nach Hofstede (1980, 2001) und Untersuchungen von Grundwerten durch Schwartz (1992).

- Aktivitätsorientierung (vgl. Kluckhohn/Strodtbeck 1961).

Diese Grunddimensionen leiten die Autoren aus allgemeinen Bedürfnissen bzw. Problemen ab, die in der menschlichen Natur liegen (Nahrung, Wärme etc.). Dazu gebe es nur ein begrenztes Feld möglicher Lösungen; diese seien in allen Kulturen zu finden und lediglich unterschiedlich stark ausgeprägt. Kluckhohn und Strodtbeck haben verschiedene Typologien der Gewichtung dieser Dimensionen je nach Kultur entwickelt (für eine Übersicht siehe z. B. Hills 2002). Nach Kluckhohn resultieren für die einzelnen Kulturdimensionen entsprechend nur ganz bestimmte Ausprägungen (vgl. im Anhang Tabelle 70, S. 238). So könne die Natur des Menschen als schlecht, gemischt oder gut oder aber als veränderbar oder unveränderbar vorausgesetzt werden. Die Beziehung des Menschen zur Natur könne durch Unterordnung, Harmonie oder Dominanz bestimmt sein. Die Beziehungen der Menschen untereinander seien hierarchisch, kollateral oder individualistisch mit entsprechenden resultierenden Gruppenformen. Die Ziele der Menschen seien an der Vergangenheit, der Gegenwart oder der Zukunft orientiert, wobei an der Vergangenheit orientierte Kulturen als traditionell und an der Zukunft orientierte Kulturen als innovativ bezeichnet werden. Die Aktivitäten der Menschen seien schließlich am Sein, Kontrollieren oder Handeln orientiert.

Kluckhohns Ansatz wurde vor allem entwickelt und angewandt, um Kulturen, z. B. in verschiedenen Ländern, allgemein zu vergleichen. Bei vielen Dimensionen erscheint es aber möglich, sie auf die betriebliche Thematik zu übertragen⁵⁶. Die Dimensionen bilden dann eher Unternehmens- oder Betriebskulturen ab. Innerhalb eines Landes oder einer Kultur erscheint es dann allerdings schwierig zu begründen, warum Personen einer Gesellschaft unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich ihres Arbeitgebers haben.

Ingleharts Modell der Grundwerte und des Wertewandels und Klages Akzeptanzwerte

Verschiedene Ansätze haben sich mit der Veränderungen von Werten in Gesellschaften über die Zeit befasst. Inglehart geht bei seinen Untersuchungen des Wertewandels von einer Verschiebung der Rangfolge allgemeiner Bedürfnisse aus. Er betrachtet die Veränderungen von Werten in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg und den Wandel zur Wohlstandsgesellschaft und konstatiert, dass sich im Zuge dieses Wandels die Werte in der Bevölkerung von materialistischen immer mehr zu postmaterialistischen verlagert hätten (vgl. Inglehart 1997).

⁵⁶ So wurde das Konzept von Kluckhohn explizit auf Unternehmenskulturen angewandt (vgl. Mead 2000).

Bei den zunächst vorherrschenden materiellen Werten geht es den Menschen um physische Sicherheit, was der Staat durch wirtschaftliche Stabilität (Preisstabilität), angemessenes Wachstum, Verteidigung nach außen (Streitkräfte) und im Innern durch Schutz vor Kriminalität (Polizei) gewährleistet. Mit der Verlagerung zu postmateriellen Werten werden dann Meinungsfreiheit, soziale Gerechtigkeit, Beteiligung bzw. Mitsprache, Naturschutz und Selbstverwirklichung zunehmend wichtiger (vgl. Inglehart 1997).

Auch Helmut Klages hat sich mit Formen des Wertewandels auseinandergesetzt. Er unterscheidet beispielsweise zwischen „Pflicht- und Akzeptanzwerten“, die früher (bis in die 1960er Jahre) eine große Rolle spielten, und den heute wichtigeren „Selbstentfaltungswerten“. Hier wird explizit eine Beziehung von Werten zur Arbeitswelt hergestellt. In Wechselwirkung mit dem Wertewandel haben sich auch die Produktionsbedingungen in der Gesellschaft verändert. Waren in der Industrieproduktion früher Fleiß, körperliche Kraft und Präzision gefragt (Pflicht- und Akzeptanzwerte), sind heute in vielen Berufen eher Selbstentfaltungswerte wie Kreativität wichtig (vgl. Klages 1984, auch Voß 1990). Betriebe sind dann in unterschiedlichem Maße durch ihre Arbeitsbedingungen geeignet, bestimmten Werten von Menschen zu entsprechen (z. B. in der Unterscheidung Industrie und Dienstleistungen).

Für die Arbeitgeberwahl kann man mit Verweis auf Inglehart und Klages Personen danach unterscheiden, ob sie eine materielle (entspricht in etwa den Pflicht- und Akzeptanzwerten) oder postmaterielle Orientierung (entspricht in etwa den Selbstentfaltungswerten) haben und sich Betriebe suchen, die für sie diese Bedürfnisse erfüllen. Personen mit materiellen Werten wären dann eher geneigt Arbeitgeber zu wählen, die Sicherheit bieten und Fleiß verlangen, Personen mit postmateriellen Werten solche, die beispielsweise Mitbestimmung bieten und Kreativität fordern.

3.2.4 Grundlegende Bedürfnisse und (subjektives) Wohlbefinden

Bedürfnisse sind aus Grundwerten abgeleitet und beziehen sich teils auf konkretere Objekte. Diese konkretere Ebene erscheint für die Erklärung der Arbeitgeberwahl angemessener, weil konkrete Objekte, der Betrieb und eine damit verbundene Entscheidung, der Eintritt, bewertet werden müssen. Die Mittel und Wege der Bedürfnisbefriedigung sind gesellschaftlich durch

soziale Normen reguliert, die im Rahmen der Sozialisation vermittelt werden (vgl. Hondrich 1975).⁵⁷

Ansätze zu Bedürfnissen

Verschiedene Ansätze wurden zu Bedürfnissen oder Grundbedürfnissen entwickelt. Beispielfähig als Ansatz zu Bedürfnissen wird Maslows Bedürfnispyramide kurz vorgestellt (Maslow 1943).⁵⁸ Nach diesem Ansatz sind menschliche Bedürfnisse hierarchisch geordnet. Bedürfnisse versteht er als elementare Mangelerlebnisse. Er unterscheidet dabei zwischen primären und sekundären Bedürfnissen: Primäre Bedürfnisse sind angeborene Instinkte und Triebe; sekundäre Bedürfnisse sind umweltvermittelt und gelernt (Sozialisation). Maslow teilt die menschlichen Bedürfnisse ein in 1) physiologische, 2) sicherheitsrelevante, 3) emotionale Bedürfnisse (Liebe etc.), Bedürfnisse nach 4) Stärke, Leistung etc., 5) Prestige, Status und 6) Selbstverwirklichung (vgl. ebenda). Diese verschiedenen Bereiche ordnet er in einer pyramidenartigen Struktur hierarchisch an: Um die Bedürfnisse einer Stufe zu erfüllen, müssen jeweils die der darunterliegenden Stufen realisiert sein (vgl. Maslow 1970).

Auf Maslows Ideen aufbauend werden Bedürfnisse in der Betriebswirtschaftslehre häufig eingeteilt in Existenz-, Kultur- und Luxusbedürfnisse (vgl. z. B. Thommen 2008). Eine weitere Unterscheidung ist die in materielle und soziale Bedürfnisse (Borg u. a. 1993).

⁵⁷ Eine neuere Entwicklung ist der Befähigungsansatz nach Amartya Sen (2003). Der sogenannte Capability Approach oder Befähigungsansatz, den Sen entwickelt hat (vgl. dazu z. B. Clark 2005), befasst sich mit den Rahmenbedingungen, die Menschen grundsätzlich zum Leben benötigen. Er geht davon aus, dass materielle Güter nicht um ihrer selbst willen benötigt werden, sondern als Mittel, um die eigentlichen Ziele zu erreichen. Als Grundbedürfnis wird das Bedürfnis nach Freiheit angenommen; damit sind die Freiheit von Einschränkungen und die Freiheit des aktiven Handelns gemeint. Weitere, sogenannte instrumentelle Freiheiten, sind nach Sen das Mittel, um dieses grundlegende Bedürfnis der Freiheit zu verwirklichen. In Bezug auf instrumentelle Freiheiten unterscheidet Sen: a) politische Freiheiten (Kritik, Widerspruch, Wahlrecht etc.), b) Verfügung über ökonomische „Institutionen“ (Ressourcen, ihre Verteilung und Tauschbedingungen), c) soziale Chancen (Bildung, Gesundheit), d) Transparenzgarantien (Pressefreiheit, Informationspflichten), e) soziale Sicherheit (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, Mindestlöhne) (vgl. Sen 2001). Diese Freiheiten sieht Sen als universelle Bedürfnisse an. Sie lassen sich leicht auf Anforderungen von Arbeitnehmern an Betriebe übertragen. So kann z. B. unterschieden werden, ob im Betrieb die Freiheit besteht, Kritik zu äußern, inwiefern es finanzielle Ungleichheiten gibt, ob es Maßnahmen für Weiterbildung und Gesundheitsförderung gibt, ob Korruption gezielt unterbunden wird oder wie sicher die Arbeitsplätze sind. Der Ansatz hat allerdings den Nachteil, dass die angenommenen Grundbedürfnisse nicht theoretisch hergeleitet werden.

⁵⁸ Ein weiterer Ansatz ist die Theorie der Grundbedürfnisse nach Doyal and Gough (1991). Siehe außerdem Max-Neef (1992) und Fei u. a. (1979).

Das Modell der Bedürfnispyramide ist ein universelles, insofern es dem Anspruch nach die Bedürfnisse aller Menschen abbildet. Es ist allerdings empirisch umstritten. Die Unterscheidung in materielle und soziale Bedürfnisse erscheint plausibel.

Ansätze zu (subjektivem) Wohlbefinden

Ansätze zu subjektivem Wohlbefinden stellen die Ausstattung mit bestimmten Ressourcen in den Vordergrund, die dann Wohlbefinden schaffen (siehe z. B. Headey/Wearing 1989, Diener u. a. 2003).⁵⁹ Personen treffen dann Entscheidungen zur Steigerung ihres Wohlbefindens. Die Arbeitgeberwahl ist in dieser Perspektive die Wahl eines Arbeitgebers, der das Wohlbefinden steigert.

Nach Esser (1999a: 92ff.), mit Bezug auf Adam Smith (1976, zuerst 1759: 212), müssen letzte Ziele allgemeingültig sein, also für alle Menschen gelten. Auf diesem Grundgedanken aufbauende Rational-Choice-Theorien stellen die These auf, dass alle Menschen nach Wohlbefinden streben. Adam Smith geht in seiner Theorie der ethischen Gefühle (*The Theory of Moral Sentiments*, 1976, zuerst 1759) von diesem Streben nach Wohlbefinden ab. Daraus und aus der Tatsache, dass der Mensch ein soziales Wesen ist, leitet er ab, dass physisches Wohlbefinden und soziales Wohlbefinden die abstraktesten „letzten Ziele“ für alle Menschen seien. Das Bedürfnis nach physischem Wohlbefinden wird Smith zufolge befriedigt durch ein angemessenes Niveau an physischen Rahmenbedingungen wie Nahrung, Schutz vor Witterung, angemessenes Niveau an Licht, Wärme und Lautstärke und Ausbleiben von Schmerz etc. Das soziale Wohlbefinden wird durch soziale Anerkennung erreicht (ebenda: u. a. 3, 21ff. und 112).

Auf diesen Überlegungen von Smith baut Lindenberg auf. Grundlage von Lindenbergs Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist das Streben aller Menschen nach der Erfüllung der beiden Grundbedürfnisse nach physischem Wohlbefinden und sozialer Anerkennung (vgl. z. B. Ormel u. a. 1999). Dieses Konzept erweitert Lindenberg: Er unterscheidet nun das physische Wohlbefinden nach der Erfüllung von Stimulation und Komfort (Sicherheit) und das soziale Wohlbefinden nach der Erfüllung der drei Bedürfnisse nach sozialem Status (Presti-

⁵⁹ Eine spezielle Verknüpfung von Wohlbefinden und Zeitverwendung schafft der „time use approach“ von Dow and Juster (1985).

ge), Verhaltensbestätigung (vom Umfeld) und Affekt (nach Liebe). Die Idee ist also, dass alle Menschen die gleichen Bedürfnisse haben, sich ihr Wohlbefinden aber aus dem Grad der Erfüllung ergibt (z. B. durch Ressourcen) und dieser Grad des Wohlbefindens dann Handlungen bestimmt.

Ein wichtiger Vorteil des Ansatzes von Lindenberg ist also, dass er aus einem plausiblen, universellen Bedürfnis, nämlich dem nach Wohlbefinden, grundsätzlich alles menschliche (soziale) Verhalten ableitet. Lindenbergs Modell der sozialen Produktionsfunktionen bietet für die Erklärung der Arbeitgeberwahl (und für die Erklärung von Handlungen im Allgemeinen) mehrere Vorteile:

- Die Theorie ist hinsichtlich der Annahmen ein sparsames Konzept. Alles menschliche Handeln wird aus einem Streben nach Wohlbefinden abgeleitet.
- Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen unterstellt einen Akteur, der ein Ziel verfolgt (maximiert). Damit folgt sie dem nutzentheoretischen Paradigma und ist gut auf Entscheidungssituationen anwendbar.
- Das Individuum als Akteur wird als Produzent seines eigenen Nutzens verstanden. Damit wird es als aktiver Entscheider betont, das Handlungsalternativen – wie bei der Arbeitgeberwahl – abwägt.
- Die Theorie ist besonders gut prüfbar. Statt auf Sozialisation aufbauenden Präferenzen wird die Ressourcenausstattung und das darauf basierende Wohlbefinden in den Blick genommen.
- Die soziale Situation wird in die Entscheidung miteinbezogen. Je nach Gesellschaft oder Lebenssituation erscheinen andere Mittel als legitim bzw. geeignet zur Erfüllung des Wohlbefindens (z. B. in der einen Gesellschaft über Schafe hüten, in der anderen Gesellschaft über Autos verkaufen). In der Theorie wird die Mikro- und die Makroebene verknüpft. Auf der Mikroebene werden Entscheidungen einzelner Personen zwischen zwei oder mehr Optionen (hier Arbeitgebern) betrachtet. Auf der gesellschaftlichen Ebene wird über die Berücksichtigung von Strukturbedingungen festgelegt, welche Optionen legitim sind.

3.2.5 Zusammenfassung

Wenn Menschen allgemeine Präferenzen oder letzte Ziele haben, dann ist anzunehmen, dass diese auch für die Arbeitgeberwahl relevant sind. Die Abwägung von „richtigen“ Dimensionen und ausreichender Differenzierung bleibt letztlich ein Prozess, bei dem eine eindeutige Bewertung schwierig ist. Theorien allgemeiner Werte haben häufig das Problem der fehlenden Begründung für die Auswahl der Dimensionen. Auf konkretere Themen bezogene Ansätze haben wiederum das Problem, nicht auf andere Themen übertragbar zu sein.

Aus Ansätzen zu allgemeinen Grundwerten oder -bedürfnissen wurde das ressourcenbasierte Konzept des Wohlbefindens als das geeignetste zur Beschreibung der Arbeitgeberwahl ausgewählt. Für die Erklärung der Arbeitgeberwahl scheint der Ansatz der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg geeignet, weil er alles Handeln aus einem einzigen Grundbedürfnis ableitet, dem nach Wohlbefinden. Die Theorie unterscheidet nach Zweck (Erreichung von Wohlbefinden), verfügbaren Ressourcen und darauf basierenden Bedürfnissen und Mitteln (z. B. hier der Eintritt in einen bestimmten Betrieb). Dieser Ansatz wird im Folgenden zur Erklärung der Arbeitgeberwahl herangezogen und in Abschnitt 3.3 ausführlich dargestellt.

3.3 Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen aus der soziologischen Rational-Choice-Forschung bietet einen theoretischen Rahmen, um Wohlbefinden (und indirekt Präferenzen) von Personen mit verfügbaren Ressourcen zu verbinden und darauf aufbauend Ungleichverteilungen bzw. Ungleichheiten zu erklären (vgl. Ormel u. a. 1999). Mit Ressourcenausstattungen sind Basisniveaus an bereits erfüllten Grundbedürfnissen gemeint, aber auch Verpflichtungen, die Handlungsmöglichkeiten einschränken.

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen bietet für die Erklärung der Arbeitgeberwahl einen allgemeinen handlungstheoretischen Zugang. Dieser Ansatz bietet bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl eine wesentliche Erweiterung der gängigen volkswirtschaftlichen Arbeitstheorie. Neben der Entlohnung lassen sich weitere individuell wichtige Kriterien ableiten, die die Wahl des Arbeitgebers differenzierter erklären.

Die Theorie setzt zunächst bei der ressourcenbasierten verstehenden Soziologie nach Max Weber an, nach der sich Unterschiede in Sichtweisen aus der Ausstattung mit Ressourcen ergeben – Menschen werden in ihren Kontexten und den damit verbundenen Ressourcenausstattungen betrachtet. Zum anderen knüpft die Theorie an der Konkretisierung dieser ressour-

cenbasierten Erklärung durch das Mikro-Makro-Schema an. Lindenberg betont in der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen die Bedeutung theoriereicher Brückenannahmen (vgl. Lindenberg 1977, 1996b) und will erklären, wie gesellschaftliche Prozesse auf den Entscheidungen Einzelner basieren. Dabei definiert der gegebene Kontext – die Gesellschaft – legitime Mittel (Instrumente) und Ziele für die handelnden Individuen.

Ormel u. a.⁶⁰ betonen drei Aspekte, die die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen aus unterschiedlichen Theorietraditionen verbindet: „Central components of SPF theory are (a) the link between realization of goals and well-being, (b) explicit definitions of universal and instrumental goals, and (c) substitution among instrumental goals according to cost-benefit considerations.” (Ormel u. a. 1999: 67).

- Der erste Aspekt, dass die **Erfüllung von Zielen zu Wohlbefinden führt (a)**, stammt aus der psychologischen Forschung.
- Der zweite Aspekt, die Unterstellung **für alle Menschen gültiger Ziele (b1)** und die Vorstellung, dass **Ziele gleichzeitig Instrumente zur Erreichung des Wohlbefindens (b2)** sind, stammt aus der Haushaltsökonomie, also der Beschäftigung mit den Wirtschaftsprozessen in Privathaushalten.
- Der dritte Aspekt besagt, dass die **Ziele (in Maßen) gegeneinander ausgetauscht werden können (c)** – dazu wird die mikroökonomische Preistheorie herangezogen (vgl. ebenda).

Entlang dieser drei Aspekte (a, b, c) soll die Theorie zum besseren Verständnis nun zunächst allgemein erläutert werden. Der Ansatz wird im Folgenden dargestellt, um dann zur Erklärung der Arbeitgeberwahl herangezogen zu werden. Dazu wird zunächst der Ausgangspunkt der Theorie, die Idee des Strebens nach Wohlbefinden, erläutert (Aspekt a, Abschnitt 3.3.1). Anschließend wird drauf eingegangen, dass in der Perspektive der Theorie alle Menschen nach dem gleichen Bedürfnissen bzw. Wohlbefinden streben. Abgeleitet vom allgemeinen Bedürfnis nach Wohlbefinden identifiziert Lindenberg fünf grundlegende Ziele aller Menschen (Aspekt b1, Abschnitt 3.3.2). Es wird dann auf die Besonderheit eingegangen, dass Personen als Produzenten ihres eigenen Wohlbefindens über sogenannte instrumentelle Ziele betrachtet werden. Zur Anwendung dieser allgemeinen Theorie auf ein spezielles Thema schlägt Lindenberg dabei die Methode der abnehmenden Abstraktion vor (Aspekt b2, Abschnitt 3.3.3).

⁶⁰ zum Verständnis: unter der Mitarbeit von Lindenberg

Schließlich wird dargestellt, dass die Ziele grundsätzlich gegeneinander ausgetauscht werden können (Aspekt c, Abschnitt 3.3.4).

Im anschließenden Abschnitt 3.4 wird erläutert, wie die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Erklärung der Arbeitgeberwahl angewandt wird.⁶¹

3.3.1 Grundbedürfnis nach Wohlbefinden

Bedürfnisse können durch Ressourcen befriedigt werden können. Dies führt zu Wohlbefinden (Aspekt a). Präferenzen sind in diesem Ansatz nur das unterschiedlich starke Streben nach Wohlbefinden, das sich aus der unterschiedlichen Ausstattung mit Ressourcen ergibt (vgl. Lindenberg 1984b, Lindenberg 1992a). Es sind demnach also nicht die Präferenzen, sondern das Wohlbefinden einer Person ist die entscheidende Größe bei der Erklärung von Handlungen und sozialen Unterschieden.

Präferenzen sind somit nur ein indirekter Ausdruck unterschiedlichen Wohlbefindens: „A preference-centered heuristics will drive out detailed attention to constraints, such as price and income changes. Worse yet, a preference-centered heuristics will draw increasingly more attention to situations that influence values held by people, i.e. to socialization episodes, drawing attention away from choice because constraints (i.e. alternatives) play virtually no explanatory role. We know from traditional sociology, in which behaviour has been explained by values, that the concepts of choice, scarcity, and constraints have had no place, which is what makes it so difficult to relate the empirical insights on the gender division of labour, on the interaction in the family, on labour market behaviour etc. (mostly couched in "role" terms) to theoretical models“ (Lindenberg 1991b: 33f).

⁶¹ Lindenberg hat neben der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auch eine Framing-Theorie entwickelt. In späteren Veröffentlichungen hat er beide Ansätze miteinander verbunden. Framing bestimmt bei der betrieblichen Selektion, welche Alternativen wahrgenommen werden (vgl. Lindenberg/Frey 1993: 195ff.). Lindenberg stellt explizit eine Verbindung zwischen der Framing-Theorie und der SPF her – in der sogenannten goal frame theory: „There are a number of goals possible in any given situation and one goal will win out. The situation will then be "structured" by this goal in the sense that the alternatives are being selected and ordered according to this goal and the criterion for reaching the goal.“ (Lindenberg 1996a: 178).

In neueren Aufsätzen spricht Lindenberg von drei goal-frames. Er meint damit übergeordnete Frames, in denen Handlungsmöglichkeiten grundsätzlich wahrgenommen werden. Diese goal-frames sind das hedonic goal-frame, das gain goal-frame und das normative goal frame (vgl. z. B. Lindenberg 2013: 82, noch etwas anders dargestellt in Lindenberg 1992a: 60). Im Sinne des Framing wird erwartet, dass für eine Person jeweils eine Präferenzdimension überwiegt, das heißt, dass eine Präferenzdimension bislang am wenigsten erfüllt ist. Für diese ergibt sich dann der größte Selektionsdruck, der die Wahl des Betriebes am besten vorhersagt.

3.3.2 Für alle Menschen gültige Ziele

Eine grundlegende These der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen besagt, dass alle Menschen die gleichen Grundbedürfnisse haben – sie hat einen Universalitätsanspruch (Aspekt b1). Bei gleicher Ressourcenausstattung sind alle Menschen *ceteris paribus* (unter sonst gleichen Bedingungen) gleich zufrieden, d. h. sie haben das gleiche Wohlbefinden.

In anderen Theorieansätzen werden Bedürfnisse bzw. Präferenzen aus unterschiedlichen Werten von Personen hergeleitet, die diese im Rahmen ihrer Sozialisation erworben haben. Lindenberg unterstellt dagegen, dass alle Personen grundsätzlich die gleichen Bedürfnisse nach Wohlbefinden haben.

Das Streben nach der Steigerung des subjektiven Wohlbefindens wird in der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen von Lindenberg verfeinert. Dazu wird die Annahme getroffen, dass alle Menschen die Steigerung physischen und sozialen Wohlbefindens anstreben. Weiter wird dann die Annahme getroffen, dass sich den beiden allgemeingültigen Zielen fünf instrumentelle Ziele zuordnen lassen, mit denen Menschen versuchen, ihr eigenes Wohlbefinden zu vergrößern.⁶²

Wie bereits erwähnt, geht Lindenberg davon aus, dass Menschen zum einen nach physischem Wohlbefinden streben, zum anderen nach sozialem Wohlbefinden. Das physische Wohlbefinden setzt sich nach Lindenberg aus den instrumentellen Zwischenzielen Stimulation und Aktivierung einerseits und Komfort andererseits zusammen. Das andere Ziel, soziales Wohlbefinden, setzt sich aus den drei instrumentellen Zwischenzielen Status, Verhaltensbestätigung und Affekt zusammen. Lindenberg konkretisiert diese Begriffe wie folgt (zusammenfassend dazu Tabelle 12):

Stimulation und Aktivierung werden durch mentale und physische Aktivitäten erreicht (vgl. Nieboer u. a. 2005), die ein optimales Erregungslevel schaffen (vgl. Lindenberg 1991a: 67). Mögliche Aktivitäten sind hier Sport, Lernen, kreative Aktivitäten oder auch aktive Erholung

⁶² Lindenberg zitiert hier Adam Smiths Theorie ethischer Gefühle (1976, zuerst 1759). Smith beginnt seinen Text allerdings mit den Worten „Mag man den Menschen für noch so egoistisch halten, es liegen doch offenbar gewisse Prinzipien in seiner Natur, die ihn dazu bestimmen, an dem Schicksal anderer Anteil zu nehmen, und die ihm selbst die Glückseligkeit dieser anderen zum Bedürfnis machen, obgleich er keinen anderen Vorteil daraus zieht als das Vergnügen, Zeuge davon zu sein“. Weiter belegt wird diese Grundannahme nicht.

(Wandern etc.). Insbesondere physische und mentale Gesundheit fördern hier das Wohlbefinden.

Komfort bedeutet das Ausbleiben von physiologischem Unbehagen und Gefahren und drückt sich in Sicherheit und Gesundheit aus (vgl. ebenda). Durch ausreichend Essen und Trinken, Erholung, die Verwendung von arbeitserleichternden Geräten (z. B. Herd, Waschmaschine etc.) und die Sicherung von physischer Unversehrtheit (z. B. Dach über dem Kopf, Kleidung) wird dieses Wohlbefinden erreicht. Dazu kann z. B. Geld, vorhandene Nahrung und physische Gesundheit (schafft z. B. Beweglichkeit bei Gefahren) eingesetzt werden.

Das Bedürfnis nach Status meint die Neigung zu sozialer Anerkennung durch Kontrolle über knappe Ressourcen (vgl. ebenda). Mit solchen Ressourcen sind z. B. ein hohes Bildungsniveau, besondere soziale Herkunft und besondere Fähigkeiten gemeint. Aktivitäten zur Erlangung von Status sind insbesondere bezahlte Arbeit, der Konsum (von Luxusgütern) sowie Spitzenleistungen in anerkannten Bereichen (Sport, Intellekt, Einfluss etc.).

Verhaltensbestätigung erhält eine Person dadurch, in den Augen anderer das Richtige zu tun (vgl. Nieboer u. a. 2005). Dies kann durch normkonformes Verhalten erreicht werden. Lindenberg (1991a: 36) gibt an, dass die Normen sich stark mit dem jeweiligen „Milieu“ unterscheiden können und kontextspezifischer werden, je nachdem, wie genau man dort Unterscheidungen trifft (vgl. Ormel u. a. 1999: 70, Lindenberg 2008: 72ff.). Verhaltensbestätigung wird durch soziale Fähigkeiten, das soziale Netzwerk (Familie, Freunde, Kollegen etc.) und eine normative Umwelt mit klaren Regeln, denen man entspricht, unterstützt.

Affekt meint die gegenseitige innige Zuneigung zwischen Personen (vgl. Lindenberg 1991a: 40). Sie wird durch Austausch emotionaler Unterstützung und Intimität erreicht, wenn Personen Zeit miteinander verbringen. Die eigene Attraktivität kann die Zuneigung durch andere steigern. Relevante Faktoren sind aber auch Empathie und das Vorhandensein eines Partners oder von Kindern.

Tabelle 12 Primäre Zwischenziele nach Lindenberg

Primäres Zwischenziel	Beschreibung	typische Aktivitäten zur Steigerung des Wohlbefindens	typische Ressourcen zur Steigerung des Wohlbefindens
Stimulation und Aktivierung	mental und physisch anregende Aktivitäten bzw. Anstrengungen, optimales Erregungslevel	physische und mentale Anregungen, Sport, Lernen, kreative Aktivitäten, aktive Erholung	physische und mentale Gesundheit
Komfort	Fehlen von physiologischen Bedürfnissen/Unbehagen, vorhandene Sicherheit und Gesundheit	Essen, Trinken, Ausruhen, Verwendung von Geräten, Sicherung von Haus und Kleidung, Sorge um sich selbst	Geld, Nahrung, ein Zuhause, physische Gesundheit
Status	soziale Anerkennung durch Kontrolle über knappe Ressourcen	bezahlte Arbeit, Konsum, Spitzenleistungen in anerkannten Bereichen	Bildung, soziale Herkunft, besondere Fähigkeiten
Verhaltensbestätigung	das Richtige zu tun in den Augen relevanter Dritter	normkonformes Verhalten (Beachtung interner und externer Normen)	soziale Fähigkeiten, soziales Netzwerk, „normative Umwelt“
Affekt	Zuneigung	Austausch emotionaler Unterstützung, miteinander Zeit verbringen	Attraktivität (Erzeugung von Affekt bei anderen), Empathie, Partner, Kinder

Quelle: Eigene Zusammenfassung von Lindenberg 1991a, Ormel u. a. 1996 und 1999.

Nieboer u. a. (2005, unter Mitarbeit von Lindenberg) haben getestete Frage-Items vorgeschlagen zur direkten Messung des subjektiven Wohlbefindens in den fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen (vgl. im Anhang Tabelle 72 bis Tabelle 76, S. 239ff.). Die von Ormel u. a. (1996, unter Mitarbeit von Lindenberg) vorgeschlagenen Items zu Aktivitäten und Ressourcen messen das Wohlbefinden dagegen indirekt. Diese indirekte Messung hat den Vorteil, dass die Instrumente, Mittel und Wege zur Erreichung des Wohlbefindens gemessen werden. Damit wird nicht nur der status quo identifiziert, sondern – für eine Handlungstheorie wichtig – aufgezeigt, welche Wege eine Person potenziell nutzen wird, um ihr Wohlbefinden zu vergrößern bzw. zu maximieren.

Es werden also typische Ziele bzw. Mittel (Zwischenziele) identifiziert, die im Allgemeinen, also für alle Personen, dazu führen, dass das Wohlbefinden in den einzelnen Dimensionen steigt.

3.3.3 Produktionsperspektive, Instrumentalität der Ziele und Methode der abnehmenden Abstraktion (b2)

Nach Lindenberg produzieren Personen ihr Wohlbefinden selbst, in dem sie Ziele „instrumentell verfolgen, um das Hauptziel des Wohlbefindens zu erreichen. Von Hauptzielen werden dabei abnehmend abstrahierend Unterziele abgeleitet (Aspekt b2).

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen folgt der Idee der ökonomischen Produktionsfunktionen. Ein Ausgangspunkt der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist die Theorie der Haushaltsproduktionsfunktion nach Stiegler und Becker (1977). Die Verfolgung von Zielen ist dieser Idee nach die Produktion von Wohlbefinden durch die Person selbst. Dies bildet eine völlig andere Sichtweise als in vielen anderen Ansätzen, in denen Personen als Konsumenten betrachtet werden, die durch ihren Konsum Wohlbefinden passiv erhalten. Demnach sind (alle) Menschen Produzenten ihres subjektiven Wohlbefindens und verfolgen dieses Ziel mit unterschiedlichen Mitteln.⁶³

Durch die Produktionsperspektive wird der aktiv Handelnde, das heißt der selbst entscheidende Charakter von Personen in den Fokus gerückt.

Grundbedürfnisse können der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach über sogenannte instrumentelle Ziele und entsprechende Präferenzen befriedigt werden. Mit dem Begriff der instrumentellen Ziele wird betont, dass Mittel zur Erreichung von Wohlbefinden je nach Sichtweise Instrumente zur Erreichung von Wohlbefinden oder Ziele sind. So kann beispielsweise die Zugehörigkeit zu einem Betrieb als Ziel betrachtet werden oder aber als Instrument bzw. Mittel zur Erreichung eines höheren Zieles, z. B. der Erhöhung von Sicherheit oder sozialem Status. Ziele werden in diesem Sinne bei Lindenberg auch als Zwischenziele bezeichnet, die sich letztlich alle hierarchisch aus dem Bedürfnis nach Wohlbefinden ableiten.

Das Grundbedürfnis nach Wohlbefinden kann nach Lindenbergs Modell der sozialen Produktionsfunktionen nicht unmittelbar erfüllt werden, sondern nur über sogenannte primäre Zwischenziele. Beispielsweise kann Verhaltensbestätigung ein primäres Zwischenziel sein. Dieses kann dann wiederum über nachgelagerte indirekte Zwischenziele (sekundäre Zwischenziele) erreicht werden, z. B. durch Engagement einem Betrieb (vgl. Ormel u. a. 1999).

⁶³ Lindenbergs Theorie ist kritisiert worden (vgl. insbesondere Kelle und Lüdemann 1995, Lüdemann und Rothgang 1996, Opp und Friedrich 1996, Überblick bei Stachura 2009. Häufig, so auch Egger und de Campo (1997) wurde kritisiert, dass die Unterstellung genau der zwei grundlegenden Ziele willkürlich sei (vgl. auch Opp/Friedrichs 1996: 550f.). Vgl. dazu auch Lindenberg 1991: 34.

Der Vorzug dieser Herangehensweise liegt in der Universalität der zwei Bedürfnisse: „The theory of instrumental goals rests on the assumption of two kinds of preferences: universal preferences (goals) that are identical to all human beings and therefore need no explanation, and instrumental preferences for the means that lead to the ultimate goals which are in fact constraints and can thus be explained in a constant-driven approach“ (Lindenberg/Frey 1993: 195).

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist eine allgemeine Theorie menschlichen Verhaltens. Will man die Theorie auf ein konkretes Thema anwenden, so müssen die allgemeinen Begriffe der Theorie so weit konkretisiert werden, dass sie für das jeweilige Thema eine hinreichend genaue Unterscheidung liefern.

Es wird eine Hierarchie von Bedürfnissen und Zwischenzielen zur Erreichung der zwei grundlegenden Ziele aufgebaut: Die Ziele und Zwischenziele (instrumentelle Ziele) können und müssen je nach Analyseinteresse weiter untergliedert und verfeinert werden. Lindenberg betont, dass sich, wie bei jeder abstrakten Theorie, keine konkreten Vorhersagen für relevante Zwischenziele in speziellen Lebenssituationen ableiten lassen. Vielmehr gibt seine Theorie einen Rahmen (eine „Heuristik“) vor, wo nach welcher Art von Zielen zu suchen ist – nämlich entlang der fünf physischen und sozialen instrumentellen Zwischenziele. Damit engt er den Raum möglicher Zieldimensionen und Ressourcen erheblich ein.

Lindenberg stellt zudem klar, dass die (legitimen) Instrumente zur Erreichung von Wohlbefinden sich je nach Gesellschaft unterscheiden können: „What these things are depends on the times and on the particular society. For the present-day Western societies’ obvious examples are getting an education, working for and getting high political office, acquiring conspicuous consumption goods“ (Lindenberg 1991b: 35). Die Ziele der Menschen sind also situationsabhängig.

Zur Ableitung in der jeweiligen Situation relevanter instrumenteller Ziele aus allgemeinen Zielen wird die sogenannte Methode der abnehmenden Abstraktion herangezogen (vgl. Lindenberg 1992b). Dabei wird zunächst die allgemeine Theorie formuliert, nach der Menschen nach physischem und sozialem Wohlbefinden streben; danach werden die fünf instrumentellen Zwischenziele daraus abgeleitet. Lindenberg fasst die hierarchische Struktur der Ziele und Zwischenziele in seiner Theorie und die Notwendigkeit „abnehmender Abstraktion“, also konkreterer Anwendung, wie folgt zusammen: “On a lower level, there are again instruments for reaching the higher level instruments, etc. For example, for the production of physical

well-being, virtually every adult in our society needs money in order to buy material goods, rest and amusement. Goals are thus hierarchically structured, with the general human goals on top and with lower level goals being structurally explained“ (Lindenberg/Frey 1993: 196).

Zugleich sagt Lindenberg auch, dass es Aufgabe des Forschers bzw. Theoretikers ist, die Theorie auf konkrete Situationen und Handlungen anzuwenden. Dazu sind zu den instrumentellen Zielen der ersten Ebene genauere Unterziele zu identifizieren, die konkret mit der Situation verknüpft sein müssen, die es zu erklären gilt. Zu so gefundenen Zielen und Zwischenzielen müssen dann gegebenenfalls weitere Unterziele bestimmt werden.

3.3.4 Austauschbarkeit von Zielen

Ein weiterer Aspekt der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen besagt, dass die zu erfüllenden Ziele in Maßen gegeneinander ausgetauscht werden können (Aspekt c). Ein Unterschied zu vielen Theorien von Grundbedürfnissen (z. B. Maslows Bedürfnispyramide, vgl. Maslow 1943) ist, dass sich die instrumentellen Ziele teilweise substituieren lassen: Personen können schwerer erreichbare Ziele durch leichter erreichbare ersetzen. Dies kann nach Lindenberg auch über die grundlegenden Zieldimensionen hinweg erfolgen.⁶⁴ Es werden der Annahme nach dann grundsätzlich die Ziele bevorzugt, die leichter erreichbar erscheinen.⁶⁵ Lindenberg formuliert dazu: „people may also give up some need satisfaction to reduce a deficit in the satisfaction of another need (e.g., the attorney who quits his or her job and stays home to raise a child gives up some status satisfaction but gains in the satisfaction of affection).“ (Steuerink/Lindenberg 2006: 282).

Bezogen auf die Arbeitgeberwahl geht es also nicht um die Entscheidung arbeiten oder nicht arbeiten, sondern um die Wahl zwischen Betrieben. Die Idee der Austauschbarkeit spricht dann dafür, dass sich Personen auf solche Betriebe konzentrieren, bei denen es ihnen leichter fällt ihr Wohlbefinden zu erhöhen. So kann eine gebildete Person, die potenziell bereits über hohe geistige Stimulation verfügt, es vorziehen, in einem stimulierenden aber unsicheren Umfeld zu arbeiten, um ihr Wohlbefinden an Stimulation weiter zu erhöhen. Dies spricht bei der

⁶⁴ Kritisiert wurde, dass die Austauschverhältnisse häufig nur über Annahmen zu ermitteln seien (vgl. auch Lindenberg 1984a: 186). Lindenberg betont in späteren Veröffentlichungen, dass durch Framing bestimmte Alternativen auch gar nicht wahrgenommen würden.

⁶⁵ Problematisch für die konkrete Messung sind Güter, die mehrere Bedürfnisse erfüllen können, sogenannte konfundierte Güter. Beispielsweise stiftet Einkommen/Geld in der Regel sowohl Komfort als auch Status (vgl. Lindenberg 1984a: 185ff.).

Arbeitgeberwahl für eine Spezialisierung auf Dimensionen, in denen man bereits ein erhöhtes Wohlbefinden hat.

3.3.5 Zusammenfassung

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie berücksichtigt nur, dass Personen an einer möglichst hohen Entlohnung interessiert sind. Ihre Wahlfreiheit ergibt sich dann allein aus ihrem Humankapital, das für Betriebe das einzige Kriterium bei der Bewertung möglicher Arbeitnehmer ist. Das volkswirtschaftlich geprägte Modell der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie wird nun wesentlich erweitert auf die von Lindenberg benannten fünf Präferenzdimensionen der Arbeitnehmer zur Erfüllung ihres Wohlbefindens (Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung und Affekt). Durch diese neue Herangehensweise bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl ergeben sich Möglichkeiten zur Erklärung sonst paradox erscheinenden Verhaltens, bei dem Personen auf ein höheres Gehalt zugunsten individuell unterschiedlicher rationaler Erfüllung anderer Dimensionen von Wohlbefinden verzichten. Diese Erweiterung der Rational-Choice-Theorie bezieht sozialstrukturell bedingte Situationen der individuellen Akteure mit ein und berücksichtigt, dass es nicht allein materielle Anreize sind, die bei der Wahl eines Betriebes eine Rolle spielen (beispielsweise Anerkennungsanreize etc.). Entlang dieser Strukturmerkmale – so die Idee – finden relevante Selektionsentscheidungen statt. Diese soziologische Sicht auf rationale Wahlentscheidungen wird erstmals auf die Wahlentscheidung bei der Wahl des Arbeitgebers angewandt.

Grundsätzlich betont Lindenberg die wichtigere Betrachtung der Ausstattung mit Ressourcen, da diese die Präferenzen und damit Handlungsweisen bestimmen. Lindenberg betont allerdings auch, dass es nicht immer klar ist, in welcher Dimension eine Ressource Nutzen stiftet. Für die Arbeitgeberwahl scheint es also sinnvoll, neben der Ausstattung mit Ressourcen sich auch die Bedeutung bestehender allgemeiner Präferenzen anzusehen.

3.4 Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl

Lindenbergs allgemeine Theorie der sozialen Produktionsfunktionen muss nun auf das spezielle Thema der Arbeitgeberwahl angewandt werden. Sie wird hier herangezogen, um die Pas-

sung zwischen Arbeitnehmereigenschaften (Wohlbefinden und Präferenzen) und Betriebsmerkmalen zu erklären⁶⁶ und dabei auf der einen Seite relevante Präferenzen und auf der anderen Seite korrespondierende Betriebsmerkmale abzuleiten. In diesem Abschnitt werden die betrachteten Mechanismen bei der Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl erläutert.

Entlang der genannten drei Aspekte Grundbedürfnis nach Wohlbefinden (a, Abschnitt 3.4.1), Universalität der Ziele (b1, Abschnitt 3.4.2), Instrumentalität (b2, Abschnitt 3.4.3) und Austauschbarkeit (c, Abschnitt 3.4.4) wird diese Anwendung der Theorie auf die Arbeitgeberwahl im Folgenden spezifiziert. Wie dabei dargestellt wird, wird als themenspezifischer Aspekt die Bedeutung von Präferenzen (d, Abschnitt 3.4.5) hinzugefügt.

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Hypothesen der Arbeit aufgestellt. Eine Übersicht über alle aufgestellten Hypothesen findet sich in Abschnitt 3.7.

3.4.1 Wohlbefinden durch Arbeitgeberwahl vergrößern

Grundlegende Annahme bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl durch die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist, dass Arbeitnehmer versuchen, durch die Wahl eines Arbeitgebers, ihr Wohlbefinden zu vergrößern (Aspekt a). Unter der Annahme, dass jeweils unterschiedliche Betriebe besser oder schlechter zu Erfüllung der individuell ausgeprägten Grundbedürfnisse beitragen können, werden also Personen nach ihren individuellen Lebensbedingungen und damit verbundenen Präferenzen bestimmte Arbeitsstellen vorziehen. Das bedeutet, dass Personen bei gleichen Kosten die Alternative wählen, die ihnen den größeren Nutzen bringt. Hat eine Person also die Wahl zwischen verschiedenen Betrieben und hat sie aufgrund ihres Marktwertes die gleichen Chancen, in diesen Betrieben einen Job zu finden, so wird sie den Betrieb wählen, der ihr den größeren Nutzen bringt.

Unabhängig von den genauer zu spezifizierenden Dimensionen lässt sich also erwarten, dass Arbeitnehmer solche Arbeitgeber wählen, die ihr Wohlbefinden vergrößern.

Hypothese 1: Je größer das Wohlbefinden in einer Dimension, desto größer ist die Eignung des gewählten Betriebes, die Dimension zu erfüllen.

⁶⁶Dass es diesen Zusammenhang gibt, wurde bereits in Kapitel 2 zum Stand der Forschung an verschiedenen Stellen gezeigt (vgl. z. B. Liebig und Lengfeld 2002; Liebig und Krause 2007).

Damit ist gemeint, dass sich Arbeitnehmer den Betrieb danach aussuchen, wo sie sich persönlich am wohlsten fühlen würden, also was ihren eigenen Wünschen am nächsten kommt.

3.4.2 Universelle Ziele bei der Arbeitgeberwahl und Situationsabhängigkeit

Bei der Arbeitgeberwahl haben alle Personen grundsätzlich das gleiche Ziel, nämlich ihr Wohlbefinden zu vergrößern (Aspekt b1). So dürften die meisten Menschen bei sonst gleichen Bedingungen Weiterbildungsmöglichkeiten, hohen Lohn, prestigeträchtige Sonderleistungen, Anerkennung durch Mitarbeiter und ein angenehmes Arbeitsklima begrüßen. Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen gibt den theoretischen Rahmen für die Erklärung der Arbeitgeberwahl vor. Demnach haben alle Menschen dieselben Grundbedürfnisse, die sich auf die fünf Dimensionen Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung und Affekt zurückführen lassen. Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen bietet damit den Vorteil, aus einer allgemeinen Theorie menschlichen Verhaltens konkrete Vorhersagen für die Arbeitgeberwahl ableitbar zu machen. Denn die Lebenssituation bestimmt nicht nur darüber, ob überhaupt gearbeitet wird, sondern auch in welcher Form – d. h. wie durch eine geeignete Arbeitgeberwahl individuelle Bedürfnisse befriedigt werden können.

Präferenzen hinsichtlich der Dimensionen können nun infolge unterschiedlicher Ressourcenausstattungen zwischen Personen abweichen. Wie dargestellt, ist dies vom Niveau des Wohlbefindens abhängig, das von der jeweiligen Lebenssituation abhängt. Lindenberg schreibt zur Situationsabhängigkeit der Wichtigkeit von Arbeit für das subjektive Wohlbefinden: „Income through paid work, promotion opportunities, and hours of (paid) work will all be less important to somebody who anticipates additional or alternative means of producing income and social approval. The more extensive these anticipated means of production (partner living apart, versus living with partner, versus living with partner and children) the lower the importance of the paid work characteristics will be right now. In negotiations with employers this lower preference may show and have a profound effect on salary and the kind of job the employer is willing to offer“ (Lindenberg 1996a: 176). Lindenberg beschreibt also, wie sich die Wichtigkeit von bezahlter Arbeit je nach Lebenssituation verändert (z. B. mit Partner zusammen zu leben und/oder Kinder zu haben).

Entscheidungsfreiheit und Marktchancen

Für die Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl muss zusätzlich berücksichtigt werden, dass die Entscheidung auch vom Akteur des Arbeit-

gebers abhängt und der damit verbundenen eigenen Marktsituation auf dem Arbeitsmarkt. Daher werden die **Marktchancen** im Modell mit berücksichtigt.

Bei der Berücksichtigung der Marktmacht geht es auch darum, die Rolle des Betriebs beim Betriebseintritt im Sinne der klassischen Arbeitsmarkttheorie zu berücksichtigen. Demnach wählen Betriebe Personen nach deren ökonomischem Marktwert aus. Personen antizipieren ihren Marktwert und richten daher ihr Verhalten daran aus. Personen bewerben sich z. B. gar nicht erst auf Stellen, bei denen sie erwarten, dass ihre Bewerbung aufgrund ihres Marktwertes chancenlos ist.

Mit Verpflichtungen sind insbesondere solche außerhalb der Erwerbssphäre gemeint. Beispielsweise können Personen sich gezwungen fühlen, in für sie unattraktiven Jobs zu arbeiten, weil sie Kinder oder Angehörige versorgen müssen oder sonstige Zahlungsverpflichtungen haben. Das Fehlen von Verpflichtungen kann sich ergeben durch finanzielle Unabhängigkeit (z. B. ein anderweitiges Haushaltseinkommen, sonstige Einkünfte, Vermögen etc.) oder die fehlende Verantwortung für die Versorgung anderer Personen. Alleinlebenden und jungen Menschen werden in der Regel weniger Verpflichtungen zugeordnet.

Diese Möglichkeitsstrukturen spiegeln sich in einer Reihe von Begriffspaaren wider. In der Betrachtung zwischen Selbst- und Fremdelektion kann dann bei ausgeprägten Handlungsmöglichkeiten eher von Selbstselektion gesprochen werden. Je nach Perspektive kann also vom Zusammen- bzw. Wechselspiel von großer oder geringer Marktmacht bzw. Bestimmtheit durch Rahmenbedingen oder durch Präferenzen, oder von Selbst- oder Fremdelektion gesprochen werden. Wird von Möglichkeitsstrukturen oder Entscheidungsfreiheit gesprochen, so geht ein hohes Maß an Möglichkeitsstrukturen mit großer Marktmacht und wenigen Verpflichtungen einher, während wenig Entscheidungsfreiheit mit geringer Marktmacht und vielen Verpflichtungen verbunden ist. Die Entscheidungsfreiheit bestimmt sich also an der Marktstellung des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt und seinen externen Verpflichtungen. Die Chancenstrukturen bestimmen, wie sehr bei der Wahl des Arbeitgebers wirklich von einer bewussten und gewünschten Wahl gesprochen werden kann. Nur wenn Personen wenige externe Verpflichtungen haben und aufgrund ihres Humankapitals eine bestimmte große Marktmacht haben, können echte Wahlentscheidungen stattfinden.

Was sind nun Faktoren für eine selbstbestimmte Arbeitgeberwahl? Eine hohe Marktmacht auf dem Arbeitsmarkt und eine große Unabhängigkeit von Verpflichtungen in anderen Lebensbereichen führen zu mehr Unabhängigkeit bei der Wahl der Betriebsstätte. Wer eine größere

Marktmacht hat, hat größere Wahlmöglichkeiten und kann so eher einen Arbeitgeber wählen, der ein größeres Wohlbefinden generiert.

Zentral für die Selbstselektion, also die gezielte Entscheidung für den Eintritt in einen bestimmten Betrieb, ist, inwiefern es sich überhaupt um eine den eigenen Bedürfnissen entsprechende Arbeitgeberwahl handelt (vgl. die Ausführungen zur psychologischen Motivationsforschung in Abschnitt 2.2). Denn nur dann ist davon auszugehen, dass Handlungsmotive bzw. Präferenzen zum Tragen kommen. Umgekehrt wird davon ausgegangen, dass eine Arbeitgeberwahl bei wenig Entscheidungsfreiheit weniger wahrscheinlich mit persönlichen Präferenzen verknüpft ist.

Ist die Wahlfreiheit aufgrund größerer Marktmacht und geringer Verpflichtungen größer, kann eher von einer Selbstselektion ausgegangen werden. Ist die Wahlfreiheit kleiner und eher von den betrieblichen Gegebenheiten bestimmt, muss eher von einer Fremdselektion ausgegangen werden.

Selbstselektion durch Arbeitnehmer und Fremdselektion durch Arbeitgeber bedingen sich wechselseitig, sodass es zu gegenseitig passenden „Präferenzbündeln“ kommt. So bewerben sich Arbeitnehmer eher bei Betrieben, bei denen sie ihre Präferenzen erfüllt sehen und bei denen sie den betrieblichen Anforderungen entsprechen. Eine Trennung beider Effekte ist daher nur analytisch möglich. Der Bewerber ergreift die Initiative, der Betrieb akzeptiert (oder nicht). Die Initiative, die der Betrieb ergreifen kann, spricht meist kein konkretes Subjekt an (Stellenausschreibungen, Werbung etc.). Ohne Selbstselektion gibt es daher keine Fremdselektion. Arbeitnehmer antizipieren ihren Möglichkeitsraum bei der Wahl einer Betriebsstätte. Ein Indikator für den Eintritt in einen Betrieb kann die selbstständige Kündigung bei der letzten Arbeitsstelle (Selbstselektion) sein. Mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber (Fremdselektion) beginnt ein neuer Prozess der Wahl eines Betriebes durch den Arbeitnehmer und die Passung zu betrieblichen Anforderungen. Aufgrund dieses direkten Zusammenhangs von Selbst- und Fremdselektion wird das Zusammenspiel von Präferenzen auf Personenebene und Strukturmerkmalen auf Betriebsebene in einem gemeinsamen Modell von Mechanismen kombiniert.

Dem Rational-Choice-Ansatz folgend ist es zunächst der Arbeitnehmer, der bei seiner Wahlentscheidung für einen Arbeitgeber selektiert. Die Selbstselektion beim Eintritt wird herangezogen, weil die Selektion beim Austritt bereits durch Sozialisationseffekte während der Betriebszugehörigkeit konfundiert sein kann. Auf die Selbstselektion gegenüber der Fremdselek-

tion wird fokussiert, weil der Arbeitnehmer als der primär handelnde Akteur interpretiert wird, der sich für die Bewerbung und schließlich für die Arbeit in einem bestimmten Betrieb entscheidet. Demgegenüber kann der Betrieb vor allem durch Stellenanzeigen und Werbung Bewerber anziehen (Signaling) und dann aus dem Pool der Bewerber den für ihn günstigsten auswählen. Er zieht unbestimmte Bewerber an und hofft dabei, dass sich unter den Bewerbern insbesondere solche befinden, die über gewünschte Qualifikationsmerkmale verfügen. Damit findet der primäre Selektionsprozess mit der Selbstselektion durch den Arbeitnehmer statt.

Grundsätzlich wird nach dem Selbst-Sozialisations-Ansatz von Heinz (1999, vgl. Kapitel 2.1.2) davon ausgegangen, dass eine betriebliche Selektion immer teilweise Selbst- und Fremdselektion ist, da Arbeitnehmer sich ihrer Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt bewusst sind und Fremdselektionsentscheidungen antizipieren. Tendenziell kann aber bei einem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel davon ausgegangen werden, dass eine eigenständige Kündigung ein Indikator für ein Übergewicht der Selbst- gegenüber der Fremdselektion ist.

Multiinstrumentelle und spezielle Ziele

Neben der Bestimmung relevanter Lebensbedingungen muss geklärt werden, ob es sich bei das Wohlbefinden bestimmenden Faktoren eher um Eigenschaften und Umstände handelt, die in mehreren Dimensionen oder nur in einer Dimension Wohlbefinden erzeugen – die sogenannten **multiinstrumentellen** oder **speziellen Ziele**. Wie Lindenberg betont, werden instrumentelle Ziele häufig eingesetzt, um in mehreren Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen Wohlbefinden zu generieren. Einzelne Ressourcen können für mehrere Ziele eingesetzt werden – z. B. der gewährte Lohn eines Arbeitgebers. Die Rede ist auch von multifunktionalen oder multidimensionalen instrumentellen Zielen. Vom Arbeitgeber gewährter Lohn kann beispielsweise zur Generierung von Sicherheit und Status eingesetzt werden. Das bedeutet, dass, will man das individuelle Wohlbefinden messen, es wichtig ist, auch die Generierung von Wohlbefinden durch diese multidimensionalen Ziele zu berücksichtigen. Die Konkretisierung dazu findet sich in Abschnitt 3.5

3.4.3 Arbeitgeber als Instrumente zur Steigerung des Wohlbefindens

In der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen sind Betriebe aus Sicht des Arbeitnehmers ein Mittel zur Produktion von individuellem Wohlbefinden (Aspekt b2). Durch den Eintritt in

einen bestimmten Betrieb erlangt man beispielsweise Zugang zu hohem Einkommen und gesellschaftlichem Einfluss oder Anerkennung durch Gemeinnützigkeit des Betriebs.

Bisherige Arbeitsmarkttheorien haben meist darauf abgestellt, dass Personen einen Arbeitgeber vor allem wegen des in Aussicht stehenden Lohns gegenüber anderen Arbeitgebern bevorzugen, die weniger Lohn zahlen. Idee ist nun, dass Personen nicht nur wegen des Lohns in Betriebe eintreten, sondern sich von der Mitgliedschaft noch andere Steigerungen des Wohlbefindens versprechen, beispielsweise Verhaltensbestätigung. Dazu, so die These, sind Arbeitgeber unterschiedlich gut geeignet. Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ermöglicht es, relevante soziale Bedingungen in die Wahl des Arbeitgebers miteinzubeziehen, an denen Personen ihre Entscheidungen ausrichten.

Lindenberg schreibt in Bezug auf Wahlentscheidungen bei Stellensuchen: „changes in 'objective' opportunities will have very different effects if they are filtered through search processes and strategic choice of contract partners“ (Lindenberg/Frey 1993: 197). Je nach Ressourcenausstattung nehmen Personen also ganz andere Wahlmöglichkeiten als für sie interessant wahr. Beispielsweise betrachtet Lindenberg die Wahl von Frauen zu arbeiten oder nicht zu arbeiten: „Working outside the home (no matter how few the hours per week) is a basic change in the social production function for those women who have not worked before they entered marriage and will therefore be more costly.“ (Lindenberg 1991b: 42). Lindenberg identifiziert hier also relevante Rahmenbedingungen, die dazu führen zu arbeiten oder nicht zu arbeiten. Übertragen auf die Arbeitgeberwahl kann das bedeuten, dass unter bestimmten Umständen ein hohes Einkommen nicht der entscheidende Grund ist zu arbeiten.

Ein Aspekt, den es bei der speziellen Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl zu klären gilt, ist, ob bei einzelnen Dimensionen von einer größeren Bedeutung ausgegangen wird – ob es also **besonders relevante Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl** gibt. Bislang wurde erörtert, welche Betriebsmerkmalsdimensionen allgemein dafür infrage kommen, einen Einfluss auf die Arbeitgeberwahl zu haben. Betriebe sind in der Lage, Präferenzenerwartungen in unterschiedlichem Ausmaß zu erfüllen. Nicht geklärt ist bislang, welche zum persönlichen Wohnbefinden korrespondierenden Betriebsmerkmalsdimensionen allgemein, also für alle Arbeitnehmer bei der Arbeitgeberwahl besonders relevant sind. Dahinter steckt die Frage, welche Bedürfnisse bzw. Präferenzen durch Betriebszugehörigkeiten grundsätzlich besonders gut erfüllt werden. Abhängig ist diese allgemeine Fähigkeit von Betrieben, Wohlbefinden zu generieren, von anderen Ressourcen des Wohlbefindens von

Personen. Es soll daher abgeleitet werden, welche Betriebsstrukturen eine besondere Relevanz besitzen.

Erneut wird hier die Idee der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen herangezogen, dass Personen sich besonders auf solche Ziele konzentrieren, die für sie besonders leicht zu erfüllen sind. Es ist davon auszugehen, dass Personen sich bestimmte Zwischenziele eher in anderen Lebensbereichen (Esser spricht von „Sphären des Alltags“; Esser 1999a: 55) als der Erwerbssphäre erfüllen, weil sie dort leichter verwirklicht werden können. Welche Präferenzen können von Betrieben nun besonders gut, welche besonders schlecht erfüllt werden?

Stimulation kann typischerweise über andere Domänen des Lebens (Freizeit, Familie) gut erreicht werden (siehe zur Leichtigkeit der Erreichbarkeit auch Abschnitt 3.4.4). Verhaltensbestätigung kann z. B. auch bei Freunden oder in Vereinen gewonnen werden. Es ist davon auszugehen, dass Betriebe – im Allgemeinen – nur in geringem Maße eine Präferenz für Affekt erfüllen können, während andere Lebensbereiche, wie etwa Paarbeziehungen, dies besser leisten.

Liebig u. a. stellen die Bedeutung von Erwerbseinkommen für physisches und soziales Wohlbefinden nach der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen dar. Dabei werden die Dimensionen Komfort, Status und Verhaltensbestätigung betont, nicht aber die Dimensionen Stimulation und Affekt: „Das Erwerbseinkommen dient [...] zur Sicherung und Steigerung des physischen Wohlbefindens [...]. Zugleich dient das Erwerbseinkommen aber auch als Mittel, um soziale Wertschätzung zu erhalten. So eröffnet ein bestimmtes Erwerbseinkommen die Möglichkeit, sich mit materiellen Dingen zu umgeben, die andere hochschätzen, und durch die man sich nicht nur von anderen im Sinne der sozialen Distinktion absetzen sondern die eigene Stellung in der Statusordnung auch deutlich machen kann. Ein Erwerbseinkommen ermöglicht dem Einzelnen aber auch, den in der Gesellschaft bestehenden Verhaltenserwartungen zu entsprechen und über die Normerfüllung soziale Wertschätzung zu erhalten. [...]. Auch die Erfüllung einer Reihe anderer sozialer Erwartungen ist an die Verfügbarkeit und an eine gewisse Höhe des Einkommens gekoppelt.“ (Liebig u. a. 2010: 4)

Die Erfüllung von Komfort und Status erscheint als eine klassische Domäne von Betrieben. Mit dem im Betrieb erzielten Einkommen wird insbesondere Komfort, d. h. Sicherheit gesellschaftlich verteilt. Erwerbsarbeit ist das zentrale Mittel von Personen, sich (finanzielle) Sicherheit (Komfort) zu verschaffen. Ferner verleihen Tätigkeiten in Betrieben insbesondere Status, indem sie Macht über andere Personen geben – entweder durch Personalverantwor-

tung oder einfach durch Abhängigkeitsstrukturen im Betrieb. Häufig wird über die Erwerbsarbeit der soziale Status definiert. Die These der herausragenden Bedeutung von Komfort und Status lässt sich auch an typischen Stellenausschreibungen und gängigen Wunschkriterien für gute Arbeitgeber ablesen. Diese bedienen vor allem die Präferenzdimensionen Komfort und Status: Typischerweise werden Einkommen, Sicherheit, Aufstieg, Karriereperspektiven oder Weiterbildungsmöglichkeiten dargestellt. Es ergibt sich als Kollektivhypothese:

Hypothese 2 Wenn Personen in Betriebe eintreten, dann treten sie besonders in Betriebe ein, die mehr Komfort und Status bieten.

Gemeint ist, dass für die Dimensionen Komfort und Status die höchste Erklärungskraft für die betriebliche Eignung erwartet wird.

3.4.4 Austauschbarkeit von Zielen bei der Arbeitgeberwahl

Ein Aspekt der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist die Austauschbarkeit der Dimensionen (Aspekt c): Die Theorie besagt, dass Personen besonders dort geneigt sind, für sich physisches und soziales Wohlbefinden zu produzieren, wo dies für sie besonders einfach ist.

Bei Erklärung der Arbeitgeberwahl wird der These der Spezialisierung gefolgt.⁶⁷ Entsprechend wird erwartet, dass, wenn eine Person eine Dimension des Wohlbefindens in anderen Lebensbereichen erfüllt hat, dies ein Indikator ist, dass es ihr besonders leicht fällt, diese Dimension zu erfüllen. Sie wird stärker geneigt sein, einen Betrieb zu wählen, der diese Dimension erfüllt. Die These der Spezialisierung findet sich bereits in **Hypothese 1**.

⁶⁷ Aus der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen kann zusammen mit der Grenznutzentheorie auch umgekehrt argumentiert werden, dass Personen ihre Präferenzen besonders auf Ziele richten, in denen sie leicht einen großen relativen Zugewinn erreichen können – nämlich dort, wo sie bislang über wenig Ressourcen verfügen. Bezogen auf die Arbeitgeberwahl wäre dann zu erwarten, dass Personen sich besonders solche Arbeitgeber suchen, die geeignet sind die Dimensionen zu erfüllen, in denen sie bislang ein besonders großes Defizit haben. Personen, die also bislang über wenig Komfort verfügen, würden besonders geneigt sein, diesen durch die Wahl eines Arbeitgebers zu kompensieren, der eine besonders sichere Beschäftigung bietet. Dagegen spricht allerdings folgende Annahme: Personen haben sich zum Zeitpunkt des Betriebseintritts bereits auf solche Ziele spezialisiert, die sie aus ihren im Lebenslauf angesammelten Ressourcen besonders leicht bedienen können. Demnach drückt sich beispielsweise in einem bereits vorhandenen hohen Stimulationsniveau (gemessen durch Freizeitaktivitäten) eine hohe Stärke im Bereich Stimulation aus. Diese Stärke versuchen Personen dann beim Betriebseintritt auszuspielen und suchen sich Betriebe, in denen Stimulationseignung gut eingesetzt werden kann. Aus diesen beiden Sichtweisen ergeben sich genau gegenläufige Thesen, die mit den Stichworten Spezialisierung vs. Defizit bezeichnet werden können.

Die Austauschbarkeit der Ziele und die damit verbundene Spezialisierung legt nahe, dass sich **gegensätzliche Arbeitnehmertypen** bilden könnten, z.B. Personen die Beschäftigungssicherheit gegen stimulierende Beschäftigung eintauschen, oder Sicherheit gegen Verhaltensbestätigung durch Arbeit bei einem gemeinnützigen Arbeitgeber. Aufgrund der Komplexität können zu solchen gegenläufigen Effekten zunächst keine klaren Hypothesen gemacht werden. Dieser Aspekt soll daher im empirischen Teil nur explorativ erforscht werden.

3.4.5 Berücksichtigung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl

Neben der Perspektive bereits vorhandenen erfüllten Wohlbefindens kann die These der Spezialisierung auch mit der Relevanz von vorhandenen Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl verknüpft werden (zusätzlicher Aspekt d). Dennoch ist nicht sichergestellt, dass sich die Ausstattung mit Ressourcen auch tatsächlich in Bedürfnissen bzw. Präferenzen wiederfinden. Zwar sind mit der indirekten Messung über Ressourcen die dargestellten Vorteile der Erklärung von Handlungen durch die Ausstattung mit Ressourcen verbunden. Gleichzeitig bedeutet dies aber auch, dass die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen vorhandene Bedürfnisse nur indirekt berücksichtigt.

So kann eine Person zwar – als Indikatoren der Erfüllung von Affekt – über Partner und Familie verfügen, aber aus unterschiedlichen Gründen keine erhöhte Präferenz für die Erfüllung von Affekt durch einen geeigneten Arbeitgeber haben. Umgekehrt ist möglich, dass eine Person über keine erhöhte Ausstattung, z.B. an Status verfügt, dennoch sich aber entsprechend ihrer erhöhten Präferenz für diese Dimension einen Arbeitgebersucht, der z.B. durch hohes Prestige in der Lage ist, dieses Bedürfnis zu erfüllen.

Für die Arbeitgeberwahl wird nun davon ausgegangen, dass auch direkte Bedürfnisse handlungsrelevant sein können, auch wenn sie sich nicht in entsprechenden Ressourcenausstattungen wiederfinden. Es werden daher zur Erklärung der Arbeitgeberwahl neben dem Basisniveau an Wohlbefinden durch Ressourcenausstattung auch vorhandene Präferenzen berücksichtigt. Die Basisniveaus sind Ausdruck vorhandenen Wohlbefindens (Möglichkeitsstrukturen und bereits erfüllte Ziele). Die Präferenzen sind Ausdruck angestrebter Spezialisierungen im Moment der Arbeitgeberwahl. Hier geht es also um Einstellungen, Wichtigkeiten, Interessen usw.

Es wird zu den Präferenzen erwartet, dass sich die Präferenzen von Personen entlang der von Lindenberg formulierten Dimensionen bewegen (Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung, Affekt). Entsprechend wird als Kollektiv-Hypothese formuliert:

Hypothese 3: Die Präferenzen von Arbeitnehmern ordnen sich zu den fünf Dimensionen nach Lindenberg an.

Damit ist gemeint, dass sich durch die durchgeführten Hauptkomponentenanalysen empirisch zeigen soll, dass es genau die fünf Dimensionen sind, nach denen Personen ihre Präferenzen angeben.

Wenn eine Person eine hohe Präferenz in einer Dimension hat, dann wird sie eher einen Betrieb wählen, der diese Dimension besser erfüllen kann. Entsprechend wird als Hypothese formuliert:

Hypothese 4: Je größer die Präferenz in einer Dimension, desto größer ist die Eignung des gewählten Betriebes, die Dimension zu erfüllen.

Vergleicht man nun die Bedeutung von bestehendem Wohlbefinden und Präferenzen, so wird erwartet, dass die **größere Erklärungskraft vom Wohlbefinden** ausgeht. Wie dargestellt, legt die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen den klaren Fokus auf Ressourcenausstattungen und damit verbundenes Wohlbefinden. Ergänzend zur Arbeitgeberwahl nach bestehendem Wohlbefinden wird die Rolle von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl geprüft. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Haupterklärungskraft von der Ressourcenausstattung damit vom Wohlbefinden ausgeht. Dennoch wird entlang von Präferenzen von einer zusätzlichen Erklärungskraft ausgegangen. Es ergibt sich die Hypothese:

Hypothese 5 Wenn eine Person einen Betrieb auswählt, dann ist die Erklärungskraft des Wohlbefindens größer als die Erklärungskraft der Präferenzen.

3.4.6 Zusammenfassung

Häufig wird die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen so angewandt, dass Kosten und Nutzen einer einzigen Handlungsmöglichkeit gegenüber gestellt werden und dann erklärt wird, unter welchen Bedingungen eine positive oder negative Entscheidung für diese Handlungsmöglichkeit getroffen wird (z. B. Entscheidung für oder gegen Kinder). Eine Besonderheit der Erklärung der Arbeitgeberwahl ist, dass nicht die Entscheidung für oder gegen Arbeit getroffen wird, sondern unter einer großen Zahl an Handlungsalternativen gewählt wird. In-

frage kommende Arbeitgeber können dabei in ganz unterschiedlicher Weise – in unterschiedlichen Dimensionen – Wohlbefinden generieren. Daher erscheint es sinnvoll, die verschiedenen Handlungsalternativen bei der Arbeitgeberwahl danach zu unterscheiden, in welchen Dimensionen Wohlbefinden vorhanden ist und durch die Betriebe generiert wird. Im Ergebnis, so die These dieser Arbeit, ergibt sich daraus die Passung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich erfülltem Wohlbefinden und Eignung des gewählten Arbeitgebers, in den entsprechenden Dimensionen Wohlbefinden zu generieren. Zudem ergibt sich eine Besonderheit aus der besonderen Situation der Entscheidung für einen Betrieb durch den Arbeitnehmer. Die Entscheidungssituation auf einem Markt ist, stärker als andere Entscheidungssituationen, vom Gegenüber geprägt, also hier von den Betrieben. Daher erscheint es sinnvoll, die Entscheidungsfreiheit einer Person bei der Arbeitgeberwahl zu berücksichtigen.

Die Wahl des Arbeitgebers wird mit einer allgemeinen sozialwissenschaftlichen Theorie menschlichen Handelns erklärt. Dazu wird die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen von Lindenberg herangezogen. Sie setzt damit an, dass alle Menschen grundsätzlich ein Bedürfnis nach physischem Wohlbefinden (Stimulation, Komfort) und sozialem Wohlbefinden (Status, Verhaltensbestätigung, Affekt) haben. Personen werden hier nicht als Konsumenten, sondern als Produzenten ihres eigenen Wohlbefindens betrachtet. In diesem Sinne wählen Arbeitnehmer den Betrieb, der ihnen den größten Nutzen bei der Erfüllung ihres subjektiven Wohlbefindens bringt. Der Eintritt in einen Betrieb bzw. der Arbeitgeber ist dann ein sogenanntes instrumentelles Ziel. Das heißt, dass die Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb zunächst ein Ziel ist, mit dem dann indirekt grundlegendere Ziele erfüllt werden soll. Für die Arbeitgeberwahl wird erwartet, dass Personen insbesondere nach den Kriterien Komfort und Status ihren Arbeitgeber wählen. Mit der sogenannten Methode der abnehmenden Abstraktion gilt es, die allgemeine Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf das spezielle Thema der Arbeitgeberwahl anzuwenden. Dazu sind den instrumentellen Zwischenzielen nach Lindenberg für physisches Wohlbefinden (Stimulation, Komfort) und soziales Wohlbefinden (Status, Verhaltensbestätigung, Affekt) konkrete handlungsrelevante Optionen zuzuordnen, die sich auf relevante Betriebsdimensionen beziehen, die für die Eignung eines Betriebes relevant sind, subjektives Wohlbefinden zu generieren (siehe dazu die nachfolgenden Kapitel 3.5 und 3.6).

3.5 Herleitung instrumenteller Ziele und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wurde nun allgemein auf das Thema der Arbeitgeberwahl spezifiziert. Herausgestellt wurde, dass Wohlbefinden und Präferenzen auf Personenebene und Betriebsmerkmale entlang der fünf Dimensionen betrachtet werden. Für die Anwendung der Theorie auf das Thema der Arbeitgeberwahl muss nun genauer bestimmt werden, was mit den einzelnen Dimensionen gemeint ist. Um auch diesen Aspekt zu spezifizieren, werden nun zunächst auf Personenebene relevante instrumentelle Ziele bestimmt. Es wird dabei unterschieden zwischen sogenannten multiinstrumentellen Zielen, die in mehreren Dimensionen Nutzen stiften (Abschnitt 3.5.1) und speziellen instrumentellen Zielen, bei denen die Zuordnung zu einer Dimension eindeutiger ist (Abschnitt 3.5.2). Anschließend werden den Dimensionen entsprechende Präferenzen abgeleitet (Abschnitt 3.5.3).

Es sei hier bereits darauf hingewiesen, dass bei der Operationalisierung der Arbeitgeberwahl für die Personenebene unter anderem auch das Geschlecht, das Alter und die faktische Entscheidungsfreiheit als Rahmenbedingungen der Arbeitgeberwahl berücksichtigt werden (vgl. Kapitel 6.3.3, S. 152). Diese Faktoren bilden komplexe Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ab. Wie dargestellt wird, werden hinter diesen Faktoren zwar Ressourcen bzw. instrumentelle Ziele als Ursachen angenommen. Aufgrund der Komplexität und typischer Muster auf dem Arbeitsmarkt werden diese Rahmenbedingen dennoch als gesonderte Faktoren für die Arbeitgeberwahl berücksichtigt, da über die berücksichtigten instrumentellen Ziele hinaus eine eigenständige Erklärungskraft erwartet wird.

3.5.1 Herleitung multidimensionaler instrumentelle Ziele

In der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wird unter anderem betont, dass einige instrumentelle Ziele geeignet sind, in mehreren oder sogar allen Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen Wohlbefinden zu erzeugen. Dies sind insbesondere zentrale sozioökonomische Merkmale, die die Möglichkeitsstrukturen bzw. Handlungsmöglichkeiten einer Person wesentlich verändern. Auch für die Arbeitgeberwahl erscheinen solche sozioökonomischen Faktoren relevant.

Im Folgenden werden für die Arbeitgeberwahl als zentral erachtete multiinstrumentelle Ziele vorgestellt (vgl. Tabelle 13). Vier Arbeitnehmermerkmale werden hier betrachtet: vorhandene finanzielle Mittel, Vorhandensein eines Partners, Vorhandensein von Kindern und der Bildungsstatus.

Finanzielle Mittel werden in aller Regel generiert durch Einkommen. Es wird erwartet, dass damit Stimulation, Komfort und Status erreicht werden können. Gegen Geld können beispielsweise anregende Freizeitaktivitäten, ausreichend Nahrung und Luxusartikel als Statussymbole eingetauscht werden. Vorhandene finanzielle Mittel können erheblich die Arbeitgeberwahl beeinflussen. Wenn etwa bereits ein hohes Haushaltseinkommen vorhanden ist, etwa durch einen hohen Anteil des Partners am Haushaltseinkommen, dann besteht häufig ein geringerer Bedarf zur Erzielung hohen Einkommens durch eine entsprechende Arbeitgeberwahl.

Ein Partner kann anregende Tätigkeiten (Stimulation), Absicherung bei Krankheit (Komfort), Anerkennung bei Freunden (Status), und Intimität (Affekt) bieten. Wie bereits dargestellt kann ein vorhandener Partner je nach Einkommenssituation die Beweggründe, aus denen ein Arbeitgeber gesucht wird, wesentlich beeinflussen.

Kinder bringen häufig zahlreiche Aktivitäten (Stimulation), mögliche Absicherung im Alter (Komfort), Verhaltensbestätigung durch Anerkennung durch andere (Erziehung, Fürsorge als gesellschaftliche Aufgabe) und Affekt durch gegenseitige Liebe mit sich. Vorhandene Kinder bringen häufig Versorgungspflichten mit sich, die Arbeitnehmer eventuell Kompromisse bei der Suche nach einem Arbeitgeber eingehen lassen. Eventuell könnte dann verstärkt eine Beschäftigung angestrebt werden, die Beschäftigungssicherheit bietet. Dieser Effekt könnte aber typischerweise bei alleinerziehenden Müttern davon überlagert werden, dass auf Grund der Notwendigkeit eines Einkommens die Wahlmöglichkeiten geringer sind und auch prekärere Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden.

Bildung kann eingesetzt werden, um eine abwechslungsreiche Beschäftigung zu erhalten (Stimulation), die wiederum hohes Einkommen bietet (Komfort, Status). Höher gebildete Beschäftigte könnten typischerweise an stimulierenden, abwechslungsreichen Tätigkeiten interessiert sein, und sich entsprechende Arbeitgeber aussuchen.

Tabelle 13 Zentrale multidimensionale instrumentelle Ziele und Dimensionen, in denen eine Steigerung des Wohlbefindens erwartet wird

Instrumentelles Ziel	Stimulation	Komfort	Status	Verhaltensbestätigung	Affekt
Geld	+	+	+		
Partner	+	+	+		+
Kinder	+	+		+	+
Bildung	+	+	+	+	

Quelle: Eigene Erstellung, + geeignet um Wohlbefinden in dieser Dimension zu erhöhen.

3.5.2 Herleitung spezieller instrumenteller Ziele

Entlang der Lindenberg'schen Dimensionen (vgl. Tabelle 14) muss zur Erklärung der Arbeitgeberwahl nun konkretisiert werden, welche Erfüllungsniveaus zu einem gesteigerten Interesse führen, in einem Betrieb zu arbeiten, der diese Ziele bedient. Wie dargestellt geht es um allgemeines Wohlbefinden, das zunächst nicht auf die Sphäre der Arbeitswelt bezogen sein muss. Für die fünf Dimensionen Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung und Affekt werden folgende Konkretisierungen vorgenommen. Die multiinstrumentellen Ziele werden dabei nicht erneut dargestellt:

- Stimulation: Die Stimulation einer Person kann neben der Arbeit im Betrieb erfüllt werden über Stimulation im Privaten, z. B. Sport oder geistige und musische Aktivitäten. Solche Personen werden besonders daran interessiert sein, in Betriebe mit hohem Stimulationsniveau einzutreten.
- Komfort: Das physische Bedürfnis nach Komfort, insbesondere Sicherheit, kann neben der Beschäftigung im Betrieb erfüllt werden durch Vermögen, sonstige Einkünfte oder ein hohes Maß an Gesundheit. Einfluss auf die Bewertung der Wichtigkeit von Komfort können hier insbesondere einschränkende Bedingungen und Verpflichtungen haben, die ein höheres Maß an Sicherheit (Planung und Unversehrtheit) erfordern als bei anderen Menschen, sodass dann nicht der Betrieb benötigt wird, um das Bedürfnis nach Komfort zu befriedigen. Es werden der Theorie nach besonders Personen mit eingeschränkter Gesundheit, eingeschränkten finanziellen Mitteln (z. B. auch die Rolle des Partners für das Haushaltseinkommen), hohen finanziellen Verpflichtungen (z. B. durch Kinder), geringem Humankapital und geringer Marktmacht sein, denen komfortable Beschäftigungsverhältnisse verwehrt bleiben bzw. die gezwungen sind, auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.
- Status: Die Zielkategorie Status kann erfüllt werden durch ein hohes Berufsprestige oder wenn die Person bereits über Macht und Ansehen verfügt. Solche Personen könnten besonders daran interessiert sein, in Betrieben zu arbeiten, die geeignet erscheinen Status zu generieren.
- Verhaltensbestätigung: Das soziale Bedürfnis nach Verhaltensbestätigung kann dadurch erfüllt werden, dass eine Person (soziales) Engagement in der Freizeit zeigt, also neben der Beschäftigung im Betrieb Gutes tut. Ressourcen außerhalb, die dies erfüllen können, sind etwa privates Engagement oder die Zugehörigkeit zu Vereinen.

- Affekt: Das Bedürfnis nach Affekt, also nach gegenseitiger Zuneigung, kann über Partnerschaft und Familie erfüllt werden oder generell in Beziehungsformen, in denen man sich um einander kümmert und hohe Bindungen verspürt.

Tabelle 14 Spezielle instrumentelle Ziele, die das Wohlbefinden in einzelnen Dimensionen steigern

Ziel	Instrumentelles Ziel	Wichtige Einflussfaktoren
1. physisches Wohlbefinden	a. Stimulation und Aktivierung	stimulierende Freizeitaktivitäten (Sport, Musik, Kunst etc.)
	b. Komfort	hohe Gesundheit
2. soziales Wohlbefinden	a. Status (Kontrolle über knappe Ressourcen)	hohes Berufsprestige, statusgenerierende Aktivitäten
	b. Verhaltensbestätigung	privates Engagement, Zugehörigkeit zu Gruppen/Vereinen
	c. Affekt (Zuneigung)	hohe private Bindungen

Quelle: Eigene Erstellung.

3.5.3 Herleitung relevanter Präferenzen

Um diese allgemeine Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Erklärung der Arbeitgeberwahl anzuwenden, müssen zudem für die direkten **Präferenzdimensionen** nach Lindenberg genaue Ausformulierungen aufgestellt werden, welche instrumentellen Zwischenziele eine Person durch den Eintritt in einen bestimmten Betrieb erfüllen will. Die Präferenzen eines Individuums zum Zeitpunkt des Betriebseintritts werden als gegeben vorausgesetzt.⁶⁸

Wie bereits dargestellt, wird erwartet, dass die meiste Erklärungskraft zur Arbeitgeberwahl indirekt vom vorhandenen erfüllten Wohlbefinden ausgeht. Dennoch erscheint es sinnvoll, auch vorhandene Präferenzen zu betrachten um zu prüfen, ob von ihnen ein direkter Einfluss auf die Betriebswahl ausgeht. Entlang der fünf Dimensionen von Lindenberg werden auf das konkrete Thema der Arbeitgeberwahl folgende Einflüsse von allgemeinen Präferenzen erwar-

⁶⁸ Die Aufdeckung der genauen Prozesse zur Entwicklung der finalen Präferenzen im Lebenslauf bis zum Betriebseintritt ist nicht Thema dieser Arbeit. Für die hier vorgenommene Erklärung der Arbeitgeberwahl wird die Ausstattung mit Ressourcen zur Erfüllung von Wohlbefinden betrachtet. Dabei werden bestimmte damit verbundene Einstellungen (Präferenzen) als gegeben betrachtet. Damit wird einer Verknüpfung des Rational-Choice-Ansatzes mit der Lebensverlaufsperspektive gefolgt (vgl. Huinink/Schröder 2008): Menschen bringen aufgrund ihres Lebenslaufs unterschiedliche Präferenzen mit. Dies liegt an Erfahrungen (mit Ressourcen und Restriktionen) und bisheriger Sozialisation (Erziehung, vorgegebene Werte durch Eltern und relevante andere Personen und Institutionen).

tet (vgl. auch Tabelle 15). Diese Konkretisierungen der Präferenzen sind wie die Konkretisierungen des Wohlbefindens zunächst losgelöst vom speziellen Thema der Arbeitgeberwahl.

- Stimulation und Aktivierung: Personen mit einer starken Präferenz für diese Zieldimension sind besonders daran interessiert Neues zu erleben, um ein ausreichendes Maß an Stimulation und Aktivierung zu erhalten. Eine gesteigerte Bewertung der Wichtigkeit von musischer oder geistiger Aktivität erscheint plausibel.
- Komfort: Die Komfortorientierung drückt sich in einem Bedürfnis nach Sicherheit aus. Personen mit einer Komfortpräferenz könnten ein gesteigertes Interesse an Ruhe und Ordnung haben, weniger risikofreudig sein und sich generell größere Sorgen im Leben machen.
- Status: Personen mit einer Präferenz für Status haben das hervorgehobene Ziel, Kontrolle über knappe Ressourcen zu erlangen. Sie sind besonders interessiert an Macht und Ansehen. Ein Interesse für Status könnte sich in einer hohen Wichtigkeit von Statussymbolen wie Besitz äußern.
- Verhaltensbestätigung: Personen mit einer besonderen Orientierung an Verhaltensbestätigung ist es wichtig, etwas Gutes zu tun, Erwartungen zu erfüllen oder Normen zu entsprechen. Solche Personen haben wahrscheinlich ein gesteigertes Interesse an postmateriellen und altruistischen Werten. Es kann auch erwartet werden, dass sie ein besonderes politisches Interesse haben.
- Affekt (Zuneigung): Affekt ist die Orientierung, sich umeinander zu kümmern und durch dieses intime Gefühl von Fürsorge Wohlbefinden zu erlangen. Personen mit dieser Orientierung ist es evtl. besonders wichtig, eine Partnerschaft und Familie zu haben.

Tabelle 15 Relevante Präferenzen für die Betriebswahl

Ziel	Instrumentelles Ziel	Präferenzen mit Bezug zur betrieblichen Selbstselektion (Interesse an...)
1. physisches Wohlbefinden	a. Stimulation und Aktivierung	Neues erleben, Wichtigkeit von stimulierenden Freizeitaktivitäten
	b. Komfort	Sicherheit haben, Ausbleiben von Gefahren und Risiken
2. soziales Wohlbefinden	a. Status (Kontrolle über knappe Ressourcen)	Macht haben, Ansehen genießen, Wichtigkeit von Statussymbolen
	b. Verhaltensbestätigung	Gutes tun, Erwartungen erfüllen, Normen ent-

c. Affekt (Zuneigung)

sprechen

sich umeinander kümmern, Wichtigkeit von Liebe und Zuneigung

Quelle: Ormel u. a. 1999 (unter Mitarbeit von Lindenberg).

3.5.4 Zusammenfassung

Wie gezeigt wurde, wird erwartet, dass zentrale sozioökonomische Determinanten das Wohlbefinden in mehreren Dimensionen beeinflussen und für die Arbeitgeberwahl relevant sind. Diese multiinstrumentellen Ziele müssen daher für die Erklärung der Arbeitgeberwahl berücksichtigt werden. Darüber hinaus wurden spezielle instrumentelle Ziele (Ressourcenausstattungen) identifiziert, von denen erwartet wird, dass sie bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen. Schließlich wurde dargestellt, dass über das Wohlbefinden hinaus erwartet wird, dass vorhandene Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen.

3.6 Herleitung relevanter Arbeitgebereigenschaften für die Arbeitgeberwahl

Um die Arbeitgeberwahl zu erklären, muss neben der Betrachtung persönlichen Wohlbefindens und der Präferenzen der Arbeitnehmer die betriebliche Ebene in die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen eingebunden werden. Für die Seite der Arbeitgeber muss festgelegt werden, welche Betriebsstrukturen als für die Arbeitgeberwahl relevant angesehen werden – für welche Betriebsstrukturen also erwartet wird, dass sie bei der Entscheidung für oder gegen einen Betrieb eine Rolle spielen.⁶⁹

Die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist zunächst eine Handlungstheorie auf Individualebene und beschreibt Ziele bzw. Mittel, mit denen Personen ihr Wohlbefinden maximieren. Für die Anwendung auf die Arbeitgeberwahl müssen auf Betriebsebene Eigenschaften bestimmt werden, die zur Erfüllung der verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens geeignet sind. Bislang liegt dazu keine ausgearbeitete Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen vor.

⁶⁹ Bei der Arbeitgeberwahl sind neben globalen Arbeitgebereigenschaften, also des gesamten Betriebes auch Eigenschaften von Abteilungen und des konkreten Arbeitsplatzes als entscheidungsrelevant denkbar. Ziel der Arbeit ist es aber nicht, die Wahl des Arbeitsplatzes, sondern Selektionsentscheidungen eingebettet in Betriebsstrukturen zu erklären und somit eine struktursoziologische Erklärung zu bieten, die die Verteilung ungleicher Chancen aus Strukturgegebenheiten ableitet.

Zunächst wird auf eine hervorzuhebende explorative Studie von van Bruggen (2001) eingegangen. Bei dieser Studie wurde die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen zugrunde gelegt um Arbeitgebereigenschaften zu identifizieren, die soziales Wohlbefinden generieren (Status, Verhaltensbestätigung, Affekt) (Abschnitt 3.6.1). Damit wird die Theorie auf ein sehr ähnliches Thema wie die Arbeitgeberwahl angewandt.

Um den Raum möglicher relevanter Arbeitgebereigenschaften für die Arbeitgeberwahl aufzuspinnen, werden anschließend die Dimensionen nach Lindenberg als Ausgangspunkt genommen und diesen dann aus bestehenden Forschungsarbeiten (vgl. Kapitel 2 zum Stand der Forschung) relevante Eigenschaften auf Betriebsebene zugeordnet, die allgemein geeignet erscheinen, die betreffenden Dimensionen zu erfüllen (Abschnitt 3.6.2).

In der abschließenden Zusammenfassung werden die gesammelten Betriebsmerkmale schließlich auf wenige zentrale Eigenschaften verdichtet, um diese für die Anwendung auf Erklärung der Arbeitgeberwahl handhabbar zu machen (Abschnitt 3.6.3).

3.6.1 Explorative Studie von van Bruggen

Von hervorzuhebender Bedeutung für die Identifizierung von Betriebsmerkmalen, die bei der Arbeitgeberwahl wichtig sind, ist eine Studie von van Bruggen (2001). Van Bruggen untersucht allgemein die Produktion individuellen sozialen Wohlbefindens in unterschiedlichen Lebensbereichen und setzt dabei einen Schwerpunkt auf die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen. Diese Untersuchung geht nicht konkret auf das Thema der Arbeitgeberwahl ein, weshalb sie nicht im Forschungsstand vorgestellt wurde. Gleichzeitig wendet sie aber sehr konkret die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen unter anderem auf Betriebseigenschaften an.

Van Bruggen konkretisiert in ihrer explorativen Studie unter anderem Faktoren, die im Bereich „Public domain: productive activities e.g. (un)paid work, schooling“ (vgl. ebenda: 186), also z. B. Erwerbsarbeit in einem Betrieb, wichtig erscheinen für die Generierung von Wohlbefinden in den sozialen Dimensionen Status, Verhaltensbestätigung und Affekt (vgl. im Anhang Tabelle 77, Tabelle 78 und Tabelle 79, S. 241ff.). Die dort identifizierten Faktoren (hier zusammengefasst) können als für die Arbeitgeberwahl potenziell relevante Merkmale interpretiert werden:

- Status: hohe Anforderungen an Fähigkeiten, Wichtigkeit von Erfolg und Position, Möglichkeiten für Einfluss und Macht
- Verhaltensbestätigung: Möglichkeiten zum Feedback durch Andere, Gesellschaftlicher Beitrag, vorhandene Arbeitsnormen (die man erfüllen kann)
- Affekt: intensiver und häufiger Kontakt mit Kollegen und Kunden, Selbstoffenbarung (zum Beispiel über das Privatleben), Wichtigkeit sozialer Fähigkeiten bei der Arbeit

Die Arbeit von Bruggens gibt einen guten Überblick über relevante Betriebseigenschaften entlang der sozialen Dimensionen der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen. Allerdings ist diese Konkretisierung ausgerichtet an produktiven Tätigkeiten im öffentlichen Raum allgemein und meint etwa auch unbezahlte Arbeit oder Ausbildung. Für die Anwendung auf das Thema der Arbeitgeberwahl bleiben die identifizierenden Rahmenbedingungen zu allgemein. Zudem wurde in der Arbeit von van Bruggen nicht die Erfüllung von physischem Wohlbefinden betrachtet – es fehlen daher die Dimensionen Stimulation und Komfort.

3.6.2 Übersicht über relevante Arbeitbereigenschaften aus dem Forschungsstand

Um konkrete Arbeitbereigenschaften zu identifizieren, die für die Arbeitgeberwahl potenziell wichtig sind, werden im Folgenden Ansätze aus dem Stand der Forschung zu relevanten Betriebseigenschaften für Arbeitszufriedenheit herangezogen. Diese werden den fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen zugeordnet. Nachfolgend wurden dazu die Begriffe bisheriger Forschungsansätze zusammengetragen. Tabelle 16 fasst Eigenschaften laut der psychologischen Motivationsforschung zusammen, Tabelle 17 Betriebseigenschaften laut betriebswirtschaftlicher Forschung, Tabelle 18 gibt relevante Betriebsmerkmale aus dem Bereich der Arbeitsmarktforschung wieder und in Tabelle 19 sind Betriebseigenschaften der soziologischen Forschung dargestellt. Die Tabellen dienen nur der Übersicht, eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Studien findet sich im Kapitel zum Stand der Forschung (vgl. Kapitel 2).

Diese Übersicht gibt einen Überblick über die Vielfalt an Begrifflichkeiten und zeigt, dass bestimmte Themen immer wieder genannt werden und damit als zentral angesehen werden

können. Basierend auf dieser Sammlung werden im sich anschließenden Abschnitt 3.6.3 zu den Dimensionen zentrale Arbeitgebereigenschaften herausgestellt.⁷⁰

⁷⁰ Bei einigen Ansätzen zeigt sich, dass eine (eindeutige) Zuordnung z.T. nur schwer möglich ist. Überwiegend ergibt sich aber ein Bild von wiederkehrenden herausgehobenen Betriebseigenschaften. Meads Ansatz (2000) aus der betriebswirtschaftlichen Forschung lässt sich in Lindenberg's Schema nur schwer einordnen. Es stehen eher Betriebsphilosophien als konkrete Eigenschaften im Vordergrund. Er ist daher hier nicht wiedergegeben.

Tabelle 16 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Psychologische Motivationsforschung

Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften	relevante Betriebseigenschaften nach psychologischer Motivationsforschung
Stimulation: abwechslungsreiche Tätigkeiten, z. B. via Job-Rotation, Einzel- statt Massenfertigung	<p>„self-expression“ (vgl. Katz/Kahn 1966)</p> <p>Möglichkeit, Neues zu lernen, Entwicklungsmöglichkeiten, abwechslungsreiche Aufgaben (vgl. Vroom 1966)</p> <p>Spaß, interessante Arbeit, ständig lernen (vgl. Borg/Staufenbiel 1991)</p> <p>Freizeitorientierte: abwechslungsreiche Tätigkeiten, alternativ orientierte/Engagierte: Tätigkeiten mit einem hohen Innovationsgrad, Komplexität und Lernchancen (Qualifizierungsangebote), Variabilität und Aktivität (Vielseitigkeit der Tätigkeit) (vgl. Rosenstiel 2014)</p>
Komfort: sichere Beschäftigung, z. B. Normalarbeitsverhältnisse, physische Sicherheit	<p>„legal compliance“, „instrumental satisfaction“ (vgl. Katz/Kahn 1966)</p> <p>Möglichkeit zu befriedigenden Freizeitaktivitäten, hohes Gehalt, planbare Zukunftsperspektiven (vgl. Vroom 1966)</p> <p>Voraussagbarkeit von Job-Beziehungen (vgl. March/Simon 1993)</p>
Status: Aufstiegschancen, Macht über andere, Statussymbole	<p>hohes Prestige und hoher sozialer Status, Möglichkeit, Führungsaufgaben zu übernehmen (vgl. Vroom 1966)</p> <p>Arbeitsplatz, Sozialleistungen, Verdienst, angenehme Arbeitszeit, gute Arbeitsbedingungen (vgl. Borg/Staufenbiel 1991)</p> <p>Arbeitsorientierte: interessieren sich vor allem für Aufstieg, Einflussmöglichkeiten, Kompetenzerwerb und eine hohe Entlohnung, Autonomie (Selbst- und Mitbestimmung, Entscheidungsfreiheit) (vgl. Rosenstiel 2014)</p>
Verhaltensbestätigung: Teamarbeit, Gruppenbewertungen	<p>d) „internalization“ (vgl. Katz/Kahn 1966)</p> <p>Möglichkeit, der Allgemeinheit zu dienen, Konformitätsdruck, Möglichkeit, persönliche Fertigkeiten einzusetzen, Überwachung, Teamarbeit, Möglichkeit, sich an wichtigen Entscheidungen zu beteiligen (vgl. Vroom 1966)</p> <p>Anerkennung für die Arbeit, anderen helfen können, Beitrag zur Gesellschaft, Stolz, Verantwortung, Einfluss im Betrieb, sinnvolle Arbeit (vgl. Borg/Staufenbiel 1991)</p> <p>Passung zum Selbstbild (vgl. March/Simon 1993)</p> <p>Freizeitorientierte: hohe Entscheidungsspielräume, Alternativ orientierte/Engagierte: hohe Leistungsbereitschaft in Bezug auf „gute“ Ziele, , Kooperationserfordernisse und soziale Unterstützung, „Ganzheitlichkeit“ und „Sinnhaftigkeit“ (Transparenz) (vgl. Rosenstiel 2014)</p>
Affekt: Betriebsklima, außerberufliche Aktivitäten mit Kollegen, intensiver Umgang mit Kunden	<p>freundliche und kollegiale Mitarbeiter (vgl. Vroom 1966)</p> <p>Kontakt zu anderen Menschen (vgl. Borg/Staufenbiel 1991)</p> <p>Passung von betrieblicher Tätigkeit und anderen Rollen des Arbeitnehmers (Vereinbarkeit mit Familie etc.) (vgl. March/Simon 1993)</p> <p>Kommunikationsmöglichkeiten (informelle Beziehungen) (vgl. Rosenstiel 2014)</p>

Quelle: Eigene Erstellung

Tabelle 17 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Betriebswirtschaftliche Forschung

Dimension nach Lindenberg	relevante Betriebseigenschaften nach betriebswirtschaftlicher Forschung
Stimulation	<p>Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten; Möglichkeiten für Kreativität; Arbeitsintensität, körperliche Anforderungen; emotionale Anforderungen (vgl. Fuchs 2010)</p> <p>interessante Tätigkeiten, gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Förderung fachlicher Kompetenz (vgl. Schuler 2003)</p> <p>kurzfristig orientierte Organisationen (vgl. Hofstede u. a. 2010)</p> <p>Innovation, Aufmerksamkeit für Details (Chatman 1991)</p>
Komfort	<p>erlebte Führungsqualität, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsintensität, körperliche Anforderungen; emotionale Anforderungen, berufliche Zukunftsaussichten/Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen (vgl. Fuchs 2010)</p> <p>sichere Beschäftigung (vgl. Weinert 2004)</p> <p>faire Personalauswahl, flexible Arbeitszeiten (vgl. Schuler 2003)</p> <p>instrumentalistische Sozialordnung (vgl. Kotthoff 2009)</p> <p>Vermeidung von Unsicherheit / Risikoaversion, Dauerhaftigkeit und Tradition, Beherrschung (vgl. Hofstede u. a. 2010)</p> <p>Betonung von Belohnungen (Chatman 1991)</p>
Status	<p>Aufstiegsmöglichkeiten; Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (vgl. Fuchs 2010)</p> <p>Auszeichnungen und Statussymbole (vgl. Weinert 2004)</p> <p>verantwortungsvolle Tätigkeiten, Karrierechancen, Vermittlung von Qualifikationen, Leistungsprinzip, internationale Ausrichtung (vgl. Schuler 2003)</p> <p>Wichtigkeit von Machtdistanz, Stärke und Durchsetzungsvermögen (vgl. Hofstede u. a. 2010)</p> <p>Ergebnisorientierung, Aggressivität, Entschlossenheit (Chatman 1991)</p>
Verhaltensbestätigung	
Affekt	<p>gute Betriebskultur (vgl. Fuchs 2010)</p> <p>gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (vgl. Schuler 2003)</p> <p>Mitgefühl (vgl. Hofstede u. a. 2010)</p>

Quelle: Eigene Erstellung

Tabelle 18 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften für die Arbeitgeberwahl: Arbeitsmarktforschung

Dimension nach Lindenberg	relevante Betriebseigenschaften nach ökonomischer Arbeitsmarktforschung
Stimulation	investigative (investigativ bzw. forschend), artistic (künstlerisch) (Holland 1959) Informationstechnologie (Lempert 1982) Weiterbildungsmöglichkeiten, Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, Vielseitigkeit der Ausbildung (Schank 2011)
Komfort	Lohn, finanzielle Beteiligungen (Humankapitaltheorie) interne Stellenbesetzungen/Beschäftigungssicherheit, betriebliche Sozialleistungen (Goedicke 2006) realistic (realistisch), conventional (traditionell) (Holland 1959) Stechuhren, Arbeitszeiten (Lempert 1982) Arbeitsmarktmobilität, Übernahmemöglichkeiten, Arbeitsbelastung, Ausbildungsvergütung, Internationalität der Ausbildung (Schank 2011)
Status	Ruf (Humankapitaltheorie) Aufstiegschancen (Goedicke 2006) enterprising (sozial/unternehmerisch) (Holland 1959) Aufstiegschancen (Lempert 1982) Karriere- und Entwicklungspotential (Schank 2011)
Verhaltensbestätigung	Normen in Form von Vorschriften, Regeln und Anweisungen (Humankapitaltheorie) enterprising (sozial/unternehmerisch) (Holland 1959) Entscheidungsbefugnisse (Lempert 1982) Persönlichkeit der Betreuung, Ausbildung mit Gleichaltrigen (Schank 2011)
Affekt	Arbeits- und Betriebsklima, Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Schank 2011)

Quelle: Eigene Erstellung

Tabelle 19 Dimension nach Lindenberg und relevante Betriebseigenschaften: Soziologische Forschung

Dimension nach Lindenberg	relevante Betriebseigenschaften nach soziologischer Forschung
Stimulation	intrinsisch motivierte (Windolf 1981) interessante Tätigkeiten, angemessenes Niveau physischer, psychischer und sozialer Belastungen (Lutz/Weltz 1966)
Komfort	ökonomisches Kapital (Bourdieu u. a. 1971) hohes Lohnniveau (Windolf 1981) hohe Beschäftigungssicherheit, für Arbeitnehmer (im allgemeinen) günstige Dauer und Lage der Arbeitszeit, kurze Arbeitswege (Lutz und Weltz 1966) Lohnniveau, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit (Grund 2001)
Status	kulturelles Kapital, symbolisches Kapital (Bourdieu) extrinsisch motivierte (Windolf 1982) gute Aufstiegsmöglichkeiten, hohes Prestige (Lutz/Weltz 1966) Anforderungen an Fähigkeiten, sichtbarer Erfolg/Position, Einfluss und Macht, Unabhängigkeit, Grad und Knappheit von Fähigkeiten und Ressourcen über die bestimmt wird (van Bruggen 2001)
Verhaltensbestätigung	soziales Kapital (Bourdieu u. a. 1971) sozial motivierte (Windolf 1981) angenehme Arbeitsorganisation und Autoritätsverhältnisse (Lutz/Weltz 1966) Art, Umfang und Ebene der Arbeit, Verhalten bei der Arbeit: Beitrag und Kosteneinsparung für andere, Bewertungen ausgesetzt sein, Arbeitsnormen, Arbeitsfähigkeiten (Van Bruggen 2001)
Affekt	gute Arbeitsbeziehungen (Windolf 1981) gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Lutz/Weltz 1966) Umfang gemeinsam verbrachter Zeit, Intensität und Nähe von Kontakten, Grad der Selbstoffenbarung, wie gut man sich kennt: Stabilität von Kontakten, Beziehungsfähigkeiten (van Bruggen 2001)

Quelle: Eigene Erstellung.

3.6.3 Zusammenfassung

Sollen die gefundenen Betriebseigenschaften in ein handhabbares Konzept überführt werden, müssen die in den unterschiedlichen Studien genannten Eigenschaften wieder verdichtet werden. Als Fazit wird folgende verdichtete Zusammenstellung von relevanten Betriebseigenschaften vorgenommen (vgl. auch Tabelle 20, S. 120):

- Stimulation: Die Stimulation auf Betriebsebene spiegelt wider, wie gut ein Betrieb geeignet ist, Stimulation bei Arbeitnehmern zu erzeugen. Für die Messung betrieblicher Rahmenbedingungen, die ein stimulierendes Umfeld bieten, werden hohe Innovations-, Qualifikations- und Leistungsanforderungen herangezogen. Betriebe bieten insbesondere dann ein stimulierendes Umfeld, wenn sie hohe Arbeitsbelastungen abverlangen

sowie Weiterbildungsanreize bieten. Betriebe, die ein stimulierendes Umfeld bieten, fordern zudem hohen geistigen (qualifikatorischen) und körperlichen Arbeitseinsatz. Es sind insbesondere Betriebe mit häufigen Innovationen und wechselnden Aufgaben. Forschung und Entwicklung sind typischerweise Bereiche, in denen ein besonderes Maß an geistiger Stimulation erfolgt.

- **Komfort:** Betriebe, die Komfort generieren, bieten Beschäftigungssicherheit und Erwartbarkeit bei Arbeitsabläufen. Dem allgemeinen Sicherheitsbedürfnis kommen betriebliche Eigenschaften entgegen, die Planbarkeit und Verlässlichkeit sichern. Hohes Lohnniveau, flexible Arbeitszeiten und geringe Personalfluktuationen können diese Sicherheiten schaffen. Personen mit einer hohen Sicherheitsorientierung können diese Präferenz zudem eher in Betrieben erfüllen, in denen sie keine gefährlichen Aufgaben (physische Belastungen wie Hitze, Lärm, Unfallrisiko) ausführen müssen.
- **Status:** Wie gut sich ein Betrieb eignet, um Status für seine Mitarbeiter zu generieren, lässt sich an Eigenschaften messen, zu denen angenommen wird, dass sie zur Statussteigerung in der externen Wahrnehmung durch andere beitragen, oder betriebsintern bei Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Mitarbeitern gewährleisten. Personen, die auf Status Wert legen, können von Betrieben angezogen werden, die die Ressourcenverteilung innerhalb des Betriebes stark hierarchisch organisieren. Betriebseigenschaften, die der Erfüllung der Präferenzdimension entgegenkommen, sind hohe Aufstiegschancen, innerbetrieblicher Wettbewerb, starkes Hierarchiegefälle, hohe Bekanntheit des Betriebs (z. B. durch Größe, Umsatz oder als übergeordnetes Unternehmen) sowie Privilegien für Mitarbeiter.
- **Verhaltensbestätigung:** Betriebseigenschaften, die der Orientierung an Verhaltensbestätigung entgegen kommen, sind Strukturen und Arbeitsorganisationen, die, analog zu den Präferenzen auf Personenebene, persönliches Engagement ermöglichen, die Wichtigkeit von postmateriellen Werten widerspiegeln und ein Gefühl von Gegenseitigkeit bieten. Persönliches Engagement wird in Betrieben unterstützt, in denen Beschäftigte im weitesten Sinne Gutes tun, d. h. der Betriebszweck (nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch) eine ideelle Ausrichtung hat. Dies wird insbesondere der Fall sein bei Interessenvertretungen, gemeinnützigen Organisationen oder im öffentlichen Dienst. Voraussetzung ist dabei immer die Annahme, dass bestimmte Tätigkeiten als normativ positiv aufgefasst werden. Dies sind alles Organisationen, die in besonderer Weise nicht nur für den eigenen Profit arbeiten, sondern höheren Zielen dienen.

Die Eignung des Betriebs Verhaltensbestätigung zu erzeugen spiegelt auch wider, wie sehr man durch eine Betriebszugehörigkeit im betreffenden Betrieb von anderen Mitarbeitern entsprechendes Feedback erhält. Persönliche Verhaltensbestätigung und ein Gefühl von Gegenseitigkeit kann durch Maßnahmen geschaffen werden, die den Einzelnen motivieren, sich selbst in die Gruppe einzubringen und Gegenseitigkeit zu fördern. Im Betrieb kann dieses Ziel erfüllt werden durch eine hohe Teamorientierung mit der Annahme, dass sich dort die Teammitglieder gegenseitig in ihrem Handeln bestätigen. Mitarbeitervertretungen können ein Indikator dafür sein, dass die Interessen der Mitarbeiter in besonderer Weise berücksichtigt werden.

- Affekt: Betriebe, die Affekt generieren, schaffen Formen der Zuneigung und Geborgenheit. Analog zur Familie als typische Instanz für Affekt kann ein Betrieb diese Dimension dann bedienen, wenn er familienähnliche Bedingungen schafft. Die Präferenz für Liebe und Geborgenheit erscheint zunächst wenig erfüllbar im betrieblichen Kontext. Durchaus kann ein Betrieb sich als große Familie verstehen und ein Gefühl der Geborgenheit vermitteln. Auf die betriebliche Ebene angewandt kann eine Präferenz für Affekt erfüllt werden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein gutes Betriebsklima.

Tabelle 20 Wohlbefinden generierende Arbeitgeberereigenschaften in den Dimensionen nach Lindenberg

Ziel	Instrumentelles Ziel	Den Präferenzen entgegenkommende Betriebsmerkmale/ Arbeitsbedingungen
1. Physisches Wohlbefinden	a. Stimulation und Aktivierung	Aus- und Weiterbildungsangebote, wechselnde Aufgaben/Anforderungen, Innovationen
	b. Komfort	Gesundheitsmaßnahmen, sichere Beschäftigung, flexible Arbeitszeiten, wenig Personalfuktuation
2. Soziales Wohlbefinden	a. Status (Kontrolle über knappe Ressourcen)	hohe Aufstiegschancen, innerbetrieblicher Wettbewerb, starkes Hierarchiegefälle, Privilegien
	b. Verhaltensbestätigung	Teamorientierung, Mitarbeitervertretung, gemeinnützige Branche, Interessenvertretungen
	c. Affekt (Zuneigung)	gutes Betriebsklima, Betrieb als Familie

Quelle: Eigene Erstellung.

3.7 Zusammenfassung und Hypothesenübersicht

Nachfolgend wird die theoretische Grundlage der Erklärung der Arbeitgeberwahl noch einmal zusammengefasst. Dabei wird diesen Teil abschließend eine Übersicht über die aufgestellten Hypothesen gegeben.

3.7.1 Zusammenfassung

Es erscheint sinnvoll, die Erklärung der Arbeitgeberwahl aus einer allgemeinen Handlungstheorie abzuleiten. Dabei bietet sich ein rationales Entscheidungsmodell als Grundlage für die längerfristig orientierte Entscheidung zwischen mehreren Arbeitgebern an.

Als grundlegendes Modell zu letzten Zielen erscheinen Ansätze des subjektiven Wohlbefindens als die plausibelsten, da sie alles menschliche (soziale) Verhalten auf ein einziges Grundbedürfnis zurückführen, nämlich das nach Wohlbefinden.

Entlang der Theorie der sozialen Produktionsfunktion wird angenommen, dass Personen Betriebe eher dann wählen, wenn die Betriebe geeignet sind, ihr Wohlbefinden in fünf Dimensionen zu befriedigen: Stimulation (durch anregende Beschäftigung), Komfort (durch Arbeitsplatzsicherheit), Status (durch Karriereperspektiven), Verhaltensbestätigung (durch Sinnhaftigkeit und Teamorientierung) und Affekt (durch angenehmes Betriebsklima).

Die Arbeit bietet eine Erweiterung der Arbeitsmarkttheorie. Personen maximieren bei der Arbeitgeberwahl ihren Nutzen in Abhängigkeit ihres Wohlbefindens und ihrer Präferenzen. Dies hat Einfluss auf ihre Selektionsentscheidung bei der Wahl des Arbeitgebers (des Betriebs). Diese Entscheidungen finden unter Unsicherheit statt, sodass es zu einer unterschiedlich guten Passung (Match oder Mismatch) kommt. Zur Wahl der Betriebsstätte wird davon ausgegangen, dass Personen bereits vor dem Betriebseintritt informiert sind oder Annahmen haben, wie gut eine Betriebsstätte dazu geeignet ist, ihre Präferenzen zu erfüllen.

Eine Zieldimension kann bereits durch Ressourcenausstattung unterschiedlich gut erfüllt sein (Basisniveau an Wohlbefinden). Dabei kommen wichtige moderierende Faktoren außerhalb der Sphäre der Betriebszugehörigkeit zum Tragen. Gleichzeitig hat eine Person bereits vor dem Zeitpunkt des Betriebseintritts bestehende Präferenzen, die mit dem Wohlbefinden übereinstimmen können, aber nicht müssen. Betriebe werden dann danach gewählt, wie gut deren Betriebsstrukturen die Erfüllung dieser Präferenzen bzw. Bedürfnisse unterstützen.

Die allgemeine Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wird auf das spezielle Thema der Arbeitgeberwahl angewandt. Dazu waren hinsichtlich des Wohlbefindens und der Präferenzen

auf Personenebene und relevanten Betriebseigenschaften Konkretisierungen notwendig. Tabelle 21 fasst diese Konkretisierungen zusammen. Faktoren des Wohlbefindens werden in multiinstrumentelle Ziele (erzeugen Wohlbefinden in mehreren Dimensionen) und spezielle instrumentelle Ziele unterschieden. Die Konkretisierungen werden entlang der fünf Dimensionen des Wohlbefindens dargestellt (Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung, Affekt).

Tabelle 21 Übersicht über multiinstrumentelle und spezielle Ziele (Basisniveaus des Wohlbefindens), Präferenzen und korrespondierende Arbeitgeberereigenschaften

Feld	1. Physisches Wohlbefinden		2. Soziales Wohlbefinden		
	a. Stimulation und Aktivierung	b. Komfort	a. Status	b. Verhaltensbestätigung	c. Affekt
Multiinstrumentelle Ziele	Bildung, Marktmacht, Chancen auf eine vergleichbare Stelle, Kinder, Partner				
spezielle instrumentelle Ziele	Bildungsstatus, Unabhängigkeit (ledig), stimulierende Freizeitaktivitäten	Gesundheit, finanzielle Verpflichtungen	Berufsprestige	privates Engagement, Zugehörigkeit zu Gruppen oder Vereinen.	hohe private Bindung
Präferenzen mit Bezug zur Arbeitgeberwahl	Interesse Neues zu erleben und an stimulierenden Aktivitäten	wahrgenommene Wichtigkeit von Sicherheit	Interesse an Macht und Ansehen oder Statussymbolen	Präferenz Gutes zu tun, Erwartungen zu erfüllen	wahrgenommene Wichtigkeit sich umeinander zu kümmern
relevante Arbeitgebermerkmale	Innovationen, Forschung & Entwicklung	Gesundheitsmaßnahmen, sichere Branche, hohes Lohn-niveau, flexible Arbeitszeiten, wenig Personalfluktuation	hohe Aufstiegschancen, innerbetrieblicher Wettbewerb, starkes Hierarchiegefälle, hohe Bekanntheit, hoher Umsatz, Privilegien	Teamorientierung, formalisierte Rückmeldungen, gemeinnützige Branche, öffentlicher Dienst, Interessenvertretungen, Mitarbeitervertretung	Betrieb als Familie, Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

Quelle: Eigene Erstellung, Schema in Anlehnung an Ormel u. a. 1999.

Die wichtigsten Effekte werden durch die Ausstattung mit Ressourcen und das damit verbundenen Wohlbefinden erwartet. Darüber hinaus werden Effekte von bestehenden Präferenzen erwartet.

Damit wird die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen für die Erklärung der Arbeitgeberwahl modifiziert. Das Wohlbefinden als handlungsleitendes Konzept nach der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen wird in indirekte Indikatoren (Basisniveaus) und Präferenzen (direkte Indikatoren) getrennt. Eine weitere Erweiterung findet statt, um die besondere Situa-

tion am Arbeitsmarkt mit den beiden Akteuren Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu berücksichtigen. Dazu wird die Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers berücksichtigt.

3.7.2 Hypothesenübersicht

Aufbauend auf der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg wurden Hypothesen zur Arbeitgeberwahl aufgestellt. Diese Hypothesen stellen eine Abhängigkeit der Strukturmerkmale gewählter Betriebe von erfülltem Wohlbefinden und Zielen von Arbeitnehmern her. Für die Untersuchung der Arbeitgeberwahl ergeben sich folgende Hypothesen. Eine Hypothesen sind Kontext bzw. Kollektivhypothesen und konnten nicht als wenn-dann- bzw. je-desto-Hypothesen formuliert werden.

Zunächst wurde die Relevanz von Wohlbefinden für die Arbeitgeberwahl abgeleitet. Wenn eine Person eine Dimension des Wohlbefindens (Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung, Affekt) bereits erfüllt hat, wird sie geneigt sein, einen Betrieb zu wählen, der diese Dimension ebenfalls erfüllt. Es findet eine Spezialisierung auf leicht zu erfüllende Dimensionen statt:

Hypothese 1: Je größer das Wohlbefinden in einer Dimension, desto größer ist die Eignung des gewählten Betriebes, die Dimension zu erfüllen.

Dann wird die Erklärungskraft der unterschiedlichen Dimensionen im Vergleich betrachtet, die Betriebe unterschiedlich gut bedienen können. Es wird erwartet, dass Betriebe insbesondere Komfort und Status bedienen können. Entsprechend wird erwartet, dass diese Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl die größte Rolle spielen, also die größte Erklärungskraft haben. Die entsprechende Kontexthypothese lautet:

Hypothese 2 Wenn Personen in Betriebe eintreten, dann treten sie besonders in Betriebe ein, die mehr Komfort und Status bieten.

Neben dem Wohlbefinden wurden Hypothesen zur Bedeutung von Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl abgeleitet. Es wird dabei erwartet, dass sich über die Individuen verteilt Präferenzen ergeben, die den fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen entsprechen. Es ergibt sich die Kollektivhypothese:

Hypothese 3: Die Präferenzen von Arbeitnehmern ordnen sich zu den fünf Dimensionen nach Lindenberg an.

Wenn eine Person eine hohe Präferenz in einer Dimension hat, dann wird sie eher einen Betrieb wählen, der diese Dimension besser erfüllen kann:

Hypothese 4: Je größer die Präferenz in einer Dimension, desto größer ist die Eignung des gewählten Betriebes, die Dimension zu erfüllen.

Präferenzen werden allerdings eher kontrollierend untersucht. Die Haupterklärung wird vom Wohlbefinden erwartet. Entsprechend ergibt sich die Hypothese:

Hypothese 5 Wenn eine Person einen Betrieb auswählt, dann ist die Erklärungskraft des Wohlbefindens größer als die Erklärungskraft der Präferenz.

4 Datengrundlage – SOEP-LEE

Im vorangegangenen Kapitel wurden die auf der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen aufbauenden Erklärungen zur Arbeitgeberwahl hergeleitet und die entsprechend empirisch zu prüfenden Hypothesen aufgestellt. Zur Prüfung der Hypothesen wird nun eine geeignete Datenquelle benötigt.

Als Grundlage für eine Entscheidung für eine geeignete Datengrundlage werden zunächst die Anforderungen an den Datensatz dargestellt (Abschnitt 4.1). Anschließend werden potenziell infrage kommende Datensätze kurz vorgestellt und gegeneinander abgewogen (Abschnitt 4.2). Im Ergebnis erscheint der Datensatz der SOEP-LEE-Studie als der Geeignetesten, der als Datengrundlage der empirischen Untersuchung abschließend vorgestellt wird (Abschnitt 4.3).

4.1 Anforderungen an die Datengrundlage

Um die aufgestellten Hypothesen prüfen zu können, wird eine geeignete Datenquelle benötigt. Für die Auswahl einer solchen Datenquelle ist zu klären, welche Anforderungen sich an die zu verwendende Datengrundlage ergeben, um die aufgestellten Hypothesen zu prüfen.

In bisherigen Studien zum Zusammenhang von Personen- und Betriebsmerkmalen konnten die Ursachen des Zusammenhangs meist aus methodischen Gründen nicht klar getrennt werden – häufig wurden Sozialisationswirkungen der Betriebe angenommen. Die Rolle der Arbeitgeberwahl als Selektionsmechanismus wurde dabei meist nicht geprüft (vgl. Kapitel 2 zum Forschungsstand).

Es werden Informationen auf Individual- und Betriebsebene benötigt. Aufgrund des thematischen Fokus' auf die Arbeitgeberwahl sind verknüpfte Daten von Beschäftigten und deren Betrieben zur Beantwortung der Forschungsfrage notwendig (sogenannte Linked-Employer-Employee-Daten). Aufgrund der theoretischen Überlegungen und der daraus abgeleiteten Hypothesen zu Basisniveaus an Wohlbefinden und Präferenzen sind insbesondere Daten notwendig, die auf Individualebene detaillierte Informationen zu Eigenschaften und Einstellungen der Arbeitnehmer liefern. Ein für die Erklärung der Arbeitgeberwahl idealer Datensatz hätte folgende Merkmale:

- Repräsentativität: Betrachtung repräsentativer Stichproben auf Personen- und Betriebsebene, um verallgemeinerbare Aussagen auf beiden Ebenen treffen zu können.
- Längsschnittdaten auf Individualebene: Für die Personen sind Informationen zu den Präferenzen vor dem Betriebseintritt erforderlich. Die Betrachtung von Eigenschaften vor Be-

triebseintritt hat den Vorteil, dass Veränderungen durch die Betriebszugehörigkeit – Sozialisierungseffekte – ausgeschlossen werden können. Dazu könnten Personen gezielt vor einem Betriebseintritt oder Betriebswechsel befragt werden, allerdings ist im Vorhinein meist nicht bekannt, wann ein Betriebswechsel stattfindet. Daher sind regelmäßig im Längsschnitt erhobene Personenmerkmale eine plausiblere Datenquelle.

- mehrere Personen je Betrieb: Wünschenswert wäre die Betrachtung mehrerer Personen pro Betrieb, um innerbetriebliche Vergleiche zwischen Arbeitnehmern durchführen zu können. Erforderlich ist aber nur ein Vergleich zwischen Betrieben, so dass ein Beschäftigter je Betrieb prinzipiell ausreichend ist. Diese Mehrebenen-Datenstruktur wäre zur Absicherung der Kausalität der Effekte wünschenswert, erscheint aber für die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers nicht zwingend erforderlich.
- umfangreiche Betriebsmerkmale: Eine umfassende Betrachtung von Betriebsmerkmalen, die bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen, ist erforderlich. Auf Betriebsebene ist kein Längsschnitt erforderlich, weil die Wirkung einer Veränderung des Betriebes oder gar auf die Veränderung des Betriebes nicht im Fokus steht.
- Informationen zu Wohlbefinden und Präferenzen von Arbeitnehmern vor Betriebseintritt: Es müssen Daten zu Eigenschaften und Einstellungen (zu Basisniveaus des Wohlbefindens und Präferenzen) der Arbeitnehmer vor dem Betriebseintritt vorliegen, um relevante Dimensionen bei der Selektion des Betriebs zu messen.
- mehrere Betriebszugehörigkeiten: Um Veränderungen „innerhalb einer Person“ im Lebenslauf, also Effekte von Ressourcenausstattung und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl zu erfassen, wären pro Person Informationen zu vollständigen (vom Eintritt bis zum Austritt) und mehrere Betriebszugehörigkeiten pro Person wünschenswert.

Zur Klärung und differenzierten Analyse der Mechanismen sind quantitative Daten erforderlich, mit denen individuelles Wohlbefinden und Präferenzen vor Eintritt in einen Betrieb beobachtet werden können. Neben diesen Anforderungen auf Personenebene sind auf Betriebsebene Strukturinformationen zu den die Arbeitnehmer beschäftigenden Betrieben notwendig (etwa zu betrieblicher Ungleichheit oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Ein Vergleich mehrerer Personen innerhalb eines Betriebs ist für die Erklärung der Wahl des Arbeitgebers zwar wünschenswert, aber nicht zwingend erforderlich, denn auch ohne diese Mehrebenenstruktur können Vergleiche zwischen Arbeitnehmern angestellt werden. Die Betrachtung von Betrieben im Längsschnitt scheint nicht zwingend. Denn zum einen wird davon

ausgegangen, dass sich relevante betriebliche Rahmenbedingungen nur sehr langsam ändern. Zum anderen, und das ist entscheidender, liegt der Effekt von Veränderungen in den Betriebsmerkmalen auf persönliche Präferenzen nicht im Fokus der Betrachtung. Mit Personen- und Betriebsdaten im Längsschnitt und Betriebsdaten im Querschnitt kann also nur untersucht werden, wie sich Präferenzen von Personen unterscheiden, die in unterschiedliche Betriebe eintreten (die Arbeitgeberereigenschaften müssen als konstant angenommen werden).

4.2 Vergleich möglicher Datenquellen

Für die empirische Analyse der Arbeitgeberwahl kommen mehrere bestehende Datenquellen in Frage. Die Nutzung bestehender Datenquellen hat den Vorteil, dass auch weit zurückliegende Präferenzen zum Zeitpunkt vor dem Betriebseintritt zur Analyse genutzt werden können. Retrospektiv wären solche Präferenzen kaum sinnvoll zu erfragen, hier würden mögliche Sozialisationseffekte zu einer Vermischung von Effekten führen, sodass Selektionseffekte der Arbeitgeberwahl nicht mehr sicher analysiert werden könnten. Weiterer Vorteil ist, eine bestehende Datenquelle zu nutzen, die geprüfte Items bei hoher Fallzahl und allgemein hoher Datenqualität verwendet.

Um eine Entscheidung für einen geeigneten Datensatz zur Prüfung der aufgestellten Hypothesen zur Arbeitgeberwahl treffen zu können, werden diese und weitere Datensätze vorgestellt, die für Deutschland sowohl Personen- als auch Betriebsinformationen bereitstellen. Etablierte quantitative Datensätze, die zur Sekundäranalyse zur Verfügung stehen und die sowohl umfangreiche Personen- als auch Betriebsdaten enthalten, sind unter anderem die ALLBUS⁷¹-Betriebsbefragung (ALLBUS-LEE), das BA-Beschäftigtenpanel (BAP), der LIAB⁷², das Linked Personnel Panel (LPP), das SOEP⁷³ (bedingt, siehe im Folgenden) und die SOEP-Betriebsbefragung (SOEP-LEE).

⁷¹ Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften der Gesis, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

⁷² Linked-Employer-Employee-Daten des IAB, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BA, Bundesagentur für Arbeit.

⁷³ Sozio-oekonomisches Panel des DIW, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Zu jedem potenziellen Datensatz werden kurz die Vor- und Nachteile hinsichtlich des Erklärungspotenzials der Wahl des Arbeitgebers dargestellt.⁷⁴

- **ALLBUS-LEE: Verknüpfte Personen-Betriebsdaten im Anschluss an den ALLBUS 2008⁷⁵:** In der Allbus-Betriebsbefragung wurde im deutschsprachigen Raum erstmals das Employee-first-Verfahren angewandt, bei dem der Befragte einer Personenstichprobe Ausgangspunkt für die Anspielung von Betriebsinformation ist. Diese Betriebsbefragung wurde an den ALLBUS-Datensatz zum Jahr 2008 angespielt. Der Datensatz enthält auf Personenebene die umfangreichen Informationen aus dem ALLBUS. Auf Betriebsebene wurden Informationen zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen, zur Personalpolitik und zur Arbeitsorganisation erhoben. Nachteil dieser Studie ist die mit rund 190 verknüpften Fällen niedrige Fallzahl.
- **BA-Beschäftigtenpanel (BAP)⁷⁶:** Das BA-Beschäftigtenpanel ist eine Registerstatistik von Betrieben in Deutschland. Dazu werden die quartalsweise in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit erhobenen Betriebsinformationen aggregiert. Dieser Datensatz wird seit 1998 erstellt. Dazu wird aus der Datenquelle der Beschäftigtenstatistik eine Zufallsstichprobe von zwei Prozent gezogen. Der Datensatz enthält allerdings auf Personenebene nur wenige Angaben, die als Indikatoren zum Wohlbefinden oder für Präferenzen genutzt werden könnten.
- **Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB)⁷⁷:** Die Linked-Employer-Employee-Daten des IAB enthalten im Längsschnitt verknüpfte Personen-Betriebsdaten. Damit wird sowohl die Seite der Arbeitgeber als auch die Seite der Arbeitnehmer betrachtet. Seit dem Jahr 1975 werden dazu die Daten des IAB-

⁷⁴ Eine weitere zu nennende Studie in diesem Feld sind die Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971, <https://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/beendete-bereiche/bildung-arbeit-und-gesellschaftliche-entwicklung/projekte/fruehe-karrieren-und-familiengruendung/l-5> DOI: 10.4232/1.3927. Die Erhebung „Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971“ ist eine Längsschnitterhebung von Arbeitnehmern der Geburtsjahrgänge 1964 und 1971. Für diese Jahrgänge wurde in den 1980er- bis 1990er-Jahren eine westdeutsche Stichprobe von rund 2.900 Personen gezogen. Zu diesen Personen wurden umfangreiche Informationen zur Ausbildung und zum Einstieg in das Erwerbsleben erhoben. Daneben wurden Daten zur Gründung von Familien erfasst. Der Datensatz enthält nur indirekt Informationen über die beschäftigenden Betriebe, sofern sie das Erwerbsleben der befragten Personen betreffen. Aufgrund der Querschnittsstruktur der Einzelerhebungen – es handelt sich nicht um Paneldaten – sind keine Informationen zu Einstellungen vor dem Betriebseintritt verfügbar.

⁷⁵ Verknüpfte Personen-Betriebsdaten im Anschluss an den ALLBUS 2008, <http://www.uni-bielefeld.de/dsz-bo/s0001> DOI:10.7478/s0001.1.v1 (vgl. auch Gerhards/Liebig 2011, Gerhards u. a. 2010).

⁷⁶ BA-Beschäftigtenpanel (BAP), <http://fdz.iab.de/27/section.aspx>.

⁷⁷ Linked-Employer-Employee-Daten des IAB, http://fdz.iab.de/de/Integrated_Establishment_and_Individual_Data/LIAB.aspx.

Betriebspanels mit den Personendaten der Arbeitsmarktstatistik verknüpft. Der Datensatz ist reich an betrieblichen Informationen. Auf Personenebene liegen allerdings nur die Daten der Meldestatistik vor, sodass keine Informationen zu Einstellungen (Präferenzen) bereitstehen.

- **Linked Personnel Panel (LPP) des IAB**⁷⁸: Das sogenannte Linked Personnel Panel ist ein Linked-Employer-Employee Datensatz. Seit 2012 werden Personalverantwortliche und Beschäftigte in den Betrieben aus einer Sub-Stichprobe des IAB-Betriebspanels befragt. Mittlerweile steht eine Datenbasis von rund 1.200 Betrieben und 7.500 Beschäftigten verknüpft zur Verfügung. Das LPP bietet auf Personenebene persönliche Merkmale, Erwerbstätigkeit, Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen und -belastungen, Vergütung, Bindung, Unternehmenswerte und -kultur, Persönlichkeit sowie Einstellungen, Gesundheit und Soziodemographie. Allerdings werden diese Merkmale nur für bereits im Betrieb Beschäftigte erfasst. Eine klare Identifikation von Selektionseffekten ist somit nicht möglich.
- **Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)**⁷⁹: Das Sozio-oekonomische Panel bietet eine breite Datenbasis für quer- und längsschnittliche Analysen zu einer Vielzahl sozialwissenschaftlicher und ökonomischer Fragestellungen. Seit 1984 werden im SOEP über 12.000 Haushalte mit den darin enthaltenen Personen befragt. Vorteil für die Erklärung der Arbeitgeberwahl ist, dass Personen auch zu Zeitpunkten vor einem Betriebseintritt betrachtet werden können. Der Datensatz enthält allerdings nur sehr wenige Betriebsdaten bzw. solche, die indirekt abgeleitet werden können (Branche, öffentlicher Dienst, Beschäftigtenzahl des Gesamtunternehmens).
- **Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-LEE)**⁸⁰: Der SOEP-LEE Datensatz besteht aus einer Kombination von SOEP und der SOEP-Betriebsbefragung, die Betriebsinformationen zu den beschäftigenden Betrieben der Erhebungswelle des Jahres 2011 ergänzt. Damit stehen rund 1.800 verknüpfte Datensätze zur Verfügung. Der Datensatz bietet individuelle Präferenzen bei oder vor Betriebseintritt sowie eine Fülle von Betriebsmerkmalen. Die Datenerhebung war als

⁷⁸ Linked Personnel Panel, http://fdz.iab.de/de/Integrated_Establishment_and_Individual_Data/lpp.aspx.

⁷⁹ Sozio-oekonomisches Panel des DIW, http://www.diw.de/de/diw_02.c.221180.de/fdz_soep.html.

⁸⁰ SOEP-LEE Betriebsbefragung, <http://www.uni-bielefeld.de/dsz-bo/s0549> DOI:10.7478/s0549.1.v1.

Employee-first-Verfahren angelegt, sodass je Betrieb Informationen zu je einem SOEP-Befragten vorliegen.

Zur Beurteilung, inwiefern diese Studien geeignet sind die Arbeitgeberwahl zu analysieren werden folgende Merkmale der Datensätze betrachtet: Messung von Wohlbefinden und Präferenzen bei/vor Betriebseintritt, Vorhandensein umfangreicher Betriebsmerkmale, Repräsentativität, die Anzahl der erfassten Personen je Betrieb (mehrere Personen sind kein zwingendes Kriterium und die Möglichkeit mehrere Episoden von Betriebszugehörigkeiten einer Person zu betrachten (kein zwingendes Kriterium) (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22 Ausgewählte Datensätze und deren Analysemöglichkeiten zur Arbeitgeberwahl

Datensatz	Wohlbefinden und Präferenzen bei/vor Betriebseintritt	Betriebsmerkmale	Repräsentativität	Personen je Betrieb (nicht zwingend)	Betriebszugehörigkeiten (nicht zwingend)
ALLBUS-BB	nein	ja	auf Personenebene	eine	nur Dauer
BA-Beschäftigtenpanel	nein	ja	ja	eine	nein
LIAB	nein	ja	auf Personen- und Betriebsebene	alle	vollständig
LPP	nein	ja	ja	alle	ja
SOEP	ja	(ja) nur sehr wenige	auf Personenebene	(eine)	vollständig, nur Personenebene
SOEP-LEE	ja	ja	auf Personenebene	eine	zu Betriebsdaten nur Betriebszugehörigkeiten, die die Welle 2011 überdecken

Quelle: Eigene Erstellung.

Im Ergebnis erscheint der SOEP-LEE-Datensatz als der geeignetste, um strukturelle Erklärungen der Wahl des Arbeitsgebers zu untersuchen. Als einziger Datensatz stellt er die notwendigen Informationen für die strukturelle Erklärung der Wahl des Arbeitgebers bereit und enthält gleichzeitig Informationen zu Wohlbefinden und Präferenzen vor Betriebseintritt. Die Daten erlauben detaillierte Analysen zu individuellem Wohlbefinden und Präferenzen im Längsschnitt – und damit auch vor dem Betriebseintritt. Sie geben gleichzeitig Informationen zu den Arbeitgebern der befragten Personen (letzteres allerdings im Querschnitt). Aufgrund

dieser Vorteile wird dieser Datensatz als Basis der zur Erklärung der Arbeitgeberwahl durchzuführenden Analysen verwendet.

4.3 Ausführliche Beschreibung des verwendeten Datensatzes: SOEP-LEE

Im Folgenden wird der SOEP-LEE-Datensatz⁸¹ als der Bestgeeignete für die Analyse der Wahl des Arbeitgebers ausführlicher vorgestellt.

Ziel der SOEP-LEE-Studie war die Generierung eines Betriebsdatensatzes mit Informationen zu den Arbeitgebern der beschäftigenden Betriebe der im SOEP befragten Arbeitnehmer. Durch die Kombination von Betriebs- mit Haushalts- und Personendaten bietet der Studienansatz ein besonderes Analysepotenzial (vgl. Meyermann u. a. 2009). Der Datensatz entstand als Kooperationsprojekt zwischen der Universität Bielefeld (Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten, DSZ-BO) und dem SOEP am DIW (vgl. Weinhardt u. a. 2016).

Es wurden verknüpfte Personen-Betriebsdaten für die Erhebungswelle 2011 des SOEP generiert. Dazu wurden alle im SOEP 2011 abhängig Beschäftigten nach den Kontaktdaten der Betriebe gefragt, die sie beschäftigen. Es wurde also nach der sogenannten Employee-first-Methode vorgegangen, bei der bei den Arbeitnehmern angesetzt wird. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, Personen bereits dann zu befragen, wenn sie noch nicht dem Betrieb angehören.⁸² Aus Datenschutzgründen wurden nur Betriebe mit mindestens fünf abhängig beschäftigten Personen berücksichtigt. Es wurde in der SOEP-Befragung des Jahres 2012 nach den Kontaktdaten des Betriebes gefragt, bei dem die Arbeitnehmer im Jahr 2011 beschäftigt waren. Von den rund 7.700 abhängig Beschäftigten gaben 6.549 Beschäftigte diese Kontaktdaten an (rund 85%). Mit diesen Kontaktdaten wurde dann die Betriebsbefragung durchgeführt. Der finale Datensatz der SOEP-LEE-Erhebung enthält Betriebsinformationen zu 1.708 Betrieben. Dazu fand eine Betriebsbefragung von August 2012 bis März 2014 statt.

Eine Besonderheit der Datenstruktur von SOEP-LEE ist, dass auf Personenebene Paneldaten mit Einstellungsmerkmalen zur Verfügung stehen. Der Datensatz erscheint für die Untersuchung der Ursachen der Arbeitgeberwahl besonders geeignet, da er damit neben umfangrei-

⁸¹ SOEP-LEE Betriebsbefragung, <http://www.uni-bielefeld.de/dsz-bo/s0549> DOI:10.7478/s0549.1.v1.

⁸² Bei der Employer-first-Methode dagegen wird bei den Betrieben angesetzt und dort werden dann Arbeitnehmer befragt.

chen Betriebsinformationen auch Eigenschaften und Einstellungen von Arbeitnehmern von vor dem Betriebseintritt bereitstellt.

Allerdings ergeben sich auch Einschränkungen aus der Struktur der SOEP-LEE-Daten: Es können nur Betriebszugehörigkeiten aus dem SOEP betrachtet werden, die die SOEP-LEE-Daten beinhalten, also solche, die das Jahr 2011 betreffen. Mit den SOEP-LEE-Daten sind ferner keine Veränderungen auf Betriebsebene messbar. Da Eigenschaften von Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten – nämlich jeweils dem Zeitpunkt vor dem Betriebseintritt – im Fokus stehen, erscheinen Veränderungen auf Betriebsebene allerdings für die Erklärung der Arbeitgeberwahl weniger wichtig. Für die Analyse der Arbeitgeberwahl werden Betriebsmerkmale für jeden Befragten seit der Betriebszugehörigkeit als konstant betrachtet. Denn die Betriebsmerkmale, die für die Erklärung der Arbeitgeberwahl betrachtet werden, sind solche, die die Grundstruktur des Betriebes betreffen und sich in der Regel auch nicht über einen längeren Zeitraum verändern (vgl. zur Studie ausführlich Weinhardt u. a. 2016, TNS Infratest Sozialforschung 2016, Bechmann/Sleik 2016, Weinhardt 2016).

Datenzugang und Software

Der Zugang zu den Daten der SOEP-LEE-Erhebung ist über das DIW in Berlin und DSZ-BO an der Universität Bielefeld per Gastwissenschaftler-Arbeitsplatz möglich. Die Datennutzung erfolgte im DSZ-BO mittels eines Rechners, der einen Direktzugriff auf einen Server im DIW Berlin erlaubt. Die Analysen wurden mit der Statistiksoftware Stata in der Version 13 und 14 durchgeführt. Die erstellten Ergebnisdateien wurden nach Durchführung der Berechnungen vom Forschungsdatenzentrum des SOEP (SOEP-FDZ) durchgesehen und nach Freigabe bereitgestellt.

Der Einsatz von Stata bot sich an, da die SOEP-Daten im für die Software passenden Dateiformat angeboten werden. Die zahlreichen notwendigen Automatisierungen bei der Datenaufbereitung waren mit Stata möglich; insbesondere das Zusammenspielen der verschiedenen Datendateien des SOEP und des SOEP-LEE-Datensatzes ließen sich mit Stata komfortabel umsetzen. Eine Arbeitserleichterung ergab sich, weil mit Stata der zum SOEP angebotene Long-format-Datensatz⁸³ genutzt werden konnte, der aus vergleichsweise wenigen Dateien

⁸³ Im sog. Long-format entspricht eine Datenzeile einem Beobachtungszeitpunkt je Person. Dagegen stehen im sog. Wide-Format die Beobachtungszeitpunkte einer Person in einer Datenzeile in separaten Variablen.

besteht. Der Datenzugang via Datenfernverarbeitung bietet den Vorteil, die mit einem Desktop-Computer vergleichsweise hohe Rechenkraft des Servers im DIW direkt nutzen zu können. Dadurch konnten viele Berechnungen in einem Bruchteil der sonst üblichen Rechenzeit durchgeführt werden.

4.4 Zusammenfassung

Wie gezeigt wurde, kommt besonders die SOEP-LEE-Studie für die Untersuchung der Arbeitgeberwahl in Betracht, da sie sowohl umfangreiche personengenaue Informationen zu den Arbeitnehmern enthält, die zur Beschreibung des Wohlbefindens und der Präferenzen herangezogen werden können, als auch umfangreiche Informationen zu den gewählten Betrieben.

Für die Auswahl der Datengrundlage ergab sich:

- Anforderungen an die Datengrundlage: Für die Untersuchung der Bedeutung von Wohlbefinden und Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl sind Daten notwendig, die zum einen Informationen zu sozioökonomischen Merkmalen und Präferenzen von Arbeitnehmern vor Betriebseintritt und zum anderen Informationen zur Eignung der gewählten Betrieben enthalten, Wohlbefinden zu generieren.
- Vorteile von SOEP-LEE: Der Datensatz der SOEP-LEE-Studie enthält die genannten notwendigen Informationen. Auf Personenebene steht eine Vielzahl von Merkmalen bereit, z. B. zu Bildung, Einkommen und zu als wichtig bewerteten Zielen im Leben. Auf Betriebsebene stehen Merkmale zur Verfügung, die geeignet sind, die potenzielle Erfüllung von Wohlbefinden durch den Arbeitgeber entlang der fünf sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg zu messen.

5 Modellspezifikation und Analysemethode

Im vorangegangenen Kapitel wurde die Datengrundlage für die empirische Überprüfung der theoretisch fundierten Hypothesen vorgestellt. Um diese Analysen durchführen zu können, ist es zunächst notwendig, das zu prüfende Modell genauer zu spezifizieren. Aus dieser Modellformulierung ergibt sich dann die einzusetzende Analysemethode. In diesem Kapitel wird dazu zunächst das anzuwendende statistische Modell spezifiziert (Abschnitt 5.1). Anschließend werden die sich daraus ergebenden Anforderungen an die anzuwendende Analysemethode und das resultierende Verfahren der multivariaten Regressionsmodelle dargestellt (Abschnitt 5.2).

5.1 Modellspezifikation

Die theoretisch hergeleiteten Zusammenhänge müssen in mathematisch beschriebene Modelle überführt werden. Die Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden und Präferenzen auf der einen Seite und korrespondierenden Betriebsstrukturen auf der anderen Seite müssen dafür in geeigneten Modellen abgebildet werden.

Für die Analysen wird je Dimension nach Lindenberg ein Modell formuliert – es ergeben sich fünf Modellblöcke. Alle so zu berechnenden fünf Modellblöcke folgen einer Grundform. Entlang dieser allgemeinen Struktur der Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen und Betriebsmerkmalen werden zu berechnende Regressionsmodelle durchgeführt. Zwischen den Faktoren wird jeweils die gleiche Abhängigkeitsstruktur untersucht: die Wirkung der Indikatoren zum Wohlbefinden und zu Präferenzen auf die Eigenschaften des gewählten Betriebes.

Die Herangehensweise zielt auf die Aufstellung eines Regressionsmodells mit abhängiger Variable ab (vgl. im Folgenden Abbildung 4). Zum besseren Verständnis wird das Modell am Beispiel der Dimension Stimulation erläutert:

Abbildung 4 Verwendetes Modell zur Erklärung der Arbeitgeberwahl aus Basisniveaus an Wohlbefinden, Präferenzen und Chancen

Wohlbefinden_{t-1}+Präferenz_{t-1}+Entscheidungsfreiheit_{t-1} → Betriebseignung_{t_n}

- Wohlbefinden: Ressourcen; Tätigkeiten, die Wohlbefinden generieren
- Präferenz: Präferenz für die entsprechende Dimension
- Entscheidungsfreiheit: Marktmacht und Verpflichtungen
- t-1: Präferenz zum letzten Beobachtungszeitpunkt vor der Betriebszugehörigkeit
- Betriebseignung, d. h. Eignung des Betriebs zur Erfüllung des Wohlbefindens
- t_n: das Jahr 2011, zu dem die Betriebsmerkmale erhoben wurden

Quelle: Eigene Erstellung.

Abhängige, zu erklärende Variable ist die „Betriebseignung“ in einer Dimension (z. B. Stimulation), also die Eignung des gewählten Betriebs zur Generierung von Wohlbefinden im Jahr 2011. Unabhängige Variablen sind Wohlbefinden und Präferenzen auf Personenebene. Ausgangspunkt der unabhängigen Variablen ist das Jahr des Betriebseintritts t₀. Das Ausmaß an Wohlbefinden und Präferenz (z. B. in der Dimension Stimulation) zum Zeitpunkt vor dem Betriebseintritt (t₋₁) erklärt die Eignung des Betriebes zur Generierung von Wohlbefinden, in dem die Person sich später befindet. Eine Person hat ein bestimmtes Ausmaß an Wohlbefinden und Präferenz in einer Dimension. Dieses Ausmaß lässt die Person entscheiden, in einen Betrieb einzutreten, der diese Dimension möglichst gut erfüllt. Eine Selektion liegt nach dem hier verwendeten Messmodell also dann vor, wenn es Abweichungen der Eignung des gewählten Betriebes in Abhängigkeit von Wohlbefinden und Präferenz vom Durchschnitt gibt. Berücksichtigt wird die Entscheidungsfreiheit (durch Marktmacht und Verpflichtungen).

Zur Absicherung der Ergebnisse werden je Dimension mehrere Modelle berechnet. Durch die Kontrolle verschiedener Variablen wird dabei geprüft, dass es sich bei den gefundenen Ergebnissen nicht um Scheinkorrelationen handelt (Drittvariablenkontrolle), also die Ergebnisse stabil sind.

5.2 Regressionsmodelle als zu verwendende Analysemethode

Der Zusammenhang des Wohlbefindens und der Präferenzen mit korrespondierenden Betriebsdimensionen bei der Arbeitgeberwahl soll nun mit einem geeigneten statistischen Verfahren geprüft werden. Aus der Struktur der Hypothesen und aus der Datenstruktur ergeben sich dazu unterschiedliche Anforderungen, die im Ergebnis Regressionsmodelle als das ge-

eignete Analyseverfahren ausweisen. Ziel ist die Analyse von Selektionseffekten bei der Arbeitgeberwahl.

Aufgrund des Employee-first-Ansatzes der genutzten Datenquelle liegen pro Betrieb (mit wenigen Ausnahmen) nur zu einem Beschäftigten Informationen vor. Mehrebenenmodelle, etwa zur Unterscheidung von Betriebs- und Personeneffekten, kommen daher nicht infrage. Der Betriebseintritt könnte mittels Ereignisdatenanalyse betrachtet werden. Von Interesse ist aber nicht der Effekt des Eintritts auf die Einstellungen, sondern, umgekehrt der Effekt von bereits bestehenden Präferenzen auf die Wahl des Betriebs. Um Effekte zwischen Personen (Selektion) noch genauer von Sozialisierungseffekten unterscheiden zu können, wären Panelmodelle denkbar. Diese kommen allerdings deshalb nicht infrage, weil die Betriebsinformationen nicht im Längsschnitt vorliegen.

Lineare Regressionsmodelle sind hier also deshalb geeignet, da verschiedene Personen im Querschnitt miteinander verglichen werden und die abhängigen Variablen (Betriebseignung) metrisch sind.⁸⁴

Als erster Schritt einer Regressionsanalyse sind die Modelle in ihren Parameterabhängigkeiten festzulegen. Hierbei sollen die vorher abstrakt formulierten mathematischen Modelle (vgl. Abschnitt 5.1) praktisch umgesetzt werden. Die zu verwendenden Modelle verwenden als metrische abhängige Variable die Eignung des Betriebs, Wohlbefinden in einer Dimension zu generieren. Für die durchzuführenden Analysen mit jeweils metrischen abhängigen Variablen bietet sich die Durchführung mittels multipler linearer Regressionsmodelle an. Die Umsetzung der Regressionsmodelle folgt dem Ablaufplan a) Modellspezifikationen (Festlegung von Parameterabhängigkeiten), b) Durchführung der Parameterschätzungen und c) Beurteilung der Schätzergebnisse.

Die abhängigen Variablen der Regressionsmodelle sind die in der Operationalisierung festzulegenden Indizes auf Betriebsebene. Diese sind das Ergebnis von vorgelagerten Hauptkompo-

⁸⁴ Eine alternative Analyseverfahren wären Strukturgleichungsmodelle gewesen. Diese bieten grundsätzlich den Vorteil, Messmodell und Strukturmodell miteinander zu verknüpfen. Hier wurde sich für eine Trennung entschieden und somit zunächst Hauptkomponentenanalysen als Mittel zur gewichteten Indexkonstruktion und dann mit den ermittelten Indikatoren Regressionsmodelle durchgeführt. Dieses Vorgehen hat zunächst den Nachteil Standardfehler zu unterschätzen. Ziel war allerdings eine theoriegeleitete Indexkonstruktion, bei der zum Teil recht unterschiedliche Aspekte einer Dimension zusammengefasst werden sollen. Es ist also nicht das Ziel zu prüfen, ob sich die verwendeten Variablen in jedem Fall zu einem Faktor zusammenfassen lassen. Ferner erscheint ein mögliches Strukturgleichungsmodell, dass alle Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt überkomplex und ggf. auch gar nicht identifizierbar.

nentenanalysen. Die mit den Personenmerkmalen korrespondierenden Betriebsstrukturen werden je Präferenzdimension zu einem Indikator der betrieblichen Eignung zusammengefasst. Dies geschieht mit Hilfe den Hauptanalysen vorgelagerten Hauptkomponentenanalysen (Details zum Vorgehen der Indexbildung finden sich in Abschnitt 6.1.2, S. 141ff.). Diese Betriebsindikatoren sind entsprechend annähernd normalverteilte metrische Variablen.

Unabhängige Variablen der zu berechnenden Modelle sind die in der Operationalisierung auf Personenebene festgelegten Variablen zu Wohlbefinden und Präferenzen. Diese sind ggf. das Ergebnis von Transformationen, Bildung von Quotienten oder resultierende Faktoren der vorgelagerten Hauptkomponentenanalysen. Teilweise handelt es sich um kategoriale Variablen, die als Dummy-Variablen in den zu berechnenden Regressionsmodellen berücksichtigt werden. Die linearen Regressionsmodelle erlauben eine einfache Interpretation der ermittelten Koeffizienten.⁸⁵

Nach Durchführung der Regressionsmodelle müssen die Schätzergebnisse beurteilt werden. Es wird zunächst das Gesamtmodell geprüft. Dabei geht es zuerst darum, ob die grundlegenden Modellannahmen verletzt wurden. Anschließend wird die Erklärungskraft des Regressionsmodells geprüft. Abschließend folgt die Prüfung der Regressionskoeffizienten. Damit wird ermittelt, welche Variablen im Einzelnen als einflussreich gelten können.

5.3 Zusammenfassung

Zur Modellspezifikation und Analysemethode ergibt sich (vgl. Tabelle 23): Für die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen zur Arbeitgeberwahl werden fünf Modellblöcke entlang den fünf sozialen Produktionsfunktionen berechnet. Abhängige Variable ist jeweils die Eignung des Betriebs, Wohlbefinden in der jeweiligen Dimension der fünf sozialen Produktionsfunktionen herzustellen. Dazu werden den Hauptanalysen vorgelagert Indikatoren zur Betriebseignung zu einem jeweiligen Index zusammengefasst.

⁸⁵ Eine Gewichtung ist aufgrund des komplexen Ziehungsverfahrens nicht möglich. Maßgebliche Strukturdaten zu den Personen werden allerdings in den Regressionsmodellen kontrolliert (siehe zur Problematik der Gewichtung multivariater Verfahren z. B. Gelman 2007; aber auch Gabler/Ganninger 2010: 161).

Tabelle 23 Übersicht zu verwendetem Modell und Analyseverfahren

	Kurzbeschreibung
Modellspezifikation	fünf Modelle. abhängige Variable jeweils: Eignung des Betriebs in der jeweiligen Dimension Wohlbefinden zu generieren unabhängige Variablen: <ul style="list-style-type: none">- Erfüllung multiinstrumenteller Ziele (Wohlbefinden)- Erfüllung spezieller Ziele in den einzelnen Dimensionen (Wohlbefinden)- Grad der Präferenz in den einzelnen Dimensionen
Analyseverfahren	lineare multiple Regression zur Prüfung des Zusammenhangs zwischen Wohlbefinden und Präferenzen als unabhängige Variablen und Eignung des Betriebs zur Generierung von Wohlbefinden als abhängige Variablen zur Identifikation von empirischen Dimensionen zu Freizeitaktivitäten und Präferenzdimensionen: Hauptkomponentenanalysen

Quelle: Eigene Erstellung.

Unabhängige Variablen sind zum einen beim Wohlbefinden die Erfüllung multiinstrumenteller und spezieller Ziele in den einzelnen Dimensionen. Darunter sind Variablen zu Tätigkeiten, die mittels explorativer Hauptkomponentenanalyse zu empirischen Faktoren zusammengefasst werden. Daneben wird zum anderen das Ausmaß an Präferenz in den einzelnen Dimensionen berücksichtigt. Diese Präferenzen werden ebenfalls mittels explorativer Hauptkomponentenanalyse zu empirischen Faktoren zusammengefasst.

6 Operationalisierung

Zur Abbildung der Hypothesen zur Arbeitgeberwahl wurde ein mathematisches Modell formuliert (vgl. Kapitel 5). Um dieses mathematische Modell mit den SOEP-LEE-Daten abzubilden, müssen geeignete Variablen ausgewählt bzw. gebildet werden, die die theoretisch hergeleiteten Konstrukte und deren Zusammenhänge messbar machen. Ziel ist die Abbildung der Dimensionen des Wohlbefindens und der Präferenzen auf Personenebene und der korrespondierenden Betriebsmerkmale nach Lindenberg.

In einem einleitenden Schritt müssen dazu zunächst allgemeine Überlegungen aus der Methodenforschung zur Messtheorie und Indexbildung herangezogen werden, um herauszuarbeiten, wie mit den Daten des SOEP und von SOEP-LEE im Rahmen der durchzuführenden Sekundäranalyse umgegangen werden kann (Abschnitt 6.1), denn aus einer Sekundäranalyse ergeben sich hier besondere Anforderungen.

Anschließend wird die grundlegende Aufbereitung des Datensatzes für die anschließend durchzuführenden Analysen dargestellt (Abschnitt 6.2).

Zur konkreten Operationalisierung müssen dann theoriegeleitet geeignete Variablen aus dem SOEP und der SOEP-Betriebsbefragung ausgewählt werden, um die Konstrukte der Basisniveaus, Präferenzen und Betriebseigenschaften in den einzelnen Dimensionen zu erfassen. Dazu werden in Abschnitt 6.3 zunächst die Indikatoren des Wohlbefindens mit konkreten Messvariablen verknüpft. Anschließend werden die Messvariablen zu den Präferenzen vorgestellt (Abschnitt 6.3.3). Zuletzt werden die Variablen zur Messung der Eignung der Betriebe in den fünf Dimensionen vorgestellt. Innerhalb der einzelnen Dimensionen werden die verwendeten Variablen mittels Hauptkomponentenanalyse jeweils zu einem Faktor zusammengefasst (Abschnitt 6.5).

6.1 Messtheorie und Indexkonstruktion

Aus der Analyse der Arbeitgeberwahl mit den SOEP-LEE-Daten als eine Sekundäranalyse ergeben sich Besonderheiten für die Datenaufbereitung.

6.1.1 Messtheorie und Validität – theoriegeleitete Variablenauswahl

Bei der Messbarmachung der vorgestellten Konstrukte zur Arbeitgeberwahl sind Gütekriterien zu beachten. In der empirischen Sozialforschung werden insbesondere Objektivität, Reliabilität und Validität aufgeführt (vgl. Schnell u. a. 2008: 149ff., Diekmann 2007: 249). Objek-

tivität, die Unabhängigkeit vom Beobachter, und Reliabilität, die Verlässlichkeit der eingesetzten Instrumente, sind bei einer etablierten Studie wie dem SOEP mit seinen erprobten Erhebungsinstrumenten gesichert.

Die aufgestellten Hypothesen sollen mithilfe der Daten des SOEP und von SOEP-LEE, also als Sekundäranalyse bestehender Daten, operationalisiert werden. Ausgangspunkt sind die im SOEP und in der SOEP-Betriebsbefragung verfügbaren Variablen. Die Abfragen zu den interessierenden Variablen im SOEP und in SOEP-LEE wurden nicht mit dem Ziel erstellt, die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen oder die Erklärung der Arbeitgeberwahl zu operationalisieren. Daher sind plausible Auswahlen von Variablen vorzunehmen.

Hervorzuheben ist im Rahmen einer Sekundäranalyse insbesondere die Konstruktvalidität. Dabei geht es darum, ob eine ausreichende Messung stattfindet, ob also die relevanten Bereiche eines Konstrukts gemessen werden und dass keine anderen Konstrukte mitgemessen werden (vgl. Schnell u. a. 2008: 156). Zur Bestimmung dieser Kriterien sind aufwendige Evaluationsstudien und Expertenbefragungen eine Lösung. An dieser Stelle kann zur Testung der Skalen zur Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Evaluationsstudie von Nieboer u. a. (2005, unter Beteiligung von Lindenberg) verwiesen werden. Darin wurden Item-Batterien entwickelt und getestet, um Wohlbefinden in den Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg zu messen. An diesen Skalen orientiert sich die Operationalisierung mit dem SOEP im Folgenden.

Die nutzbaren Variablen im SOEP müssen sich aus datentechnischen Gründen auf bestimmte Variablen beschränken. Zum einen soll es sich um Variablen handeln, die ausreichend häufig über die Jahre für die Zielgruppe der in den Betrieben von 2011 abhängig Beschäftigten erfasst wurden. Dies ist notwendig, damit die Informationen gleichmäßig für alle betrachteten Betriebe im Jahr des Betriebseintritts vorliegen. Zum anderen sollten die Variablen für diese Gruppe für eine ausreichende Anzahl von Fällen erhoben worden sein (z. B. nicht nur für bestimmte Sondergruppen wie Ostdeutsche oder Migranten).

Die erhebungsbedingte Einschränkung der nutzbaren Variablen schließt eine Reihe von Variablen aus, die für die Erklärung der Arbeitgeberwahl prinzipiell von Interesse hätten sein können.⁸⁶ Theoriegeleitet werden zunächst Variablen ausgewählt, die zur Messung der ein-

⁸⁶ Wie z. B. die Inglehart-Indikatoren (vgl. Inglehart 1997) oder die Pflicht- und Akzeptanzwerte nach Klages (vgl. Klages 1993).

zelen Dimensionen oder ggf. Teildimensionen infrage kommen. Es sind teilweise Neuberechnungen von Variablen zu erstellen, die verschiedene Variablen ins Verhältnis setzen.

Eine weitere Anforderung ist, dass die einzelnen Variablen die unterschiedlichen Dimensionen möglichst disjunkt, also überschneidungsfrei messen. Gleichzeitig stellt die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen klar, dass gerade sozioökonomische Standard-Indikatoren wesentlich das Wohlbefinden beeinflussen und daher als sogenannte multiinstrumentelle Ziele berücksichtigt werden müssen. So eignen sich etwa das Vorhandensein eines Partners oder hohen Einkommens kaum als Indikatoren spezieller Dimensionen, weil diese Variablen Wohlbefinden in nahezu allen fünf Dimensionen bereitstellen (vgl. Nieboer u. a. 2005: 317). Solche nicht disjunkten, aber dennoch inhaltlich wichtigen Variablen werden dann als multiinstrumentelle Ziele (des Wohlbefindens) berücksichtigt.

Zu beachten ist auch, dass sich die berücksichtigungsfähigen Messvariablen zum einen aus sachlogischen Überlegungen ergeben, zum anderen aber auch aus der Verfügbarkeit von Indikatoren im SOEP. Daher stehen zu den unterschiedlichen Dimensionen unterschiedlich viele Messvariablen zur Verfügung, die die Konstrukte unterschiedlich gut abbilden.

6.1.2 Indexbildung mittels Hauptkomponentenanalysen

Es ist aus mehreren Gründen sinnvoll, die zu operationalisierenden Konstrukte durch mehrere Variablen zu messen. Zum einen ist es, weil es sich um eine Sekundäranalyse handelt, meist nicht möglich, die abzubildenden Konstrukte mit einer einzelnen vorhandenen Variable abzubilden. Zum anderen ist es sinnvoll, die Breite eines Konstruktes über mehrere Variablen abzubilden, die Teilbereiche dieses Konstruktes messen. Nach der Auswahl geeigneter Messvariablen erscheint es daher an mehreren Stellen sinnvoll, die Variablen zu Indikatoren zu verdichten. Zur Erfassung der hinter den Variablen liegenden Dimensionen und zur Reduzierung der Komplexität werden die Variablen der einzelnen Dimensionen zu Indizes zusammengefasst. Und zwar geschieht das hier für die Basisniveaus des Wohlbefindens (bei einer Skala zu Freizeitaktivitäten), der Messung der Präferenzdimensionen der Arbeitnehmer (mittels einer Skala von Wichtigkeiten verschiedener Dinge im Leben) und jeweils zur Zusammenfassung der Betriebseigenschaften einer Dimension.

Die Indexbildungen erfolgen mittels Hauptkomponentenanalysen (vgl. Reinecke 2014: 137ff., Schnell u. a. 2008: 173). Zur Indexbildung stehen mehrere Verfahren zur Verfügung. Additive oder multiplikative Verfahren setzen willkürlich fest, dass die verwendeten Teilvariablen alle das gleiche Gewicht haben (vgl. Schnell u. a. 2008: 166 ff.). Dieses Problem beheben Verfahren, die eine Gewichtung einzelner Teilfaktoren erlauben. Als spezielles gewichtendes Verfahren zur Indexbildung kann die Hauptkomponentenanalyse verwendet werden. Sie hat den Vorteil, dass die Gewichtung der zugrunde liegenden Teilvariablen empirisch erfolgt. Dabei wird auch geprüft, ob sich die einzelnen Variablen tatsächlich zu einem einzelnen Indikator zusammenfügen lassen (vgl. Alwin 1973: 191ff., Kolenikov/Angeles 2004, Schnell u. a. 2008: 166ff., insb. 173, Wolff/Bacher 2010: 333ff., vergleichend Yoon 2015).

Diesem Vorgehen der gewichteten Indexbildung mittels Hauptkomponentenanalyse wird gefolgt. Die Variablen werden mittels Hauptkomponentenanalysen zu Indikatoren verdichtet. Die durchgeführten Hauptkomponentenanalysen folgen dabei einem Schema:

1. Zunächst werden die Variablen ausgewählt, die infrage kommen, und mit Korrelationsanalysen auf gemeinsame Kollektion überprüft.
2. Es folgt die Festlegung der Faktorextraktionsmethode.
3. Daran schließt sich die Durchführung der Faktorextraktion, Berechnung der bzw. Anzahl der Faktoren und Bestimmung der Faktorwerte, bei der die Variablen ab einem Schwellenwert einem Faktor zugeordnet werden.⁸⁷
4. Der nächste Schritt besteht aus der Bestimmung der Kommunalitäten, d. h. der Gemeinsamkeit der Variablen. Die Werte für die Kommunalitäten ergeben sich aus der Summe der quadrierten Faktorladungen.
5. Anschließend werden die Faktoren interpretiert. Zur Erleichterung der Faktorinterpretation wird häufig noch eine Rotation der Faktorladungsmatrix durchgeführt. Eine gebräuchliche Rotationsmethode ist die Varimax-Rotation. Diese sorgt dafür, dass die einzelnen Faktoren möglichst orthogonal zueinander interpretiert werden können, wodurch die graphische Zuordnung eindeutiger und damit einfacher wird. Daher wird diesem Vorgehen gefolgt.

⁸⁷ Bei der Faktorinterpretation geht es zunächst darum, für jede berücksichtigte Variable zu entscheiden, welchem Faktor sie inhaltlich zugeordnet werden soll. In der Regel wird dabei so vorgegangen, dass die Variable dem Faktor zugeordnet wird, auf den sie am stärksten lädt. Ein weiteres gebräuchliches Kriterium ist es, nur solche Zuordnungen zu interpretieren, die eine Ladung größer 0,5 aufweisen.

In Modellen, in denen die Faktorenzahl empirisch ermittelt wird, wird dazu das Kaiser-Kriterium angewandt. Die Rotation der Faktorladungs-Matrizen erfolgt mittels Varimax-Rotation (vgl. Wolff/Bacher 2010).

Polychorische Analyse

Als verfeinertes Verfahren der Verwendung der Hauptkomponentenanalyse wurde die polychorische Analyse eingesetzt (vgl. Jöreskog/Moustaki 2001, Holgado-Tello u. a. 2010). Die polychorische Analyse berücksichtigt unterschiedliche Skalenniveaus. Im Folgenden wird die Kombination von verwendeter Hauptkomponentenanalyse und polychorischer Analyse (Hauptkomponentenanalyse mit polychorischen Korrelationskoeffizienten) verkürzt als „polychorische Hauptkomponentenanalyse“ bezeichnet. Die polychorische Analyse nutzt statt der Pearson-Korrelation zwischen den Variablen entsprechende Korrelationskoeffizienten (Cramérs V für zwei dichotome Variablen, Spearmans Rangkorrelationskoeffizient für zwei ordinale Variablen mit weniger als zehn Ausprägungen). Daraus wird eine Korrelationsmatrix gebildet, mit der dann eine herkömmliche Hauptkomponentenanalyse durchgeführt wird (vgl. Kolenikov/Angeles 2004).

An mehreren Stellen der Operationalisierung der Arbeitgeberwahl erscheint es sinnvoll, Variablen zu Indizes zusammenzufassen. Auch die von Lindenberg vorgeschlagene Methode der abnehmenden Abstraktion legt nahe, die fünf Dimensionen je nach Anwendungsgebiet ggf. feiner zu unterteilen (vgl. Lindenberg 1991b):

- Zur Messung des Wohlbefindens werden Freizeitaktivitäten berücksichtigt. Bei der Messung spezieller Aktivitäten, die zum Wohlbefinden beitragen, werden Tätigkeiten im Privaten herangezogen (siehe zur theoretischen Begründung Abschnitt 3.5.2). Die hier genutzte Skala wurde nicht zur Messung der Dimensionen nach Lindenberg entworfen. Daher werden hier die empirisch gefundenen Dimensionen verwendet. Das Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse ist in Kapitel 7.2.1, S. 172ff., dargestellt.
- Mittels den Hauptanalysen vorgelagerten Hauptkomponentenanalysen werden auf Personenebene die Präferenzen zu empirisch gefundenen Dimensionen zusammengefasst. Präferenzen für einzelne Dimensionen sollten der Theorie nach entlang der fünf Dimensionen nach Lindenberg bestehen. Die Präferenzen werden über eine Skala zu wichtigen Dingen im Leben gemessen. Diese Skala wird dann zu empirisch gefundenen Dimensionen verdichtet (siehe zur theoretischen Begründung Abschnitt 3.5.3).

Die Ergebnisse dieser Hauptkomponentenanalyse finden sich in Kapitel 7.2.2, S. 175ff.

- Es werden mittels Hauptkomponentenanalysen auf Betriebsebene Indizes zur Eignung der Betriebe in den einzelnen Dimensionen gebildet. Die Arbeitgeberwahl soll erklärt werden und dabei geprüft werden, wie wichtig dabei die fünf Dimensionen nach Lindenberg sind. Daher muss für jede der fünf Dimensionen ein Index gebildet werden, der hinterher als abhängige Variable der fünf Modellblöcke dient. Daher erscheint es an dieser Stelle sinnvoll, bei der Bildung von Betriebsindizes theoriegeleitet vorzugehen und vorab festzulegen, welche Variablen welche Dimension messen sollen (siehe zur theoretischen Begründung Abschnitt 3.6). Die Ergebnisse zur Indexbildung der Betriebseignung sind in Abschnitt 6.5, S. 157ff., dargestellt.

Nicht sinnvoll erscheint eine Indexbildung insbesondere bei den Variablen zu multiinstrumentellen Zielen (siehe Abschnitt 3.5.1). Dort werden mehrere Dimensionen betreffende Instrumente als sogenannte multiinstrumentelle Ziele in den Analysen mit berücksichtigt.

6.2 Aufbereitung der Datenstruktur von SOEP-LEE

Basierend auf den Anforderungen des statistischen Modells und dem entsprechenden Analyseverfahren (siehe Kapitel 5) müssen zur Durchführung der Analysen zunächst die zu nutzenden Daten auf Personenebene (d. h. die Daten des SOEP) und auf Betriebsebene (d. h. die Daten der SOEP-Betriebsbefragung) aufbereitet werden.

Von Interesse sind zunächst das Ausmaß an Wohlbefinden und die Präferenzen der Personen vor Betriebseintritt. Für jede Person ist daher zu ermitteln, wann sie in den aktuellen Betrieb eingetreten ist. Ausgangspunkt sind die Betriebszugehörigkeiten der Personen, die in der Welle 2011 befragten Betrieben arbeiten. Denn nur für diese Betriebszugehörigkeiten lassen sich Betriebsdaten an die Daten auf Personenebene anspielen. Seit wann eine Person im aktuellen Betrieb beschäftigt ist, liegt in Form von monatsgenauen Betriebszugehörigkeitsdauern im SOEP vor. Die Angaben variieren je nach Interviewzeitpunkt von Jahr zu Jahr leicht. Durch Aufrundung wird das Jahr des Betriebseintritts ermittelt, das sicher die erste Betriebszugehörigkeit überdeckt. Diese Aufrundung ist wichtig, um Sozialisationseffekte während der Betriebszugehörigkeit bei der Messung der Arbeitgeberwahl auszuschließen. Es werden dann die Daten zur Person (Wohlbefinden und Präferenzen) aus dem Jahr vor der Betriebszugehörigkeit angespielt, die für die Erklärung der Arbeitgeberwahl benötigt werden.

Zusammenspielen der SOEP-LEE-Daten

Für die Analyse der Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen (also den Präferenzen) und den Betriebsmerkmalen müssen im nächsten Schritt die SOEP-Daten und die Daten der SOEP-Betriebsbefragung zusammengespielt werden. Für die Aufbereitung der Daten wurden die SOEP-Daten zunächst im sogenannten Long-Format verwendet. Das heißt, dass eine Datenzeile den Angaben einer Person in einem Jahr entspricht. Dies geschieht, um die Angaben aus dem Jahr vor der Betriebszugehörigkeit komfortabel mit den Betriebsmerkmalen zu verknüpfen.

Über eine ID ist eindeutig erkennbar, welche Person des SOEP zu welchem Betrieb gehört. Es ergibt sich, dass zu 1.834 Personendaten Betriebsdaten zur Verfügung stehen und den Personendaten angespielt werden können. In einigen wenigen Fällen kam es vor, dass mehrere im SOEP befragte Personen im gleichen Betrieb beschäftigt waren. Im Maximum kamen auf einen Betrieb sechs Personen des SOEP. Den 1.834 Personen wurden konnten 1.708 Betriebe zugeordnet (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24 Betriebsdubletten im SOEP-LEE-Datensatz

Dubletten	1er (keine Dublette)	2er	3er	4er	5er	6er	Gesamt
Anzahl	1.708	110	9	3	2	2	1.834

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Wie oben beschrieben werden die Betriebsmerkmale als konstant und damit als für den Zeitpunkt des Betriebseintritts gültig angenommen. Zum einen ist diese Annahme plausibel, weil es im Allgemeinen um sehr grundlegende, wenig veränderliche Betriebsmerkmale geht. Zum anderen liegen viele Betriebszugehörigkeiten unter 7 Jahren (Median = 2005, ausgehend von 2011, vgl. Tabelle 25). Dennoch könnten solche Veränderungen bei einer Betrachtung der Betriebe seit 1984 (das Maximum, was mit den SOEP-Daten möglich wäre) einen umfangreichen Zeitraum betreffen. Für die durchzuführenden Analysen wurde daher ein Mittelweg gewählt und es wurden nur Betriebszugehörigkeiten von 1990 bis 2011 berücksichtigt. Dieser Zeitraum hat den Vorteil, dass im SOEP seit 1990 Informationen für Ost- und Westdeutschland vorliegen und es so in dieser Hinsicht zu keiner Stichprobenverzerrung kommt. Daraus ergibt sich eine Beschränkung auf 1.470 Fälle.

Tabelle 25 Verteilung der Eintrittsjahre in den Betrieb aus dem Jahr 2011 seit 1990

Zeitpunkt Betriebs-eintritt	N	%	kum. % absteigend	Zeitpunkt Betriebs-eintritt	N	%	kum. % absteigend
1990	46	3,1	100	2000	57	3,9	69,3
1991	49	3,4	96,9	2001	63	4,3	65,4
1992	49	3,4	93,5	2002	53	3,6	61,1
1993	23	1,5	90,1	2003	69	4,7	57,5
1994	34	2,3	88,5	2004	42	2,8	52,8
1995	49	3,4	86,2	2005	46	3,1	50
1996	43	2,9	82,8	2006	93	6,3	46,9
1997	40	2,7	79,9	2007	101	6,9	40,6
1998	58	4,0	77,2	2008	101	6,9	33,7
1999	40	2,7	73,2	2009	114	7,7	26,8
				2010	175	11,9	19,1
				2011	125	8,5	7,2
				gesamt	1.470		

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP. Lesebeispiel: Von den Betriebszugehörigkeiten der Personen, zu denen Betriebsdaten aus der SOEP-LEE-Studie vorliegen begannen 11,9 % im Jahr 2010. Dies sind also Betriebszugehörigkeiten, die von 2010 bis mindestens 2011 reichten. kum.=kumulierte Werte.

Tabelle 26 zeigt in einem fiktiven Beispiel die Angaben zu Betriebszugehörigkeiten einer Person aus der SOEP-LEE-Erhebung. An den Angaben der Person zu den Betriebszugehörigkeitsdauern lässt sich ablesen, dass die Person seit 1984 in mehreren Betrieben war. Aufgrund der Datenstruktur ist nur die Betriebszugehörigkeit von Interesse, die das Jahr 2011 überdeckt. Für dieses Jahr ist angegeben, dass die Person seit 9,5 Jahren in diesem Betrieb war.

Tabelle 26 Beispieltabelle: Angaben der Betriebszugehörigkeiten und zur Gesundheitsbewertung einer Person

Jahr	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	
Betriebszugehörigkeitsdauer	.	.	.	2,8	0,9	1,9	2,9	3,9	4,9	
Gesundheitsbewertung				1	2	1	2	2	2	
Jahr	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Betriebszugehörigkeitsdauer	5,9	6,9	7,9	8,9	9,9	10,8	11,8	12,8	13,8	0,4
Gesundheitsbewertung	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3
Jahr	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Betriebszugehörigkeitsdauer	1,3	2,3	3,4	4,5	5,8	6,6	7,5	8,6	9,5	10,4
Gesundheitsbewertung	4	4	4	4	5	3	2	2	1	1

Quelle: Eigene Erstellung, fiktive Daten. Fett hervorgehoben ist die Betriebszugehörigkeit, die 2011 überdeckt. Ebenfalls fett hervorgehoben ist als Beispiel die Gesundheitsbewertung (Skala zwischen 1 und 5) einer Person im Jahr vor dem Betriebseintritt, hier im Jahr 2001 = 3. Für diese Person werden also Eigenschaften im Jahr 2001 betrachtet, d. h. dieses Jahr dieser Person dieser Variable wird für die Analysen genutzt.

Erzeugung eines Quasi-Querschnittsdatensatzes

Der Datensatz wird anschließend so aufbereitet, dass für jede Person die Betriebsinformationen aus dem Jahr 2011 und die Personeninformationen zum Jahr vor dem Betriebseintritt vorliegen. Anschließend werden die nicht benötigten Jahre aus dem Datensatz gelöscht und ins Wide-Format gewechselt. Im Wide-Format wären die Angaben einer Person über die Jahre in einer Datenzeile aufzuführen. Da nur noch die Angaben zur Person aus dem Jahr vor dem Betriebseintritt benötigt werden und die Betriebsinformationen als Konstant angesehen werden, ergibt sich pro Person nur noch eine Datenzeile (mit Personen- und Betriebsinformationen). Wurden einzelne Personeninformationen im Jahr vor dem Betriebseintritt nicht erhoben, wird für diese einzelnen Variablen das nächst frühere Jahr berücksichtigt, in dem diese Informationen erhoben wurden. In einzelnen Fällen wurden fehlende Werte imputiert.⁸⁸

Eine fiktive typische Datenzeile im finalen Analysedatensatz sieht dann wie folgt aus (vgl. Tabelle 27):

Tabelle 27 Beispielhafte Datenzeilen im finalen Analysedatensatz

ID	Personeneigenschaften im Jahr vor dem Betriebseintritt										Betriebseignung des gewählten Betriebs				
	Stim.		Komf.		Stat.		Verh.		Aff.		Stim.	Komf.	Stat.	Verh.	Aff.
	W	P	W	P	W	P	W	P	W	P					
1	-2	-2	-1	-1	0	0	1	1	2	2	-2	-1	0	1	2
2	1	2	0	1	2	0	1	2	0		1	2	0	1	2
3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	-1	-2	0	1	0

Quelle: Eigene Erstellung. Stim.: Stimulation, Komf.: Komfort, Stat.: Status, Verh.: Verhaltensbestätigung, Aff.: Affekt. W: Wohlbefinden, P: Präferenz. Fiktive Werte und fehlende Nachkommastellen willkürlich.

6.3 Personenebene: Messung des Wohlbefindens

Nachdem die grundlegenden Schritte der Datenaufbereitung des SOEP-Personendatensatzes und der SOEP-LEE-Studie und deren Zusammenspielung dargestellt wurden, muss nun spezifiziert werden, wie die im Theorieteil erarbeiteten Konstrukte operationalisiert werden.

Im Folgenden werden zunächst die verwendeten Indikatoren zu multiinstrumentellen Zielen vorgestellt, bei denen eine eindeutige Zuordnung zu einzelnen Dimensionen kaum möglich ist (Abschnitt 6.3.1). Wie theoretisch hergeleitet wurde, wird für eine Vielzahl an zentralen Variablen erwartet, dass sie Wohlbefinden in mehreren Dimensionen abbilden bzw. erzeugen. Die Differenzierung nach Dimensionen ist daher hier häufig eine graduelle Entscheidung.

⁸⁸ Die genutzten Daten wurden imputiert mittels multipler Imputation (vgl. Rubin 2004). Im Durchschnitt wurden dabei je Variable 1,6% der Fälle imputiert, vgl. Tabelle 80 und Tabelle 81, S. 249.

Anschließend werden spezielle, d. h. dimensionsspezifische Indikatoren vorgestellt, bei denen eine eindeutige Zuordnung zu einer Dimension näherliegend ist (Abschnitt 6.3.2). Abschließend wird gesondert auf Geschlecht, Alter und Marktmacht als speziell zu berücksichtigende Faktoren bei der Arbeitgeberwahl eingegangen (Abschnitt 6.3.3)

6.3.1 Multiinstrumentelle Indikatoren des Wohlbefindens

Wie theoretisch hergeleitet wurde, wird erwartet, dass zentrale sozioökonomische Merkmale von Personen allgemein in mehreren Zieldimensionen bei der Generierung von Wohlbefinden eine Rolle spielen. Operationalisiert werden müssen das Vorhandensein eines Partners und von Kindern, die Bildung einer Person und deren finanzielle Mittel.

Sie sind daher auch bei der Erklärung der Arbeitgeberwahl von Interesse (vgl. im Folgenden Tabelle 28 und Tabelle 29). Solche multiinstrumentellen Ziele bieten also in mehreren Dimensionen eine Steigerung des Wohlbefindens. Dies bedeutet allerdings auch, dass sie nicht trennscharf zur Messung des Wohlbefindens in den einzelnen Dimensionen eingesetzt werden können.

Hat eine Person einen **Partner**, kann das Nutzen in allen Dimensionen bedeuten. Insbesondere wird ein Nutzen in den Dimensionen Komfort (Absicherung) und Affekt (Zuneigung) erwartet. Speziell der Aspekt der finanziellen Absicherung kann bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen. Operationalisiert wird das Vorhandensein eines Partners über die entsprechende Angaben im SOEP, ob die Person liiert oder verheiratet ist.

Das Vorhandensein von **Kindern** wird insbesondere zur Messung der Erfüllung von Affekt herangezogen, es ist aber auch ein Nutzen in allen anderen Dimensionen denkbar (vgl. die Anwendung der sozialen Produktionsfunktionen in der Value-of-Children-Theorie, z. B. Trommsdorff/Nauk 2005). Bei der Arbeitgeberwahl können Kinder aber auch durch die Verpflichtung zur Versorgung auch eine Wahl weniger „komfortabler“ Arbeitgeber bedeuten. Das Vorhandensein von Kindern wird darüber gemessen, ob (minderjährige) Kinder im Haushalt vorhanden sind. Leben Kinder in einem anderen Haushalt, erscheinen die möglichen Beziehungsformen zur beabsichtigten Messung intimer Beziehungen zu diffus.

Für höher gebildete Personen wird insbesondere erwartet, dass diese eine stärkere Stimulations- und Verhaltensbestätigungs-Orientierung haben. Das Bildungsniveau wird gemessen

über die **CASMIN⁸⁹-Klasse** einer Person. Die CASMIN-Klassifikation ist eine international vergleichbare Bildungsklassifikation. Für die hier durchzuführenden Analysen wird die CASMIN-Klasse vereinfachend als metrisches Merkmal interpretiert (vgl. zu diesem Vorgehen z. B. Groß 2000: 387).

Das verfügbare **Einkommen einer Person** dient insbesondere zur Absicherung und Statusgenerierung. Entsprechend wird erwartet, dass Personen die über hohe finanzielle Mittel verfügen, bessere Chancen haben, in Komfort und Status generierende Betriebe einzutreten (eine Form des Matthäus-Effekts⁹⁰). Das verfügbare Einkommen einer Person wird gemessen über das logarithmierte Haushaltseinkommen. Diese Messung hat den Vorteil, die finanzielle Ausstattung der Wirtschaftsgemeinschaft Haushalt abzubilden und ist weniger Abhängig vom persönlichen Einkommen des Befragten.

Einen zentralen Faktor für die Wichtigkeit einer Erwerbstätigkeit stellt in einer Paarbeziehung der eigene **Anteil am verfügbaren Haushaltseinkommen** dar. Personen mit hohem Anteil am Haushaltseinkommen werden daher besonders in Komfort und Status generierende Betriebe eintreten. Zur Messung wird der Anteil des eigenen Nettoeinkommens am Haushaltsnettoeinkommen in Prozent berücksichtigt. Zentral dafür, ob und was für eine Beschäftigung eine Person sucht, ist die Bedeutung des eigenen Einkommens für den Haushalt. Es wird erwartet, dass Personen umso mehr eine sichere Beschäftigung (in einem besonders Komfort geeigneten Betrieb) suchen, je höher der Anteil ihres Einkommens am Haushaltseinkommen ist.

Tabelle 28 Kategoriale multiinstrumentelle Indikatoren zum Wohlbefinden

	n	Anteil in %
Geschlecht		
Mann	711	48,4
Frau	759	51,6
Vorhandensein eines Partners		
ohne Partner	701	47,7
mit Partner	769	52,3
Vorhandensein von Kindern im Haushalt		
keine Kinder vorhanden	425	28,9
Kinder im Haushalt vorhanden	1.045	71,1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP, Fallzahl n=1.470.

⁸⁹ Abkürzung für Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations, vgl. König u.a 1988

⁹⁰ Nach dem Matthäus-Effekt, in Anlehnung an die Bibelpassage „Denn wer da hat, dem wird gegeben“ (Mt 25,29) begünstigen Ressourcenausstattungen zukünftige Ressourcenausstattungen.

Tabelle 29 Metrische multiinstrumentelle Indikatoren zum Wohlbefinden

	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
CASMIN-Klassifikation (metrisch)	1.470	5,26	2,45	0	9
Haushaltseinkommen (log.)	1.470	7,70	0,56	5,02	9,74
Anteil am Haushaltseinkommen (in %)	1.470	0,50	0,30	0	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP, n=1.470. Mittelw. = Mittelwert, Stdabw.=Standardabweichung, Min. = Minimum, Max. = Maximum.

6.3.2 Spezielle Indikatoren des Wohlbefindens

Neben Indikatoren, bei denen Nutzen in verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens erwartet wird, werden Indikatoren berücksichtigt, für die erwartet wird, dass sie in den einzelnen Dimensionen Wohlbefinden abbilden (vgl. im Folgenden Tabelle 30). Entlang der theoretischen Vorüberlegungen (vgl. Kapitel 3.5.2) sind solche Aspekte der Dimensionen ausgewählt, für die ein besonderer Einfluss auf die Arbeitgeberwahl erwartet wird und die dimensionsspezifisch messen, also möglichst nur das Wohlbefinden in einer einzelnen Dimension steigern.

Im Rahmen der Arbeitgeberwahl ist mit den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens Folgendes gemeint: Das Wohlbefinden an Stimulation findet sich insbesondere in stimulierenden Freizeitaktivitäten wie Sport oder musischen Aktivitäten wieder. Komfort wird maßgeblich durch die Gesundheit einer Person bestimmt (neben weiteren multiinstrumentellen Faktoren). Zum bei der Arbeitgeberwahl relevanten sozialen Status einer Person trägt insbesondere das Berufsprestige bei. Verhaltensbestätigung kann insbesondere über privates und gesellschaftliches Engagement erfolgen. Affekt bieten vor allem starke private Bindungen.

Zur Messung des Komforts kann insbesondere der **Gesundheitszustand** herangezogen werden. Andere Komfort-generierenden Merkmale wie Geld oder Bildung sind wie beschrieben mehrdimensional. Der Gesundheitszustand wird gemessen über das entsprechende Item zur Selbsteinschätzung (4-stufig: schlecht, weniger gut, zufrieden, gut, sehr gut). Die Variable wird metrisch interpretiert.

Für den sozialen Status einer Person wird insbesondere erwartet, dass Personen mit einem höheren sozialen Status eher in Betriebe gehen, die Stimulation oder Status bieten. Der soziale Status wird gemessen über die **ISEI-Klassifikation**. Die ISEI-Klassifikation ist ein international vergleichendes Maß und gibt den beruflichen Status einer Person zum erlernten Beruf

wieder.⁹¹ Diese Messung hat den positiven Nebeneffekt, dass damit ein Teil der beruflichen Selektion kontrolliert wird.

Tabelle 30 Metrische Indikatoren zum Wohlbefinden in speziellen Dimensionen

	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.	Zu messendes Wohlbefinden
Gesundheitszustand (Selbsteinschätzung)	1.470	1,58	0,78	0	4	Komfort
ISEI-Berufsstatus	1.470	44,10	16,32	16	90	Status

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP. Mittelw. = Mittelwert.

Über diese Faktoren hinaus wird erwartet, dass Tätigkeiten, denen Personen nachgehen, ebenfalls potentiell Wohlbefinden generieren können. Zur Erfassung dieser Tätigkeiten wurde die Skala zu Tätigkeiten aus dem SOEP verwendet (vgl. Tabelle 31).

Es wird erwartet, dass der Besuch von Sportveranstaltung, künstlerische und musische Tätigkeiten, der Besuch von Oper, klassischen Konzerten, Theater und Ausstellungen sowie der Besuch von Kino, Pop-, Jazz-Konzerten und Discobesuch Stimulation abbilden. Geselligkeit mit und Mithelfen bei Freunden und Verwandten, ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen und Verbänden, Beteiligung in Parteien, der Kommunalpolitik und in Bürgerinitiativen sowie Kirchgang und der Besuch religiöser Veranstaltungen sollen Wohlbefinden an Verhaltensbestätigung abbilden. Besuche bei Familie, Verwandten, Nachbarn oder Freunden sollen der Messung von vorhandenem Affekt dienen.

Mit diesen Items wird eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt, um die Items nach Dimensionen zu verdichten (siehe Abschnitt 7.2.1). Es wird erwartet dass sich Faktoren herausstellen, die den Dimensionen nach Lindenberg entsprechen.

⁹¹ ISEI, International Socio-Economic Index of Occupational Status, vgl. Ganzeboom u. a. 1992.

Tabelle 31 Genutzte Items zu Tätigkeiten

Items zu Tätigkeiten	Zu messendes Wohlbefinden
Besuch von Sportveranstaltung	Stimulation
Künstlerische und musische Tätigkeiten	Stimulation
Besuch von Oper, klassischen Konzerten, Theater, Ausstellungen	Stimulation
Besuch von Kino, Pop-, Jazz-Konzerten, Discobesuch	Stimulation
Geselligkeit mit Freunden, Verwandten	Verhaltensbestätigung
Mithelfen bei Freunden, Verwandten	Verhaltensbestätigung
ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden	Verhaltensbestätigung
Beteiligung bei Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen	Verhaltensbestätigung
Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen	Verhaltensbestätigung
Besuche bei Nachbarn oder Freunden	Affekt
Besuche bei Familie oder Verwandten	Affekt

Quelle: Eigene Erstellung; Daten: SOEP.

6.3.3 Berücksichtigung von Besonderheiten des Arbeitsmarktes

Neben den bisher genannten multiinstrumentellen und dimensionsspezifischen Zielen spielen bei der Arbeitgeberwahl auch Rahmenbedingungen eine Rolle, die sich insbesondere aus den faktischen Marktbedingungen ergeben. Bezogen auf Arbeitnehmereigenschaften spielen hier das Geschlecht, das Alter und die direkte Marktmacht eine Rolle. Diese drei Faktoren werden gesondert aufgeführt, weil sie als Ressourcen nur teilweise gesteuert werden können und daher nur teilweise als zu erreichende Ziele angesehen werden können. Entsprechend sind diese Faktoren auch weniger direkte Ursachen für unterschiedliches Wahlverhalten bei der Arbeitgeberwahl als Indikatoren für komplexe Bündel von empirischen Gegebenheiten, die sich nicht vollständig über einzelne Ressourcen abbilden lassen (vgl. im Folgenden Tabelle 32 und Tabelle 33).

Tabelle 32 Kategoriale Indikatoren zu Besonderheiten des Arbeitsmarktes

	n	Anteil in %
Geschlecht		
Mann	711	48,4
Frau	759	51,6
Initiative zur Kündigung bei der letzten Stelle durch Arbeitgeber	73	5,0
unklar oder einvernehmlich	1.131	76,9
durch Arbeitnehmer	266	18,1
Chance auf gleichwertige Stelle		
praktisch unmöglich	166	11,3
schwierig	863	58,7
leicht	441	30,0

Quelle: Eigene Erstellung; Daten: SOEP, Fallzahl n=1.470.

Tabelle 33 Metrische Indikatoren zu Besonderheiten des Arbeitsmarktes

	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.	Zu messendes Wohlbefinden
Alter	1.470	42.00	12.06	17	78	
Alter (zentriert)	1.470	0.00	12.06	-25	35.99	Stimulation

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP. Mittelw. = Mittelwert.

Geschlecht und Arbeitgeberwahl

Wie in Kapitel 2.4.5, S. 46ff. zur Arbeitsmarktsegregation dargestellt, werden erhebliche Unterschiede für Marktlagen von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt erwartet. Dabei bildet das Geschlecht empirisch vorhandene Unterschiede ab. Ressourcentheoretisch werden diese Unterschiede auf unterschiedliche Ausstattungen und Verpflichtungen zurückgeführt. An diesen Gegebenheiten richten Personen, sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber; ihr Handeln aus. Wie Lindenberg ausführte, spielen bei solchen Kostenabwägungen von Handlungen auch Stereotype eine Rolle: „the expectations about costs and benefits are heavily influenced by the stereotypes about social categories such as status, race, gender, and age groups; these stereotypes steer expectations about the competence of self and others, likelihood of success, trustworthiness, effort level, helping behavior, and so forth“ (Lindenberg 2013: 74).

Nach wie vor haben Frauen in Deutschland schlechtere Arbeitsmarktchancen und sind in Paarbeziehungen oft die Person mit einem geringeren Einkommen. Nach Trennungen sind es nach wie vor meist Frauen, alleinerziehende Mütter, die neben der Arbeit Kinder versorgen. Zudem sind überwiegend von Frauen besetzte Berufe meist schlechter bezahlt. Insgesamt ergibt sich für Frauen im Erwerbsleben auch bei Kontrolle vieler Faktoren eine geringere Entlohnung, das sogenannte „Gender Wage Gap“. Es wird erwartet, dass Frauen im Vergleich zu Männern Arbeitgeber mit weniger Komfort wählen (müssen), insbesondere wenn sie alleinerziehend sind.

Um die Segregation des Arbeitsmarktes zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen, wird zunächst das **Geschlecht** des Arbeitnehmers berücksichtigt. Das Geschlecht einer Person wird berücksichtigt, weil entsprechend der Segmentationstheorie und Segregation auf dem Arbeitsmarkt immer noch davon auszugehen ist, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben und entsprechend in ungünstigere, weniger Sicherheit (Komfort) bietende Betriebe eintreten.

Es werden **Interaktionseffekte mit dem Geschlecht** berücksichtigt, und zwar, ob die Person weiblich ist und einen **Partner** hat, ob die Person weiblich ist und **Kinder** im Haushalt vorhanden sind und ob die Person weiblich ist und Partner und Kinder vorhanden sind. Diese Interaktionsverhältnisse bilden zentrale Versorgungsverhältnisse ab, die einen wesentlichen Einfluss auf die Arbeitgeberwahl haben, z. B. alleinerziehende Mütter vs. männliche Singles.

Daneben wird die **CASMIN-Klasse in Interaktion mit dem Geschlecht** berücksichtigt. Es soll kontrolliert werden, inwiefern evtl. vorhandene Nachteile auf dem Arbeitsmarkt von Frauen durch ein höheres Bildungsniveau kompensiert werden.

Alter und Arbeitgeberwahl

Auch das Alter kann kein instrumentelles Ziel sein, weil es nicht beeinflusst werden kann. Im Sinne der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen ist Alter aber ein Indikator für physische Ressourcen: „The basic tenet of the SPF-SA theory is that, although the basic human needs remain the same across the life span, their relative salience and the opportunities and resources that are available for fulfilling them will change. Important resources include physical resources (e.g., energy, health, mobility)“ (Steverink & Lindenberg 2006: 281f.) Alter hängt also eng mit Energie, Gesundheit⁹² und Mobilität zusammen.

Naheliegender scheint zunächst die Annahme eines U-förmigen Verlaufs gewünschter physischer Anregung. Lindenberg führt allerdings dazu aus, dass sich dies durch die differenzierte Betrachtung physischen Wohlbefindens in Stimulation und Komfort nicht ergebe. Nachlassendes Bedürfnis nach Stimulation heißt nicht weniger Wohlbefinden: „The organism seems to receive pleasure from both a reduction in arousal (i.e. from increasing comfort) and from an increase in arousal (i.e. from increasing stimulation) within a large range of arousal.“ (Lindenberg 1996a: 173). In diesem Sinne bedeutet „zu viel“ Erregung Bedrohung der physischen Sicherheit, z.B. durch Lärm, Hitze, Überforderung etc.

Demzufolge wird erwartet, dass je älter eine Person ist, desto mehr ist sie an Komfort (Sicherheit) interessiert und umso weniger an Stimulation. Die umgekehrte Erwartung ergibt sich

⁹² Gesundheit wird bereits als Indikator für Komfort kontrolliert.

also für jüngere Personen (mehr Stimulation, weniger Komfort).⁹³ Junge Menschen sind häufig flexibler und eher bereit Risiken einzugehen.

Analysen zeigen, dass das Alter eine entscheidende Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielt. Die drei eng mit dem Alter verbundenen Faktoren Energie, Gesundheit und Mobilität sind wichtigen Faktoren auf Arbeitsmarkt. So wird mit zunehmendem Alter *ceteris paribus* die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt schwieriger. Die Leistungsfähigkeit lässt nach und die Gesundheit verschlechtert sich. Gleichzeitig ist mit dem Alter aber auch steigende Berufserfahrung verbunden, was den Marktwert des Arbeitnehmers steigert. So können junge Menschen eher Betriebe wählen, in denen durch Innovationen Anpassungen erforderlich sind (Weiterbildung), die aber eine geringere Beschäftigungssicherheit bieten (z. B. sogenannte Start-ups).

Das **Alter** (in den Analysen zentriert verwendet) wird insbesondere zur Messung des gewünschten Stimmulationsniveaus verwendet, wobei erwartet wird, dass junge Menschen mehr Stimulation wünschen.

Direkte Messung von Arbeitsmarktchancen

Zentral verbunden mit grundlegenden Faktoren des Wohlbefindens ist die Handlungsfreiheit einer Person. Wie dargestellt ergibt sich Marktmacht theoretisch aus Bildung, Erfahrung und Verpflichtungen, insbesondere durch Kinder und Partner.

Es sind allerdings Konstellationen denkbar, wo diese Variablen dennoch nicht vollständig die Gegebenheiten von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfassen. Denkbar ist z. B. bei einer regional ungünstigen Marktlage, dass ein gut gebildeter Arbeitnehmer *ceteris paribus* größere Abstriche bei der Suche nach einem Arbeitgeber machen muss.

Diese faktischen Möglichkeitsstrukturen sollen bei der Arbeitgeberwahl berücksichtigt werden. Zur Messung der Marktmacht einer Person werden insbesondere zwei direkt messende Indikatoren herangezogen (wie dargestellt wird auch z.B. von der Bildung ein (indirekter)

⁹³ Auch zum sozialen Wohlbefinden stellt Lindenberg bei zunehmenden Alter in allen drei Dimensionen (Status, Verhaltensbestätigung, Affekt) eine Abnahme der Möglichkeiten zur Erreichung von Wohlbefindens, aber nicht des Bedürfnisses fest: „Results revealed that [...] affection was relatively high and status was relatively low in all age [...] groups; behavioral confirmation showed negative age [...] effects but was better predicted by loss; [...] It is concluded that the need for behavioral confirmation is more difficult to satisfy with high physical loss, but none of the three social needs becomes less important with advancing age.“ (Steverink & Lindenberg 2006: 281).

Effekt auf die Marktmacht erwartet): Zum einen wird berücksichtigt, von wem die **Initiative zur Kündigung bei der letzten Stelle** ausging (dreistufig: durch Arbeitgeber gekündigt, einvernehmlich/uneindeutig und selbst gekündigt). Wird selbst gekündigt, wird von einer größeren Marktmacht ausgegangen. Wer selbst kündigt, hat häufig schon eine andere Stelle in Aussicht (vgl. Grund 2001). Zum anderen wird berücksichtigt, wie die Person ihre **Chancen auf eine gleichwertige Stelle** einschätzt (ebenfalls dreistufig: praktisch unmöglich, schwierig und leicht).

6.4 Personenebene: Messung der Präferenzen

Über die oben dargestellte Messung der instrumentellen Ziele erfolgt eine grundsätzlich vorteilhafte indirekte Messung der Bedürfnisbefriedigung. Wie dargelegt erscheint es aber für die Erklärung der Arbeitgeberwahl zusätzlich sinnvoll, auch die direkten Präferenzen bzw. Bedürfnisse von Personen zu berücksichtigen.

Aus den dargestellten Überlegungen ergibt sich bei der Arbeitgeberwahl zu den fünf Präferenzdimensionen: Die Präferenz für Stimulation drückt sich im Bedürfnis aus, Neues zu erleben und in der wahrgenommenen Wichtigkeit von stimulierenden Freizeitaktivitäten. Personen, denen Komfort wichtig ist, sind interessiert an Sicherheit, d. h. dem Ausbleiben von Gefahren und Risiken. Bei einem hohen Bedürfnis nach Status stehen Macht, Ansehen oder der Wunsch nach Statussymbolen im Fokus. Personen mit einer Präferenz für Verhaltensbestätigung ist es wichtig, Gutes in den Augen anderer zu tun, Erwartungen erfüllen bzw. Normen zu entsprechen. Das Bedürfnis nach Affekt drückt sich in der Wichtigkeit von Liebe und Zuneigung aus.

Zur Messung der Präferenzen einer Person wird aus dem SOEP eine Item-Batterie herangezogen zu Wichtigkeiten, die eine Person unterschiedlichen Dingen im Leben beimisst. Genutzt wurde die subjektive Bedeutung/Wichtigkeit von Lebensbereichen (vgl. Kluckhohn 1961) als Schätzer (Proxies) für Präferenzen.⁹⁴

Für Stimulation wird „Sich selbst verwirklichen“ als Variable erwartet. Komfort entspricht evtl. „Ein eigenes Haus haben“: Hier ist aber auch eine Überschneidung mit anderen Items denkbar die eher der Dimension Status zugeordnet werden: „Erfolg im Beruf haben“ und

⁹⁴ Nicht genutzt werden konnten unter anderem diverse Fragen aus dem Jugendfragebogen des SOEP zu wichtigen Zielen im Leben, weil sie nur einmal im Leben eines Befragten erhoben werden.

„sich etwas leisten können“. Der Präferenz für Verhaltensbestätigung entspricht wahrscheinlich „Für andere da sein“ und „Sich politisch, gesellschaftlich einsetzen“. Am ehesten einer Präferenz für Affekt wird zugeordnet: „Glückliche Ehe, Partnerschaft haben“ und „Kinder haben“. (vgl. Tabelle 34).

Um mit diesen Variablen handhabbare Modelle zu bilden, müssen die Variablen zu Indikatoren verdichtet werden. Mit diesen Items wird eine explorative Hauptkomponentenanalyse durchgeführt (siehe Abschnitt 7.2.2). Es wird erwartet, dass sich Faktoren ergeben, die den Dimensionen nach Lindenberg entsprechen, allerdings sind auch hier zum Teil multiinstrumentelle Orientierungen zu erwarten.

Tabelle 34 Items zur Messung von Präferenzen – Wichtigkeiten

Item	Zu messende Präferenz für
Wichtigkeit: Sich selbst verwirklichen	Stimulation
Wichtigkeit: Sich etwas leisten können	Komfort
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben	Status
Wichtigkeit: Ein eigenes Haus haben	Status
Wichtigkeit: Für andere da sein	Verhaltensbestätigung
Wichtigkeit: Sich politisch, gesellschaftlich einsetzen	Verhaltensbestätigung
Wichtigkeit: Glückliche Ehe, Partnerschaft haben	Affekt
Wichtigkeit: Kinder haben	Affekt

Quelle: Eigene Erstellung; Daten: SOEP.

6.5 Betriebsebene: Betriebseigenschaften

Auf Betriebsebene werden theoriegeleitete Hauptkomponentenanalysen zur Bildung von Indikatoren genutzt. Um je Dimension einen Faktor zu erhalten, wird dabei eine Lösung mit einem Faktor vorgegeben. Hier erfolgt die Faktorenlösung also theoriegeleitet. Dazu werden innerhalb der fünf Dimensionen Hauptkomponentenanalysen durchgeführt und dabei Gesamtindikatoren je Dimension gebildet (vgl. zu diesem Vorgehen Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2013).

Ausgesagt werden soll, dass, wenn viele der berücksichtigten Variablen einer Dimension höhere Ausprägungen haben, von einer höheren betrieblichen Eignung ausgegangen wird. Durch die Nutzung der Hauptkomponentenanalyse werden die Variablen dabei gewichtet. Es geht also nicht darum zu prüfen, ob die berücksichtigten Variablen empirisch häufig gemeinsam auftreten. Daher erscheint die theoriegeleitete Vorgehensweise mit vorgegebener Ein-Faktorenlösung als Verfahren zur Index-Bildung sinnvoll.

6.5.1 Stimulation

Die Bezeichnung Stimulation des Betriebs soll vor allem abbilden, wie abwechslungsreich und damit stimulierend die Tätigkeiten in einem Betrieb sind. Dies wird insbesondere erwartet, wenn der Betrieb ein Umfeld mit Innovationserfordernissen bietet, z. B. wie im Bereich Forschung und Entwicklung.

Zur Operationalisierung wird herangezogen, ob es als Leistungsanreize im Betrieb Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote gibt, ob der Betrieb einem schnellen technologischen Wandel ausgesetzt ist und ob es eine hohe Leistungsorientierung im Betrieb gibt. Laut den Ergebnissen der Hauptkomponentenanalyse laden diese Variablen auf einen Faktor (vgl. Tabelle 35 bis Tabelle 37 und zur polychorischen Hauptkomponentenanalyse im Anhang Tabelle 86 Tabelle 87, S. 248).

Tabelle 35 Leistungsanreize im Betrieb: Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote

	n	Anteil in %	Kum.
nie	133	9,05	9,05
selten	434	29,52	38,57
häufig	903	61,43	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 36 Hohe Leistungsorientierung im Betrieb

Betrieb)	n	Anteil in %	Kum.
trifft nicht zu	48	3,27	3,27
kaum	155	10,54	13,81
teils	504	34,29	48,10
ziemlich	580	39,46	87,55
trifft voll zu	183	12,45	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 37 Schneller technologischer Wandel

	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
schneller technologischer Wandel (Nein/Ja)	1.470	0.28	0.27	0	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.5.2 Komfort

Die Komforteignung eines Betriebes soll wiedergeben, inwiefern der Betrieb Beschäftigungssicherheit bietet. Erwartet wird dies insbesondere für sichere Branchen mit Betrieben, die ein sicheres bzw. auskömmliches Gehalt und Verlässlichkeit durch geringe Personalfuktuation bieten.

Zur Messung der Komforteignung eines Betriebs wird herangezogen, wie groß der Anteil geringfügig Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter, und befristet Beschäftigter im Betrieb ist. Die Idee dabei ist, dass diese drei Variablen die Nichteignung für Komfort messen und der generierte Faktor hinterher umgedreht wird. Die Hauptkomponentenanalyse ergibt eine Lösung mit einem Faktor (vgl. Tabelle 38 und zur polychorischen Hauptkomponentenanalyse im Anhang Tabelle 88 und Tabelle 89, S. 249).

Tabelle 38 Variablen zur Komfort-Eignung des Betriebs

	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Anteil der geringfügig Beschäftigten	1.470	8.0	14.7	0	96.4
Anteil Teilzeitbeschäftigter	1.470	27.0	25.4	0	100
Anteil befristet Beschäftigter	1.470	9.2	14.5	0	100

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.5.3 Status

Eine hohe betriebliche Eignung zur Generierung von Status wird für Betriebe erwartet, die sich durch gute Aufstiegschancen, innerbetrieblichen Wettbewerb, Hierarchieunterschiede, gewährte Privilegien oder nach außen hin durch hohe Bekanntheit (z.B. durch Mitarbeiterzahl oder Umsatz) auszeichnen.

Die Statureignung eines Betriebes soll insbesondere messen, inwiefern der Betrieb Karriereperspektiven bietet und Abgrenzung gegenüber statusniedrigeren Mitarbeitern ermöglicht. Dazu wird herangezogen, inwiefern der Betrieb Folgendes als Leistungsanreize bietet: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenführern, Erweiterung von Entscheidungsbefugnissen und zusätzliche Entlohnung (z. B. Boni). Daneben wird berücksichtigt, inwiefern sich die Bezahlung an der individuellen Leistung orientiert, ob die Bezahlung über oder unter dem Branchendurchschnitt liegt, wie viele Beschäftigte es im Betrieb gibt und wie ungleich die Löhne im Betrieb verteilt sind. Die Variablen wurden aus den genannten theoretischen Überlegungen zu einem Faktor zusammengefasst (vgl. Tabelle 39 bis Tabelle 44 und zur Hauptkomponentenanalyse im Anhang Tabelle 90 und Tabelle 91, S. 249).

Tabelle 39 Leistungsanreize im Betrieb: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenleitern

Ausprägung	n	%	% kum.
nie	590	40,14	40,14
selten	723	49,18	89,32
häufig	157	10,68	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 40 Leistungsanreize im Betrieb: Erweiterung der Entscheidungsbefugnissen

	n	%	% kum.
nie	368	25,03	25,03
selten	767	52,18	77,21
häufig	335	22,79	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 41 Leistungsanreize im Betrieb: finanzielle Anreize

	n	%	% kum.
nie	373	25,37	25,37
selten	641	43,61	68,98
häufig	456	31,02	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 42 Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung

	n	%	% kum.
gar nicht	87	5,92	5,92
etwas	472	32,11	38,03
stark	709	48,23	86,26
sehr stark	202	13,74	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 43 Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung

	n	%	% kum.
deutlich geringer	74	5,03	5,03
etwa gleich	1.210	82,31	87,35
deutlich höher	186	12,65	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 44 Metrische Variablen zur Status-Erfüllung durch den Betrieb

Variable	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Anzahl Beschäftigte	1.470	76.76	5.36	5	69823
Anzahl Beschäftigte (log)	1.470	4.34	1.68	1.61	11.15
Unterschiede bei der Entlohnung innerhalb des Betriebs ⁹⁵	1.470	1.36	0.71	0	3

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.5.4 Verhaltensbestätigung

Die betriebliche Eignung zur Verhaltensbestätigung bildet sich zum einen betriebsintern darüber ab, ob es eine hohe Teamorientierung gibt, ob Möglichkeiten für Rückmeldungen von Vorgesetzten (bei gewünschtem Verhalten) vorhanden sind und ob es Mitbestimmungsmög-

⁹⁵ vierstufig, metrisch interpretiert. Skala: sehr gering, eher gering, eher groß, sehr groß.

lichkeiten gibt (insbesondere in Form einer Mitarbeitervertretung). Nach außen gerichtet kann Verhaltensbestätigung über Gemeinnützigkeit oder als Interessenvertretung signalisiert werden.

Die Orientierung an Verhaltensbestätigung eines Betriebs soll insbesondere messen, inwiefern im Betrieb eine Teamorientierung besteht und Rahmenbedingungen vorhanden sind, die es ermöglichen, die Rückmeldung zu erhalten Gutes zu tun. Dies wird gemessen über den Grad an Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen, den Grad an Teamorientierung im Betrieb, welchen Stellenwert die Information der Mitarbeiter im Betrieb hat, ob es sich um einen Betrieb des öffentlichen Dienstes handelt, ob der Betrieb gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich ist und ob es im Betrieb Richtlinien zur Chancengerechtigkeit, Diversity oder gegen Diskriminierung gibt. Diese Variablen werden mittels Hauptkomponentenanalyse zu einem Faktor zusammengefasst (vgl. Tabelle 45 bis Tabelle 48 und zur Hauptkomponentenanalyse im Anhang Tabelle 92 und Tabelle 93, S. 250).

Tabelle 45 Umfassende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen

	n	%	% Kum.
trifft nicht zu	67	4,56	4,56
kaum	218	14,83	19,39
teils	694	47,21	66,66
ziemlich	367	24,97	91,56
trifft voll zu	124	8,44	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 46 Hohe Teamorientierung

	n	%	% Kum.
trifft nicht zu	10	0,68	0,68
kaum	70	4,76	5,44
teils	375	25,51	30,95
ziemlich	632	42,99	73,95
trifft voll zu	383	26,05	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 47 Information der Mitarbeiter hat hohen Stellenwert

	n	%	% Kum.
trifft nicht zu	10	0,68	0,68
kaum	54	3,67	4,35
teils	317	21,56	25,92
ziemlich	687	46,73	72,65
trifft voll zu	402	27,35	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 48 Dichotome Variablen zur Verhaltensbestätigung

Variable	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Öffentlicher Dienst	1.470	0,19	0,39	0	1
Status des Betriebs nach Steuerrecht: gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich	1.470	0,24	0,43	0	1
Richtlinien zur Chancengerechtigkeit/Diversity/gegen Diskriminierung unabhängig	1.470	0,49	0,50	0	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.5.5 Affekt

Die Affektorientierung eines Betriebs soll insbesondere messen, ob in einem Betrieb ein gutes Betriebsklima herrscht und der Betrieb gute Möglichkeiten bietet, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Dazu wird zum einen herangezogen, inwiefern die Mitarbeiter den Betrieb als große Familie wahrnehmen. Zum anderen werden mehrere familienunterstützende Maßnahmen berücksichtigt, nämlich ob es eine Kinderbetreuung im Betrieb gibt, ob es finanzielle Unterstützungen gibt, und ob es im Betrieb einen Eltern-Kind-Arbeitsplatz gibt (vgl. Tabelle 49bis Tabelle 52 und zur Hauptkomponentenanalyse im Anhang Tabelle 94 und Tabelle 95, S. 250).

Tabelle 49 Familienunterstützende Maßnahmen: betriebliche Kinderbetreuung

	n	%	% Kum.
nein	1.268	86,26	86,26
einige	65	4,42	90,68
alle	137	9,32	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 50 Familienunterstützende Maßnahmen: finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung

	n	%	% Kum.
nein	1.314	89,39	89,39
einige	87	5,92	95,31
alle	69	4,69	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 51 Familienunterstützende Maßnahmen: Eltern-Kind-Arbeitsplatz

	n	%	% Kum.
nein	1.243	84,56	84,56
einige	117	7,96	92,52
alle	110	7,48	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Tabelle 52 Mitarbeiter sehen Betrieb als große Familie

	n	%	% Kum.
trifft nicht zu	61	4,15	4,15
kaum	178	12,11	16,26
teils	588	40,00	56,26
ziemlich	465	31,63	87,89
trifft voll zu	178	12,11	100
gesamt	1.470	100	

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.5.6 Resultierende Indizes

Innerhalb der fünf Dimensionen wurden die vorgestellten Variablen jeweils zu einem Index zusammengefasst. Insgesamt ergeben sich als Indizes für die Eignung der Betriebe, die fünf Dimensionen zu erfüllen, fünf metrische, standardisierte Indikatoren (per Definition mit Mittelwert=0 und Standardabweichung=1, vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53 Indizes zur Eignung der Betriebe zu Generierung von Wohlbefinden in den fünf sozialen Produktionsfunktionen

Indikator	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Stimulations-Eignung des Betriebs	1.470	0	1	-1.80	3.13
Komfort-Eignung des Betriebs	1.470	0	1	-1.10	4.88
Status-Eignung des Betriebs	1.470	0	1	-2.38	3.37
Verhaltensbestätigungs-Eignung des Betriebs	1.470	0	1	-3.69	2.34
Affekt-Eignung des Betriebs	1.470	0	1	-0.80	4.74

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

6.6 Zusammenfassung

Durch die Analyse des SOEP-LEE-Datensatzes als Sekundäranalyse ergibt sich, dass Einschränkungen bei der Operationalisierung eingegangen werden müssen. So müssen zahlreiche Konstrukte durch Indexbildungen verschiedener Variablen generiert werden.

Aus dem Ansatz der SOEP-LEE-Studie ergibt sich, dass nur abhängig Beschäftigte betrachtet werden können. Die verwendeten Datensätze SOEP-LEE und SOEP wurden so aufbereitet, dass im Datensatz pro Person das individuelle Wohlbefinden und die individuellen Präferenzen im Jahr vor dem Betriebseintritt in einer Datenzeile stehen mit den Betriebsmerkmalen des Betriebs, in den dann eingetreten wurde. Dies bildet die Grundlage zur Analyse der Zusammenhänge zwischen Personen- und Betriebsmerkmalen bei der Arbeitgeberwahl.

Zur Operationalisierung auf Personenebene wurden entlang der Dimensionen nach Lindenberg Variablen zum Ausmaß an bereits vorhandener Erfüllung einer Dimension (Basisniveau an Wohlbefinden) und dem Ausmaß der Präferenz für diese Dimension vorgestellt. Tabelle 54

(S. 166) fasst die zu verwendenden Variablen noch einmal zusammen und zeigt, für welche Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl ein Matching erwartet wird.

Da wichtige Rahmenbedingungen in mehreren Dimensionen Nutzen stiften, wurden einige allgemeine Indikatoren als sogenannte allgemeine instrumentelle Ziele gebildet (z. B. Einkommen). Zusätzlich werden Geschlecht, Alter und Marktmacht Indikatoren zum Marktgeschehen berücksichtigt.

Die betrieblichen Indizes zu den fünf Dimensionen nach Lindenberg setzen sich aus folgenden Variablen zusammen. Tabelle 55 (S. 167) stellt noch einmal zusammengefasst dar, welche Dimensionen mit den einzelnen Variablen gemessen werden.

Es ergibt sich für die einzelnen Dimensionen folgende Gegenüberstellung von Merkmalen auf Personen- und Betriebsebene:

- Stimulation: Die bereits vorhandene Erfüllung an Wohlbefinden an Stimulation wird gemessen über die CASMIN-Klasse (metrisch interpretiert) und den Besuch von sportlichen und kulturellen Veranstaltungen. Das Alter wird als Proxy für einen abnehmenden Wunsch nach Stimulation verwendet. Die Präferenz für Stimulation wird über die Wichtigkeit gemessen, sich selbst zu verwirklichen. Die betriebliche Eignung zur Erfüllung von Stimulation wird gemessen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote als Leistungsanreize, schnellen technologischen Wandel und eine hohe Leistungsorientierung.
- Komfort: Der vorhandene Komfort einer Person wird gemessen über das Geschlecht (als Proxy für mögliche Arbeitsmarktsegregation in günstige (Männer) und ungünstige Beschäftigungsverhältnisse (Frauen), das Vorhandensein von Partner (Absicherung, aber auch Verpflichtung) und Kindern im Haushalt (vor allem Verpflichtungen). Daneben werden herangezogen: die CASMIN-Klasse (höhere Bildung bringt bessere Arbeitsmarktchancen), der berufliche Status (statushöhere Berufe gehen in der Regel einher mit höherer Beschäftigungssicherheit), das Haushaltseinkommen und der eigene Anteil daran, der Gesundheitszustand und als Indikator für eine sichere Arbeitsmarktposition die Eigeninitiative zur Kündigung bei der letzten Stelle sowie die Chancen auf eine vergleichbare Stelle. Die Präferenz für Komfort wird gemessen über die Wichtigkeit sich etwas leisten zu können und ein eigenes Haus zu haben. Auf betrieblicher Seite wird die Eignung des Betriebs Komfort (d. h. Sicherheit) zu bieten gemessen über die Anteile an geringfügig, Teilzeit- und befristet Beschäftigten.

- Status: Der vorhandene soziale Status einer Person wird gemessen über die CASMIN-Klasse und vor allem über den beruflichen Status nach ISEI-Klassifikation. Sicherlich kann Haushaltseinkommen auch zur Generierung von Status umgewandelt werden. Die Präferenz für Status wird gemessen über die wahrgenommene Wichtigkeit, Erfolg im Beruf zu haben. Die betriebliche Eignung Status zu generieren wird gemessen über Leistungsanreize im Betrieb über die Beförderung zu Gruppenleitern, Erweiterung von Entscheidungsbefugnissen und finanzielle Anreize. Daneben werden die Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung, das Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung, die Anzahl Beschäftigter (z. B. als Proxy für die Bekanntheit des Betriebs) und Unterschiede bei der Entlohnung innerhalb des Betriebs als Indikatoren herangezogen.
- Verhaltensbestätigung: Vorhandene Verhaltensbestätigung wird gemessen über das Mithelfen bei Freunden und Verwandten und gesellschaftliches oder religiöses Engagement. Die Präferenz für Verhaltensbestätigung wird gemessen über die wahrgenommene Wichtigkeit, für andere da zu sein und sich politisch oder gesellschaftlich zu engagieren. Wie sehr ein Betrieb in der Lage ist Verhalten zu bestätigen, wird mit betriebsinterner Sicht gemessen über die Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen, Teamorientierung, Stellenwert der Information der Mitarbeiter und ob es Richtlinien zur Chancengerechtigkeit/Diversity oder gegen Diskriminierung gibt. Auf die Betriebsumwelt gerichtet wird die Eignung zur Verhaltensbestätigung gemessen darüber, ob es sich um einen Betrieb des öffentlichen Dienstes handelt (als Proxy für Tätigkeiten für die Allgemeinheit) und ob der Betrieb nach Steuerrecht gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich ist.
- Affekt: Das Wohlbefinden an Affekt wird gemessen über das Vorhandensein eines Partners und Kindern im Haushalt (als Proxies für potenzielle intime Zuneigung) sowie über Geselligkeit mit und Besuche bei Freunden und Verwandten. Die Präferenz für Affekt wird gemessen über die angegebene Wichtigkeit, eine glückliche Ehe bzw. Partnerschaft zu haben und Kinder zu haben. Die betriebliche Eignung zur Generierung von Affekt wird gemessen über familienunterstützende Maßnahmen in Form von betrieblicher Kinderbetreuung, finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung und Eltern-Kind-Arbeitsplätze sowie darüber, ob Beschäftigte den Betrieb als große Familie wahrnehmen.

Es sei vorab angemerkt, dass sich durch die explorativen Hauptkomponentenanalysen zu Tätigkeiten und Wichtigkeiten einige Verschiebungen an der Zusammensetzung der erwarteten fünf Dimensionen bei Tätigkeiten und Wichtigkeiten ergeben (vgl. Abschnitte 7.2.1 und 7.2.2). Die empirisch gefundenen Faktoren werden danach in den weiteren Analysen verwendet.

Tabelle 54 Übersicht über Indikatoren und erwartete Dimensionen zu instrumentellen Zielen (Wohlbefinden) und Präferenzen

Variable / Erwarteter Nutzen/Präferenz für ...	Stim.	Komf.	Stat.	Verh.	Aff.
Wohlbefinden:					
Geschlecht: Mann		+			
Vorhandensein eines Partners		+			+
Vorhandensein von Kindern im Haushalt					+
hohe CASMIN-Klasse	+	(+)	+		
hoher ISEI-Berufsstatus	(+)	(+)	+		
hohes Haushaltseinkommen (log.)		+	(+)		
hoher Anteil am Haushaltseinkommen (in %)		+			
niedriges Alter	+				
guter Gesundheitszustand		+			
Initiative zur Kündigung bei der letzten Stelle durch Arbeitnehmer		+			
leicht Chance auf gleichwertige Stelle		+			
Geselligkeit m. Freund., Verwandt.					+
Mithelfen bei Freund., Verwandt.				+	
Besuche Nachbarn, Freunde					+
Besuche Familie, Verwandte					+
Besuch von Sportveranstaltung	+				
Künstlerische und musische Tätigkeiten	+				
Besuch von Oper, klassische Konzerte, Theater, Ausstellungen	+				
Besuch von Kino, Pop-, Jazz-Konzerte, Disco	+				
ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden				+	
Beteiligung bei Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen				+	
Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen				+	
Präferenzen:					
Wichtigkeit: Sich etwas leisten können		+			
Wichtigkeit: Für andere da sein				+	(+)
Wichtigkeit: Sich selbst verwirklichen	+				
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben			+		
Wichtigkeit: Ein eigenes Haus haben		+	(+)		
Wichtigkeit: Glückliche Ehe, Partnerschaft haben					+
Wichtigkeit: Kinder haben					+
Wichtigkeit: Sich politisch, gesellschaftlich einsetzen				+	

Quelle: Eigene Erstellung. Variablen: SOEP. Stim. = Stimulation, Komf. = Komfort, Stat. = Status, Verh. = Verhaltensbestätigung, Aff. = Affekt. += erwartete positive Zusammenhänge, (+) = tendenziell erwartete Zusammenhänge.

Tabelle 55 Betriebliche Variablen zu den einzelnen Dimensionen

Dimension	Messvariablen
Stimulation	Leistungsanreize im Betrieb: Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote schneller technologischer Wandel (Nein/Ja) hohe Leistungsorientierung im Betrieb
Komfort	Anteil der geringfügig Beschäftigten Anteil Teilzeitbeschäftigter Anteil befristet Beschäftigter
Status	Leistungsanreize im Betrieb: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenleitern Leistungsanreize im Betrieb: Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse Leistungsanreize im Betrieb: finanzielle Anreize Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung Anzahl Beschäftigte (log) Unterschiede bei der Entlohnung innerhalb des Betriebs
Verhaltensbestätigung	Umfassende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen hohe Teamorientierung Information der Mitarbeiter hat hohen Stellenwert öffentlicher Dienst Status des Betriebs nach Steuerrecht: gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich Richtlinien zur Chancengerechtigkeit/Diversity/gegen Diskriminierung unabhängig
Affekt	familienunterstützende Maßnahmen: betriebliche Kinderbetreuung familienunterstützende Maßnahmen: finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung familienunterstützende Maßnahmen: Eltern-Kind-Arbeitsplatz Mitarbeiter sehen Betrieb als große Familie

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

7 Ergebnisse

Mit den vorgestellten Operationalisierungen des Wohlbefindens und der Präferenzen auf Personenebene auf der einen Seite und der Eignung der Betriebe auf der anderen Seite können nun die aufgestellten Hypothesen zur Arbeitgeberwahl geprüft werden.

In Abschnitt 7.1 werden zunächst die Betriebe charakterisiert, die nach ihren Eigenschaften den fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen zugeordnet wurden.

Bevor die Hauptanalysen durchgeführt werden können, müssen die Item-Skalen zur Häufigkeit von Tätigkeiten und zu wichtigen Dingen im Leben (letztere als Indikatoren für Präferenzen) zu möglichst überschneidungsfreien Indikatoren verdichtet werden. Dazu werden explorative Hauptkomponentenanalysen zu Dimensionen des Wohlbefindens (gemessen als Tätigkeiten) und zu Präferenzen (gemessen als Wichtigkeiten) vorgestellt (Abschnitt 7.2).

Anschließend werden bivariate Zusammenhänge der persönlichen Basisniveaus und Präferenzen mit betrieblichen Eigenschaften je Dimension vorgestellt. Dies geschieht hier zunächst mit Teilindikatoren auf Personen- und Betriebsebene, um ein genaueres Verständnis der höher aggregierten Gesamtindikatoren je Dimension zu vermitteln und die dahinter stehenden Zusammenhänge abzusichern (Abschnitt 7.3).

Die abschließende Überprüfung des aufgestellten Modells zur Arbeitgeberwahl erfolgt multivariat mit Regressionsmodellen (Abschnitt 7.4). Erklärt werden sollen in fünf Modellgruppen entlang der sozialen Produktionsfunktionen jeweils die Eigenschaften des gewählten Arbeitgebers aus den Wahlentscheidungen der Arbeitnehmer. Abhängige Variable ist die Eignung des gewählten Betriebs, eine bestimmte Dimension zu erfüllen. Für die fünf betrachteten Dimensionen werden je vier aufeinander aufbauende Modelle berechnet. Erklärende Variablen sind die Personeneigenschaften.

Hypothese 1 zur Bedeutung des Wohlbefindens, Hypothese 4 zur Bedeutung der Präferenzen und Hypothese 5 zum Vergleich der Erklärungskraft von Wohlbefinden und Präferenzen werden insbesondere in den einzelnen multivariaten Analysen in Abschnitt 7.4 geprüft. Hypothese 3 zur Anordnung der Präferenzen nach den fünf sozialen Produktionsfunktionen wird in Abschnitt 7.2.2 analysiert. Hypothese 2 zur Bedeutung der Dimensionen im Vergleich wird in der abschließenden Übersicht der multivariaten Ergebnisse in Abschnitt 7.4.6 behandelt.

7.1 Charakterisierung der Arbeitgeber – Betriebseigenschaften

Zunächst sollen die nach ihrer Eignung zur Erfüllung von Wohlbefinden kategorisierten Betriebe zum besseren Verständnis näher beschrieben werden. Es werden zunächst die Indizes zur Eignung der Betriebe in den fünf Dimensionen entlang zentraler Betriebsmerkmale beschrieben.

In Tabelle 56 (S. 171) wird in bivariaten Statistiken beschrieben, welche Ausprägungen die Betriebe nach ihrer Eignung zur Erfüllung der einzelnen Dimensionen haben. Dazu werden die Mittelwerte der fünf Dimensionsvariablen (betriebliche Eignung für Stimulation, Komfort, Status, Verhaltensbestätigung und Affekt) entlang zentraler betrieblicher Strukturmerkmale dargestellt. Aufgrund der mittels Hauptkomponentenanalysen erstellten Indizes ist der Referenzwert (Gesamtmittelwert) je Dimension null.

Es werden die Betriebsgröße, die Branche (Wirtschaftszweig-Abschnitte nach ZW2008-Klassifikation), der Wirtschaftssektor zum einen nach Agrarsektor, industrieller Sektor und Dienstleistung und zum anderen nach privat/profitorientiert, öffentlich und non-profit/privat) und die Region (Nord, West, Süd, Ost) betrachtet.

Für die Stimulationseignung eines Betriebes zeigt sich, dass es nach der Betriebsgröße keine klaren Unterschiede gibt. Nach Branchen zeigen sich die höchsten Werte bei „Information und Kommunikation“, „Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen“ und „Erziehung und Unterricht“. Überdurchschnittliche Werte ergeben sich für den Dienstleistungsbereich, für den öffentlichen Dienst und besonders für den Nonprofit-Sektor.

Für die Komfort-Orientierung eines Betriebes ergibt sich: In größeren Betrieben besteht tendenziell mehr Komfort (gemessen als Beschäftigungssicherheit). Nach der Branchengliederung ist dies insbesondere für Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, verschiedene Branchen der Versorgungswirtschaft und für das Baugewerbe der Fall. Überdurchschnittliche Werte des Komforts ergeben sich insbesondere im Agrarsektor, im industriellen Sektor und in Ostdeutschland.

Besonders hohe Werte an Statuseignung ergeben sich in den Branchen Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung und Erbringung von Finanzdienstleistungen. Dies zeigt sich insbesondere im industriellen Sektor und tendenziell in Westdeutschland.⁹⁶

Betriebe, die Verhaltensbestätigung bieten, sind in der Tendenz Großbetriebe. Diese finden sich insbesondere in der Branche „Erziehung und Unterricht“ und bei Dienstleistungen für private Haushalte. Es handelt sich also durchweg um Dienstleistungen mit engem Kundenkontakt und mit der Möglichkeit, etwas Gutes für die Allgemeinheit zu leisten.⁹⁷ Verstärkt finden sich solche Betriebe in Norddeutschland.

Betriebe, die sich besonders für Affekt-Generierung eignen, sind fast immer Großbetriebe. Überdurchschnittliche Werte in einzelnen Branchen ergeben sich für Energieversorgung, Wasserversorgung, Information und Kommunikation, Erbringung von Finanzdienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders hohe Werte für Affekt ergeben sich für Betriebe im Dienstleistungsbereich und zwar erneut im öffentlichen Dienst und Nonprofit-Sektor. Regional überwiegen West- und Süddeutschland.

⁹⁶ Der Zusammenhang zur Betriebsgröße kann nicht interpretiert werden, weil die Anzahl der Arbeitnehmer im Index berücksichtigt ist.

⁹⁷ Das starke Übergewicht im öffentlichen Dienst und vor allem das Übergewicht im Nonprofit-Bereich ergeben sich direkt aus der Operationalisierung der Dimension.

Tabelle 56 Ausgewählte Betriebsmerkmale und Mittelwerte der Eignungs-Dimensionen

Betriebsmerkmale	Stim.	Komf.	Stat.	Verh.	Aff.
Betriebsgröße					
1-5	0.11	-0.07	-0.98	-0.16	-0.19
6-9	-0.15	-0.24	-1.19	-0.11	-0.24
10-19	-0.17	-0.18	-0.84	-0.04	-0.12
20-49	0.06	0.05	-0.43	0.03	-0.18
50-99	0.08	0.04	-0.02	0.05	-0.14
100 - 199	0.04	0.01	0.26	-0.03	-0.07
200-249	0.15	0.11	0.42	0.25	0.14
250-499	-0.04	0.15	0.74	0.07	0.08
500 und mehr Beschäftigte	0.01	0.09	1.40	-0.05	0.69
Wirtschaftszweige					
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0.29	0.57	-0.67	-0.67	-0.24
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-0.56	0.84	1.06	-0.48	-0.25
verarbeitendes Gewerbe	-0.39	0.55	0.38	-0.42	-0.26
Energieversorgung	-0.14	0.57	0.49	-0.12	0.55
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfällen	-0.42	0.68	0.11	0.22	0.22
Baugewerbe	-0.51	0.67	-0.57	-0.41	-0.31
Handel; Instandhaltung und Reparatur	-0.43	-0.23	-0.14	-0.12	-0.19
Verkehr und Lagerei	-0.48	0.13	-0.04	-0.53	-0.29
Gastgewerbe	-0.53	-0.87	-0.23	-0.21	-0.18
Information und Kommunikation	0.79	0.03	0.12	0.05	0.97
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0.14	0.33	0.89	0.01	0.60
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0.16	0.27	-0.08	-0.21	-0.31
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen Dienstl.	1.26	0.18	0.16	-0.24	0.44
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstl.	-0.38	-0.51	0.26	-0.16	-0.23
öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Soziales	0.09	0.21	0.03	0.13	0.09
Erziehung und Unterricht	1.58	-0.27	-0.49	0.58	-0.03
Gesundheits- und Sozialwesen	-0.21	-0.59	0.01	0.49	0.27
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0.12	-0.17	-0.11	-0.06	-0.24
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	-0.02	-0.28	-0.38	0.03	0.19
Private Haushalte mit Hauspersonal	-0.60	-2.07	-1.48	2.04	-0.33
Agrarsektor	-0.29	0.57	-0.67	-0.67	-0.24
industrieller Sektor	-0.40	0.58	0.22	-0.39	-0.22
Dienstleistungsbereich	0.18	-0.25	-0.08	0.19	0.10
Privatsektor - profitorientiert	-0.05	0.07	0.02	-0.18	-0.08
öffentlicher Dienst	0.10	0.06	-0.06	0.24	0.20
Non-Profit-Sektor	0.19	-0.48	-0.06	0.68	0.18
Nord	-0.04	-0.19	-0.07	0.20	-0.07
West	0.01	-0.13	0.10	0.05	0.09
Süd	0.02	-0.01	0.09	-0.10	0.07
Ost	-0.01	0.24	-0.17	-0.04	-0.13
Gesamtmittelwert als Vergleichsbasis	0	0	0	0	0

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lesebeispiel: Für Betriebe der Größenklasse „1-5“ zeigt sich, dass dort der Mittelwert an Stimulationseignung mit 0,11 überdurchschnittlich ist (die Betriebsindizes in den fünf Dimensionen sind standardisiert auf den Mittelwert 0 und die Standardabweichung 1).

Die Charakterisierung der Betriebe nach den fünf Dimensionen hat gezeigt, dass es sich bei Stimulation bietenden Betrieben eher um kleinere und mittlere Betriebe handelt, während insbesondere Status bietende Betriebe (hier allerdings auch im Index enthalten) und Affekt bietende Betriebe insbesondere Großbetriebe sind (Großbetriebe können häufig leichter Maß-

nahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten). Hinsichtlich der Branchenstruktur sind Stimulationsbetriebe insbesondere im Bereich Information und Kommunikation, bei freiberuflichen Dienstleistungen (häufig künstlerische Berufe) und in Erziehung und Unterricht zu finden (geistig stimulierend). Betriebe mit hoher Komfort-Eignung finden sich dagegen insbesondere im primären und sekundären Sektor. Betriebe, die sich besonders gut eignen, Status zu generieren, sind den Ergebnissen nach im Bereich Bergbau und Rohstoff-Gewinnung und bei Finanzdienstleistungen zu finden. Hohe Werte für Verhaltensbestätigung finden sich in sozialen Sektoren (Erziehung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen) und insbesondere bei Dienstleistungen für private Haushalte. Für Betriebe, die Affekt bieten, zeigt sich eine große Branchenvielfalt.

7.2 Hauptkomponentenanalysen

Zu den vorgestellten Skalen zu Tätigkeiten und Wichtigkeiten müssen nun Hauptkomponentenanalysen durchgeführt werden, denn es wird davon ausgegangen, dass nur wenige Dimensionen – nämlich die fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen – hinter den Items stecken. Die Item-Batterie zu Tätigkeiten dient dabei als Ergänzung der Indikatoren zum Wohlbefinden. Die Item-Batterie zu wichtigen Dingen im Leben dient der Messung von allgemeinen Präferenzen. Diese explorativen Hauptkomponentenanalysen haben damit zunächst den Zweck, weitgehend orthogonale Indizes zu ermitteln. Zugleich sollen die resultierenden Faktoren inhaltlich darauf beurteilt werden, ob sie den Dimensionen nach Lindenberg entsprechen. Da die Bildung der Faktoren hier empirisch erfolgt, ist davon auszugehen, dass die Dimensionen nach Lindenberg sich nicht unbedingt sämtlich in den Faktoren wiederfinden, sich also aus theoretischer Sicht eventuell Überschneidungen ergeben. Die resultierenden Faktoren haben per Definition den Mittelwert 0 und die Standardabweichung 1, diese Werte werden nur zur besseren Nachvollziehbarkeit wiedergegeben.

7.2.1 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wohlbefinden – Tätigkeiten

Die in der SOEP-Skala zu Freizeitaktivitäten angegebenen Tätigkeiten wurden einer explorativen Hauptkomponentenanalyse unterzogen (vgl. Tabelle 57 und Tabelle 58 sowie im Anhang Tabelle 82 und Tabelle 83, S. 246f.).

Tabelle 57 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	2.880	1.163	0.262	0.262
Faktor 2	1.716	0.473	0.156	0.418
Faktor 3	1.244	0.180	0.113	0.531
Faktor 4	1.064	0.229	0.097	0.628
Faktor 5	0.835	0.116	0.076	0.704
Faktor 6	0.719	0.020	0.065	0.769
Faktor 7	0.699	0.096	0.064	0.832
Faktor 8	0.603	0.118	0.055	0.887
Faktor 9	0.485	0.047	0.044	0.931
Faktor 10	0.438	0.119	0.040	0.971
Faktor 11	0.318	.	0.029	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 3211.74$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 58 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Rotierte Faktorladungsmatrix

	Faktor 1: private Verhaltens- bestätigung	Faktor 2: öffentliche Verhaltens- bestätigung	Faktor 3: kulturelle Stimulation	Faktor 4: triviale Stimulation	Unique- ness ⁹⁸
Geselligkeit m. Freund., Verwandt.	0.721	-0.049	0.232	0.337	0.311
Mithelfen bei Freund., Verwandt.	0.678	0.172	-0.056	0.119	0.493
Besuche Nachbarn, Freunde	0.606	-0.092	0.198	0.364	0.453
Besuche Familie, Verwandte	0.685	0.089	-0.161	-0.250	0.435
ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden, ...)	0.134	0.800	0.202	0.071	0.297
Beteilig. Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen)	-0.125	0.791	0.078	0.154	0.329
Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen)	0.236	0.504	0.334	-0.404	0.415
künstlerische und musische Tätigkeiten)	0.048	0.128	0.754	-0.025	0.412
Besuch von Oper, klass. Konzerten, Theater, Ausstellungen)	0.007	0.247	0.741	0.181	0.357
Besuch von Sportveranstaltung)	0.125	0.379	-0.164	0.697	0.328
Besuch von Kino, Pop-,Jazz-Konzerte, Disco)	0.197	0.010	0.421	0.720	0.266

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 3211.74$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$, Faktoren orthogonalisiert mittels Varimax-Rotation⁹⁹.

⁹⁸ Die Uniqueness ist der Teil, der nicht durch die gemeinsamen Faktoren erklärt werden kann. $Uniqueness_{uj^2} = bj^2 + ej^2 = 1 - hj^2$, mit bj^2 = erklärter Teil der Varianz, ej^2 = nicht erklärter Teil der Varianz, hj^2 : Kommunalität.

⁹⁹ vgl. Kaiser 1958.

Für die Tätigkeiten ergibt sich eine Faktor-Lösung mit vier Faktoren. Die Dimensionen Komfort und Status können mit diesen Items kaum abgebildet werden. Dies liegt sicherlich daran, dass in der Skala dazu kaum geeignete Items vorhanden sind (Tabelle 59 gibt die resultierenden standardisierten Faktoren wieder). Für die Messung von Komfort und Status ist das aber insofern unproblematisch, als dass diese Dimensionen über andere Variablen erfasst sind, insbesondere den Gesundheitszustand und den beruflichen ISEI-Status.

Auf den ersten Faktor laden Geselligkeit mit Freunden und Verwandten, Mithelfen bei Freunden und Verwandten, Besuche bei Freunden und Nachbarn und bei Familie und Verwandten. Dieser Faktor wird entsprechend als verhaltensbestätigende Tätigkeiten im Privaten bezeichnet. Faktor 1 bildet Tätigkeiten der Verhaltensbestätigung im Privaten ab, also gegenüber Freunden und Verwandten.

Auf den zweiten Faktor laden insbesondere ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden usw., Beteiligung in Parteien, Kommunalpolitik und Bürgerinitiativen und der Besuch religiöser Veranstaltungen. Dieser Faktor wird als Verhaltensbestätigung im Öffentlichen bezeichnet – damit ist insbesondere gesellschaftliches Engagement gemeint.

Auf den dritten Faktor laden insbesondere künstlerisch-musische Tätigkeiten und der Besuch kultureller Veranstaltungen wie Oper, klassische Konzerte, Theater und Ausstellungen. Dieser Faktor wird als kulturell stimulierende Tätigkeiten bezeichnet.

Auf den vierten Faktor schließlich laden insbesondere der Besuch von Sportveranstaltungen und der Besuch von Kino, Pop- und Jazzkonzerten und Diskotheken. Kirchengang lädt hier negativ. Dieser Faktor wird als trivial-stimulierende Tätigkeiten bezeichnet. Faktor 4 spiegelt weiterverbreitete stimulierende Tätigkeiten wider – diese Aktivitäten sind im Vergleich zu Faktor 3 also trivialer.

Kein klarer Faktor hat sich, entgegen der Erwartung, für die Dimension des Affekts ergeben. Diese fällt offenbar mit privatem Engagement zusammen.

Tabelle 59 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: resultierende Indikatoren

Tätigkeiten	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Faktor 1: private Verhaltensbestätigung	1.470	0	1	-3.73	2.60
Faktor 2: öffentliche Verhaltensbestätigung	1.470	0	1	-1.69	4.51
Faktor 3: kulturelle Stimulation	1.470	0	1	-2.38	3.59
Faktor 4: triviale Stimulation	1.470	0	1	-3.40	3.26

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Insgesamt zeigt sich also, dass die im SOEP regelmäßig abgefragten Tätigkeiten am ehesten den sozialen Produktionsfunktionen in den Dimensionen Stimulation und Verhaltensbestätigung entsprechen.

7.2.2 Explorative Hauptkomponentenanalyse Präferenzen – Wichtigkeiten

Die Präferenzen bei der Arbeitgeberwahl sollen durch eine Skala von wichtigen Dingen im Leben abgebildet werden. Für die wahrgenommenen Wichtigkeiten ergibt sich eine Faktorenlösung mit drei Faktoren.

Auf den ersten Faktor laden insbesondere die Wichtigkeit, sich etwas leisten zu können, die Wichtigkeit, sich selbst zu verwirklichen und die Wichtigkeit, Erfolg im Beruf zu haben. Dieser Faktor wird als „Wichtigkeit von Status“ bezeichnet. Auf den zweiten Faktor laden die Wichtigkeiten, ein eigenes Haus zu haben, eine glückliche Ehe oder Partnerschaft zu haben und Kinder zu haben. Dieser Faktor vereint also Aspekte von Sicherheit und Affekt. Er wird als „Wichtigkeit von Heim“ bezeichnet. Auf den dritten Faktor schließlich laden die Wichtigkeiten, für andere da zu sein und die Wichtigkeit, sich politisch oder gesellschaftlich einzusetzen. Dieser Faktor wird entsprechend „Wichtigkeit von Verhaltensbestätigung“ genannt (vgl. Tabelle 60 bis Tabelle 62).

Tabelle 60 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Hauptkomponentenanalyse

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	2.183	0.483	0.273	0.273
Faktor 2	1.700	0.519	0.213	0.485
Faktor 3	1.181	0.306	0.148	0.633
Faktor 4	0.875	0.224	0.109	0.742
Faktor 5	0.651	0.084	0.081	0.824
Faktor 6	0.567	0.125	0.071	0.895
Faktor 7	0.442	0.041	0.055	0.950
Faktor 8	0.401	.	0.050	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 2028.72$, Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 61 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Rotierte Faktorladungsmatrix

Variable	Faktor 1: Präferenz für Status	Faktor 2: Präferenz für Heim	Faktor 3: Präferenz für Verhaltens- bestätigung	Uniqueness
Wichtigkeit: Sich etwas leisten können	0.666	0.185	-0.364	0.390
Wichtigkeit: Sich selbst verwirklichen	0.809	-0.041	0.211	0.299
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben	0.834	-0.018	0.078	0.299
Wichtigkeit: Ein eigenes Haus haben	0.168	0.684	-0.290	0.420
Wichtigkeit: Glückliche Ehe, Partnerschaft haben	0.092	0.800	0.170	0.322
Wichtigkeit: Kinder haben	-0.150	0.820	0.152	0.282
Wichtigkeit: Für andere da sein	0.259	0.272	0.602	0.497
Wichtigkeit: Sich politisch, gesellschaftlich einsetzen	0.045	0.075	0.751	0.428

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470

Tabelle 62 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Resultierende Indikatoren zu Präferenzen

Wichtigkeiten	n	Mittelw.	Stdabw.	Min.	Max.
Präferenz für Status	1.470	0	1	-3.60	2.60
Präferenz für Heim	1.470	0	1	-3.70	1.70
Präferenz für Verhaltensbestätigung	1.470	0	1	-3.59	3.56

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1).

Damit wurde gezeigt, dass sich die Präferenzen – gemessen durch wichtige Dinge im Leben nicht exakt zu den fünf sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg anordnen. **Hypothese 3**, „Die Präferenzen von Arbeitnehmern ordnen sich zu den fünf Dimensionen nach Lindenberg an“ kann somit nicht klar bestätigt werden. Allerdings scheinen die gefundenen drei Dimensionen (Status, Heim, Verhaltensbestätigung) eine Teilmenge der fünf Dimensionen zu sein, wobei sich in der Dimension der Heim-Orientierung die Dimensionen Komfort und Affekt überlappen.

7.2.3 Zusammenfassung

Die Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten (als Teil der Messung des Wohlbefindens) hat ergeben, dass sich die im SOEP abgefragten Tätigkeiten gut den Dimensionen Stimulation und Verhaltensbestätigung zuordnen lassen, wobei sich eine Differenzierung in triviale und (hoch-)kulturelle Stimulation und private (Freunden und Verwandten helfen) und öffentliche

Verhaltensbestätigung (gesellschaftliches Engagement) ergibt. Die Hauptkomponentenanalyse zu den Präferenzen, gemessen als wichtige Dinge im Leben, hat ergeben, dass die Dimensionen nach Lindenberg nur teilweise wiedergegeben werden. Zwei recht klare Faktoren haben sich für die Wichtigkeit von Status und Verhaltensbestätigung ergeben. Der letzte, dritte gefundene Faktor bildet allerdings eine Mischdimension ab, die Aspekte von Komfort (ein eigenes Haus haben) und Affekt (eine glückliche Partnerschaft, Kinder haben) abbildet und als „Heim-Orientierung“ beschrieben werden kann. **Hypothese 3** zur Anordnung von Präferenzen nach den fünf Dimensionen nach Lindenberg kann somit nur teilweise bestätigt werden.

Die hier empirisch gefundenen Faktoren werden in den multivariaten Analysen als erklärende Variablen herangezogen. Dies hat den Vorteil, dass zu den zugrundeliegenden Item-Batterien möglichst überschneidungsfreie Variablen genutzt werden können.

7.3 Bivariate Ergebnisse zu Personeneigenschaften und Arbeitgeberwahl

Um einen ersten Eindruck der Arbeitgeberwahl zu erhalten, werden im Folgenden deskriptiv Zusammenhänge zwischen den Personen- und Betriebsmerkmalen vorgestellt. Es werden den Indizes auf Betriebsebene Eigenschaften der Personen gegenübergestellt.

Im Folgenden werden zu den Indizes auf Betriebsebene Durchschnittswerte zu Basisniveaus (Wohlbefinden) und Präferenzen der Personen im Jahr vor dem Betriebseintritt entlang der fünf Dimensionen dargestellt. Dargestellt sind die gruppenspezifischen Mittelwerte zu den Betriebsindizes der Dimensionen. Alle Betriebsindizes haben einen Gesamtmittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1. Widergeben sind bei kategorialen Variablen die Mittelwerte in den jeweiligen Gruppen.

Um zu metrischen Personenmerkmalen eine anschauliche Aussage treffen zu können, in welche Betriebe diese Personen eintreten, wurden die Indikatoren auf Betriebsebene dichotomisiert in Betriebe mit unter- und überdurchschnittlichem Niveau. Abgetragen sind die prozentualen Abweichungen der jeweiligen Variablen für Personen, die in Betriebe eintreten, die in der jeweiligen Dimension einen überdurchschnittlichen Wert aufweisen. Die Mittelwerte

wurden dann standardisiert. Dazu wurden die resultierenden Werte durch den Gesamtmittelwert über alle Gruppen geteilt.¹⁰⁰

Tabelle 63 Mittelwerte der Personenmerkmale (metrische Variablen) bzw. der Betriebseignung (kategoriale Variablen) nach Dimensionen

	Stim.	Komf.	Stat.	Verh.	Aff.
Mann	-0.08	0.36	0.08	-0.16	-0.05
Frau	0.07	-0.33	-0.07	0.15	0.05
Hat keinen Partner	0.10	0.04	0.03	0.01	0.04
hat Partner	-0.09	-0.04	-0.03	-0.01	-0.04
keine Kinder im Haushalt	0.15	0.02	0.04	-0.07	0.00
Kinder im Haushalt	-0.06	-0.01	-0.02	0.03	0.00
CASMIN-Klasse (metrisch)*	0.14	0.00	-0.01	0.04	0.00
ISEI-Status*	0.14	0.01	0.01	0.01	0.00
Haushaltseinkommen (log.)*	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
Anteil am Haushaltseinkommen*	0.04	0.10	0.06	-0.03	-0.01
Alter (zentriert)*	-0.01	-0.01	0.00	0.00	-0.02
Gesundheitszustand*	0.01	0.02	0.00	-0.01	0.00
Kündigung					
durch Arbeitgeber	-0.45	-0.04	-0.02	-0.03	-0.13
einvernehmlich/uneindeutig	0.00	-0.03	-0.04	0.01	-0.03
durch Arbeitnehmer	0.11	0.14	0.16	-0.02	0.17
Chance auf gleichwertige Stelle					
praktisch unmöglich	-0.08	0.02	-0.15	-0.15	-0.27
schwierig	-0.03	0.01	-0.02	0.06	0.02
leicht	0.10	-0.02	0.10	-0.06	0.05
Tätigkeiten*					
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung	0.00	-0.01	-0.02	0.01	-0.01
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation	0.12	-0.07	-0.01	0.03	0.00
Tätigkeiten: triviale Stimulation	0.08	0.17	0.10	-0.04	0.02
Wichtigkeiten*					
Wichtigkeit: Status	0.00	0.02	0.01	0.00	0.01
Wichtigkeit: Heim	-0.01	0.00	-0.01	0.01	-0.01
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung	0.05	-0.07	-0.02	0.05	0.01

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n = 1.470. Wiedergeben sind bei kategorialen Variablen die Mittelwerte der jeweiligen Betriebsindizes der Dimensionen, die einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 haben. Frauen treten beispielsweise im Mittel in Betriebe ein, die eine überdurchschnittliche Stimulationseignung aufweisen, bei ihnen ist der Stimulationsmittelwert 0,07.

* metrische Variable, standardisierte Koeffizienten, d. h. die Werte wurden durch den Gesamtmittelwert über alle Gruppen geteilt. z. B. für Stimulation und CASMIN ist der Mittelwert 6,01. der Gesamtmittelwert für CASMIN ist 5,26. Es ergibt sich $(6,01 - 5,26) / 5,26 = 0,14$, also ein überdurchschnittliches Bildungsniveau.

Fett geschrieben ist der höchste, fett kursiv geschrieben der niedrigste Wert je Zeile – soweit eindeutig vorhanden.

¹⁰⁰ ein Beispiel zur Berechnungsweise findet sich in den Anmerkungen zu Tabelle 63.

Es soll nun aufgezeigt werden, wie sich Arbeitnehmer unterscheiden, die in die unterschiedlichen Betriebstypen eintreten (vgl. Tabelle 63, S. 178). In Stimulation bietende Betriebe treten etwas mehr Frauen als Männer ein. Diese Personen haben in der Tendenz keinen Partner und keine Kinder. Sie sind besonders hoch gebildet und scheinen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben, denn sie haben häufiger ihr letztes Arbeitsverhältnis selbst gekündigt und finden leicht eine vergleichbare Stelle auf dem Arbeitsmarkt. In Stimulation generierende Betriebe treten ferner Personen mit hohem beruflichen Status, eher höherem Haushaltseinkommen, höheren Anteil am Haushaltseinkommen, hoher Gesundheit und Personen ein, die in anderen Lebensbereichen schon stimulierenden Tätigkeiten nachgehen (musische Aktivitäten, Sport). Wie in fast allen anderen Betrieben finden sich hier auch viele Personen, die trivialen stimulierenden Tätigkeiten nachgehen (Sport, Kino etc.). Diesen Personen ist - überraschenderweise – Verhaltensbestätigung besonders wichtig, die Schaffung eines Heims dagegen ist ihnen weniger wichtig.

Für Betriebe, die Komfort bieten, zeigt sich eine deutliche geschlechtliche Segregation. Demnach treten Frauen wesentlich häufiger in Betriebe mit unsicherer Beschäftigung ein. Personen, die in Sicherheit bietende Betriebe eintreten, haben in der Tendenz eher keinen Partner und keine Kinder. Zum Bildungsniveau ergeben sich keine klaren Ergebnisse. In Betriebe mit höherer Eignung für Komfort gehen eher Personen, die ihr vorheriges Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben. Personen, die in Komfort bietende Betriebe eintreten, haben einen hohen Anteil am Haushaltseinkommen und ein hohes Gesundheitsniveau. Ihnen ist Status überdurchschnittlich wichtig. Sie gehen besonders selten stimulierenden Tätigkeiten nach.

In Status generierende Betriebe treten eher Männer ein sowie Personen ohne Kinder und ohne Partner. Diese Personen scheinen eine vergleichsweise niedrige Bildung zu haben. Sie verfügen über sehr gute Arbeitsmarktchancen und kündigten ihr vorheriges Arbeitsverhältnis eher selbst und finden leicht eine vergleichbare Stelle. Personen, die in Status generierende Betriebe eintreten, verfügen bereits über einen erhöhten beruflichen Status. Ihr Anteil am Haushaltseinkommen ist hoch. Besonders Status ist dieser Gruppe wichtig.

Für Betriebe, die Verhaltensbestätigung bieten, zeigt sich teils ein gegensätzliches Bild zu Betrieben mit überdurchschnittlicher Statusgenerierung. Hier finden sich verstärkt Frauen und Personen mit Kindern im Haushalt. Die Personen sind überdurchschnittlich gebildet. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt scheinen eher schlechter zu sein. Personen, die in solche Betriebe eintreten, haben einen hohen beruflichen Status, aber einen geringen Anteil am Haushaltseinkommen. Sie schätzen ihre Gesundheit schlechter ein und gehen engagierten und sti-

mulierenden Tätigkeiten nach. Diese Gruppe verfolgt besonders selten triviale Freizeitaktivitäten. Personen dieser Gruppe geben an, dass ihnen Verhaltensbestätigung besonders wichtig ist.

In Betriebe, die Affekt bieten, treten ebenfalls eher Frauen ein sowie Personen ohne Partner. Sie sind in der Regel hoch gebildet und verfügen über sehr gute Arbeitsmarktchancen. In Betriebe, die überdurchschnittlich hohen Affekt bieten, treten Personen ein mit geringem Anteil am Haushaltseinkommen, junge Menschen und Personen, die privat für andere da sind (z. B. für Freunde und Verwandte). Diesen Personen ist Status und Verhaltensbestätigung wichtig.

Die Ergebnisse der bivariaten Analysen sind mit Vorsicht zu interpretieren, da keine Drittvariablenkontrolle stattfindet. Dennoch zeigen sich einige erste Tendenzen zur Rolle des Wohlbefindens und der Präferenzen in den einzelnen Dimensionen (Hypothese 1 und Hypothese 4). Zur Hypothese 1 zur Bedeutung des Wohlbefindens in den einzelnen Dimensionen für die Arbeitgeberwahl ergeben sich mehrere plausible Zusammenhänge, die hier hervorgehoben werden sollen: Die bivariaten Analysen der ausgewählten Personenmerkmale mit den Betriebsindizes in den fünf Dimensionen deuten bereits erste plausible Ergebnisse an, die sich meist auch in den multivariaten Analysen wiederfinden.

- In Betriebe mit höherer Stimulationseignung treten eher Frauen, Personen mit hoher Bildung, hohem Berufsstatus und guten Arbeitsmarktchancen ein. Sie gehen stärker als in allen anderen Betriebsgruppen stimulierenden Tätigkeiten nach. Überraschenderweise interessieren sie sich besonders für Verhaltensbestätigung.
- Im Betriebe mit höherer Komfort-Eignung treten Männer wesentlich wahrscheinlicher ein als Frauen. Diese Personen verfügen über ein stark überdurchschnittliches Einkommen und haben einen guten Gesundheitszustand.
- Betriebe mit hoher Status-Eignung werden insbesondere von Personen gewählt, die über ähnliche Eigenschaften wie die Personen verfügen, die in Betriebe mit hoher Komfort-Eignung gehen.
- nach der betrieblichen Eignung zur Verhaltensbestätigung zeigt sich, dass in geeignete Betriebe Frauen, Personen mit hoher Bildung, wenig Anteil am Haushaltseinkommen und Personen mit vergleichsweise hohem gesellschaftlichem Engagement sowie einer hohen Bewertung der Wichtigkeit von Verhaltensbestätigung eintreten.

- In Betriebe, die Affekt bieten, treten schließlich besonders junge Personen mit verhaltensbestätigenden Tätigkeiten im Privaten (Familie und Freunden helfen) und trivialen stimulierenden Tätigkeiten ein.

Hypothese 4 zur Bedeutung der Präferenzen zeigt eine Reihe plausibler, aber nicht durchweg erwarteter Ergebnisse. Die höchsten Werte für die Wichtigkeit von Stimulation zeigen sich bei Personen, die in Betriebe mit Komfort, Status oder Affekt eintreten. Die Dimension „Heim“ (glückliche Ehe, Kinder, Haus) wird am wichtigsten bewertet von Personen, die in Betriebe der Verhaltensbestätigung eintreten. Verhaltensbestätigung wird dann plausibel von den Personen als am wichtigsten bewertet, die in Betriebe eintreten, die Verhaltensbestätigung bieten.

7.4 Multivariate Ergebnisse

Die Hypothesen zu den aufgestellten Zusammenhängen der fünf Dimensionen nach Lindenberg mit Betriebsstrukturen werden im Folgenden mittels multipler linearer Regressionsanalysen geprüft. Dazu werden für die fünf Dimensionen jeweils separate Modellgruppen gerechnet.

Die Indizes zu den Betriebsmerkmalen, die ausdrücken, wie geeignet ein Betrieb zur Erfüllung einer Dimension ist, werden als metrische abhängige Variablen behandelt. Denn es soll betrachtet werden, wie sich Arbeitnehmer je nach gewähltem Arbeitgeber unterscheiden. Unabhängige Variablen sind die Personeneigenschaften, also insbesondere deren Wohlbefinden und Präferenzen.

Für alle Dimensionen wird dasselbe Set an unabhängigen Variablen auf Personenebene betrachtet. Dadurch können die Ergebnisse zu den einzelnen Dimensionen direkt miteinander verglichen werden.

Je Dimension werden vier aufeinander aufbauende Modelle vorgestellt. Modell 1 enthält die als multiinstrumentell betrachteten sozioökonomischen Merkmale weiblich, Partner vorhanden, Kinder im Haushalt, CASMIN-Klasse, ISEI-Status, Haushaltseinkommen (logarithmiert), Anteil am Haushaltseinkommen, Alter (zentriert) und den Gesundheitszustand. Modell 2 enthält als zusätzliche Indikatoren die individuelle Marktposition, ob bei der letzten Stelle selbst gekündigt wurde und wie gut die eigenen Chancen auf eine vergleichbare Stelle eingeschätzt werden. Modell 3 berücksichtigt zusätzlich Tätigkeiten als Indikatoren des Wohlbe-

findens und Wichtigkeiten als Indikatoren für Präferenzen. Im Modell 4 kommen Interaktionseffekte zwischen Geschlecht, Partnerschaft, Kindern im Haushalt und Bildung hinzu.

Als Modellstatistiken sind die Fallzahl, die F-Statistik, das adjustierte R^2 , der Root mean square Error (RMSE), Akaikes Informationskriterium (AIC) und das Bayessche Informationskriterium (BIC) angegeben.

Insbesondere werden mit den einzelnen Modellen Hypothese 1 zur Bedeutung des Wohlbefindens, Hypothese 4 zur Bedeutung der Präferenz und Hypothese 5 zum Vergleich der Erklärungskraft von Wohlbefinden und Präferenz geprüft. Hypothese 3 zur Anordnung der Präferenzitems nach den fünf sozialen Produktionsfunktionen wurde bereits in Abschnitt 7.2.2 geprüft. Hypothese 2 zum Vergleich der Erklärungskraft der Dimensionen kann erst in der Gesamtschau in Abschnitt 7.4.6 geklärt werden.

7.4.1 Stimulation

Zunächst werden die Ergebnisse für den Eintritt in Stimulation bietende Betriebe dargestellt (vgl. Tabelle 64). Stimulationsorientierte Personen zeichnen sich der aufgestellten Theorie nach dadurch aus, dass sie besonders daran interessiert sind, Neues zu erleben, in ihrer Freizeit sportliche oder musische Aktivitäten zeigen und musisch interessiert sind. Den aufgestellten Hypothesen nach wählen solche Personen eher Betriebe, die diese Stimulationsorientierung unterstützen, bzw. einfacher ausgedrückt: sie wählen Arbeitgeber, die „stimulieren“. Es wird angenommen, dass das besonders für Betriebe mit stärkerem technologischen Wandel und Betriebe mit Weiterbildungsanreizen gilt.

Die Modelle zu Stimulation generierenden Betrieben haben eine Erklärungskraft von rund 25%.

Für den Eintritt in Stimulation generierende Betriebe zeigt sich: In solche Betriebe treten vor allem Personen ohne Partner und ohne Kinder ein – sind Partner und Kind(er) vorhanden, sinkt die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt in einem solchen Betrieb. Die Personen verfügen über eine höhere Bildung und einen höheren Status. Sie haben einen geringen Anteil am Haushaltseinkommen und sind eher jünger. Sie haben überdurchschnittlich häufig einvernehmlich oder selbst gekündigt. Es scheint sich also um junge, unabhängige und gebildete Personen zu handeln, die solche Arbeitgeber mit hoher Eignung für Stimulation wählen. In dieses Bild passt, dass sie signifikant überdurchschnittlich oft kulturell stimulierenden Tätigkeiten nachgehen.

Zur besseren Veranschaulichung sei einmal auf die hinter den Indizes stehenden Variablen konkretisiert: Geht man vereinfachend davon aus, dass die Messvariablen auf Betriebsebene gleichermaßen relevant sind, dann zeigt sich also beispielsweise hinsichtlich des Wohlbefindens an Stimulation, dass sich musisch aktive Personen häufiger in Betrieben finden, die technologischem Wandel ausgesetzt sind und Weiterbildungsanreize einsetzen. Dies ist eine Bestätigung dafür, dass Personen, die Stimulation im Privaten suchen, dies auch bei ihrem Arbeitgeber wünschen.

Hypothese 1 zur Bedeutung des Wohlbefindens an Stimulation für die Betriebswahl kann also bestätigt werden, denn es sind Personen mit höherer Bildung, und junge Menschen und Personen, die kulturellen Freizeitaktivitäten nachgehen, die verstärkt in solche Betriebe eintreten. Hohe Stimulation scheint also junge Menschen anzuziehen und ältere Personen eher zu hemmen. Dies passt zu der Überlegung, dass mit zunehmendem Alter die Leistungskraft nachlässt. Hypothese 4 zur Bedeutung der Präferenz für Stimulation kann nicht bestätigt werden. Hypothese 5 der größeren Bedeutung von Wohlbefinden gegenüber der Präferenz findet sich wieder, denn das Wohlbefinden erklärt einen größeren Teil der Varianz; die Hinzunahme der Variablen zu Tätigkeiten und Wichtigkeiten in Modell 3 hat kaum zusätzliche Erklärungskraft geliefert.

Tabelle 64 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Stimulation

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
weiblich	0.083+ (0.050)	0.080 (0.050)	0.040 (0.052)	-0.216 (0.154)
Partner vorhanden	-0.142* (0.056)	-0.131* (0.057)	-0.094 (0.059)	-0.176+ (0.099)
Kinder im Haushalt	-0.139** (0.054)	-0.137* (0.054)	-0.124* (0.054)	-0.165 (0.131)
CASMIN-Klasse (metrisch)	0.122*** (0.011)	0.121*** (0.011)	0.112*** (0.012)	0.092*** (0.016)
ISEI-Status	0.016*** (0.002)	0.016*** (0.002)	0.015*** (0.002)	0.015*** (0.002)
Haushaltseinkommen (log.)	0.020 (0.050)	0.013 (0.050)	0.014 (0.050)	0.011 (0.050)
Anteil am Haushaltseinkommen	-0.191* (0.094)	-0.190* (0.095)	-0.184+ (0.095)	-0.187+ (0.097)
Alter (zentriert)	-0.008*** (0.002)	-0.008** (0.002)	-0.008** (0.002)	-0.007** (0.003)
Gesundheitszustand	-0.011 (0.029)	-0.012 (0.029)	-0.015 (0.029)	-0.013 (0.029)
Kündigung (Referenz: durch Arbeitgeber) einvernehmlich/uneindeutig		0.274** (0.106)	0.265* (0.106)	0.260* (0.106)
selbst gekündigt		0.255* (0.117)	0.242* (0.117)	0.248* (0.117)
Chance auf gleichwertige Stelle (Referenz: praktisch unmöglich) schwierig		-0.030 (0.076)	-0.041 (0.076)	-0.036 (0.076)
leicht		0.029 (0.083)	0.004 (0.083)	0.012 (0.084)
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung			-0.003 (0.030)	-0.004 (0.030)
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung			-0.032 (0.033)	-0.033 (0.033)
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation			0.091*** (0.027)	0.093*** (0.027)
Tätigkeiten: triviale Stimulation			0.006 (0.030)	0.005 (0.030)
Wichtigkeit: Status			-0.029 (0.039)	-0.032 (0.039)
Wichtigkeit: Heim			-0.035 (0.034)	-0.031 (0.034)
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung			0.070+ (0.036)	0.070+ (0.036)
Partner und Kinder vorhanden				-0.258** (0.097)
weiblich mit Partner				0.082 (0.137)
weiblich mit Kindern				0.116 (0.178)
weiblich mit Partner und Kindern				0.064 (0.127)
weiblich und CASMIN-Klasse (metrisch)				0.037+ (0.019)
Konstante	-1.261** (0.390)	-1.447*** (0.402)	-1.355** (0.421)	-1.204** (0.429)
adj. R ²	0.243	0.245	0.253	0.253
N	1470	1470	1470	1470
RMSE	0.870	0.869	0.864	0.865
AIC	3772.432	3772.032	3763.711	3769.605
BIC	3825.362	3846.135	3874.864	3907.223

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lineare Regressionsmodelle. Abhängige Variable ist die betriebliche Eignung in der Dimension. Lesebeispiel: Wenn eine Person einen Partner hat, dann ist die Stimulationseignung des gewählten Betriebes laut Modell mit -0.142 signifikant geringer. ***p<.001, **p>.01, *p>.05, + p>.1.

7.4.2 Komfort

Nun werden die multivariaten Ergebnisse für den Eintritt in einen Komfort, d. h. Beschäftigungssicherheit generierenden Betrieb vorgestellt (vgl. Tabelle 65). Komfortorientierte Personen sind der Theorie nach interessiert an Sicherheit und Planbarkeit. Diese Personen wählen nun der Theorie nach besonders Betriebe mit wenig prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Die Modelle zum betrieblichen Komfort haben eine Erklärungskraft von rund 15%.

Beim Eintritt in Komfort generierende Betriebe zeigt sich eine starke geschlechtliche Segregation. Männer treten deutlich häufiger in solche Sicherheit bietende Betriebe ein. Da für alle Menschen grundsätzlich das gleiche Bedürfnis nach Sicherheit unterstellt wird, scheint es also so zu sein, dass Männer hier bessere Chancen haben, eine sichere Beschäftigung zu erreichen. Die Personen, die in solche Betriebe eintreten, verfügen über ein erhöhtes Haushaltseinkommen, haben einen hohen Anteil am Haushaltseinkommen und einen guten Gesundheitszustand.

Verhaltensbestätigung ist diesen Personen weniger wichtig. Wenn Partner und Kind vorhanden sind, dann ist die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt in solch einen Betrieb niedriger. Besonders gering ist sie, wenn es sich beim Arbeitnehmer zusätzlich um Frauen handelt. Verfügt eine Frau über hohe Bildung, steigt allerdings wieder ihre Chance auf Eintritt in solch einen Betrieb. Insgesamt scheint die Unterscheidung nach der Komforteignung des Betriebs zwischen Arbeitsmarktgewinnern und -verlierern zu verlaufen. Denn seltener Zutritt zu solchen Sicherheit bietenden Betrieben erhalten Frauen, Personen mit geringem Einkommen und geringen Anteil am Haushaltseinkommen sowie Personen mit schlechtem Gesundheitszustand. Die Dimension des Komforts scheint damit den Eintritt bei Arbeitgebern mit Normalarbeitsverhältnissen von solchen zu unterscheiden, die trotz prekärer Beschäftigungsverhältnisse gewählt werden müssen, um die Familie zu ernähren.

Hypothese 1 zur Bedeutung des Wohlbefindens an Komfort bei der Arbeitgeberwahl kann bestätigt werden, denn es sind insbesondere Männer, Personen mit hohem Haushaltseinkommen und mit hohem Anteil am Haushaltseinkommen und Personen mit besonders gutem Gesundheitszustand, die in Betriebe eintreten, die Komfort bieten. Dies ist eine klare Bestätigung der These der Spezialisierung, also der These, dass es Personen sind, die bereits über eine gute Ressourcenausstattung in einer Dimension verfügen, die in entsprechende Betriebe eintreten. Interessanterweise sind es auch seltener Personen mit Partner und Kindern, die in solche Betriebe eintreten – offenbar wirken Verpflichtungen hier hemmend, bzw. diesen Perso-

nen gelingt es nicht, in diese Betriebe mit sicherer Beschäftigung einzutreten. Frauen sind beim Eintritt in Komfort, also Sicherheit bietende Betriebe benachteiligt, können einen Teil dieser Benachteiligung über höhere Bildung wieder wettmachen. Zu Hypothese 4 zur Rolle der Präferenzen zeigt sich nur das dimensionsübergreifende und damit unerwartete Ergebnis, dass Personen, die in Sicherheit bietende Betriebe eintreten sich offenbar weniger für Verhaltensbestätigung interessieren. Maslows Bedürfnispyramide heranziehend geht es diesen Personen also zunächst um Absicherung und weniger um ideelle Werte im Leben. Hypothese 5 zur größeren Bedeutung von Wohlbefinden gegenüber Präferenzen kann bestätigt werden, da die Hinzunahme der Variablen zu den Präferenzen kaum zusätzliche Erklärungskraft für die Modelle liefert.

Tabelle 65 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Komfort

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
weiblich	- 0.607*** (0.053)	- 0.607*** (0.053)	- 0.587*** (0.056)	- 0.900*** (0.163)
Partner vorhanden	- 0.061 (0.060)	- 0.066 (0.060)	- 0.063 (0.063)	0.174+ (0.105)
Kinder im Haushalt	0.053 (0.057)	0.058 (0.057)	0.056 (0.058)	0.056 (0.058)
CASMIN-Klasse	0.001 (0.012)	0.002 (0.012)	0.008 (0.012)	- 0.038* (0.017)
ISEI-Status	0.003 (0.002)	0.003 (0.002)	0.003+ (0.002)	0.004* (0.002)
Haushaltseinkommen (log.)	0.146** (0.053)	0.152** (0.053)	0.146** (0.054)	0.126* (0.053)
Anteil am Haushaltseinkommen	0.415*** (0.101)	0.421*** (0.101)	0.394*** (0.102)	0.336** (0.103)
Alter (zentriert)	- 0.003 (0.002)	- 0.004 (0.003)	- 0.003 (0.003)	- 0.002 (0.003)
Gesundheitszustand	0.098** (0.031)	0.096** (0.031)	0.104*** (0.031)	0.104*** (0.031)
Kündigung (Referenz: durch Arbeitgeber) einvernehmlich/uneindeutig		0.033 (0.113)	0.058 (0.113)	0.049 (0.112)
selbst gekündigt		0.037 (0.125)	0.050 (0.125)	0.071 (0.124)
Chance auf gleichwertige Stelle (Referenz: praktisch unmöglich) schwierig		- 0.005 (0.081)	0.017 (0.081)	0.033 (0.081)
leicht		- 0.089 (0.089)	- 0.054 (0.089)	- 0.027 (0.089)
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung			-0.034 (0.032)	- 0.034 (0.032)
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung			- 0.046 (0.035)	- 0.042 (0.035)
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation			- 0.036 (0.029)	- 0.036 (0.029)
Tätigkeiten: triviale Stimulation			0.021 (0.032)	0.021 (0.031)
Wichtigkeit: Status			0.031 (0.042)	0.019 (0.041)
Wichtigkeit: Heim			0.020 (0.036)	0.028 (0.036)
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung			- 0.094* (0.038)	- 0.106** (0.038)
Partner und Kinder vorhanden				-0.204* (0.103)
weiblich mit Partner				- 0.083 (0.145)
weiblich mit Kindern				0.038 (0.188)
weiblich mit Partner und Kindern				- 0.376** (0.134)
weiblich und CASMIN-Klasse				0.092*** (0.020)
Konstante	- 1.306** (0.415)	- 1.362** (0.430)	- 1.251** (0.450)	- 1.006* (0.455)
adj. R ²	0.140	0.139	0.145	0.162
N	1470	1470	1470	1470
RMSE	0.927	0.928	0.925	0.915
AIC	3959.399	3964.839	3962.855	3936.848
BIC	4012.329	4038.941	4074.009	4074.467

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lineare Regressionsmodelle. Abhängige Variable ist die betriebliche Eignung in der Dimension. ***p<.001, **p>.01, *p>.05, + p>.1.

7.4.3 Status

Nachdem zuvor die Dimensionen des physischen Wohlbefindens betrachtet wurden wird nun als erste Dimension, die der Generierung sozialen Wohlbefindens zuzuordnen ist, die Statusgenerierung durch den Betriebseintritt in den Blick genommen (vgl. Tabelle 66). Für Personen mit einer hohen Statusorientierung wird unterstellt, dass ihnen Status (mit den entsprechenden Symbolen) im Allgemeinen wichtig ist. Es wird erwartet, dass sie z. B. Wert auf Aufstieg legen. Im Modell betrachtet werden unter anderem das Berufsprestige und das Haushaltseinkommen, die als Indikatoren für bereits vorhandenen Status angenommen werden. Für solche Personen mit einer hohen Statusorientierung wird entlang der aufgestellten Theorie erwartet, dass sie sich besonders solche Betriebe aussuchen, mit denen sie einen hohen Status erreichen können. Es wird angenommen, dass dies insbesondere stark wettbewerbsorientierte Betriebe sind. Betriebsintern wird als statusförderlich eine große Ungleichheit zwischen den Beschäftigten erwartet.

Die Modelle bieten nur eine Erklärungskraft von rund 3%.

Personen, die in Status generierende Betriebe eintreten, verfügen tendenziell über eine unterdurchschnittliche Bildung, aber über ein hohes Haushaltseinkommen und einen hohen Anteil am Haushaltseinkommen. Nach eigenen Angaben haben diese Personen sehr gute Chancen auf eine gleichwertige Stelle. Sie geben an, dass ihnen Status besonders wichtig ist, Privates hingegen tendenziell weniger. Die Ergebnisse sind damit durchweg theoriekonform: Die Personen verfügen bereits über gute finanzielle Mittel und legen bei der Arbeitgeberwahl Wert auf Status.

Zu Hypothese 1 der Bedeutung des Wohlbefindens bei der Wahl Status-generierender Betriebe zeigen bestätigen sich die Effekte, dass Personen mit hohem Einkommen und hohem Anteil am Haushaltseinkommen solche Arbeitgeber wählen. Sie haben es zudem nach eigenen Angaben leicht, eine gleichwertige Stelle zu finden. Unerwartet ist, dass der berufliche Status hier keinen Effekt zeigt. Zu Hypothese 4 bestätigt sich, dass Personen mit einer Präferenz für Status solche Betriebe wählen, die geeignet sind Status zu generieren. Hypothese 5 kann erneut bestätigt werden, die Einbeziehung der Präferenzen bietet nur eine geringfügige zusätzliche Erklärungskraft für die Modelle.

Tabelle 66 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Status

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
weiblich	-0.027 (0.056)	-0.022 (0.056)	0.004 (0.059)	0.192 (0.175)
Partner vorhanden	-0.042 (0.064)	-0.041 (0.064)	0.021 (0.067)	0.016 (0.113)
Kinder im Haushalt	-0.004 (0.061)	-0.009 (0.061)	0.012 (0.062)	0.083 (0.149)
CASMIN-Klasse	-0.022+ (0.013)	-0.026* (0.013)	-0.025+ (0.013)	-0.007 (0.018)
ISEI-Status	0.001 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)	0.002 (0.002)
Haushaltseinkommen (log.)	0.233*** (0.056)	0.217*** (0.057)	0.225*** (0.057)	0.225*** (0.057)
Anteil am Haushaltseinkommen	0.571*** (0.107)	0.540*** (0.107)	0.525*** (0.108)	0.511*** (0.111)
Alter (zentriert)	-0.005+ (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)
Gesundheitszustand	0.010 (0.033)	0.012 (0.033)	0.012 (0.033)	0.011 (0.033)
Kündigung (Referenz: durch Arbeitgeber) einvernehmlich/uneindeutig		-0.041 (0.120)	-0.010 (0.120)	-0.005 (0.121)
selbst gekündigt		0.075 (0.132)	0.090 (0.132)	0.085 (0.133)
Chance auf gleichwertige Stelle (Referenz: praktisch unmöglich) schwierig		0.103 (0.086)	0.127 (0.086)	0.124 (0.086)
leicht		0.188* (0.094)	0.216* (0.095)	0.211* (0.095)
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung			-0.028 (0.034)	-0.026 (0.034)
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung			-0.035 (0.037)	-0.033 (0.037)
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation			-0.003 (0.031)	-0.005 (0.031)
Tätigkeiten: triviale Stimulation			0.030 (0.034)	0.033 (0.034)
Wichtigkeit: Status			0.111* (0.044)	0.112* (0.044)
Wichtigkeit: Heim			-0.068+ (0.038)	-0.072+ (0.038)
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung			-0.051 (0.041)	-0.054 (0.041)
Partner und Kinder vorhanden				0.082 (0.110)
weiblich mit Partner				0.031 (0.155)
weiblich mit Kindern				-0.052 (0.202)
weiblich mit Partner und Kindern				-0.073 (0.144)
weiblich und CASMIN-Klasse				-0.031 (0.022)
Konstante	-2.005*** (0.442)	-1.960*** (0.456)	-2.046*** (0.478)	-2.147*** (0.488)
adj. R ²	0.027	0.030	0.035	0.034
N	1470	1470	1470	1470
RMSE	0.986	0.985	0.982	0.983
AIC	4141.392	4141.434	4139.482	4146.073
BIC	4194.322	4215.536	4250.635	4283.692

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lineare Regressionsmodelle. Abhängige Variable ist die betriebliche Eignung in der Dimension. ***p<.001, **p>.01, *p>.05, +p>.1.

7.4.4 Verhaltensbestätigung

Nun wird die Dimension der Verhaltensbestätigung betrachtet, also die Möglichkeit, durch die Betriebszugehörigkeit Gutes zu tun und dafür eine Rückmeldung zu erhalten (vgl. Tabelle 67). Es wird angenommen, dass dies besonders Personen sind, die sich engagieren. Für solche Personen wird nun erwartet, dass sie sich besonders Betriebe suchen, die gemeinnützig sind und die viele Beteiligungsmöglichkeiten bieten.

Mit rund 4% kann das Modell nur einen geringen Teil der Varianz aufklären.

In Betriebe mit überdurchschnittlichem Niveau an Verhaltensbestätigung treten insbesondere Frauen ein, Personen mit überdurchschnittlicher Bildung und einen geringen Anteil am Haushaltseinkommen. Sie schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut ein. Sie geben an, dass ihnen Verhaltensbestätigung wichtig ist. Ist eine Person weiblich und hat Partner und Kinder, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt in einen solchen Betrieb. Die Ergebnisse für die Dimension der Verhaltensbestätigung erscheinen theoriekonform. Es scheint sich um gebildete Personen zu handeln, die sich nicht an der Erzielung von Einkommen orientieren, sondern daran, Gutes für die Allgemeinheit zu tun. Die Personen scheinen ihren Arbeitgeber nach ihrer ideellen Überzeugung zu wählen.

Zu Hypothese 1 zur Wichtigkeit des Wohlbefindens ergibt sich kein postulierter Zusammenhang. Plausibel wäre ein positiver Zusammenhang mit Tätigkeiten der Verhaltensbestätigung gewesen. Hypothese 4 zur Bedeutung der Präferenz für Verhaltensbestätigung kann bestätigt werden, hier ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang zur wahrgenommenen Wichtigkeit von Verhaltensbestätigung. Hypothese 5 zur höheren Bedeutung des Wohlbefindens gegenüber der Präferenz in einer Dimension kann damit nicht bestätigt werden, da sich nur für die Präferenz ein Zusammenhang ergibt.

Tabelle 67 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Verhaltensbestätigung

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
weiblich	0.250*** (0.056)	0.243*** (0.056)	0.212*** (0.059)	0.120 (0.174)
Partner vorhanden	-0.039 (0.064)	-0.046 (0.064)	-0.034 (0.067)	-0.067 (0.112)
Kinder im Haushalt	0.092 (0.061)	0.096 (0.061)	0.101+ (0.061)	0.101+ (0.061)
CASMIN-Klasse	0.051*** (0.013)	0.051*** (0.013)	0.042** (0.013)	0.053** (0.018)
ISEI-Status	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.000 (0.002)
Haushaltseinkommen (log.)	-0.070 (0.056)	-0.065 (0.056)	-0.060 (0.057)	-0.051 (0.057)
Anteil am Haushaltseinkommen	-0.241* (0.106)	-0.244* (0.107)	-0.241* (0.107)	-0.211+ (0.110)
Alter (zentriert)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)
Gesundheitszustand	-0.022 (0.033)	-0.022 (0.033)	-0.028 (0.033)	-0.025 (0.033)
Kündigung (Referenz: durch Arbeitgeber) einvernehmlich/uneindeutig		0.004 (0.119)	0.003 (0.120)	-0.000 (0.120)
selbst gekündigt		0.017 (0.132)	0.026 (0.132)	0.014 (0.132)
Chance auf gleichwertige Stelle (Referenz: praktisch unmöglich) schwierig		0.168* (0.086)	0.169+ (0.086)	0.164+ (0.086)
leicht		0.036 (0.094)	0.025 (0.094)	0.021 (0.095)
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung			-0.035 (0.034)	-0.036 (0.034)
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung			-0.002 (0.037)	-0.006 (0.037)
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation			0.035 (0.031)	0.038 (0.031)
Tätigkeiten: triviale Stimulation			-0.029 (0.034)	-0.030 (0.034)
Wichtigkeit: Status			0.036 (0.044)	0.041 (0.044)
Wichtigkeit: Heim			-0.006 (0.038)	-0.007 (0.038)
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung			0.114** (0.041)	0.119** (0.041)
Partner und Kinder vorhanden				-0.132 (0.109)
weiblich mit Partner				0.239 (0.154)
weiblich mit Kindern				0.037 (0.201)
weiblich mit Partner und Kindern				0.366* (0.143)
weiblich und CASMIN-Klasse				-0.025 (0.022)
Konstante	0.194 (0.439)	0.049 (0.454)	-0.034 (0.476)	-0.023 (0.485)
adj. R ²	0.037	0.039	0.043	0.047
N	1470	1470	1470	1470
RMSE	0.981	0.980	0.978	0.976
AIC	4126.458	4126.815	4127.656	4126.627
BIC	4179.388	4200.917	4238.809	4264.245

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lineare Regressionsmodelle. Abhängige Variable ist die betriebliche Eignung in der Dimension. ***p<.001, **p>.01, *p>.05, + p>.1.

7.4.5 Affekt

Als dritte Dimension der Generierung sozialen Wohlbefindens wird der Affekt betrachtet (vgl. Tabelle 68). Personen mit einer hohen Affektorientierung sind der Theorie nach besonders daran interessiert, gegenseitig Liebe und Geborgenheit zu geben. Es wird angenommen, dass solchen Personen persönliche Bindungen besonders wichtig sind. Für Personen mit einer Affektorientierung wird nun erwartet, dass sie besonders solche Arbeitgeber wählen, die auch bei der Arbeit die Erfüllung einer Affektorientierung ermöglichen. Dies wird angenommen für Betriebe mit einer hohen Team- oder Familienorientierung sowie für Betriebe mit ausreichend familienunterstützenden Maßnahmen.

Die Modelle können rund 3% der Varianz erklären. Damit zeigt sich für alle Dimensionen des physischen Wohlbefindens eine vergleichsweise hohe und für alle Dimensionen des sozialen Wohlbefindens eine vergleichsweise geringe Erklärungskraft für die Arbeitgeberwahl. Offenbar werden Arbeitgeber also vor allem zur Erfüllung physischer Bedürfnisse gewählt.

Personen, die in Betriebe eintreten, die in besonderem Maße Affekt generieren, sind eher Frauen, höher gebildet, verfügen über ein erhöhtes Haushaltseinkommen und sind eher jünger. Sie haben gute bis sehr gute Chancen auf eine vergleichbare Stelle. Bezüglich der Haushaltssituation zeigt sich die Tendenz, dass mit Kindern im Haushalt weniger wahrscheinlich in solche Betrieb eingetreten wird. Handelt es sich allerdings um eine Frau mit Partner oder um eine Frau mit Partner und Kindern, so wird deutlich häufiger in solche Affekt generierende Betriebe eingetreten. Tendenziell scheinen Frauen mit Partnern und Kindern, also Personen die auch im privaten Affekt erleben, daran interessiert zu sein, in solche Betriebe einzutreten.

Für die Affektgenerierung durch einen Betrieb wurde schon im Vorfeld erwartet, dass Personen nur im geringen Umfang versuchen, dieses Bedürfnis durch Betriebszugehörigkeit zu erfüllen, und dass das Bedürfnis nach Liebe und Geborgenheit in anderen Lebensbereichen erfüllt wird. Für Hypothese 1 ergibt sich entsprechend ein gegenläufiger Effekt zur Spezialisierungsthese, nämlich, dass Personen mit Kindern im Haushalt bereits über höheren Affekt verfügen und daher weniger geneigt sind, in Betriebe einzutreten, die Affekt bieten. Allerdings ergibt sich für Frauen mit Partner ein größerer positiver Effekt und ebenso für Frauen mit Partner und Kindern – so dass insgesamt die These der Spezialisierung bestätigt wird: Personen mit hoher privater Affekterfüllung treten auch in Betriebe ein, die über ein überdurchschnittliches Niveau an Komfort verfügen. Zu Hypothese 4, der Bedeutung der Präferenz in dieser Dimension ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang. Hypothese 5 zur größeren Bedeutung des Wohlbefindens wird somit erneut bestätigt.

Tabelle 68 Einflussfaktoren auf die Eignung des gewählten Betriebs in der Dimension Affekt

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
weiblich	0.131*	0.140*	0.123*	0.025
	(0.056)	(0.057)	(0.059)	(0.175)
Partner vorhanden	-0.058	-0.058	-0.016	-0.192+
	(0.064)	(0.064)	(0.068)	(0.113)
Kinder im Haushalt	0.029	0.027	0.050	-0.325*
	(0.061)	(0.061)	(0.062)	(0.149)
CASMIN-Klasse	0.035**	0.032*	0.027*	0.043*
	(0.013)	(0.013)	(0.013)	(0.018)
ISEI-Status	0.002	0.002	0.002	0.001
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Haushaltseinkommen (log.)	0.108+	0.091	0.107+	0.119*
	(0.057)	(0.057)	(0.057)	(0.057)
Anteil am Haushaltseinkommen	0.179+	0.144	0.143	0.162
	(0.107)	(0.108)	(0.108)	(0.111)
Alter (zentriert)	-0.007**	-0.006*	-0.004	-0.004
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
Gesundheitszustand	-0.011	-0.010	-0.015	-0.013
	(0.033)	(0.033)	(0.033)	(0.033)
Kündigung (Referenz: durch Arbeitgeber) einvernehmlich/uneindeutig		0.031	0.042	0.046
		(0.120)	(0.121)	(0.121)
selbst gekündigt		0.195	0.205	0.197
		(0.133)	(0.133)	(0.133)
Chance auf gleichwertige Stelle (Referenz: praktisch unmöglich) schwierig		0.070	0.226**	0.215*
		(0.044)	(0.087)	(0.087)
leicht		0.070	0.207*	0.193*
		(0.044)	(0.095)	(0.095)
Tätigkeiten: priv. Verhaltensbestätigung			0.003	0.004
			(0.034)	(0.034)
Tätigkeiten: öff. Verhaltensbestätigung			-0.018	-0.020
			(0.037)	(0.037)
Tätigkeiten: kulturelle Stimulation			0.019	0.020
			(0.031)	(0.031)
Tätigkeiten: triviale Stimulation			-0.011	-0.009
			(0.034)	(0.034)
Wichtigkeit: Status			0.055	0.060
			(0.044)	(0.044)
Wichtigkeit: Heim			-0.071+	-0.073+
			(0.038)	(0.038)
Wichtigkeit: Verhaltensbestätigung			0.063	0.067
			(0.041)	(0.041)
Partner und Kinder vorhanden				-0.176
				(0.110)
weiblich mit Partner				0.341*
				(0.155)
weiblich mit Kindern				0.346+
				(0.202)
weiblich mit Partner und Kindern				0.370*
				(0.144)
weiblich und CASMIN-Klasse				-0.036+
				(0.022)
Konstante	-1.234**	-1.217**	-1.467**	-1.452**
	(0.443)	(0.454)	(0.480)	(0.488)
adj. R ²	0.020	0.024	0.028	0.034
N	1470	1470	1470	1470
RMSE	0.990	0.988	0.986	0.983
AIC	4151.764	4148.432	4150.418	4146.710
BIC	4204.695	4217.242	4261.571	4284.328

Quelle: Eigene Erstellung, Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470. Lineare Regressionsmodelle. Abhängige Variable ist die betriebliche Eignung in der Dimension. ***p<.001, **p>.01, *p>.05, +p>.1.

7.4.6 Vergleich von Wohlbefinden und Präferenzen und Vergleich der Dimensionen

In der Gesamtschau ergibt sich zu den Dimensionen nun ein differenziertes Bild. In den einzelnen Dimensionen wurden die aufgestellten Hypothesen unterschiedlich gut bestätigt. In Betrieben mit hoher Stimulation treten vor allem junge Menschen mit hoher Bildung ein, denen wichtig ist, einer anregenden Tätigkeit nachzugehen. In Komfort generierenden Betrieben findet eine deutliche Arbeitsmarktabgrenzung, insbesondere zwischen Männern und Frauen, statt. Betriebe, die Status bieten, werden von Personen mit bereits vorhandener finanzieller Sicherheit und Statuspräferenz gewählt. In Betriebe mit hoher Eignung für Verhaltensbestätigung treten Personen ein, die Wert auf gesellschaftliches Engagement legen. Betriebe mit Affekt-Eignung werden am ehesten von Frauen mit Familie gewählt.

In allen Dimensionen gab es Bestätigungen aufgestellter Hypothesen und keine unplausiblen Ergebnisse. Sowohl zum Wohlbefinden als auch zu den Präferenzen wurden die aufgestellten Hypothesen in mehreren Dimensionen bestätigt (Hypothese 1 und Hypothese 4, vgl. zur ausführlicheren Zusammenfassung im Fazit Abschnitt 8.1).

Hypothese 5 zur grundsätzlichen Bedeutung des Wohlbefindens gegenüber den Präferenzen und insbesondere Hypothese 2 zur Bedeutung der Dimensionen im Vergleich können erst hier in der Gesamtschau abschließend betrachtet werden.

Deutlich wurde, dass die Präferenzen einer Person verglichen mit dem Wohlbefinden bei der Arbeitgeberwahl nur eine untergeordnete Rolle spielen. Dies bestätigt also Hypothese 5.

Die multivariaten Ergebnisse haben deutliche Unterschiede zwischen den Personen aufgezeigt, je nachdem wie sich die die gewählten Arbeitgeber nach den fünf Dimensionen unterscheiden. Der Vergleich der Erklärungskraft hat ergeben, dass die beiden Dimensionen des physischen Wohlbefindens am besten geeignet sind, die Arbeitgeberwahl zu erklären. Damit ist Hypothese 2 abzulehnen, wonach Betriebe besonders nach ihrer Eignung für Komfort und Status ausgewählt würden. Stattdessen ergibt sich für die ersten beiden Dimensionen, nämlich Stimulation und Komfort – also die Dimensionen, die physisches Wohlbefinden generieren deutlich, dass Personen geeignete Betriebe nach diesen Dimensionen auswählen, soweit es ihre Marktstellung erlaubt. Arbeitgeber werden diesem Ergebnis nach vor allem dazu ausgewählt, um physische Grundbedürfnisse zu befriedigen. Soziale Bedürfnisse, das zeigt sich insbesondere beim Affekt werden offenbar eher in anderen Lebensbereichen erfüllt.

8 Fazit

Ziel dieser Untersuchung war, die Wahl des Arbeitgebers durch auf Ressourcenausstattungen basierendem Wohlbefinden und damit verbundenen Präferenzen von Arbeitnehmern zu erklären. Dazu wurde basierend auf der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen eine einheitliche Theorie der Arbeitgeberwahl aufgestellt und empirisch geprüft.

Dazu wurde zunächst anhand des Forschungsstandes aufgezeigt, dass, insbesondere von seiten der ökonomischen Arbeitsmarktforschung, nach wie vor häufig von homogenen Arbeitnehmern ausgegangen wird, die ihre Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber vor allem am Lohn orientieren. Zwar haben in der bisherigen Forschung Ansätze der Humankapiteltheorie, insbesondere der Arbeitsmarktsegmentation und Segregation sowie psychologische Arbeiten zur Arbeitsmotivation in bestimmten Teilssegmenten des Arbeitsmarktes unterschiedliche Verteilungen von Arbeitnehmern auf Berufe identifiziert (vgl. Kapitel 2). Unklar blieb aber bislang, ob und nach welchen nichtmonetären Kriterien Arbeitnehmer ihren zukünftigen Arbeitgeber auswählen. Zudem fehlte bislang eine auf das Thema der Arbeitgeberwahl angewandte, überspannende Theorie.

Um die Forschungslücke einer allgemeinen Erklärung der Arbeitgeberwahl zu schließen, wurde die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nach Lindenberg erstmals auf die Wahl des Arbeitgebers angewandt. Damit wurde als handlungstheoretisches Modell zur Erklärung der Arbeitgeberwahl ein rationales Entscheidungsmodell gewählt. Die verwendete Theorie der sozialen Produktionsfunktionen hat den Vorteil, konkretes Handeln aus einer allgemeinen Theorie menschlichen Handelns abzuleiten und Personen als aktive Produzenten ihres Wohlbefindens zu verstehen.

Idee ist, dass Personen versuchen, ihr subjektives Wohlbefinden durch den Eintritt in einen bestimmten Betrieb zu maximieren. Es wurde angenommen, dass Personen Betriebe eher dann wählen, wenn diese Betriebe geeignet sind, das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu steigern und die gewählten Arbeitgeber allgemeinen Präferenzen der Arbeitnehmer entsprechen: Wie anhand der Theorie gezeigt wurde, lässt sich das Streben nach subjektivem Wohlbefinden in physisches und soziales Wohlbefinden unterscheiden. Zum physischen Wohlbefinden gehören (1.) Stimulation und Aktivierung sowie (2.) Komfort und Sicherheit. Zum sozialen Wohlbefinden gehören (3.) sozialer Status, (4.) Verhaltensbestätigung (Gutes tun) und (5.) Affekt (Zuneigung). Aus den fünf Dimensionen des Wohlbefindens lassen sich Arbeitgeber-eigenschaften ableiten, die das jeweilige Wohlbefinden erhöhen bzw. damit verbundenen Prä-

ferenzen entsprechen: Beispiele sind abwechslungsreiche Tätigkeiten (Stimulation), Beschäftigungssicherheit (Komfort), Karriereperspektiven (Status), Sinnhaftigkeit und Teamorientierung (Verhaltensbestätigung) und Betriebsklima (Affekt).

Zur Untersuchung, wie vorhandenes Wohlbefinden und Präferenzen bereits vor Betriebseintritt mit Merkmalen der gewählten Betriebe zusammenhängen, wurde mittels verknüpfter Personen-Betriebsdaten der SOEP-LEE-Studie untersucht, welche Selektionseffekte bei der Arbeitgeberwahl vorliegen. Durch den verwendeten Untersuchungsansatz der Betrachtung von Arbeitnehmern vor Betriebseintritt konnten Sozialisierungseffekte während der Betriebszugehörigkeit als Ursache für die gefundenen Ergebnisse ausgeschlossen werden.

im Folgenden werden zunächst die wichtigsten empirischen Ergebnisse zusammengefasst (Abschnitt 8.1). Diese werden in Bezug auf die bisherige Forschung diskutiert und es wird der theoretische Fortschritt dargestellt, den die dargelegte Erklärung der Arbeitgeberwahl liefert (Abschnitt 8.2). Es folgt ein Überblick, welche Konsequenzen sich aus der gelieferten Erklärung der Arbeitgeberwahl ergeben bzw. welche praktische Relevanz die Ergebnisse haben (Abschnitt 8.3). Abschließend werden in einem Ausblick Empfehlungen für zukünftige Forschungen abgeleitet (Abschnitt 8.4).

8.1 Zentrale Ergebnisse

Die Ergebnisse zur Bedeutung von Wohlbefinden und Präferenzen von Arbeitnehmern bei der Arbeitgeberwahl fallen für die einzelnen Dimensionen unterschiedlich aus.

Fünf Hypothesenbereiche wurden zur Erklärung der Arbeitgeberwahl formuliert und geprüft (zum Überblick über die aufgestellten Hypothesen siehe Kapitel 3.7.2, S. 123f.):

1. ob bei der Arbeitgeberwahl von einer Spezialisierung auf Dimensionen durch die Betriebszugehörigkeit gesprochen werden kann, Personen also solche Arbeitgeber wählen, die geeignet sind Wohlbefinden in solchen Dimensionen zu vergrößern, in denen Personen schon über ein hohes Wohlbefinden verfügen (Hypothese 1),
2. ob sich in den einzelnen Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden und Präferenzen auf der einen Seite und Betriebsstrukturen auf der anderen Seite nachweisen lassen (Hypothese 1 und Hypothese 4),

3. ob die Dimensionen Komfort und Status die größte Bedeutung bei der Arbeitgeberwahl haben (Hypothese 2),
4. ob sich die theoriegeleiteten fünf Präferenzdimensionen empirisch wiederfinden (Hypothese 3),
5. ob Wohlbefinden bei der Arbeitgeberwahl wichtiger ist als Präferenzen, bzw. ob Präferenzen nur eine untergeordnete Rolle bei der Arbeitgeberwahl haben (Hypothese 5).

Die Ergebnisse dazu sind im Folgenden verkürzt dargestellt.

8.1.1 Spezialisierungsthese (Hypothese 1)

1. Personen spezialisieren sich bei der Arbeitgeberwahl auf ihre Stärken.

Untersucht wurde die These, dass Personen sich entsprechend ihrem bereits erfüllten Wohlbefinden auf für sie relativ leicht zu erfüllende Dimensionen spezialisieren und sich dazu passende Arbeitgeber suchen, bei denen sie ihre Stärken weiter ausspielen können. Es konnte klar gezeigt werden, dass in allen Dimensionen bei höherem Wohlbefinden in einer Dimension entsprechende Betriebe gewählt werden. Damit wird die These der Spezialisierung bestätigt.

Umgekehrt zeigt sich also auch, dass Betriebe von Arbeitnehmern kaum dazu genutzt werden, Defizite in Bezug auf das Wohlbefinden in den fünf Dimensionen, etwa aus anderen Lebensbereichen, zu kompensieren.

8.1.2 Die Dimensionen im Einzelnen (Hypothese 1 und Hypothese 4)

2. Die gefundenen Zusammenhänge von Wohlbefinden und Präferenzen zu den gewählten Arbeitgebern sind für alle Dimensionen plausibel.

Es wurde untersucht, inwiefern Personen nach ihrem Wohlbefinden und Präferenzen in bestimmten Dimensionen von Betrieben angezogen werden, die sich besser eignen, diese Dimensionen zu erfüllen.

Insgesamt spielen in den Dimensionen Stimulation und Komfort das vorhandene Wohlbefinden und Präferenzen eine maßgebliche Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Damit kann die grundlegende Arbeitshypothese, dass das Wohlbefinden einer Person eine Rolle bei der Betriebswahl hat, für diese Dimensionen des physischen Wohlbefindens bestätigt werden. Bei den übrigen Dimensionen des sozialen Wohlbefindens – Status, Verhaltensbestätigung und Affekt – konnten signifikante hypothesenkonforme Effekte zu Wohlbefinden und Präferenzen auf die

Arbeitgeberwahl nachgewiesen werden. Gemessen an der geringen Erklärungskraft dieser Modelle konnte insgesamt ein entscheidender Effekt des Wohlbefindens allerdings nicht belegt werden.

Die Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen fallen unterschiedlich klar aus. In Betriebe mit hohem Stimmulationsniveau (Leistungsanreize in Form von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten, schnellem technologischen Wandel, hoher Leistungsorientierung) gehen junge, ungebundene Personen ohne Partner und ohne Kinder. Sie sind unabhängig durch hohe Bildung, hohen Berufsstatus und hohe Marktmacht (sie haben häufig ihre letzte Stelle selbst gekündigt). Passend zu ihrer Betriebswahl interessieren sie sich auch im Privaten für stimulierende Tätigkeiten. Betriebe mit hoher Stimulationseignung scheinen insgesamt leistungsstarke, unabhängige junge Menschen anzuziehen.

In Betriebe mit hohem Komfort (geringer Anteil von geringfügig, Teilzeit- und befristet Beschäftigten) gehen vor allem Männer mit hohem Anteil am Haushaltseinkommen und hohem Haushaltseinkommen. Haben Frauen allerdings eine hohe Bildung, dann gelingt ihnen der Eintritt in solche Betriebe ebenfalls. Die finanzielle Sicherheit wird durch einen guten Gesundheitszustand um physische Sicherheit ergänzt. Diese Personen haben eher keinen Partner und keine Kinder. Verhaltensbestätigung ist diesen Personen weniger wichtig, sie scheinen insgesamt eher auf Sicherheit zu setzen. Insgesamt differenziert die Komforteignung stark zwischen Männern und Frauen.

In Betriebe mit hoher Eignung für sozialen Status (als Leistungsanreize Beförderung zu Gruppenleitern, Entscheidungsbefugnisse, finanzielle Anreize, individuelle Leistungsorientierung bei der Entlohnung, hohes Entlohnungsniveau im Vergleich zur Branche, Großbetriebe – mit entsprechendem Prestige –, interne Lohndifferenzierung) gehen Personen mit hohem Haushaltseinkommen, hohem Anteil am Haushaltseinkommen und Personen mit sehr guten Chancen auf eine vergleichbare Stelle. Theoriekonform ist diesen Personen Status besonders wichtig.

In Betriebe mit hoher Eignung, Verhaltensbestätigung zu erfüllen (Mitarbeiterbeteiligung an Entscheidungen, Teamorientierung, Mitarbeiterinformation, soziale Richtlinien, Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst oder gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich) gehen insbesondere Höhergebildete, Frauen – insbesondere mit Partner und Kindern, und Personen mit geringem Anteil am Haushaltseinkommen. Sie haben tendenziell gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Theoriekonform ist diesen Personen Verhaltensbestätigung wichtig. Bei der Wahl eines Be-

triebes nach dem Kriterium der Verhaltensbestätigung scheint also die finanzielle Absicherung nicht im Vordergrund zu stehen und eine ideelle Orientierung entscheidend zu sein.

Personen, die Arbeitgeber wählen, die in besonderer Weise Affekt bieten (familienunterstützende Maßnahmen und Wahrnehmung des Betriebs als große Familie) sind vor allem Frauen, noch wahrscheinlicher solche mit Partner und Kindern, Personen mit erhöhtem Bildungsniveau, eher jüngere Personen mit eher höherem Einkommen und sehr guten Chancen auf eine vergleichbare Stelle.

8.1.3 Vergleich der Bedeutung der Dimensionen (Hypothese 2)

3. Physisches Wohlbefinden ist entscheidend bei der Arbeitgeberwahl.

Eine weitere untersuchte These bezog sich auf die Bedeutung der einzelnen Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl im Vergleich zueinander. Die Annahme war, dass in den Dimensionen Komfort und Status die größten Effekte zu erwarten sind.

Stimulation und Komfort bieten eine vergleichsweise hohe Erklärungskraft für die Arbeitgeberwahl. Diese beiden Dimensionen mit hoher Erklärungskraft bilden das physische Wohlbefinden ab. Offenbar wird besonders physisches Wohlbefinden über Betriebszugehörigkeiten gesteigert. Unabhängige Arbeitnehmer, z. B. mit hoher Bildung, wählen vor allem Betriebe die Stimulation und Komfort bieten, weniger aber Status generierende Betriebe. Ein Betrieb, der leistungsstarke Gruppen erreichen will, muss demnach Stimulation und Komfort bieten.

Die hohe Bedeutung der Arbeitgeberwahl zur Steigerung des sozialen Status konnte hier nicht bestätigt werden. Für alle Dimensionen des sozialen Wohlbefindens zeigt sich nur eine geringe Erklärungskraft für die Arbeitgeberwahl. Eine Erklärung wäre, dass soziales Wohlbefinden besser über andere Lebensbereiche erreicht werden kann.

8.1.4 Empirische Prüfung der Präferenzdimensionen (Hypothese 3)

4. Die postulierten Präferenzdimensionen können nur teilweise bestätigt werden.

Bei den Variablen zu den Präferenzen, hier operationalisiert über Items zu wichtigen Dingen im Leben, wurde in einer der Hauptuntersuchung vorgelagerten Hauptkomponentenanalyse geprüft, ob sich diese zu den fünf Dimensionen nach Lindenberg zusammenfügen. Herangezogen wurden Items zur Wichtigkeit sich etwas leisten zu können, für andere da zu sein, sich

selbst zu verwirklichen, Erfolg im Beruf zu haben, ein eigenes Haus zu haben, eine glückliche Ehe oder Partnerschaft zu haben, Kinder zu haben und sich politisch oder gesellschaftlich einzusetzen.

Im Ergebnis konnte hinsichtlich der Präferenzen auf der Arbeitnehmerseite Lindbergs Theorie der sozialen Produktionsfunktionen nur teilweise abgebildet werden. Bei der vorgelagerten Hauptkomponentenanalyse konnte für die Präferenzen gezeigt werden, dass sie sich zwar zu wenigen Dimensionen zusammenfügen, aber sich nicht alle fünf Dimensionen als Faktoren ergeben. Die gefunden Dimensionen sind eine Präferenz für Status (sich etwas leisten können, sich selbst verwirklichen, Erfolg im Beruf haben), für Heim/Private (Ein eigenes Haus haben, glückliche Ehe/Partnerschaft haben, Kinder haben) und für Verhaltensbestätigung (für andere da sein, sich politisch, gesellschaftlich einsetzen). Statt einer klaren Dimension, die Affekt abbildet, wurde mit der Heim-Dimension eine Mischung aus Komfort (Sicherheit) und Affekt gefunden.

8.1.5 Vergleich der Erklärungskraft von Wohlbefinden und Präferenzen (Hypothese 5)

5. Bei der Arbeitgeberwahl ist Wohlbefinden wichtiger als Präferenzen.

Dem Ansatz von Lindenberg folgend wurde das Wohlbefinden, im Vergleich zu Präferenzen, als die entscheidende Größe erwartet, die das Handeln, hier die Arbeitgeberwahl, bestimmt. Zusätzlich zum Wohlbefinden wurden dennoch die Präferenzen der Personen berücksichtigt, da davon ausgegangen wurde, dass Präferenzen (gemessen als wichtige Dinge im Leben) direkte Bedürfnisse bei der Arbeitgeberwahl repräsentieren können, die durch das Wohlbefinden nicht vollständig erklärt sein müssen.

Die Effekte der Präferenzen sind im Ergebnis als gering zu bewerten. Multiinstrumentellen sozioökonomischen Faktoren – also Variablen, die für mehrere Dimensionen relevant sind, wie Bildung, Berufsprestige, eigener Anteil am Haushaltseinkommen, ob Kinder vorhanden sind – haben den größten Erklärungsbeitrag für die Arbeitgeberwahl.

Die Präferenzen zeigen für alle Dimensionen die erwarteten Ergebnisse, gemessen an der zusätzlichen Erklärungskraft durch ihre Aufnahme in die Modelle tragen die Präferenz-Indikatoren aber kaum zur Erklärung der Arbeitgeberwahl bei.

8.2 Diskussion der Ergebnisse im Bezug zum Stand der Forschung

Die gefundenen Ergebnisse zur Erklärung der Arbeitgeberwahl knüpfen an mehreren Stellen an den Stand der Forschung an. Die bestätigten Hypothesen zur Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl ermöglichen eine Integration verschiedener Theorie- und Forschungsansätze in eine Theorie der Arbeitgeberwahl. Besondere Erweiterungen ergeben sich für die Arbeitsmarktforschung (Abschnitt 8.2.1), die Sozialstrukturanalyse und die Ungleichheitsforschung (Abschnitt 8.2.2).

Die Arbeitgeberwahl reiht sich als Beitrag zur **Sozialisationsforschung** ein in Entscheidungen im Lebenslauf, bei denen jeweils vorangegangene Erfahrungen und Ressourcenausstattungen (Klassentheorie) relevant sind. Dabei stellt die Arbeitgeberwahl beim Eintritt ins Arbeitsleben die sogenannte zweite Schwelle nach der Ausbildungs- bzw. Berufswahl dar. Anknüpfend an den Selbst-Sozialisationsansatz nach Heinz (1976), der Personen eine aktive Rolle bei ihrer Sozialisation einräumt, kann eine Parallele zur Theorie der sozialen Produktionsfunktionen gezogen werden: Personen generieren ihren Nutzen im Leben durch geschickte Entscheidungen selbst. Es kann bestätigt werden, dass die vorhandenen Ressourcenausstattungen relevant für die Entwicklung bestimmter Bedürfnisse und in der Folge bei der Arbeitgeberwahl sind. Berufen und Arbeitgebern werden in der Sozialisationsforschung sozialisierende Wirkungen zugeschrieben. Die von Windolf (1995) identifizierten Typen der beruflichen Sozialisation (intrinsisch, extrinsisch, Gutes tun) können dabei beispielsweise im Sinne der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen interpretiert werden: Intrinsisch Motivierte streben nach Stimulation, extrinsisch Motivierten geht es um Komfort und sozial Motivierten um Verhaltensbestätigung.

In der psychologischen Forschung, insbesondere der **Motivationsforschung**, wurden zahlreiche Beweggründe identifiziert, die bei der Arbeitgeberwahl eine Rolle spielen können. Wie gezeigt wurde, können diese gut den fünf sozialen Produktionsfunktionen zugeordnet werden und mit Betriebseigenschaften verbunden werden. Vorhandene Präferenzen scheinen sich dabei nicht allein aus der Ressourcenausstattung abzuleiten. Daher ist es sinnvoll, Präferenzen separat zu erfassen. Häufig werden in der psychologischen Forschung nur vorherrschende Werte in Organisationen betrachtet (OCP, organizational cultural profile, kulturelles Organisationsprofil), wozu dann eine Passung des Arbeitnehmers betrachtet wird. An dieser Stelle gibt die hier vorgenommene Erklärung der Arbeitgeberwahl eine wesentliche Erweiterung, in dem organisationsstrukturelle Rahmenbedingungen und Ressourcen von Arbeitnehmern in den Blick genommen werden.

Verbunden mit Forschungsergebnissen aus dem **betrieblichen Personalwesen** konnte gezeigt werden, dass es einen Stamm von Arbeitnehmerwünschen und betrachteten Arbeitgeberereignissen gibt, die immer wieder in Studien als relevant bei der Arbeitgeberwahl herausgestellt werden. Diese konnten gut in die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen mit ihren fünf Dimensionen des Wohlbefindens integriert werden. Zentral für die Arbeitgeberwahl sind demnach a) anregende und abwechslungsreiche Aufgaben b) sichere und planbare Beschäftigungsaussichten, c) Aufstiegschancen, d) Möglichkeiten der Anerkennung und Gutes zu tun und e) angenehmes Betriebsklima und Familienfreundlichkeit.

Insbesondere für anregende und abwechslungsreiche Tätigkeiten (a) und die Sicherheit des Arbeitsplatzes (b) konnten die größten Relevanz bei der Arbeitgeberwahl nachgewiesen werden. Anknüpfend an die Forschung zur Arbeitszufriedenheit kann man davon ausgehen, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszufriedenheit bei der Wahl des Arbeitgebers prospektiv optimieren wollen. In diesem Sinne sollten Arbeitnehmer besonders versuchen, diese beiden Dimensionen bei der Arbeitgeberwahl zu optimieren.

Die Erklärung der Arbeitgeberwahl leistet einen Beitrag zur Forschung von **Matching-Prozessen** auf dem Arbeitsmarkt, also der **Passung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitsstelle (PO-fit, Person-Organization fit). Dabei befassen sich viele Ansätze bislang mit Entscheidungen an der ersten Schwelle: der Wahl der Berufsausbildung bzw. des Berufs. Das Verständnis der Passung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde nun durch die Betrachtung der zweiten Schwelle, des Eintritts in das Berufsleben, wesentlich erweitert. Es wurde gezeigt, dass auch in dieser Phase wichtige Entscheidungsprozesse stattfinden und damit nach der Berufswahl auch die Wahl des Arbeitgebers eine wichtige Entscheidung im Leben darstellt. Das ASA-Modell (Attraction-Selection-Attrition, Anziehung, Auswahl und Abwanderung von Arbeitnehmern) liefert dabei einen Rahmen für Prozesse der Selektion und Sozialisation, das durch die Erklärung der Arbeitgeberwahl für den Aspekt der Anziehung nun wesentlich verfeinert wurde.

8.2.1 Beitrag zur Arbeitsmarktforschung

Insbesondere ergibt sich aus den Ergebnissen zur Arbeitgeberwahl ein Beitrag zur Arbeitsmarktforschung. Es wurde gezeigt, dass die neoklassische Erklärung der Arbeitgeberwahl (einzig über den Lohn) zu kurz greift. Mit der vorgenommenen Erklärung der Arbeitgeberwahl werden Arbeiten der Humankapitaltheorie, der Wert-Erwartungstheorie und der Princi-

pal-Agent-Theorie weitergeführt, die unterschiedliche Nutzenkalküle je nach Arbeitsmarktsituation unterstellen.

Zentral sind hier die Ergebnisse zu den erklärungsstärksten Dimensionen der Stimulation und des Komforts. Die gefundene Bedeutung der Stimulationseignung von Betrieben spiegelt Ergebnisse der Segmentationsforschung zu Fach- gegenüber Jedermannsarbeitsmärkten wider. Die Unterscheidung von Arbeitnehmern entlang dieser Dimension spricht insbesondere dafür, dass es auf dem Arbeitsmarkt zu einer Arbeitsmarktsegmentation zwischen an anregender Beschäftigung interessierten, hochqualifizierten Fachkräften auf der einen und schlechter ausgebildeten, weniger leistungsfähigen Personen auf der anderen Seite kommt. Die Ergebnisse zur Komfort-Eignung der Betriebe entsprechen weitgehend denen zur geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation. Sie zeigen eine klare geschlechtliche Segregation zwischen Männern als Hauptverdienern eines Haushalts in sicheren Beschäftigungsverhältnissen gegenüber schlecht ausgebildeten Frauen mit Kindern in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen auf. Damit wurden Arbeitsmarktsegmentation und -segregation mit der Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf die Arbeitgeberwahl in eine allgemeine sozialwissenschaftliche Theorie der Arbeitgeberwahl eingebettet.

Die Passungsprozesse (Matching-Prozesse) am Arbeitsmarkt können durch die theoretische Erweiterung wesentlich besser verstanden werden. Wie gezeigt wurde, spielen insbesondere Ressourcenausstattungen von Arbeitnehmern (Bildung, Haushaltseinkommen etc.) eine Rolle bei der Vergabe von attraktiven Arbeitsplätzen in Betrieben – nämlich für anregende und sichere Arbeitsplätze. Daneben zeigen aber auch vorhandene Präferenzen entlang der fünf Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen signifikante Effekte auf die Arbeitgeberwahl.

Es wurde nachgewiesen, dass das bisher vorherrschende Arbeitsmarktmodell der Humankapitaltheorie zwar gute Prognosekraft hat, aber in Teilen nicht ausreichend ist. Es hat sich gezeigt, dass die Humankapitaltheorie vor allem die Dimensionen Stimulation und Komfort und insbesondere die Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitgeberwahl abbildet. Es zeigte sich allerdings, dass die Entscheidungsfreiheit nur die Voraussetzung für die Arbeitgeberwahl ist, und Personen bei ausreichender Entscheidungsfreiheit entlang ihres Wohlbefindens und ihrer Präferenzen den für sie passenden Arbeitgeber wählen. Durch die Berücksichtigung der Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitgeberwahl wird die Aushandlungssituation auf dem Arbeitsmarkt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berücksichtigt. Wie dargestellt wurde bietet diese Entscheidungsfreiheit erst die Grundlage für Arbeitgeberwahlen entlang der identifizierten Dimensionen.

8.2.2 Beitrag zur Sozialstrukturanalyse und zur Ungleichheitsforschung

Die gelieferte Erklärung der Arbeitgeberwahl leistet einen Beitrag zur Sozialstrukturanalyse, indem sie das Verständnis von durch Betriebe generierter Ungleichheiten verbessert und trägt somit zum besseren Verständnis gesellschaftlicher Ungleichheiten bei. Die Ergebnisse zeigen, dass zwischen der gesamtgesellschaftlichen Makroebene und der Mikroebene der Individuen auch die Mesoebene der Betriebe einen bedeutenden Anteil bei der Verteilung von Chancenstrukturen und damit Ungleichheiten in der Gesellschaft hat. Klassentheoretisch wird bestätigt, dass der Zugang zu bestimmten Produktionsmitteln, hier zu Arbeitgebern mit unterschiedlichen Eigenschaften, die Reproduktion von Ungleichheit erklärt.

Je nach Ressourcenausstattung und damit verbundenem Wohlbefinden gelangen Arbeitnehmer in unterschiedliche Betriebe. Wie gezeigt wurde, werden Spezialisierungen auf bestimmte Dimensionen dabei weiter verstärkt. Im Sinne des Matthäus-Effekts kommt es insbesondere entlang von Alter, Bildung, Geschlecht und Einkommen zu einer Trennung beim Zugang zu Arbeitgebern – die etwa durch gewährten Lohn und Beschäftigungssicherheit gesellschaftliche Teilhabe wesentlich bestimmen. Der Zugehörigkeit zu bestimmten Betrieben kommt damit eine wesentliche Bedeutung bei der Ungleichverteilung gesellschaftlicher Ressourcen zu.

8.3 Praktische Konsequenzen – Aktuelle Relevanz: drohender Fachkräftemangel und Beitrag zur Forschung zum Personalmanagement

Neben theoretischen Erkenntnissen liefert die vorgestellte Erklärung der Arbeitgeberwahl auch praktische Ergebnisse für die aktuelle Debatte zum drohenden Fachkräftemangel, insbesondere für das Personalmanagement und für Arbeitnehmer.

Die Ergebnisse zeigen, dass Personen mit hohem Humankapital vor allem in Betriebe eintreten, die Stimulation und Komfort bieten. Im Umkehrschluss sind also insbesondere fehlende Möglichkeiten der Stimulation und fehlender Komfort innerhalb von Betrieben wesentliche Gründe, warum Fachkräfte sich von diesen nicht angezogen fühlen. **Arbeitgeber** mit Fachkräftemangel, z. B. in regionalen Randbereichen, sollten daher insbesondere bemüht sein, anregende Tätigkeiten und Beschäftigungssicherheit zu bieten, wenn sie qualifizierte Fachkräfte anziehen wollen und um eventuell vorhandene Standortnachteile auszugleichen.

Dazu können vorhandene Stärken weiter ausgebaut werden und prägnanter präsentiert werden. Dabei geht es auch darum, potenzielle Mitarbeiter zu erreichen, die als Beschäftigten-Gruppe bislang bewusst oder unbewusst ausgeblendet wurden.¹⁰¹ Betriebe sollten sich klar machen, dass sie durch ihre Eigenschaften und speziellen Angebote bestimmte Personen stärker anziehen als andere.

Betriebe könnten diese Erkenntnisse noch gezielter – und zwar entlang den Ergebnissen dieser Arbeit in den fünf aufgestellten Dimensionen – nutzen, um bestimmte gewünschte Personengruppen besonders anzuziehen. Dabei ist die Differenzierung von Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung insbesondere nach den Dimensionen Stimulation und Komfort eine geeignete Richtschnur, bei der Suche nach Stellschrauben, die für potenzielle Arbeitnehmer von Interesse sind. Denn den Ergebnissen der Arbeit zufolge spielen Karriereperspektiven (Status), Sinngebung (Verhaltensbestätigung) und Betriebsklima und Familienfreundlichkeit (Affekt) als relevante Arbeitgebereigenschaften bei der Arbeitgeberwahl eine vergleichsweise geringe Rolle und werden evtl. von den meisten Arbeitnehmern als positive Arbeitgebereigenschaften, aber meist nicht als wahlentscheidend empfunden.

Das vorgestellte Schema von Betriebseigenschaften entlang der fünf Dimensionen (vgl. Kapitel 3.6) kann genutzt werden um Defizite in Bereichen zu identifizieren, die bestimmten Gruppen den Betrieb bislang als weniger attraktiven Arbeitgeber erscheinen lassen. Maßnahmen bzw. Eigenschaften zur Steigerung der Attraktivität eines Betriebes in den einzelnen Dimensionen können sein:

- Stimulation: Job-Rotation, professionelle Mitarbeiterentwicklung durch Kompetenzerfassungen/Talent-Management, Schaffung von Entscheidungsfreiheiten/Möglichkeiten, Projekte selbstständig zu planen und durchzuführen, Weiterbildungsmöglichkeiten, HR-Management
- Komfort: Normalarbeitsverhältnisse (also unbefristete Vollzeitstellen), Übernahmeangebote, physische Arbeitsplatzsicherheit schaffen, existenzsichernde Löhne zahlen, Sozialleistungen wie Zusatzversorgung, wenig Personalfluktuat

¹⁰¹ Bekannte Beispiele sind hier eigene Fachkräfte ausbilden statt Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt, Kompromisse bei der Qualifikation von Auszubildenden, gezielte Ansprache von Frauen in Männerdomänen und vice versa.

- Status: Aufstiegschancen, betriebliche Zusatzleistungen (Dienstwagen, Handy), Gewinnbeteiligungen, leistungsbezogene Entlohnung/Leistungsprämien, Schaffung von Führungsaufgaben (z. B. bei der Leitung wechselnder Teams)
- Verhaltensbestätigung: Schaffung einer Vision, unverwechselbare Kommunikation des Mehrwertes der Produkte und Dienstleistungen/ Unternehmenswerte/ Unternehmenskultur, Corporate Identity, Mitbestimmungsmöglichkeiten, regelmäßige Mitarbeitergespräche, Kommunikation der Anerkennung von Mitarbeiterleistungen
- Affekt: Angebot von gemeinsamen Aktivitäten, Kommunikation von persönlicher Wertschätzung, Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (bis in Führungspositionen), Raum für Mitarbeiterkommunikation schaffen (Pausenraum, Sportraum, etc.), Vertrauensverhältnisse schaffen

Neben Empfehlungen für Arbeitgeber lassen sich aus den Ergebnissen zur Arbeitgeberwahl Empfehlungen für **Arbeitnehmer** ableiten. In den letzten Jahren haben Beschäftigte, bedingt durch die demografische Entwicklung und zunehmenden Fachkräftemangel verbunden mit einer günstigen Auftragslage, eine wachsende Macht auf dem Stellenmarkt. Für viele, d. h. auch für Personen, die bislang eher schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt hatten, ergeben sich echte Wahlfreiheiten, in welchem Betrieb sie arbeiten möchten. Diese Wahlfreiheit sollten Beschäftigte nutzen, um ihr Wohlbefinden gezielt zu maximieren. Um eine möglichst überlegte Arbeitgeberwahl treffen zu können, sollten sich Arbeitnehmer bewusst machen, welche Dinge ihnen im Leben bzw. im Arbeitsleben entlang ihrer Lebenssituation besonders wichtig sind. Diese Präferenzen können dann durch eine geeignete Arbeitgeberwahl erfüllt werden. Die aufgedeckten Dimensionen bieten dazu ein geeignetes Raster. Entlang der Dimensionen nach Lindenberg wurden Eigenschaften von Betrieben identifiziert, die zu einem besseren Matching beitragen können. Die Unterteilung in die fünf Dimensionen kann helfen, eigene Betriebswahlentscheidungen zu beurteilen. Beispielweise wird unter bestehenden Tendenzen der Entgrenzung der Arbeit diese zunehmend enger mit dem Privatleben gekoppelt (vgl. Gottschall/Voß 2005). Daher dürfte beispielsweise für viele Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Arbeitgeberwahl wichtiger werden.

Bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben und damit in einen Betrieb sollten Jugendliche sich klarzumachen, was für sie individuell relevante Kriterien für einen guten Arbeitgeber sind.

Laut Schank (2011) sind typische Kriterien Arbeitsmarktmobilität, Arbeits- und Betriebsklima und Übernahmemöglichkeiten, also nicht nur Kriterien der Beschäftigungssicherheit. Auch Kriterien wie körperliche und geistige Stimulation, Entwicklungsmöglichkeiten, die Möglichkeit etwas moralisch Gutes zu tun und sich bei der Arbeit wohl und zu Hause zu fühlen, sollten berücksichtigt werden. Denn eine mögliche Folge von als unpassend empfundenen Arbeitgebern könnten dann gerade in Phasen der Selbstfindung häufige Arbeitgeberwechsel sein, die mit Suchkosten und zumindest friktionaler Arbeitslosigkeit verbunden sind. Solche Passungsprobleme und Arbeitgeberwechsel könnten dann gezielter vermieden werden.

8.4 Empfehlungen für zukünftige Forschungen, Ausblick

Die entworfene Theorie der Arbeitgeberwahl und die damit verbundene Differenzierung in fünf Motive bietet einen Aufschlag zum genaueren Verständnis der Arbeitgeberwahl aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Zukünftige Forschung könnte an dieser Stelle weiter in die Tiefe – genauere Untersuchung der Arbeitgeberwahl – und in die Breite – Untersuchung weiterer Passungsmechanismen – gehen.

8.4.1 Vertiefung der Erklärung der Arbeitgeberwahl

Um die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auf das spezielle Thema der Arbeitgeberwahl anwenden zu können, wurden zwei Erweiterungen der Theorie vorgenommen: zum einen die Trennung in vorhandenes Wohlbefinden und Präferenzen und zum anderen die Beachtung von Marktchancen auf dem Arbeitsmarkt.

Zukünftige Forschung könnte das Verhältnis von vorhandenem Wohlbefinden und Präferenzen genauer untersuchen. Wie gezeigt wurde passen Wohlbefinden und Präferenzen nicht immer in der erwarteten Weise zusammen. So ist es möglich, dass in einer Dimension hohes Wohlbefinden und eine niedrige Präferenzen vorhanden sind. Auch die Abhängigkeit der einzelnen Dimensionen untereinander könnte genauer untersucht werden. So verweisen multiinstrumentelle Ziele und dimensionsübergreifende Präferenzbündel bereits auf komplexere Zusammenhänge. In jedem Fall erscheint eine gemeinsame Messung von Wohlbefinden und Präferenzen für zukünftige Studien ratsam – ein Vorgehen, was bei der Anwendung der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen zum ersten Mal verfolgt wurde.

In der Rational-Choice-Forschung werden häufig Entscheidungen für oder gegen eine Option betrachtet. So wurde die Theorie der sozialen Produktionsfunktionen auch bereits auf die Entscheidung für oder gegen Arbeit angewandt. Die Arbeitgeberwahl ist dagegen eine Entschei-

dung zwischen mehreren Handlungsalternativen. Hinzu kommt, dass bei diesen Entscheidungen die Position des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sind. Die Stellung des Arbeitnehmers wurde in der vorliegenden Untersuchung bereits berücksichtigt. Weiterführende Studien könnten sich auch mit Stellenbesetzungsproblemen auf Arbeitgeberseite oder (regionalen) marktbeherrschenden Stellungen der Arbeitgeberseite bei der Arbeitgeberwahl befassen.

8.4.2 Kontextualisierung mit anderen Passungsmechanismen

Neben der Arbeitgeberwahl kommen weitere Mechanismen bei der Passung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage: Neben Selektionseffekten beim Eintritt bestehen Sozialisationseffekte während der Betriebszugehörigkeit und Selektionseffekte beim Austritt.¹⁰² Um diese Zusammenhänge in einem gemeinsamen Kontext besser erfassen zu können, könnten sie in längsschnittlicher Betrachtung untersucht werden. Dazu könnten verknüpfte Personen-Betriebsdaten im Längsschnitt erhoben werden, die Berufsbiographien von Arbeitnehmern über mehrere Betriebsepisoden nachverfolgen (Veränderungen des Wohlbefindens und von Präferenzen) und gleichzeitig die Beachtung von Veränderungen von Betriebseigenschaften erlauben.

Tabelle 69 gibt einen Überblick über die drei Mechanismen und damit verbundene Fragestellung zur Passung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Durch den Aushandlungsprozess zwischen Angebot und Nachfrage sind dabei spezielle Fragen denkbar, die jeweils eine der beiden Marktseiten betreffen.

Nachfolgend wird abschließend kurz auf die beiden hier nicht behandelten Passungsmechanismen der betrieblichen Sozialisation und Selektion beim Austritt eingegangen, und es werden Anwendungsmöglichkeiten der Theorie der sozialen Produktionsfunktionen dabei angesprochen.

¹⁰² In einer qualitativen Studie nähern sich Smith und Leduc (1992) zu unterscheidenden Passungsmechanismen bei Frauen.

Tabelle 69 Passungsmechanismen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Überblick

	Selektion: Eintritt	Sozialisation	Selektion: Austritt
durch den Arbeitnehmer	Selbst-Selektion beim Eintritt Welche Betriebe werden am häufigsten gewählt/gewünscht? Welche Arbeitnehmer wählen besonders welche Betriebe?	„Sozialisation“ (Arbeitnehmerseite) Welche Arbeitnehmer werden besonders stark sozialisiert? (Anfälligkeit)	Selbst-Selektion beim Austritt Welche Betriebe werden am ehesten/schnellsten verlassen? Welche Arbeitnehmer verlassen welche Betriebe?
durch den Arbeitgeber	Fremdselektion beim Eintritt Welche Arbeitnehmereigenschaften sind am häufigsten erwünscht/führen zur Beschäftigung? Welche Betriebe wählen besonders oft welche Arbeitnehmer?	„Fremd-Sozialisation“ (Arbeitgeberseite) Welche Betriebe sozialisieren besonders stark? Welche Arbeitnehmer werden besonders von welchen Betrieben stark sozialisiert?	Fremdselektion beim Austritt Welche Arbeitnehmer werden am ehesten/schnellsten entlassen? Gehen am schnellsten selbst? Welche Betriebe kündigen besonders welchen Arbeitnehmern?

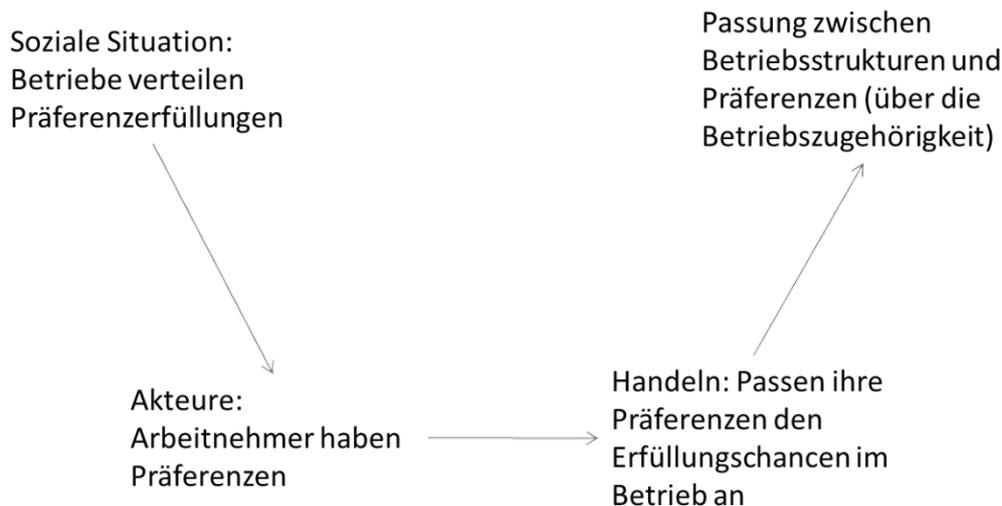
Quelle: Eigene Erstellung.

Betriebliche Sozialisation

Ein Mechanismus, der potenziell zur Passung beiträgt, ist die Sozialisation während der Betriebszugehörigkeit.¹⁰³ Während der Betriebszugehörigkeit stellen die Betriebsmerkmale Ressourcen (verfügbare Chancen und Verpflichtungen) für den Arbeitnehmer dar, die auf seine Präferenzen wirken. Die Idee im Sinne einer sozialen Produktionsfunktion nach Lindenberg wäre, dass durch die Betriebszugehörigkeit Betriebsstrukturen leicht verfügbare Ressourcen darstellen im Vergleich zu Eigenschaften anderer Betriebe. Entsprechend Lindenbergs Annahmen werden die Arbeitnehmer ihre Präferenzen in dieselbe Richtung wie bei der Selektion, d. h. in Richtung der mit den Betriebseigenschaften verbundenen Präferenzen, verstärken (vgl. im Folgenden Abbildung 5). Im Sinne Lindenbergs kommt es so zu einer Substitution anderer Bedürfnisse des Wohlbefindens zu Gunsten der im Betrieb leicht erfüllbaren Präferenzen.

¹⁰³ Zur gezielten organisationalen Sozialisation siehe z. B. Stumpp (2006). Zur abweichenden betrieblichen Sozialisation von Stamm- und Randbelegschaft vgl. Zdravkovic (2011).

Abbildung 5 „Badewannenmodell“ der betrieblichen Sozialisation



Quelle: Eigene Erstellung.

Bei Übereinstimmung der persönlichen Präferenzen mit den durch die Organisation und ihre Merkmale vermittelten Ressourcen erscheint eine Verstärkung dieser Präferenzen als gewinnbringend für das eigene Wohlbefinden. Andere als die passenden Präferenzen werden mit einem geringen Nutzenniveau verbunden sein. Es wird daher erwartet, dass sich die Präferenzen der Person in eine andere Richtung verschieben werden.

Dies stellt auch eine ressourcenbasierte Erklärung der Herausbildung von „Organisationswerten“ dar, d. h. durch die in einem Betrieb gegebenen Strukturen bedingte geteilte Einstellungen und Präferenzen unter den Arbeitnehmern.¹⁰⁴

Austritt aus einem Betrieb

Betriebseintritt und -austritt sind Effekte, die auf der Makroebene (neben der Sozialisation) zu einem Zusammenhang zwischen Arbeitnehmerpräferenzen und Betriebsmerkmalen führen

¹⁰⁴ Durch die durch den Betrieb vergleichsweise leicht erfüllbaren Bedürfnisse kommt es zu einer gegenseitigen Sozialisation der Mitarbeiter untereinander. Beispielsweise kann in einem Betrieb Stimulation durch Weiterbildungsangebote erfolgen. Durch Verhaltensbestätigung bedingtes normkonformes Verhalten ist dann zu erwarten, dass ein Mitarbeiter mit bislang wenig Orientierung für Weiterbildung ab einer gewissen kritischen Masse sich bewegen fühlt, ebenfalls an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen und schließlich diese Stimulationsorientierung mit der Zeit internalisiert (vgl. z. B. Rothman/Salovey 1997). Oder die Arbeit in einer gemeinnützigen Organisation kann bei den Mitarbeitern eine Orientierung hin zu Verhaltensbestätigung im Sinne einer Internalisierung dieser gemeinnützigen Werte erzeugen. Mitarbeiter, die sich diesen Werten nicht anpassen, werden vermutlich relativ großen Gruppendruck verspüren (vgl. allgemein Klein 1991).

können. Personen mit einer bestimmten Präferenz – entlang den Dimensionen der sozialen Produktionsfunktionen – werden länger in Betrieben bleiben, in denen sie diese Präferenzen relativ leicht verwirklichen können. Eine genauere Untersuchung der Abwanderung würde es ermöglichen, auch Effekte von Fehlentscheidungen zu erfassen, z. B. wenn eine schlechte Passung bei Betriebseintritt nicht absehbar war.¹⁰⁵ Möglichkeiten wären hier die Untersuchung der Betriebszugehörigkeitsdauer, Untersuchung der Wahrscheinlichkeit der Abwanderung nach Präferenzniveau. Eine Fragestellung zur betrieblichen Passung wäre, ob Personen mit schlechterer Passung eher geneigt sind innerlich zu kündigen und in der Folge weniger zufrieden oder auch weniger produktiv sind. Eine Folge könnten schnellere Austritte im Sinne kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauern sein.

Mit den verknüpften Personen-Betriebsdaten des SOEP, bei denen nur eine Welle des SOEP verknüpft wird, ist allerdings (derzeit) keine flächendeckende Betrachtung von Austritten möglich. Methodisch wäre hier eine erneute Befragung der die erfassten Personen im Jahr 2011 beschäftigenden Betriebe und ggf. der abweichenden Betriebe denkbar, in denen diese Personen jetzt arbeiten.

¹⁰⁵ Bennett u. a. 1993 haben eine Analyse zu betrieblichen Ursachen von Abwanderungen durchgeführt.

9 Literatur¹⁰⁶

- Abraham, M., & Büschges, G. (2009). Einführung in die Organisationssoziologie (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91965-2>
- Abraham, M., Auspurg, K., & Hinz, T. (2015). Räumliche Mobilität in Doppelverdiener-Partnerschaften : ein Faktorielles Survey-Experiment. In M. Keuschnigg & T. Wolbring (Eds.), *Experimente in den Sozialwissenschaften* (pp. 335–356). Baden-Baden: Nomos.
- Achatz, J. (2005). Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Eds.), *Arbeitsmarktsoziologie : Probleme, Theorien, empirische Befunde* (pp. 263–301). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control. From cognition to behavior* (pp. 11–39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Albert, G. (2007). Keines für alle! Die moderat holistische Alternative zu Hartmut Essers Modell der soziologischen Erklärung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59(2), 340–349. doi:10.1007/s11577-007-0032-z
- Allaart, P. (2005). Selection in hiring, in relation to employer characteristics and non-wage job characteristics. *Brussels economic review*, 48(1/2), 137–152.
- Alwin, D. F. (1973). The use of Faktor analysis in the construction of linear composites in social research. *Sociological Methods & Research*, 2(2), 191–212.
- Andreß, H.-J. (1989). Instabile Erwerbskarrieren und Mehrfacharbeitslosigkeit - ein Vergleich mit der Problemgruppe der Langzeitarbeitslosen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 22(1), 17–32.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. New York, NY: Plenum Press.
- Apel, H. (1989). Fachkulturen und studentischer Habitus: Eine empirische Vergleichsstudie bei Padagogik- und Jurastudierenden. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 9(1), 2–22.

¹⁰⁶ Das Literaturverzeichnis folgt dem APA-Format (American psychological association), Version 6 und erfolgt daher in englischer Sprache.

- Asendorpf, J. B. (2014). Persönlichkeit(entwicklung). In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., pp. 349–351). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Auspurg, K., Frodermann, C., & Hinz, T. (2014). Berufliche Umzugsentscheidungen in Partnerschaften: Eine experimentelle Prüfung von Verhandlungstheorie, Frame-Selektion und Low-Cost-These. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66(1), 21–50.
- Auspurg, K., Hinz, T., & Amorelli, E. (2013). Der Partnerschaftskontext als Bremse?: Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren. *Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*. (Sonderheft 2), 144–164.
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the firms back in: Stratification, segmentation, and the organization of work. *American Sociological Review*, 45(5), 737–765.
- Baumeister, H., & Bogun, R. (1991). Regionale Chancenstrukturen für Jugendliche und junge Erwachsene auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten Bremen und München. *Mitteilungen der ZWE "Arbeit und Betrieb"*, 24, 39–58.
- Bea, F. X., & Göbel, E. (1999). *Organisation: Theorie und Gestaltung*. Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Bechmann, S., & Sleik, K. (2016). SOEP-LEE Betriebsbefragung – Methodenbericht der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels. SOEP Survey Papers 305: Series B. Berlin: DIW Berlin/SOEP.
- Beck, U., Brater, M., & Daheim, H. (1980). *Soziologie der Arbeit und der Berufe: Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Beck, U., Brater, M., & Wegener, B. (1999). Berufswahl und Berufszuweisung. In U. Lange, K. Harney, S. Rahn, & H. Stachowski (Eds.), *Studienbuch berufliche Sozialisation. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde zu Etappen der beruflichen Sozialisation* (pp. 93–122). Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2. Aufl.). New York, NY: Columbia Univ. Press. Retrieved from <http://papers.nber.org/books/beck75-1>
- Beckmann, M. (2004). *Betriebliche Personalpolitik im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess*. Univ., Habil.-Schr.--Freiburg i. Br., 2004. München: Hampp.
- Bellmann, L., & Bender, S. (1997). Die Analyse der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen bei Berufsanfängern. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*.

- Bennett, N., Blum, T. C., Long, R. G., & Roman, P. M. (1993). A firm-level analysis of employee attrition. *Group & Organization Management*, 18(4), 482–499. doi:10.1177/1059601193184006
- Berger, G. (2014). Klasse. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., pp. 222–226). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Bierhoff, H.-W., & Rohmann, E. (2014). Einstellung. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., pp. 87–89). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Bilsky, W., & Jehn, K. A. (2002). Organisationskultur und individuelle Werte: Belege für eine gemeinsame Struktur. In M. Myrtek (Ed.), *Die Person im biologischen und sozialen Kontext* (pp. 211–228). Göttingen: Hogrefe.
- Birkigt, K., Stadler, M. M., & Funck, H. J. (1998). *Corporate identity: Grundlagen, Funktionen, Fallbeispiele* (9., völlig überarb. Aufl.). Landsberg/Lech: Verl. Moderne Industrie.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Bolder, A. (1987). Realitätsverarbeitung. Zur Verzahnung von Chancenstrukturen und Prozessen der Sozialisation für Arbeit und Beruf. In A. Bolder & K. Rodax (Eds.), *Das Prinzip der aufge(sc)hobenen Belohnung. Die Sozialisation von Arbeiterkindern für den Beruf* (pp. 263–284). Bonn: Verl. Neue Gesellschaft.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. Retrieved from <http://www.emeraldinsight.com/ijm.htm>
- Borg, I., & Staufenbiel, T. (1991). Ein idiographisches Modell und Messverfahren für Arbeitswerte und Arbeitszufriedenheit. In L. Fischer (Ed.), *Arbeitszufriedenheit* (pp. 157–175). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Borg, I., Braun, M., & Häder, M. (1993). Arbeitswerte in Ost- und Westdeutschland: Unterschiedliche Gewichte, aber gleiche Struktur. *ZUMA Nachrichten*, 33(17), 64–82. Retrieved from <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-209129>
- Boudon, R. (1974). *Education, opportunity, and social inequality: Changing prospects in Western society*. New York, NY: Wiley.
- Bourdieu, P. (1987). *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P., Passeron, J.-C., & Hartig, I. (1971). *Die Illusion der Chancengleichheit: Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs*. Stuttgart: Klett.
- Braun, N. (2009). Rational choice Theorie. In G. Kneer & M. Schroer (Eds.), *Handbuch soziologische Theorien* (pp. 395–418). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bruggen, A. C. van (2001). *Individual production of social well-being: an exploratory study* (Doctoral dissertation, University of Groningen).
- Brunstein, J. C., & Maier, G. W. (1996). Persönliche Ziele: Ein Überblick zum Stand der Forschung. *Psychologische Rundschau*, 47(3), 146–160.
- Brunstein, J. C., Maier, G. W., & Dargel, A. (2007). Persönliche Ziele und Lebenspläne : Subjektives Wohlbefinden und proaktive Entwicklung im Lebenslauf. In J. Brandtstädter (Ed.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch* (pp. 270–304). Stuttgart: Kohlhammer.
- Burzan, N. (2014). Lebensstil. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., pp. 268–269). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&AN=1069544>
- Carter, J. R., & Irons, M. D. (1991). Are economists different, and if so, why? *The journal of economic perspectives*, 23(8), 171–177.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational Differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891–906. doi:10.1108/02683940810904385
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484.
- Clark, D. A. (2005). *The Capability Approach: Its Development, Critiques and Recent Advances*. Global Poverty Research Group Working Paper. Retrieved from <http://www.gprg.org/pubs/workingpapers/pdfs/gprg-wps-032.pdf>
- Coleman, J. S. (1987). Microfoundations of macrosocial behavior. In J. C. Alexander (Ed.), *The micro-macro link* (pp. 153–173). Berkeley, Calif.: Univ. of California Press.

- Coleman, J. S. (1991). *Handlungen und Handlungssysteme*. München: Oldenbourg.
- Cooman, R. de, Gieter, S. de, Pepermans, R., Hermans, S., & Du Bois, C. (2009). Person-organization fit: Testing socialization and attraction-selection-attrition hypotheses. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 102–107. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.010
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38(3), 303–328. doi:10.1007/BF00292050
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2000). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Cambridge, Mass.: Perseus Publ.
- Diamond, P. A. (1982). Wage determination and efficiency in a search equilibrium. *The review of economic studies*, 49(2), 217–227.
- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (21. Aufl., vollst. überarb. u. erw. Neuausg.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review Of Psychology*, 403–425. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056
- Dietrich, H., & Abraham, M. (2005). Eintritt in den Arbeitsmarkt. In M. Abraham & T. Hinz (Eds.), *Arbeitsmarktsoziologie : Probleme, Theorien, empirische Befunde* (pp. 69–98). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Douglas, M. (1982). *In the active voice*. London: Routledge & K. Paul.
- Douglas, M. (1996). *Thought styles: Critical essays on good taste*. London: Sage.
- Dow, G. K., & Juster, F. T. (1985). Goods, time and well-being: the joint dependency problem. In F. T. Juster & F. P. Stafford (Eds.), *Time, goods, and well-being* (pp. 397–414). Ann Arbor, Mich.: Univ. of Michigan.
- Doyal, L., & Gough, I. (1991). *A theory of human need*. Basingstoke, Hampshire: Macmillan.
- Dur, R. A. J., & Zoutenbier, R. (2013). Intrinsic motivations of public sector employees: Evidence for Germany ; presented at CESifo Area Conference on Employment and Social Protection, May 2013. CESifo working papers: No. 4276 : Category 4, Labour markets. Munich: CESifo.
- Egger, M., & Campo, A. de. (1997). Was Sie schon immer über das Verhalten in sinkenden U-Booten wissen wollten. Eine Replik zu Hartmut Essers Aufsatz "Die Definition der Situation". *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 49(2), 306–317.
- Eifler, S. (2008). *Soziale Situationen und soziales Handeln: Theorien, Methoden und Modelle*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 21–38.
- Endruweit, G. (2014). Bedürfnis. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., p. 45). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Engelbrech, G., & Jungkunst, M. (2001). Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme. *IAB-Kurzbericht*. (2), 1–4.
- Engler, S. (1993). *Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion: Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Erlinghagen, M. (2002). Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 aus Basis der IAB-Beschäftigungsstichprobe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35(1), 74–89.
- Erlinghagen, M. (2004). *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Esser, H. (1999a). Die Situationslogik ethnischer Konflikte: Auch eine Anmerkung zum Beitrag "Ethnische Mobilisierung und die Logik von Identitätskämpfen" von Klaus Eder und Oliver Schmidtke (ZfS 6/98). *Zeitschrift für Soziologie*, 28(4), 245–262.
- Esser, H. (1999b). *Soziologie: Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Esser, H. (2006). Eines für alle(s)? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(2), 352–363. doi:10.1007/s11575-006-0059-9
- Faravelli, M. (2007). How context matters: A survey based experiment on distributive justice. *Journal of public economics*, 91(7/8), 1399–1422.
- Fei, J., Ranis, G., & Stewart, F. (1979). *A Macro-economic Framework for Basic Needs*. Background paper for World Bank. Washington, DC: World Bank.
- Fischer, L. (2006). *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde* (2., vollständig überarbeitete Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Fischer, L. (Ed.). (1991). *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Frank, R. H., Gilovich, T. D., & Regan, D. T. (1993). Does studying economics inhibit cooperation? *Journal of Economic Perspectives*, 7(2), 159–171. doi:10.1257/jep.7.2.159

- Frank, R. H., Gilovich, T. D., & Regan, D. T. (1996). Do economists make bad citizens? *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 187–192. doi:10.1257/jep.10.1.187
- Frese, M. (1983). Der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit : Zum Konzept des Handlungsstils in der beruflichen Sozialisation. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 3, 11–28.
- Frey, B. S., & Meier, S. (2003). Are political economists selfish and indoctrinated?: Evidence from a natural experiment. *Economic inquiry: journal of the Western Economic Association International*, 41(3), 448–462.
- Friedrichs, J., Stolle, M., & Engelbrecht, G. (1993). Rational Choice-Theorie: Probleme der Operationalisierung. *Zeitschrift für Soziologie*, 22(1), 2–15.
- Fuchs, T. (2010). Der DGB-Index Gute Arbeit. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose, & K. Macco (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren - Wohlbefinden fördern; Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (pp. 175–195). Berlin [u. a.]: Springer.
- Fuchs, T., & Ebert, A. (2008). Was ist gute Arbeit?: Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation; Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Gabler, S., & Ganninger, M. (2010). Gewichtung. In C. Wolf & H. Best (Eds.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (pp. 143–164). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ganzeboom, H. B., Graaf, P. M. d., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socioeconomic index of occupational status. *Social science research*, 21(1), 1–56.
- Gelman, A. (2007). Struggles with survey weighting and regression modeling. *Statistical Science*, 22(2), 153–164. doi:10.1214/088342306000000691
- Gensicke, T., & Neuermaier, C. (2014). Wert/Wertewandel. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., Wert/Wertewandel). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Georg, W., Sauer, C., & Wöhler, T. (2009). Studentische Fachkulturen und Lebensstile - Reproduktion oder Sozialisation? In P. Kriwy & C. Gross (Eds.), *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen* (pp. 349–372). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.

- Gerhards, C., & Liebig, S. (2011). Methodenbericht: Projekt "Verknüpfte Personen-Betriebsdaten im Anschluss an den ALLBUS 2008": ALLBUS-Betriebsbefragung 2009. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Gerhards, C., Liebig, S., & Elsner, J. (2010). Datenhandbuch: Projekt "Verknüpfte Personen-Betriebsdaten im Anschluss an den ALLBUS 2008": ALLBUS-Betriebsbefragung 2009. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Gerhards, C., Mohr, S., & Troltsch, K. (2012). Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels. *BWP-Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 1(2012), 19–22.
- Giffen, R. (2015). Organizational culture and personality type: relationship with person-organization fit and turnover intention. Graduate Theses and Dissertations. Paper 14387. Iowa State University. Retrieved from <http://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5394&context=etd>
- Goedicke, A. (2006). Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe. *Berliner Journal für Soziologie*, 16(4), 503–523. doi:10.1007/s11609-006-0219-6
- Goldthorpe, J. H. (1987). *Social mobility and class structure in modern Britain* (2. Aufl.). Oxford: Clarendon Press.
- Goldthorpe, J. H. (2000). Social class and the differentiation of employment contracts. In J. H. Goldthorpe (Ed.), *On sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory* (pp. 206–229). Oxford: Oxford University Press.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1975). Vocational choices of men and women: A comparison of predictors from the Self-Directed Search. *Journal of Counseling Psychology*, 22(1), 28–34. doi:10.1037/h0076150
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179–231). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottschall, K. (1995). Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In R. Becker-Schmidt & G.-A. Knapp (Eds.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften* (pp. 125–162). Frankfurt a. M.: Campus.
- Gottschall, K., & Voß, G. G. (Eds.). (2005). *Entgrenzung von Arbeit und Leben: Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag* (2., verb. Aufl.). München: Hampp.

- Graaf, N. D. de, Graff, P. M. de, & Kraaykamp, G. (2000). Parental cultural capital and educational attainment in the netherlands: a refinement of the cultural capital perspective. *Sociology of Education*, 73(2), 92–111.
- Granato, M. (2011). Differenzierung und Pluralisierung. Chancenstrukturen und Bewältigungsmuster an der Statuspassage Schule - Ausbildung. *unsere jugend*, 63(3), 116–127. doi:10.2378/uj2011.art13d
- Granato, M., & Dorau, R. (2004). Junge Fachkräfte an der zweiten Schwelle. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. (25), 34–49. Retrieved from http://doku.iab.de/ibv/2004/ibv2504_34.pdf
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers* (2. Aufl.). Chicago: Univ. of Chicago Press. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/description/uchi052/94034203.html>
- Groß, M. (2000). Bildungssysteme, soziale Ungleichheit und subjektive Schichteinstufung: Die institutionelle Basis von Individualisierungsprozessen im internationalen Vergleich. *Zeitschrift für Soziologie*, 29(5), 375–396.
- Grund, C. (2001). *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel: Determinanten, Konsequenzen und empirische Befunde für die Bundesrepublik Deutschland*. Univ., Diss.--Bonn, 2000. München: Hampp.
- Grund, C. (2009). Jobpräferenzen und Arbeitsplatzwechsel. *Zeitschrift für Personalforschung*, 23(1), 66–72.
- Hall, R. E. (2005). *The amplification of unemployment fluctuations through self-selection*. Cambridge, Mass.: National Bureau of Economic Research.
- Hangebrauck, U.-M., Kock, K., Kutzner, E., & Muesmann, G. (2003). *Handbuch Betriebsklima*. München: Hampp. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/68566>
- Hayek, F. A. v. (1971). *Die Verfassung der Freiheit*. Tübingen: Mohr.
- Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731–739. doi:10.1037/0022-3514.57.4.731
- Heinz, W. R. (1976). Zum Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Sozialisation am Beispiel der »Berufswahl«. In T. Leithäuser & W. R. Heinz (Eds.), *Produktion, Arbeit, Sozialisation* (pp. 146–170). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heinz, W. R. (1999). Berufliche und betriebliche Sozialisation. In U. Lange, K. Harney, S. Rahn, & H. Stachowski (Eds.), *Studienbuch berufliche Sozialisation. Theoretische*

- Grundlagen und empirische Befunde zu Etappen der beruflichen Sozialisation (pp. 51–63). Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.
- Heinz, W. R. (2005). Berufliche Sozialisation. In F. Rauner (Ed.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (pp. 321–329). Bielefeld: Bertelsmann.
- Henneberger, F., & Sousa-Poza, A. (2002). Beweggründe und Determinanten zwischenbetrieblicher Mobilität: Die Schweiz in einer internationalen Perspektive. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35(2), 205–231.
- Hillmann, K.-H. (2001). Zur Wertewandelforschung: Einführung, Übersicht und Ausblick. In G. W. Oesterdiekhoff & N. Jegelka (Eds.), *Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften* (pp. 15–39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften; Imprint. Retrieved from <http://www.springer.com/de/book/9783810030122>
- Hillmann, K.-H. (2007). Erklärende Soziologie. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 193–194). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Handlungstheorie. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 327–328). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Idealtyp. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 353–354). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Motivation. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 592–594). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Motivation. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 592–594). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Wert. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., pp. 962–964). Stuttgart: Kröner.
- Hillmann, K.-H. (2007). Wert-Erwartungs-Theorie. In K.-H. Hillmann (Ed.), *Wörterbuch der Soziologie* (5th ed., p. 965). Stuttgart: Kröner.
- Hillmert, S., & Jacob, M. (2003). Bildungsprozesse zwischen Diskontinuität und Karriere: Das Phänomen der Mehrfachausbildungen / Education between discontinuity and career : multiple training episodes. *Zeitschrift für Soziologie*, 32(4), 325–345.
- Hills, M. D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's values orientation theory. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1040>
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Cambridge, Mass.: Harvard Univ. Press.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International Differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0654/80016327-d.html>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2. ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival* (Rev. and expanded 3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Holgado-Tello, F. P., Chacón-Moscoso, S., Barbero-Garcia, I., & Vila-Abad, E. (2010). Polychoric versus Pearson correlations in exploratory and confirmatory Faktor analysis of ordinal variables. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 44(1), 153–166. doi:10.1007/s11135-008-9190-y
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. doi:10.1037/h0040767
- Holtbrügge, D., & Kreppel, H. (2015). Employer attractiveness of Chinese, Indian and Russian firms in Germany: Signaling effects of HR practices. *Corporate reputation review : an international journal*, 18(3), 223–242.
- Hondrich, K. O. (1975). *Menschliche Bedürfnisse und soziale Steuerung: Eine Einführung in die Sozialwissenschaft*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Huber, L., Liebau, E., Portele, G., & Schutte, W. (1983). Fachcode und studentische Kultur: Zur Erforschung der Habitusausbildung in der Hochschule. In E. Becker (Ed.), *Reflexionsprobleme der Hochschulforschung. Beiträge zur Theorie- und Methodendiskussion* (pp. 144–170). Weinheim: Beltz.
- Huchler, N., Voß, G. G., & Wehrich, M. (2007). *Soziale Mechanismen im Betrieb: Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit*. München: Hampp. Retrieved from http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=2925940&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Huinink, J., & Schröder, T. (2008). Skizzen zu einer Theorie des Lebenslaufs. In A. Diekmann, K. Eichner, P. Schmidt, & T. Voss (Eds.), *Rational choice. Theoretische Analysen und empirische Resultate; Festschrift für Karl-Dieter Opp zum 70. Geburtstag* (pp. 291–307). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Pr.

- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1994). The nature of man. *Journal of Applied Corporate Finance*, 7(2), 4–19. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5471>
- Jöreskog, K. G., & Moustaki, I. (2001). Faktor analysis of ordinal variables: a comparison of three approaches. *Multivariate behavioral research*, 36(3), 347–387. doi:10.1207/S15327906347-387
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972–990. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1833078>
- Judge, T. (2007). The future of person-organizational fit research: comments, observations and a few suggestions. In C. L. Ostroff & T. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 419–445). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *The American economic review*, 93(5), 1449–1475. doi:10.1257/000282803322655392
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1914185>
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in Faktor analysis. *Psychometrika*, 23(3), 187–200. doi:10.1007/BF02289233
- Kärtner, G., Otto, E., & Wahler, P. (1984). Berufliche Sozialisation im Zeitverlauf. Analyse von Entwicklungsprozessen gesellschaftlich-politischer Handlungskompetenz. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 4, 211–230.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations* (2. printing). New York: Wiley.
- Kelle, U., & Lüdemann, C. (1995). Grau, teurer Freund, ist alle Theorie: Rational choice und das Problem der Brückenannahmen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 47(2), 249–267.
- Kern, H., & Schumann, M. (1970). *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein: Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein*. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Klages, H. (1984). *Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Klages, H. (1993). *Traditionsbruch als Herausforderung: Perspektiven der Wertewandels-gesellschaft*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Klein, S. (1991). *Der Einfluß von Werten auf die Gestaltung von Organisationen*. Univ., Diss.--Bayreuth, 1990. Berlin: Duncker & Humblot.

- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons & E. A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388–433). Cambridge, MA: Harvard Univ. Press.
- Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, Illinois: Row Peterson.
- Knorr-Cetina, K. D., & Cicourel, A. V. (Eds.). (1981). *Advances in social theory and methodology: Toward an integration of micro- and macro-sociologies*. Boston, Mass.: Routledge & K. Paul.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex Publ. Corp.
- Kolenikov, S., & Angeles, G. (2004). *The use of discrete data in PCA: theory, simulations, and applications to socioeconomic indices*. Chapel Hill: Carolina Population Center, University of North Carolina.
- Konietzka, D. (2010). Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In R. Becker & W. Lauterbach (Eds.), *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit* (4th ed., pp. 277–304). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- König, R. (1977). *Die Familie der Gegenwart: Ein interkultureller Vergleich* (2., unveränd. Aufl.). München: Beck.
- König, W., Lüttinger, P., & Müller, W. (1988). A comparative analysis of the development and structure of educational systems: Methodological foundations and the construction of a comparative educational scale. CASMIN working paper: Vol. 12. Mannheim: Universität Mannheim Institut für Sozialwissenschaften.
- Kosfeld, M., & Siemens, F. v. (2008). Worker self-selection and the profits from cooperation. IZA discussion papers: Vol. 3881. Bonn: IZA. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp3881.pdf>
- Kotthoff, H. (2009). Betriebliche Sozialordnung als Basis ökonomischer Leistungsfähigkeit. In J. Beckert & C. Deutschmann (Eds.), *Wirtschaftssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 49* (pp. 447–465).
- Kreckel, R. (1992). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kuckartz, R. B. (2007). Zur betrieblichen Sozialisation von Führungsnachwuchs unter besonderer Berücksichtigung von "Organizational Commitment (OC)": Eine qualitative Langsschnittanalyse anhand von Hochschulabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher

- Fakultäten in Trainee-Programmen. Univ., Diss. Fernuniversität Hagen. Retrieved from https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/receive/mir_mods_00000139
- Lempert, W. R. (1982). Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebs. Einführende Bemerkungen. In H. Heid & W. R. Lempert (Eds.), *Sozialisation durch den heimlichen Lehrplan des Betriebs. Beiträge zu einem Symposium veranstaltet auf dem 8. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft am 23. und 24. März 1982 in Regensburg. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 3* (pp. 1–8). Wiesbaden: Steiner.
- Lempert, W. R. (2002). *Berufliche Sozialisation oder Was Berufe aus Menschen machen: Eine Einführung* (2., überarb. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Lempert, W. R. (2006). *Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Lempert, W. R., Hoff, E., & Lappe, L. (1979). *Konzeptionen zur Analyse der Sozialisation durch Arbeit: Theoretische Vorstudien für eine empirische Untersuchung*. Berlin: Max-Planck-Inst. für Bildungsforschung. Retrieved from <http://hdl.handle.net/hdl:11858/00-001M-0000-0025-6306-D>
- Lengfeld, H. (2007). *Organisierte Ungleichheit: Wie Organisationen Lebenschancen beeinflussen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Liebeskind, U. (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen: Vom Wert "weiblicher" Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56(4), 630–652.
- Liebig, S. & Schupp, J. (2014). SOEP-LEE Betriebsbefragung. Die Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels. doi:10.7478/s0549.1.v1
- Liebig, S., & Krause, A. (2007). Arbeitsorganisationen als Kontexte der Einstellungsbildung. In H. J. Hummell (Ed.), *Die Analyse von Gesellschaften, Organisationen und Individuen in ihrem Zusammenhang. Theoretische und methodische Herausforderungen. Tagungsberichte / Informationszentrum Sozialwissenschaften (IZ) der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI), Bonn Bd. 13* (pp. 15–47). Bonn: GESIS, IZ Sozialwissenschaften.
- Liebig, S., & Lengfeld, H. (2002). Arbeit, Organisation und moralische Überzeugungen: Eine Grid-Group-Theorie der Gerechtigkeit in Unternehmen. *Soziale Welt*, 53(2), 115–140.
- Liebig, S., Sauer, C., & Schupp, J. (2010). Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes (Vorläufige Fassung). SOEPPapers on multidisciplinary panel data research:

- Lindenberg, S. (1977). Individuelle Effekte, kollektive Phänomene und das Problem der Transformation. In K. Eichner & W. Habermehl (Eds.), *Probleme der Erklärung sozialen Verhaltens* (pp. 46–64). Meisenheim am Glan: Hain.
- Lindenberg, S. (1984). Normen und die Allokation sozialer Wertschätzung. In H. Todt (Ed.), *Normengeleitetes Verhalten in den Sozialwissenschaften* (pp. 169–191). Berlin: Duncker & Humblot.
- Lindenberg, S. (1984). Preference versus constraints: A commentary on von Weizsäcker's "The influence of property rights on tastes". *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, 140(1), 96–103.
- Lindenberg, S. (1985). An assessment of the new political economy: Its potential for the social sciences and for sociology in particular. *Sociological Theory*, 3(1), 99–114.
- Lindenberg, S. (1991). Die Methode der abnehmenden Abstraktion: Theoriegesteuerte Analyse und empirischer Gehalt. In H. Esser & K. G. Troitzsch (Eds.), *Modellierung sozialer Prozesse. Neuere Ansätze und Überlegungen zur soziologischen Theoriebildung* (pp. 29–78). Bonn: Informationszentrum Sozialwiss.
- Lindenberg, S. (1991). Social approval, fertility and female labour market behaviour. In J. J. Siegers, J. de Jong-Gierveld, & E. van Imhoff (Eds.), *Female labour market behaviour and fertility. A rational-choice approach* (pp. 32–58). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Lindenberg, S. (1992). The explanation of preferences. In H. van Goor (Ed.), *Empirische sociologie als opdracht* (pp. 49–66). Groningen: MB-Boek.
- Lindenberg, S. (1992). The method of decreasing abstraction. In J. S. Coleman (Ed.), *Rational choice theory. Advocacy and critique* (pp. 3–20). Newbury Park: Sage.
- Lindenberg, S. (1996). Continuities in the theory of social production functions. In H. B. Ganzeboom & S. Lindenberg (Eds.), *Verklarende sociologie. Opstellen voor Reinhard Wippler* (pp. 169–184). Amsterdam: Thela Thesis.
- Lindenberg, S. (1996). Die Relevanz theoriereicher Brückenannahmen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48(1), 126–140.
- Lindenberg, S. (2008). Social norms: What happens when they become more abstract? In A. Diekmann, K. Eichner, P. Schmidt, & T. Voss (Eds.), *Rational choice. Theoretische Analysen und empirische Resultate* (pp. 63–81). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Lindenberg, S. (2013). Social rationality, self-regulation and well-being: The regulatory significance of needs, goals, and the self. In R. Wittek, T. A. B. Snijders, & V. Nee (Eds.), *The handbook of rational choice social research* (pp. 72–112). Stanford, Calif.: Stanford Social Sciences.
- Lindenberg, S., & Frey, B. S. (1993). Alternatives, frames, and relative prices: a broader view of rational choice theory. *Acta Sociologica*, 36(3), 191–205.
- Lounsbury, M., & Ventresca, M. (2003). The new structuralism in organizational theory. *Organization*, 10(3), 457–480. doi:10.1177/13505084030103007
- Lucke, D. M. (2014). Norm und Sanktion. In G. Endruweit, G. Trommsdorff, & N. Burzan (Eds.), *Wörterbuch der Soziologie* (3rd ed., pp. 338–342). Konstanz: UVK-Verl.-Ges.
- Lüdemann, C., & Rothgang, H. (1996). Der "eindimensionale" Akteur: Eine Kritik der Framing-Modelle von Siegwart Lindenberg und Hartmut Esser. *Zeitschrift für Soziologie*, 25(4), 278–288.
- Lutz, B., & Wetz, F. (1966). *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel: Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität*. Frankfurt a.M.: Europäische Verlagsanstalt.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organizations* (2nd ed.). Cambridge, Mass.: Blackwell.
- Marwell, G., & Ames, R. E. (1981). Economists free ride, does anyone else?: Experiments on the provision of public goods. *Journal of public economics*, 15(3), 295–310.
- Marx, K. (1971). Vorwort zur Kritik der Politischen Ökonomie. In K. Marx & F. Engels, *Werke*. Band 13 (7. Aufl., unveränderter Nachdruck der 1. Auflage 1961, Berlin/DDR, pp. 7-11). Berlin: Dietz.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. doi:10.1037/h0054346
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2. ed.). New York: Harper & Row.
- Max-Neef, M. (1992). Development and human needs. In P. Ekins & M. Max-Neef (Eds.), *Real life economics. Understanding wealth creation* (pp. 197–213). London: Routledge.
- Mead, R. (2000). *International management: Cross-cultural dimensions* (2. ed., reprinted.). Oxford: Blackwell Business.
- Mead, R., & Andrews, T. G. (2009). *International management: Culture and beyond* (4th ed.). Chichester, England, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10308453>

- Merton, R. K. (1971) [zuerst 1940]. Bürokratische Struktur und Persönlichkeit. In R. Mayntz (Ed.), Bürokratische Organisation (2nd ed., Vol. 27, pp. 265–276). Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Meyermann, A., Elsner, J., Schupp, J., & Liebig, S. (2009). Pilotstudie einer surveybasierten Verknüpfung von Personen- und Betriebsdaten. SOEPpapers 170. Berlin. Retrieved from https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.96994.de/diw_sp0170.pdf
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347–413. doi:10.1007/BF00333288
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, K. (2009). Der Elfenbeinturm öffnet sich - Veränderungsprozesse im Hochschulbereich. Werden Commitment to Change und Person-Organisations-Passung durch Prozessmerkmale bestimmt? *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(1), 1–13. doi:10.1026/1617-6391.8.1.1
- Miebach, B. (2007). *Organisationstheorie: Problemstellung - Modelle - Entwicklung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90411-5>
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *Human behavior and social institutions: Vol. 2*. New York: Columbia Univ. Press.
- Mohr, S., Troltsch, K., & Gerhards, C. (2013). Der Kampf um Köpfe: Verbessern Betriebe durch Weiterbildung ihre Attraktivität als Arbeitgeber? *REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 36(3), 37–47.
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109–117. doi:10.1108/02683940710726375
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (pp. 2567–2627). Amsterdam [u. a.]: North-Holland.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational behavior: The person-organization fit*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- Nekby, L., Skogman Thoursie, P., & Vahtrik, L. (2007). Gender and self-Selection into a competitive environment: are woman more overconfident than men? IZA Discussion Paper Nr. 2794. Bonn. Retrieved from <http://ftp.iza.org/dp2794.pdf>
- Nerdinger, F. W. (2011). Gravitation und organisationale Sozialisation. In F. W. Nerdinger, G. Blickle, & N. Schaper (Eds.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2nd ed., pp. 69–79). Berlin: Springer.

- Nerdinger, F. W., Rosenstiel, L. von, Spiess, E., & Stengel, M. (1988). Selektion und Sozialisation potentieller Führungskräfte im Zeichen gesellschaftlichen Wertwandels: Ergebnisse einer Längsschnittstudie des Übergangs vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. *Zeitschrift für Arbeits und Organisationspsychologie*, 32(6), 22–33.
- Nickel, H. M., Völker, S., & Hüning, H. (1998). Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. *ZiF Bullentin (Zentrum für Interdisziplinäre Frauenforschung, Berlin)*. (16), 1–143.
- Nickolaus, R. (2012). Erledigen sich die Probleme an der ersten Schwelle von selbst? Strukturelle Probleme und Forschungsbedarfe. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 108(1), 5–17. Retrieved from http://www.steiner-verlag.de/uploads/media/ZBW_2012_1_005-017_Editorial_Nickolaus.pdf
- Nieboer, A., Lindenberg, S., Boomsma, A., & Bruggen, A. C. V. (2005). Dimensions of well-being and their measurement: The Spf-II Scale. *Social Indicators Research*, 73(3), 313–353. doi:10.1007/s11205-004-0988-2
- Niederalt, M. (2004). Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Univ., Diss.--Erlangen-Nürnberg, 2004. Frankfurt a. M. u. a.: Lang.
- Opp, K.-D. (1979). Individualistische Sozialwissenschaft: Arbeitsweise und Probleme individualistisch und kollektivistisch orientierter Sozialwissenschaften. Stuttgart: Enke.
- Opp, K.-D., & Friedrichs, J. (1996). Brückenannahmen, Produktionsfunktionen und die Messung von Präferenzen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48(3), 546–559.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. doi:10.2307/256404
- Ormel, J., & Kempen, G. I. J. M. (Eds.). (1996). *Dagelijks functioneren van ouderen*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N., & Verbrugge, L. M. (1999). Subjective well-being and social production functions. *Social Indicators Research*, 46(1), 61–90. doi:10.1023/A:1006907811502
- Perrow, C. (1986). *Complex organizations: A critical essay* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Perrow, C. (1989). Eine Gesellschaft von Organisationen. *Journal für Sozialforschung*, 28(1), 3–19.

- Pfeifer, C. (2011). Risk aversion and sorting into public sector employment. *German economic review*, 12(1), 85–99. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0475.2010.00505.x>
- Piore, M. J. (Ed.). (1979). *Unemployment and inflation: Institutional and structuralist views*. White Plains, NY: Sharpe.
- Popper, K. R. (1992) [zuerst 1944]. *Die offene Gesellschaft und ihre Feinde. Bd. 2: Falsche Propheten - Hegel, Marx und die Folgen* (7. Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Preisendörfer, P. (2008). *Organisationssoziologie: Grundlagen, Theorien und Problemstellungen* (2. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90872-4>
- Preißer, R. (1990). Studienmotive oder Klassenhabitus?: Strukturelle Beziehungen zwischen sozialer Herkunft und Studienfachwahl. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 10(1), 53–71.
- Raub, W., & Voss, T. (1981). *Individuelles Handeln und gesellschaftliche Folgen: Das individualistische Programm in den Sozialwissenschaften*. Darmstadt: Luchterhand.
- Regev, T. (2007). Imperfect information, self-selection and the market for higher education. Federal Reserve Bank of San Francisco: Working Paper 2007-18. Retrieved from <http://www.frbsf.org/publications/economics/papers/2007/wp07-18bk.pdf>
- Reichenbach, R. (2008). Soft skills: destruktive Potentiale des Kompetenzdenkens. In C. Rohlf (Ed.), *Kompetenz-Bildung. Soziale, emotionale und kommunikative Kompetenzen von Kindern und Jugendlichen* (pp. 35–52). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Reinecke, J. (2014). *Strukturgleichungsmodelle in den Sozialwissenschaften* (2., aktualisierte und erw. Aufl.). München: De Gruyter Oldenbourg.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. doi:10.1177/0003122412463213
- Rohrbach-Schmidt, D., & Tiemann, M. (2013). Changes in workplace tasks in Germany - Evaluating skill and task measures. *Journal for Labour Market Research*, 46(3), 215–237. doi:10.1007/s12651-013-0140-3
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Rokeach, M. (1979). *Understanding human values: Individual and societal*. New York: Free Press.

- Rosenstiel, L. von, & Nerdinger, F. W. (2000). Die Münchner Wertestudien - Bestandsaufnahme und (vorläufiges) Resümee. *Psychologische Rundschau*, 51(3), 146–157. doi:10.1026//0033-3042.51.3.146
- Rosenstiel, L. von. (1989). Selektions- und Sozialisierungseffekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: Ergebnisse einer Längsschnittstudie an jungen Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 33(1), 21–32.
- Rosenstiel, L. von. (2007). Grundlagen- und Bezugsdisziplinen der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Schuler & K. Sonntag (Eds.), *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (pp. 15–26). Göttingen: Hogrefe.
- Rosenstiel, L. von. (2014). Motivation von Mitarbeitern. In L. v. Rosenstiel, E. Regnet, M. E. Domsch (Eds.), *Führung von Mitarbeitern : Fallstudien zum Personalmanagement* (pp. 166–186). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rothman, A. J., & Salovey, P. (1997). Shaping perceptions to motivate healthy behavior: The role of message framing. *Psychological bulletin*, 121(1), 3–19. doi:10.1037/0033-2909.121.1.3
- Rubin, D. B. (2004). *Multiple imputation for nonresponse in surveys*. Hoboken, NJ: Wiley-Interscience. Retrieved from <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0621/2004556163-b.html>
- Schank, C. (2011). *Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung: Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive*. Zugl.: Flensburg, Univ., Diss., 2010 (1. Aufl.). VS Research. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Scheller, C. (2008). Arbeitsvermittlung, Profiling und Matching. In F. Egle & M. Nagy (Eds.), *Arbeitsmarktintegration : Grundsicherung - Fallmanagement - Zeitarbeit - Arbeitsvermittlung* (pp. 259–353). Wiesbaden: Gabler.
- Schimank, U. (2005). Organisationsgesellschaft. In W. Jäger & U. Schimank (Eds.), *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven* (pp. 19–50). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schmid, M. (2005). Soziale Mechanismen und soziologische Erklärungen. In R. Münch, H.-J. Aretz, & C. Lahusen (Eds.), *Die Ordnung der Gesellschaft. Festschrift zum 60. Geburtstag von Richard Münch* (pp. 35–82). Frankfurt am Main: Lang.
- Schnabel, C. (2006). *Verbetrieblichung der Lohnfindung und der Festlegung von Arbeitsbedingungen*. Arbeitspapier 118 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Retrieved from http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_118.pdf

- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. doi:10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2008). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (8., unveränd. Aufl.). München: Oldenbourg. Retrieved from http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3090046&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Scholz, C., & Hofbauer, W. (1990). *Organisationskultur: Die vier Erfolgsprinzipien*. Wiesbaden: Gabler. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-87149-7>
- Schreyögg, G. (2012). *Grundlagen der Organisation: Basiswissen für Studium und Praxis*. Wiesbaden: Gabler.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1–17.
- Schulz, W. (1995). Multiple-discrepancies theory versus resource theory. *Social Indicators Research*, 34(1), 153–169.
- Schütz, A., & Luckmann, T. (1988). *Strukturen der Lebenswelt: Band 1* (3. Aufl.). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1–65). San Diego, CA: Academic Press. doi:10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Semmer, N., & Schallberger, U. (1996). Selection, Socialisation, and Mutual Adaptation: Resolving Discrepancies Between People and Work. *Applied Psychology*, 45(3), 263–288. doi:10.1111/j.1464-0597.1996.tb00768.x
- Sen, A. (2001). *Development as freedom* (1. ed., 6th print). New York: Knopf.
- Sen, A. (2003). *Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft* (2. Aufl.). München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Sengenberger, W. (1987). *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Smith, A., & West, E. G. (1976). *The theory of moral sentiments*. Indianapolis: Liberty Classics.
- Smith, N. J., & Leduc, S. K. (1992). *Women's work: Choice, chance or socialization? : insights from psychologists and other researchers*. Calgary: Detselig Enterprises.

- Sonnenstuhl, W. J., & Trice, H. M. Organizations and types of occupational communities: Grid-group-analysis in the linkage of organizational and occupational theory. *Research in the Sociology of Organizations*, 9, 295–318.
- Spokane, A. R., & Holland, J. L. (1995). The self-directed search: A family of self-guided career interventions. *Journal of Career Assessment*, 3(4), 373–390. doi:10.1177/106907279500300409
- Stachura, M. (2009). Brückenhypothesen: Kritik der ökonomischen Theorie der Ziele. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(2), 152–169.
- Steiner, V., & Wolff, H. (2001). Mismatch am Arbeitsmarkt - was leistet die Arbeitsmarktpolitik?: Ein Werkstattbericht zur Evaluation der Arbeitsmarktpolitik. Münster: Waxmann.
- Steverink, N., & Lindenberg, S. (2006). Which social needs are important for subjective well-being? What happens to them with aging? *Psychology and Aging*, 21(2), 281–290. doi:10.1037/0882-7974.21.2.281
- Stigler, G. J., & Becker, G. S. (1977). De gustibus non est disputandum. *The American economic review*, 67(2), 76–90.
- Streissler, E. (1980). Kritik des neoklassischen Gleichgewichtsansatzes als Rechtfertigung marktwirtschaftlicher Ordnungen. In E. Streissler & C. Watrin (Eds.), *Zur Theorie marktwirtschaftlicher Ordnungen* (pp. 38–69). Tübingen: Mohr.
- Stumpp, T. (2006). Anpassung der Bindung an persönliche berufliche Ziele als Erfolgsfaktor organisationaler Sozialisation: Latente Wachstumskurvenanalysen bei Berufseinstiegern. Univ., Diss.--Bielefeld. Retrieved from <https://pub.uni-bielefeld.de/publication/2304255>
- Süss, D. (2004). Mediensozialisation von Heranwachsenden: Dimensionen - Konstanten - Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-90045-2>
- Teicher, K. (1999). Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-01518-5>
- Thoemmes, J. (2013). Hochqualifizierte Angestellte in Frankreich: Gelassenheit - Individualismus - Widerstand. *Leviathan*, 41(3), 479–504.
- Thomas, W. I. (1965). *Person und Sozialverhalten*. Neuwied am Rhein: Luchterhand.
- Thomas, W. I., Park, R. E., & Miller, H. A. (1971). *Old world traits transplanted*. Montclair, NJ: Patterson Smith.

- Thommen, J.-P. (2008). *Managementorientierte Betriebswirtschaftslehre* (8., überarb. und erw. Auf.). Zürich: Versus. Retrieved from http://www.wiso-net.de/document/VER,AVER__9783039091188959
- Thurow, L. C. (1979). A job competition model. In M. J. Piore (Ed.), *Unemployment and inflation. Institutional and structuralist views* (pp. 17–32). White Plains, NY: Sharpe.
- TNS Infratest Sozialforschung, & Weinhardt, M. (2016). *SOEP-LEE Betriebsbefragung – Erhebungsinstrumente und Datenkodierung der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels*. SOEP Survey Papers 304: Series A. Berlin: DIW Berlin/SOEP.
- Triandis, H. C. (1975). *Einstellungen und Einstellungsänderungen*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Trinczek, R. (1989). Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion: Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen. *Zeitschrift für Soziologie*, 18(6), 444–456.
- Trommsdorff, G., & Nauck, B. (2005). *The value of children in cross-cultural perspective: Case studies from eight societies*. Lengerich: Pabst.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (2000). Advances in prospect theory: cumulative representation of uncertainty. In D. Kahneman & A. Tversky (Eds.), *Choices, values, and frames* (pp. 44–66). New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Voß, G. G. (1980). *Arbeitssituation und Bewußtsein: Zur Kritik arbeitssoziologischer Erklärungen gesellschaftlichen Bewußtseins*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Voß, G. G. (1990). Wertewandel: Eine Modernisierung der protestantischen Ethik? *Zeitschrift für Personalforschung*, 4(3), 263–275.
- Voß, G. G. (1998). Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31(3), 473–487.
- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50(1), 131–158.
- Voss, T. (1985). *Rationale Akteure und soziale Institutionen: Beitrag zu einer endogenen Theorie des sozialen Tauschs*. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1515/9783486824063>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.

- Vroom, V. H. (1966). Organizational choice: A study of pre- and postdecision processes. *Organizational Behavior & Human Performance*, 1(2), 212–225. doi:10.1016/0030-5073(66)90013-4
- Wächter, H. (1992). Vom Personalwesen zum Strategic Human Resource Management. Ein Zustandsbericht anhand der neueren Literatur. In W. H. Staehle & P. Conrad (Eds.), *Managementforschung 2* (pp. 313–340). Wiesbaden: Gabler.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers* (2. ed., reprinted with corr). Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Weber, M. (1968) [zuerst 1922]. *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre* (3., erw. u. verb. Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Weber, M. (1972) [zuerst 1922]. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie* (5. revidierte Aufl.). Tübingen: Mohr.
- Weber, M. (2010) [zuerst 1934]. *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (vollst. Ausg., 3. Aufl.). München: Beck.
- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5., vollst. überarb. Aufl.). Lehrbuch. Weinheim: Beltz, PVU.
- Weinhardt, M. (2016). *SOEP-LEE Betriebsbefragung – Datenhandbuch der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels. SOEP Survey Papers 306: Series D*. Berlin: DIW Berlin/SOEP.
- Weinhardt, M., Meyermann, A., Liebig, S., & Schupp, J. (2016). *The Linked Employer–Employee Study of the Socio-Economic Panel (SOEP-LEE): Project Report. SOEPpapers 829*.
- Weuster, A. (2004). *Personalauswahl: Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch*. Wiesbaden: Gabler.
- Wiese, B. S., Sauer, J., & Rüttinger, B. (2004). Betriebliche Sozialisation. In E. Gaugler, W. A. Oechsler, & W. Weber (Eds.), *Handwörterbuch des Personalwesens* (3rd ed., pp. 1733–1741). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Windolf, P. (1981). *Berufliche Sozialisation: Zur Produktion des beruflichen Habitus*. Stuttgart: Enke.
- Windolf, P. (1992). Fachkultur und Studienfachwahl: Ergebnisse einer Befragung von Studienanfängern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 44(1), 76–98.
- Windolf, P. (1995). Selection and self-Selection at german mass universities. *Oxford Review of Education*, 21(2), 207–231. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1050974>

- Windzio, M. (2001). Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, 30(2), 116–134. Retrieved from <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/1074/611>
- Windzio, M. (2003). *Organisation, Strukturwandel und Arbeitsmarktmobilität: Untersuchungen zum evolutionären Wandel der Sozialstruktur*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-87349-1>
- Windzio, M., & Rasztar, M. (2000). Gelegenheitsstrukturen beruflicher Mobilität. In R. Sackmann, A. Weymann, & M. Wings (Eds.), *Die Generation der Wende. Berufs- und Lebensverläufe im sozialen Wandel* (pp. 89–112). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Witzel, A., & Kühn, T. (1999). *Berufsbiographische Gestaltungsmodi: Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben*. Arbeitspapier / Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf: Vol. 61. Bremen: Univ. Sfb 186.
- Wolff, H. G., & Bacher, J. (2010). Hauptkomponentenanalyse und explorative Faktorenanalyse. In C. Wolf & H. Best (Eds.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (pp. 333–365). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Wolter, A. (2001). Gründe der Studienentscheidung und Erwartungen zum Übergang in den Beruf. Kommentar. In J. H. Olbertz (Ed.), *Qualität - Schlüsselfrage der Hochschulreform* (pp. 185–195). Weinheim, Basel: Beltz; Deutscher Studien Verlag.
- Wright, E. O. (1997). *Class counts: Comparative studies in class analysis*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- Yezer, A. M., Goldfarb, R. S., & Poppen, P. J. (1995). Does studying economics discourage cooperation? Watch what we do, not what we say or how we play. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 177–186. Retrieved from <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.10.1.177>
- Yoon, J., Krivobokova, T., Klasen, S., & Dreher, A. (2015). Partial least squares and principal component analysis with non-metric variables for composite indices. Univ., Diss.--Göttingen. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11858/00-1735-0000-0022-608B-D>
- Zakrisson, I., & Ekehammar, B. (1992). *Education and social attitudes: A case of self-selection or socialization? Reports from the Department of Psychology, Stockholm University, No. 756*.

- Zdravkovic, D. (2011). Prozesse organisationaler Sozialisation in Stamm- und Randbelegschaft: Eine empirische Untersuchung im qualifizierten Tätigkeitsbereich. Univ., Diss. Dresden. Retrieved from http://www.qucosa.de/fileadmin/data/qucosa/documents/7136/Dissertation_Zdravkovic.pdf
- Zühlke, S., & Goedicke, A. (2000). Mobilität oder Immobilität?: Zur Bedeutung interner Arbeitsmärkte in beiden deutschen Staaten vor 1989. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(1), 81–95.

10 Anhang

10.1 Anhang zum Stand der empirischen Forschung

10.1.1 Kulturdimensionen nach Kluckhohn und deren mögliche Ausprägungen

Tabelle 70 Kulturdimensionen nach Kluckhohn und deren mögliche Ausprägungen

Grundorientierung	Ausprägungen der Grundorientierungen		
Natur des Menschen	schlecht veränderbar/unveränderbar	gemischt	gut
Beziehung des Menschen zur Natur	Unterordnung	Harmonie	Dominanz
Beziehung des Menschen zu anderen Menschen	hierarchisch (lineare Gruppen)	kollateral (kollaterale Gruppen)	individualistisch (Individuen)
Zeitorientierung des Menschen	Vergangenheit (traditionell)	Gegenwart	Zukunft (innovativ)
Aktivität des Menschen	sein	kontrollieren	handeln

Quelle: In Anlehnung an Kluckhohn u. a. 1961, S. 12.

10.1.2 Anwendung der Kulturdimensionen nach Kluckhohn durch Mead

Tabelle 71 Kulturdimensionen nach Kluckhohn bezogen auf Unternehmenskultur (nach Mead)

Kulturdimension nach Kluckhohn	bezogen auf Unternehmenskultur (nach Mead)
1. die Natur des Menschen	Sind die Einstellungen im Betrieb freundlich und gutwillig, besteht die Möglichkeit, an Entscheidungen zu partizipieren? Kann der Betrieb auf Ereignisse flexibel reagieren?
2. die Umwelt	Wird die Umwelt des Betriebs (z. B. die Konkurrenz) als positiv wahrgenommen?
3. die Natur zwischenmenschlicher Beziehungen	Wie verhalten sich die Mitarbeiter untereinander und gegenüber der Umwelt des Betriebs (Kunden etc.)? Welche Verhaltensweisen werden erwartet? Werden Erfahrung, Alter, Status oder auch Einfühlungsvermögen honoriert? Verhalten sich die Angehörigen des Betriebs eher egoistisch oder eher kooperativ?
4. Wahrheit und Zeit	Worauf beziehen sich die Mitarbeiter bei der Festlegung „richtigen“ Verhaltens: die Wissenschaft, die Tradition des Betriebs etc.? Orientiert man sich zeitlich eher an einem regelmäßigen Arbeitsprozess mit wiederkehrenden Aufgaben (Stichwort Massenfertigung) oder an Einzelereignissen (z. B. Einzelfertigung)? Werden Veränderungen eher als Störung oder als Chance gesehen?
5. die Natur des menschlichen Handelns	Wie wird im Betrieb gehandelt? Ist Eigeninitiative erwünscht oder wird eher delegiert und abgewartet?

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mead 2000.

10.2 Anhang zur Theorie

10.2.1 Direkte Messung des Wohlbefindens nach Nieboer u. a.

Tabelle 72 Direkte Messung des Wohlbefindens an Stimulation nach Nieboer u. a.

Items: In den letzten drei Monaten, ...

- *Sind Ihre Aktivitäten für sie eine Herausforderung?
- *Genießen Sie Ihre Aktivitäten?
- *Wie oft sind Sie voll konzentriert, wenn Sie etwas machen?
- Finden Sie ihr Leben langweilig?
- Fühlen Sie sich zu passiv?
- Finden Sie ihre Aktivitäten interessant?
- Ist Ihr Leben monoton?
- Sind Ihnen Ihre Aktivitäten egal?

Quelle: Items nach Nieboer u. a. (2005), eigene Übersetzung, *Items der von den Autoren sogenannten Kurzsкала für platzsparende Abfragen.

Tabelle 73 Direkte Messung des Wohlbefindens an Komfort nach Nieboer u. a.

Items: In den letzten Monaten, ...

- *Waren Sie da entspannt?
- *Waren Sie da vollständig gesund?
- *Fühlten Sie sich physisch wohl?
- Hatten Sie Schmerzen?
- Fühlten Sie sich krank?
- Fühlten Sie sich fit?
- Fühlten Sie sich schlecht?
- Waren Sie unruhig?

Quelle: Items nach Nieboer u. a. (2005), eigene Übersetzung, *Items der von den Autoren sogenannten Kurzsкала für platzsparende Abfragen.

Tabelle 74 Direkte Messung des Wohlbefindens an Status nach Nieboer u. a.

Items

- *Machen Sie in den Augen anderer Sachen besser als andere?
- *Halten Sie andere für eine einflussreiche Person?
- *Sind Sie bekannt für die Dinge, die Sie erreicht haben?
- Nehmen andere Sie ernst?
- Halten andere Sie für unabhängig?
- Schauen andere auf Sie herab?
- Denken andere, dass Sie sich weit entwickelt haben?
- Denken andere, Sie hätten mehr erreichen können?
- Würdigen andere Ihre Leistungen nicht?
- Denken andere, Sie hätten nichts zu sagen?
- Denken andere schlecht von Ihnen?

Quelle: Items nach Nieboer u. a. (2005), eigene Übersetzung, *Items der von den Autoren sogenannten Kurzsкала für platzsparende Abfragen.

Tabelle 75 Direkte Messung des Wohlbefindens an Verhaltensbestätigung nach Nieboer u. a.

Items: Wenn Sie an Situationen in einer Gruppe denken, z. B. zuhause, bei der Arbeit oder in der Freizeit:

- *Schätzen andere Ihre Rolle in der Gruppe?
- *Halten andere Sie für zuverlässig?
- *Fühlen Sie sich für andere nützlich?
- Finden andere Ihre Beiträge unpassend?
- Finden andere Ihre Rolle in der Gruppe schwach?
- Finden andere, dass Sie mit ihnen etwas gemeinsam erreicht haben?
- Denken andere, dass Sie nach den falschen Dingen streben?
- Denken andere, dass Sie die richtigen Entscheidungen treffen?
- Fällt es anderen schwer, Ihre Sicht der Dinge zu verstehen?
- Finden andere Sie kompetent?
- Enttäuschen Sie andere?
- Empfinden andere Sie als Last?

Quelle: Items nach Nieboer u. a. (2005), eigene Übersetzung, *Items der von den Autoren sogenannten Kurzsкала für platzsparende Abfragen.

Tabelle 76 Direkte Messung des Wohlbefindens an Affekt nach Nieboer u. a.

Items

- *Schenken andere Ihnen Aufmerksamkeit?
- *Helfen Ihnen andere bei Problemen?
- *Werden Sie von anderen geliebt?
- Wie häufig können Sie sich mit anderen zusammen ganz entspannen und ganz Sie selbst sein?
- Wie gut können sich andere in Sie hineinversetzen?
- Werden Sie sehr gemocht?
- Scheint es anderen egal zu sein, wie Sie sich fühlen?
- Können andere Sie nicht leiden?
- Bleiben andere Ihnen gegenüber distanziert?
- Sind anderen Ihre Gedanken egal?
- Sind Sie anderen sympathisch?
- Vermissen Sie es, dass andere Sie umarmen oder mit Ihnen kuscheln?
- Ist es anderen wichtig, wie Sie sich fühlen?
- Werden Ihre Gefühle von anderen erwidert?
- Sind Ihre Beziehungen mit anderen unausgewogen?
- Werden Sie von anderen umarmt oder liebkost?
- Wollen andere eine Gegenleistung, wenn Sie ihnen helfen?
- Sind Sie anderen nicht wichtig genug?

Quelle: Items nach Nieboer u. a. (2005), eigene Übersetzung, *Items der von den Autoren sogenannten Kurzsкала für platzsparende Abfragen.

10.2.2 Tabellen zur explorativen Studie von van Bruggen (2001)

Tabelle 77 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Status

Kurzform	Erklärung
Anforderungen an Fähigkeiten	Wichtigkeit und Unentbehrlichkeit, Unersetzlichkeit; aktiver und energischer Charakter
Sichtbarer Erfolg/Position	Sichtbarkeit von Bildungsabschlüssen, beruflicher Stellung und Karriere
Einfluss und Macht	Arbeitsautonomie und Macht über die Arbeit anderer in der Organisation
Unabhängigkeit	Unabhängigkeit bei der Sicherung des Lebensunterhalts
Grad und Knappheit von Fähigkeiten und Ressourcen, über die bestimmt wird	Spezialisierung des Berufs, Aufgabenebene und Karriere, überhaupt beschäftigt zu sein, hohes Einkommen, besondere Bildungsabschlüsse (Art und Höhe)

Quelle: Eigene Erstellung in Anlehnung an van Bruggen (2001: 190ff.).

Tabelle 78 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Verhaltensbestätigung

Kurzform	Erklärung
Art, Umfang und Ebene der Arbeit	Normkonformität der gewählten Tätigkeit: Bewertung durch relevante Andere, Anzahl der Arbeitsstunden, Art der Tätigkeit, Bezahlung; Beitrag zur Gesellschaft durch die Arbeit (insbesondere die Bereiche Gesundheit, Bildung und Sozialwesen; im Gegensatz zum Finanzsektor usw.)
Verhalten bei der Arbeit: Beitrag und Kosteneinsparung für andere	Verhalten bei der Arbeit, insb. der Beitrag zur Arbeitsgruppe oder zum Betrieb, Vermeidung von Kosten für andere (Teilweise abhängig von speziellen Fähigkeiten); „Harte Arbeit“, „Hochleistung“, Beitrag zur Arbeitsatmosphäre, Gruppeninteressen über eigene stellen
Bewertungen ausgesetzt sein	Bewertbarkeit des eigenen Verhaltens: durch Sichtbarkeit für andere, Zuordenbarkeit/Verantwortlichkeit für Ergebnisse, Arbeitsautonomie; abhängig von der Objektivität (oder Diskriminierung) von bewertenden Personen
Arbeitsnormen	Verhaltensnormen und Leistungsnormen bei der Arbeit
Arbeitsfähigkeiten	Arbeitsfähigkeiten, die von Kollegen und Vorgesetzten als gut wahrgenommen werden

Quelle: Eigene Erstellung in Anlehnung an van Bruggen (2001: 190ff.).

Tabelle 79 Wichtige Faktoren für Wohlbefinden bei der Erwerbsarbeit: Affekt

Kurzform	Erklärung
Umfang gemeinsam verbrachter Zeit	Arbeitszeit, Ausmaß von Teamarbeit, Zeit mit Kunden und Kollegen
Intensität und Nähe von Kontakten	Intensität gemeinsam verbrachter Zeit mit Kunden; Art (z. B. pflegerische Tätigkeiten, mit Diskussionen oder Beratung und Arbeit mit Kollegen am gleichen Ort (z. B. in Gemeinschaftsbüros))
Grad der Selbstoffenbarung	Grad der Selbstoffenbarung bei der gewählten Arbeit
Wie gut man sich kennt: Stabilität von Kontakten	Grad, wie gut man sich gegenseitig kennt: abhängig von der Langfristigkeit von Beziehungen zu Kollegen und Kunden
Beziehungsfähigkeiten	Beziehungsfähigkeiten, insb. Extraversion, Empathie und Selbstachtung

Quelle: Eigene Erstellung in Anlehnung an van Bruggen (2001: 190ff.).

10.3 Anhang zur Operationalisierung

10.3.1 Grundlegende Rekodierungen

Viele der für die Analysen zur Bildung der interessierenden Indikatoren zugrunde liegenden Daten des SOEP bzw. der SOEP-Betriebsbefragung müssen erst aufbereitet werden, um eine sinnvolle Interpretierbarkeit zu gewährleisten. Dies betrifft insbesondere wenig intuitiv kodierte Skalen, bei denen der höchste Wert für die geringste Ausprägung steht. Hier fanden einfache Skalenumkehrungen statt. Ebenso wurden viele ja/nein-Variablen umgedreht, da häufig „nein“ mit dem höheren Wert kodiert war. Weitere Rekodierungen betreffen Transformationen von nicht normalverteilten Variablen zu deren Linearisierung.

Rekodierungen der Personendaten

Diverse ja/nein-Codes wurden umgedreht, sodass sowohl „nein“ als auch „trifft nicht zu“ als 0 kodiert wurden und „ja“ als 1. Eine Reihe von Skalen wurde umgedreht, sodass deren Interpretation intuitiver ist. So wurde die Skala zur Wichtigkeit umgedreht und reicht nun von „ganz unwichtig“ bis „sehr wichtig“. Die Skalen zu Sorgen wurden gedreht und reichen nun von „keine Sorgen“ bis „große Sorgen“. Mehrere Skalen zur Häufigkeit von Tätigkeiten wurden gedreht. Die Skalen zur Stärke wurden gedreht, sodass 0 gleich „überhaupt nicht“ entspricht und die Skala bis 3 gleich „sehr stark“ reicht. Zu Zielen sollte angegeben werden, wie wichtig die verschiedenen Ziele im Leben von 1 bis 4 sind. Dazu wurde die Skala so umgedreht, dass das am wenigsten wichtige Ziel an vierter Stelle mit 1 kodiert wurde und das wichtigste Ziel an erster Stelle mit 4 kodiert wurde. Die Zustimmungsskala wurde so gedreht, dass „stimme ganz und gar nicht zu“ die 0 erhielt und „stimme ganz und gar zu“ auf die 3 gesetzt wurde. Schließlich wurde auf Personenebene die Variable zum Alter auf den Variablen-Mittelwert zentriert.

Rekodierungen der Betriebsdaten

Auf Betriebsebene wurden ebenfalls die ja/nein/trifft nicht zu-Fragen umkodiert, sodass „trifft nicht zu“ und „nein“ gleich Null gesetzt wurden und „ja“ gleich 1. Die Variablen zu Problemen im Betrieb wurden so umkodiert, dass „keine Probleme“ auf 0 gesetzt wurden, „kleines Problem“ auf 1 und „großes Problem“ auf 2. Wie häufig Leistungsanreize im Betrieb gesetzt werden, wurde so umkodiert, dass 0 gleich „nie“, 1 gleich „selten“ und 2 gleich „häufig“ ko-

diert wurde. Auch auf Betriebsebene wurden mehrere Variablen, etwa die zur Stärke der Zustimmung, umkodiert. So wurde eine Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ umkodiert, eine weitere Scala wurde von „deutlich geringer“ bis „deutlich höher“ umkodiert und eine Skala von „sehr gering“ bis „sehr groß“. Skalen zum Zutreffen von Informationen wurden rekodiert zu 0 gleich „trifft überhaupt nicht zu“ bis 3 „trifft ziemlich zu“. Informationen darüber, für welchen Teil der Belegschaft bestimmte Eigenschaften zutreffen, wurden reguliert zu 0 gleich „nein“, 1 gleich „ja für einige“ und 2 gleich „ja für alle“.

10.3.2 Anteile imputierter Werte je Variable

Tabelle 80 Anteile imputierter Werte – Personenebene

Variable	Anteil imputiert in %	n imputiert
Geschlecht	0,00	0
Partner vorhanden	0,27	4
Kinder im Haushalt	0,00	0
CASMIN-Klasse	0,82	12
ISEI-Status	0,20	3
Haushaltseinkommen (log.)	0,82	12
Anteil am Haushaltseinkommen	0,82	12
Gesundheitszustand gegenwärtig	0,20	3
Grund für Beschäftigungsende, konsistent	47,35	696 ¹⁰⁷
Chancen gleichwertige Stelle zu finden	0,20	3
Häufigkeit: Geselligkeit m. Freund., Verwandt.	0,27	4
Häufigkeit: Mithelfen bei Freund., Verwandt.	0,27	4
Häufigkeit: Besuche Nachbarn, Freunde	3,81	56
Häufigkeit: Besuche Familie, Verwandte	3,81	56
Häufigkeit: Besuch von Sportveranstaltung	3,81	56
Häufigkeit: Künstlerische und musische Tätigkeiten	0,20	3
Häufigkeit: Besuch von Oper, klass. Konzerten, Theater, Ausstellungen	0,20	3
Häufigkeit: Besuch von Kino, Pop-, Jazz-Konzerten, Disco	0,20	3
Häufigkeit: ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden, ...	0,20	3
Häufigkeit: Beteilig. Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen	0,20	3
Häufigkeit: Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen	0,20	3
Wichtigkeit: dich etwas leisten können	0,68	10
Wichtigkeit: für andere da sein	0,68	10
Wichtigkeit: dich selbst verwirklichen	0,68	10
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben	0,68	10
Wichtigkeit: ein eigenes Haus haben	0,68	10
Wichtigkeit: glückliche Ehe, Partnerschaft haben	0,75	11
Wichtigkeit: Kinder haben	0,68	10
Wichtigkeit: sich politisch, gesellschaftlich einsetzen	0,68	10

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP, n=1.470.

¹⁰⁷ Bei vielen Personen handelte es sich um das erste Beschäftigungsverhältnis, so dass dort keine Angabe zum Grund für ein Beschäftigungsende bei der letzten Stelle angegeben war. Diese Fälle wurden als neutral gewertet und tauchen hier als imputierte Werte auf (1=durch den Arbeitgeber, 2=unbekannt/unklar/neutral, 3=durch den Arbeitnehmer).

Tabelle 81 Anteile imputierter Werte – Betriebsebene

Variable	Anteil imputiert in %	n impu- tiert
Leistungsanreize im Betrieb: Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	0,48	7
schneller technologischer Wandel (Nein/Ja)	1,29	19
hohe Leistungsorientierung im Betrieb	0,48	7
Anteil der geringfügig Beschäftigten	1,29	19
Anteil Teilzeitbeschäftigter	4,29	63
Anteil befristet Beschäftigter	4,15	61
Leistungsanreize im Betrieb: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenleitern	0,82	12
Leistungsanreize im Betrieb: Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse	0,88	13
Leistungsanreize im Betrieb: finanzielle Anreize	0,61	9
Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung (tariflich und außertariflich Beschäftigte)	42,38	623 ¹⁰⁸
Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung	2,11	31
Anzahl Beschäftigte (log)	0,00	0
Unterschiede bei der Entlohnung innerhalb des Betriebs	7,62	112
Umfassende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen	0,54	8
hohe Teamorientierung	0,27	4
Information der Mitarbeiter hat hohen Stellenwert	0,34	5
öffentlicher Dienst	0,20	3
Status des Betriebs nach Steuerrecht: gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich	1,16	17
Richtlinien zur Chancengerechtigkeit/Diversity/gegen Diskriminierung unabhängig	0,82	12
familienunterstützende Maßnahmen: betriebliche Kinderbetreuung	0,27	4
familienunterstützende Maßnahmen: finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung	0,27	4
familienunterstützende Maßnahmen: Eltern-Kind-Arbeitsplatz	0,27	4
Mitarbeiter sehen Betrieb als große Familie	0,95	14

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1), n=1.470.

¹⁰⁸ Die Variable ist eine Kombination der Einzelabfragen für tariflich und außertariflich Beschäftigte. Wenn beide Gruppen vorhanden waren, aber nur für eine Gruppeangaben vorhanden waren wurde imputiert.

10.3.3 Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten

Tabelle 82 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Faktorladungsmatrix

	Faktor 1: private Verhaltens- bestätigung	Faktor 2: öffentliche Verhaltens- bestätigung	Faktor 3: kulturelle Stimulation	Faktor 4: triviale Stimulation	Uniqueness
Geselligkeit m. Freund., Verwandt.	0.647	-0.505	0.028	0.123	0.311
Mithelfen bei Freund., Verwandt.	0.493	-0.379	0.335	-0.093	0.493
Besuche Nachbarn, Freunde	0.556	-0.476	-0.055	0.090	0.453
Besuche Familie, Verwandte	0.241	-0.375	0.603	0.045	0.435
Besuch von Sportveranstaltung)	0.482	-0.077	-0.241	-0.613	0.328
künstlerische und musische Tätig- keiten)	0.453	0.312	-0.143	0.515	0.412
Besuch von Oper, klass. Konzerte, Theater, Ausstellungen)	0.572	0.356	-0.261	0.347	0.357
Besuch von Kino, Pop-,Jazz- Konzerte, Disco)	0.642	-0.165	-0.543	-0.013	0.266
ehrenamtliche Tätigkeit in Verei- nen, Verbänden, ...)	0.599	0.471	0.257	-0.237	0.297
Beteilig. Parteien, Kommunalpoli- tik, Bürgerinitiativen)	0.424	0.569	0.104	-0.397	0.329
Kirchgang, Besuch religiöser Ver- anstaltungen)	0.369	0.386	0.495	0.236	0.415

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 3211.74$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$, Faktoren orthogonalisiert mittels Varimax-Rotation.

Tabelle 83 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Tätigkeiten: Scoring-Koeffizienten

Variable	Faktor 1: private Verhaltensbestätigung	Faktor 2: öffentliche Verhaltensbestätigung	Faktor 3: kulturelle Stimulation	Faktor 4: triviale Stimulation
Geselligkeit m. Freund., Verwandt.	0.343	-0.121	0.090	0.104
Mithelfen bei Freund., Verwandt.	0.362	0.087	-0.138	-0.019
Besuche Nachbarn, Freunde	0.277	-0.137	0.078	0.148
Besuche Familie, Verwandte	0.435	0.067	-0.151	-0.274
Besuch von Sportveranstaltung)	-0.045	0.246	-0.297	0.499
künstlerische und musische Tätigkeiten)	-0.025	-0.075	0.532	-0.127
Besuch von Oper, klass. Konzerte, Theater, Ausstellungen)	-0.085	-0.001	0.474	0.028
Besuch von Kino, Pop-,Jazz-Konzerte, Disco)	-0.031	-0.112	0.204	0.441
ehrenamtliche Tätigkeit in Vereinen, Verbänden, ...)	0.016	0.457	-0.032	-0.021
Beteilig. Parteien, Kommunalpolitik, Bürgerinitiativen)	-0.136	0.486	-0.116	0.097
Kirchgang, Besuch religiöser Veranstaltungen)	0.154	0.254	0.180	-0.392

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

10.3.4 Hauptkomponentenanalysen zu Präferenzdimensionen

Tabelle 84 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Faktorladungsmatrix

Variable	Faktor 1: Präferenz für Status	Faktor 2: Präferenz für Heim	Faktor 3: Präferenz für Verhaltensbestätigung	Uniqueness
Wichtigkeit: sich etwas leisten können	0.494	-0.394	-0.459	0.390
Wichtigkeit: für andere da sein	0.510	0.061	0.489	0.497
Wichtigkeit: sich selbst verwirklichen	0.576	-0.592	0.138	0.299
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben	0.577	-0.607	0.002	0.299
Wichtigkeit: ein eigenes Haus haben	0.515	0.314	-0.465	0.420
Wichtigkeit: glückliche Ehe, Partnerschaft haben	0.655	0.497	-0.043	0.322
Wichtigkeit: Kinder haben	0.499	0.684	-0.043	0.282
Wichtigkeit: sich politisch, gesellschaftlich einsetzen	0.265	0.098	0.702	0.428

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 2028.72$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$, Faktoren orthogonalisiert mittels Varimax-Rotation.

Tabelle 85 Explorative Hauptkomponentenanalyse zu Wichtigkeiten: Faktor-Scores

	Faktor 1: Präferenz für Status	Faktor 2: Präferenz für Heim	Faktor 3: Präferenz für Verhaltensbestätigung
Wichtigkeit: sich etwas leisten können	0.359	0.094	-0.344
Wichtigkeit: für andere da sein	0.095	0.083	0.460
Wichtigkeit: sich selbst verwirklichen	0.422	-0.084	0.140
Wichtigkeit: Erfolg im Beruf haben	0.439	-0.062	0.028
Wichtigkeit: ein eigenes Haus haben	0.064	0.386	-0.303
Wichtigkeit: glückliche Ehe, Partnerschaft haben	-0.003	0.415	0.069
Wichtigkeit: Kinder haben	-0.131	0.441	0.063
Wichtigkeit: sich politisch, gesellschaftlich einsetzen	-0.014	-0.025	0.608

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

10.3.5 Hauptkomponentenanalysen zu Betriebsdimensionen

10.3.5.1 Stimulation

Tabelle 86 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Stimulation

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	1.161	0.188	0.387	0.387
Faktor 2	0.973	0.106	0.324	0.711
Faktor 3	0.866	.	0.289	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(3) = 32.16$, Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 87 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Stimulation (Faktorladungen)

Variable	Faktor	Uniqueness	Scoring-Koeffizienten
Leistungsanreize im Betrieb: Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	0.726	0.474	0.625
schneller technologischer Wandel (Nein/Ja)	0.557	0.690	0.480
hohe Leistungsorientierung im Betrieb	0.570	0.675	0.491

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1) n= 1470.

10.3.5.2 Komfort

Tabelle 88 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Komfort

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	1.473	0.530	0.491	0.491
Faktor 2	0.943	0.360	0.315	0.806
Faktor 3	0.583	.	0.194	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(3) = 308.16$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 89 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Komfort (Faktorladungen)

Variable	Faktor	Uniqueness	Scoring-Koeffizienten
Anteil der geringfügig Beschäftigten	0.801	0.359	0.543
Anteil Teilzeitbeschäftigter	0.818	0.330	0.555
Anteil befristet Beschäftigter	0.403	0.838	0.274

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

10.3.5.3 Status

Tabelle 90 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Status

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	2.448	1.063	0.350	0.350
Faktor 2	1.385	0.448	0.198	0.548
Faktor 3	0.938	0.213	0.134	0.682
Faktor 4	0.725	0.092	0.104	0.785
Faktor 5	0.633	0.103	0.091	0.876
Faktor 6	0.530	0.189	0.076	0.951
Faktor 7	0.341	.	0.049	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(21) = 1955.84$. Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 91 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Status (Faktorladungen)

Variable	Faktor	Uniqueness	Scoring-Koeffizienten
Leistungsanreize im Betrieb: Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppenleitern	0.829	0.312	0.339
Leistungsanreize im Betrieb: Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse	0.736	0.459	0.301
Leistungsanreize im Betrieb: finanzielle Anreize	0.658	0.567	0.269
Orientierung an individuellen Leistungen bei der Entlohnung	0.496	0.754	0.203
Entlohnungsniveau im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung	0.200	0.960	0.081
Anzahl Beschäftigte (log)	0.631	0.602	0.258
Unterschiede bei der Entlohnung innerhalb des Betriebs	0.319	0.898	0.130

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

10.3.5.4 Verhaltensbestätigung

Tabelle 92 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Verhaltensbestätigung

Faktor	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	2.464	1.220	0.411	0.411
Faktor 2	1.244	0.469	0.207	0.618
Faktor 3	0.775	0.188	0.129	0.747
Faktor 4	0.587	0.092	0.098	0.845
Faktor 5	0.495	0.060	0.083	0.927
Faktor 6	0.436	.	0.073	1

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(15) = 1763.34$, Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 93 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Verhaltensbestätigung (Faktorladungen)

	Faktor	Uniqueness	Scoring-Koeffizienten
Umfassende Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen	0.727	0.471	0.295
Hohe Teamorientierung	0.698	0.514	0.283
Information der Mitarbeiter hat hohen Stellenwert	0.755	0.430	0.306
öffentlicher Dienst	0.510	0.740	0.207
Status des Betriebs nach Steuerrecht: gemeinnützig, mildtätig oder kirchlich	0.582	0.662	0.236
Richtlinien zur Chancengerechtigkeit/Diversity/gegen Diskriminierung unabhängig	0.529	0.721	0.215

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

10.3.5.5 Affekt

Tabelle 94 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Affekt

	Eigenwert	Differenz	Varianzanteil	Kumulativer Varianzanteil
Faktor 1	1.839	0.820	0.460	0.460
Faktor 2	1.019	0.316	0.255	0.715
Faktor 3	0.703	0.263	0.176	0.890
Faktor 4	0.440	.	0.110	1.000

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). Polychorische Hauptkomponentenanalyse, Hauptkomponenten als Faktorextraktionsmethode, n=1.470, Likelihood-Ratio-Test (unabhängig vs. gesättigt): $\chi^2(55) = 803.13$, Wahrsch. $> \chi^2 = 0.0000$.

Tabelle 95 Polychorische Hauptkomponentenanalyse zur betrieblichen Eignung: Affekt (Faktorladungen)

	Faktor	Uniqueness	Scoring-Koeffizienten
familienunterstützende Maßnahmen: betriebliche Kinderbetreuung	0.804	0.353	0.437
familienunterstützende Maßnahmen: finanzielle Unterstützung für	0.693	0.519	0.377
familienunterstützende Maßnahmen: Eltern-Kind-Arbeitsplatz	0.836	0.300	0.455
Mitarbeiter sehen Betrieb als große Familie	0.109	0.988	0.059

Quelle: Eigene Erstellung. Daten: SOEP-LEE (DOI:10.7478/s0549.1.v1). n=1.470.

