

Bernd Frick

## **Kündigungsschutz und Personalfluktuation in vergleichender Perspektive<sup>1</sup>**

### **Gliederung**

1. Einleitung
2. Seniorität, Quasi-Renten und Opportunismus:  
Institutionenökonomische und effizienzlohn-  
theoretische Überlegungen
  - 2.1 Die Spezifika von Arbeitsverträgen und  
Arbeitsbeziehungen
  - 2.2 Die Vorteilhaftigkeit exogener Beschränkungen  
des betrieblichen Entlassungsverhaltens
3. Empirische Analysen
4. Zusammenfassung

---

<sup>1</sup> Ich danke Christoph Büchtemann, dem Data Archive des Economic and Social Research Council an der University of Essex sowie dem Social Science Data Archive der Australian National University für die großzügige Bereitstellung des Datenmaterials. Die im folgenden Beitrag vertretenen Positionen sind die des Autors und nicht die der genannten Personen oder Institutionen.

## 1. Einleitung

Ogleich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen entscheidend davon abhängt, wie schnell sie beispielsweise mit Personalanpassungen auf sich ändernde Marktbedingungen reagieren können, kann umgekehrt auch ein "Übermaß" an externer Flexibilität nennenswerte Kosten verursachen. Da die von den Unternehmen vielfach entwickelten "Selbstverpflichtungen" nicht justitiabel und deshalb aus Arbeitnehmersicht auch nur begrenzt glaubwürdig sind, stellt sich die Frage, ob bzw. inwiefern externe Beschränkungen des Entlassungsverhaltens von Unternehmen - sei es in Form staatlicher Regulierungen oder durch die Einflußnahme rechtlich autorisierter Arbeitnehmervertretungen - die Funktionsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitsmärkten sicherstellen bzw. erhöhen können.

Die aktuelle Diskussion um die (Dys-)Funktionalität bzw. die (In-)Effizienz dieser institutionellen Regelungen betont vorwiegend ordnungspolitische Gesichtspunkte und vernachlässigt dabei weitgehend die betriebswirtschaftliche Perspektive, die ihrerseits nennenswerte Erkenntnisgewinne verspricht. Unter der Annahme, daß tarifvertragliche und arbeitsrechtliche Regelungen nicht nur verhaltensbeschränkend, sondern zugleich auch unterstützend wirken (können), erfolgt zunächst eine theoretische Analyse der "Doppelfunktion" derartiger institutioneller Regelungen (vgl. Kapitel 2.). Vor diesem Hintergrund wiederum läßt sich im Rahmen eines internationalen Vergleiches die empirische Frage nach den einzel- wie gesamtwirtschaftlichen Folgen dieser Regelungen beantworten (vgl. Kapitel 3.). Dabei zeigt sich, daß allgemein verbindliche Kündigungsschutzbestimmungen nicht nur die "excess sensitivity" (Hall/Lazear 1984) von Entlassungen, sondern auch von arbeitnehmerseitigen Kündigungen reduzieren und damit zu einer nennenswerten Reduktion der "user costs of labor" beitragen (können).

## 2. Seniorität, Quasi-Renten und Opportunismus: Institutionenökonomische und effizienzlohntheoretische Überlegungen

### 2.1. Die Spezifika von Arbeitsverträgen und Arbeitsbeziehungen

Daß die Frage nach der (Dys-)Funktionalität bzw. (In-)Effizienz gesetzlicher Regulierungen des Arbeitsmarktes im allgemeinen und des Bestandsschutzes von Arbeitsverhältnissen im besonderen nach wie vor Gegenstand theoretischer Kontroversen ist,<sup>2</sup> läßt sich im wesentlichen damit erklären, daß die vorgelagerte Frage nach den Spezifika von Arbeitsverträgen und -beziehungen vielfach entweder ausgeblendet oder negiert wird (vgl. Goldberg 1976: 427).

Die nicht zuletzt für ihre "Realitätsnähe" gerühmte "Neue Institutionenökonomie" interpretiert Arbeitsverhältnisse als reziproke Beziehungen, in denen gleichberechtigte Partner Arbeitsleistung und -entgelt tauschen und kommt folgerichtig zu dem Schluß, Bestandsschutz- und/oder Mitbestimmungsrechte bewirkten eine effizienzmindernde "Verdünnung" von Verfügungsrechten und damit eine wohlfahrtsmindernde Faktorallokation. Ein ökonomischer Grund für (staatliche) Eingriffe liegt dieser Position zufolge nur dann vor, wenn das spezifische Kapital einer Vertragspartei durch "opportunistisches" Verhalten der anderen Partei bedroht ist und sich ein entsprechender Schutz im Rahmen der individuellen Vertragsfreiheit prinzipiell nicht aushandeln läßt.<sup>3</sup>

---

2 Für eine Zusammenstellung der unterschiedlichen theoretischen Positionen vgl. Büchtemann (1993).

3 Damit ist gemeint, daß die nach Nutzenmaximierung strebenden Individuen ihre Eigeninteressen auch mit Arglist durchzusetzen versuchen und sich dabei vielfach nicht an moralische Grenzen gebunden fühlen: "Opportunism is an effort to realize individual gains through a lack of candor and honesty in transactions. It is a somewhat deeper variety of self-interest seeking assumption than is ordinarily employed in economics; opportunism is self-interest seeking with guile" (Williamson 1975: 258-259). Derartiges Verhalten tritt selten in offener, häufig aber in versteckter Form auf: "Some economic actors ... are dishonest (or more generally, disguise attributes or preferences, distort data, obfuscate issues, and otherwise confuse transactions) ..." (Williamson 1981: 676). Das entscheidende Defizit des größten Teils der unter dem Oberbegriff "Neue Institutionenökonomie" subsumierbaren Literatur besteht in der (impliziten) Annahme, daß die Neigung zu opportunistischem Verhalten höchst ungleich zwischen den Akteuren verteilt ist, denn es wird in aller Regel unterstellt, daß "honest principals seek to control the behavior of agents who can't be trusted" (Prendergast/Topel 1993: 355).

Interpretiert man das Arbeitsverhältnis demgegenüber als eine durch Asymmetrien gekennzeichnete "Autoritätsbeziehung" (vgl. Simon 1957), dann ist dieser Schluß keineswegs zwingend. In diesem Fall liegt vielmehr die Einschätzung nahe, daß die Funktionsfähigkeit von Arbeitsmärkten aus verschiedenen Gründen der politischen Gestaltung bedarf.<sup>4</sup>

Zum einen beruhen marktmäßige Tauschakte im allgemeinen auf einer vertragsmäßigen Übereinkunft zwischen den Tauschpartnern, in der der Verkäufer seine Eigentums- und Verfügungsrechte an einem Gut bestimmter Qualität und Quantität gegen einen bestimmten Preis an einen Käufer abtritt. Arbeitsverträge unterscheiden sich von anderen Kaufverträgen insbesondere dadurch, daß eine ex ante Spezifikation des Beitrages der beiden Tauschpartner typischerweise weder sinnvoll noch möglich ist: Einerseits sind die Leistungspflichten des Arbeitnehmers nur unscharf beschreibbar, wodurch Arbeitsverträge faktisch auf eine Anerkennung der während der Vertragslaufzeit konkretisierbaren Leitungsmacht und Anweisungsbefugnis des Arbeitgebers hinauslaufen. Die Grenzen dieser Weisungsmacht sind dabei abhängig von den mit einer Kündigung verbundenen Folgekosten des Arbeitnehmers, d.h. von der Differenz zwischen der Option, einer Anweisung Folge zu leisten und der nächstbesten Alternative, der Abwanderung. Andererseits bleibt der Arbeitnehmer auch nach der Übertragung der Eigentums- und Verfügungsrechte an seiner Arbeitskraft als Person mit dieser verbunden, was einerseits Schutzpflichten des Arbeitgebers nach sich zieht, und andererseits die Ursache permanenter (Verteilungs-)Konflikte ist (vgl. Sadowski 1988).

Zum anderen ist der Abschluß expliziter und kontingenter Arbeitsverträge, die opportunistisches Verhalten beider Parteien zuverlässig ausschließen, aufgrund von unvollständiger Information und begrenzter Rationalität der Tauschpartner typischerweise prohibitiv teuer. Da die Antizipation aller in der Zukunft erforderlich werdender Veränderungen in den Tauschbeziehungen schlechterdings nicht möglich ist, müssen Arbeitsverträge notwendigerweise implizite Komponenten enthalten: "... because labor services cannot be disembodied from the worker, because of difficulties in measuring the input of labor services, because labor services possess experience characteristics making experimental exchanges worthwhile though costly, and because skills introduce bargaining costs into the

---

4 Die Annahme, daß der sich selbst überlassene (Arbeits-)Markt das optimale Niveau an Kooperation "automatisch" erzeuge, ist theoretisch fragwürdig (vgl. Axelrod 1984) und empirisch unbegründet (vgl. beispielsweise Kahn 1993 zur Verhandlungsstrategie von Gewerkschaften bei unterschiedlichen Zeithorizonten). Spieltheoretische Ansätze zeigen, daß für beide Seiten vorteilhafte Lösungen, d.h. solche, die eine bestimmte "Kooperationsrente" beinhalten, selbst dann nicht notwendigerweise zustandekommen, wenn beide Seiten dies wünschen. Dies ist primär damit zu erklären, daß eine einmal zustandgekommene Kooperation keineswegs "self-enforcing" ist, d.h. daß die kooperative Lösung des Gefangenendilemmas notwendigerweise instabil bleibt.

exchange, the market for labor is characterized by much greater costs of transacting than is the case in many consumer markets. It is prohibitively expensive of time, effort and money to draw up and enforce detailed contracts" (Pencavel 1991: 5).

Die aus den spezifischen Charakteristika von Arbeitsverträgen und -beziehungen resultierenden Informationsdefizite und -asymmetrien sind ihrerseits die Ursache opportunistischen Verhaltens, welches sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite auftreten kann. Vertreter der Neuen Institutionenökonomie gehen im allgemeinen davon aus, daß private Verträge zwischen den Austauschpartnern grundsätzlich effizientere Lösungen des "dualen Problems" von nachvertraglichem Opportunismus und zukünftigen Kontingenzen ermöglichen. Demgegenüber unterstellen neo-institutionalistische Studien,<sup>5</sup> daß der Marktmechanismus unter bestimmten Bedingungen keine effizienten Lösungen der Transaktionsprobleme ermöglicht und damit staatliche Eingriffe in die Vertragsfreiheit erforderlich werden (können).<sup>6</sup> Gesetzliche Regelungen konstituieren spezifische Verfügungsrechte, "welche die Verhandlungsposition in Unternehmen berühren, nicht notwendig als bindende Restriktionen, sondern weil sie die Verhandlungsmasse und deren Ausgangsverteilung ändern" (Sadowski 1991). Vor diesem Hintergrund scheint es sinnvoll, die Einführung gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen nicht als eine "Verdünnung", sondern als eine "Re-Allokation" von zuvor im Weisungsrecht des Arbeitgebers enthaltenen Entscheidungskompetenzen zu interpretieren. Dieser scheinbar banale terminologische Unterschied ist jedoch theoretisch folgenreich, denn der letztgenannte Begriff betont zumindest implizit die "Schutzwürdigkeit" arbeitnehmerseitiger "Bonds" und der in späteren Phasen der Erwerbskarriere daraus resultierenden Quasi-Renten, die im Rahmen personal- und beschäftigungspolitischer Entscheidungen von Unternehmen typischerweise keine angemessene Berücksichtigung finden. Vor diesem Hintergrund kann die Einführung gesetzlicher Kündigungsschutzbe-

---

5 Zu den wesentlichen Unterschieden sowie zu den Gemeinsamkeiten der verschiedenen Ansätze vgl. Reuter (1994).

6 Zu den in diesem Zusammenhang am häufigsten genannten Argumenten gehören die folgenden: Zum einen sei die Aushandlung und Durchsetzung kontingenter Verträge mit prohibitiv hohen Kosten verbunden, die ihrerseits durch allgemein verbindliche Standards nennenswert reduziert werden könnten, weil selbst die nachträgliche Festlegung von Entschädigungen vielfach mit großen Unsicherheiten verbunden sei. Zum anderen sei der Abschluß privater Verträge häufig mit externen Effekten bzw. sozialen Kosten auch für an den Verhandlungen unbeteiligte Dritte verbunden. Verbindliche Regelungen könnten zu einer zumindest partiellen Internalisierung dieser Effekte beitragen. Auf ein weiteres, in diesem Zusammenhang relevantes Argument, daß die Institutionalisierung spezifischer "voice-Mechanismen" eine größere Transparenz und Zuverlässigkeit von Informationen und damit eine Reduktion der Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens seitens der Unternehmen bewirkt, geht Frick (1994) ein.

stimmungen eine Tendenz zu pareto-optimalen Lösungen induzieren und damit einer ineffizienten "Vernichtung" beziehungsspezifischen Kapitals vorbeugen.

## 2.2. Die Vorteilhaftigkeit exogener Beschränkungen des betrieblichen Entlassungsverhaltens

Daß die Erwerbseinkommen von Arbeitnehmern unter sonst gleichen Bedingungen mit der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmen, kann mittlerweile als eine "gesicherte Erkenntnis" der mikroökonomischen Arbeitsmarktforschung gelten: Unabhängig vom Untersuchungsland und -zeitpunkt, der Stichprobengröße und -zusammensetzung sowie der konkreten Operationalisierung der endogenen Variable<sup>7</sup> kommt eine Vielzahl empirischer Untersuchungen zu dem Ergebnis, daß die "Ertragsrate" eines zusätzlichen Jahres an Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit zwischen einem und vier Prozent beträgt (vgl. international vergleichend Blanchflower/Oswald 1990, Blanchflower/Freeman 1992, Wagner/Lorenz 1992, Lorenz/Wagner 1993). Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß ein nennenswerter Teil aller Arbeitnehmer zwanzig Jahre und länger in ein und demselben Unternehmen verbleibt,<sup>8</sup> fallen derartige "Senioritätslohnkomponenten" auch quantitativ durchaus ins Gewicht, denn über einen derart langen Zeitraum kumulieren sich selbst vergleichsweise geringe jährliche Steigerungsraten.

Die theoretische Frage, ob der Anstieg der individuellen Erwerbseinkommen durch eine sukzessive Akkumulation (betriebs-)spezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten bewirkt wird, die ihrerseits die individuelle Arbeitsproduktivität erhöhen oder ob eine aus Motivationsgründen erforderliche zeitliche Verlagerung von Lohnbestandteilen in spätere Phasen der Erwerbskarriere (bei im Zeitablauf mehr oder weniger konstanter Produktivität) den Verlauf des "typischen" Lohn-

---

7 In diesem Zusammenhang findet sowohl das Brutto- als auch das Nettoeinkommen Verwendung. Gelegentlich werden auch Sonderzahlungen (13./14. Monatsgehalt, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, etc.) berücksichtigt. Falls es sich bei dem verwendeten Einkommensmaß um das Wochen-, Monats- oder Jahreseinkommen handelt, wird zudem üblicherweise für die Arbeitszeit kontrolliert.

8 Aus zahlreichen empirischen Untersuchungen ist bekannt, daß die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland rund zehn Jahre beträgt (vgl. Frick 1992: 195). Von den über 50jährigen weisen etwa zwei Drittel eine Betriebszugehörigkeitsdauer von zwanzig und mehr Jahren auf (vgl. Bellmann 1986: 166). Nahezu die Hälfte aller Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Dauer der Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren wird dem gleichen Unternehmen auch nach zwanzig Jahren noch angehören (vgl. Schasse 1991: 163).

profiles bestimmt, ist nach wie vor nicht abschließend geklärt.<sup>9</sup> Dessen ungeachtet lassen neuere empirische Studien vermuten, daß der Anreizkomponente die ungleich größere Bedeutung zukommt:

- Selbst bei statistischer Kontrolle der individuellen Arbeitsproduktivität bzw. dem von den Individuen akkumulierten (betriebs-)spezifischen Humankapital bleibt der signifikant positive Einfluß der Berufserfahrung und der Betriebszugehörigkeitsdauer auf die Erwerbseinkommen nahezu vollständig erhalten (vgl. Medoff/Abraham 1980, 1981, Levine 1993a, Lynch 1992).
- Je höher die Opportunitätskosten einer Entlassung (sei es aufgrund des Lebensalters, des aktuellen Verdienstes oder der allgemeinen Arbeitsmarktlage), desto geringer die Fluktuationsneigung und desto höher die Arbeitsproduktivität und -zufriedenheit sowie die Motivation und Loyalität (vgl. Levine 1993b, Capelli/Chauvin 1991, Rebitzer 1988).
- Arbeitnehmer, die während der Arbeit nicht bzw. nur unter großem (finanziellen) Aufwand kontrolliert werden können, verdienen c.p. mehr als solche, bei denen die "Überwachungskosten" vergleichsweise niedrig sind (vgl. Krueger 1991, Groshen/ Krueger 1990).
- Die Alters-Einkommens-Profile von abhängig Beschäftigten weisen einen sehr viel steileren Verlauf auf als die entsprechenden Kurvenverläufe von Selbständigen, bei denen keinerlei "Überwachungskosten" anfallen (vgl. Lazear/Moore 1984, Hübler 1991).
- Eine Erhöhung der Löhne und Gehälter über den Marktlohn finanziert sich insofern "von selbst", als sie mit einer Zunahme der Arbeitsproduktivität bzw. einem Rückgang der Nichtlohn-Arbeitskosten in vergleichbarem Umfang einhergeht (vgl. Levine 1992, Campbell 1993, Kohli 1988).

Aus betrieblicher Sicht dienen die mit dem Lebensalter ansteigenden Lohnprofile somit primär der Minimierung der Arbeitskosten: Wenn die grundlegende Bereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitsleistung zu erbringen, keineswegs "erzwungen"

---

<sup>9</sup> Der positive Einfluß der Berufserfahrung und/oder der Betriebszugehörigkeitsdauer auf das Einkommen kann aber auch das Ergebnis von Selektionsprozessen sein, die weder humankapital- noch effizienzlohntheoretisch zu erklären sind und für deren Einfluß in der üblichen Spezifikation von Einkommensfunktionen mit Querschnittsdaten nur unzureichend oder gar nicht kontrolliert werden kann. Neuere und methodisch elaborierte Studien auf der Basis von Längsschnittdaten kommen allerdings sowohl für die USA als auch für die Bundesrepublik Deutschland zu dem Ergebnis, daß die beiden Variablen ihren signifikant positiven Einfluß auf die Entlohnung auch nach Kontrolle für individuen- und matchspezifische Heterogenität sowie die Aufnahme individueller Verbleibwahrscheinlichkeiten im Unternehmen in die Einkommensfunktion behalten (vgl. Topel 1991, Brüderl 1991).

werden kann, sondern von deren Kooperationsbereitschaft abhängt, sind aus Unternehmenssicht spezifische Anreizmechanismen erforderlich, um die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens minimieren zu können. Dies wird im allgemeinen dadurch sicherzustellen versucht, daß Arbeitnehmer zu Beginn ihrer Betriebszugehörigkeit unterhalb und in späteren Phasen oberhalb ihres Wertgrenzproduktes entlohnt werden, wobei die über die Dauer des Erwerbslebens eines Arbeitnehmers abdiskontierten Summen der Lohnsätze und der Wertgrenzproduktivität einander entsprechen müssen. Arbeitnehmer, deren Leistungsbereitschaft nicht den betrieblichen Anforderungen entspricht, können jederzeit entlassen werden und verlieren damit die Rente des Verbleibens im Betrieb, die sich als Differenz zwischen dem aktuellen Lohnsatz und dem auf dem externen Arbeitsmarkt erzielbaren Lohnsatz ergibt. Diese Opportunitätskosten einer Entlassung nehmen mit dem Lebensalter bzw. der Betriebszugehörigkeitsdauer zu, weil die (positive) Differenz zwischen Lohnsatz und Wertgrenzprodukt sukzessive größer wird (vgl. Lazear 1979, 1981).<sup>10</sup> In einer "institutionenfreien" Welt werden die Unternehmen an möglichst steilen Alters-Einkommens-Profilen interessiert sein, um die Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt zu entlassen, an dem der Lohnsatz exakt dem Wertgrenzprodukt entspricht, da sie dann den maximalen "Entlassungsgewinn" realisieren können. Unter der Annahme, daß derartige Vertragsverletzungen der Reputation der Unternehmen schaden, werden Betriebe, die sich einmal opportunistisch verhalten haben, langfristig kaum in der Lage sein, ihren Bedarf an qualifizierten und motivierten Arbeitnehmern zu decken - es sei denn, sie bieten diesen flachere Alters-Einkommens-Profile an, die jedoch wiederum die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens der Arbeitnehmer erhöhen, weil die Opportunitätskosten einer Entlassung geringer sind als bei steileren Verdienstprofilen. Wenn die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitnehmer sich nicht im Interesse des Betriebes verhalten, mit zunehmender Rente des Verbleibens im Betrieb zurückgeht, müssen die Unternehmen die Alters-Einkommens-Profile so festlegen, daß die erwartete, auf den Einstellungszeitpunkt abdiskontierte Rente des Verbleibens im Betrieb für den repräsentativen Arbeitnehmer maximiert wird. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Wertgrenzproduktivität eines Arbeitnehmers bei flacheren Alters-Einkommens-Profilen geringer ist, weil die Wahrscheinlichkeit des Verbleibens im Betrieb kleiner ist.

---

10 Alternativ können Arbeitnehmer auch zur Zahlung einer Kautions bzw. eines "Eintrittsgeldes" verpflichtet werden. Im ersten Fall (vgl. Shapiro/Stiglitz 1984) hinterlegt der Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses einen zuvor festgelegten Geldbetrag beim Arbeitgeber oder einer dritten Partei, den er bei regulärer Vertragserfüllung am Ende der Arbeitsbeziehung zurückerhält. Im zweiten Fall (vgl. Becker/Stigler 1974) akzeptiert der Arbeitnehmer in der ersten Periode einer Arbeitsbeziehung einen Reallohn, der um die Eintrittsgebühr reduziert unter dem Grenzprodukt seines Arbeitseinsatzes liegt.

Aus Arbeitnehmersicht ist die Tauglichkeit von Senioritätslöhnen als eines sich selbst durchsetzenden Mechanismus zur Einhaltung impliziter Zusagen allerdings fraglich, so daß mit der Verbreitung derartiger Entlohnungsmuster zugleich exogene Regelungen zur Reduktion opportunistischen Verhaltens seitens der Unternehmen unverzichtbar werden. Derartige Regelungen sind insbesondere dann erforderlich, wenn die Reputationskosten von Entlassungen aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation, insbesondere aufgrund hoher Arbeitslosenzahlen, niedriger sind als in Zeiten der Vollbeschäftigung. Angesichts der oben genannten Spezifika von Arbeitsverträgen und -beziehungen ist die Einhaltung impliziter Karrierezusagen und Beschäftigungsgarantien deshalb nur solange zu erwarten, wie die Entlohnung der Arbeitnehmer unterhalb ihres Wertgrenzproduktes liegt. Sobald aber die Entlohnung die Produktivität übersteigt, nimmt die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens in dem Maße zu, wie die zusätzlichen Erträge in Form von dem Vertragspartner zustehenden (Senioritäts-) Lohnbestandteilen die Kosten des Reputationsverlustes übersteigen.<sup>11</sup>

Wenn gesetzliche Kündigungsschutzbestimmungen somit nicht nur die betriebliche Anpassungsgeschwindigkeit reduzieren und damit arbeitskostenerhöhend wirken, sondern zugleich auch "institutionelle Schutzvorrichtungen" darstellen, die ihrerseits mittelbar produktivitäts- und effizienzsteigernd wirken, dann müßte ein internationaler Vergleich zu folgenden Ergebnissen kommen:

- Je "restriktiver" die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen, desto geringer ist die betriebliche "Entlassungsdichte" (Entlassungen je 100 Beschäftigte) und um so geringer ist die Konzentration der Entlassungen auf eine Minderheit von "hire-and-fire" Betrieben.
- Je "restriktiver" die genannten Bestimmungen, desto geringer ist auch die "Kündigungsdichte" (arbeitnehmerseitige Kündigungen je 100 Beschäftigte).

---

11 Vgl. dazu auch die Ausführungen Sadowskis (1988: 235): "Bedenkt man, wie verwoben der Ruf eines Unternehmens als Beschäftiger mit seinem Produktimage ist, werden in einem Unternehmen viele Prinzipienverstöße und Ungerechtigkeiten geschehen können, ehe ihm dies in der Öffentlichkeit spürbar schadet".

### 3. Empirische Analysen

Die Frage nach der "Wirksamkeit" bzw. der "Effizienz" gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen - und damit auch nach deren einzelwirtschaftlichen Folgen - ist keineswegs trivial und läßt sich am ehesten im Rahmen eines internationalen Vergleiches beantworten, denn "only with a thorough econometric examination of microeconomic data will we be able to produce convincing evidence of the impact, or lack thereof, of a panoply of EP (employment protection, B.F.) policies" (Hamermesh 1993a: 140).<sup>12</sup> Für einen derartigen internationalen Vergleich sind idealtypisch betriebliche Längsschnittdaten aus mehreren Ländern mit mehr oder weniger stark differierenden "Arbeitsrechtsregimes" erforderlich. Mangels derartiger Daten finden im folgenden drei repräsentative Querschnittsstichproben mit Angaben von jeweils mehr als 2.000 Betrieben aus Deutschland (vgl. Büchtemann/Höland 1989), Australien (vgl. Callus et al. (1991) und Großbritannien (vgl. Millward et al. 1992) Verwendung.<sup>13</sup> Die Daten wurden in den Jahren 1988-1990 erhoben, d.h. zu einem Zeitpunkt, als sich die drei Volkswirtschaften jeweils mitten in einer wirtschaftlichen Aufschwungphase befanden, so daß konjunkturelle Faktoren kaum zur Erklärung der Unterschiede zwischen den Ländern herangezogen werden können.<sup>14</sup>

---

12 Die einzige methodische Alternative besteht darin, anhand von Längsschnittdaten das Entlassungsverhalten von Betrieben eines Landes in Abhängigkeit von sich ändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen (vorher vs. nachher) zu analysieren. Für eine derartige Vorgehensweise vgl. Abraham/Houseman (1993).

13 Die deutschen Daten wurden im Frühjahr 1988 für eine Evaluierung des Beschäftigungsförderungsgesetzes erhoben und beziehen sich auf den Zeitraum Mai 1985-April 1987. Bei den australischen und den britischen Daten handelt es sich um die sogenannten "Workplace Industrial Relations Surveys", die inhaltlich und zeitlich koordiniert Ende 1989/Anfang 1990 durchgeführt wurden und deren Angaben sich im wesentlichen auf die Jahre 1988 und 1989 beziehen. Während der deutsche und der australische Datensatz Betriebe mit fünf und mehr Beschäftigten enthält, verfügen die Betriebe des britischen Samples über jeweils mindestens 25 Arbeitsplätze. Dies ist für die Interpretation der Befunde insofern bedeutsam, als sowohl die Kündigungs- als auch die Entlassungsdichte in Deutschland und Großbritannien c.p. mit der Betriebsgröße zurückgehen, in Australien hingegen zunehmen.

14 Dies läßt sich beispielsweise anhand der Entwicklung der jeweiligen Arbeitslosen- und Beschäftigtenzahlen, aber auch der Auftragseingänge in der Industrie dokumentieren. In jedem der drei Länder waren die Arbeitslosenzahlen zum Erhebungszeitpunkt der Daten bereits mehrere Quartale rückläufig sowie die Beschäftigtenzahlen und die Auftragseingänge zunehmend.

Tabelle 1 macht deutlich, daß die Entlassungsdichte in Deutschland mit rund sechs Fällen pro Jahr signifikant niedriger ist als in Australien mit nahezu elf Entlassungen. Angesichts der unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen in den beiden Ländern ist dies ein durchaus erwarteter Befund: Zum einen ist für deutsche Unternehmen der Begründungsaufwand sowohl bei betriebs- als auch bei personen- und verhaltensbedingten Entlassungsvorhaben erheblich größer als für australische Unternehmen, und zum anderen verfügen australische Arbeitnehmervertretungen keineswegs über die gesetzlich fixierten Mitbestimmungsmöglichkeiten, die den deutschen Betriebsräten zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sind die gesetzlichen (und erst recht die in vielen Wirtschaftszweigen tarifvertraglich vereinbarten) Kündigungsfristen in Deutschland erheblich länger als in Australien und setzen zudem bereits bei einer niedrigeren Betriebszugehörigkeitsdauer ein. Zugleich wird deutlich, daß die Häufigkeit personen- bzw. verhaltensbedingter Entlassungen in Großbritannien mit rund zwei Fällen pro 100 Beschäftigte und Jahr nur knapp halb so hoch ist wie in Australien (4,8 Fälle).<sup>15</sup> Auch dieser Befund ist vor dem Hintergrund der unterschiedlichen tarifvertraglichen Regelungen kaum überraschend, denn in Australien werden die - gemessen am britischen Durchschnitt erheblich höheren - Abfindungssummen im allgemeinen nur bei betriebsbedingten, nicht aber bei personen- oder verhaltensbedingten Entlassungen fällig.

**Tabelle 1: Entlassungs- und Kündigungshäufigkeiten im internationalen Vergleich<sup>1</sup>**

	Deutschland	Australien	Großbritannien
Entlassungsdichte	6,4 (26,9)	10,7 (39,0)	- -
Personen-/Verhaltensbedingte Entlassungen	-	4,8 (30,8)	2,0 (4,2)
Kündigungsdichte	7,1 (21,8)	18,7 (23,9)	16,2 (24,7)

1 Es wird jeweils der Mittelwert an Fällen pro 100 Beschäftigte angegeben. In den Klammern stehen die Standardabweichungen.

Quelle: Eigene Berechnung

15 Bedauerlicherweise erlauben die deutschen Daten keine Unterscheidung zwischen personen- bzw. verhaltensbedingten und betriebsbedingten Entlassungen. Die britischen Daten enthalten demgegenüber nur die Zahl personen- bzw. verhaltensbedingter Entlassungen, so daß ein deutsch-britischer Vergleich an dieser Stelle nicht möglich ist.

Weiterhin macht Tabelle 1 deutlich, daß die Zahl arbeitnehmerseitiger Kündigungen in Deutschland - dem Land mit den aus Unternehmenssicht restriktivsten Kündigungsschutzbestimmungen - nur etwa halb so hoch ist wie in Australien und Großbritannien. Die Unterschiede zwischen den beiden letztgenannten Ländern sind zwar vergleichsweise gering, aber die Tatsache, daß die Kündigungsdichte in Australien um etwa zwei Fälle pro 100 Beschäftigte und Jahr höher ist als in Großbritannien, entspricht nicht unbedingt den Erwartungen. Der naheliegende Einwand, daß die empirischen Befunde durch die unterschiedliche Größen- und Branchenstruktur der Betriebe in den drei Ländern verzerrt werden, ist nicht haltbar. Selbst wenn man die Analysen lediglich mit vergleichsweise homogenen Teilstichproben, z.B. kleineren Betrieben mit maximal fünfzig Beschäftigten oder Betrieben des Baugewerbes, durchführt, bleiben die genannten Unterschiede praktisch unverändert.

Darüber hinaus wird deutlich, daß bei gegebenen und für alle Unternehmen gleichermaßen verbindlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsschutzbestimmungen die Existenz einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung einen nennenswerten Einfluß sowohl auf die Zahl an Entlassungen als auch an arbeitnehmerseitigen Kündigungen hat (vgl. Tabelle 2). In den Unternehmen der deutschen Stichprobe, die über einen Betriebsrat verfügen, ist sowohl die Entlassungs- als auch die Kündigungsdichte um rund drei Fälle pro 100 Beschäftigte und Jahr geringer als in Betrieben, in denen keine institutionalisierte Interessenvertretung existiert. Diese Unterschiede bleiben auch dann noch erhalten, wenn man die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit sowie die wirtschaftliche Lage der Unternehmen und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten kontrolliert (vgl. Frick 1994).<sup>16</sup>

---

16 Die hier nicht wiedergegebenen Modellschätzungen mit den australischen und den britischen Daten sind zudem den für Deutschland ermittelten Ergebnissen sehr ähnlich, denn es zeigt sich, daß die Existenz und die "Durchsetzungsfähigkeit" betrieblicher Interessenvertretungen auch in Ländern mit vergleichsweise wenig "regulierten" bzw. "verrechtlichten" Arbeitsbeziehungen einen nennenswerten Einfluß auf das Entlassungsverhalten der Unternehmen wie auf das Kündigungsverhalten der Arbeitnehmer hat.

**Tabelle 2: Entlassungs- und Kündigungshäufigkeiten in deutschen Unternehmen<sup>1</sup>**

	mit Betriebsrat	ohne Betriebsrat
Entlassungsdichte	3,9 (16,7)	7,3 (29,5)
Kündigungsdichte	5,2 (13,2)	7,8 (24,0)

<sup>1</sup> Es wird jeweils der Mittelwert an Fällen pro 100 Beschäftigte angegeben. In den Klammern stehen die Standardabweichungen.

Quelle: Eigene Berechnung

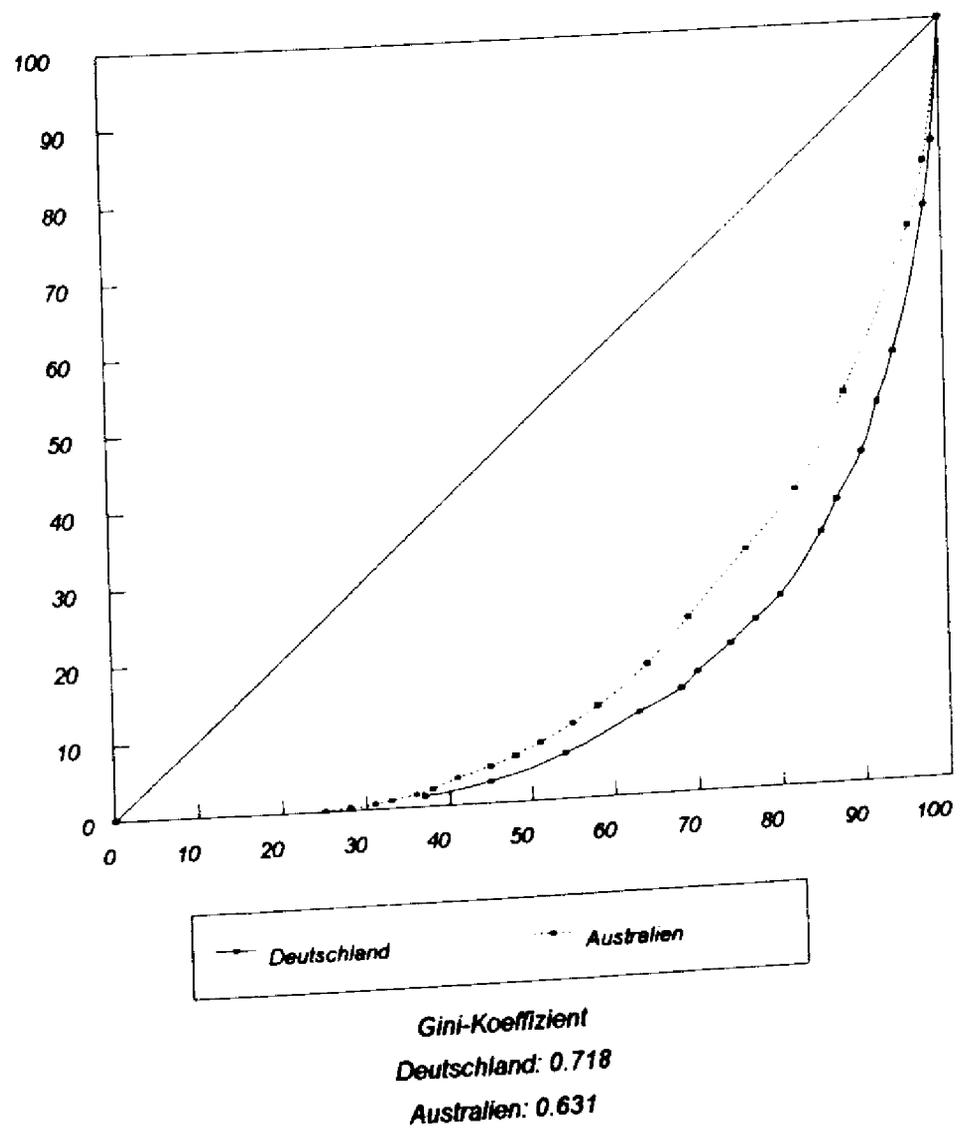
Um die Wirkungsweise gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen angemessen beurteilen zu können und um eine Antwort auf die Frage zu finden, ob derartige Regelungen ein mehr oder weniger einheitliches betriebliches Verhalten "erzwingen", ist die Analyse der dadurch verursachten Niveauunterschiede im Entlassungs- und Kündigungsverhalten zu ergänzen. Die in den Tabellen 1 und 2 in Klammern angegebenen Standardabweichungen machen bereits deutlich, daß dies ganz offensichtlich nicht der Fall ist: Sowohl in Deutschland als auch in Australien ist die Standardabweichung der Entlassungsdichte rund dreimal so groß wie der Mittelwert, d.h. daß die restriktiven deutschen Kündigungsschutzbestimmungen zwar die Zahl an Entlassungen reduzieren, aber gleichzeitig nicht verhindern (können), daß eine Minderheit von Unternehmen eine ausgeprägte "hire-and-fire" Politik betreibt. Dies wird noch deutlicher, wenn man das Entlassungsverhalten deutscher Unternehmen mit und ohne Betriebsrat vergleicht. Ungeachtet der deutlichen Niveauunterschiede ist die Standardabweichung der Entlassungsdichte sowohl in Betrieben mit Betriebsrat als auch in solchen ohne Interessenvertretung viermal so groß wie der jeweilige Mittelwert, d.h. selbst unter den Betrieben mit Betriebsrat gibt es eine (allerdings kleine) Minderheit von Unternehmen, deren Personalpolitik sich deutlich von der der "Durchschnittsunternehmen" unterscheidet.

Um Aussagen zum Ausmaß der Konzentration von Entlassungen auf eine mehr oder weniger große Minderheit von Betrieben machen zu können, bietet sich die Berechnung von relativen Konzentrationsmaßen an, wie sie üblicherweise in der Verteilungstheorie und -politik Verwendung finden. Während die sogenannte "Lorenz-Kurve" in graphischer Form die Abweichung der tatsächlichen von der Gleichverteilungssituation wiedergibt, drückt der "Gini-Koeffizient" diese Abweichung in Form einer Kennziffer aus, die Werte zwischen 0 und 1 annehmen kann,

wobei die relative Konzentration umso stärker ist, je näher der gemessene Wert bei 1 liegt.

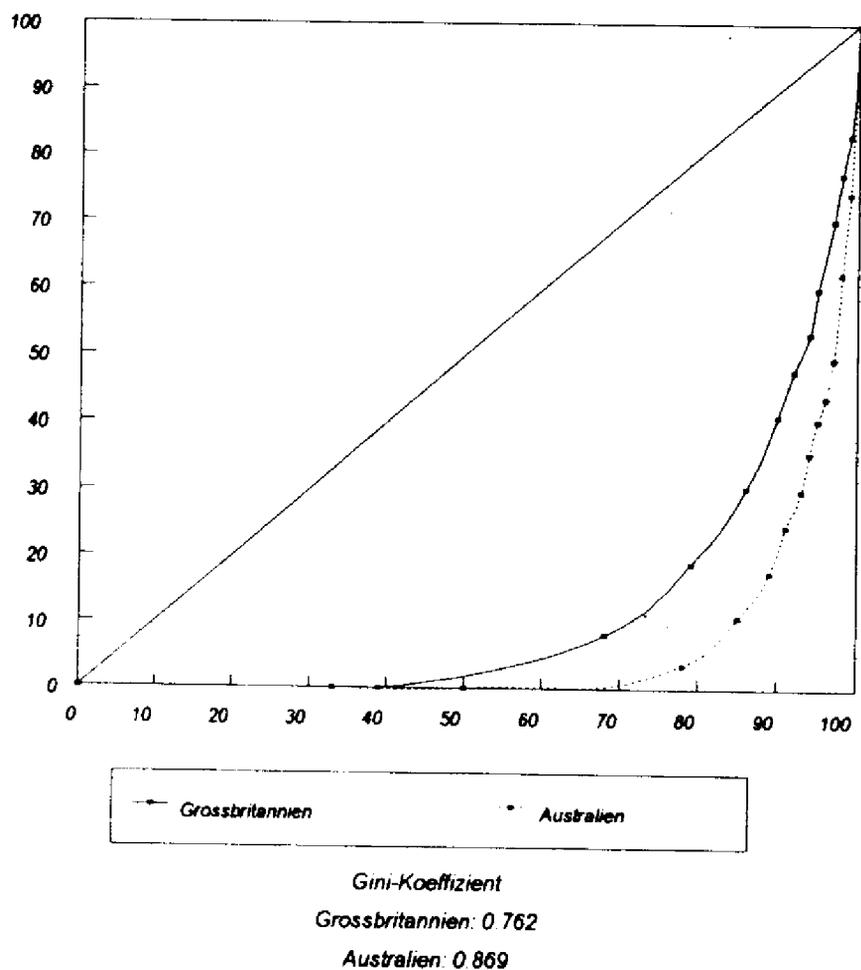
Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, ist die Konzentration der Entlassungen sowohl in Australien als auch in Deutschland vergleichsweise stark, wobei sowohl der Verlauf der Lorenz-Kurve als auch der Betrag des Gini-Koeffizienten darauf hindeuten, daß diese Konzentration in Deutschland noch um einiges stärker ist als in Australien. Einerseits ist der Anteil der (mit der Beschäftigtenzahl gewichteten) Betriebe, die während des Untersuchungszeitraumes keinerlei Entlassungen vornahmen, in Australien mit rund 25% niedriger als der entsprechende Wert für Deutschland mit rund 30%. Andererseits aber entfallen in Deutschland mehr als 50% der Entlassungen auf eine Minderheit von nur 8% der Betriebe, wohingegen der entsprechende Wert für Australien immerhin 13% beträgt. Diese Befunde widersprechen eindeutig der Vermutung, daß die insbesondere im internationalen Vergleich als "restriktiv" geltenden deutschen Kündigungsschutzbestimmungen ein mehr oder weniger einheitliches Entlassungsverhalten der Betriebe erzwingen. Ganz offensichtlich reduzieren die einschlägigen deutschen Bestimmungen das Niveau an Entlassungen, ohne aber damit auch die "Grenzbetriebe" zu einer "zurückhaltenderen" Personalpolitik veranlassen zu können. Insbesondere dieser letztgenannte Befund relativiert nachhaltig die Aussage, die deutschen Bestimmungen verhinderten eine kurzfristige Anpassung der Belegschaftsstärke bei rückläufiger Produktnachfrage und beeinträchtigten damit die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen.

**Abbildung 1: Die Konzentration von Entlassungen in Deutschland und Australien**



Quelle: Eigene Berechnung

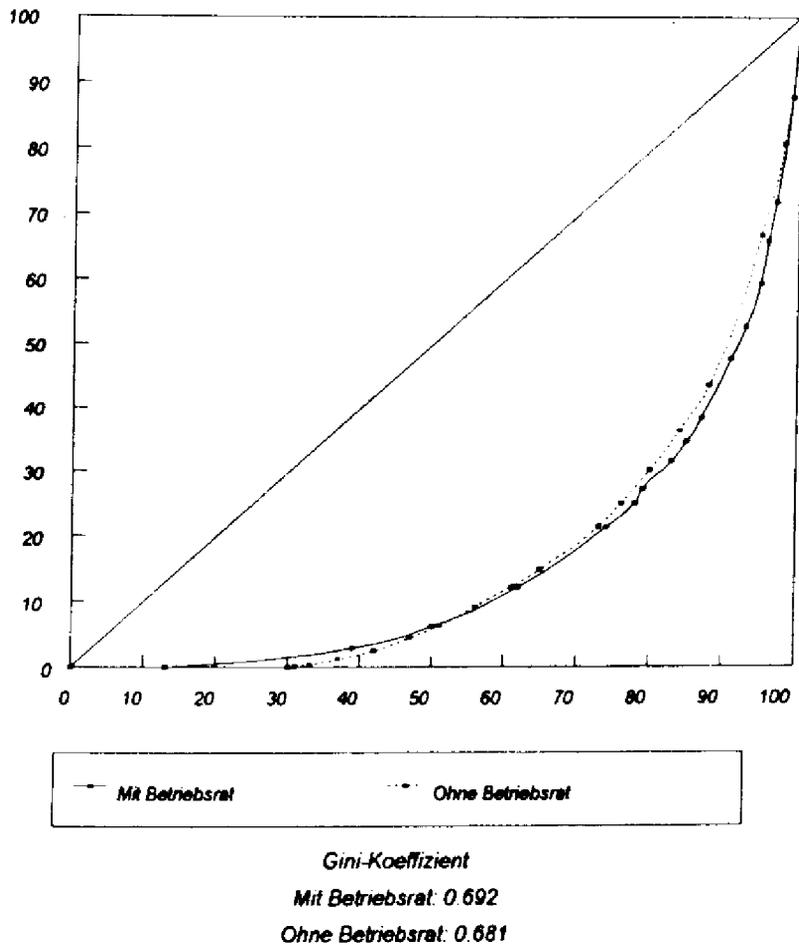
**Abbildung 2: Die Konzentration personenbedingter Entlassungen in Großbritannien und Australien**



Quelle: Eigene Berechnung

Abbildung 2 macht deutlich, daß die Konzentration personen- und verhaltensbedingter Entlassungen in Australien ausgeprägter ist als in Großbritannien, obwohl die gesetzlichen und tarifvertraglichen Kündigungsschutzbestimmungen in der ehemaligen britischen Kolonie zweifellos restriktiver sind als im "Mutterland". Rund 33% der australischen und knapp 38% der britischen Unternehmen nahmen im Untersuchungszeitraum keinerlei personen- oder verhaltensbedingte Entlassungen vor. Umgekehrt entfielen etwas mehr als 50% der Entlassungen auf Minderheiten von lediglich 4% (Australien) bzw. 8% (Großbritannien) der Betriebe. Dementsprechend nehmen die Gini-Koeffizienten mit 0,762 (Großbritannien) bzw. 0,869 (Australien) Werte an, die vergleichsweise nahe dem Maximalwert 1 liegen.

**Abbildung 3: Die Konzentration von Entlassungen in Betrieben mit bzw. ohne Betriebsrat in Deutschland**



Quelle: Eigene Berechnung

Abbildung 3 schließlich macht in Verbindung mit Tabelle 2 deutlich, daß in Deutschland nicht nur die Existenz vergleichsweise weitreichender Kündigungsschutzbestimmungen, sondern auch das Vorhandensein betrieblicher Interessenvertretungen das Niveau an Entlassungen nennenswert reduziert, ohne damit das personalpolitische Anpassungsverhalten der Grenzbetriebe dem des "repräsentativen Unternehmens" anzunähern. Dieser Umstand kommt darin zum Ausdruck, daß die beiden Lorenz-Kurven nahezu deckungsgleich sind und sich auch der Betrag der beiden Gini-Koeffizienten nicht nennenswert voneinander unterscheidet.

#### **4. Zusammenfassung**

In dem Maße, in dem Arbeitnehmer zu Beginn ihrer Tätigkeit unterhalb ihres Wertgrenzproduktes liegende Löhne und Gehälter akzeptieren (müssen), sind vorzeitige bzw. "ungerechtfertigte" Entlassungen zu erwarten, weil die daraus resultierenden Reputationsverluste für die Unternehmen in aller Regel geringer sein werden als der Gegenwartswert der den Arbeitnehmern (langfristig) zustehenden Senioritätslohnkomponenten. Diese Form opportunistischen Verhaltens ist insbesondere aufgrund der "Unvollkommenheiten" des Arbeitsmarktes, wie beispielsweise der asymmetrischen Informationsverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, kaum überraschend, denn unter diesen Bedingungen ist der Arbeitgeber sehr viel besser darüber informiert, ob er einen Arbeitnehmer ungerchtfertigt entläßt, um sich dessen "Pfand" anzueignen. Vor diesem Hintergrund betont der vorliegende Beitrag die Funktion gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen als Bestandteil eines komplexen Incentive-Mechanismus, der unter den Bedingungen begrenzter Rationalität und asymmetrischer Information die volle Erfüllung der betrieblichen Leistungsnormen seitens der Arbeitnehmer sicherstellen soll.

Die auf drei repräsentativen Betriebsstichproben aus Deutschland, Großbritannien und Australien basierende empirische Analyse macht deutlich, daß gesetzliche Kündigungsschutzbestimmungen nicht nur die Zahl an Entlassungen, sondern in gleichem Maße auch die Zahl an arbeitnehmerseitigen Kündigungen reduzieren. Der "Einschränkung" betrieblicher Handlungsoptionen durch diese exogenen Regelungen steht somit eine nennenswerte "Ersparnis" an Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten gegenüber. Da die Kosten der Entlassung von Arbeitnehmern typischerweise niedriger sind als die bei Neueinstellungen anfallenden Such- und Einarbeitungskosten (vgl. Hamermesh 1993b: 279-285), können Kündigungsschutzbestimmungen mittelbar durchaus produktivitäts- bzw. effizienzsteigernd wirken. Zugleich wird deutlich, daß Entlassungen unabhängig von den konkreten gesetzlichen Regelungen sehr stark auf eine relativ kleine Minderheit von "hire-and-fire" Betrieben konzentriert sind, d.h. daß selbst die vergleichsweise restriktiven deutschen Kündigungsschutzbestimmungen keine nennenswerte Nivellierung des personalpolitischen Anpassungsverhaltens der Unternehmen bewirken (können).

## Literatur

- Abraham, K.G.; S.N. Houseman 1993: Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France, and Belgium, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Axelrod, R. 1984: The Evolution of Cooperation, New York: Basic Books.
- Becker, G.S.; G.J. Stigler 1974: Law Enforcement, Malfeasance, and Compensation of Enforcers. *Journal of Legal Studies* 3(1974): 1ff.
- Bellmann, L. 1986: Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung. Frankfurt/M: Campus.
- Blanchflower, D.G.; R.B. Freeman 1992: Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries. *Industrial Relations* 31(1992): 56ff.
- Blanchflower, D.; A. Oswald 1990: Working Internationally. Centre for Labour Economics: London School of Economics, Discussion Paper No. 371.
- Brüderl, J. 1991: Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde. Frankfurt/M: Campus.
- Budäus, D. et al. (Hg.) 1988: Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte, Wiesbaden: Gabler.
- Büchtemann, C. (Hg.) 1993: Employment Security and Labor Market Behavior. Ithaca, NY: ILR Press.
- Büchtemann, C. 1993: Introduction: Employment Security and Labor Markets. In: Büchtemann, C. (Hg.) 1993: 3ff.
- Büchtemann, C.; A. Höland 1989: Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG). Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Callus, R. et al. 1991: Industrial Relations at Work: The Australian Workplace Industrial Relations Survey. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Campbell, C.M. 1993: Do Firms Pay Efficiency Wages? Evidence with Data at the Firm Level. *Journal of Labor Economics* 11(1993): 442ff.
- Cappelli, P., K. Chauvin 1991: An Interplant Test of the Efficiency Wage Hypothesis. *Quarterly Journal of Economics* 106(1991): 769ff.

- Frick, B. 1992: *Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung*. Frankfurt/M: Campus.
- Frick, B. 1994: *Betriebsverfassung und Personalfluktuatation*. In: Semlinger, K.; B. Frick (Hg.) 1994 im Druck.
- Goldberg, V. 1976: *Regulation and Administered Contracts*. *Bell Journal of Economics* 7(1974): 426ff.
- Groshen, E.L.; A. Krueger 1990: *The Structure of Supervision and Pay in Hospitals*. *Industrial and Labor Relations Review* 43(1990): 134ff.
- Hall, R.E.; E.P. Lazear 1984: *The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand*. *Journal of Labor Economics* 2(1984): 233ff.
- Hamermesh, D.S. 1993a: *Employment Protection: Theoretical Implications and Some U.S. Evidence*. In: Büchtemann, C. (Hg.) 1993: 126ff.
- Hamermesh, D.S. 1993b: *Labor Demand*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Hübler, O. 1991: *Was unterscheidet Freiberufler, Gewerbetreibende und abhängig Beschäftigte?* *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 24(1991): 101ff.
- Kahn, L.M. 1993: *Unions and Cooperative Behavior: The Effect of Discounting*. *Journal of Labor Economics* 11(1993): 680ff.
- Kohli, M. 1988: *Wages, Work Effort, and Productivity*. *Review of Radical Political Economics* 20(1988): 190ff.
- Krueger, A. 1991: *Ownership, Agency, and Wages: An Examination of Franchising in the Fast Food Industry*. *Quarterly Journal of Economics* 106(1991): 75ff.
- Lazear, E.P. 1979: *Why is There Mandatory Retirement?* *Journal of Political Economy* 87(1979): 1261ff.
- Lazear, E.P. 1981: *Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions*. *American Economic Review* 71(1981): 606ff.
- Lazear, E.P.; R.L. Moore 1984: *Incentives, Productivity and Labor Contracts*. *Quarterly Journal of Economics* 99(1984): 275ff.
- Levine, D.I. 1992: *Can Wage Increases Pay for Themselves? Tests with a Production Function*. *Economic Journal* 102(1992): 1101ff.

- Levine, D.I. 1993a: Worth Waiting For? Delayed Compensation, Training, and Turnover in the United States and Japan. *Journal of Labor Economics* 11(1993): 724ff.
- Levine, D.I. 1993b: What Do Wages Buy? *Administrative Science Quarterly* 38(1993): 462ff.
- Lynch, L. 1992: Private Sector Training and the Earnings of Young Workers. *American Economic Review* 82(1992): 299ff.
- Lorenz, W.; J. Wagner 1993: A Note on Returns to Human Capital in the Eighties: Evidence from Twelve Countries. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 211(1993): 60ff.
- Medoff, J.L.; K.G. Abraham 1980: Experience, Performance, and Earnings. *Quarterly Journal of Economics* 95(1980): 703ff.
- Medoff, J.L.; K.G. Abraham 1981: Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience. *Journal of Human Resources* 16(1981): 186ff.
- Millward, N. et al. 1992: *Workplace Industrial Relations in Transition*. Aldershot: Dartmouth.
- Ordelheide, D. et al. (Hg.) 1991: *Betriebswirtschaftslehre und ökonomische Theorie*. Stuttgart: Poeschel.
- Pencavel, J. 1991: *Labor Markets Under Trade Unionism*. Oxford: Basil Blackwell.
- Prendergast, C.; R. Topel 1993: Discretion and Bias in Performance Evaluation. *European Economic Review* 37(1993): 355ff.
- Rebitzer, J. 1988: Unemployment, Labor Relations, and Unit Labor Costs. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 78(1988): 389ff.
- Reuter, N. 1994: Institutionalismus, Neo-Institutionalismus, Neue Institutionelle Ökonomie und andere "Institutionalisten". *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 114(1994): 5ff.
- Sadowski, D. 1988: Währt ehrlich am längsten? Personalpolitik zwischen Arbeitsrecht und Unternehmenskultur. In: Budäus, D. et al. (Hg.) 1988: 219ff.
- Sadowski, D. 1991: Humankapital und Organisationskapital - Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen. In: Ordeltcheide, D. et al. (Hg.) 1991: 127ff.

- Schasse, U. 1991: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität: Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen. Frankfurt/M: Campus.
- Semlinger, K.; B. Frick (Hg.) 1994 im Druck: Betriebliche Modernisierung: Personalentwicklung, Personalaustausch und betriebliche Fluktuation, Berlin: Sigma.
- Shapiro, C.; J.E. Stiglitz 1984: Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review* 74(1984): 433ff.
- Simon, H.A. 1957: A Formal Theory of the Employment Relationship. In: Simon, H.A. (Hg.) 1957: 183ff.
- Simon, H.A. (Hg.) 1957: *Models of Man*. New York: Wiley.
- Topel, R. 1991: Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise With Job Seniority. *Journal of Political Economy* 99(1991): 145ff.
- Wagner, J.; W. Lorenz 1992: An International Comparison of the Rate of Return to Human Capital. *Research on Economic Inequality* 3(1992): 115ff.
- Williamson, O.E. 1975: *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, New York: Free Press.
- Williamson, O.E. 1981: On the Nature of the Firm: Some Recent Developments. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* 137(1981): 675ff.