

Die vorliegende Arbeit wurde im Mai 1990 vom Fachbereich IV  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften/Mathematik  
der Universität Trier  
unter dem Titel:

"Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehinderten-  
beschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde"

als Dissertation angenommen.

Erstgutachter: Prof. Dr. Dieter Sadowski  
Zweitgutachter: Prof. Dr. Heinz-Dieter Hardes

Tag der mündlichen Prüfung: 19.6.1990

# **Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerpunktsetzungen**

Campus Forschung  
Band 694

Trierer Schriften zu Sozialpolitik und Sozialverwaltung  
Band 8

Herausgegeben von Hans Braun, Eckhard Knappe und  
Dieter Sadowski

Bernd Frick, Dr. rer. pol., ist Wissenschaftlicher Assistent am Fachbereich BWL der Universität Trier. Veröffentlichungen zu Fragen des Arbeitsmarkts und der Schwerbehindertenbeschäftigung.

Bernd Frick

# Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehinderten- beschäftigung

Theoretische Analysen und empirische Befunde

Campus Verlag  
Frankfurt/New York

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Frick, Bernd:

Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung :  
theoretische Analysen und empirische Befunde

/ Bernd Frick. – Frankfurt/Main ; New York : Campus Verlag,  
1992

(Campus : Forschung ; Bd. 694) (Trierer Schriften zu Sozialpolitik und  
Sozialverwaltung ; Bd. 8)

ISBN 3-593-34779-2

NE: Campus / Forschung; 2. GT

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt  
insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen  
und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 1992 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Umschlaggestaltung: Atelier Warminski, Büdingen

Druck und Bindung: Druck Partner Rübelmann GmbH, Hemsbach

Printed in Germany

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Geleitwort .....</b>	<b>13</b>
<b>Vorwort .....</b>	<b>15</b>
<b>I. Einleitung: Fragestellung und Erkenntnisinteresse.....</b>	<b>19</b>
1. Zur Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland .....	19
2. Zur Relevanz des Themas.....	21
3. Konzeption und Vorgehensweise.....	24
3.1. Theoretischer Ansatz .....	24
3.2. Empirische Überprüfung.....	27
<b>II. Struktur und Dynamik der betrieblichen Schwerbehindertenbeschäftigung: Eine Sekundäranalyse empirischer Studien und amtlicher Statistiken .....</b>	<b>31</b>
1. Betriebliche Rekrutierungs- und Entlassungsstrategien .....	31
1.1. Die Kündigung Schwerbehinderter.....	31
1.1.1. Zum Umfang arbeitgeberseitiger Kündigungen.....	32
1.1.2. Die Einschätzung des besonderen Kündigungsschutzes durch die Arbeitgeber .....	41
1.2. Die Rekrutierung Schwerbehinderter .....	46
1.2.1. Zum Umfang externer und interner Rekrutierungen .....	46
1.2.2. Der Einfluß betrieblicher Rekrutierungentscheidungen auf die Struktur der Arbeitslosigkeit.....	56
1.3. Der Einfluß betrieblicher Interessenvertretungen auf die Rekrutierung und Entlassung Schwerbehinderter.....	60

1.3.1.	Betriebs- und Personalräte .....	61
1.3.2.	Schwerbehindertenvertrauensleute .....	64
1.3.3.	Betriebliche Interessenvertretung und Kündigungen Schwerbehinderter .....	67
1.4.	Kritik der Arbeitgeberbefragungen und der betrieblichen Fallstudien .....	69
1.4.1.	Methodische Mängel und Probleme .....	69
1.4.2.	Organisatorische Mortalität und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung .....	76
1.4.3.	Unzureichende ökonomische Fundierung .....	82
2.	Gesundheitszustand und Erwerbstätigkeit: Ein Vergleich der Beschäftigungssituation schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer .....	86
2.1.	Vorbemerkungen .....	86
2.2.	Sozio-demographische Merkmale schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer .....	88
2.3.	Arbeitsbelastungen, sozialrechtliche Stellung im Erwerbsleben und Tätigkeitsbereich .....	90
2.4.	Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsstabilität .....	93
2.5.	Arbeitseinkommen .....	95
2.6.	Kritik der Individualdatenstudien .....	96
2.6.1.	Unzureichende Analyse der Einkommensdifferenzen .....	96
2.6.2.	Unzureichende Berücksichtigung betrieblicher Umsetzungs- und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse .....	99
<b>III.</b>	<b>Interne Arbeitsmärkte, Human- und Organisationskapital: Theoretische Analysen .....</b>	<b>101</b>
1.	Das Konzept des "internen Arbeitsmarktes" .....	101
1.1.	Vorbemerkungen und Begriffsklärungen .....	101
1.2.	Voraussetzungen und Entstehungsbedingungen interner Arbeitsmärkte .....	106
1.2.1.	Betriebe als Akteure .....	106

1.2.2.	Ziele der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik .....	110
1.2.2.1.	Kostenminimierung, Zeithorizont und strategische Orientierung .....	110
1.2.2.2.	Flexibilisierung und Stabilisierung.....	112
1.2.3.	Strategiefähigkeit und Strategiewirksamkeit.....	115
2.	Die Doppelfunktion interner Arbeitsmärkte .....	117
2.1.	Vorbemerkungen .....	117
2.2.	Interne Arbeitsmärkte als Personalallokationssysteme: Die Schaffung und Sicherung von Humankapital.....	119
2.2.1.	Betriebliche Qualifizierung und betriebspezifisches Humankapital .....	120
2.2.1.1.	Der Qualifikationsbegriff .....	120
2.2.1.2.	Der Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen .....	122
2.2.2.	Effizienzvorteile interner Arbeitsmärkte.....	123
2.2.2.1.	Arbeitskostenminimierung und interne Qualifizierung.....	124
2.2.2.2.	Arbeitskostenminimierung und permanentes Screening .....	127
2.2.3.	Interne Qualifizierung als großbetriebliche Arbeitskräftestrategie.....	128
2.3.	Interne Arbeitsmärkte als Systeme der Konfliktregulierung: Die Schaffung und Sicherung von Organisationskapital .....	131
2.3.1.	Legitimität und Akzeptanz interner Arbeitsmärkte .....	132
2.3.1.1.	Personenbezogene Kontingenzen und Probleme der Produktivitätsermittlung .....	132
2.3.1.2.	Betriebliche Vertrauensbeziehungen und Organisationskapital.....	133
2.3.1.3.	Organisationskapital und Arbeitsproduktivität .....	136
2.3.1.4.	Organisationskapital und Schwerbehindertenbeschäftigung .....	138

2.3.2. Betriebliche Interessenvertretungen, interne Arbeitsmärkte und Organisationskapital.....	143
2.3.2.1. Kooperative Konfliktverarbeitung und interne Arbeitsmärkte.....	144
2.3.2.2. Kooperative Konfliktverarbeitung und Schwerbehindertenbeschäftigung.....	149
3. Zusammenfassung der Forschungshypothesen.....	151

#### **IV. Determinanten der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter: Empirische Befunde .....** 155

1. Der Mangel an Mikrodaten über Betriebe.....	155
2. Datenverfügbarkeit und Datenqualität .....	157
2.1. Verfügbare Branchendaten.....	157
2.2. Verfügbare Betriebsdaten .....	161
2.3. Verfügbare Individualdaten .....	163
2.4. Vorgehensweise bei der empirischen Analyse .....	167
3. Die Funktionsweise interner Arbeitsmärkte und die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter .....	172
3.1. Gibt es eine Diskriminierung Schwerbehinderter? .....	173
3.1.1. Senioritätsentlohnung und Einkommensdiskriminierung .....	173
3.1.2. Innerbetriebliche Mobilität und Beschäftigungsdiskriminierung .....	182
3.1.3. Beschäftigungs(in)stabilität und Behinderung .....	192
3.2. Betriebliche Interessenvertretungen und Schwerbehindertenbeschäftigung.....	204
3.2.1. Vorbemerkungen .....	204
3.2.2. Der Verbreitungsgrad betrieblicher Interessenvertretungen.....	207
3.2.3. Betriebsräte, Vertrauensleute und Istquote .....	208
3.3. Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenquote.....	216
3.3.1. Zur Operationalisierung abhängiger und unabhängiger Variablen .....	217

3.3.2.	Zur Entwicklung der Schwerbehindertenquote 1982-1986.....	221
3.3.3.	Betriebsmerkmale, Beschäftigtencharakteristika und Schwerbehindertenquote .....	226
<b>V.</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>243</b>
1.	Umfang und Bestimmungsgründe der Schwerbe- hindertenbeschäftigung.....	243
2.	Arbeitsmarktpolitische Implikationen.....	246
3.	Rechtspolitische Konsequenzen: Abschaffung des SchwbG?.....	247
<b>VI.</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>251</b>
<b>VII.</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>261</b>

## **Tabellenverzeichnis**

<b>Tabelle 1:</b>	Kündigungen in der Bundesrepublik Deutschland .....	34
<b>Tabelle 2:</b>	Kündigungen Schwerbehinderter .....	36
<b>Tabelle 3:</b>	Aufhebungsverträge von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern.....	40
<b>Tabelle 4:</b>	Sozio-demographische Merkmale beschäftigter und kündigungsbedrohter Schwerbehinderter.....	44
<b>Tabelle 5:</b>	Vermittlungen in der Bundesrepublik Deutschland .....	46
<b>Tabelle 6:</b>	Vermittlungen Schwerbehinderter.....	47
<b>Tabelle 7:</b>	Abgänge aus Arbeitslosigkeit in abhängige Beschäftigung.....	50
<b>Tabelle 8:</b>	Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten und Arbeitslosen.....	57
<b>Tabelle 9:</b>	Abgänge aus Arbeitslosigkeit.....	60
<b>Tabelle 10:</b>	Die kurzfristige Stabilität von Betrieben .....	77
<b>Tabelle 11:</b>	Die mittelfristige Stabilität von Betrieben.....	78
<b>Tabelle 12:</b>	Unternehmensgröße und Betriebszugehörigkeitsdauer .....	79
<b>Tabelle 13:</b>	Schwerbehindertenquote abhängig Beschäftigter nach Altersklassen.....	80
<b>Tabelle 14:</b>	Monatliches Bruttoentgelt und Versicherungsjahre der Rentenzugänge 1980-1987 .....	98
<b>Tabelle 15:</b>	Humankapital und Betriebsgröße .....	129
<b>Tabelle 16:</b>	Die Repräsentativität der rheinland-pfälzischen Betriebsstichprobe .....	162
<b>Tabelle 17:</b>	Monatliches Bruttoeinkommen schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer.....	175
<b>Tabelle 18:</b>	Determinanten des Erwerbseinkommens.....	181
<b>Tabelle 19:</b>	Betriebszugehörigkeitsdauer schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer.....	195

<b>Tabelle 20:</b>	<b>Der Einfluß der Schwerbehinderteneigenschaft auf die Betriebszugehörigkeitsdauer .....</b>	<b>199</b>
<b>Tabelle 21:</b>	<b>(Vormalige) Betriebszugehörigkeitsdauer beschäftigter und gekündigter Schwerbehinderter .....</b>	<b>202</b>
<b>Tabelle 22:</b>	<b>Betriebsgröße, Betriebsrats- und Vertrauensleutedichte.....</b>	<b>208</b>
<b>Tabelle 23:</b>	<b>Abweichung der betrieblichen Istquote vom Durchschnittswert in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates .....</b>	<b>210</b>
<b>Tabelle 24:</b>	<b>Abweichung der betrieblichen Istquote vom Durchschnittswert in Abhängigkeit von der Existenz einer Schwerbehindertenvertretung.....</b>	<b>211</b>
<b>Tabelle 25:</b>	<b>Fiktive Mehrbeschäftigung Schwerbehinderter durch betriebliche Interessenvertretungen .....</b>	<b>213</b>
<b>Tabelle 26:</b>	<b>Statistische Kennziffern der Schwerbehindertenquote .....</b>	<b>222</b>
<b>Tabelle 27:</b>	<b>Zur Entwicklung der Schwerbehindertenquote 1982-1986 .....</b>	<b>223</b>
<b>Tabelle 28:</b>	<b>Die Entwicklung von Gesamtbeschäftigung, Schwerbehindertenbeschäftigung und der Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber.....</b>	<b>225</b>
<b>Tabelle 29:</b>	<b>Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen und unabhängigen Variablen .....</b>	<b>228</b>
<b>Tabelle 30:</b>	<b>Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenquote .....</b>	<b>229</b>
<b>Tabelle 31:</b>	<b>Bestimmungsgründe der Beschäftigungsstabilität .....</b>	<b>233</b>
<b>Tabelle 32:</b>	<b>Bestimmungsgründe der Fluktuationsrate .....</b>	<b>235</b>
<b>Tabelle 33:</b>	<b>Bestimmungsgründe der Arbeitslosenquote.....</b>	<b>237</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Betriebsgröße und Beschäftigtenkonzen-	
tration 1977-1985.....	109
Abbildung 2: Betriebsgröße und Konzentration der	
Schwerbehindertenbeschäftigung 1984 .....	109
Abbildung 3: Der Zusammenhang von Produktivitäts- und	
Lohnentwicklung unterschiedlich qualifizier-	
ter Arbeitnehmer .....	125
Abbildung 4: Die Ungleichverteilung der sozialrecht-	
lichen Stellung von "Problemgruppen" .....	190
Abbildung 5: Die Ungleichverteilung der beruflichen	
Stellung von "Problemgruppen" .....	190
Abbildung 6: Wirtschaftsabteilungen nach der Istquote	
1982-1986.....	224
Abbildung 7: Determinanten der Schwerbehinderten-	
quote .....	240

## **Übersichtenverzeichnis**

Übersicht 1: Strukturmerkmale der ausgewerteten Be-	
fragungen und Fallstudien.....	74
Übersicht 2: Zum Zusammenhang von abhängigen und un-	
abhängigen Variablen .....	154
Übersicht 3: Vorgehensweise bei der empirischen Analyse .....	171
Übersicht 4: Operationalisierungen der abhängigen und	
unabhängigen Variablen.....	218

## Geleitwort

Warum beschäftigen Unternehmen Schwerbehinderte? Gegenüber den vorliegenden Fallstudien und den auf ihnen beruhenden Typisierungsversuchen und gegenüber Erklärungen, deren Zusammenfassung in "Unternehmenstraditionen oder -kulturen" wenig hilfreich ist, weil sie nur benennt, aber nicht erklärt, entwickelt Frick in diesem Buch eine organisationsökonomische Alternative, die er sehr vielen empirischen Prüfungen aussetzt.

Das theoretische Fundament der Arbeit wird mit Hilfe von Bausteinen errichtet, die in den letzten zwei Jahrzehnten in der Industrie- und Betriebssoziologie, in gewissen Teilen der betriebswirtschaftlichen Personalpolitik und in der Theorie segmentierter Arbeitsmärkte bereitgestellt worden sind. Betriebe werden als Akteure, die ihrerseits Koalitionen darstellen, aufgefaßt. Den Arbeitgebern wird in dieser Koalition ein Interesse an Arbeitskostenminimierung, Beschäftigungsstabilisierung (für gewisse Teile der Belegschaft zumindest) und Anpassungsflexibilität gegenüber neuen technologischen Forderungen und Marktbedingungen zugeschrieben. Sofern die Flexibilität qualifizierten Personals nicht als selbstverständlich angenommen werden kann, also Loyalitäts- und Motivationsprobleme durch den Arbeitgeber zu lösen sind, haben die (personalpolitischen) Verfahrensregeln in einem Unternehmen die Funktion, Verhaltensbereitschaften und -erwartungen zu schaffen und zu stabilisieren. Fricks zentrale Hypothese lautet, daß die Loyalität jüngerer und mobilitätsfähiger Arbeitnehmer davon abhängig ist, wie ein Betrieb mit älteren Arbeitnehmern generell, mit schwerbehinderten Arbeitnehmern im besonderen umgeht, zumal diese in aller Regel auch ältere Arbeitnehmer sind, die während ihrer Betriebszugehörigkeit schwerbehindert wurden. Die Bedeutung der Umgangsformen als Signalinvestitionen, ihre "moralökonomische" Begründung, nimmt eine prominente Stelle in der Argumentation Fricks ein.

Frick kommt zu dem Schluß, daß die betriebliche Beschäftigungspolitik gegenüber Behinderten nicht von deren besonderem Kündigungsschutz abhängt, er vermag nicht einmal eine Diskriminierung Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen. Das Schwerbehindertengesetz scheint ihm eine symbolische Verstärkung für Beschäftigungs-

tendenzen zu sein, die in vielen Unternehmen mit einer integrativen, langfristigen Beschäftigungspolitik ohnehin vorherrschen. Die Auflagen des Gesetzes seien zu gering, um verstoßende Betriebe zu gesetzeskonformem Verhalten zu bewegen. Konsequenterweise schlägt er, neben einer Erhöhung der Ausgleichsabgabe, eine Verstärkung der Einflußmöglichkeiten betrieblicher Agenten, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertrauensleute, vor.

Fricks Analyse der Einstellungs-, Qualifizierungs-, Entlohnungs- und Entlassungsentscheidungen von Betrieben einerseits, der Etablierung organisatorischer Regelungen zum Interessenausgleich und zur Kompromißfindung andererseits basiert auf einer Auswertung der ergiebigsten verfügbaren Datensätze, dem Sozio-ökonomischen Panel, einer Eigenerhebung von Arbeitgeberanzeigen nach dem Schwerbehindertengesetz und von Branchendaten aus der Beschäftigtenstatistik. Er bedient sich verschiedener multivariater statistischer Verfahren und zeigt bei dem Versuch, aus Individual- und Branchendaten auf Betriebs- und Unternehmensverhalten zurückzuschließen, Phantasie und Sorgfalt.

Die Arbeit ist für die betriebswirtschaftliche Theorie der Personalpolitik ein großer Fortschritt. Während sich diese häufig in scheinrationalen Planungsvorschlägen erschöpft, wird hier der Ansatz zu einer sozialwissenschaftlich fundierten Analyse gemacht, die der Komplexität der Datenlage angemessene Verfahren einsetzt. Den Schritt von der betriebswirtschaftlichen Analyse zu rechtspolitischen Empfehlungen haben bislang erst wenige Personalwirte gewagt.

Bernd Frick hat für diesen Beitrag sowohl den Förderpreis des Freundeskreises der Universität Trier 1991 als auch den Förderpreis 1992 des Ministers für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz erhalten. Über diese Anerkennung der im Zentrum für Arbeit und Soziales der Universität Trier entstandenen Studie habe ich mich sehr gefreut.

Ich hoffe, daß das Vorbild Nachahmung findet und daß Bernd Frick seine organisationsökonomische Argumentation auch auf anderen Gebieten weiter entfaltet.

Quint, im März 1992

Dieter Sadowski

## **Vorwort**

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit der Frage, warum sozial- und/oder arbeitsmarktpolitisch motivierte Eingriffe in die ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen von Betrieben nicht notwendigerweise die erwarteten Ergebnisse zeitigen. Selbst unter der nicht unproblematischen Annahme, daß diese Eingriffe von den Betrieben auch stets als solche wahrgenommen werden, ist es nicht nur möglich, sondern durchaus wahrscheinlich, daß sie keineswegs das gewünschte Verhalten hervorrufen, sondern Reaktionen in Form von Ausweichstrategien provozieren. Dementsprechend zeigen die bisherigen Erfahrungen mit dem 1974 verabschiedeten und 1986 letztmals novellierten Schwerbehindertengesetz (SchwbG), daß die überwiegende Mehrheit der Betriebe eher die Ausgleichsabgabe zahlt, als sich aktiv um die Erfüllung der Pflichtquote zu bemühen.

Da die Entscheidung über Personalrekrutierungen und -entlassungen in marktwirtschaftlich verfaßten Gesellschaften ökonomisch begründet und sozial legitimiert auf Seiten der Unternehmen liegt, bedarf es einer betriebswirtschaftlichen Perspektive, um die Frage nach der Wirkungsweise und eventuellen Vollzugsdefiziten des SchwbG beantworten zu können. Obgleich diese Einsicht kaum kontrovers sein dürfte, mangelt es auch mehr als fünfzehn Jahre nach dem Inkrafttreten des SchwbG nach wie vor an ökonomischen Analysen der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik gegenüber schwerbehinderten Arbeitnehmern.

Nicht nur weil es die akademische Tradition gebietet, sondern weil es mir ein persönliches Anliegen ist, möchte ich all jenen danken, die - jeder auf eine ganz spezifische Art und Weise - am Zustandekommen dieser Arbeit beteiligt waren.

Namentlich erwähnen möchte ich an dieser Stelle insbesondere meine Kollegen Dipl.-Volksw. Joachim Frick, Dipl.-Kfm. Rainer Krütten, Dr. Ingo Rendenbach und Dipl.-Kfm. Theo Stengelhofen, die mich vor allem bei der Datenerhebung und -analyse unterstützt haben.

Ganz besonders danken möchte ich meinem Lehrer, Professor Dr. Dieter Sadowski, für seine zuweilen kritische, gelegentlich skeptische,

stets aber wohlwollende Förderung meines Forschungsvorhabens sowie für die anregende Arbeitsatmosphäre im Studien- und Forschungsschwerpunkt "Social Administration & Management" und im Zentrum für Arbeit und Soziales.

Last but not least danke ich meiner Frau Astrid für ihr Verständnis und ihre Unterstützung nicht nur beim Zustandekommen dieser Arbeit. Ist es zuweilen vermutlich nicht ganz einfach, mit einem ambitionierten Nachwuchswissenschaftler verheiratet zu sein, so wird die Toleranz des Partners vollends auf die Probe gestellt, wenn dieser Nachwuchswissenschaftler zugleich fanatischer Langstreckenläufer ist und die wenigen Stunden gemeinsam gestaltbarer Freizeit dem Training für den nächsten Marathon geopfert werden.

Trier, im März 1992

Bernd Frick

"Es war wahrscheinlich von Anfang an ein Fehler, den Arbeitsmarkt als einen Markt in Analogie zu den Gütermärkten zu behandeln und mit Hilfe des Angebots-Nachfrage-Schemas zu analysieren. Es wäre weit besser gewesen, einen speziellen Zugang zu den Problemen des Arbeitsmarktes zu suchen. Man wäre dann wahrscheinlich zu ganz anderen Ansätzen gekommen, die von vornherein interdisziplinär angelegt gewesen wären, wo neben ökonomischen Faktoren psychologische, soziologische und andere eine Rolle spielen. ... Vieles was die neuere Mikrotheorie, sei sie klassisch oder unorthodox, jetzt unternimmt, ist der mühsame Versuch, aus den Irrwegen, die durch den falschen Einstieg in die Arbeitsmarktforschung eingeschlagen wurden, wieder herauszufinden. ... Was hier vielleicht besonders notwendig wäre, ist ein Bemühen, weniger jene Ökonomisierung der Politologie zu betreiben, die heute so modern ist, sondern eher eine gewisse Politologisierung der Ökonomie zu versuchen".

Rothschild (1986: 434-435)

"... most economists think of sociology as being mainly the study of ingrained custom and habit. ... In this vision, sociologists are supposed to imagine a world of actors so constrained by their values and ideas about what is proper that they move through life like automatons, playing out their preprogrammed roles. ... Sociologists, however, generally have no clearer notion of economists than economists have of sociology; they assume that the two disciplines are engaged in a zero-sum game and that, if economic arguments are valid, they are ipso facto out of business. This misconception depends on certain stereotyped images of economic theory: that it always assumes systems to be at equilibrium; that individuals are always assumed to be paid according to ability - where ability is equivalent to marginal product; that every waking moment is assumed to be spent in pursuit of the maximization of something, usually lifetime income. ... Combining the sociological insights here with the rigor of economic models could produce an analysis more sophisticated than either currently offers".

Granovetter (1981: 37-40)

## I. Einleitung: Fragestellung und Erkenntnisinteresse

### 1. Zur Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland

Das 1974 verabschiedete und 1986 novellierte Schwerbehindertengesetz (SchwbG) verpflichtet alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Beschäftigten, die berufliche (Wieder-)Eingliederung Schwerbehinderter zu fördern. Diese Förderung kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen: entweder mittelbar durch die Zahlung einer Ausgleichsabgabe von 150 DM monatlich pro unbesetztem Pflichtplatz an die zuständige Hauptfürsorgestelle, oder unmittelbar durch die Besetzung von mindestens 6% der Arbeitsplätze im Betrieb bzw. der Dienststelle mit Schwerbehinderten, Gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Personen (im folgenden als "Schwerbehinderte" bezeichnet)<sup>1</sup>.

Für 1987 weist die amtliche Statistik 110.399 öffentliche und private Arbeitgeber<sup>2</sup> aus, die zur Beschäftigung Schwerbehinderter verpflichtet sind. Von diesen Arbeitgebern kommen nur 22% ihrer Beschäftigungspflicht voll nach. In rund drei Viertel der Betriebe und Dienststellen beträgt der Anteil der Schwerbehinderten an der Belegschaft, die sogenannte "Istquote", weniger als 6%: Rund 42% der Arbeitgeber kommen ihrer Beschäftigungspflicht nur unvollständig nach und 34% beschäftigen trotz gesetzlicher Verpflichtung keinen einzigen Schwerbehinderten (vgl. Tabellen 1 und 4 im Anhang). Dies bedeutet, daß die überwiegende Mehrheit der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber ihre gesetzliche Verpflichtung allenfalls teilweise erfüllt. Dementsprechend beträgt das Ausgleichsabgabenaufkommen seit Beginn der achtziger Jahre

---

<sup>1</sup> Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Zahlung der Ausgleichsabgabe die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter keineswegs aufhebt (vgl. § 11 Abs. 1 SchwbG). Seit dem Inkrafttreten des Einigungsvertrages beträgt die Ausgleichsabgabe 200 DM pro Monat und unbesetztem Pflichtplatz.

<sup>2</sup> Ohne 12.400 Arbeitgeber, die im Berichtsmonat Oktober keine oder weniger als sechzehn Arbeitsplätze besetzt hatten.

zwischen 250 und 300 Mio. DM jährlich (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1987: 113).

Der Anteil der Arbeitgeber, der seiner Beschäftigungspflicht nachkommt bzw. nicht (vollständig) nachkommt, ist im Zeitablauf relativ konstant geblieben. Der von 1975-1982 zu verzeichnende Anstieg der durchschnittlichen Istquote von 3.8% auf 5.9% ist somit überwiegend durch die Zunahme der Schwerbehindertenbeschäftigung in den Betrieben und Dienststellen zu erklären, die ihre Pflichtquote ohnehin bereits erfüllten. Während die Zahl der besetzten Pflichtplätze zwischen 1975 und 1982 lediglich um 38% (von 572.000 auf 787.000) anstieg, erhöhte sich die Zahl der über den Pflichtsatz hinaus besetzten Plätze um mehr als 350% (von 47.000 auf 213.000). Zwischen 1982 und 1987 ging die Zahl der über den Pflichtsatz hinaus besetzten Plätze mit 43% jedoch stärker zurück als die Zahl der besetzten Pflichtplätze (minus 18%) (vgl. Tabelle 2 im Anhang).

Dennoch spricht Ritz (1984: 18) nicht zu Unrecht von einer gewissen "Polarisierung" zwischen jenen Betrieben/Dienststellen, die die gesetzliche Pflichtquote von 6% "übererfüllen" und jenen Betrieben/ Dienststellen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer zu umgehen versuchen. So waren beispielsweise im Oktober 1987 rund 15% der erwerbstätigen Schwerbehinderten (122.000 Personen) bei Arbeitgebern beschäftigt, die über den Pflichtsatz hinaus Schwerbehinderte einsetzen, während gleichzeitig rund 29% der Pflichtplätze (etwa 287.000) unbesetzt blieben (vgl. Tabelle 2 im Anhang). Darüber hinaus sind rund 69.000 Schwerbehinderte bei Arbeitgebern beschäftigt, die nach dem SchwbG nicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter verpflichtet sind.

Die verfügbaren Daten aus dem jährlichen Anzeigeverfahren gemäß § 13 Abs. 2 SchwbG zeigen, daß die Istquote vergleichsweise stark zwischen den von der amtlichen Statistik unterschiedenen neun Betriebsgrößenklassen sowie den zehn Wirtschaftsabteilungen streut (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Diese Streuungen der Istquote und deren relative Konstanz in den Jahren 1975-1987 sind insofern erklärungsbedürftig, als ausnahmslos alle Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Beschäftigten unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit zur Förderung der beruf-

lichen (Re-)Integration Schwerbehinderter verpflichtet sind. Angesichts der seit einigen Jahren rückläufigen, aber nach wie vor recht hohen Variationskoeffizienten von 16-20 (Betriebsgröße) bzw. 30-35 (Branche) stellt sich die Frage nach den Ursachen bzw. den Bestimmungsgründen des betrieblichen Schwerbehindertenanteils<sup>3</sup>. Um die eher pragmatische Frage "Wer beschäftigt Schwerbehinderte?" adäquat beantworten zu können, bedarf es nicht nur einer eingehenden Analyse veröffentlichten und unveröffentlichten statistischen Materials, sondern vor allem einer konsistenten "sozio-ökonomischen"<sup>4</sup> Theorie der (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter.

## 2. Zur Relevanz des Themas

Die oben skizzierte Fragestellung ist insofern von sozial- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz, als mittel- und langfristig mit einem deutlichen Anstieg des Anteils Schwerbehinderter an den Erwerbspersonen zu rechnen ist (vgl. Rendenbach 1989: XXXI). Da das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen aufgrund der sich ändernden Altersstruktur der Bevölkerung in den nächsten fünfzehn bis zwanzig Jahren von derzeit rund 37 Jahren auf über 40 Jahre steigen wird (vgl. Buttler 1979: 179) und da gesundheitliche Einschränkungen und Behinderungen in aller Regel erst im fortgeschrittenen Alter auftreten bzw. mit dem Le-

---

<sup>3</sup> Die seit 1986 geringeren Variationskoeffizienten sind jedoch weniger auf eine zunehmende Gleichverteilung der Schwerbehindertenbeschäftigung als vielmehr auf die Novellierung der §§ 8, 9 Abs. 3 und 10 Abs. 2 SchwBG zurückzuführen. Seit der Novellierung werden die Arbeitsplätze von Auszubildenden bei der Berechnung der Gesamtzahl der Arbeitsplätze nicht berücksichtigt. Dafür werden schwerbehinderte Auszubildende auf zwei Pflichtplätze und schwerbehinderte Arbeitgeber auf einen Pflichtplatz angerechnet. Dies bewirkte einen überdurchschnittlichen Anstieg (1985/86) bzw. einen unterdurchschnittlichen Rückgang (1986/87) der Istquote in Kleinbetrieben bzw. in kleinbetrieblich strukturierten Branchen und damit einen Rückgang der Variationskoeffizienten.

<sup>4</sup> Die Bezeichnung "sozio-ökonomische" Theorie soll dabei deutlich machen, daß eine Synthese soziologischer und ökonomischer Theorieansätze erfolgversprechender ist als der "Alleinvertretungsanspruch" entweder der Soziologie oder der Ökonomie. Vgl. dazu u.a. Swedberg/Himmelstrand/Brulin (1987), Hirsch/Michaels/Friedman (1987), Schanz (1979) und Opp (1985).

bensalter zunehmen, ist, bei gleichbleibender Anerkennungspraxis und bei gleichbleibendem Erwerbsverhalten, eine stetige Zunahme des Anteils schwerbehinderter Erwerbspersonen zu erwarten<sup>5</sup>. Ein derartiger Anstieg ist um so wahrscheinlicher, als angesichts der Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung eine weitere Verkürzung der Lebensarbeitszeit, die in den vergangenen Jahren einem Großteil der gesundheitlich beeinträchtigten und/oder (schwer-) behinderten Arbeitnehmern den vorzeitigen Bezug des Altersruhegeldes ermöglichte, aufgrund der 1992 in Kraft tretenden Rentenreform ausgeschlossen ist<sup>6</sup>.

Diese Zunahme des Anteils (schwer-)behinderter Erwerbspersonen wird sowohl die staatliche Arbeitsmarktpolitik als auch die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik mit teils neuartigen, teils bekannten Problemen konfrontieren. Die Arbeitsverwaltung wird einerseits höhere Beiträge für die (Re-)Integration Schwerbehinderter (z.B. Eingliederungsbeihilfen, Einarbeitungszuschüsse und Lohnsubventionen) aufbringen und andererseits neuartige Marketing- und Dienstleistungsstrategien entwickeln müssen (vgl. Semlinger 1989). Demgegenüber werden die Betriebe eine partielle Einschränkung ihres personalpolitischen Dispositionsspielraumes hinsichtlich eines unter Umständen quantitativ recht bedeutsamen Teils ihrer Beschäftigten durch das SchwbG akzeptieren müssen (vgl. Stockert 1987, Weiber/Stockert 1987), es sei denn, der Gesetzgeber novelliert erneut die wesentlichen Bestimmungen des Gesetzes (z.B. Quotenregelung, Kündigungsschutz, Zusatzurlaub und Freistellung von Mehrarbeit) im Sinne der Arbeitgeber bzw. ihrer Verbände. Ob eine solche Reform allerdings zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen Schwerbehinderter beiträgt, ist fraglich, da bereits die Gesetzesnovellierung von 1986 bislang keine durchgreifenden Änderungen bewirkte.

---

<sup>5</sup> Wagner (1989) prognostiziert einen Anstieg des Anteils der 45-64jährigen an allen Arbeitnehmern von derzeit 33% auf rund 45% im Jahre 2020.

<sup>6</sup> In den Jahren 2001-2012 wird das Rentenzugangsalter sukzessive auf 63 bzw. 65 Jahre angehoben. Vgl. dazu Ruland (1989: 360-368).

Daß die Beschäftigung Schwerbehinderter von den Arbeitgebern unter den gegebenen Umständen häufig als nicht unproblematisch angesehen wird (z.B. aufgrund (vermuteter) höherer Fehlzeiten, geringerer Einsatzfähigkeit und geringerer Flexibilität schwerbehinderter Arbeitnehmer) belegen nicht nur die Ergebnisse verschiedener Arbeitgeberbefragungen (vgl. Harmsen 1982, Alberding 1983, Brandt 1984). Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, daß 1987 rund 287.000 Pflichtplätze unbesetzt blieben (vgl. Tabelle 2 im Anhang), während gleichzeitig 129.000 Schwerbehinderte arbeitslos meldeten waren (vgl. ANBA 1989: 671). Die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten läßt sich dennoch nur näherungsweise bestimmen, weil die Zahl der Schwerbehinderten, die bei Arbeitgebern mit weniger als sechzehn Arbeitsplätzen beschäftigt ist, mangels gesicherter Daten geschätzt werden muß (vgl. Brinkmann 1989, Sanmann 1988). Im Jahre 1987 betrug die gruppenspezifische Arbeitslosenquote rund 13% und lag damit um etwa vier Prozentpunkte über der allgemeinen Arbeitslosenquote. Die höhere Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten ist ausschließlich auf die signifikant längere Arbeitslosigkeitsdauer dieser Personengruppe zurückzuführen. 43% der gesunden Abgänger aus Arbeitslosigkeit, aber nur 27% der schwerbehinderten Abgänger vom Mai/Juni 1988 waren weniger als drei Monate arbeitslos. Umgekehrt betrug der Anteil derjenigen, die über ein Jahr arbeitslos waren, bei den gesunden Abgängern rund 12%, bei den schwerbehinderten jedoch mehr als 31%. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit war bei den schwerbehinderten Abgängern mit 12.6 Monaten exakt doppelt so hoch wie bei den Abgängern ohne gesundheitliche Einschränkungen (6.3 Monate) (vgl. ANBA 1989: 670). Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, daß die sogenannte "Wiedereingliederungsquote" bei Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen deutlich höher liegt als bei schwerbehinderten Arbeitslosen. Rund 45% der schwerbehinderten, aber nur etwa 28% der gesunden Abgänger aus Arbeitslosigkeit ziehen sich vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben zurück.

Der in den nächsten Jahren zunehmende Anteil an Schwerbehinder ten im erwerbsfähigen Alter und die vergleichsweise ungünstigen (Wieder-) Eingliederungschancen (arbeitsloser) Schwerbehinderter be-

gründen gleichermaßen einen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf. Eine Arbeitsmarktpolitik, die die (Re-)Integration Schwerbehinderter in das Erwerbsleben zum Ziel hat, setzt jedoch voraus, daß zunächst einmal die Determinanten branchen- und betriebsgrößenspezifischer Schwerbehindertenanteile identifiziert werden, bevor erfolgversprechende Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen Schwerbehinderter entwickelt werden können.

### **3. Konzeption und Vorgehensweise**

#### **3.1. Theoretischer Ansatz**

Auch fünfzehn Jahre nach der Verabschiedung des SchwbG mangelt es nach wie vor an ökonomischen Analysen der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik gegenüber (schwer-)behinderten Arbeitnehmern (vgl. Herpich/Steinle 1983)<sup>7</sup>. Dies ist um so verwunderlicher, als die betriebliche Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Entlohnungspraxis eine der wesentlichen Determinanten der Arbeitsmarktsituation nicht nur (schwer-)behinderter Erwerbspersonen darstellt (vgl. Heier 1984: 143).

Um die nach Branchen und Betriebsgrößenklassen stark differierenden Schwerbehindertenanteile erklären zu können, wird im folgenden auf das Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahre entwickelte und zwischenzeitlich vielfach modifizierte "Konzept des internen Arbeitsmarktes" rekurriert. Ein wesentliches Charakteristikum dieses Ansatzes besteht in der Annahme, daß die Verbreitung aufeinander abgestimmter Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Entlohnungspraktiken - die ihrerseits den internen Arbeitsmarkt konstitutieren - mit spezifi-

---

<sup>7</sup> Demgegenüber gibt es eine Vielzahl überwiegend soziologischer Untersuchungen zur Problematik der "Marginalisierung" Schwerbehinderter im Arbeitsleben (vgl. Leppin/Ritz (1977), Heinze/Runde (1978, 1979) und Heinze/Runde/Treder (1979)), zur Einstellung nichtbehinderter Arbeitnehmer gegenüber schwerbehinderten Kollegen (vgl. Seifert (1979) und Seifert/Stangl (1981)) sowie zur (Re-) Integration behinderter und gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer (vgl. Rindt (1988), Wöhrl (1988)).

schen betrieblichen Merkmalen, wie z.B. der Beschäftigtenzahl, der Kapitalintensität, der Konjunkturreagibilität und der Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten, kovariiert. Diese Annahme impliziert, daß zumindest größere Betriebe keineswegs gezwungen sind, mittels adaptiver Verhaltenweisen auf sich ändernde Umweltbedingungen zu reagieren, sondern als "strategiefähig" zu gelten haben. Damit rückt die von der neoklassischen Theorie weitgehend vernachlässigte "Binnenstruktur" der Betriebe in das Zentrum der Analyse.

In dem Maße, in dem interne Arbeitsmärkte nicht nur zur Generierung ökonomischer Privilegien und Quasi-Renten beitragen, sondern auch die (kostengünstige) Bildung von "Vertrauens- oder Organisationskapital" ermöglichen, gewinnen die sozialen Beziehungen innerhalb von Arbeitssystemen an Relevanz. Wenn nämlich Kohäsion und Stabilität von Arbeitsgruppen als produktivitätssteigerndes Element betrieblicher Arbeitsbeziehungen angesehen werden, dann verdienen kollektive Normen und Wertvorstellungen bezüglich "Fairness" und "Gerechtigkeit" erhöhte Aufmerksamkeit. "Theories of internal labor markets that focus exclusively on human capital investment processes, price incentives, and efficiency miss a whole class of social considerations that can positively affect productivity by reducing competition in the labor market" (Doeringer 1986: 52).

Unter der Annahme, daß Arbeits- und Produktionsprozesse sowie deren Veränderung nicht ausschließlich durch endogene technische und/oder ökonomische Entwicklungstendenzen bedingt sind, sondern in ihrem Entstehungs- und Wirkungszusammenhang wesentlich auch durch "politische" Prozesse bestimmt sind (vgl. Jürgens/Naschold 1984: 9), gewinnt der Betrieb als "Ort von Politik" an Bedeutung. Politik als endogene Dimension meint in diesem Kontext einen Prozeß der Regulierung innerbetrieblicher Arbeits- und Sozialbeziehungen, der im wesentlichen durch betriebliche Strukturen, Interessen und Handlungspotentiale geprägt ist (vgl. Sperling 1987a: 29). Der Betrieb selbst erscheint als ein "politisches Sozialgefüge", "das über die Formierung von Interessen und Machtpositionen, über Konflikt- und Konsensprozesse, über die Bildung von Bündnissen und Allianzen und die Herauskristal-

lisierung von Institutionen in großen historischen Schüben wie in alltäglichen Mikropolitiken konstituiert und reproduziert wird" (Naschold 1985: 37).

Demzufolge sind die betrieblichen Arbeitsbeziehungen nicht allein technisch determiniert, sondern stets auch Ausdruck der sozialen Organisation des Produktionsprozesses<sup>8</sup>, die ihrerseits eine "strategische Variable" darstellt: "It is not fixed but is adjusted over time as part of a management strategy which recognizes that the choice of work organization will elicit reactions and responses from workers. The strategy chosen by management will be determined by the predicted reactions by workers and judgements concerning future market conditions" (Stephen 1984: 22). Die Reaktion der Arbeitnehmer wiederum hängt im wesentlichen von der Legitimität und der Akzeptanz unterschiedlicher personal- und beschäftigungspolitischer Strategien ab.

Wenn nun betriebliche (Personal-)Entscheidungen nicht nur von Marktzwängen diktiert, sondern auch von sozialen und politischen Bedingungen beeinflußt werden, dann ist es unerlässlich, nicht nur die mikroökonomischen Funktionsbedingungen betrieblicher Arbeitsmärkte zu analysieren, sondern gleichzeitig nach der Legitimität und Akzeptanz dieser Entscheidungen innerhalb der jeweiligen Belegschaft zu fragen. Zu diesem Zweck ist es außerordentlich hilfreich, auf industrie- und organisationssoziologische, politikwissenschaftliche und arbeits(markt)soziologische Erklärungsansätze zurückzugreifen, um die be-

---

<sup>8</sup> Während Williamson (1975, 1985) in diesem Zusammenhang die Kosten der individuellen und kollektiven Vertragsgestaltung sowie die Existenz sozialer Normen und interner Arbeitsmärkte betont, akzentuiert beispielsweise Burawoy (1979, 1985) sehr viel stärker die Verfügungs- und Verteilungskonflikte bei der Nutzung von Arbeitskraft, deren Kanalisierung die Implementation spezifischer Anreizstrukturen und Kontrollsysteme erforderlich macht. Beiden Ansätzen gemeinsam ist die grundlegende Unterscheidung zwischen "Arbeit(skraft)" und "Arbeitsleistung". Goldberg (1980: 252) kommt angesichts dieser Übereinstimmung zu folgender Einschätzung: "The names are different, but they deal with the same phenomena. The investigators do, however, emphasize different aspects, their choice of emphasis being dictated at least in part by their ideological priors".

triebliche Personal- und Beschäftigungspolitik adäquat erklären zu können<sup>9</sup>.

Wenn Naschold, Wagner und Rosenow (1989: 28) älteren Arbeitnehmern in diesem Zusammenhang eine "ambivalente Position im betrieblichen Sozialgefüge" attestieren, dann trifft dies sicherlich in noch sehr viel stärkerem Maße für schwerbehinderte Belegschaftsmitglieder zu. Beide Gruppen, die personell weitestgehend identisch sind, können eine strategische Bedeutung für die betriebliche Anreizstruktur haben, denn ihre Beschäftigung ist ein Indiz für eine langfristige und "rücksichtsvolle" Nutzung der Arbeitskraft, die ihrerseits den Gerechtigkeits- und Fairneßvorstellungen der Beschäftigten entgegenkommt.

Eine für die vorliegende Fragestellung wesentliche Implikation dieses Ansatzes besteht darin, daß der betriebliche Schwerbehindertenanteil keiner "imperativen ökonomischen Logik" (Naschold/Wagner/ Rosenow 1989: 17) folgt, sondern das Resultat unterschiedlicher personal- und beschäftigungspolitischer Strategien ist und damit als prinzipiell variabel zu gelten hat. Dies bedeutet jedoch keineswegs, daß die Rahmenbedingungen betrieblicher (Personal-) Entscheidungen, wie z.B. saisonal und konjunkturell bedingte Nachfrageschwankungen oder die allgemeine Arbeitsmarktsituation, keinen Einfluß auf die (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter haben. Diese Rahmenbedingungen stellen wesentliche exogene Faktoren dar, die kontrolliert, d.h. als mögliche Determinanten von Entscheidungsprozessen thematisiert werden müssen (vgl. Naschold/Wagner/Rosenow 1989: 56).

### 3.2. Empirische Überprüfung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage nach den Ursachen und Bestimmungsgründen der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter. Da es trotz der arbeitsmarktpolitischen Relevanz bislang

---

<sup>9</sup> Insbesondere in der amerikanischen Arbeitsmarkttheorie gibt es seit einiger Zeit vielversprechende Bemühungen, soziologische und ökonomische Theorieansätze zu verknüpfen, um Phänomene wie Arbeitslosigkeit, Diskriminierung, Job-Matching, etc. erklären zu können. Vgl. dazu beispielsweise Farkas/England (1986) sowie Granovetter (1985, 1986).

kaum geeignete Betriebsdaten gibt, die eine entsprechende quantitative Analyse erlauben, wird die angesichts der Datenlage "zweitbeste" Vorgehensweise - eine simultane Analyse verfügbarer Branchen- und Individualdaten - gewählt.

Zum einen liegen die von der amtlichen Statistik veröffentlichten Daten aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 13 Abs. 2 SchwbG nicht nur für die Ebene der Wirtschaftsabteilungen ( $n=10$ ), sondern auch für die sehr viel stärker disaggregierte Ebene der Wirtschaftszweige ( $n=95$ ) vor. Diese disaggregierten Daten werden jedoch nicht veröffentlicht und sind möglicherweise aus diesem Grund bislang keiner quantitativen Analyse unterzogen worden.

Im Gegensatz etwa zu den USA, wo die multivariate Analyse von Branchendaten aus der amtlichen Statistik eine lange Tradition hat und insbesondere von Vertretern der Segmentationstheorie (vgl. als Übersicht Hodson/Kaufman 1982, Hodson 1986) sowie der Effizienzlohntheorie (vgl. Krueger/Summers 1988, Katz/ Summers 1989) vorangetrieben worden ist, liegen derartige Studien für die Bundesrepublik Deutschland bislang nur sehr vereinzelt vor. Die wenigen Studien, die die Frage nach Branchenunterschieden in der Personal- und Beschäftigungspolitik thematisieren (vgl. Vomfelde 1977, 1978, Schmid/ Stirnberg 1977), beschränken sich zudem auf das Verarbeitende Gewerbe und damit auf einen Sektor, dessen gesamtwirtschaftliche Bedeutung sowohl hinsichtlich der Beschäftigtenzahl als auch hinsichtlich des Beitrages zur Wertschöpfung seit etwa zwei Jahrzehnten rückläufig ist. Dieser Mangel, der in gleichem Maße für amerikanische Studien aus den siebziger Jahren gilt, ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß bislang kaum entsprechend disaggregierte Daten insbesondere für den tertiären Sektor zur Verfügung gestanden haben.

Zum anderen liegt mit dem Sozio-ökonomischen Panel erstmals ein repräsentativer Datensatz für die wohnberechtigte Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland vor, der eine vergleichende Analyse der Berufsverläufe und Erwerbskarrieren schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer erlaubt<sup>10</sup>. Im Gegensatz zu sogenannten "prozeßproduzier-

---

<sup>10</sup> Bereits im Sommer 1990 wurde in den fünf neuen Bundesländern ein "Ost-Panel" mit über 4.000 Befragten aus mehr als 2.000 Haushalten gestartet. Zur Konzeption

ten Längsschnittdaten", die beispielsweise bei der Arbeitsverwaltung und den Sozialversicherungsträgern anfallen und einerseits lediglich die für die Verwaltungsarbeit erforderlichen Informationen enthalten, andererseits für Forschungszwecke außerhalb dieser Institutionen kaum zugänglich sind, stellt das Sozio-ökonomische Panel repräsentative Verlaufsdaten für Personen und Haushalte zur Verfügung<sup>11</sup>. Darüber hinaus ermöglichen zwei umfangreiche Individualdatensätze schwerbehinderter Arbeitnehmer aus Rheinland-Pfalz (etwa 12.500 beschäftigte und 160 gekündigte Personen) multivariate Analysen, die mit dem Sozio-ökonomischen Panel nicht möglich sind, weil die Zahl schwerbehinderter Arbeitnehmer im Panel relativ klein ist (rund 300 Personen) und weil eine theoretisch wie empirisch außerordentlich wichtige Variable ("Eintritt der Schwerbehinderung") im Panel nicht enthalten ist.

Komplettiert wird das zur Verfügung stehende empirische Material durch eine repräsentative Stichprobe beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber aus Rheinland-Pfalz sowie durch eine 15%-Stichprobe der im Jahre 1985 in Rheinland-Pfalz abgeschlossenen Kündigungsschutzverfahren Schwerbehinderter. Der erstgenannte Datensatz basiert auf den in den Arbeitgeberanzeigen gemäß § 13 Abs. 2 SchwG enthaltenen Angaben zur Zahl der (schwer- und nichtbehinderten) Beschäftigten sowie zum Vorhandensein betrieblicher Interessenvertretungen der Arbeitnehmer bzw. der Schwerbehinderten. Diese Angaben liegen für insgesamt 765 Betriebe und Dienststellen vor und decken die Jahre 1982 und 1985 ab. Der letztgenannte Datensatz enthält neben den jeweiligen sozio-demographischen Merkmalen des betroffenen Schwerbehinderten verschiedene betriebliche Merkmale des kündigenden Arbeitgebers und Angaben zu den Kündigungsgründen sowie dem Verlauf und dem Ergebnis des Verfahrens vor der Hauptfürsorgestelle.

---

dieses Panels vgl. Schupp/Wagner (1990); zu ersten Ergebnissen vgl. Projektgruppe (1991).

<sup>11</sup> Abgesehen von den Daten des Sozio-ökonomischen Panels, die erst seit relativ kurzer Zeit zur Verfügung stehen, gibt es bereits eine Vielzahl multivariater Analysen individueller Erwerbskarrieren und Berufsverläufe (vgl. beispielsweise Blossfeld/Mayer 1988a, 1988b, Blossfeld 1989). Diese Studien basieren ausnahmslos auf der sogenannten "Lebensverlaufsstudie" (vgl. Blossfeld 1987), die jedoch keineswegs repräsentativ für die bundesdeutsche Erwerbsbevölkerung ist.

Um die Frage nach den ökonomischen, organisationspolitischen und sozio-demographischen Bestimmungsgründen des betrieblichen Schwerbehindertenanteils adäquat beantworten zu können, wird sowohl eine multivariate Analyse der für den Zeitraum 1982-1986 verfügbaren Branchendaten als auch eine entsprechende Analyse der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels (1984) und der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber- und Schwerbehindertenstichprobe (1982 und 1985) durchgeführt. Mit den Branchendaten einerseits und den Betriebs- bzw. Individualdaten rheinland-pfälzischer Arbeitgeber und Schwerbehinderter andererseits stehen mehrere vermutlich einzigartige Datensätze zur Verfügung, deren quantitative Analyse fundiertere Erkenntnisse verspricht, als sie bislang durch methodisch teilweise sehr fragwürdige (Arbeitgeber-) Befragungen und Fallstudien produziert wurden. Während diese Datensätze detailliert ausgewertet werden, kann der wesentliche Vorteil der Paneldaten - ihr Längsschnittcharakter - im Rahmen der vorliegenden Arbeit (noch) nicht genutzt werden. Um den Umfang der Arbeit in vertretbaren Grenzen zu halten, wird lediglich die erste Welle des Panels ausgewertet. Die Analyse der Branchendaten erfolgt durch Regressionsanalysen und die Schätzung eines sogenannten "Pfadmodells", die der Individualdaten mittels unterschiedlicher Regressionsanalysen und die der Betriebsdaten mittels mehrfaktorieller Varianzanalyse.

## **II. Struktur und Dynamik der betrieblichen Schwerbehindertenbeschäftigung: Eine Sekundäranalyse empirischer Studien und amtlicher Statistiken**

Bevor in den Kapiteln III. und IV. das Konzept des internen Arbeitsmarktes im Hinblick auf die vorliegende Fragestellung weiterentwickelt und empirisch überprüft werden kann, ist eine "Bestandsaufnahme" der Forschungssituation unerlässlich. Anhand bislang vorliegender Fallstudien und Befragungsergebnisse zur betrieblichen Schwerbehindertenbeschäftigung versucht Kapitel II. den Stand der Forschung sowohl auf Betriebs- als auch auf Individualebene zu skizzieren. Auf betrieblicher Ebene ist nicht nur die Einschätzung des SchwbG durch die Arbeitgeber und die daraus resultierende Personal- und Beschäftigungspolitik, sondern auch die Interessenvertretung Schwerbehinderter durch die Betriebs- und Personalräte bzw. die Vertrauensleute von Relevanz. Auf individueller Ebene ist insbesondere nach den Auswirkungen betrieblicher Beschäftigungsentscheidungen und den Konsequenzen der kollektiven Interessenvertretung für die individuellen Erwerbskarrieren bzw. die Berufsverläufe schwerbehinderter Arbeitnehmer zu fragen. Dabei verfolgen die einzelnen Kapitel unterschiedliche Zielsetzungen: Zum einen soll geprüft werden, ob bzw. inwiefern Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen (insbesondere Kapitel II.1.2.-II.1.4). Zum anderen soll versucht werden, den Umfang der Arbeitsmarktbewegungen Schwerbehinderter anhand der amtlichen Statistik zu quantifizieren (insbesondere Kapitel II.1.1.). Darüber hinaus erfolgt eine vergleichende Analyse der Beschäftigungssituation schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer (Kapitel II.2.).

### **1. Betriebliche Rekrutierungs- und Entlassungstrategien**

#### **1.1. Die Kündigung Schwerbehinderter**

Die Zahl der Arbeitsmarktbewegungen Schwerbehinderter ist vergleichsweise gering. Den rund 11.000 (1987) bis 25.000 (1982) arbeitge-

berseitigen Kündigungen, denen die Hauptfürsorgestellen zugestimmt haben, stehen zwischen 16.000 (1982) und 26.000 (1987) Vermittlungen durch die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit gegenüber (vgl. Tabellen 2 und 6). Die Gründe für diese vergleichsweise geringen Fallzahlen sind zum einen in der Wirksamkeit des erweiterten Kündigungsschutzes (vgl. §§ 15-22 SchwbG) und zum anderen in dem hohen Anteil "intern" rekrutierter Schwerbehinderter zu suchen.

### **1.1.1. Zum Umfang arbeitgeberseitiger Kündigungen**

Im Gegensatz zur Zahl der Kündigungen Schwerbehinderter, die regelmäßig von der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen erfaßt und publiziert wird, läßt sich die Gesamtzahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen eines Jahres nur näherungsweise bestimmen. Aus der Statistik der Zugänge in Arbeitslosigkeit vom Mai/Juni eines jeden Jahres ist seit 1982 sowohl der Anteil der Zugänge, die zuvor in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis standen, als auch der Anteil der Zugänge, denen vom Arbeitgeber gekündigt wurde, ersichtlich. Unterstellt man, daß diese für den Zweimonatszeitraum Ende Mai/Anfang Juni ermittelten Anteilswerte in den übrigen Monaten des Jahres konstant bleiben und multipliziert man die Jahressumme der Zugänge in Arbeitslosigkeit mit diesen beiden Anteilswerten, dann erhält man eine untere Größe für die Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen:

$$(1) \quad \Sigma AK = KQ * (\Sigma ZA * BQ)$$

wobei     ΣAK: Jahressumme der arbeitgeberseitigen Kündigungen,  
        ΣZA: Jahressumme der Zugänge in Arbeitslosigkeit,  
        BQ: Anteil der Zugänger, die zuvor abhängig beschäftigt waren,  
        KQ: Anteil der Zugänger, denen vom Arbeitgeber gekündigt wurde.

Da Personen, die sich nach einer Kündigung vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben zurückziehen, nicht als Zugänge in registrierte Arbeitslosigkeit erfaßt werden, bilden die so ermittelten Werte eine eher konservative, d.h. tendenziell zu niedrige Schätzgröße.

Darüber hinaus ist zu beachten, daß es einer nicht quantifizierbaren Zahl von Arbeitnehmern gelingt, innerhalb der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung zu finden, die sich zeitlich mehr oder weniger lückenlos an das vom Arbeitgeber gekündigte Beschäftigungsverhältnis anschließt, so daß auch diese Personen nicht als Zugänge in Arbeitslosigkeit registriert werden. Weiterhin ist zu beachten, daß der Erhebungszeitraum Ende Mai/Anfang Juni nicht mit einem Quartalsende zusammenfällt. Da Angestellten typischerweise zum Quartalsende gekündigt wird, dürfte der Erhebungszeitraum tendenziell zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Zahl an Entlassungen führen.

Bei den Schwerbehinderten ist zwar die Zahl der Kündigungen, denen die Hauptfürsorgestellen zugestimmt haben, exakt bekannt, aber dafür ist die von der amtlichen Statistik ausgewiesene Zahl der Beschäftigten um rund 65.000 bis 70.000 zu niedrig<sup>1</sup>. Da die Arbeitgeber mit weniger als sechzehn Arbeitsplätzen nur alle fünf Jahre (zuletzt 1984) die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Anzeige nach § 13 Abs. 2 SchwbG zu erstatten haben, ist die Zahl der bei diesen Arbeitgebern beschäftigten Schwerbehinderten für die übrigen Jahre nur näherungsweise bestimmbar. Aus diesem Grund liegt die Gesamtzahl der beschäftigten Schwerbehinderten, deren Schwerbehindertenstatus dem Arbeitgeber auch tatsächlich bekannt ist<sup>2</sup>, um etwa 7% über den üblicherweise in der amtlichen Statistik ausgewiesenen Werten.

---

<sup>1</sup> Zur Auseinandersetzung über den Umgang mit der Kündigungsstatistik der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen vgl. Wiedermann (1986, 1987), Heuser (1987) und Klare (1989).

<sup>2</sup> Wie die auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (Welle I) vorgenommene Hochrechnung von Frick/Sadowski (1988: 9) zeigt, liegt die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen mit rund 1.4 Millionen (1984) um rund 30% höher als von der amtlichen Statistik ausgewiesen (vgl. ANBA 1986: 11, 62).

**Tabelle 1: Kündigungen in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Kündigungen (1)	Beschäftigte (2)	Kündigungsrisiko (3)
1982	1.961	20.709	9.5
1983	1.785	20.440	8.7
1984	1.634	20.531	8.0
1985	1.545	20.807	7.4
1986	1.462	21.196	6.9
1987	1.424	21.428	6.6

- 1 Angaben in Tausend. Jahressumme der Zugänge in Arbeitslosigkeit multipliziert mit dem Anteil der zuvor abhängig Beschäftigten, denen vom Arbeitgeber gekündigt worden war (1982: 52.9%; 1983: 48.2%; 1984: 44.5%; 1985: 41.2%; 1986: 40.2%; 1987: 38.2%).
- 2 Angaben in Tausend. Stichtag 30.9. des jeweiligen Jahres
- 3 Kündigungen je 100 Beschäftigte ((Sp.1/Sp.2)\*100)

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1983: 168; 1985: 174; 1986: 218; 1987: 640; 1988: 772  
Arbeitsstatistik, Jahreszahlen 1986: 12; 1987: 12-13  
Eigene Berechnungen

Dies bedeutet, daß das Kündigungsrisiko nichtbehinderter Arbeitnehmer in Wirklichkeit deutlich höher liegt als in Tabelle 1 angegeben, während das Risiko, durch eine Arbeitgeberkündigung den Arbeitsplatz zu verlieren, bei den schwerbehinderten Arbeitnehmern aufgrund der in Tabelle 2 ausgewiesenen Gesamtzahl der beschäftigten Schwerbehinderten recht genau quantifiziert sein dürfte.

Tabelle 2 zeigt die zahlenmäßige Entwicklung der Kündigungen Schwerbehinderter seit 1982. Nachdem die Zahl der Fälle von 1975 bis 1980 nur geringfügig um etwa 6% pro Jahr angestiegen war, erfolgte 1981 als Reaktion auf die Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein deutlicher Anstieg der Kündigungen um knapp 38% gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg wurde von dem des folgenden Jahres 1982 mit über 41% nochmals übertroffen (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1984). Seit diesem Zeitpunkt ist ein stetiger Rückgang um insgesamt mehr als 50% zu verzeichnen. Diese dem konjunkturellen Verlauf fol-

gende Entwicklung der Kündigungen zeigt recht deutlich, "daß der Kündigungsschutz für Schwerbehinderte kein Kündigungsverbot ist" (Semlinger/Schmid 1985: 43). Die Zahl der Kündigungen nichtbehinderter Arbeitnehmer ging ebenfalls von 1982-1987 deutlich zurück<sup>3</sup>. Die Zahl von durchschnittlich rund 1.6 Millionen arbeitgeberseitigen Kündigungen pro Jahr verdeutlicht die numerische Flexibilität des Beschäftigungssystems, d.h. die betriebliche Anpassungsfähigkeit der Beschäftigtenzahl an die Schwankungen des Outputs<sup>4</sup>. Sowohl bei den Entlassungen als auch bei den (Neu-) Einstellungen besteht eine Variationsbreite von rund 500.000 Arbeitnehmern pro Jahr. Dies sind immerhin rund 2.5% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Tabelle 1).

Aus den Tabellen 1 und 2 geht hervor, daß das Kündigungsrisiko nichtbehinderter Arbeitnehmer mit 6.6% (1987) bis 9.5% (1982) um etwa das Vier- bis Fünffache über dem "unkorrigierten" Kündigungsrisiko<sup>5</sup> schwerbehinderter Arbeitnehmer liegt (1.3% bis 2.4%)<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Dabei darf jedoch nicht übersehen werden, daß insbesondere in den Jahren 1985-1987 ein deutlicher Anstieg befristeter Arbeitsverträge zu verzeichnen war. So nahm beispielsweise der Anteil der Zugänger in Arbeitslosigkeit, der zuvor befristet beschäftigt war, von rund 11% (1982) auf knapp 24% (1985) zu (vgl. Dragendorf et al. 1988: 201).

<sup>4</sup> Aus dem Rückgang der Zahl arbeitgeberseitiger Kündigungen kann jedoch keineswegs auf einen Verlust an betrieblicher Anpassungsfähigkeit geschlossen werden. Vgl. dazu beispielsweise Kraft (1988), der diese These anhand einer Längsschnittanalyse der Arbeitsnachfrage des Verarbeitenden Gewerbes in der Bundesrepublik Deutschland für den Zeitraum 1963-1983 falsifiziert.

<sup>5</sup> Mit dieser Bezeichnung wird der Tatsache Rechnung getragen, daß die Zahl der (arbeitgeberseitigen) Kündigungen Schwerbehinderter pro Jahr offensichtlich deutlich höher ist als von der Arbeitsgemeinschaft ausgewiesen.

<sup>6</sup> Die in Tabelle 1 zusammengestellten Befunde stimmen zudem fast vollständig mit den Ergebnissen einer älteren Untersuchung zur Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland überein. Falke et al. (1981b: 18) kommen in dieser repräsentativen Studie zu dem Ergebnis, daß 1978 rund 7.4% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vom Arbeitgeber gekündigt wurden. Bei den schwerbehinderten Arbeitnehmern lag die Kündigungsquote im gleichen Jahr mit lediglich 1.8% signifikant niedriger. Ritz (1984a: 346) schätzt, daß das Kündigungsrisiko eines schwerbehinderten Arbeitnehmers in den Jahren 1978-1980 nur etwa ein Fünftel des Kündigungsrisikos aller Arbeitnehmer betrug und Runde et al. (1986: 41) ermittelten für

**Tabelle 2: Kündigungen Schwerbehinderter**

Jahr	Kündigungen (1)	Beschäftigte (2)	Beschäftigte (3)	Kündigungs- risiko (4)	Kündigungs- risiko (5)
1982	24.555	61.500	1.041.800	2.4	5.9
1983	23.290	72.000	986.700	2.4	7.3
1984	17.053	50.000	937.400	1.8	5.3
1985	15.061	41.000	897.800	1.7	4.6
1986	12.611	42.000	878.500	1.4	4.8
1987	11.298	40.000	861.000	1.3	4.6

- 1 Zahl der abgeschlossenen Kündigungsverfahren, in denen die Hauptfürsorgestellen der Kündigung zugestimmt haben.
- 2 Hochgerechnete Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen anhand der Zugänge in Arbeitslosigkeit.
- 3 Beschäftigte Schwerbehinderte, Gleichgestellte und sonstige anrechnungsfähige Personen im Oktober des jeweiligen Jahres. Ohne zusätzlich besetzte Plätze durch Mehrfachanrechnungen.
- 4 Kündigungen je 100 Beschäftigte ((Sp.1/Sp.3)\*100)
- 5 Kündigungen je 100 Beschäftigte ((Sp.2/Sp.3)\*100)

Quellen: Jahresbericht der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen 1986: 97-98; 1987: 103-107; 1988: 99-102

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1984: 46; 1985: 48; 1986: 62; 1987: 52; 1988: 631

Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

Eigene Berechnungen

Dies ist jedoch aus verschiedenen Gründen allenfalls ein vordergründiges Indiz für die Wirksamkeit des erweiterten Kündigungsschutzes:

Etwa 21% der nichtbehinderten, aber nur 13% der schwerbehinderten Arbeitnehmer arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu zwanzig Beschäftigten. Umgekehrt sind 50% der Nichtbehinderten, aber mehr als 62% der Schwerbehinderten in Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern beschäftigt. Weiterhin arbeiten 27% der Nichtbe-

---

1981 ein Kündigungsrisiko für Schwerbehinderte, daß um das Vierfache unter dem aller Arbeitnehmer liegt.

hinderten, aber 37% der Schwerbehinderten im öffentlichen Dienst (vgl. Frick/Sadowski 1988: 28). Aus verschiedenen empirischen Studien ist bekannt, daß Arbeitnehmer in Großbetrieben bzw. im öffentlichen Dienst sehr viel seltener von arbeitgeberseitigen Kündigungen betroffen sind als Arbeitnehmer in Kleinbetrieben bzw. in der Privatwirtschaft (vgl. Falke 1983: 16; Büchtemann 1984: 95; Höland 1985: 64).

Rund 18% der nichtbehinderten, aber nur 9% der schwerbehinderten Arbeitnehmer weisen eine Betriebszugehörigkeitsdauer von bis zu drei Jahren auf. Umgekehrt sind 33% der Nichtbehinderten, aber 69% der Schwerbehinderten seit mindestens zehn Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt (vgl. Frick/Sadowski 1988: 31). Wie die Studien von Falke (1981a) und Büchtemann (1984: 95) zeigen, ist das Kündigungsrisiko von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von maximal drei Jahren etwa fünf- bis sechsmal so groß wie das der Arbeitnehmer mit mindestens zehnjähriger Betriebszugehörigkeitsdauer.

Versucht man die Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer anhand der Zugänge in Arbeitslosigkeit zu bestimmen, dann ergeben sich Werte, die erheblich über den von der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen ermittelten Werten liegen (vgl. Tabelle 2). Um diese These empirisch belegen zu können, ist es zunächst erforderlich, die von der amtlichen Statistik nicht ermittelte Jahressumme der Zugänge Schwerbehinderter in Arbeitslosigkeit näherungsweise zu bestimmen. Dies geschieht anhand der folgenden Gleichung:

$$(2) \quad \Sigma ZS = ZS_S * \frac{\Sigma ZA}{ZA_S}$$

wobei  $\Sigma ZS$ : Jahressumme der Zugänge Schwerbehinderter in Arbeitslosigkeit,  
 $ZS_S$ : Anzahl Schwerbehinderter in der Zugangsstichprobe im Mai/Juni jeden Jahres,  
 $\Sigma ZA$ : Jahressumme der Zugänge in Arbeitslosigkeit,  
 $ZA_S$ : Anzahl Arbeitsloser in der Zugangsstichprobe vom Mai/Juni jeden Jahres.

Anhand der so ermittelten Jahressumme der Zugänge Schwerbehinderter in Arbeitslosigkeit und unter Zuhilfenahme von Gleichung (1) läßt sich näherungsweise die Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen Schwerbehinderter im Laufe eines Jahres ermitteln. Es zeigt sich, daß jährlich zwischen 40.000 (1987) und 72.000 (1983) Schwerbehinderte durch eine arbeitgeberseitige Kündigung ihren Arbeitsplatz verlieren. Dies sind immerhin zwischen 4.6% und 7.3% der Beschäftigten, d.h. das so ermittelte Kündigungsrisiko Schwerbehinderter liegt nur noch um etwa 20-30% unterhalb des Kündigungsrisikos der Arbeitnehmer insgesamt. Wie diese Diskrepanz zwischen der Statistik der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen und der Arbeitsverwaltung zustande kommt, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Ein Grund ist sicherlich der, daß die Entlassung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers innerhalb der Probezeit von sechs Monaten ebenso wenig der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle bedarf wie die Kündigung eines über 58jährigen Schwerbehinderten, der einen Anspruch auf Sozialplanleistungen hat. Auch bei witterungsbedingten Entlassungen ist keine vorherige Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich, wenn die Wiedereinstellung bei Wiederaufnahme der Arbeit gewährleistet ist (vgl. § 20 Abs. 1 und 2 SchwBGB). Ein weiterer Grund könnte jedoch auch darin bestehen, daß eine nicht quantifizierbare Zahl von Arbeitgebern Schwerbehinderten kündigt, ohne vorher die gesetzlich vorgeschriebene Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu beantragen.

Angesichts dieser Befunde ist es kaum verwunderlich, daß die Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes vielfach angezweifelt wird<sup>7</sup>. So argumentiert Semlinger (1984: 34), daß bislang nicht überzeugend nachgewiesen werden konnte, daß das geringere Kündigungsrisiko Schwerbehinderter tatsächlich auf den erweiterten Kündigungsschutz zurückzuführen ist. "Da es sich bei den erwerbstätigen Schwer-

---

<sup>7</sup> Die in diesem Zusammenhang geäußerten Einwände sind jedoch vollkommen verschieden von den Argumenten der Befürworter einer möglichst weitgehenden "Deregulierung" des Arbeitsmarktes. Zur Kontroverse zwischen diesen beiden Positionen vgl. insbesondere Brandes/Buttler/Dorndorf (1989), Meyer (1989), Reuter (1982), Buttler (1986) und Wallwei (1989).

behinderten zu großen Teilen um ältere Arbeitnehmer handelt, die schon längere Zeit im jeweiligen Betrieb beschäftigt sind, gelten für sie oft auch die inzwischen relativ weit verbreiteten tarifvertraglichen Bestandsschutzregelungen und die entsprechenden Klauseln des allgemeinen Kündigungsschutzes". Ritz (1982: 213) weist diese Argumentation mit der Begründung zurück, daß die den erweiterten Kündigungsschutz überlagernden gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Bestandschutzregelungen weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Schwerbehinderten betreffen. "Ein Teil der Schwerbehinderten ist zu jung, um unter die tarifliche Alterssicherung zu fallen, ein Teil erfüllt die vorgeschriebene Betriebszugehörigkeitsdauer nicht, in vielen Tarifbereichen fehlen solche Verträge ganz." Darüber hinaus sind, so Ritz, die Schutzbestimmungen des SchwbG umfassender, da die tarifvertraglichen Bestandsschutzregelungen keine Interventionsmöglichkeiten umfassen, die der "begleitenden Hilfe" (§ 31 SchwbG) entsprechen.

Bei einem Vergleich des Kündigungsrisikos schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer darf jedoch nicht übersehen werden, daß Schwerbehinderte sehr viel häufiger Aufhebungsverträge abschließen als nichtbehinderte Arbeitnehmer<sup>8</sup>. Diese These wird durch eine detaillierte Analyse der Zugänge in Arbeitslosigkeit bestätigt. Im gesamten Zeitraum, für den eine entsprechende Auswertung möglich ist (Mai/Juni 1982 - Mai/Juni 1987), lag der Anteil der Zugänge in Arbeitslosigkeit, dessen letztes Beschäftigungsverhältnis "in gegenseitigem Einvernehmen" gelöst worden war, bei den Schwerbehinderten mit 12%-15% rund vier- bis fünfmal so hoch wie bei den nichtbehinderten Zugängen (3%-4%).

---

<sup>8</sup> So wurden den Befunden von Falke et al. (1981: 302) zufolge von den 1978 beendeten Beschäftigungsverhältnissen Schwerbehinderter 19.3% durch einen Aufhebungsvertrag gelöst. Bei den nichtbehinderten Arbeitnehmern betrug der entsprechende Anteilswert lediglich 7.1%.

Tabelle 3: Aufhebungsverträge von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern

Jahr	Anteil der Aufhebungsverträge an den Zugängen in Arbeitslosigkeit			
	Zugänge insgesamt		Schwerbehinderte	
	Anteil	Verhältnis (1)	Anteil	Verhältnis (1)
1982	3.2%	20.4:1	14.9%	1.6:1
1983	4.3%	14.5:1	14.1%	1.4:1
1984	4.2%	14.3:1	15.4%	1.3:1
1985	3.3%	17.2:1	13.3%	1.4:1
1986	3.3%	17.0:1	11.9%	1.4:1
1987	3.8%	14.4:1	11.9%	1.2:1

#### 1 Verhältnis von arbeitgeberseitigen Kündigungen und Aufhebungsverträgen

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1983: 171; 1984: 234; 1987: 640; 1988: 772  
 Bundesanstalt für Arbeit, IIb2  
 Semlinger/Schmid 1985: 17  
 Semlinger 1988: 92  
 Eigene Berechnungen

Während das Verhältnis von arbeitgeberseitigen Kündigungen und Aufhebungsverträgen bei nichtbehinderten Arbeitnehmern etwa 16:1 beträgt, liegt es bei den Schwerbehinderten bei etwa 1.5:1. Dieser höhere Anteil an Aufhebungsverträgen bei Schwerbehinderten ist jedoch nicht ausschließlich als ein Versuch zu interpretieren, die Kündigungsbestimmungen des SchwbG zu umgehen. Großbetriebe, in denen die weit überwiegende Mehrheit der Schwerbehinderten beschäftigt ist, schließen sehr viel häufiger Aufhebungsverträge als Klein- und Mittelbetriebe (vgl. Falke 1983: 16-17).

Aufhebungsverträge sind also insbesondere bei Schwerbehinderten als funktionales Äquivalent zu Kündigungen anzusehen. Bereits die wenigen verfügbaren Daten machen deutlich, daß die These von der "faktischen Unkündbarkeit" schwerbehinderter Arbeitnehmer empirisch nicht haltbar ist. Aufgrund des hohen Anteils an Aufhebungsver-

trägen, die in etwa einem Drittel der Fälle mit Hilfe der Hauptfürsorgestelle zustandekommen, sind die durchschnittlichen Kosten der Entlassung eines Schwerbehinderten allerdings höher als bei der Entlassung eines nichtbehinderten Arbeitnehmers. Wie die Untersuchung von Falke (1983: 37) zeigt, beträgt die durchschnittliche Höhe der Abfindungssumme aus einem Aufhebungsvertrag etwa ein halbes Monatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung. Bei einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst Schwerbehinderter von 2.967 DM und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer von 16.1 Jahren (vgl. Tabellen 17 und 19) ergäbe sich für das Jahr 1984 eine durchschnittliche Abfindungssumme von rund 23.900 DM. Bei den nichtbehinderten Arbeitnehmern beträgt die durchschnittliche Abfindungssumme aufgrund des niedrigeren Bruttoverdienstes (2.738 DM) und der geringeren Betriebszugehörigkeitsdauer (10.3 Jahre) rund 14.100 DM bzw. rund 41% weniger als bei Schwerbehinderten.

In diesem Kontext darf jedoch nicht übersehen werden, daß eine arbeitgeberseitige Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag nur in etwa 16% der Fälle den Grund für das Ausscheiden eines Schwerbehinderten darstellt. Rund 12% der ausscheidenden Schwerbehinderten haben ihr Beschäftigungsverhältnis selbst gekündigt und etwa 71% gehen in Rente (vgl. Breetz/ Deecke 1989: 43).

### **1.1.2. Die Einschätzung des besonderen Kündigungsschutzes durch die Arbeitgeber**

Die Bereitschaft der Betriebe und Dienststellen, (zusätzliche) Schwerbehinderte einzustellen, hängt im wesentlichen davon ab, ob die Beschäftigung Schwerbehinderter als belastend eingeschätzt wird. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Bestandsschutzregelungen des SchwbG als "beschäftigungsschädlich" bezeichnet. So argumentiert beispielsweise die Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer (1985: 22), daß "der für bestimmte Gruppen wie Schwerbehinderte oder ältere Arbeitnehmer entwickelte besondere Kündigungsschutz ... im Ergebnis nur zu besonders hohen EinstellungsbARRIEREN und daher

auch zu überdurchschnittlich hohen Arbeitslosenquoten dieser Gruppen geführt (hat)".

Die verfügbaren empirischen Befunde deuten darauf hin, daß die These in dieser undifferenzierten Form kaum aufrecht erhalten werden kann. So bezeichneten im Rahmen einer von Brandt zwischen Dezember 1982 und März 1983 durchgeführten bundesweiten Repräsentativbefragung rund 44% der privaten Arbeitgeber den besonderen Kündigungsschutz als "ziemlich belastend" und weitere 28% als "geringfügig belastend" (vgl. Brandt 1984: 149). Darüber hinaus stimmten 50% der befragten Arbeitgeber uneingeschränkt dem Statement zu, der Kündigungsschutz mache es einem Betrieb außerordentlich schwer, einen Schwerbehinderten zu entlassen. Weitere 37% der Befragten meinten, der Kündigungsschutz erschwere zwar die Entlassung eines Schwerbehinderten; diese sei jedoch bei Vorliegen stichhaltiger Gründe auf jeden Fall durchsetzbar (vgl. Brandt 1984: 183). Angesichts dieser Einschätzung ist es kaum überraschend, daß 72% der privaten Arbeitgeber dem abschließenden Statement zustimmten, der besondere Kündigungsschutz halte sie davon ab, schwerbehinderte Arbeitnehmer einzustellen (vgl. Brandt 1984: 187).

Im Rahmen einer auf mittelständische Industrieunternehmen beschränkten "Wirkungsanalyse der Sozialgesetzgebung" im Frühjahr 1983 (vgl. Kayser/Friede 1984: 20) sahen demgegenüber lediglich 13% der Unternehmen im SchwBGB eine Einschränkung ihrer personalpolitischen Dispositionsfreiheit in dem Sinne, daß sie vorgesehene Entlassungen nicht wie geplant durchführen konnten<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Im Gegensatz zur letztgenannten Untersuchung lehnten in einer auf die öffentlichen und privaten Arbeitgeber der Stadt Hamburg beschränkten empirischen Studie aus dem Jahre 1982 rund 61% der Befragten die (zusätzliche) Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer ab, weil sie Probleme mit dem besonderen Kündigungsschutz befürchten. Weitere 67% gaben an, eine "Lockierung" des Kündigungsschutzes würde ihre Bereitschaft zur Rekrutierung schwerbehinderter Arbeitnehmer erhöhen (vgl. Runde et al. 1986: 48, 51). Dieser letzte Befund steht jedoch zumindest teilweise im Widerspruch zur Untersuchung von Brandt (1984: 351), in der nur 33% der Arbeitgeber die Frage bejahten, ob ein späteres Einsetzen des Kündigungsschutzes ihre Einstellungsbereitschaft erhöhen würde.

Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Einschätzung des besonderen Kündigungsschutzes und betrieblichen Merkmalen, wie z.B. der Größe und der Branche, besteht offensichtlich nicht, wohl aber zwischen dem betrieblichen Schwerbehindertenanteil und der Einschätzung des Kündigungsschutzes: Mit zunehmender Istquote steigt der Anteil der Betriebe, deren Einstellungsbereitschaft vom Kündigungsschutz unbeeinflußt bleibt, von 5% (Istquote unter 3%) auf knapp 28% (Istquote über 10%) an. Ebenso geht der Anteil der Betriebe, die im Kündigungsschutz eine "ziemliche" Belastung sehen, von 44% (Istquote unter 3%) auf knapp 31% (Istquote zwischen 8% und 10%) zurück (vgl. Brandt 1984: 342, 370).

Die Tatsache, daß je nach Frageformulierung zwischen 30% und 85% der Betriebe und Dienststellen im erweiterten Kündigungsschutz weder ein Einstellungs- noch ein entscheidendes Entlassungshindernis sehen, deutet darauf hin, daß die aufgrund des Kündigungsschutzes angenommenen Einschränkungen der betrieblichen Autonomie "nicht in der unterstellten Pauschalität gegeben sind und in vielen Fällen auf Vor- bzw. Fehlurteilen beruhen dürften" (Semlinger 1987: 247). Dies ist insbesondere deshalb zu vermuten, als es offensichtlich keinen Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung und der tatsächlichen Handhabung des Kündigungsschutzes durch die Hauptfürsorgestellen gibt. So bezeichnen beispielsweise rund 47% der Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen (Bundesdurchschnitt 40%) den erweiterten Kündigungsschutz als "besonders belastend" (vgl. Brandt 1984: 372), obwohl die beiden Hauptfürsorgestellen in Köln und Münster den Kündigungsanträgen der Arbeitgeber dieses Bundeslandes in rund 69% der Fälle zustimmen (Bundesdurchschnitt knapp 61%) (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1988). Umgekehrt ist der Anteil der Arbeitgeber in Bremen, der den besonderen Kündigungsschutz für besonders belastend hält, der mit Abstand niedrigste im Bundesgebiet (knapp 26%), während gleichzeitig überdurchschnittlich viele Kündigungsanträge von der dortigen Hauptfürsorgestelle abgelehnt werden (knapp 47%)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Insgesamt wird den Kündigungsschutzbestimmungen des SchwbG durchaus eine verhaltensbeeinflussende Wirkung attestiert. So unternehmen rund 56% der Arbeitgeber bei schwerbehinderten Arbeitnehmern vermehrte Versuche zur Weiterbe-

**Tabelle 4: Sozio-demographische Merkmale beschäftigter und kündigungsbedrohter Schwerbehinderter**

Merkmale (Angaben in %)	Beschäf- tigte	Kündi- gungs- bedrohte
<b>Geschlecht</b>		
Männer	73	69
Frauen	27	31
<b>Alter</b>		
bis 34 Jahre	13	21
35 bis 50 Jahre	32	37
51 Jahre und mehr	55	41
<b>Nationalität</b>		
Deutsche	91	85
Ausländer	9	15
<b>Status</b>		
an- bzw. ungel. Arb.	25	53
Fach-, Vorarb., Meister	26	19
einfache/qualif. Angest.	38	26
hochqual./ltd. Angest.	11	1
<b>Betriebszugehörigkeit</b>		
bis 2 Jahre	9	23
3 bis 10 Jahre	22	36
11 Jahre und mehr	69	41
Durchschnitt (in Jahren)	16.4	10.3
<b>Nettoeinkommen</b>		
bis 1.499 DM	28	43
1.500 bis 1.999 DM	28	36
2.000 DM und mehr	44	21
Durchschnitt (in DM)	2.055	1.670

Quellen: Frick/Sadowski (1988: 25-34)  
Jopen (1988: 63-64, 221-225)

---

beschäftigung, wenn deren Arbeitsplatz gefährdet ist, als bei nichtbehinderten Belegschaftsmitgliedern. Während dieser Anteilswert in Kleinbetrieben mit bis zu 100 Beschäftigten lediglich 37% beträgt, sind es in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten knapp 80% (vgl. Alberding 1983: 21). Umgekehrt unternehmen lediglich 36% der befragten Arbeitgeber bei schwerbehinderten Arbeitnehmern gleiche oder gar geringere Anstrengungen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassend und die kritische Einschätzung des Kündigungsschutzes (vgl. ausführlich Rendenbach 1989: 69-80, 148-152) relativierend, bleibt festzuhalten, daß von einem "absoluten" Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht gesprochen werden kann und daß die "Reichweite" dieses Kündigungsschutzes häufig überschätzt wird (vgl. ähnlich Brandt 1984: 185). Zwar weisen Schwerbehinderte ein signifikant niedrigeres Kündigungsrisiko auf als nichtbehinderte Arbeitnehmer (vgl. Tabelle 2) und sind dementsprechend unter den Zugängen in Arbeitslosigkeit unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 9); gleichwohl zeigt sich bei Schwerbehinderten eine ähnlich starke "Polarisierung" von Kündigungsrisiken wie bei nichtbehinderten Arbeitnehmern (vgl. Tabelle 4).

Da die Kündigungsstatistik der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen nur wenige sozio-demographische Merkmale der gekündigten Schwerbehinderten enthält und auch die amtliche (Beschäftigten-)Statistik keinerlei Auskunft über Alter, Geschlecht, Qualifikation und Betriebszugehörigkeitsdauer der beschäftigten Schwerbehinderten gibt, ist zur Abschätzung des Kündigungsrisikos verschiedener Gruppen von Schwerbehinderten lediglich ein (methodisch allerdings nicht unproblematischer) Vergleich der sozialstrukturellen Merkmale beschäftigter Schwerbehinderter aus dem Sozio-ökonomischen Panel, Welle I/1984 mit den entsprechenden Merkmalen kündigungsbedrohter Schwerbehinderter aus der auf den Zuständigkeitsbereich der Hauptfürsorgestelle Stuttgart (1982-1983) beschränkten Untersuchung von Jopen (1988) möglich (vgl. Tabelle 4)<sup>11</sup>.

Bei einem solchen Vergleich fällt auf, daß auch bei schwerbehinderten Arbeitnehmern Frauen, Jüngere im Alter von bis zu 35 Jahren, Ausländer, un- bzw. angelernte Arbeiter, Personen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von bis zu drei Jahren und Personen, die in Klein- und Mittelbetrieben mit maximal 200 Arbeitnehmern beschäftigt sind, überproportional häufig von Kündigungen betroffen sind (vgl. auch Falke et al. 1981a, 1981b, 1983).

---

<sup>11</sup> Vgl. dazu auch die Studie von Semlinger (1988: 259-292).

## **1.2. Die Rekrutierung Schwerbehinderter**

### **1.2.1. Zum Umfang externer und interner Rekrutierungen**

Im Gegensatz zu Kündigungen, die sozial gerechtfertigt sein müssen und bei denen der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu beachten ist, kann der Betrieb bei Personalrekrutierungen ausschließlich nach Rentabilitätskriterien entscheiden, d.h. die Selektivität der betrieblichen Personalpolitik kommt bei Einstellungen sehr viel deutlicher zum Ausdruck als bei Entlassungen, wo gesetzliche und/oder tarifvertragliche Regelungen das unternehmerische Kalkül modifizieren (vgl. Sadowski/Frick/Stengelhofen 1988: 42). Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß sich bei Entlassungen lediglich entscheidet, wer arbeitslos wird; bei Einstellungen hingegen wer arbeitslos bleibt (vgl. Windolf/Hohn 1984).

**Tabelle 5: Vermittlungen in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Vermittlungen (1)	Arbeitslose (2)	Beschäftigungschance (3)
1982	1.395	1.833	76.1
1983	1.557	2.258	69.0
1984	1.754	2.266	77.4
1985	1.876	2.304	81.4
1986	1.965	2.228	88.2
1987	1.998	2.229	89.6

1 Angaben in Tausend. Jahressumme der Vermittlungen

2 Angaben in Tausend. Jahresdurchschnittswerte

3 Zahl der Vermittlungen je 100 Arbeitslose ((Sp.1/Sp.2)\*100)

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit,  
Arbeitsstatistik, Jahreszahlen 1987: 33, 132  
Eigene Berechnungen

Tabelle 6: Vermittlungen Schwerbehinderter

Jahr	Vermittlungen (1)	Arbeitslose (2)	Beschäftigungschance (3)
1982	15.646	111.964	14.0
1983	20.090	131.160	15.3
1984	21.741	138.316	15.7
1985	24.888	136.008	18.3
1986	24.823	126.585	19.6
1987	26.103	126.802	20.6

1 Jahressumme der Vermittlungen Schwerbehinderter

2 Arbeitslose Schwerbehinderte im Jahresdurchschnitt

3 Zahl der Vermittlungen je 100 arbeitslose Schwerbehinderte ((Sp.1/Sp.2)\*100)

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit,  
Arbeitsstatistik, Jahreszahlen 1987: 64, 132,  
Eigene Berechnungen

Da die Jahressumme der Neueinstellungen schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer unbekannt ist und allenfalls näherungsweise bestimmt werden kann, indem man die Zahl der Abgänge aus registrierter Arbeitslosigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis ermittelt (vgl. Tabelle 7), soll zunächst die Struktur der Vermittlungen durch die Bundesanstalt für Arbeit analysiert werden.

Wie die Tabellen 5 und 6 zeigen, stieg die Zahl der Vermittlungen nichtbehinderter Erwerbspersonen<sup>12</sup> zwischen 1982 und 1987 um rund 43% an, während die Vermittlungen Schwerbehinderter im gleichen Zeitraum um knapp 67% zunahmen.

Setzt man die Zahl der Vermittlungen in Relation zur Zahl der Arbeitslosen, dann zeigt sich, daß nichtbehinderte Arbeitslose während des gesamten Untersuchungszeitraumes eine etwa vier- bis fünfmal so große "Wiedereingliederungschance" hatten wie schwerbehinderte Arbeitslose. Ob dies tatsächlich auf den erweiterten Kündigungsschutz zu-

<sup>12</sup> Damit sind nicht nur Arbeitslose, sondern auch in einem Beschäftigungsverhältnis stehende Arbeitssuchende gemeint.

rückzuführen ist, der in diesem Zusammenhang häufig als "dysfunktional" und/oder "einstellungshemmend" (vgl. Soltwedel 1981; Stockert 1987) bezeichnet wird, ist aus verschiedenen Gründen fraglich:

Zum einen weisen auch Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen, aber ohne amtliche Anerkennung eine signifikant längere Arbeitslosigkeitsdauer auf als Arbeitslose ohne gesundheitliche Einschränkungen, d.h. gesundheitliche Einschränkungen haben offensichtlich unabhängig vom Vorhandensein spezifischer Bestandsschutzregelungen einen die Arbeitslosigkeit verlängernden Effekt. Wie beispielsweise die auf Rheinland-Pfalz beschränkte Studie von Frick (1988: 62-63) zeigt, waren Arbeitslose ohne gesundheitliche Einschränkungen im Durchschnitt 261 (1985) bzw. 275 (1986) Tage ohne Beschäftigung, wohingegen die entsprechenden Werte für Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen aber ohne Schwerbehindertenstatus mit 445 (1985) bzw. 447 (1986) Tagen um rund 65% höher lagen<sup>13</sup>. Zum anderen weisen schwerbehinderte Arbeitslose überproportional häufig weitere vermittelungshemmende Merkmale (z.B. fortgeschrittenes Lebensalter, fehlende berufliche Qualifikation, längere Unterbrechungen der Erwerbskarriere) auf. So kommt die bereits zitierte Studie von Frick (1988: 60-61) zu dem Ergebnis, daß rund 30% der Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen, aber nur etwa 10% der schwerbehinderten Arbeitslosen über kein (weiteres) vermittelungshemmendes Merkmal verfügen. Umgekehrt haben nur etwa 5% der Arbeitslosen ohne gesundheitliche Einschränkungen, aber rund 15% der schwerbehinderten Arbeitslosen mindestens drei (weitere) die Wiedereingliederung erschwerende persönliche Merkmale<sup>14</sup>.

In dem Maße, in dem die unterdurchschnittlichen Wiedereingliederungschancen Schwerbehinderter tatsächlich auf den erweiterten Kündigungsschutz zurückzuführen sind, hätte beispielsweise das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von 1985 eine nachhaltige Verbesserung der (Re-) Integrationsmöglichkeiten Schwerbehinderter bewirken

---

<sup>13</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch die Studien von Schettkat und Semlinger (1982a, 1982b).

<sup>14</sup> Dies stimmt im wesentlichen mit den Befunden von Karr (1979) überein.

müssen. Wie jedoch eine bundesweite Repräsentativbefragung privater Arbeitgeber im Frühsommer 1987 zeigt, wurden weniger als 4% der Betriebe durch das BeschFG zur (zusätzlichen) Einstellung kündigungsgeschützter Arbeitnehmer veranlaßt (vgl. Büchtemann/Höland 1989: 247; eigene Berechnungen). Dies bedeutet, daß selbst die Möglichkeit, den Kündigungsschutz nach dem SchwbG "umgehen" zu können, praktisch keine Auswirkungen auf die (Wieder-)Beschäftigungschancen Schwerbehinderter hat. Ein Indiz dafür ist beispielsweise die Entwicklung der Zahl der Vermittlungen nicht- und schwerbehinderter Arbeitssuchender nach der Novellierung des SchwbG bzw. nach dem Inkrafttreten des BeschFG: Während die Vermittlungen insgesamt um knapp 2% (1986/87) bzw. 6% (1987/88) anstiegen, nahm die Vermittlung Schwerbehinderter um 5% bzw. 10% zu. Dieser überproportionale Anstieg ist jedoch weniger auf die Wirkungsweise des novellierten SchwbG bzw. des BeschFG zurückzuführen, als vielmehr auf die Tatsache, daß die "Problemgruppen" unter den Arbeitslosen bzw. -suchenden von einer positiven Beschäftigungsentwicklung in aller Regel stärker profitieren als die Arbeitnehmer insgesamt.

Ähnlich wie die Zahl der arbeitgeberseitigen Kündigungen kann auch die Jahressumme der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis nur näherungsweise bestimmt werden. Aus der Statistik der Abgänge aus Arbeitslosigkeit vom Mai/Juni eines jeden Jahres geht seit 1982 sowohl der Anteil der Abgänge, die von der Arbeitsverwaltung in ein neues Beschäftigungsverhältnis vermittelt wurden, als auch der Anteil der Abgänge, die ihren neuen Arbeitsplatz aufgrund ihrer Eigeninitiative fanden, hervor. Unterstellt man auch hier, daß die für den Zweiwochenzeitraum Ende Mai/Anfang Juni ermittelten Anteilswerte in den übrigen Monaten des Jahres konstant bleiben, dann kann man anhand der folgenden Gleichung näherungsweise die Jahressumme der wiedereingegliederten ehemaligen Arbeitslosen bestimmen:

$$(3) \quad \Sigma WA = \left( \frac{\Sigma AV}{VQ} * SQ \right) + \Sigma AV$$

wobei     $\Sigma WA$ : Jahressumme der wiedereingegliederten Arbeitslosen,  
 $\Sigma AV$ : Jahressumme der Arbeitsvermittlungen,  
 $VQ$ : Anteil der Abgänge aus Arbeitslosigkeit, die von der Bundesanstalt vermittelt wurden  
 $SQ$ : Anteil der Abgänge, die ihren neuen Arbeitsplatz selbst fanden.

Setzt man diese Zahl in Beziehung zur durchschnittlichen Arbeitslosenzahl des jeweiligen Jahres, dann zeigt sich, daß rund die Hälfte der nichtbehinderten Arbeitslosen, aber nur etwa ein Drittel der schwerbehinderten Arbeitslosen innerhalb eines Jahres einen neuen Arbeitsplatz finden (können).

Tabelle 7: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in abhängige Beschäftigung

Jahr	Abgänge				Anteil Schwerbehinderter an allen Abgängen	
	insgesamt		Schwerbehinderte			
	Summe (1)	je 100 Arbeitslose	Summe	je 100 Arbeitslose		
1982	3.401	53.9	31.670	28.3	0.9%	
1983	3.754	60.1	36.860	28.1	1.0%	
1984	4.205	53.9	37.720	27.3	0.9%	
1985	4.557	50.6	41.740	30.7	0.9%	
1986	4.373	50.9	41.920	33.1	1.0%	
1987	4.389	50.8	42.290	33.3	1.0%	

1 Angaben in Tausend

2 Anteil Schwerbehinderter an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit, die eine abhängige Beschäftigung aufnehmen.

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1988: 768

Bundesanstalt für Arbeit, IIb2

Semlinger/Schmid 1985: 17

Ritz 1984: 74

Eigene Berechnungen

Wie aus Tabelle 7 hervorgeht, beträgt der Anteil Schwerbehinderter an allen Abgängen aus Arbeitslosigkeit lediglich zwischen 0.9% (1982, 1984, 1985) und 1.0% (1983, 1986, 1987)<sup>15</sup>.

Dieser im Vergleich zur Beschäftigtenzahl außerordentlich niedrige Wert ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß die überwiegende Mehrheit der Betriebe und Dienststellen keine schwerbehinderten Arbeitnehmer vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert. Wie die Untersuchung von Brandt (1984: 91) zeigt, haben 68% der Arbeitgeber in den Jahren 1978-1982 keinen einzigen Schwerbehinderten eingestellt. In diesem Zusammenhang fällt auf, daß der Anteil der einstellenden Betriebe je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich hoch ist. Während in den Bereichen Energie und Bergbau, Handel und Baugewerbe nur etwa 25% der Betriebe Schwerbehinderte einstellen, beträgt der entsprechende Anteilswert bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, den Organisationen ohne Erwerbscharakter und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung zwischen 38% und 43%. Dies ist insofern bemerkenswert, als sich sowohl unter den "einstellungsfreudigen" als auch unter den "einstellungsunwilligen" Branchen solche mit einer hohen und einer niedrigen Istquote befinden. Gleichwohl besteht statistisch gesehen ein enger positiver Zusammenhang zwischen der Istquote des Jahres 1982 (vgl. ANBA 1984: 62) und dem von Brandt (1984: 91) ermittelten Anteil einstellender Betriebe ( $r = +0.68$ ). Während die Branchen mit einem traditionell hohen Schwerbehindertenanteil (insbesondere das Verarbeitende Gewerbe, die Organisationen ohne Erwerbscharakter und der öffentliche Dienst) in der Regel auch zu den einstellungsfreudigen Wirtschaftszweigen gehören, gibt es in den Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Istquote (beispielsweise im Baugewerbe, im Handel sowie in der Land- und Forstwirtschaft) häufig auch nur einen unterdurchschnittlichen Anteil einstellender Betriebe. Ausnahmen von dieser Regel sind lediglich der Energie- und Bergbau-

<sup>15</sup> Dieser anhand der amtlichen Statistik geschätzte Wert stimmt vollständig mit den Befunden von Runde et al. (1986: 44) überein, die in ihrer auf die Stadt Hamburg beschränkten Untersuchung zu dem Ergebnis kommen, daß im Jahre 1981 exakt 1% der Neueinstellungen auf Schwerbehinderte entfielen. Der von Breetz und Deecke (1989: 40) für den Zeitraum Januar 1986 - September 1987 ermittelte Wert von 3.7% ist demgegenüber überwiegend stichprobenbedingt (vgl. dazu Kap. I.1.4.1.).

bereich (hoher Schwerbehindertenanteil und unterdurchschnittlicher Anteil einstellender Betriebe) und der Dienstleistungssektor (niedrige Istquote und überdurchschnittlicher Anteil einstellender Betriebe)<sup>16</sup>.

Knapp ein Drittel (30%) aller Betriebe stellt selbst dann keine schwerbehinderten Stellenbewerber ein, wenn diese über die gleichen Qualifikationen verfügen wie nichtbehinderte Bewerber. Lediglich 8% der Betriebe wollen in einem solchen Fall "mit hoher Wahrscheinlichkeit" bzw. "mit Sicherheit" den schwerbehinderten Bewerber einstellen; die restlichen 60% können bzw. wollen dazu keine definitive Aussage machen. Insbesondere Kleinbetriebe mit bis zu dreißig Beschäftigten und Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Baugewerbes und des Handels lehnen überdurchschnittlich häufig die Neueinstellung Schwerbehinderter explizit ab. Auffallend ist, daß Betriebe, die bereits zehn und mehr Schwerbehinderte beschäftigen, der Neueinstellung weiterer Schwerbehinderter sehr viel aufgeschlossener gegenüberstehen als Betriebe, die allenfalls eine geringe Zahl Schwerbehinderter beschäftigen. "Nicht die gegenwärtige Istquote, sondern die absolute Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten beeinflußt die Bereitschaft, (weitere) Schwerbehinderte einzustellen" (Brandt 1984: 168)<sup>17</sup>.

Auf die Frage, welche Gründe gegen eine (zusätzliche) Einstellung Schwerbehinderter sprechen, antworten 64% der Auskunftspersonen in den Betrieben, die Arbeits(platz-) bedingungen ließen den (stärkeren) Einsatz von Schwerbehinderten nicht zu und 44% argumentieren, der Einsatz von Schwerbehinderten belaste den Betrieb finanziell zu

---

<sup>16</sup> In der Untersuchung von Alberding (1983: 18, 65) gaben demgegenüber rund 85% der Arbeitgeber an, in der Vergangenheit schwerbehinderte Arbeitnehmer vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert zu haben, wobei der Anteilswert je nach Betriebsgröße zwischen 65% (bis 100 Beschäftigte) und 97% (über 500 Beschäftigte) betrug. Diese im Vergleich zur Brandt-Studie ungleich höheren Werte sind im wesentlichen damit zu erklären, daß die Stichprobe der Alberding-Studie keineswegs repräsentativ ist (vgl. dazu Kap. I.1.4.1.).

<sup>17</sup> Alberding (1983: 65) kommt demgegenüber zu dem Ergebnis, daß 59% der Betriebe und Dienststellen unter Berücksichtigung der heutigen finanziellen Hilfen bereit seien, weitere Schwerbehinderte zu beschäftigen. Lediglich 30% lehnten die Einstellung Schwerbehinderter ab und 11% wollten sich nicht festlegen bzw. verweigerten die Antwort.

stark<sup>18</sup>. Weitere 44% weisen darauf hin, daß die "Leicht"-Arbeitsplätze im Betrieb für die bereits beschäftigten gesundheitlich Beeinträchtigten freigehalten werden müßten<sup>19</sup>. Auffallend ist auch hier, daß Betriebe, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, die möglichen Folgen einer externen Rekrutierung Schwerbehinderter negativer beurteilen als Betriebe, die bereits Schwerbehinderte beschäftigen. Dies ist vermutlich damit zu erklären, daß die Widerstände gegen eine erstmalige Rekrutierung von Schwerbehinderten zumindest teilweise auf mangelhaften Informationen und/oder Fehleinschätzungen der Auswirkungen einer Beschäftigung von Schwerbehinderten beruhen (vgl. Brandt 1984: 173-178).

Um ihrer Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter zumindest teilweise nachzukommen, fordern die Betriebe allem Anschein nach (langjährige) Belegschaftsmitglieder mit gesundheitlichen Einschränkungen dazu auf, sich als Schwerbehinderte anerkennen zu lassen (vgl. Heinze et al. 1979: 194; Heinze et al. 1982: 93). Nur etwa 20% der Betriebe und Dienststellen unterstützen gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter nicht, wenn sie beim Versorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderter beantragen. In den restlichen 80% der Fälle unterstützen entweder der Arbeitgeber und/oder der Betriebs- bzw. Personalrat den Antragsteller (vgl. Brandt 1984: 357).

Im Gegensatz zur geringen Bereitschaft, Schwerbehinderte vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren, ist die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe demzufolge durchaus bereit, gesundheitlich beeinträch-

<sup>18</sup> In der allerdings nicht repräsentativen Studie von Harmsen (1982: 58, 67) geben 66% der Betriebe an, durch die Beschäftigung Schwerbehinderter belastet zu sein und 69% erklären, daß es für sie problemloser sei, die Ausgleichsabgabe zu zahlen als Schwerbehinderte einzustellen. Harmsen (1982: 59) spricht angesichts dieser Befunde von einer "vorsätzlichen oder fahrlässigen Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht". Alberding (1983: 65) ermittelt einen Anteil von 44% der Betriebe, die die Beschäftigung Schwerbehinderter für problematisch halten, wobei dieser Anteilswert zwischen 37% (öffentlicher Dienst) und 56% (Baugewerbe) bzw. zwischen 32% (Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten) und 51% (Kleinbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten) schwankt.

<sup>19</sup> Dies ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, weil rund 28% der abhängig Beschäftigten mehr oder weniger gravierende gesundheitliche Einschränkungen aufweisen (vgl. Frick/Sadowski 1988: 9).

tigte und/oder schwerbehinderte Mitarbeiter weiterzubeschäftigen. Diese Bereitschaft kommt insbesondere darin zum Ausdruck, daß über 80% aller Arbeitgeber glauben, eine besondere Verantwortung gegenüber langjährigen Mitarbeitern zu haben, die inzwischen schwerbehindert sind, und daß sie deshalb versuchen, diese Personen so lange wie möglich zu beschäftigen. Diese Einschätzung ist insbesondere in Mittel- und Großbetrieben (mit mehr als 100 Beschäftigten) sowie in den Bereichen Energie/Bergbau, Verkehr/Nachrichtenübermittlung und im öffentlichen Dienst absolut dominierend (vgl. Brandt 1984: 371).

Während Ritz (1982: 205) davon ausgeht, daß auf 13-19 betriebliche "Selbstrekrutierungen" lediglich eine Neueinstellung eines betriebsfremden Schwerbehinderten kommt, schätzt Brandt (1984: 87) das Verhältnis von Selbst- zu Fremdrekrutierungen auf etwa 3:1. Diese Differenz zwischen den beiden Selbstrekrutierungsquoten ist jedoch überwiegend stichprobenbedingt (vgl. Kap. I.1.4.1.). Beide Autoren stimmen allerdings darin überein, daß die Selbstrekrutierungsquote zwischen einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen variiert. Während das Verhältnis von intern zu extern rekrutierten Schwerbehinderten in Kleinbetrieben mit 16 bis unter 30 Beschäftigten etwa 1:1 beträgt, kommt in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten auf acht intern rekrutierte Schwerbehinderte lediglich eine externe Rekrutierung. Im Bereich Energie und Bergbau beträgt das Verhältnis von Selbst- zu Fremdrekrutierungen etwa 19:1, in der Land- und Forstwirtschaft sowie bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter jedoch 1:1 (vgl. Brandt 1984: 87).

Die Selbstrekrutierung hat sowohl für die beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber als auch für die betroffenen Arbeitnehmer gewisse Vorteile. Während die Istquote des Betriebes bzw. der Dienststelle ansteigt und damit die finanzielle Belastung durch die Ausgleichsabgabe sinkt, verbleiben die betroffenen Arbeitnehmer in aller Regel an ihrem alten Arbeitsplatz und genießen nach ihrer Anerkennung als Schwerbehinderte den besonderen Kündigungsschutz nach §§ 15-22 SchwbG und den fünftägigen Zusatzurlaub nach § 47 SchwbG. Angesichts des besonderen Arbeitsmarktrisikos von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Einschränkungen ohne amtliche Anerkennung ist diese Vorgehens-

weise keineswegs ausschließlich negativ zu bewerten, auch wenn sich dadurch die Beschäftigungschancen arbeitsloser Schwerbehinderter nachhaltig verschlechtern (vgl. Brinkmann 1982: 139). "Zwar entspricht dies nicht der primären Intention der Eingliederung arbeitssuchender Schwerbehinderter; erreicht wurde damit jedoch, daß ein tendenziell gefährdeter Personenkreis in die 'Obhut' der vergleichsweise gut funktionierenden Schutzrechte gekommen ist" (Semlinger/Schmid 1985: 136).

Semlinger und Schmid (1985: 230) erklären die unterschiedliche Bereitschaft zur internen und externen Rekrutierung damit, daß die Schwerbehinderteneigenschaft bei betriebsfremden Stellenbewerbern offensichtlich eine stigmatisierende Wirkung hat, da sie sich denjenigen, die für die Personaleinstellung verantwortlich sind, als "einfach zu erfassendes, negativ besetztes Beurteilungskriterium bei der Bewerberauswahl anbietet". Obwohl die betrieblichen Erfahrungen mit der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft von Schwerbehinderten überwiegend positiv seien, würde auf die Frage nach den Hindernissen einer vermehrten Behindertenbeschäftigung immer wieder auf die physischen und psychischen Leistungsanforderungen verwiesen, die von Schwerbehinderten in der Regel nicht zu erfüllen seien. Semlinger und Schmid (1985: 108) vermuten, daß "der Widerspruch zwischen der Einschätzung der Leistung schwerbehinderter Belegschaftsmitglieder und der Skepsis bezüglich des Leistungsvermögens betriebsfremder Schwerbehinderter auf eine absichtsvolle oder unbewußte Inkonsistenz im Wahrnehmungsbild 'der' Schwerbehinderten hin(weist), die am Merkmal der Betriebszugehörigkeit festzumachen ist. Während man sich auf der einen Seite der unzureichenden Einstufung der beruflichen Leistungsfähigkeit durch die MdE-Feststellung (seit dem 1.8.1986 GdB, B.F.) bewußt ist ..., so wird andererseits das pauschale Bild der geminderten Erwerbsfähigkeit doch bei der Beurteilung der Möglichkeiten zusätzlicher Behindertenbeschäftigung gerne übernommen".

Darüber hinaus wird in der betrieblichen Praxis offensichtlich häufig gegen die Bestimmungen des § 14 Abs. 1 SchwbG verstößen. So prüfen nur etwas mehr als die Hälfte der Betriebe ständig, ob Schwerbehinderte eingestellt werden können (vgl. Harmsen 1982: 120). Dieses

"unerfreulich restriktive Einstellungsverhalten der Arbeitgeber" (Harmsen 1982: 105) ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die Arbeitsverwaltung bei rund zwei Dritteln der Betriebe seit Jahren keinen Versuch unternommen hat, einen arbeitslosen Schwerbehinderten zu vermitteln (vgl. Brandt 1984: 336). Auffallend ist in diesem Zusammenhang, daß die Arbeitsämter selbst bei Betrieben und Dienststellen mit einer Istquote von 6% und mehr, d.h. bei Arbeitgebern, die der Beschäftigung Schwerbehinderter vergleichsweise aufgeschlossen gegenüberstehen, keineswegs häufigere Vermittlungsversuche unternehmen. Lediglich bei Arbeitgebern mit mehr als 500 Beschäftigten versuchen die Arbeitsämter dies zumindest gelegentlich. Brandt (1984: 276) faßt diese Befunde folgendermaßen zusammen: "Der Anteil der Betriebe und Dienststellen, bei denen das Arbeitsamt noch keinen Versuch unternommen hat, einen Schwerbehinderten zu vermitteln, ... ist zu groß im Hinblick auf das Potential jener Betriebe, die - aus welchen Gründen auch immer - bereit sind, einen Schwerbehinderten zu akzeptieren".

Die empirischen Befunde resümierend, bleibt festzuhalten, daß die unterschiedliche betriebliche Bereitschaft, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, die Schwerbehindertenquote offensichtlich in einem sehr viel stärkeren Maße determiniert, als die Bereitschaft, schwerbehinderte Arbeitnehmer vom externen Arbeitsmarkt zu rekrutieren - und das, obwohl die Bereitschaft zur internen und externen Rekrutierung stark positiv miteinander korrelieren ( $r = +0.69$ )<sup>20</sup>.

### **1.2.2. Der Einfluß betrieblicher Rekrutierungsentscheidungen auf die Struktur der Arbeitslosigkeit**

Die in einer Vielzahl empirischer Studien nachgewiesene Selektivität des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens (vgl. beispielsweise Deike 1988, Windolf/Hohn 1984) kommt insbesondere in einer weit unter-

---

<sup>20</sup> Korrelation zwischen dem Anteil einstellender Betriebe je Branche (vgl. Brandt 1984: 91) und dem Anteil der Betriebe, die gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter bei der Beantragung des Schwerbehindertenstatus unterstützen (vgl. Brandt 1984: 357).

durchschnittlichen Wiedereingliederungsquote Schwerbehinderter zum Ausdruck. Dementsprechend sind Schwerbehinderte unter den Abgängen aus Arbeitslosigkeit deutlich unterrepräsentiert.

Tabelle 8: Anteil Schwerbehinderter an den Beschäftigten und Arbeitslosen

Jahr	Anteil Schwerbehinderter			am Arbeits- losenbe- stand (3)
	an den Beschäf- tigten (1)	an den Zugängen in Arbeitslosigkeit (2)	Abgängen aus Arbeitslosigkeit	
1982	5.0%	3.7%	3.3%	6.4%
1983	4.8%	4.0%	3.3%	6.3%
1984	4.6%	3.6%	3.3%	6.5%
1985	4.3%	3.2%	2.8%	6.2%
1986	4.1%	3.2%	2.7%	6.0%
1987	4.0%	3.2%	2.8%	6.1%

1 Anteil an den Beschäftigten im September/Oktober

2 Anteil an den Zu- und Abgängen im Mai/Juni

3 Anteil am Arbeitslosenbestand im September

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1985: 292; 1988: 386

Ritz 1984: 74

Semlinger/Schmid 1985: 17

Semlinger 1988: 92

Bundesanstalt für Arbeit, IIb2 und IIb3

Eigene Berechnungen

Während der Anteil Schwerbehinderter am Arbeitslosenbestand im Durchschnitt der Jahre 1982-1987 bei etwas mehr als 6% lag, betrug der entsprechende Anteilswert bei den Abgängen aus Arbeitslosigkeit lediglich 3%. Da Schwerbehinderte unter den Zugängen in Arbeitslosigkeit ebenfalls deutlich unterrepräsentiert sind, ist deren relative Konzentration im Arbeitslosenbestand ganz offensichtlich auf die weit überdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zurückzuführen.

Gleichwohl kommt es in den Jahren 1982-1987 zu einem leichten Rückgang des Anteils Schwerbehinderter an allen Arbeitslosen, der jedoch sehr viel geringer ist, als der entsprechende Rückgang unter den Erwerbstätigen.

Die bislang vorliegenden Untersuchungen zum Einfluß des Gesundheitszustandes auf die Wiedereingliederungschancen (vgl. als Übersicht Frick 1988) kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, "daß die Selektionsprozesse bei der Entstehung und dem Abbau von Arbeitslosigkeit über individuelle und soziale Eigenschaften der Erwerbstätigen vermittelt werden. Solchen personenbezogenen Merkmalen kommt damit (bei insgesamt hoher Arbeitslosigkeit) in der Regel sicher keine ursächliche, wohl aber eine für die Erklärung der Strukturen und Verteilung von Arbeitslosigkeit zentrale Bedeutung zu" (Brinkmann/Schober-Gottwald 1976: 95). Trotz unterschiedlicher Untersuchungszeiträume und Stichprobenumfänge ermitteln Brinkmann (1978, 1988), Egle et al. (1980) und Karr et al. (1979, 1981) für Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen Wiedereingliederungsquoten, die nur etwa halb so hoch sind wie die der übrigen Arbeitslosen. Dabei ist es für die Wiedereingliederung unerheblich, ob eine amtlich anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit vorliegt oder nicht. Auch wenn die Häufigkeit gesundheitlicher Einschränkungen mit dem Alter zunimmt, ist die geringere Wiedereingliederungsquote gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitsloser nicht mit dem durchschnittlich höheren Alter der Betroffenen zu erklären; die Unterschiede bleiben vielmehr in allen Altersgruppen erhalten.

Den Ergebnissen der bislang einzigen repräsentativen Längsschnittstudie zufolge (vgl. Büchtemann 1983, 1984) haben rund 80% der Arbeitslosen vom Herbst 1977 in den Jahren 1977 bis 1982 zumindest vorübergehend eine neue Beschäftigung aufgenommen. Während dieser Anteilswert bei den Befragten ohne gesundheitliche Einschränkungen 86% beträgt, sind es bei den (ehemaligen) Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen nur 69% und bei den Schwerbehinderten gar nur 51% (vgl. Büchtemann 1984: 114). Da die längerfristige Bewältigung von Arbeitslosigkeit im wesentlichen davon abhängt, inwieweit den Betroffenen eine dauerhafte bzw. stabile Reintegration in den Er-

werbsprozeß gelingt, vergleicht Büchtemann die berufliche Situation der ehemaligen Arbeitslosen vom Herbst 1977 mit ihrer beruflichen Situation Anfang 1982. Von den Befragten, die in den darauffolgenden vier Jahren wieder eine Beschäftigung aufgenommen hatten, bezeichneten sich Anfang 1982 nur rund 70% als erwerbstätig; die restlichen 30% waren nach vorübergehender Beschäftigungsaufnahme jeweils zur Hälfte erneut arbeitslos oder in die Nicht-Erwerbstätigkeit ausgeschieden. Dies bedeutet, daß bei einer quantitativ bedeutsamen Minderheit der ehemaligen Arbeitslosen die Wiedereingliederung in das Berufsleben nur von relativ kurzer Dauer ist. "Besonders deutlich zeigt sich dies bei den ehemaligen Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen: Sofern sie überhaupt im Anschluß an Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung aufgenommen haben, handelt es sich zu annähernd 40% nur um ein vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis, nach welchem schon bald ein erneuter Zugang in Arbeitslosigkeit (22%) oder die Ausgliederung aus dem Erwerbsleben (16%) erfolgte. Anfang 1982 ist gut jeder fünfte der gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen vom Herbst 1977, die zunächst vorübergehend wieder eine Beschäftigung aufgenommen haben, erneut arbeitslos oder in Nicht-Erwerbstätigkeit, d.h. überwiegend Rente oder Hausfrauenrolle, ausgeschieden" (Büchtemann 1984: 115).

In Übereinstimmung mit den vorliegenden Studien zeigt Tabelle 9, daß im Durchschnitt der Jahre 1982-1987 rund 70% der Abgänger aus Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung aufnahmen, während 27% sich vorübergehend oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben zurückzogen.

**Tabelle 9: Abgänge aus Arbeitslosigkeit**

Jahr	Abgänge insgesamt (in %)			Abgänge Schwerbe- hinderter (in %)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
1982	67.0	2.5	30.5	43.4	2.5	54.1
1983	69.2	2.9	27.8	45.2	3.8	51.0
1984	66.4	2.8	30.8	43.9	4.7	51.4
1985	73.6	2.8	23.6	53.5	4.4	42.0
1986	73.0	3.8	23.2	55.9	5.6	38.5
1987	68.1	4.4	27.5	51.2	7.3	41.6

- 1 Abgänge in Arbeit
- 2 Abgänge in Fortbildungs-, Umschulungs- und Rehabilitationsmaßnahmen
- 3 Sonstige Abgänge (Rente, Haushalt, Bildungssystem, Auslandsfortzüge und Sterbefälle)

Quellen: Ritz 1984: 74

Semlinger/Schmid 1985: 17

Semlinger 1988: 92

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1988: 768

Eigene Berechnungen

Bei den Schwerbehinderten lag der Anteil der Abgänge in Arbeit mit rund 49% um mehr als zwanzig Prozentpunkte niedriger und der Anteil der "sonstigen Abgänge" mit knapp 47% um zwanzig Prozentpunkte höher als bei allen Abgängen<sup>21</sup>.

### 1.3. Der Einfluß betrieblicher Interessenvertretungen auf die Rekrutierung und Entlassung Schwerbehinderter

Angesichts der vielfach konstatierten "strategischen Bedeutung" (Ritz 1984: 351, ähnlich auch Kotthoff 1986: 39) der betrieblichen Interessenvertretungen bei der Durchsetzung arbeitspolitischer Maßnahmen, d.h. bei der Einflußnahme auf die konkreten Arbeits(platz)- und Be-

<sup>21</sup> Dabei handelt es sich um die Abgänge aus Arbeitslosigkeit während des Zweiwochenzeitraumes Ende Mai/Anfang Juni eines jeden Jahres.

beschäftigungsberechtigten, ist zu fragen, ob bzw. inwieweit die Betriebs- und Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertrauensleute ihren Aufgaben gerecht werden (können). Insbesondere der Vertrauensmann, aber auch der Betriebs- oder Personalrat ist verpflichtet, neben der Interessenvertretung soziale Betreuungsaufgaben im Betrieb bzw. der Dienststelle zu übernehmen. Aufgrund ihrer Arbeitsplatznähe und ihres Handlungspotentials sind die betrieblichen Interessenvertretungen zumindest theoretisch in der Lage, bei sich anbahnenden Konflikten frühzeitig tätig zu werden. In dieser Situation stehen dem Vertrauensmann wie dem Betriebs- bzw. Personalrat grundsätzlich zwei verschiedene Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Entweder wird innerhalb des Betriebes nach einem Arbeitsplatz gesucht, den der Schwerbehinderte trotz seiner gesundheitlichen Einschränkung(en) noch besetzen kann. Die zweite Möglichkeit besteht darin, die Leistungsanforderungen am alten Arbeitsplatz entweder durch technische Umgestaltungen oder durch eine Reduzierung des geforderten Outputs so zu beeinflussen, daß der Schwerbehinderte am angestammten Arbeitsplatz verbleiben kann (vgl. Ritz 1984: 351-352).

### **1.3.1. Betriebs- und Personalräte**

Der von Heinze und Runde (1979: 91-92) vor fast zehn Jahren konstatierte Mangel an empirischen Untersuchungen zum Einfluß der Betriebs- und Personalräte auf die Beschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter und schwerbehinderter Arbeitnehmer ist bis heute nicht zufriedenstellend behoben<sup>22</sup>. Die wenigen bislang vorliegenden Untersuchungen, die zu teils komplementären, teils widersprüchlichen Ergebnissen kommen, lassen allenfalls vorläufige und spekulative Aussagen über die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen hinsichtlich des Einsatzes Schwerbehinderter zu.

---

<sup>22</sup> Zu den Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretungen, aber auch des Arbeitgebers bzw. des Arbeitgeberbeauftragten nach dem SchwBGB vgl. Bethmann et al. (1988) sowie Zanker (1987a, 1987b). Allgemein dazu auch die Ausführungen von Bieback (1986).

Dieser Mangel ist insofern verwunderlich, als die Beteiligung der jeweiligen Arbeitnehmervertretung bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen) zwingend vorgeschrieben ist (vgl. §§ 99-105 BetrVG; §§ 75-79 BPersVG). Darüber hinaus ist, wie Wilrodt und Neumann (1984: 287) bemerken, die Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen gerade bei der Durchführung des SchwbG von besonderer Bedeutung. De jure haben die Betriebs- und Personalräte insbesondere im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen ein hohes Maß an Partizipations- und Mitentscheidungsrechten (vgl. International Research Group 1981: 127-143)<sup>23</sup>.

Den Befunden Alberdings (1983: 79) zufolge fühlen sich rund 70% der Schwerbehinderten ausreichend durch den Betriebs- bzw. Personalrat vertreten; bei lediglich 10% ist dies nicht der Fall. Dies steht in deutlichem Widerspruch zu den Ergebnissen von Harmsen (1982: 141), wonach nur 25% der Arbeitgeber die Interessenvertretung der Schwerbehinderten durch den Betriebsrat als "stark", aber 58% als "durchschnittlich" und 17% sogar als "gering" bezeichnen. Selbst bei Berücksichtigung der Tatsache, daß die Vertretungsintensität mit der Betriebsgröße zunimmt und daß die weit überwiegende Mehrheit der Schwerbehinderten in größeren Betrieben und Dienststellen arbeitet, sind diese unterschiedlichen Befunde kaum kompatibel. Gleichwohl bezeichnet Harmsen (1982: 142) seine Befunde als "unerfreulich" bzw. "enttäuschend" und kommt zu dem Schluß, "daß die vom Gesetzgeber gemäß § 20 SchwbG (seit 1986 § 23, B.F.) geforderte Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter durch den Betriebsrat nicht besonders ernstgenommen wird. Es ist weiter davon auszugehen, daß auch die über § 11 Abs. 1 Satz 2 SchwbG (seit 1986 § 14) bzw. durch Kenntnis der Anzeige gemäß § 10 Abs. 2 SchwbG (seit 1986 § 13) sich ergebenden besonderen Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf die Pflichterfüllung der Arbeitgeber nicht in optimaler Weise genutzt werden".

Nach Arbeitgeberangaben sind knapp 5% aller Betriebs- bzw. Personalräte gegen die externe Rekrutierung von Schwerbehinderten. 36%

---

<sup>23</sup> Zur zeitlichen Belastung und zu den Arbeitsschwerpunkten der Betriebs- und Personalräte in Schwerbehindertenfragen vgl. Alberding (1983: 74-75).

der Arbeitnehmervertretungen fördern Neueinstellungen und rund 50% haben eine ambivalente bzw. dem Arbeitgeber unbekannte Einstellung. Auffallend ist, daß die Betriebsräte in größeren Betrieben (mehr als 300 Beschäftigte) sowie die Personalräte mehrheitlich die Neueinstellung von Schwerbehinderten fördern, während die Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben eher eine ambivalente bzw. ablehnende Haltung zeigen. Darüber hinaus fällt auf, daß die Betriebs- bzw. Personalräte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 6% Schwerbehinderten (weitere) Neueinstellungen signifikant häufiger fördern, als dies die Arbeitnehmervertretungen in Betrieben/Dienststellen mit einer Istquote von weniger als 6% tun (vgl. Brandt 1984: 311).

Darüber hinaus gibt es, wie die Fallstudien von Semlinger und Schmid (1985) zeigen, offensichtlich einen weitgehenden Konsens zwischen Betriebsräten und Betriebsleitungen über die Bevorzugung langjähriger Belegschaftsmitglieder, wenn es um die (Wieder-)Besetzung behindertengerechter Arbeitsplätze geht. Aufgrund dieses Konsenses gelingt die Sicherung der betrieblichen Integration beschäftigter Schwerbehinderter sehr viel besser als die (Wieder-)Eingliederung arbeitsloser Schwerbehinderter. Das Engagement von Betriebsrat und Betriebsleitung ist in der Regel um so größer, "je eher als Ursache der Leistungsbeeinträchtigung ein gesundheitlicher Verschleiß infolge der betrieblichen Arbeitsbedingungen angesehen werden muß und je länger der Betroffene dem Betrieb angehört" (Semlinger/Schmid 1985: 132).

Trotz ihrer nur eingeschränkten Vergleichbarkeit machen die referierten Befunde deutlich, daß es in der betrieblichen Praxis offensichtlich keine Kompensation einer "behindertenunfreundlichen" Beschäftigungspolitik durch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer gibt bzw. geben kann. Dies ist im wesentlichen damit zu erklären, daß es in der überwiegenden Mehrheit der Klein-, aber auch der Mittelbetriebe mit einem in der Regel (weit) unterdurchschnittlichen Schwerbehinderntenanteil keine gewählte Interessenvertretung gibt, während umgekehrt in den "einstellungsfreudigeren" Großbetrieben mit einer in der Regel überdurchschnittlichen Istquote zumeist auch eine wirkungsvolle Interessenvertretung Schwerbehinderter gewährleistet ist.

### **1.3.2. Schwerbehindertenvertrauensleute**

Im Gegensatz zur bislang eher unbefriedigenden Analyse des Einflusses der Betriebs- und Personalräte auf die Schwerbehindertenbeschäftigung ist die Rolle der Vertrauensleute vergleichsweise gut dokumentiert<sup>24</sup>.

Die Einschätzung der Vertretungsqualität und -intensität durch die Arbeitgeber und die Schwerbehinderten selbst weicht sehr stark von einander ab. Einerseits fühlen sich rund 90% der Schwerbehinderten von dem für sie zuständigen Vertreter "ausreichend" beraten und repräsentiert; lediglich 6% der Schwerbehinderten verneinen diese Frage (vgl. Alberding 1983: 79). Andererseits ist die Interessenvertretung der Schwerbehinderten durch den Vertrauensmann nach Einschätzung der Arbeitgeber in lediglich 16% der Betriebe "stark", in 69% "durchschnittlich" und in 15% "gering" (vgl. Harmsen 1982: 136). Auch bei Berücksichtigung der Tatsache, daß die Vertretungsintensität in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten deutlich höher ist (46% "stark") und daß rund 57% (vgl. ANBA 1988: 632) der beschäftigten Schwerbehinderten in Betrieben und Dienststellen dieser Größenklasse arbeiten, sind diese empirischen Befunde kaum kompatibel.

Den methodischen Mängeln seiner Studie zum Trotz konstatiert Harmsen (1982: 138) eine "unerwartet geringe Inanspruchnahme der den Vertrauensmännern nach dem SchwbG zustehenden Rechte" und bezweifelt die "optimale Gewährleistung einer behindertengerechten Beschäftigungspolitik durch die Interessenvertretung der Vertrauensmänner". Da die jeweilige Istquote nicht nur das Resultat der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik sei, sondern stets auch Ausdruck des entsprechenden Einsatzes der Vertrauensleute, könne die Wirksamkeit der Interessenvertretung insgesamt "nicht als positiv bezeichnet werden" (Harmsen 1982: 139).

---

<sup>24</sup> Zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Vertrauensleute sowie zur Mitgliedschaft im Betriebs- bzw. Personalrat vgl. Ritz (1988: 76) und Semlinger (1984: 41); zu den Aufgabenschwerpunkten vgl. Alberding (1983: 72), Breetz/ Deecke (1989: 21) und Ritz (1988: 84) sowie zum zeitlichen Aufwand Semlinger (1983: 42).

Ritz (1982: 221) lehnt die These vom relativ geringen Engagement der Vertrauensleute in personalpolitischen Fragen als zu undifferenziert ab und argumentiert, daß die Vertrauensmänner in Fragen des Bestandsschutzes bestehender Arbeitsverhältnisse sehr aktiv und erfolgreich seien. Konkrete Maßnahmen zur Eingliederung Schwerbehinderter, wie z.B. Arbeitsplatz(um)gestaltungen und innerbetriebliche Umsetzungen, scheiterten häufig weniger am geringen Engagement der Vertrauensmänner als vielmehr am Widerstand der Arbeitgeber. Lediglich die Vertretung des Gruppeninteresses an einer hinreichend großen Zahl behindertengerechter Arbeitsplätze würde nur von einem geringen Teil der Vertrauensmänner aktiv verfolgt. Als Ursachen dieser selektiven Zielverfolgung bzw. Zielrealisierung nennt er die begrenzte Handlungsfähigkeit<sup>25</sup> der Vertrauensmänner, die häufig mangelnde Qualität und den geringen Umfang<sup>26</sup> der Schulungen sowie die in aller Regel einseitige Sozialrechtsorientierung der Vertrauensleute.

Darüber hinaus vermuten Ritz und Dopatka (1986: 417-420), daß die scheinbar mangelhafte Inanspruchnahme der den Vertrauensleuten zustehenden Rechte überwiegend darauf zurückzuführen ist, daß die Mehrheit der Arbeitgeber zumindest gelegentlich gegen ihre Informations- und Anhörungspflichten gegenüber dem Vertrauensmann verstößt. Wie verschiedene empirische Studien zeigen, sind die Anhörungsrechte des Schwerbehindertenvertrauensmannes nach § 25 Abs. 2 SchwbG in weniger als der Hälfte der Betriebe vollständig durchge-

<sup>25</sup> So gaben in der Vertrauensmännerbefragung von Alberding (1983: 69-70), die aufgrund der Stichprobenkonstruktion ein zu "positives" Bild der betrieblichen Realität zeichnet, nur etwa die Hälfte der Vertrauensmänner an, bereits an Schulungsmaßnahmen der Hauptfürsorgestelle teilgenommen zu haben. Rund ein Drittel hat an Schulungsmaßnahmen der Gewerkschaften und ein Fünftel an entsprechenden Maßnahmen der Behindertenverbände teilgenommen. Diese Anteilswerte können jedoch keineswegs aufaddiert werden, denn es ist davon auszugehen, daß Vertrauensmänner, die beispielsweise die Schulungsmaßnahmen der Hauptfürsorgestelle besuchen, überproportional häufig auch an weiteren Veranstaltungen teilnehmen bzw. dafür freigestellt werden.

<sup>26</sup> Nach Angaben der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen fanden 1987 bundesweit 754 Schulungs- und Bildungsmaßnahmen mit insgesamt 24.861 Teilnehmern, darunter 12.082 (48.6%) Vertrauensleuten, statt (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1988: 111).

setzt. Den Befunden von Ritz und Dopatka (1986: 417) zufolge werden 50% der Vertrauensleute regelmäßig nicht und 10% nur gelegentlich vom Arbeitgeber über Bewerbungen Schwerbehinderter informiert. In weitgehender Übereinstimmung damit kommt Brandt (1984: 308) zu dem Ergebnis, daß der Vertrauensmann nur in 40% der Betriebe und Dienststellen bei jeder Bewerbung von Schwerbehinderten gehört wird, aber in 45% nur nach Vorauswahl der Bewerber und in 10% überhaupt nicht. In den restlichen 5% der Betriebe übernimmt statt des Arbeitgebers der Betriebs- bzw. Personalrat die Anhörung des Vertrauensmannes.

Das die Stellung des Vertrauensmannes bei Neueinstellungen vergleichsweise schwach ist, zeigt sich auch darin, daß fast 40% der tatsächlich vorgenommenen externen Rekrutierungen Schwerbehinderter ohne Beteiligung des Vertrauensmannes vonstatten gehen (vgl. Ritz 1982: 215). Auch in die Personalplanung (Umsetzungen, Arbeitsplatzgestaltungen, etc.) werden die Vertrauensleute häufig nicht einbezogen; lediglich bei Kündigungsschutzverfahren wird die gesetzliche Informations- und Anhörungspflicht voll erfüllt. Wie die Studie von Breetz und Deecke (1989: 27) zeigt, werden selbst die grundlegendsten Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung von einem Großteil der Arbeitgeber nicht erfüllt. So erhalten beispielsweise 40% der Schwerbehindertenvertretungen keine Kopie der jährlichen Arbeitgeberanzeige nach § 13 SchwbG und weitere 24% erst auf Anforderung<sup>27</sup>.

"Allem Anschein nach hängt die Einschaltung der Vertrauensmänner nicht so sehr von der entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung ab, sondern vielmehr davon, ob sie im Rahmen einer beabsichtigten Maßnahme für den Betrieb unschädlich oder sogar hilfreich ist, oder ob potentielle Kontrollträger - konkret: die Hauptfürsorgestelle in Kündigungsschutzverfahren oder die Personalvertretung bei Umsetzungen - beteiligt sind. Handelt es sich dagegen um Maßnahmen, die relativ unberührt in der Entscheidungautonomie des Managements stehen, so un-

---

<sup>27</sup> Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Stichprobe von Breetz und Deecke überproportional viele "behindertenfreundliche" Betriebe und Dienststellen enthält. Dies bedeutet, daß vermutlich ein sehr viel größerer Anteil der Arbeitgeber gegen diese Informationspflicht verstößt.

terbleibt die Beteiligung der Vertrauensmänner häufig" (Semlinger/Schmid 1985: 35). Neben der betrieblichen Bereitschaft zur Kooperation sowie dem häufig als "unzureichend" bezeichneten institutionellen Sanktionspotential hängt das Durchsetzungsvermögen des Vertrauensmannes nicht zuletzt von seiner Sachkompetenz und Rollenperzeption sowie seiner Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat ab (vgl. Kotthoff 1988: 122).

### **1.3.3. Betriebliche Interessenvertretung und Kündigungen Schwerbehinderter**

Die verfügbare empirische Evidenz macht deutlich, daß sich die betrieblichen Interessenvertretungen häufig erfolgreich der Kündigung und "Ausgliederung" gesundheitlich beeinträchtigter und (schwer-) behinderter Belegschaftsmitglieder widersetzen.

So weist beispielsweise Höland (1983: 72-73) nach, daß sich das Stellungnahmeverhalten der Betriebsräte bei Kündigungen, die mit Krankheit (sowohl häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten als auch langanhaltende Krankheit) und/oder abnehmender Leistungsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers begründet werden<sup>28</sup>, signifikant von der Reaktionsform bei anderen Kündigungen unterscheidet. Bei Krankheit bzw. abnehmender Leistungsfähigkeit stimmen die Betriebsräte der beabsichtigten Kündigung nur in 25% bzw. 15% der Fälle ausdrücklich zu (Kündigungen insgesamt 56%). Bedenken äußern die Betriebsräte in 16% (Krankheit) bzw. 15% (abnehmende Leistungsfähigkeit) bzw. 7% (Kündigungen insgesamt). In 49% (Krankheit) bzw. 55% (abnehmende Leistungsfähigkeit) legen sie hingegen formell Widerspruch gegen die geplante Maßnahme ein (Kündigungen insgesamt 10%). In weitgehender Übereinstimmung damit zeigt Jopen (1988: 159-162), daß die Betriebsräte und Vertrauensleute in rund 60% der Fälle keine Bedenken gegen die Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers erheben und daß sie sich in weiteren 15% der Fälle einer Äußerung enthalten. In jedem vierten Verfahren sprechen sich die beiden Parteien explizit

---

<sup>28</sup> Zur relativen Häufigkeit krankheitsbedingter Kündigungen vgl. Zimmermann (1983).

gegen eine Kündigung aus. Damit ist der Anteil der Bedenken und Widersprüche etwa doppelt so hoch wie bei den Arbeitnehmern insgesamt. Jopen (1988: 160) interpretiert diesen Befund als ein Indiz dafür, "daß die Schwerbehinderteneigenschaft für die Stellungnahme des Betriebsrates von Bedeutung ist". Darüber hinaus zeigt die Untersuchung, daß die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates einen entscheidenden Einfluß auf den Ausgang des Verfahrens vor der Hauptfürsorgestelle hat: In Kündigungsverfahren mit Beteiligung eines Betriebsrates kommt es in knapp 40% der Fälle zu einer Ablehnung des Kündigungsantrages durch die Hauptfürsorgestelle bzw. zu einer Einigung der beiden Parteien, in Verfahren ohne Beteiligung eines Betriebsrates hingegen nur in 33% der Fälle. Die Weiterbeschäftigtequote kündigungsbedrohter Schwerbehinderter liegt in Betrieben mit Arbeitnehmervertretung deutlich höher als in solchen ohne Arbeitnehmervertretung (17% bzw. 12%). Besonders deutlich sind die Unterschiede bei der Weiterbeschäftigtequote, wenn man lediglich die streitigen Fälle analysiert: Bei Vorhandensein eines Betriebsrates erreichen 28% der Schwerbehinderten eine Weiterbeschäftigung; bei Fehlen einer Arbeitnehmervertretung hingegen nur 15% (vgl. Jopen 1988: 161). Bei einer Differenzierung zwischen den Fällen, in denen der Betriebsrat Bedenken gegen eine beabsichtigte Kündigung hat bzw. formell Widerspruch einlegt und den Fällen, in denen die Arbeitnehmervertretung der Kündigung zustimmt, werden diese Unterschiede noch deutlicher: Während es im Durchschnitt in 15% der Verfahren zu einer Weiterbeschäftigung des Schwerbehinderten kommt, beträgt diese Quote bei Zustimmung des Betriebsrates nur 9%, bei Bedenken hingegen 40%. Bezieht man sich auch hier nur auf die streitigen Fälle, dann betragen die entsprechenden Weiterbeschäftigtequoten 18% (ohne Betriebsrat) und 49% (mit Betriebsrat). Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß der Betriebsrat nur in jedem vierten Fall Bedenken äußert bzw. Widerspruch einlegt, kommt Jopen (1988: 162) zu dem Ergebnis, "daß sehr gründlich abgewogen wird, ob Bedenken gegen die Kündigung erhoben werden. Äußern die Arbeitnehmervertreter jedoch Bedenken, kommt es ungewöhnlich häufig zu einem für den Schwerbehinderten günstigen Verfahrensausgang. Die Ergebnisse der Untersuchung unterstreichen somit

die Bedeutung einer Beteiligung des Betriebsrates ... am Kündigungsverfahren"<sup>29</sup>.

## 1.4. Kritik der Arbeitgeberbefragungen und der betrieblichen Fallstudien

### 1.4.1. Methodische Mängel und Probleme

Die zitierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragungen sind ange- sichts der Lückenhaftigkeit der amtlichen Behindertenstatistik<sup>30</sup> insofern sehr verdienstvoll, als sie eine Fülle empirischen Materials zur beruflichen Stellung, zum Arbeitseinsatz und zu den Arbeitsbedingungen von Schwerbehinderten, aber auch zu den Gründen der (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter bereitstellen. Gleichwohl weist die überwiegende Mehrheit der Studien gravierende Mängel hinsichtlich der Repräsentativität auf, die eine entsprechend vorsichtige und zurückhaltende Interpretation der Ergebnisse nahelegen (vgl. Übersicht 1).

In den Studien von Alberding (1983), Breetz und Deecke (1989), Harmsen (1982), Ritz (1982) und Runde et al. (1986) sind Klein- und Mittelbetriebe mit maximal 100 Beschäftigten um etwa 50-70 Prozentpunkte unterrepräsentiert und Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten um 20-50 Prozentpunkte überrepräsentiert. Lediglich in der Studie von Brandt hält sich die Unterrepräsentation der Klein- und Mittelbetriebe bzw. die Überrepräsentation der Großbetriebe mit jeweils 15 Prozentpunkten in Grenzen. Sofern die Studien überhaupt Angaben zur größenspezifischen bzw. durchschnittlichen Istquote enthalten, zeigt sich, daß die Vertreter von Betrieben und Dienststellen mit einer über-

---

<sup>29</sup> Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Jopen auch hinsichtlich der Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Einschränkend weist er jedoch darauf hin, daß der Betriebsrat in aller Regel eine wesentlich "wichtigere und aktivere Rolle" im Kündigungsschutzverfahren spielt (vgl. Jopen 1988: 211).

<sup>30</sup> In seinem Jahresgutachten 1987 charakterisiert der Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen die Qualität des amtlichen Datenmaterials als "schlecht" und fordert nachdrücklich die "Herstellung einer brauchbaren Behindertenstatistik" (Sachverständigenrat 1987: 241).

durchschnittlichen Istquote bereitwilliger Fragen zur Integration Schwerbehinderter beantworten als solche mit einer unterdurchschnittlichen Istquote. Besonders deutlich wird dies in den Studien von Alberding und Harmsen. Während an der erstgenannten Befragung lediglich Betriebe und Dienststellen teilnahmen, die mindestens drei schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen (dies ist lediglich in etwa 30% der Betriebe der Fall), betrug die durchschnittliche Istquote in den Kleinbetrieben der letztgenannten Befragung 7.2% und lag damit genau doppelt so hoch wie in der Grundgesamtheit. Auch hier zeigt sich, daß die Brandt-Stichprobe die Grundgesamtheit relativ gut abbildet, wengleich in den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen eine um einen Prozentpunkt zu hohe Istquote zu konstatieren ist. Auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit weicht in fast allen Studien die Verteilung in der Stichprobe deutlich von der in der Grundgesamtheit ab. So sind mit Ausnahme des Samples von Brandt in allen Stichproben das Verarbeitende Gewerbe und der Öffentliche Dienst um 20-45 Prozentpunkte überrepräsentiert, der Dienstleistungssektor, der Handel, das Baugewerbe und der Verkehrs- und Nachrichtensektor dementsprechend um 20-45 Prozentpunkte unterrepräsentiert. Damit sind in fast allen Studien jene Branchen überrepräsentiert, die der Beschäftigung Schwerbehinderter vergleichsweise aufgeschlossen gegenüberstehen, während die "einstellungs- und beschäftigungsunfreundlichen" Wirtschaftszweige stark unterrepräsentiert sind. Dies bedeutet nicht nur, daß die empirischen Befunde keineswegs generalisiert werden dürfen, sondern auch, daß die verfügbare Empirie in aller Regel ein zu positives Bild der betrieblichen Realität zeichnet<sup>31</sup>.

Neben der mangelnden Repräsentativität weisen die zitierten Studien in aller Regel weitere methodische Defizite auf:

(1) Aufgrund des "Querschnittcharakters" der erhobenen Daten sind weder Zeitpunktvergleiche noch Verlaufs- bzw. Längsschnittanalysen

---

<sup>31</sup> Neben der häufig fehlenden Repräsentativität weisen (schriftliche) Befragungen in der Regel weitere methodische Probleme bzw. Defizite auf, auf die im folgenden jedoch nicht weiter eingegangen wird. Dazu gehört insbesondere die Tatsache, daß die befragten Probanden unterschiedlich kompetent sind was die Darstellung bzw. Beurteilung der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik betrifft.

des betrieblichen Schwerbehindertenanteils möglich. Dies ist insofern problematisch, als bestimmte Variablen, wie z.B. die Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung, im Zeitablauf von unterschiedlicher Relevanz für die betriebliche Personalpolitik im allgemeinen und die Nachfrage nach schwerbehinderten Arbeitnehmern im besonderen sind.

(2) Ausnahmslos alle Untersuchungen thematisieren zwar die Frage nach den Gründen der Nichtbeschäftigung Schwerbehinderter, aber keineswegs die nicht minder interessante Frage nach den Determinanten der "Übererfüllung" der Pflichtquote. Immerhin beschäftigt rund ein Fünftel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber Schwerbehinderte teilweise weit über die Pflichtquote hinaus.

Im Gegensatz zu den in aller Regel umfangreichen (Arbeitgeber-) Befragungen erheben die betrieblichen Fallstudien, die fast ausnahmslos in Mittel- und Großbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes durchgeführt wurden, keineswegs den Anspruch auf Repräsentativität. Auch wenn eine Generalisierung der insgesamt sehr aufschlußreichen, aber häufig anekdotenhaften Befunde nicht möglich ist, vermitteln diese Studien einen ersten Eindruck vom betrieblichen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten und (schwer-)behinderten Arbeitnehmern sowie dem Einfluß der betrieblichen Interessenvertretungen auf die Schwerbehindertenbeschäftigung.

Das entscheidende methodische Problem dieser Studien besteht in dem "grundlegenden Dilemma von Typisierungsversuchen bei vielschichtigen Gegenstandsbereichen" (Mendius 1988: 5). Bei dem Versuch, eine "handhabbare" Zahl von Typen und/oder Mustern zu konstruieren, ist man in aller Regel mit der folgenden Alternative konfrontiert: Entweder man bildet aufgrund detaillierter Kenntnisse betrieblicher Situationen nach komplexen Kriterien mehr oder weniger anschauliche Typen. In diesem Fall wird man nur einen (Groß-) Teil der Grundgesamtheit adäquat erfassen können, während der Rest als Residualkategorie ("Sonstige") ausgeklammert wird. Die zweite Möglichkeit besteht darin, einige wenige Strukturierungsmerkmale vorzugeben, bei deren Auswahl man sich an Kriterien wie der Erfäßbarkeit bzw. Verfügbarkeit der Daten orientiert. Damit läßt sich zwar tendenziell eine vollständige Zuordnung aller Fälle erreichen, nicht aber eine vollstän-

dige Erfassung aller als theoretisch relevant erachteten Merkmale (vgl. auch Mendius/Sengenberger/Weimer 1987: 210-211).

Zusammenfassend bezeichnen diese Studien die betriebliche Personalpolitik bzw. die Tradition der betrieblichen Sozialbeziehungen als die wesentlichen Determinanten der Schwerbehindertenbeschäftigung, verzichten dabei allerdings weitestgehend auf die Thematisierung der Abhängigkeit betrieblicher Personalpolitik und betrieblicher Sozialbeziehungen von Faktoren wie beispielsweise der eingesetzten Technologie, der Konjunkturreagibilität und der Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten. Damit erscheint die betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung als weitgehend unabhängig von ökonomischen Faktoren bzw. als überwiegend "organisationskulturell bzw. -politisch" motiviert. Darüber hinaus wird von diesen Studien eher beiläufig auf den Zusammenhang von betrieblicher Alters- und Geschlechtsstruktur und betrieblichem Schwerbehindertenanteil hingewiesen (vgl. Ritz 1986). Als weitere mögliche Einflußgrößen werden Fluktuation und Arbeitsbelastungen (vgl. Ritz 1982), sowie Betriebsgröße, Qualifikationsniveau und -struktur der Beschäftigten (vgl. Kotthoff 1986) genannt.

Diese Ansätze einer sozio-ökonomischen Theorie der (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter werden jedoch weder einer systematischen empirischen Überprüfung unterzogen, noch werden die anhand der Fallstudien ermittelten Befunde vor dem Hintergrund der (neueren) Arbeitsmarkttheorie interpretiert und eingeordnet. Lediglich Ritz (1984: 355) weist eher beiläufig darauf hin, daß die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter die "Kehrseite des Stammbelegschaftsprinzips" darstelle, ohne diesen Gedankengang jedoch weiter zu entwickeln. Die spezifischen Mängel der bislang vorliegenden Arbeiten lassen sich zusammenfassend wie folgt charakterisieren:

(1) Die primär empirische Frage nach den Bestimmungsgründen des betrieblichen Schwerbehindertenanteils ist nach wie vor ungeklärt. In der Literatur wird zwar eine Vielzahl möglicher Determinanten genannt, aber keine systematische Überprüfung der relativen Erklärungskraft einzelner Faktoren vorgenommen.

(2) Die eher theoretische Frage nach den Wechselwirkungen zwischen den unabhängigen Variablen wird überhaupt nicht thematisiert. Damit wird zumindest implizit unterstellt, daß die genannten Bestimmungsgründe lediglich einen direkten und unvermittelten Einfluß auf die abhängige Variable haben.

(3) Die naheliegende Hypothese, daß die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter ein Resultat des Zusammenwirkens ökonomischer, politischer und sozio-demographischer Faktoren ist, wird weder theoretisch analysiert noch empirisch überprüft. Lediglich in den Arbeiten von Ritz (1982, 1984, 1986, 1988) finden sich einige diesbezügliche Ansätze, die jedoch nicht weiter ausgearbeitet werden.

Für ein adäquates Verständnis der betrieblichen (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter ist eine Theorie der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik, d.h. eine Theorie der Nachfrage nach Arbeit unerlässlich. Eine solche Theorie existiert jedoch bislang allenfalls in Ansätzen (vgl. dazu Drumm 1987).

**Übersicht 1: Strukturmerkmale der ausgewerteten Befragungen und Fallstudien**

Autor	Erhebungs- (zeit)raum	Stichproben- umfang	Betriebssgröße (1)			Branchenverteilung (2)		
			SP	GG	Istquote SP GG	SP	GG	
Alberding (1983)	Nov. 1980- März 1981 Rheinland	2.103 pri- vate und öffentliche Arbeitgeber	16-100 B. 101-500 B. 500 u.m. B.	29.0 43.0 28.0	nur Ar- beitgeber mit mind. 3 Schwer- behind.	Verarb. Gew. Off. Dienst Baugewerbe Sonst. Dienstl. Handel	44.0 18.0 2.0 5.0 15.0	32.7 6.0 11.7 15.0 20.9
Breetz/ Deecke (1989)	Herbst 1987 Hamburg	426 Schwer- behinderten- vertrauens- leute	16-99 B. 100-499 B. 500-999 B. 1000 u.m. B.	8.5 49.3 19.0 23.2	81.2 15.1 1.7 2.0	keine An- gaben im Text	Öff. Dienst Verarb. Gew. Verkehr, Nachr. Handel Sonst. Dienstl.	36.7 27.5 1.4 9.9 1.6
Brandt (1984)	Dez. 1982- März 1983 gesamtes Bundesge- biet	2.038 pri- vate und öffentliche Arbeitgeber	16-29 B. 30-99 B. 100-299 B. 300-499 B. 500-999 B. 1000 u.m. B.	32.0 34.2 11.8 6.4 6.8 8.8	41.8 40.4 12.1 2.4 1.8 1.4	3.8 4.2 6.5 6.6 6.0 7.0	3.5 4.3 5.4 5.8 6.3 6.7	2.9 18.0 10.9 26.3 24.6
Harmsen (1982)	Herbst 1980 gesamtes Bundesge- biet	300 private Arbeitgeber	16-99 B. 101-1000 B. 1001 u.m. B.	33.3 33.3 33.3	82.0 16.6 1.4	7.2 5.1 5.4	3.6 5.2 6.3	Um "Anonymität" der Arbeit- geber zu gewährleisten vom Autor nicht erfragt bzw. nicht ausgewertet
Ritz (1982)	Mitte 1980 gesamtes Bundesge- biet	610 Schwer- behinderten- vertrauens- leute	Mittelwert in der Stich- probe: 1.470 B. Mittelwert in der Grund- gesamtheit: 144 B.	Mittelw. SP 6.4 Mittelw. GG 5.5	Mittelw. Verarb. Gew. Verkehr, Nachr. Öff. Dienst Handel	77.9 10.7 1.8 2.5	32.7 4.4 6.0 20.9	

## Fortsetzung Übersicht 1

Autor	Erhebungs- (zeit)raum	Stichproben- umfang	Betriebsgröße (1)		Istquote SP GG	Branchenverteilung (2)	
			SP	GG		SP	GG
Runde et al. (1986)	Mitte 1982 Hamburg	102 private und öffentliche Arbeitgeber	16-49 B. 50-499 B. 500 u.m. B.	36.3 39.2 24.5	41.3 54.8 3.9	2.7 4.1 5.3	Verarb. Gew. Öff. Dienst Baugewerbe Verkehr, Nachr.
Kotthoff/ Ochs (1986)	Anfang 1983 Saarland	33 Industriebetriebe	16-100 B. 101-500 B. 501-1000 B. 1001 u.m. B.	12.1 39.4 27.3 21.2	Mw. 160 B. Mw.	SP Min. Max. Mw.	Stichprobe enthält ausschließlich Betriebe des verarbeitenden Gewerbes
Semlinger/ Schmid (1985)	Aug. 1982- Jan. 1983 Nordhessen/ Westfalen	16 Industrie- und Dienstleistungsbetriebe	Spannweite in der Stichprobe 150 - 4.200 Besch.			SP Min. Max. Mw.	11 der 16 Betriebe gehören dem Verarb. Gew. an, 2 dem Handel, 2 dem Energiesektor und 1 dem Gesundheitssektor

(1) Angaben in Prozent; SP: Stichprobe; GG: Grundgesamtheit der jeweiligen regionalen Einheit  
 (2) In dieser Spalte werden lediglich die markantesten Abweichungen zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit aufgeführt  
 (3) Min.: Minimum; Max.: Maximum; Mw.: Mittelwert

#### **1.4.2. Organisatorische Mortalität und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung**

In dem Maße, in dem der betriebliche Schwerbehindertenanteil durch Selbstrekrutierungen zustandekommt und die Bereitschaft der beteiligten Parteien zur entsprechenden Unterstützung gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer von deren Betriebszugehörigkeitsdauer abhängt, sind überdurchschnittliche Istquoten in Großbetrieben wahrscheinlicher als in Klein- und Mittelbetrieben. Obgleich die bislang verfügbaren Daten keine detaillierte Überprüfung dieser These für die Bundesrepublik Deutschland erlauben<sup>32</sup>, enthält die neuere organisationsökologische Literatur (vgl. Carroll 1984, Aldrich/Auster 1986, Freeman/Carroll/Hannan 1983) eine Vielzahl teilweise recht heterogener empirischer Befunde, die als Belege für die oben genannte These herangezogen werden können.

Anhand des von Cramer (1986) und Dahremöller (1988) präsentierten Datenmaterials ist es zwar nicht möglich, betriebsgrößenspezifische Survival- und Hazardfunktionen zu berechnen, wohl aber die kurz- und mittelfristige Stabilität von Betrieben unterschiedlicher Größenklassen zumindest in groben Zügen zu skizzieren<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Hannan und Freeman (1977: 959) äußern sich dazu folgendermaßen: "At the moment we are frustrated ... by the lack of empirical information on the rates of selection in populations of organizations. ... Census data are presented in a manner that renders the calculation of failure rates impossible; and little longitudinal research on populations of organizations has been reported". Wie die zusammenfassende Darstellung von insgesamt 52 empirischen Studien durch Carroll (1983) zeigt, ist dieser unbefriedigende Zustand zumindest für die USA mittlerweile behoben. Für die Bundesrepublik Deutschland liegen jedoch bislang keine vergleichbaren Untersuchungen vor, obgleich das von Cramer (1986, 1987) und Cramer/Koller (1988) verwendete Datenmaterial entsprechende Analysen erlauben würde. Ein erster vielversprechender Versuch, diese Defizite zu beheben, stammt von Preisendorfer/Voss (1990).

<sup>33</sup> Das Datenmaterial entstammt der Beschäftigtenstatistik und enthält demzufolge lediglich Angaben über die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. Anhand der Betriebsnummer wurden alle Individuen mit derselben Betriebsnummer zu jeweils einem Betrieb zusammengefaßt. Vgl. zu dieser methodisch nicht unproblematischen Vorgehensweise Kap. IV.2.1. dieser Arbeit.

Wie Tabelle 10 zeigt, beträgt die jährliche Gründungs- bzw. Schließungsrate bei Kleinbetrieben mit weniger als zwanzig Beschäftigten zwischen 11% und 13%; bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen weniger als 1%<sup>34</sup>.

Tabelle 10: Die kurzfristige Stabilität von Betrieben

Größe	Betriebe	Gründungen	Schließungen		
	(1)	(2)	(3)	(2)	(3)
1979					
1 - 19 Besch.	1.154.418	147.880	12.8	121.398	10.5
20 - 99 Besch.	104.401	3.023	2.9	1.884	1.8
100 - 499 Besch.	21.826	342	1.6	220	1.0
500 u.m. Besch.	3.834	30	0.8	19	0.5
insgesamt	1.284.479	151.275	11.8	123.521	9.6
1982					
1 - 19 Besch.	1.196.912	153.932	12.9	149.187	12.5
20 - 99 Besch.	104.250	2.680	2.6	2.650	2.5
100 - 499 Besch.	21.452	319	1.5	251	1.2
500 u.m. Besch.	3.709	32	0.9	25	0.7
insgesamt	1.326.323	156.963	11.8	152.113	11.5
1985					
1 - 19 Besch.	1.237.201	155.855	12.6	145.268	11.7
20 - 99 Besch.	102.672	2.546	2.5	2.215	2.2
100 - 499 Besch.	21.017	264	1.3	188	0.9
500 u.m. Besch.	3.639	30	0.8	18	0.5
insgesamt	1.364.529	158.695	11.6	147.689	10.8

1 Zahl der Betriebe am 30.6. des jeweiligen Jahres

2 Jahressumme der Neugründungen bzw. Schließungen

3 Anteil der Neugründungen bzw. der Schließungen am Bestand

Quelle: Cramer (1986: 17, 24-26) und eigene Berechnungen

<sup>34</sup> Die von Aldrich und Marsden (1988: 378, 382) zitierten Befunde für die USA stimmen fast vollständig mit diesen Ergebnissen überein.

Auch im längeren zeitlichen Verlauf zeigt sich, daß Kleinbetriebe signifikant häufiger geschlossen werden als Mittel- und Großbetriebe. Von den rund 1.1 Millionen Kleinbetrieben des Jahres 1977 existierten acht Jahre später nur noch knapp 670.000 (60.0%); von den rund 3.700 Großbetrieben aber noch knapp 3.400 (91%). Umgekehrt wurden von den 1985 existierenden 1.2 Millionen Kleinbetrieben rund 570.000 (46%) nach 1976 gegründet. Bei den Großbetrieben betrug der entsprechende Anteilswert lediglich 9% (vgl. Tabelle 11). Insgesamt wird deutlich, daß zwischen Betriebsgröße und -alter ein enger Zusammenhang besteht (vgl. auch Sperling 1987b: 440)<sup>35</sup>.

Tabelle 11: Die mittelfristige Stabilität von Betrieben

Größe	Betriebe 1977	darunter Betriebe, die 1985 noch bestanden	
		Anzahl	Anteil
1 - 19 B.	1.112.451	667.391	60.0
20 - 99 B.	99.455	77.041	77.5
100 - 499 B.	21.219	17.853	84.1
500 B. u.m.	3.710	3.382	91.2
insgesamt	1.236.835	765.667	61.9
Größe	Betriebe 1985	darunter Betriebe, die seit 1977 gegründet wurden	
1 - 19 B.	1.237.201	572.970	46.3
20 - 99 B.	102.672	22.679	22.1
100 - 499 B.	21.017	2.887	13.7
500 B. u.m.	3.639	326	9.0
insgesamt	1.364.529	598.862	43.9

Quellen: Cramer 1986: 17  
Dahremöller 1988: 205  
Eigene Berechnungen

<sup>35</sup> Dies stimmt im wesentlichen mit den empirischen Befunden amerikanischer Studien überein. Vgl. dazu die Studie von Aldrich/Auster (1986) sowie den Übersichtsartikel von Carroll (1983).

Aufgrund der mit der Betriebsgröße sinkenden Gründungs- und Schließungsrate ist die Beschäftigungsstabilität in Großbetrieben signifikant höher als in Kleinbetrieben. So ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit knapp acht Jahren deutlich niedriger als die der Beschäftigten in Großbetrieben mit fast vierzehn Jahren<sup>36</sup>. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter der Beschäftigten von rund 34 Jahren in Kleinbetrieben auf über 39 Jahre in Großbetrieben (vgl. Tabelle 12)<sup>37</sup>.

Tabelle 12: Unternehmensgrösse und Betriebszugehörigkeitsdauer

Beschäftigtenzahl	Betriebszugehörigkeitsdauer	Durchschnittsalter
bis unter 20 B.	7.6	34.1
bis unter 200 B.	9.7	37.3
bis unter 2.000 B.	11.3	38.9
2.000 B. und mehr	13.5	39.3
insgesamt	10.7	37.6

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
Eigene Berechnungen

<sup>36</sup> Dies stimmt im wesentlichen mit den Befunden von Rebitzer überein, der anhand des Current Population Survey von 1979 zu dem Ergebnis kommt, daß die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer männlicher Arbeitnehmer in Kleinbetrieben mit weniger als 25 Beschäftigten rund 5 Jahre beträgt, in Mittelbetrieben mit 100-499 Beschäftigten 9.5 Jahre und in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten knapp 12 Jahre. Die gleichen Unterschiede, wenngleich auf einem insgesamt niedrigeren Niveau, ermittelt er auch für weibliche Arbeitnehmer (vgl. Rebitzer 1986: 298).

<sup>37</sup> Diese Altersunterschiede bleiben auch dann bestehen, wenn man den überdurchschnittlichen Anteil von Auszubildenden insbesondere in Klein-, aber auch in Mittelbetrieben berücksichtigt. In diesem Fall ergibt sich lediglich eine Niveauverschiebung, aber keine Nivellierung des Durchschnittsalters. Oi (1983: 163) interpretiert diesen Befund als ein Indiz dafür, daß die (groß-) betrieblichen Stabilisierungsstrategien zur Sicherung und Verwertung von Investitionen in Humankapital im wesentlichen erfolgreich sind.

In dem Maße, in dem Betriebsgröße und Altersstruktur der Belegschaft korreliert sind und das Behinderungsrisiko mit dem Lebensalter sukzessive zunimmt, ist zu erwarten, daß Großbetriebe einen signifikant höheren Schwerbehindertenanteil aufweisen als Klein- und Mittelbetriebe. So weist beispielsweise Ritz (1986: 29) darauf hin, daß der Anteil der unter 40jährigen mit der Betriebsgröße zurückgeht, während umgekehrt der Anteil der über 45jährigen mit der Beschäftigtenzahl sukzessive ansteigt. Dies ist im vorliegenden Kontext insofern von besonderer Relevanz, als nur 19% der erwerbstätigen Schwerbehinderten unter 40 Jahre, aber 71% über 45 Jahre alt sind (vgl. Frick/Sadowski 1988: 25).

Tabelle 13: Schwerbehindertenquote abhängig Beschäftigter nach Altersklassen

Altersklasse	Schwerbehindertenquote
bis 19 J.	0.0
20 - 24 J.	1.7
25 - 29 J.	2.9
30 - 34 J.	2.6
35 - 39 J.	3.4
40 - 44 J.	4.6
45 - 49 J.	7.1
50 - 54 J.	12.0
55 - 59 J.	18.6
60 u.m. J.	26.4

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
Eigene Berechnungen

Wie aus Tabelle 13 hervorgeht, steigt die Schwerbehindertenquote in der Altersklasse der 45-49jährigen im Vergleich mit der nächstjüngeren Kohorte signifikant an: Während die Schwerbehindertenquote bei den bis zu 44jährigen Arbeitnehmern 3.8% beträgt, ist sie bei den mehr als 45jährigen mit 16.8% mehr als viermal so hoch (vgl. Frick/Sadowski 1988: 11). Wenn nun der Anteil der 45jährigen und älteren mit der Be-

triebsgröße zunimmt, muß die Schwerbehindertenquote geradezu "zwangsläufig" steigen.

Mehr als 86% der beschäftigten Schwerbehinderten haben ihren Schwerbehindertenstatus zu einem Zeitpunkt erhalten, als sie bereits bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt waren; dementsprechend wurden nur knapp 14% "extern rekrutiert". Da die beschäftigten Schwerbehinderten im Durchschnitt seit knapp siebzehn Jahren bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt und seit etwas mehr als fünf Jahren als schwerbehindert anerkannt sind, betrug die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer dieser Personengruppe bereits vor der amtlichen Anerkennung knapp zwölf Jahre und liegt damit um etwa zwei Jahre höher als die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer nichtbehinderter Arbeitnehmer. Unter den intern rekrutierten Schwerbehinderten beträgt der Anteil derjenigen mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als fünf Jahren bereits vor der amtlichen Anerkennung über 80% und der Anteil derjenigen mit einer vorherigen Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren über 60%<sup>38</sup>.

Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, daß die unterdurchschnittliche Schwerbehindertenquote kleiner und mittlerer Betriebe keineswegs ausschließlich auf deren "diskriminierende" Personal- und Beschäftigungspolitik, sondern darüber hinaus auch auf das niedrigere Durchschnittsalter der Betriebe selbst und den daraus resultierenden unterdurchschnittlichen Anteil älterer Arbeitnehmer zurückzuführen ist, denn "tenure ... is arguably at least as much an attribute of the firm as of the worker" (Evans/Leighton 1989: 310).

Die insgesamt recht heterogenen Befunde machen deutlich, daß Betriebe und Beschäftigte aufgrund wechselseitiger Bindungen in der Regel "gemeinsam altern". Während Kleinbetriebe und neugegründete Betriebe ein vergleichsweise hohes "Mortalitätsrisiko" aufweisen ("liability of smallness" bzw. "liability of newness"), sind ältere und größere Betriebe vergleichsweise selten von den unterschiedlichen Formen "organisatorischer Mortalität" ("dissolution, absorption by merger, or

38 Eigene Erhebung und Auswertung der in den Arbeitgeberanzeigen gemäß § 13 Abs. 2 SchwbG von 1.171 rheinland-pfälzischen Arbeitgebern des Jahres 1985 enthaltenen Individualdaten von 12.501 schwerbehinderten Arbeitnehmern.

"radical transformation" (Carroll 1984: 74)) betroffen<sup>39</sup>. Gleichzeitig fällt auf, daß jüngere Arbeitskräfte, die überproportional häufig in Kleinbetrieben beschäftigt sind, auch überproportional häufig unter den Zugängen in bzw. den Abgängen aus Arbeitslosigkeit vertreten sind, während umgekehrt die überproportional häufig in Großbetrieben beschäftigten älteren Arbeitnehmer ein vergleichsweise geringes Zugangsrisiko haben.

#### **1.4.3. Unzureichende ökonomische Fundierung**

Mit der Begründung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind in aller Regel Kosten verbunden, die bei schwerbehinderten Arbeitnehmern selbst unter der nicht unproblematischen Annahme gleicher Produktivität und gleich hoher Lohnkosten höher sind als bei nichtbehinderten Arbeitnehmern. Diese höheren Rekrutierungs- und Entlassungskosten<sup>40</sup> resultieren überwiegend aus den spezifischen Bestandschutzregelungen des SchwbG. Sie erschweren bzw. verteuern eine kurzfristige Anpassung der Belegschaftsstärke und beeinträchtigen damit die betriebliche Elastizität der Nachfrage nach Arbeit (vgl. Sadowski/ Frick/Stengelhofen 1988: 40).

Die Kündigung eines (schwerbehinderten) Arbeitnehmers kommt nur dann in Betracht, wenn die Wertschöpfung des Arbeitnehmers unter die laufenden Beschäftigungskosten (Lohn bzw. Gehalt, Zuschläge etc.) fällt. Gleichwohl wird eine Kündigung nur dann ausgesprochen, wenn die abdiskontierten Kosten der Weiterbeschäftigung größer sind als die Kosten, die im Zusammenhang mit einer Kündigung entstehen. Zu diesen Kündigungskosten gehören

- (1) die Kosten von Kündigungsverhandlungen und Kündigungsschutzprozessen,
- (2) eventuell anfallende Abfindungszahlungen,

---

<sup>39</sup> Ob diese These auch für solche Großbetriebe aufrechterhalten werden kann, die von anderen Großunternehmen aufgekauft werden ("unfriendly takeovers"), bleibt zu überprüfen.

<sup>40</sup> Im folgenden werden Rekrutierungs- und Entlassungskosten als "Transaktionskosten" bezeichnet.

- (3) die Kosten der Weiterbeschäftigung bis zum Entlassungszeitpunkt (diese sind c.p. um so höher, je länger die Kündigungsfristen sind),
- (4) die Rekrutierungs- und Ausbildungskosten bei künftigen Wieder- bzw. Neueinstellungen,
- (5) die Auswirkungen auf das Betriebsklima und die Reputation des Unternehmens auf dem (regionalen) Arbeitsmarkt.

Das unterdurchschnittliche Kündigungsrisiko Schwerbehinderter (vgl. Tabellen 1 und 2) läßt sich somit nur durch die signifikant höheren Entlassungskosten dieser Gruppe erklären. Diese resultieren im wesentlichen aus den (schwer zu quantifizierenden) Folgen von Kündigungen Schwerbehinderter auf die Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation der übrigen Beschäftigten sowie auf das Arbeitsmarkttimage des Unternehmens<sup>41</sup>.

Im konjunkturellen Abschwung wirken die höheren Transaktionskosten Schwerbehinderter stabilisierend auf die Beschäftigung ein, da c.p. zunächst die Arbeitskräfte mit geringeren Transaktionskosten (Nichtbehinderte) entlassen werden. Je stärker die rezessiven Tendenzen, desto geringer die Bedeutung der gruppenspezifischen Transaktionskostendifferenzen, weshalb in zunehmendem Maße auch Schwerbehinderte entlassen werden. Dies bedeutet, daß die leichter kündbaren Arbeitnehmer zunächst einen überdurchschnittlichen Teil der Anpassungslast zu tragen haben, sofern keine Aufhebungsverträge mit den beschäftigten Schwerbehinderten zustande kommen. Da jedoch die vergleichsweise hohen Kosten solcher Verträge das betriebliche Kündigungskalkül beeinflussen, besteht ein Anreiz, die Anpassungslast auf die leichter kündbare Gruppe der Nichtbehinderten zu konzentrieren. Insgesamt wird Schwerbehinderten aufgrund der höheren Transaktionskosten zeitlich verzögert und in unterdurchschnittlichem Maße gekündigt.

Umgekehrt nehmen Schwerbehinderte im konjunkturellen Aufschwung aufgrund tatsächlicher oder unterstellter Produktivitätsnach-

<sup>41</sup> Kritisch dazu 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."

teile (und den daraus resultierenden höheren Transaktionskosten) überproportional häufig die hinteren Plätze in der "Arbeitskräfte schlange" ein, d.h. ihre Einstellungschancen sind unterdurchschnittlich. Da die Unternehmen angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktsituation verstärkt auf die gesundheitliche Verfassung und die erwartete zukünftige Leistungsbereitschaft der Stellenbewerber achten, bewirkt die Antizipation von in Höhe und Fälligkeit unsicheren Bestandsschutzkosten die unterdurchschnittlichen Einstellungschancen Schwerbehinderter. "Die gruppenspezifisch höheren Transaktionskosten implizieren, daß die konjunkturell bedingten Beschäftigungsschwankungen abnehmen ..., zugleich aber das Beschäftigungsvolumen für solche Gruppen sinkt. Andererseits bewirken (relative) Produktivitätsnachteile ein erhöhtes Entlassungsrisiko und geringere Einstellungschancen" (Weis 1983b: 265). Der Grund für das geringere Beschäftigungsvolumen Schwerbehinderter liegt darin, daß bei Einstellungen nicht nur die laufenden, sondern die gesamten Beschäftigungskosten berücksichtigt werden. Der letztgenannte Kostenbegriff umfaßt nicht nur die regelmäßig anfallenden Lohn- und Gehaltszahlungen, sondern alle relevanten Kosten einer Beschäftigungsentscheidung im gesamten Planungszeitraum und bezieht sich auf die antizipierte (Rest-) Beschäftigungsdauer einer Arbeitskraft.

Die höheren Beschäftigungskosten Schwerbehinderter und deren (tatsächliche oder vermutete) Produktivitätsnachteile wirken somit bei Entlassungen gegenläufig, während sie sich bei Einstellungen chancemindernd kumulieren.

Schwerbehinderte Stellenbewerber werden nur dann eingestellt, "wenn bei der erwarteten (relativ kurzen) Beschäftigungsdauer der Nettoertragsstrom (Wertschöpfung abzüglich laufende Lohnkosten) nicht nur eine Amortisierung der betrieblichen Einstellungs- und Ausbildungskosten erwarten läßt, sondern auch eine ausreichende Risikoprämie für die gruppenspezifisch höheren Kündigungs- und Bestandschutzkosten enthält" (Weis 1983b: 274). Da die Unternehmen diese in Höhe und Fälligkeit unsicheren Verbindlichkeiten bereits zum Zeitpunkt der Einstellung antizipieren, verschlechtert sich die Wettbewerbsposition der betroffenen Arbeitsanbieter. Dies gilt um so mehr, je

kürzer die Fristen sind, nach deren Ablauf Bestandsschutzrechte erworben werden (im Grenzfall mit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses), d.h. je "günstiger" die Bestandsschutzregelungen aus der Sicht der Arbeitnehmer, desto zurückhaltender werden die Unternehmen bei der Einstellung solchermaßen begünstigter Arbeitnehmer verfahren, da sie unter Unsicherheit eher zu hohe als zu niedrige Risikoprämien für die erwarteten Bestandsschutzkosten kalkulieren. Da der Einfluß von Bestandsschutzkosten auf das Einstellungskalkül um so größer ist, je höher das Kündigungsrisiko eingeschätzt wird und je eher Produktivitätseinbußen erwartet werden, müssen insbesondere geringqualifizierte Schwerbehinderte hohe kalkulatorische Risikoprämien tragen.

Die angesichts derartiger "Risikoprämien" naheliegende Vermutung, Bestandsschutzregelungen seien beschäftigungsschädlich und damit dysfunktional, ist sowohl theoretisch wie auch empirisch nach wie vor weitgehend ungeklärt. Gleichwohl spricht manches für die Annahme, daß Bestandsschutzregelungen keineswegs "nur unter dem Gesichtspunkt der Kostenbelastung und der Flexibilitätshemmungen für die Wirtschaft zu sehen (sind); denn diesen Aufwendungen können auf der anderen Seite betrieblich nützliche und wertvolle Leistungen gegenüberstehen, die in einer Welt knapper Ressourcen eben nicht umsonst zu haben sind" (Watrín/Giebel 1984: 339). Vor diesem Hintergrund wird deutlich, daß Kündigungsschutzregelungen zugunsten bestimmter Arbeitnehmergruppen sowohl einzel- als auch gesamtwirtschaftlich nicht nur (arbeits-)kostenneutral, sondern sogar (arbeits-)kostensenkend sein können:

Zum einen handelt es sich bei schwerbehinderten Arbeitnehmern um eine Personengruppe, die im allgemeinen als besonders "schutzwürdig" gilt. Da Bestandsschutzregelungen zugunsten dieser Personengruppe dem "sozialen Frieden" dienen und damit zumindest mittelbar produktivitätssteigernd wirken (können), sollten nicht zuletzt die Arbeitgeber bereit sein, einen Teil der aus dem Kündigungsschutz resultierenden Kosten zu tragen.

Zum anderen können (implizite oder gesetzliche) Bestandsschutzregelungen durchaus zu einem "zentralen Medium der Beeinflussung von Loyalität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter" (Dragendorf et al.

1988: 55) werden. In diesem Zusammenhang weist die OECD (1986: 128) darauf hin, daß die Arbeitgeber für die Gewährung von Bestandschutzregelungen "häufig beträchtliche Gegenleistungen, etwa in Form einer Lohnermässigung, einer Produktivitätssteigerung oder beider Elemente zugleich" erhalten<sup>42</sup>.

In den Kapiteln III. und IV. werden diese beiden Argumente sowohl theoretisch als auch empirisch genauer analysiert.

## 2. **Gesundheitszustand und Erwerbstätigkeit: Ein Vergleich der Beschäftigungssituation schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer**

### 2.1. Vorbemerkungen

Um die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Arbeitnehmer adäquat beurteilen zu können, ist es unerlässlich, neben der betrieblichen Personalpolitik und der betrieblichen Interessenvertretung für diese Personengruppe auch deren Erwerbskarrieren und Berufsverläufe sowie deren Arbeits(platz)situation zu analysieren. Dazu bedarf es detaillierter individueller Längsschnittdaten, die jedoch bis vor kurzem weder in dem erforderlichen Umfang, noch in der erforderlichen Qualität und Aktualität vorgelegen haben.

Die bislang einzigen verfügbaren Studien (vgl. Brinkmann 1973 und Ritz 1986) über Qualifikation und Berufsverlauf deutscher Erwerbspersonen liefern zwar wichtige Anhaltspunkte für einen Vergleich der be-

---

<sup>42</sup> Darüber hinaus ist die empirisch vielfach nachgewiesene inverse Beziehung zwischen Bestandsschutzkosten und Beschäftigungs niveau keineswegs so eng, daß dies eine Reduktion oder gar eine Eliminierung der entsprechenden Regelungen rechtfertigen könnte. Entsprechende empirische Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, daß es gewichtigere Faktoren für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften gibt als die (antizipierten) Bestandsschutzkosten, wie z.B. die erwartete Güternachfrage und den technischen Fortschritt (vgl. Buttler 1986: 37-38, König/Zimmermann 1986: 648, OECD 1986: 19-42). Zur gegenteiligen Auffassung vgl. demgegenüber Soltwedel (1981). Weiterhin müssen die Unternehmen bei Entlassungen nicht nur die anfallenden Bestandsschutzkosten, sondern auch eine ganze Reihe von Opportunitätskosten, wie z.B. Wiederbeschaffungs- und Einarbeitungskosten, beachten. Auch aus diesem Grund ist die Frage nach der (Dys-)Funktionalität von Kündigungsschutzregelungen letztlich nur empirisch zu beantworten.

beruflichen Situation von Schwer- und Nichtbehinderten. Da die verwen-  
deten Daten jedoch bereits 1970 bzw. 1979 erhoben wurden, weisen die  
Befunde zweifellos ein erhebliches "Aktualitätsdefizit" auf. Zudem ist  
zu vermuten, daß das seit nunmehr fünfzehn Jahren gültige SchwbG  
nicht ohne Einfluß auf die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter  
geblieben ist. Da die Datensätze von Brinkmann und Ritz bereits vier  
Jahre vor bzw. fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des SchwbG erhoben  
wurden, ist anzunehmen, daß sich die heutige Beschäftigungssituation  
Schwerbehinderter wesentlich von der damaligen Situation unterschei-  
det. Gleichwohl kann mangels aktuellerer und methodisch elaborierte-  
rer Studien nicht auf eine Darstellung der Ergebnisse dieser Untersu-  
chungen verzichtet werden<sup>43</sup>.

Die Studie von Brinkmann (1973: 67-90) basiert auf den Daten einer  
1970 durchgeföhrten Repräsentativerhebung, in deren Rahmen insge-  
sammt 73.233 abhängig oder selbständig beschäftigte deutsche Männer,  
darunter 3.094 (4.2%) Schwerbehinderte und 4.635 (6.3%) Personen  
mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von weniger als 50%, nach  
ihrer beruflichen Situation befragt wurden. Hochgerechnet ergab dies  
eine Zahl von 1.546.000 behinderten männlichen Erwerbspersonen,  
darunter 619.000 (40.0%) mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit  
von 50% und mehr und 927.000 (60.0%) mit einer Minderung der Er-  
werbsfähigkeit von weniger als 50%. Damit sind Schwerbehinderte und  
Gleichgestellte in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert, denn die  
Zahl der abhängig beschäftigten Schwerbehinderten betrug 1970 nur  
rund 460.000 (vgl. Sanmann 1988: 34). Selbst wenn man in Rechnung  
stellt, daß sich unter den hochgerechnet 1.5 Millionen Schwerbehinder-  
ten rund 110.000 Selbständige befinden, bleibt eine deutliche Überer-  
fassung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer in der Stichprobe bestehen.  
Brinkmann selbst weist nicht auf dieses Phänomen hin.

---

<sup>43</sup> Im Gegensatz zum unbefriedigenden Forschungsstand in der Bundesrepublik Deutschland ist die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation gesundheitlich beeinträchtigter und/ oder behinderter Arbeitnehmern in den USA durch mehrere umfassende Längsschnittuntersuchungen (vgl. Borus/Wolpin 1984, Duncan/Morgan 1984) empirisch recht gut dokumentiert. Vgl. dazu insbesondere die Arbeiten von Bazzoli (1985), Breslaw/Stelcner (1987), Chirikos/Nestel (1986), Craft/Benecki/Shkop (1980), Iams (1986) sowie Johnson/Lambrinos (1985).

Bei der Studie von Ritz (1986) handelt es sich um eine Sekundär-analyse der 1979 vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhobenen repräsentativen Daten über Qualifikation und Berufsverlauf deutscher Erwerbspersonen ( $n=29.736$ ). In dieser Stichprobe sind schwerbehinderte Arbeitnehmer mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 50% ( $n=761$  bzw. 2.6%) deutlich unterrepräsentiert, während Gleichgestellte ( $n=575$  bzw. 1.9%) deutlich überrepräsentiert sind. Hochgerechnet beträgt die Zahl der Schwerbehinderten rund 570.000 und die der Gleichgestellten etwa 420.000. Aus der amtlichen Statistik ist jedoch bekannt, daß die Zahl der erwerbstätigen Schwerbehinderten im Oktober 1979 rund 790.000 und die der Gleichgestellten etwa 95.000 betrug. Während schwerbehinderte Arbeitnehmer somit um etwa 25% untererfaßt sind, beträgt die Übererfassung bei den Gleichgestellten rund 340%.

## **2.2. Sozio-demographische Merkmale schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer**

Aus der Studie von Brinkmann geht hervor, daß der Anteil der Schwerbehinderten unter den männlichen Erwerbspersonen ab dem 45. Lebensjahr sprunghaft ansteigt. In der Altersgruppe der unter 40jährigen beträgt die Schwerbehindertenquote rund 1%, bei den 40-44jährigen noch knapp 3% und bei den 45-49jährigen bereits rund 9%. Bei den 50-54jährigen ist der Schwerbehindertenanteil mit 11% am höchsten und geht in den höheren Altersklassen über 9% (55-59jährige) auf 8% (60-64jährige) zurück. In der Untersuchung von Ritz beträgt die Schwerbehindertenquote der unter 40jährigen ebenfalls lediglich 1%, bei den 40-44jährigen rund 2% und bei den 45-49jährigen 3%. Zu einem ersten deutlichen Anstieg der Schwerbehindertenquote kommt es in der Altersklasse der 50-54jährigen, wo sich der Anteilswert mehr als verdoppelt (7%). Bei den 55-59jährigen erfolgt ein erneuter Anstieg auf 13%, bei den 60-64jährigen beträgt der entsprechende Anteilswert rund 14%.

Brinkmann und Ritz erklären diese Befunde damit, daß Berufskrankheiten verstärkt zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr auftreten. Weiterhin weist Brinkmann darauf hin, daß mehr als die Hälfte der männlichen schwerbehinderten Erwerbspersonen im Alter von 40-60 Jahren an Kriegsverletzungen leidet. Dieser Hinweis auf den hohen Anteil von Schwerbehinderten in der Alterskohorte der 40-60jährigen kann auch als Erklärung dafür herangezogen werden, warum Brinkmann die höchsten Schwerbehindertenquoten bei den 45-49jährigen und den 50-54jährigen ermittelt, während Ritz die höchsten Anteilsr値e bei den 55-59jährigen und den 60-64jährigen feststellt. Da die Daten, die den beiden Studien zugrundeliegen, im Abstand von neun Jahren erhoben wurden, handelt es sich bei den vier Alterskohorten lediglich um zwei verschiedene Geburtskohorten. So sind beispielsweise die 45-49jährigen des Jahres 1970 fast identisch mit den 55-59jährigen des Jahres 1979 und die 50-54jährigen des Jahres 1970 mit den 60-64jährigen des Jahres 1979. Bei diesen in den Jahren 1910-1920 geborenen Männern handelt es sich zweifellos um die am stärksten von Kriegsverletzungen betroffene Generation dieses Jahrhunderts.

Der Ritz-Studie zufolge ist der Männeranteil unter den Schwerbehinderten mit rund 79% signifikant höher als unter den Nichtbehinderten (64%). Demzufolge liegt die Schwerbehindertenquote der Männer mit 3.1% fast doppelt so hoch wie die der Frauen mit 1.6%. Dieser zunächst überraschende Befund hat vermutlich verschiedene Ursachen. Zum einen sind die abhängig beschäftigten Männer im Durchschnitt um einige Jahre älter als die Frauen und zum anderen ist zu vermuten, daß sich Frauen mit einer amtlich attestierten Minderung der Erwerbsfähigkeit aufgrund der Verfügbarkeit arbeitsmarktexterner "Alternativrollen" eher aus dem Erwerbsleben zurückziehen als Männer (vgl. Offe/ Hinrichs 1977). Darüber hinaus ist die physische Belastung bzw. das Unfallrisiko auf den typischen "Mnnerarbeitspltzen" beispielsweise in der Industrie, im Bergbau und im Baugewerbe sehr viel höher als auf den typischen "Frauenarbeitspltzen" des tertiären Sektors. Obwohl nur etwa 60% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlichen Geschlechts sind, entfielen im Durchschnitt der Jahre 1981-1985 über 80% aller meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle und

fast 90% der tödlichen Arbeits- und Wegeunfälle auf diese Gruppe (vgl. Hoffmann 1987: 24-25 sowie von Henniges 1981).

### **2.3. Arbeitsbelastungen, sozialrechtliche Stellung im Erwerbsleben und Tätigkeitsbereich**

Wie die Untersuchung von Brinkmann zeigt, werden an Schwerbehinderte im allgemeinen geringere Anforderungen gestellt als an Nichtbehinderte. Insbesondere die Anforderungen an die physische Leistungsfähigkeit (Muskelkraft und Widerstandsfähigkeit gegen Umgebungseinflüsse), aber auch die Anforderungen an die psychische Leistungsfähigkeit (Ausdrucksfähigkeit, Nervenbelastung, Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeit) sind bei Schwerbehinderten deutlich geringer als bei Nichtbehinderten. Während Brinkmann einerseits die geringeren Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit Schwerbehinderter als Resultat vielfältiger betrieblicher Bemühungen interpretiert, die partielle Einschränkung von Körperfunktionen bei Behinderten auszugleichen, kritisiert er andererseits die geringen Anforderungen an das psychische Leistungsvermögen. Ritz weist demgegenüber darauf hin, daß Schwerbehinderte keineswegs immer niedrigere Belastungsprofile aufweisen als Nichtbehinderte. Zwar sind einerseits die Anforderungen an die physische und psychische Leistungsfähigkeit an- und ungelernter Arbeiter bei männlichen Schwerbehinderten geringer als bei männlichen Nichtbehinderten, aber andererseits sind die physischen Arbeitsbelastungen schwerbehinderter Arbeiterinnen deutlich höher als bei nichtbehinderten Arbeiterinnen. Die Belastungsprofile schwer- und nichtbehinderter Angestellter unterscheiden sich demgegenüber weder bei den Männern noch bei den Frauen<sup>44</sup>.

Brinkmann kommt bei einem Vergleich der sozialrechtlichen Stellung schwer- und nichtbehinderter Erwerbspersonen zu dem Ergebnis, daß der Anteil der Schwerbehinderten bei den un- bzw. angelernten Arbeitern sowie den einfachen und mittleren Angestellten mit 5-6% am höchsten und bei den Facharbeitern bzw. den gehobenen/leitenden

---

<sup>44</sup> Zum Zusammenhang von sozialrechtlichem Status, Geschlecht und Betriebszugehörigkeitsdauer vgl. Kapitel IV.3.1.3.

Angestellten mit 2-4% am niedrigsten ist. "Diese Unterrepräsentierung der Behinderten in qualifizierten Berufspositionen und die entsprechende Überrepräsentierung bei unqualifizierten Arbeitern deuten auf Benachteiligungen der Behinderten im Beruf hin" (Brinkmann 1973: 71). Die Tatsache, daß sich die Anteile der in Beamtenpositionen des einfachen und mittleren Dienstes bzw. des gehobenen und höheren Dienstes beschäftigten Schwer- und Nichtbehinderten statistisch nicht signifikant voneinander unterscheiden, interpretiert Brinkmann (1973: 71) als ein Indiz dafür, "daß Behinderten im öffentlichen Dienst, insbesondere auch im Hinblick auf qualifizierte Positionen, keine Nachteile entstehen; offenbar werden sie aber auch nicht bevorzugt". Gleichzeitig konstatiert er jedoch "Beeinträchtigungen der Aufstiegsmöglichkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes", da Schwerbehinderte sowohl in gehobenen als auch in leitenden Angestelltenpositionen der Privatwirtschaft unterrepräsentiert sind. Ritz stellt, in partieller Übereinstimmung mit den Befunden von Brinkmann fest, daß bei den Männern un- bzw. angelernte Arbeiter, ausführende und mittlere Angestellte sowie Beamte des gehobenen und höheren Dienstes mit jeweils rund 4% die höchsten Schwerbehindertenquoten aufweisen. Den mit rund 2% niedrigsten Schwerbehindertenanteil weisen die Facharbeiter auf. Bei den Frauen zeigt sich ein ähnliches Verteilungsmuster, wenngleich auf einem deutlich niedrigeren Niveau.

Obwohl beide Studien die höchste Schwerbehindertenquote bei den einfachen und mittleren Angestellten und den niedrigsten Schwerbehindertenanteil bei den Facharbeitern und Meistern feststellen, gibt es dennoch einige bemerkenswerte Unterschiede in den empirischen Befunden, deren Ursachen offensichtlich stichprobenbedingt sind. Während Brinkmann die dritthöchste Schwerbehindertenquote bei den Beamten des einfachen und mittleren Dienstes ermittelt, hat diese Gruppe bei Ritz lediglich den vorletzten Rangplatz, d.h. die zweitniedrigste Schwerbehindertenquote. Umgekehrt ermittelt Ritz für un- bzw. angelernte Arbeiter den zweithöchsten, Brinkmann aber nur den viert-höchsten Schwerbehindertenanteil. Insgesamt legen diese teils erwarteten, teils überraschenden, aber keineswegs widerspruchsfreien Befunde die Vermutung nahe, daß die Kenntnis der derzeitigen sozialrechtlichen

Stellung allenfalls eingeschränkte Aussagen darüber zuläßt, inwiefern die Arbeitsplatzbedingungen die Behinderung ausgelöst bzw. verursacht haben. Da knapp die Hälfte der erwerbstätigen Schwerbehinderten nicht mehr im erlernten Beruf tätig ist, ist davon auszugehen, daß eine (arbeitsplatzbedingte) Beeinträchtigung und Verschlechterung des Gesundheitszustandes sehr häufig einen Berufswechsel erforderlich macht. Dies steht keineswegs im Widerspruch zu der Tatsache, daß die überwiegende Mehrheit der Schwerbehinderten seit mehr als zehn Jahren bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt ist. Da rund 90% der Schwerbehinderten in Betrieben mit mindestens zwanzig Beschäftigten arbeiten, gibt es in aller Regel Möglichkeiten der innerbetrieblichen Umsetzung, die ihrerseits durchaus eine Änderung des sozialrechtlichen Status nach sich ziehen können.

Beide Studien kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß Schwerbehinderte unabhängig von ihrer sozialrechtlichen Stellung seltener in der Herstellung und Fertigung beschäftigt werden als Nichtbehinderte. So stellt beispielsweise Brinkmann fest, daß bei den Nichtbehinderten 52% der un- bzw. angelernten Arbeiter in der unmittelbaren Produktion tätig sind. Bei den Schwerbehinderten beträgt der entsprechende Anteilswert lediglich 38%. Umgekehrt ist der Anteil der mit Wartungs-, Kontroll- und Verwaltungsaufgaben betrauten un- bzw. angelernten Arbeiter bei den Schwerbehinderten mit rund 42% fast doppelt so hoch wie bei den Nichtbehinderten (23%). Ähnlich wie Brinkmann konstatiert auch Ritz, daß Schwerbehinderte mit einem Anteil von 34% in der Fertigung und Herstellung deutlich unterrepräsentiert sind (Nichtbehinderte 47%). Umgekehrt erledigen 34% der Schwer-, aber nur 21% der Nichtbehinderten Lager- bzw. Verwaltungsarbeiten. In den übrigen Tätigkeitsbereichen (Verkauf, Personal, Forschung und Entwicklung, Rechnungswesen) sind Schwerbehinderte demgegenüber ungefähr entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt vertreten<sup>45</sup>.

Insgesamt machen die Befunde deutlich, daß die Variablen "sozialrechtliche Stellung im Erwerbsleben" und "Tätigkeitsbereich" Ar-

---

<sup>45</sup> Zum Zusammenhang von Qualifikation, Tätigkeit und Betriebszugehörigkeitsdauer vgl. Kapitel IV.3.1.3.

beitsplätze und/oder Berufe mit höchst unterschiedlichen physischen und psychischen Belastungsprofilen zu vergleichsweise wenigen Kategorien zusammenfassen. Dies führt vermutlich zu einer gewissen "Nivellierung" der berufsspezifischen Schwerbehindertenquoten. Eine weitergehende Disaggregation, z.B. nach Berufsgruppen ist jedoch wenig sinnvoll, weil dann die Besetzung eines Großteils der Zellen zu klein wird, um noch statistisch gesicherte Aussagen machen zu können.

## 2.4. Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsstabilität

Brinkmann weist nach, daß im Zeitraum 1955-1970 knapp 18% der Schwerbehinderten, aber nur 16% der Nichtbehinderten mindestens einmal arbeitslos waren. Dies stimmt im wesentlichen mit den Befunden von Ritz überein, der für den Zeitraum 1974-1979 Anteilswerte von rund 14% für Schwerbehinderte und 10% für Nichtbehinderte ermittelte. Dabei fällt auf, daß von den über 40jährigen Schwerbehinderten nur 11%, von den unter 40jährigen Schwerbehinderten aber 26% mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Bei den Nichtbehinderten betragen die entsprechenden Anteilswerte lediglich 6% (über 40jährige) und 13% (unter 40jährige). Ritz interpretiert dies als ein Indiz dafür, daß insbesondere "die berufliche Eingliederung jüngerer Behindeter ein schwerwiegendes und unbefriedigend bearbeitetes Problem darstellt" (Ritz 1986: 43).

Diese Befunde sind zunächst überraschend, denn aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes müßte das Arbeitslosigkeitsrisiko Schwerbehinderter eigentlich geringer sein als das der Nichtbehinderten. Angesichts der ausgeprägten betrieblichen Bereitschaft zur "Selbstproduktion" Schwerbehinderter bei gleichzeitig geringer Neigung zur externen Rekrutierung ist jedoch zu vermuten, daß es sich bei den von Arbeitslosigkeit betroffenen Schwerbehinderten häufig um Personen handelt, die ihren Schwerbehindertenstatus zu einem Zeitpunkt erworben haben, als sie - aus welchen Gründen auch immer - nicht erwerbstätig waren. So wird geschätzt, daß rund 20% aller arbeitslosen Schwerbehinderten erst nach Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit als Schwerbehinderte anerkannt wurden (vgl. Schettkat/ Semlinger 1982: 32).

Weiterhin sind in diesem Zusammenhang folgende Aspekte zu beachten:

Zum einen ist die Betroffenheitsquote Schwerbehinderter in beiden Studien vermutlich überhöht ausgewiesen, denn in keiner der Untersuchungen wurde nach dem Jahr des Eintritts der Behinderung gefragt. Dies bedeutet beispielsweise im Falle der Ritz-Studie, daß Arbeitnehmer, die seit 1979 einen Schwerbehindertenausweis haben und in den davor liegenden Jahren einmal oder mehrmals arbeitslos waren, die Betroffenheitsquote der Schwerbehinderten erhöhen, obwohl sie in diesem Zeitraum nicht bzw. allenfalls einige Monate als Schwerbehinderte zu zählen waren.

Zum anderen ist zu vermuten, daß ein mehr oder weniger großer Teil der Nichtbehinderten aufgrund des niedrigeren Durchschnittsalters gar nicht während des gesamten Untersuchungszeitraumes, der bei Ritz fünf Jahre und bei Brinkmann fünfzehn Jahre beträgt, erwerbstätig war. Unterstellt man eine Gleichverteilung des Arbeitslosigkeitsrisikos, dann ist die Wahrscheinlichkeit, mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, um so größer, je länger die bisher zurückgelegte Erwerbskarriere ist.

Die Beschäftigungsstabilität Schwer- und Nichtbehinderter unterscheidet sich den Befunden Brinkmanns zufolge nicht signifikant voneinander. Zwar liegt der Anteil der Schwerbehinderten mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als zehn Jahren mit rund 52% um etwa fünfzehn Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteilswert der Nichtbehinderten (37%), doch ist dies ausschließlich auf das höhere Durchschnittsalter der Schwerbehinderten zurückzuführen. Innerhalb einzelner Altersgruppen sind die Unterschiede zwischen Schwer- und Nichtbehinderten vernachlässigbar gering. Auch Ritz weist nach, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer Schwer- und Nichtbehinderter weniger vom Gesundheitszustand, als vielmehr vom Lebensalter abhängig ist. Während bei den unter 40jährigen 17% der Schwer- und 15% der Nichtbehinderten eine Betriebszugehörigkeitsdauer von weniger als einem Jahr aufweisen, sind es bei den über 40jährigen lediglich 6% der Schwer- und 11% der Nichtbehinderten. Umgekehrt sind 28% der über

40jährigen Schwer- aber nur 11% der Nichtbehinderten seit mindestens 25 Jahren bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt.

## 2.5. Arbeitseinkommen

Ritz argumentiert, daß ein Vergleich der Arbeitseinkommen Schwer- und Nichtbehinderter, der die unterschiedliche Alters- und Geschlechtsstruktur der beiden Gruppen nicht berücksichtigt, irreführende Ergebnisse erbringt: "Die Einkommenshöhe generell ist bei allen Erwerbstägigen stark geschlechts- und altersabhängig. Männer verdienen mehr als Frauen, bei den meisten Arbeitnehmern verdienen die höheren Altersgruppen besser als die niedrigeren. Da unter den Behinderten Männer und Ältere stark überrepräsentiert sind, kommt ihre einkommensmäßige Diskriminierung in alters- und geschlechtsunspezifischen Vergleichen nicht zum Ausdruck, sondern wird von diesen strukturbedingten Effekten überdeckt" (Ritz 1986: 21).

Die von Ritz analysierten Daten zeigen, daß die über 40jährigen schwerbehinderten Männer mit durchschnittlich 2.358 DM ein um etwa 8% niedrigeres monatliches Bruttoeinkommen haben als die über 40jährigen nichtbehinderten Männer (2.553 DM). Bei den Frauen beträgt der Einkommenabstand ebenfalls etwa 8%, denn die über 40jährigen Schwerbehinderten verdienen im Durchschnitt lediglich 1.309 DM, während das Einkommen der über 40jährigen Nichtbehinderten immerhin 1.415 DM beträgt.

Zusammenfassend stellen sowohl Ritz als auch Brinkmann eine vielfältige Diskriminierung Schwerbehinderter fest und kommen zu dem Ergebnis, "daß Behinderte im Erwerbsleben stark benachteiligt sind, so daß von einer Chancengleichheit im Beruf nicht gesprochen werden kann" (Brinkmann 1973: 90) und daß die ausgewerteten Individualdaten "eine fortbestehende Benachteiligung der Behinderten gegenüber Nichtbehinderten, insbesondere bezüglich Einkommen und Aufstiegschancen" dokumentieren (Ritz 1986: 3). So werden den Befunden Brinkmanns zufolge rund 34% der schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht ausbildungsadäquat beschäftigt; bei den Arbeitnehmern insgesamt beträgt der entsprechende Anteilswert lediglich 22%. Ritz ermittelt

telt demgegenüber, daß rund 22% der männlichen und 34% der weiblichen Nichtbehinderten, aber 28% der männlichen und 38% der weiblichen Schwerbehinderten nicht ausbildungsadäquat beschäftigt werden. Gemessen an der Zielvorstellung, Behinderte in das Berufsleben zu integrieren und die aus den gesundheitlichen Beeinträchtigungen resultierenden Einschränkungen von Körperfunktionen auszugleichen, seien die bisherigen Bemühungen zur (Re-) Integration Behindter in das Erwerbsleben somit allenfalls teilweise erfolgreich gewesen.

## **2.6. Kritik der Individualdatenstudien**

Nicht nur die betrieblichen Fallstudien und Arbeitgeberbefragungen, sondern auch die wenigen vorliegenden Individualstudien weisen gravierende methodische Mängel bzw. Defizite auf, die ebenfalls eine vorsichtige und zurückhaltende Interpretation der empirischen Befunde nahelegen.

### **2.6.1. Unzureichende Analyse der Einkommensdifferenzen**

Obgleich die relativ großen Stichprobenumfänge die Anwendung multivariater Verfahren durchaus gestattet hätten, verzichten sowohl Brinkmann als auch Ritz auf entsprechende Analysen, wie z.B. die Schätzung sogenannter "Einkommensfunktionen" (vgl. dazu Kap. IV.3.1.).

Darüber hinaus machen die entsprechenden Daten des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger, die mittlerweile sogar in Form einer (allerdings noch recht kurzen) Zeitreihe vorliegen, deutlich, daß eine Einkommensdiskriminierung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht nachweisbar ist. So betrug beispielsweise das letzte monatliche Bruttoeinkommen der männlichen Rentenzugänge des Jahres 1987 in der Arbeiterrentenversicherung bei den Schwerbehinderten, die das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch nahmen, 3.407 DM und lag damit sogar um 2.6% über dem letzten Bruttoeinkommen der Zugänge insgesamt (3.320 DM). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den männlichen Rentenzugängen in der Angestelltenrentenversicherung, wo die schwerbehinderten Zugänge mit 4.285 DM ein um knapp 1.2%

höheres letztes Bruttoeinkommen hatten als die männlichen Zugänge insgesamt. Sehr viel größer als bei den Männern sind die Einkommensunterschiede zwischen schwer- und nichtbehinderten Frauen. So betrug beispielsweise das Durchschnittseinkommen der weiblichen Zugänge in der Arbeiterrentenversicherung 1987 exakt 1.912 DM und lag damit um fast 23% unter dem letzten Bruttoeinkommen der schwerbehinderten weiblichen Rentenzugänge. In der Angestelltenversicherung betrug die Einkommensdifferenz sogar mehr als 23% zugunsten der schwerbehinderten Rentenzugänge (2.764 DM bzw. 3.515 DM). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß die weiblichen Schwerbehinderten eine um durchschnittlich sechs (Angestellte) bzw. acht (Arbeiterinnen) Jahre längere beitragspflichtige Erwerbskarriere hatten. Diese Unterschiede sind vermutlich primär darauf zurückzuführen, daß schwerbehinderte Frauen überproportional häufig alleinstehend sind und somit nicht auf die materiellen wie immateriellen Unterstützungsleistungen eines Ehepartners zurückgreifen können (vgl. Niehaus 1989: 126). Tabelle 14 macht deutlich, daß die Zahl der Beitragsjahre, der sozialrechtliche Status und das Geschlecht, nicht aber der Gesundheitszustand einen signifikanten Einfluß auf die Höhe des (letzten) Bruttoeinkommens haben (vgl. Kapitel IV.3.1.1.).

Tabelle 14: Monatliches Bruttoentgelt und Versicherungsjahre der Rentenzugänge 1980-1987

Jahr	Männer				Frauen			
	Arbeiterrenten- versicherung		Angestelltenrenten- versicherung		Arbeiterrenten- versicherung		Angestelltenrenten- versicherung	
	Insgesamt	schwerbe- hindert	Insgesamt	schwerbe- hindert	Insgesamt	schwerbe- hindert	Insgesamt	schwerbe- hindert
	BE	VJ	BE	VJ	BE	VJ	BE	VJ
1980	2.621	43.8	2.667	44.1	3.321	44.0	3.338	44.2
1981	2.753	43.8	2.803	44.1	3.515	44.2	3.511	44.1
1982	2.867	44.3	2.922	44.3	3.710	44.6	3.710	44.2
1983	3.002	44.3	3.020	44.3	3.895	44.5	3.880	44.3
1984	3.062	44.2	3.103	44.4	3.855	44.5	3.882	44.4
1985	3.064	44.2	3.151	44.4	3.947	44.6	4.000	44.4
1986	3.222	44.1	3.308	44.5	4.122	44.6	4.179	44.5
1987	3.320	44.5	3.407	44.6	4.235	45.0	4.285	44.6

BE Monatliches Bruttoentgelt in DM

VJ Durchschnittliche Zahl der Versicherungsjahre

Quellen: Steger (1982: 438)

Steger (1983: 714-715)

Steger (1984: 508-509)

Steger (1985: 406)

Steger (1986: 434)

Steger (1987: 438)

Steger (1988: 604)

Steger (1989: 705)

Insgesamt

Schwerbehinderte

Insgesamt

Schwerbehinderte

## **2.6.2. Unzureichende Berücksichtigung betrieblicher Umsetzungs- und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse**

Die von Brinkmann (1973) und Ritz (1986) geäußerte These, schwerbehinderte Arbeitnehmer würden diskriminiert, ist mehr als fünfzehn Jahre nach der Verabschiedung des SchwbG aus verschiedenen Gründen kaum haltbar.

Wie die Fallstudien von Semlinger und Schmid (1985) zeigen, kann die Tatsache, daß Schwerbehinderte überdurchschnittlich häufig nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind, durchaus das Resultat von positiv zu bewertenden innerbetrieblichen Umsetzungen auf weniger belastende "Schon"-Arbeitsplätze, z.B. im Gemeinkostenbereich sein. Für diese Vermutung spricht die These, daß schwerbehinderte Arbeiter sehr viel häufiger als gleichermaßen behinderte Angestellte oder Beamt(e) "unterwertig" eingesetzt werden. Auch die Befunde, daß insbesondere gering qualifizierte Schwerbehinderte überproportional häufig Lager- und Verwaltungstätigkeiten ausüben und daß rund 55% der über 40jährigen Schwerbehinderten, aber nur etwa 35% der entsprechenden Nichtbehindertengruppe mindestens einmal den Beruf gewechselt haben, sprechen in Verbindung mit der überdurchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter eher gegen als für die Diskriminierungshypothese, denn sie machen deutlich, daß Schwerbehinderte offensichtlich häufig innerbetrieblich umgesetzt werden (können). "Im Vordergrund des Interesses bei Umsetzungen und Arbeitsplatzanpassungen steht ... die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Betroffenen und die Sicherung seines Einkommens; eine Dequalifizierung wird dabei notfalls in Kauf genommen, meist wird diesem Aspekt kaum Beachtung geschenkt" (Semlinger/Schmid 1985: 93-94).

Aus der Unterrepräsentation Schwerbehinderter in bestimmten Berufen und/oder Wirtschaftszweigen auf eine Beschäftigungsdiskriminierung zu schließen, ist selbst dann unzulässig, wenn eine gewisse Konzentration Schwerbehinderter auf einzelne Berufe und/oder Wirtschaftszweige festzustellen ist. Da unter den Schwerbehinderter Ältere und Männer deutlich überrepräsentiert sind, ist die relative Konzentra-

tion auf Arbeiterberufe einerseits sowie auf das Verarbeitende Gewerbe andererseits wenig überraschend.

Anhand des auch von Ritz analysierten Datenmaterials zeigt Blossfeld (1985: 177-197), daß sich die Struktur der beruflichen Erstplazierung unterschiedlicher Geburtskohorten deutlich voneinander unterscheidet. Während rund 66% der zwischen 1929 und 1931 geborenen deutschen Erwerbspersonen ihren ersten Arbeitsplatz im Produktionsbereich hatten, beträgt der entsprechende Anteilswert in der Geburtskohorte 1954-1956 nur noch knapp 39%. Umgekehrt hatten 15% der ersten und 22% der zweiten Geburtskohorte ihren ersten Arbeitsplatz in einem Dienstleistungsberuf und weitere 18% bzw. 39% in einem Verwaltungsberuf.

Da die berufliche Erstplazierung im wesentlichen von der Arbeitsmarktlage bzw. -struktur und dem gesellschaftlichen "Modernisierungsniveau" (vgl. Blossfeld 1987: 78-82) zum Zeitpunkt des Eintritts in das Erwerbsleben abhängt und "eine außerordentlich prägende Wirkung auf den Berufsverlauf hat" (Blossfeld 1985: 185), ist die Unterrepräsentation der im Durchschnitt signifikant älteren Schwerbehinderten in bestimmten Berufen und/oder Wirtschaftszweigen keineswegs als ein Indiz für diskriminierende Beschäftigungspraktiken interpretierbar, sondern spiegelt lediglich die sich ändernde Arbeitsmarkt- und Positionsstruktur im Verlauf der letzten drei bis vier Jahrzehnte wieder. Um den Einfluß des sozialstrukturellen und ökonomischen Kontextes, in dem Individuen ihre Erwerbskarrieren beginnen, konstant zu halten, müßte man die Verteilung schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer derselben Geburtskohorte(n) auf Berufe und/oder Wirtschaftszweige vergleichen. Für eine detaillierte Analyse dieser Art reichen jedoch die derzeit verfügbaren Datensätze mit ihren vergleichsweise geringen Fallzahlen nicht aus. Als "second-best"-Lösung bietet sich die Berechnung sogenannter Segregations- und Dissimilaritätsindices (vgl. Jonung 1984: 46, Willms-Herget 1985: 270, Strober 1989: 200) an, die Aufschluß über die relative Konzentration Schwerbehinderter auf einzelne Berufe und/oder Wirtschaftszweige geben (vgl. dazu Kapitel IV.3.1.2.).

### **III. Interne Arbeitsmärkte, Human- und Organisationskapital: Theoretische Analysen**

Da die bislang vorliegenden Studien zum betrieblichen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten und (schwer-)behinderten Arbeitnehmern allenfalls "Spuren elemente von Ökonomie"<sup>1</sup> aufweisen, soll im folgenden ein theoretischer Ansatz entwickelt werden, der die entscheidenden Bestimmungsgründe der (Nicht-) Beschäftigung Schwerbehinderter in spezifischen betriebsinternen und -externen Faktoren "verortet". Besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang neben der Entwicklung der Produkt- und Arbeitsmärkte insbesondere den sozialen und politischen (Rahmen-)Bedingungen zu, denn es ist zu vermuten, daß betriebliche (Personal-)Entscheidungen keineswegs ausschließlich von Marktwängen diktiert, sondern maßgeblich auch von den innerbetrieblichen (Macht- und Verhandlungs-) Strukturen beeinflußt werden.

#### **1. Das Konzept des "internen Arbeitsmarktes"**

##### **1.1. Vorbemerkungen und Begriffsklärungen**

Seit der Veröffentlichung der mittlerweile schon zum "Klassiker" avancierten Monographie von Doeringer und Piore (1971) ist das Konzept des internen Arbeitsmarktes zu einem integralen Bestandteil der (neueren) Arbeitsmarkttheorie geworden. Auch wenn Existenz und Verbreitung interner Arbeitsmärkte mittlerweile kaum noch bestritten werden (vgl. Malcolmson 1984), weil "der Verweis auf die von diesem Begriff abgedeckten Strukturen ein erhebliches Erklärungs- und Interpretationspotential erschließt" (Lutz 1987: 6), gibt es bislang keine theoretisch konsistente Begründung dieses Phänomens.

Obwohl ursprünglich zur Erklärung der Beschäftigungspraktiken größerer Industriebetriebe entwickelt (vgl. Jacoby 1984, Elbaum 1984), wurde das Konzept des internen Arbeitsmarktes zwischenzeitlich zur Analyse der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik in unter-

---

<sup>1</sup> So der Untertitel eines Aufsatzes von Wunderer und Mittmann (1983).

schiedlichen Branchen und Berufen verwendet<sup>2</sup>. Diesen Untersuchungen zufolge lassen sich interne Arbeitsmärkte nicht nur im Verarbeitenden Gewerbe, sondern beispielsweise auch in Consulting-Firmen und Krankenhäusern (vgl. Bills 1987), Rechtsanwaltskanzleien (vgl. Wholey 1985) und Kaufhäusern (vgl. Carter/Carter 1985) ebenso nachweisen wie in unterschiedlichen Handwerks- und Angestelltenberufen (vgl. Osterman 1982, 1984).

Lutz (1987: 19-94) erklärt die umfassende Anwendbarkeit dieses Konzeptes damit, daß die Existenz interner Arbeitsmärkte Ausdruck einer je spezifischen Arbeitskräftestrategie<sup>3</sup> ist, die durch die innerbetriebliche Lösung zentraler Arbeitskräfteprobleme, durch das Interesse an einer langfristigen Nutzung der Arbeitskraft und durch die Präferierung stabiler Personalstrukturen gekennzeichnet ist. Der Grund für die zumindest partielle Internalisierung des Arbeitsmarktes (vgl. Mendiis/Sengenberger 1976: 33) liegt demzufolge darin, daß angesichts bestimmter Betriebs- und Umweltmerkmale (wie z.B. Grösse, Arbeitsmarkt- und Konkurrenzsituation) die Orientierung an einer stabilen,

---

2 Insbesondere in den siebziger Jahren wurde das Konzept des internen Arbeitsmarktes fast ausschließlich vor dem Hintergrund der sogenannten "Segmentationstheorie" diskutiert, die ihrerseits eine "Spaltung" bzw. "Dualisierung" der (amerikanischen) Volkswirtschaft in einen stabilen, großbetrieblich strukturierten "primären" Sektor mit hohen Löhnen und relativer Beschäftigungssicherheit und einen instabilen, kleinbetrieblich strukturierten "sekundären" Sektor mit niedrigen Löhnen und hoher Fluktuation postuliert. Während beispielsweise Brandes/Buttler (1988: 95) davon sprechen, daß der Segmentationsansatz als ökonomisches Interpretationsmuster stark an Bedeutung verloren habe, konstatieren Dickens/Lang (1988) eine Wiederbelebung dieses Konzeptes. Buttler/Brandes erklären diesen Bedeutungsverlust damit, daß die wesentlichen Bestandteile des Segmentationsansatzes zwischenzeitlich "in einem allgemeineren theoretischen Rahmen aufgegangen" seien. Dickens/Lang (1988: 129) sprechen demgegenüber von wesentlichen theoretischen und methodischen Fortschritten des Konzeptes: "The theory has been pursued by economists using modern tools of imperfect information theory and state-of-the-art econometrics. As a result, the approach has again attracted the attention of the mainstream. Vgl. zum derzeitigen Forschungsstand der Segmentationstheorie die nach wie vor grundlegende Arbeit von Cain (1976) sowie Taubman/Wachter (1986).

3 Windolf (1981: 352) bezeichnet Strategien als "systems of alternative policies to cope with conflicting objectives and unintended consequences ... (which) are sensitive to the preferences and powers of other actors". Vgl. dazu auch Crow (1989: 1-20).

langfristig an den Betrieb gebundenen und spezifisch qualifizierten Belegschaft die günstigste Kosten-Ertrags-Relation aufweist.

Der Rekurs auf die Wirtschaftlichkeit personal- und beschäftigungs-politischer Entscheidungen erfordert gleichzeitig eine Antwort auf die Frage nach der sozialen Akzeptanz dieser Maßnahmen. Diese Bedeutung der "Doppelfunktion" interner Arbeitsmärkte als Personalallokationssysteme einerseits und als Systeme der innerbetrieblichen Konfliktregulierung andererseits ist insofern hilfreich, als die Bereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitsleistung zu erbringen, sich fortzubilden und umsetzen zu lassen, nicht erzwungen werden kann, sondern von deren Kooperationsbereitschaft abhängt (vgl. Sadowski/Frick 1989: 409).

"Geschehnisse auf dem (inner- und außerbetrieblichen, B.F.) Arbeitsmarkt lassen sich demnach zwar mit mikro- und makroökonomischen Variablen und Hypothesen und im Rahmen des methodologischen Individualismus auf sparsame Weise beschreiben und im Sinne signifikanter statistischer Kovarianzen erklären; voll verstehen, in ihrer Genese und Gesetzmäßigkeit begreifen, lassen sie sich jedoch nur dann, wenn sich zur Analyse der Ökonomik die Politik gesellt" (Schmidt 1987: 12).

Da die Ökonomie industrie- und betriebssoziologische Untersuchungen zum politischen Gehalt der Organisation von Arbeitsprozessen bislang allenfalls am Rande zur Kenntnis genommen, aber keineswegs in neuere Theorieansätze inkorporiert hat, versucht das folgende Kapitel, neben der ökonomischen Begründung interner Arbeitsmärkte deren "politische Architektur" (Dohse 1987: 227) zu analysieren. Ausgehend von der These, daß der politische Charakter interner Arbeitsmärkte in der Theoriebildung bislang zugunsten eng ökonomischer Konzepte vernachlässigt wurde, soll gezeigt werden, daß die "personenbezogenen Aspekte der Arbeit" (Lappe 1987: 232), d.h. die Allokation und Qualifizierung sowie die Rekrutierung und Entlassung von Arbeitnehmern, nicht nur das Ergebnis eines an den "Lohnkosten" orientierten ökonomischen Kalküls, sondern das Resultat von die innerbetrieblichen Kon-

flikt- und Aushandlungsprozesse berücksichtigenden Arbeitskräftestrategien darstellen<sup>4</sup>.

Doeringer und Piore (1971: 1-2) definieren den internen Arbeitsmarkt als "an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures. The internal labor market ... is to be distinguished from the external labor market of conventional economic theory where pricing, allocating, and training decisions are controlled directly by economic variables. The two markets are interconnected, however, and movement between them occurs at certain job classifications which constitute ports of entry and exit to and from the internal labor market. The remainder of the jobs within the external labor market are filled by the promotion or transfer of workers who have already gained entry. Consequently, these jobs are shielded from the direct influences of competitive forces in the external market".

Diese Definition hat, wie auch die ähnlich lautenden Begriffsbestimmungen anderer Autoren (vgl. beispielsweise Burawoy 1983: 593-594, Deutschmann/Schmiede 1983: 33), unter anderem folgende Implikationen:

- (1) Interne Arbeitsmärkte sind Ausdruck einer je spezifischen betrieblichen Arbeitskräftestrategie. Sie basieren auf unterschiedlichen impliziten und expliziten Arrangements, die von nicht-justitiablen Gewohnheitsrechten bis zu schriftlich fixierten Betriebsvereinbarungen reichen können und neben der Entlohnung auch die Rekrutierung, Qualifizierung und Allokation der Arbeitskraft regeln.
- (2) Interne Arbeitsmärkte begründen in aller Regel eine "wechselseitige Bindung zwischen Betrieb und Beschäftigten" (Lutz 1987: 12), d.h. daß nicht nur die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer ein Interesse am Verbleib im jeweiligen Betrieb hat, sondern auch, daß die betriebliche Dispositionsfreiheit gegenüber dem einzelnen Beschäftigten durch eine hohe Verbindlichkeit von

---

<sup>4</sup> Während Sadowski/Stengelhofen (1989) in diesem Zusammenhang von "Systemkosten" sprechen, verwendet Picot (1982: 270) den Begriff "Kosten des Produktionsfaktors Organisation".

Mobilitätsmustern und Allokationsregeln wesentlich eingeschränkt ist.

- (3) Wesentliche Charakteristika interner Arbeitsmärkte sind die Existenz spezifischer Eintrittsarbeitsplätze mit daran anknüpfenden Mobilitätsketten und Aufstiegsleitern, eine hohe Betriebszugehörigkeitsdauer und geringe Fluktuation insbesondere der betriebspezifisch qualifizierten Belegschaft sowie eine mit der Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmende Entlohnung.
- (4) Interne Arbeitsmärkte sind unter bestimmten angebbaren Bedingungen ökonomisch effizienter als alternative Formen der Arbeitsorganisation. Aufgrund der mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zunehmenden (betriebs-)spezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten ist die (Arbeits-)Produktivität höher bzw. sind die Stückkosten niedriger als bei konkurrierenden Arbeitskräftestrategien.
- (5) Administrative Arrangements in Form interner Arbeitsmärkte sind mit sogenannten "sunk costs" verbunden, deren Amortisation gewährleistet sein muß. Aus diesem Grund haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ein (wechselseitiges) Interesse an einer langfristigen Beschäftigungsbeziehung.
- (6) Aufeinander abgestimmte Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Allokationsstrategien sind in aller Regel nur in Großbetrieben vorzufinden, weil in kleineren und mittleren Betrieben die Beschäftigtenzahl für die Einrichtung interner Mobilitätsketten zu gering und der relative Kosten- und Personalaufwand für eine entsprechende Beschäftigungspolitik zu hoch ist<sup>5</sup>.

Die Arbeitskräftestrategie der Internalisierung hat sowohl Anreiz- und Qualifizierungs-, als auch Stabilisierungs- und Loyalitätssicherungsfunktionen (vgl. Jacoby 1984: 38-39). Ziel dieser Strategie ist es, die

---

<sup>5</sup> Gleichwohl gibt es, wie Lutz (1980) nachweist, eine quantitativ durchaus bedeutsame Minderheit von Klein- und Mittelbetrieben mit einer vergleichsweise elaborierten Personalpolitik. In diesen Betrieben ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten typischerweise überdurchschnittlich hoch. Vgl. auch die nahezu identischen Befunde der Follow-up Studie von Semlinger (1989).

Amortisation der betrieblichen Investitionen in die Schaffung von Human- und Organisationskapital sicherzustellen (vgl. dazu Kapitel III.2.).

## 1.2. Voraussetzungen und Entstehungsbedingungen interner Arbeitsmärkte

### 1.2.1. Betriebe als Akteure

Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie, die das Unternehmen als eine "black-box" betrachtet<sup>6</sup>, definiert die neuere Organisationstheorie Unternehmen als "quasi-autonomous economic agents which allocate, use and transform sets of resources with imperfect knowledge in idiosyncratic ways" (Whitley 1987: 132). Dies bedeutet, daß sich Zustand und Dynamik betrieblicher Sozialsysteme sowohl durch ihre Stellung auf den relevanten Faktor- und Absatzmärkten als auch durch die jeweiligen betrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen erklären lassen. Um sich in einer "turbulenten" Umwelt behaupten zu können, entwickeln Unternehmen deshalb "Autonomiestrategien", die darauf abzielen, die zur Verwirklichung des Produktionszieles notwendigen ökonomischen, technischen und sozialen Strukturen des Betriebes so zu organisieren, daß der Betrieb nicht auf Leistungen angewiesen ist, deren Verwertung mit "betriebsfremden" Auflagen verbunden ist (vgl. Altmann/Bechtle 1971: 30). Im Fall des Umweltausschnitts "Arbeitsmarkt" steht dabei das Interesse, Autonomie über die Nutzung und Verwertung des Humankapitals zu erlangen, im Mittelpunkt der betrieblichen Strategien (vgl. Hohn 1989: 83).

Mit dieser Argumentation wird ein Ansatz verfolgt, der zwar einerseits die Bedeutung externer, nicht unmittelbar durch den Betrieb kon-

---

<sup>6</sup> Machlup (1967: 9) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die neoklassische Theorie der Firma "is not ... designed to serve, to explain and predict the behavior of real firms, instead it is designed to explain and predict the changes in observed prices (quoted, paid, received) as effects of particular changes in conditions (wage rates, interest rates, import duties, excise taxes, technology, etc.). In this causal connection the firm is only a theoretical link, a mental construct helping to explain how one gets from the cause to the effect. This is altogether different from the behavior of a firm".

trollierbarer Markt- und Konkurrenzbedingungen zu erfassen versucht, andererseits jedoch betriebliche Aktionen und Reaktionen nicht eindeutig durch die jeweiligen Rahmenbedingungen determiniert sieht, sondern von Spielräumen für eine autonome Gestaltung der Arbeitsorganisation bzw. der Organisationsstruktur ausgeht (vgl. Flohr 1984). Die betrieblichen Strategien und Maßnahmen werden dabei als Vermittlungsprozesse zwischen den externen Rahmenbedingungen und den betriebsinternen Strukturen verstanden. Vor diesem Hintergrund darf sich eine Analyse der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik nicht auf Fragen der Rekrutierung, Umsetzung und Entlassung von Arbeitskräften beschränken, sondern muß "auf die Gesamtheit der betrieblichen Bedingungen, Entscheidungen und Maßnahmen bezogen sein, aus denen heraus sich die quantitativen und qualitativen Variationen des betrieblichen Arbeitsvolumens bestimmen" (Schultz-Wild 1978: 47).

Diese Sichtweise versucht zu erklären, warum die betriebliche "Selbstbindung" gegenüber den Beschäftigten, die zwangsläufig aus einer Arbeitskräftestrategie der Internalisierung resultiert, nicht nur in Phasen der Hochkonjunktur, sondern häufig auch in Rezessionsphasen (weitgehend) erhalten bleibt: Zum einen, so die These, erleichterten entsprechende organisatorische Arrangements die Motivation der Beschäftigten und zum anderen die Sicherung der (partiellen) Autonomie gegenüber der Umwelt (vgl. Hartmann 1979: 153).

Obgleich die Personal- und Beschäftigungspolitik kleinerer Betriebe mittlerweile zumindest vereinzelt zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher Analysen geworden ist (vgl. Mendius/Sengenberger/Weimer 1987, Mendius 1988)<sup>7</sup>, sind es die Beschäftigungspraktiken größerer Betriebe, insbesondere des Verarbeitenden Gewerbes, die sich nach wie vor der ungeteilten Aufmerksamkeit von Ökonomen und Soziologen "erfreuen".

Nicht nur aufgrund der in aller Regel geringeren "Strategiefähigkeit" kleinerer Betriebe, sondern auch angesichts der Bedeutung von Mittel-

---

<sup>7</sup> Demgegenüber wird von einer Vielzahl empirischer Studien die bedeutende Rolle insbesondere von Kleinbetrieben bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze betont. Vgl. für die Bundesrepublik Deutschland dazu Bade (1987), Bock (1987), Fritsch/Hull (1987) und Hunsdiek (1987).

und Großbetrieben für das gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsvolumen ist die relative Vernachlässigung kleinerer Betriebe im vorliegenden Kontext durchaus zu rechtfertigen: Wie entsprechende Auswertungen der Beschäftigtenstatistik zeigen, hatten im Durchschnitt der Jahre 1977-1985 mehr als 90% der Betriebe weniger als zwanzig Beschäftigte und nur knapp 2% mehr als 100 Beschäftigte. Während die Kleinbetriebe jedoch nur knapp 26% der Arbeitnehmer beschäftigten, betrug der entsprechende Anteilswert bei den Mittel- und Großbetrieben etwas mehr als 51%. Diese Angaben unterschätzen zudem das tatsächliche Ausmaß der Beschäftigtenkonzentration auf Mittel- und Großbetriebe insofern, als die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie Bundesbahn und Bundespost mit ihren in der Regel weit überdurchschnittlichen Dienststellengrößen unberücksichtigt blieben<sup>8</sup>.

Noch sehr viel stärker als die Beschäftigten insgesamt konzentrieren sich schwerbehinderte Arbeitnehmer auf mittlere und größere Betriebe. Wie die Daten für das Jahr 1984 zeigen<sup>9</sup>, beschäftigen Kleinbetriebe mit weniger als dreißig Beschäftigten knapp 11% und Großbetriebe mit mehr als 300 Beschäftigten knapp 68% der Schwerbehinderten, obwohl der Anteil der Kleinbetriebe an allen Betrieben knapp 95% und der der Großbetriebe lediglich 0.5% betrug.

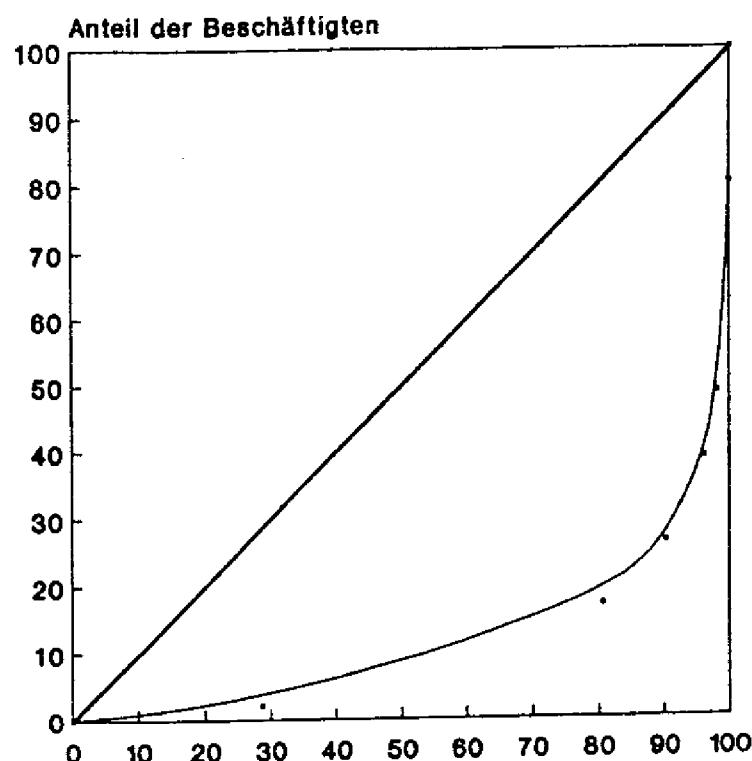
Wie die Abbildungen 1 und 2 verdeutlichen, ist die relative Konzentration der Beschäftigten auf Großbetriebe recht stark. Der Gini-Koeffizient, der bei völliger Nichtkonzentration den Wert 0 und bei völliger Konzentration den Wert 1 annimmt, beträgt bei den Beschäftigten insgesamt 0.759 und bei den schwerbehinderten Arbeitnehmern sogar 0.906<sup>10</sup>. Aufgrund dieses Tatbestandes ist der Rückgriff auf ein theoretisches Konzept, das primär die Personal- und Beschäftigungspolitik größerer Betriebe zu erklären beansprucht, durchaus gerechtfertigt.

<sup>8</sup> Dies ist insofern von Bedeutung, als der öffentliche Dienst häufig als "Prototyp" eines internen Arbeitsmarktes bezeichnet wird (vgl. Keller 1983, 1985).

<sup>9</sup> Da Arbeitgeber mit maximal fünfzehn Beschäftigten nur alle fünf Jahre, zuletzt 1984, verpflichtet sind, die Zahl der Beschäftigten bzw. der beschäftigten Schwerbehinderten zu melden, liegen keine neueren Angaben vor.

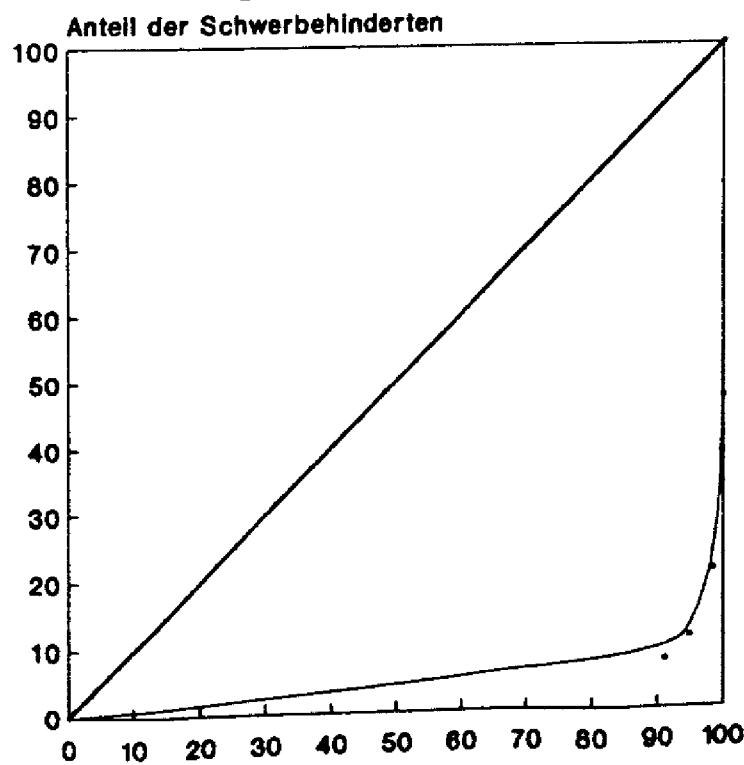
<sup>10</sup> Zur Berechnung und Interpretation von Lorenzkurve und Gini-Koeffizient vgl. Rehm (1986: 125-131).

**Abbildung 1: Betriebsgröße und Beschäftigtenkonzentration 1977-1985**



Quelle: Cramer (1986: 17) und eigene Berechnungen

**Abbildung 2: Betriebsgröße und Konzentration der Schwerbehindertenbeschäftigung 1984**



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb4 und eigene Berechnungen

## **1.2.2. Ziele der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik**

Die neuere personalwirtschaftliche Literatur unterscheidet drei teils komplementäre, teils widersprüchliche Ziele der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik: Die Minimierung der Arbeitskosten, eine maximale Flexibilität beim Arbeitskräfteeinsatz sowie die Stabilisierung eines mehr oder weniger großen Teils der Beschäftigungsverhältnisse. "Firms have several options regarding the organization of work. In making choices among alternative employment systems, firms weigh three objectives: cost minimization, predictability and flexibility. ... each of these three objectives can have different, and conflicting, implications for the particular employment system that is chosen. There are trade-offs among the goals and it is these trade-offs that introduce variety and dynamism into the process we are describing" (Osterman 1987: 58).

### **1.2.2.1. Kostenminimierung, Zeithorizont und strategische Orientierung**

Die durch die Rekrutierung, (Weiter-)Qualifizierung, Beschäftigung und Entlassung von Arbeitskräften entstehenden Arbeits- und Organisationskosten können sowohl kurz- als auch langfristig minimiert werden<sup>11</sup>. Während die kurzfristige Minimierung ein hohes betriebliches Anpassungsvermögen voraussetzt, erfordert die langfristige Kostenminimierung eine qualifizierte, loyale und flexibel einsetzbare Belegschaft mit einer hohen Betriebsbindung<sup>12</sup>. Dies bedeutet, daß das Ziel

---

<sup>11</sup> "Standard theory provides little guidance concerning the nuances of implementing the goal of cost minimization. In particular, this goal is not always best achieved by choosing the employment system that minimizes the wage (and benefits) bill" (Osterman 1987: 55).

<sup>12</sup> "If an employer has invested resources in firm-specific training with an expectation of a return on that investment over the remaining worklife of that worker, then it is obvious that the employer is working under significantly different economic constraints from those of an employer in a competitive labour market. The internal labour market employer's decision about whether to sack or retain workers in an eco-

"Minimierung der Arbeits- und Organisationskosten" je nach der Länge des Planungszeitraumes und der "Risikoneigung" der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik sowohl mit dem Ziel der Stabilisierung als auch mit dem Ziel einer maximalen Flexibilität beim Arbeitskräfteeinsatz kompatibel ist.

Während Betriebe mit kurzem Planungshorizont und/oder hoher personalpolitischer "Risikoneigung" eher eine kurzfristige Kostenminimierung anstreben, versuchen Betriebe mit langem Planungshorizont und/oder geringer "Risikoneigung", die Arbeits- und Organisationskosten langfristig zu minimieren. Länge des Planungszeitraumes und Risikoneigung hängen dabei im wesentlichen von betrieblichen Faktoren wie der Größe, der Konjunkturreagibilität und der Kapitalintensität ab (vgl. Lutz 1987: 85-94). Da stabile Arbeitsbeziehungen im Betrieb langfristig in aller Regel produktivitätssteigernd und damit kostensenkend wirken, besteht zwar einerseits ein Anreiz zur Etablierung eines internen Arbeitsmarktes, gleichzeitig jedoch begründet die Notwendigkeit betrieblicher Anpassungen an eine sich ändernde Umwelt ein unternehmerisches Interesse an einer möglichst großen externen Anpassungsflexibilität (vgl. Buttler 1987: 11). Interne Arbeitsmärkte fördern zwar die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, konfigurieren jedoch zumindest partiell mit dem Erfordernis der flexiblen Anpassung beispielsweise bei wechselnden Marktlagen und technischen Veränderungen.

Beschäftigungspraktiken, die zu einem (partiellen) Abschluß vom überbetrieblichen bzw. externen Arbeitsmarkt führen, werden deshalb überwiegend von Betrieben realisiert, die aufgrund ihrer Größe, ihrer Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten sowie der Organisation des Produktionsprozesses eine Arbeitskräftestrategie der Internalisierung betreiben (können), um damit die anfallenden Arbeits- und Organisationskosten zu minimieren. Da eine derartige Internalisierung das betriebliche Anpassungsvermögen partiell reduziert, werden diese Beschäftigungspraktiken überwiegend in Betrieben mit geringem Anpassungserfordernis und/oder geringen Anpassungsmög-

---

nomic downturn has parameters that can only be rationally analysed in a longer-run perspective" (Thompson 1986: 52).

lichkeiten durchgeführt. Geringe Anpassungserfordernisse existieren für Betriebe, die weitgehend konjunkturunabhängig produzieren bzw. eine dominante Stellung auf dem für sie relevanten Absatzmarkt haben; geringe Anpassungsmöglichkeiten haben demgegenüber kapitalintensive Betriebe, deren Rentabilität stark von der Funktionstüchtigkeit komplexer Produktionsanlagen abhängt, was eine stabile, eingearbeitete und loyale Belegschaft erfordert.

### **1.2.2.2. Flexibilisierung und Stabilisierung**

Bei weitgehend fixen Lohn- und Beschäftigungskosten ist das jeweils nachgefragte Beschäftigungsvolumen primär eine Funktion der mittelfristigen Ertragserwartungen sowie der daran orientierten Investitions- und Produktionsentscheidungen der Unternehmen. Da diese Entscheidungen nicht auf dem Arbeitsmarkt, sondern auf den Geld- und Kapitalmärkten aufgrund antizipierter Entwicklungen auf den Güter- bzw. Absatzmärkten getroffen werden, sind die einzelwirtschaftlichen Schwankungen der Nachfrage nach Arbeit weitgehend arbeitsmarktexogen verursacht. Gleichwohl hat der Arbeitsmarkt, bei gegebenem und kurzfristig wenig flexilem Arbeitsangebot, die "Anpassungslast" zu tragen (vgl. Büchtemann 1984: 55-56). Dieses Argument aufgreifend erklärt Piore (1980: 24) die Entstehung interner Arbeitsmärkte mit der Unsicherheit der makroökonomischen Entwicklung, die sich in der betrieblichen Beschäftigungspolitik dergestalt niederschlägt, daß "portions of the labor force begin to be insulated from uncertainty and variability in demand and their requirements begin to be anticipated in the process of planning and decision making".

Nicht nur neoklassisch argumentierende Autoren (vgl. Soltwedel 1984, Watrin/ Giebel 1984), sondern auch prononcierte Vertreter des Konzeptes des internen Arbeitsmarktes weisen jedoch darauf hin, daß die (implizite oder explizite) Implementierung aufeinander abgestimmter Qualifizierungs- und Allokationsstrategien die betriebliche Anpassungsflexibilität beeinträchtigt (vgl. Rubery 1978: 22)<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Williamson, Wachter und Harris (1975) weisen bereits sehr früh darauf hin, daß diese unterschiedlichen Positionen keineswegs inkompatibel sind.

Dieser Einwand ist jedoch nur dann zutreffend, wenn man auf die analytisch sinnvolle Unterscheidung zwischen interner und externer Anpassungsflexibilität verzichtet (vgl. Sengenberger 1984, Ochel/Schreyer 1988). Während der Begriff der "externen" Anpassungsflexibilität im allgemeinen die betrieblichen Möglichkeiten und Restriktionen des Arbeitskräfteaustausches auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt beschreibt, stellt der Begriff der "internen" Flexibilität auf die Möglichkeiten innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel ab. Betriebe mit aufeinander abgestimmten personal- und beschäftigungspolitischen Strategien weisen typischerweise eine begrenzte externe, aber ein hohes Maß an interner Anpassungsflexibilität auf. Wenn die beschäftigten Arbeitnehmer beispielsweise durch (sukzessive) betriebsspezifische Qualifizierung in die Lage versetzt werden, auch andere Funktionen innerhalb des Unternehmens zu übernehmen, dann geht eine hohe interne Flexibilität einher mit einer geringen externen Flexibilität. Eine betriebliche Beschäftigungspolitik, die auf eine hohe interne Flexibilität abstellt, erfordert neben einem umfangreichen Angebot an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend motivierte Arbeitnehmer und ein hohes Maß an "sozialem Frieden".

Angesichts einer unsicheren Umwelt, die häufig kaum prognostizierbare Anpassungen der Belegschaftsstärke an wechselnde Marktlagen erfordert (vgl. Hübler 1983) und in dem Maße, in dem die betriebliche Personalpolitik zu einer Verfestigung der Beschäftigungsverhältnisse jenes Teils der Belegschaft führt, der aufgrund des akkumulierten (betriebs-)spezifischen Humankapitals zu einem "quasi-fixen Produktionsfaktor" geworden ist, kommt es zu einer "Spaltung" der Beschäftigten in eine Stamm- und eine Randbelegschaft (vgl. Schultz-Wild 1979: 91-94).

Für die Entscheidung, welche Arbeitnehmer dem stabilen bzw. variablen Teil der Belegschaft angehören, sind verschiedene Faktoren von Relevanz (vgl. Mendius/Sengenberger 1976: 38):

- (1) die Knaptheit von Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt,
- (2) die unterschiedlichen Entlassungs- und Rekrutierungskosten verschiedener Arbeitnehmer(-gruppen),

- (3) die unterschiedliche Verhandlungsmacht verschiedener Arbeitnehmergruppen,
- (4) das in einzelne Arbeitnehmer(-gruppen) investierte Humankapital, wobei die Investitionsbereitschaft ihrerseits abhängig ist von der tatsächlichen oder vermeintlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit und
- (5) die zugunsten bestimmter Arbeitnehmergruppen geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestandsschutzregelungen.

In den Stammbelegschaften finden sich dementsprechend jene Arbeitnehmer (-gruppen), die arbeits- und tarifvertraglich vergleichsweise stark vor Entlassung geschützt sind, deren Qualifikation auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt stark nachgefragt wird, sowie jene, deren betriebsspezifische Qualifizierung mit hohen Kosten und/oder einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden ist. In den Randbelegschaften finden sich demgegenüber jene Arbeitnehmer(-gruppen), die aufgrund ihrer permanenten Verfügbarkeit auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt relativ einfach zu rekrutieren und ohne größeren Qualifizierungsaufwand einsetzbar sind, diejenigen, die relativ leicht und ohne große finanzielle Belastungen (wie z.B. Abfindungszahlungen) entlassen werden können, sowie jene, deren Entlassung nicht bzw. nur zu unwesentlichen betrieblichen Humankapitalverlusten führt<sup>14</sup>. In weitgehender Abhängigkeit von Faktoren wie der Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten und der Konjunkturreagibilität kann die Stammbelegschaft lediglich einen vergleichsweise kleinen Teil, aber auch die überwiegende Mehrheit der Belegschaft umfassen (vgl. Althauser 1989).

<sup>14</sup> Andere Autoren argumentieren demgegenüber, daß der Umfang des betriebsspezifischen Humankapitals, die Kosten der (Wieder-)Beschaffung sowie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestandsschutzregelungen lediglich notwendige, aber keine hinreichenden Begründungen für die Spaltung der Belegschaft sind. So erklären Carter (1982) und Behrens (1984) die Entstehung von Randbelegschaften mit der Notwendigkeit einer "internen Reservearmee", die nicht nur zur Erhöhung der externen Anpassungsflexibilität und zu einer Reduktion der Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten führt, sondern darüber hinaus eine gewisse "Disziplinierungsfunktion" für die übrige (Stamm-)Belegschaft erfüllt.

### **1.2.3. Strategiefähigkeit und Strategiewirksamkeit**

Ausnahmslos alle verfügbaren Studien zur Verbreitung interner Arbeitsmärkte bezeichnen die Betriebsgröße als eine wesentliche Determinante (formell oder informell) institutionalisierter Beschäftigungspraktiken (vgl. Bielby/Baron 1983, Pfeffer/Cohen 1984). Gleichwohl gibt es dafür bislang keine systematische Erklärung, sondern allenfalls eine Vielzahl unterschiedlicher ad-hoc Begründungen: "There is no straightforward, substantive interpretation of the effects of size. ... Operationalizing this variable is not straightforward either. ... Size is a proxy for very different organizational attributes" (Baron 1984: 42; ähnlich auch Kimberly 1976, Preisendorfer 1987)<sup>15</sup>.

Eine ähnlich große Bedeutung wird lediglich der betrieblichen Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten zugeschrieben: "Von entscheidender Bedeutung für die Fähigkeiten der Betriebe, überhaupt Instrumente zur Beeinflussung von Rahmenbedingungen zu entwickeln und dafür, sie dann erfolgreich einzusetzen, ist die Struktur und die Entwicklung der Absatz- und Faktormärkte" (Mendius/ Sengenberger/Weimer 1987: 214).

Mit dem sogenannten "Betriebsansatz" (vgl. Altmann/Bechtle 1971, Bechtle 1980) steht ein theoretisches Konzept zur Verfügung, das die Interpretation von Beschäftigtenzahl und Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten als Indikatoren der betrieblichen "Strategiefähigkeit" und "Strategiewirksamkeit" nahelegt. Während man mit dem erstgenannten Begriff die betriebliche Fähigkeit meint, interne und externe (Rahmen-)Bedingungen zu beeinflussen, betont der letztgenannte Begriff die durch den Einsatz strategischen Handelns erzielbaren Effekte.

---

<sup>15</sup> Während Dombois (1986: 26) darauf verweist, daß "Größe" ein Synonym für die Art und die Spezifität der nachgefragten Qualifikationen sowie für spezifische Allokationsstrukturen und -prozesse ist, führen Pfeffer und Cohen (1984) die mit der Größe im allgemeinen zunehmenden personalpolitischen Handlungsspielräume, die zunehmende Arbeitsteilung und die zunehmende Notwendigkeit bürokratischer Kontrolle des Arbeitsprozesses an. Als weitere Begründungen werden darüber hinaus die mit der Größe zunehmende Finanzkraft und der gewerkschaftliche Einfluß genannt (vgl. Carter 1982: 1070-1071).

Interpretiert man Strategie(un)fähigkeit und -(un)wirksamkeit als die Extrempunkte eines Kontinuums, dann lassen sich analytisch zwei betriebliche "Idealtypen" unterscheiden: Im Gegensatz zu Kleinbetrieben, die in aller Regel auf polopolistischen Absatzmärkten operieren, das heißt, häufig keinen Einfluß auf die Marktentwicklung nehmen können und Nachfrageschwankungen als Datum akzeptieren müssen, sind Großbetriebe häufig nicht nur fähig, ihre internen Prozesse zu steuern, sondern tendenziell auch eher in der Lage, die Situation auf den für sie relevanten Absatz- und Faktormärkten zu beeinflussen. Diese idealtypische Charakterisierung ist jedoch insofern unvollständig, als Strategiefähigkeit und Strategiewirksamkeit zwar hoch korreliert sind, aber keineswegs immer zusammenfallen. So ist es beispielsweise durchaus denkbar, daß ein Betrieb zwar seine internen Prozesse nur sehr bedingt kontrollieren kann, aber auf einem stark expandierenden Markt mit wenig Konkurrenz operiert. In diesem Fall geht eine geringe Strategiefähigkeit mit einer ausgeprägten Strategiewirksamkeit einher. Umgekehrt ist es möglich, daß ein Betrieb zwar seine internen Prozesse vergleichsweise effizient zu steuern in der Lage ist, sich aber mit einer Vielzahl von Konkurrenten auseinandersetzen muß. In diesem Fall steht einer ausgeprägten Strategiefähigkeit eine eingeschränkte Strategiewirksamkeit gegenüber (vgl. Mendius/ Sengenberger/ Weimer 1987: 214).

## 2. Die Doppelfunktion interner Arbeitsmärkte

### 2.1. Vorbemerkungen

In dem Maße, in dem die betriebliche Personalpolitik nicht nur eine möglichst kurzfristige "Versorgung" mit entsprechend qualifizierten bzw. qualifizierbaren Arbeitskräften sicherstellen soll, sondern gleichzeitig auch eine langfristige Bindung der Belegschaft an das Unternehmen und damit eine "interne Verstetigung" der Versorgung zum Ziel hat, ist die "Doppelfunktion" interner Arbeitsmärkte zu thematisieren: Wenn nämlich Rekrutierungs-, Qualifizierungs-, Entlohnungs- und Beförderungsstrategien nicht ausschließlich als (kurzfristig wirkende) Aufwandsfaktoren, sondern auch als (langfristig wirkende) Investitionen angesehen werden (vgl. Hamel 1987), sind betriebliche Investitionen nicht nur in Human-, sondern auch in "Organisationskapital" als entsprechende "Vorleistungen" mit der Absicht einer zukünftigen Netto-Ertragserzielung interpretierbar. Während der Begriff des "Humankapitals" in diesem Zusammenhang den gesamten Bestand an produktiven Fähigkeiten umfaßt, von dem ein Einkommensstrom fließt bzw. fließen kann, beschreibt der Begriff des "Organisationskapitals" den Bestand an (impliziten oder expliziten) Vereinbarungen und institutionellen Vorkehrungen zur langfristigen und "rücksichtsvollen" Nutzung von Humankapital<sup>16</sup>. "Soweit freiwillige Vereinbarungen und Regeln die Bereitstellung und Nutzung von Humankapital ermöglichen, sollten sie zum Ziel von Investitionsanstrengungen werden. Entsprechende Amortisationsrechnungen sind nicht einfach, weil Organisationskapital intangibel ist und infrastrukturellen Charakter hat. Es ist weder einzelnen Personen, Transaktionen, Produkten und Projekten zuzuschreiben und dürfte als unternehmensöffentliches Gut einer Tendenz zur Unterinvestition unterliegen" (Sadowski 1991). Ein derartiger Bestand an Regeln und Vereinbarungen stellt stets ein langfristig nutzbares Vermögen dar, welches weniger durch isolierte Anlage-

<sup>16</sup> Zur Geschichte des Begriffes vgl. Tomer (1987). Analogien finden sich bei Coleman (1988), der von "Sozialkapital" spricht und bei Crawford (1988, 1990), der den Begriff des "beziehungsspezifischen Kapitals" verwendet.

entscheidungen als vielmehr im "Alltagsgeschäft" aufgebaut, aber auch verspielt werden kann.

Die als "interner Arbeitsmarkt" bezeichneten und aufeinander abgestimmten Rekrutierungs-, Qualifizierungs-, Beförderungs- und Entlohnungsstrategien vergleichsweise konjunkturunabhängiger und kapitalintensiver (Groß-)Betriebe gelten vielfach als geeignete organisatorische Vorkehrungen zur gleichzeitigen Schaffung bzw. Sicherung von Human- und Organisationskapital: "In sum, the internalization of employment and the development of long-term employment relations is alleged to convey diverse benefits on organizations" (Pfeffer/Baron 1988: 263). Die Implementation dieser spezifischen organisatorischen Arrangements und Praktiken hat im wesentlichen zwei Konsequenzen für die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik: Zum einen wird durch eine sukzessive Erhöhung der internen Flexibilität einer Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt entgegengewirkt und zum anderen wird ein betrieblicher Allokationsmechanismus installiert, der durch spezifische politisch-administrative Prozesse gekennzeichnet ist (vgl. Hartmann/Süllow 1979: 361).

Die daraus resultierende "Doppelfunktion" interner Arbeitsmärkte ist jedoch bislang allenfalls ansatzweise thematisiert worden: "Why particular employment arrangements emerge within firms has become a subject of considerable debate. ... One stream of thought argues that internal labour markets arise out of employer attempts to control the workforce through techniques of bureaucratic hierarchy, job de-skilling, and creating division among workers. Other writers interpret internal labour markets as efficiency maximising solutions to problems posed by worker and job idiosyncrasy" (Osterman 1982: 352).

Ausgehend von der These, daß diese beiden Ansätze keineswegs inkompatibel sind (vgl. Sobel 1982, Williamson/Wachter/Harris 1975), soll im folgenden der Versuch einer Synthese unternommen werden. Definiert man interne Arbeitsmarktbewegungen in diesem Sinne als alle Anpassungsprozesse innerhalb eines Betriebes bzw. Unternehmens, "die geeignet sind, einen quantitativen und/oder qualitativen Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu leisten" (Sengenberger 1976: 93), dann stellt sich neben der Frage nach der

einzelwirtschaftlichen Effizienz dieser Maßnahmen auch die nach ihrer innerbetrieblichen Durchsetzbarkeit und Akzeptanz (vgl. Burawoy 1979: 96).

## 2.2. Interne Arbeitsmärkte als Personalallokationssysteme: Die Schaffung und Sicherung von Humankapital

Die als Erweiterung des neoklassischen (Grund-)Modells konzipierte Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1962, Mincer 1962, Oi 1962) betrachtet Bildungs- und Ausbildungsprozesse als arbeitnehmer- und arbeitgeberseitige Investitionen in (betriebs-)spezifische Qualifikationen und erklärt die Entstehung interner Arbeitsmärkte demzufolge mit der Existenz sogenannter "quasi-fixer Beschäftigungskosten". Diese konstituieren "an investment by the firm in its labor force. As such, they introduce an element of capital in the use of labor. Decisions regarding the labor input can no longer be based solely on the current relation between wages and marginal value products but must also take cognizance of the future course of the quantities" (Oi 1962: 539). Die Teilnahme an bzw. die Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen wird damit zu einer endogenen Variable, die dem ökonomischen Maximierungskalkül unterliegt (vgl. Priewe 1984: 75).

Während langfristige Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer als in jedem Fall vorteilhaft angesehen werden können, sind sie für Arbeitgeber begründungsbedürftig. In dem Maße, in dem Rekrutierungs-, Einarbeitungs-, Qualifizierungs- und Entlassungskosten nennenswert hoch sind, ist ein Austausch von "Insidern" und "Outsidern" (prohibitiv) teuer. Je höher die quasi-fixen Beschäftigungskosten einer Arbeitsbeziehung, desto länger ist ceteris paribus die Amortisationsperiode dieser Kosten und um so größer ist der Anreiz, interne Koordinations- und Allokationsmechanismen zu entwickeln, um die sogenannten "sunk costs" zu minimieren: "If both workers and firms have made investments in specific training, both can gain from longer expected periods of employment. The specifically trained worker could receive a wage above his alternative marginal product to the firm but below his total marginal product to the firm. At the same time, the firm could lower its total

employment cost by amortizing the fixed employment costs over a long period of time" (Oi 1962: 545).

Von zentraler Bedeutung sind in diesem Zusammenhang (betriebs-)spezifische Qualifikationen, deren Amortisation sich nicht über den Marktmechanismus sicherstellen lässt, sondern nur durch eine spezifische Anreizstruktur, die ein gemeinsames Amortisationsinteresse begründet, beispielsweise durch eine wie auch immer geartete Aufteilung der Investitionskosten (vgl. Becker 1985: 82-83). Demzufolge lässt sich nicht nur das betriebliche, sondern auch das Arbeitnehmerinteresse an der Verfügung über und der Nutzung von (betriebs-)spezifischen Kenntnissen und Qualifikationen und den daraus resultierenden betrieblichen und gewerkschaftlichen Strategien zur Durchsetzung dieses Interesses als eine zumindest notwendige, wenngleich nicht unbedingt hinreichende Bedingung für die Entstehung interner Arbeitsmärkte bezeichnen. "Where workers acquire imperfectly transferable skills, the firm and the worker have an interest in devising a governance structure to assure a continuing, cooperative relation between them. Such a relation is much less important (indeed, is unimportant) where fungible skills are involved. While there is a positive correlation between the degree of job skill and the degree of idiosyncrasy involved in an assignment, the correlation is not perfect. Idiosyncratic jobs of all kinds, whether highly skilled or otherwise, are what concern us" (Wachter/Williamson 1978: 556).

## **2.2.1. Betriebliche Qualifizierung und betriebsspezifisches Humankapital**

### **2.2.1.1. Der Qualifikationsbegriff**

Der infolge des technisch-organisatorischen und/oder ökonomischen Wandels auftretende (permanente) Bedarf an spezifisch qualifizierten Arbeitskräften kann einzelbetrieblich in aller Regel nicht durch eine entsprechende Zahl an externen Rekrutierungen, sondern nur durch die (Weiter-)Qualifizierung bereits beschäftigter Arbeitskräfte befriedigt werden.

Faßt man in diesem Kontext den Qualifikationsbegriff weit genug, so daß nicht nur physische Konstitution und Leistungsfähigkeit, sondern auch Motivation und Loyalität als Bestandteil von Qualifikation gelten, dann stellen sich praktisch alle denkbaren Arbeitskräfteprobleme als Qualifikationsprobleme dar (vgl. Lutz 1979: 48-49). In diesem Sinne definieren Fischer und Heier (1983: 181-182) Qualifikation als einen "Sammelbegriff für alle produktionsrelevanten menschlichen Grundeigenschaften. ... Er umfaßt alle kognitiven, physischen und sozialen Fähigkeiten, die zur Erfüllung einer konkreten Tätigkeit am Arbeitsplatz wichtig sind. Die kognitive Komponente des Qualifikationsbegriffs faßt allgemeines und spezifisches Wissen sowie die im Rahmen des Produktionsvollzugs erlangte Erfahrung. Die physische Komponente beinhaltet Geschicklichkeit, Ausdauer und körperliche Kraft. Die soziale Komponente umfaßt schließlich alle Einstellungsmuster und Verhaltensdispositionen, insbesondere Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, die für gruppenspezifische Prozesse outputrelevant werden".

Einen ähnlich weiten Qualifikationsbegriff wählen Williamson, Wachter und Harris (1975: 256-257), wenn sie zwischen technischen und sozialen Qualifikationen unterscheiden, wobei die Vertrautheit mit den Produktionsanlagen ("equipment idiosyncracies") und den Produktionszusammenhängen ("process idiosyncracies") als ebenso wichtig eingeschätzt wird wie Team- bzw. Kooperationsfähigkeit ("informal team accommodation") und Kommunikationsfähigkeit ("communication idiosyncracies").

Wenn der Qualifikationsbegriff somit nicht nur fachliche und funktionale, sondern auch extrafunktionale Komponenten enthält, ist der Prozeß der innerbetrieblichen Qualifizierung nicht auf die Vermittlung "technischer" Kompetenzen reduzierbar, sondern muß darüber hinaus eine entsprechende Sozialisation der (neueintretenden) Arbeitnehmer beinhalten.

### 2.2.1.2. Der Erwerb betriebsspezifischer Qualifikationen

In dem Maße, in dem betriebsspezifische Qualifikationen nicht (mehr) transferierbar sind, werden die Arbeitnehmer im allgemeinen nicht bereit sein, die Kosten des Qualifikationserwerbs zu tragen, weil die spezifischen Kenntnisse im Falle eines (un-)freiwilligen Betriebswechsels allenfalls teilweise verwertet werden können. Aus diesem Grund werden die Investitionen zumindest teilweise vom Unternehmen finanziert werden müssen. Becker (1964) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen "general training" und "specific training", wobei insbesondere die (betriebs-)spezifische Ausbildung als produktivitätssteigernd angesehen wird. Je höher die Trainings- bzw. Qualifizierungskosten, desto größer ist ceteris paribus das betriebliche Interesse an einer möglichst kontinuierlichen Nutzung der Qualifikation. Dies bedeutet unter anderem, daß die betrieblichen Verluste beim Ausscheiden eines spezifisch qualifizierten Arbeitnehmers um so größer sind, je höher die Qualifizierungskosten und je kürzer die Amortisationsperiode: "Internal labour markets develop ... because skills are becoming more firm-specific and a worker's productivity is becoming more and more a function of his on-the-job training and experience, and hence of his length of service within a firm. In order to encourage the development of a stable labour force, an employer will pay his workers more than their opportunity wage in the external labour market, thus reducing the incentive to mobility among the workers" (Rubery 1978: 19).

- Die Beschäftigungsverhältnisse spezifisch qualifizierter Arbeitnehmer zeichnen sich in aller Regel durch eine hohe Stabilität aus. Zum einen haben die Arbeitnehmer keinen Anreiz zu kündigen, weil sie die erworbenen Qualifikationen anderweitig kaum nutzen können; zum anderen werden die Betriebe diese für sie teureren Arbeitnehmer beispielsweise bei Nachfragerückgängen zumindest solange "horten", wie die antizipierten Durchhaltekosten geringer sind als die Entlassungs- und (Wieder-)Einstellungskosten<sup>17</sup>. Dies bedeutet, daß sowohl arbeit-

<sup>17</sup> Vgl. dazu die modelltheoretischen Darstellungen von Nickell (1978) und Schellhaass (1979, 1984) sowie die empirischen Studien von Blankart (1973) und Nerb, Reyher und Spitznagel (1977).

geber- als auch arbeitnehmerinduzierte Fluktuation sich umgekehrt proportional zum Umfang betriebsspezifischer Qualifikation verhalten: Aufgrund des potentiellen Verlustes der Investitionsrendite werden die Betriebe die Beschäftigungsmenge zumindest kurz- und mittelfristig nicht an die realisierte Absatzmenge anpassen, sondern die spezifisch qualifizierten Arbeitnehmer in Erwartung wieder steigender Absatzmengen durchhalten (vgl. Fischer/Heier 1983: 190).

## 2.2.2. Effizienzvorteile interner Arbeitsmärkte

Behandelt man die Frage der (betriebs-)internen Qualifizierung als einzelwirtschaftliches Kostenproblem, dann ist es sinnvoll, zwischen zwei verschiedenen Aspekten zu unterscheiden: Zum einen können durch die Nutzung der Allokations-, Qualifizierungs- und Mobilitätsmuster eines internen Arbeitsmarktes die sogenannten "user costs of labor" zumindest reduziert werden und zum anderen können die in die Bildung (betriebs-)spezifischen Humankapitals getätigten Investitionen aufgrund einer ausreichend langen Nutzung der Qualifikationen amortisiert werden. Aus betrieblicher Sicht haben interne Qualifizierung und Mobilitätsketten somit zwei verschiedene Vorteile: "First, it allows the firm to observe workers on the job, where it can see firsthand, who learns quickly, who is easily motivated, who is dependable, and so forth, and thus make better decisions about which workers will be the recipients of later, perhaps very expensive, training. Second, the internal labor market tends to foster an attachment to the firm by its employees. They know that outsiders will not be considered for upper-level vacancies and that they, therefore, have an inside track on job vacancies. If they quit the firm, they would lose this privileged position. They are thus motivated to become long-term employees of the firm" (Ehrenberg/Smith 1985: 143).

In dem Maße, in dem der Erwerb und die Nutzung (arbeitsplatz-)spezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten produktivitätssteigernd ist und die Existenz von Beschäftigungsfixkosten ein unternehmerisches Interesse an der Minimierung arbeitnehmerinduzierter Fluktuation begründet, ist zu erwarten, daß die betriebliche Personal- und Beschäfti-

tigungspolitik Anreizstrukturen zu implementieren versucht, die eine entsprechende Bindung spezifisch qualifizierter Arbeitnehmer an den Betrieb erleichtern.

### 2.2.2.1. Arbeitskostenminimierung und interne Qualifizierung

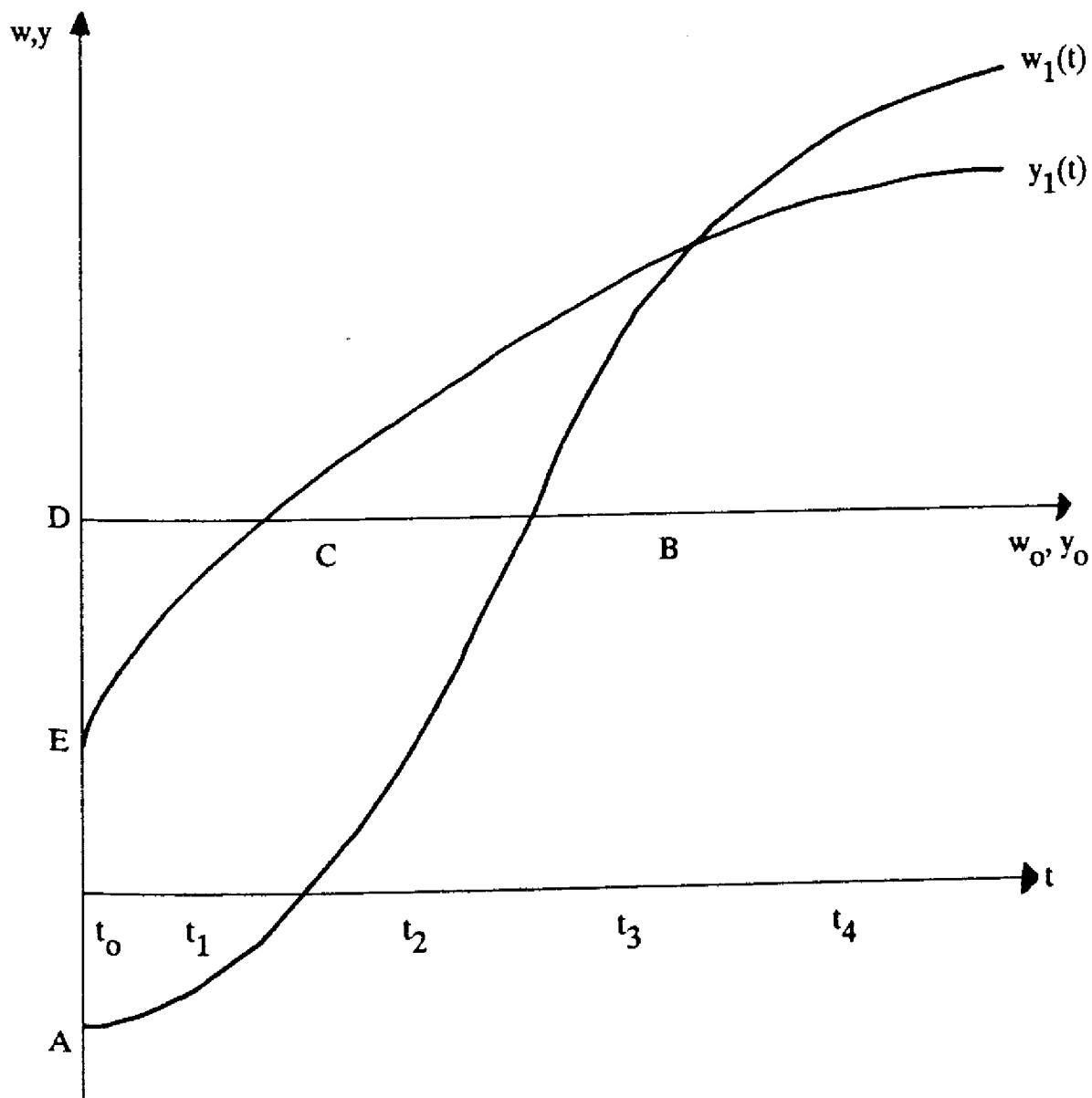
Auch wenn die Kosten des Erwerbs betriebs- oder arbeitsplatzspezifischer Qualifikationen aufgrund des Prozeßcharakters des Trainings kaum quantifizierbar sind, ist anzunehmen, daß die Kosten der Qualifizierung am Arbeitsplatz in aller Regel niedriger sind als die Kosten einer externen Rekrutierung entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Prozess des Qualifikationserwerbs als "Kuppelprodukt" des Arbeitsprozesses erfolgt, d.h. wenn die Qualifizierung allenfalls geringfügige Verzögerungen und Beeinträchtigungen des Produktionsablaufes verursacht. Darüber hinaus haben betriebliche Anlern- und Qualifizierungsprozesse den Vorteil, daß das "training-on-the job" weitgehend auf die mehr oder weniger engen Qualifikationsanforderungen eines Arbeitsplatzes bzw. einer Arbeitsplatzkette zugeschnitten werden kann. Da die Entstehung sogenannter "Überschußqualifikationen" damit fast vollständig vermieden werden kann, ist die interne Qualifizierung in aller Regel kostengünstiger als eine Ausbildung außerhalb des Betriebes (vgl. Biehler et al. 1979: 107).

Abbildung 3 verdeutlicht den Zusammenhang von Produktivitäts- und Gehaltsentwicklung einerseits sowie Berufserfahrung und -ausbildung andererseits.

Während die Produktivitäts- und Gehaltsentwicklung von Arbeitnehmern ohne (arbeitsplatz-)spezifische Ausbildung im Zeitablauf nahezu konstant bleibt ( $w_0$ ), hat sowohl die Produktivitäts- als auch die Einkommensverlaufskurve spezifisch qualifizierter Arbeitnehmer idealtypisch eine konkave Form ( $y(t)$  bzw.  $w_1(t)$ ). Aus "Anreizgründen" sind die beiden Kurvenverläufe jedoch nicht deckungsgleich. Im Zeitraum  $t_0$  bis  $t_3$  bezieht der Arbeitnehmer ein Einkommen unterhalb seines Wertgrenzproduktes, vom Zeitpunkt  $t_3$  bis zu seiner Pensionierung ( $t_4$ ) ein Einkommen oberhalb seines Wertgrenzproduktes. Der Gegenwartswert des abdiskontierten Einkommens ist, gegeben eine be-

stimmte (erwartete) Betriebszugehörigkeitsdauer, gleich dem Gegenwartswert des abdiskontierten Wertgrenzproduktes.

Abbildung 3: Der Zusammenhang von Produktivitäts- und Lohnentwicklung unterschiedlich qualifizierter Arbeitnehmer



So zeigen beispielsweise Mendes de Oliveira, Cohn und Kiker (1989: 1-14) anhand von Befragungsdaten aus der sechzehnten Welle der Panel Study of Income Dynamics (Befragungsjahr 1983, 3.279 abhängig und 280 selbständig beschäftigte Probanden), daß der Gegenwartswert des Einkommens eines durchschnittlichen Arbeitnehmers bei einer zwanzigjährigen Betriebszugehörigkeitsdauer und einer jährlichen Diskontierungsr率e von 4% exakt 289.868\$ beträgt und damit um lediglich

31\$ (0.01%) niedriger ist als der Gegenwartswert des Wertgrenzproduktes (289.899\$). Selbst bei einer Diskontierungsrate von 15% beträgt die entsprechende Abweichung lediglich 931\$ bzw. 0.7% (124.757\$ vs. 123.826\$)<sup>18</sup>.

Weiterhin geht aus Abbildung 3 die Aufteilung der "Trainingskosten" zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hervor. Während der Arbeitgeber Ausbildungskosten in Höhe der Fläche CDE zu tragen hat, umfaßt der Arbeitnehmeranteil den Gegenwert der Fläche ABCE. Diese Aufteilung ist damit zu erklären, daß der auszubildende Arbeitnehmer zwar bereits zum Zeitpunkt  $t_1$  genauso produktiv ist wie ein ungelerner Arbeiter, aber erst zum Zeitpunkt  $t_2$  dessen Einkommen erzielt (vgl. ähnlich Ryan 1984: 195-196).

Fligstein und Fernandez (1988: 8) bezeichnen diese Aufteilung der Trainingskosten sowie die daraus resultierenden Produktivitäts- und Einkommensverläufe als "an especially attractive solution to the firms uncertainty problems if turnover is very costly, or if there is uncertainty in determining the workers marginal productivity even after he is inside the firm due to highly interdependent production processes".

Um die Rentabilität unterschiedlicher Formen interner Qualifizierung adäquat beurteilen zu können, reicht es allerdings nicht aus, lediglich auf die mit der Qualifizierung verbundenen Kosten zu rekurrieren. Nicht minder wichtig ist in diesem Kontext die Möglichkeit, den Erwerb und die Nutzung nennenswerter betriebsspezifischer Qualifikationen entweder gar nicht oder nur geringfügig zu entlohnern, indem sie beispielsweise als integraler Bestandteil der zu erbringenden Arbeitsleistung definiert oder gegen andere Vorteile, wie z.B. eine weniger belastende Arbeit, aufgerechnet werden (vgl. Lutz 1987: 48).

---

<sup>18</sup> Als Grundlage dieser Berechnung dienen eine Produktivitäts- und eine Einkommensfunktion (vgl. Kap. IV.3.1.), in denen der Einfluß unterschiedlicher Individualmerkmale auf die Produktivität (Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit) bzw. auf das Erwerbseinkommen aus abhängiger Beschäftigung quantifiziert wird. Anhand dieser beiden Gleichungen ermitteln die Autoren den Gegenwartswert des Wertgrenzprodukts einerseits und des Erwerbseinkommens andererseits.

## **2.2.2.2. Arbeitskostenminimierung und permanentes Screening**

Hierarchisch organisierte interne Arbeitsmärkte mit sukzessivem Qualifikationserwerb stellen eine in aller Regel vergleichsweise kosten-günstige Form der Informationsbeschaffung über Fähigkeiten, Leistungs-, Anpassungs- und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten dar. Damit kann einerseits die Wahrscheinlichkeit von Fehlinvestitionen in betriebsspezifisches Humankapital vermieden und andererseits eine optimale Nachwuchsplanung betrieben werden. "Access to higher level positions on internal promotion ladders is not open to all comers on an unrestricted basis. Rather, as part of the internal incentive system, higher level positions ... are filled by promotion from within whenever this is feasible. This practice, particularly if it is followed by other enterprises to which the worker might otherwise turn for upgrading opportunities, ties the interests of the worker to the firm in a continuing way. Given these ties, the worker looks for internal promotion as the principal means of improving his position" (Williamson/ Wachter/Harris 1975: 273).

Damit on-the-job training und interne Qualifizierung die Minimierung von Ausbildungs- und Trainingskosten bewirken können, müssen im wesentlichen zwei Voraussetzungen erfüllt sein.

Zum einen müssen die bereits Beschäftigten bereit sein, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an die nachfolgende Belegschaftsgeneration weiterzugeben: "A labor-training market must be so structured as to maximize the willingness of existing laborers to transmit their knowledge to new workers and to minimize every worker's resistance to acquire new skills and accepting new technologies" (Thurow 1975: 81). Ein Informations- und Qualifikationstransfer ist demzufolge nur dann möglich, wenn die bereits beschäftigten Arbeitnehmer nicht befürchten müssen, von den Auszubildenden verdrängt zu werden. In einer solchen Situation kann es durchaus im Interesse des Arbeitgebers liegen, den Lohnwettbewerb zu unterbinden und Arbeitsplatzsicherheit zu schaffen. Die Beschäftigungspraktiken eines internen Arbeitsmarktes - und hier insbesondere eine fixe Lohnstruktur, die Schaffung innerbetrieblicher Mobilitätsketten und die Beschränkung der Arbeitsplatzkonkurrenz auf die

Eintrittsarbeitsplätze am unteren Ende der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie - sind Ausdruck dieser Bestrebungen (vgl. Thurow 1975: 81).

Zum anderen müssen die neu in das Unternehmen Eintretenden bereit sein, sich den "betrieblichen Verhaltenskodex" (vgl. Pfriem 1979: 146) anzueignen, da die Akzeptanz betrieblicher Normen eine entscheidende Voraussetzung für den Erwerb der am Arbeitsplatz benötigten Qualifikationen darstellt: "But, even when the training process involves the acquisition of skills which can be distinguished independently of the social situation where they are displayed, the learning process involves the imitation by the new entrant of older inhabitants of the workplace. ... Learning by imitation, moreover, generally involves at least the acquiescence, and often the active participation, of the older members. Either of these is likely to be withheld unless the new entrant finds the kind of initial acceptance, and cements it through the kind of effort at conformity to group norms, which are involved in socialization" (Piore 1973: 378). Der Zusammenhang zwischen innerbetrieblicher Qualifizierung und Sozialisation ist offensichtlich: Ein Großteil der erforderlichen Qualifikationen ist weniger "technischer" als vielmehr "sozialer" Natur. Damit hat der Qualifizierungs- und Sozialisationsprozeß nicht nur die Aufgabe, die individuelle Produktivität zu erhöhen, sondern soll auch eine kooperative Konfliktregelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sowie innerhalb von Arbeitsgruppen ermöglichen (vgl. Priewe 1984: 103).

### **2.2.3. Interne Qualifizierung als großbetriebliche Arbeitskräftestrategie**

Trotz unterschiedlicher Daten (Individual- vs. Betriebsdaten) und Untersuchungsregionen (Bundesrepublik Deutschland vs. USA) kommen sowohl Gerlach und Schasse (1988: 8, 11) als auch Barron, Black und Loewenstein (1987: 82-85) übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die betrieblichen Ausgaben für (arbeitsplatz-) spezifische Qualifizierungsmaßnahmen mit der Betriebsgröße zunehmen.

Tabelle 15: Humankapital und Betriebsgröße

Qualifikations-niveau <sup>2</sup>	Unternehmensgrößenklasse <sup>1</sup>			
	1 <sup>3</sup>	2	3	4
<b>Spezifisches Humankapital</b>				
keine besondere Ausbildung	11.2	9.7	7.3	5.0
kurze Einweisung	13.5	13.8	13.7	10.9
längere Einarbeitung	13.3	16.4	21.0	17.4
besondere Fortbildungskurse	6.9	12.2	14.6	22.8
<b>Allgemeines Humankapital</b>				
abg. Berufsausbildung	56.9	48.9	47.0	44.4
abg. Hochschulstudium	4.3	10.5	10.2	16.8

1 Größenklasse 1: bis unter 20 Beschäftigte,  
 Größenklasse 2: 20 bis unter 200 Beschäftigte,  
 Größenklasse 3: 200 bis unter 2.000 Beschäftigte und  
 Größenklasse 4: 2.000 Beschäftigte und mehr.

2 Einschätzung des erforderlichen Qualifikationsniveaus durch die Befragten selbst.

3 Aufgrund von Mehrfachnennungen ergibt die Summe der Anteilswerte mehr als 100%.

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
 Eigene Berechnungen

Auch die (Individual-)Daten des Sozio-ökonomischen Panels (vgl. IV.2.3.) erlauben eine detaillierte empirische Überprüfung der These, daß Großbetriebe signifikant mehr in die Schaffung spezifischen Humankapitals investieren als Klein- und Mittelbetriebe. Wie aus Tabelle 15 hervorgeht, geben rund 25% der in Kleinbetrieben beschäftigten Arbeitnehmer an, daß zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit keine besondere Qualifikation bzw. allenfalls eine kurze Einweisung er-

forderlich sei; der entsprechende Anteilswert bei in Großbetrieben beschäftigten Arbeitnehmern beträgt demgegenüber lediglich knapp 16%.

Umgekehrt ist der Anteil der Arbeitsplätze, die eine längere Einarbeitung bzw. den Besuch besonderer Fortbildungskurse erfordern, in Großbetrieben mit 17% bzw. 23% signifikant höher als in Kleinbetrieben (13% bzw. 7%).

Hinsichtlich des allgemeinen Humankapitals ergeben sich demgegenüber nur geringe Unterschiede zwischen Großbetrieben einerseits und Klein- und Mittelbetrieben andererseits. Zwar ist in der obersten Größenklasse der Akademikeranteil um rund dreizehn Prozentpunkte höher als in der untersten, aber dafür ist der Anteil der Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in Kleinbetrieben um dreizehn Prozentpunkte höher als in Großbetrieben<sup>19</sup>.

Oi (1983: 150) führt im wesentlichen zwei Gründe dafür an, daß die arbeitgeberseitigen Investitionen in die Schaffung spezifischen Humankapitals mit der Betriebsgröße zunehmen: "First, smaller firms with shorter, uncertain lives have less opportunity to capture the returns. Second, training yields higher returns when workers must be taught to conform with the prescribed production methods. Large firms are thus provided with more incentives to design pay and personnel policies which can reduce labor turnover, thereby increasing the returns to firm-specific human capital".

---

<sup>19</sup> Dies ist im wesentlichen auf den überdurchschnittlichen Facharbeiteranteil in den Kleinbetrieben des Handwerks zurückzuführen (vgl. Mendius/Sengenberger/Weimer 1987: 119-121).

## 2.3. Interne Arbeitsmärkte als Systeme der Konfliktregulierung: Die Schaffung und Sicherung von Organisationskapital

Angesichts der Möglichkeit des "nachvertraglichen Opportunismus" der Tauschpartner<sup>20</sup> kommen für beide Seiten vorteilhafte Lösungen, d.h. Lösungen die eine bestimmte Kooperationsrente beinhalten, auch dann nicht notwendigerweise zustande, wenn beide Seiten dies wünschen. Darüber hinaus ist eine einmal zustande gekommene Kooperation keineswegs "self-enforcing", d.h. die kooperative Lösung des "Gefangenendilemmas" ist instabil (vgl. Hardes 1990: 108-112).

Langfristig ist eine Sicherstellung von Kooperation bzw. die Realisierung einer Kooperationsrente deshalb nur durch eine Beschränkung individueller Verhaltensmöglichkeiten zu erreichen. Explizite (arbeitsrechtliche) und implizite (nicht-justifiable) Normen, die der Dauerhaftigkeit und Transparenz des Beschäftigungsverhältnisses dienen, können sich bei Vorliegen von Informationsasymmetrien und der Existenz eigennützigen Verhaltens als für beide Seiten vorteilhaft erweisen (vgl. Wallwei 1989: 20). In dem Maße, in dem diese Normen zu einer wechselseitigen Reduktion von Unsicherheit bzw. einer reziproken Stabilisierung von (Verhaltens-)Erwartungen beitragen, werden langfristig kooperative Lösungen des Gefangenendilemmas wahrscheinlich (vgl. Balzer 1988: 60-61).

Interpretiert man den Betrieb in diesem Sinne als die Institutionalisierung eines "kooperativen Spieles" (vgl. Aoki 1984), in dem die Organisationsteilnehmer eine ihren jeweiligen Nutzen maximierende Aufteilung der Kooperationsrente anstreben, dann ist es nicht nur sinnvoll, die organisationsinternen Vorkehrungen und Arrangements zur Realisierung einer möglichst hohen Kooperationsrente zu thematisieren, sondern auch die teils identischen, teils konfligierenden Interessen von

---

<sup>20</sup> Williamson (1975: 258-259) definiert den Begriff des Opportunismus folgendermaßen: "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".

Arbeitgeber und Arbeitnehmern zum Gegenstand einer ökonomischen Analyse zu machen.

### **2.3.1. Legitimität und Akzeptanz interner Arbeitsmärkte**

#### **2.3.1.1. Personenbezogene Kontingenzen und Probleme der Produktivitätsermittlung**

Selbst bei vernachlässigbar geringen Humankapitalinvestitionen und Fluktuationskosten haben die Betriebe Anlaß, spezifische Anreizmechanismen und -strukturen zu implementieren, um "individuellen Ökonomisierungsstrategien" (vgl. Dohse/ Jürgens/Malsch 1985: 53) der Arbeitnehmer, beispielsweise in Form von Leistungszurückhaltung und Absentismus, vorzubeugen: "To direct workers to perform certain tasks and to discourage behaviour that impairs performance, the firm requires devices which impose costs on the worker for non-compliance. The ability to impose costs is enhanced by making quitting expensive for the worker" (Goldberg 1984: 133). Die Existenz personenbezogener Kontingenzen einerseits<sup>21</sup> und die Schwierigkeiten der individuellen Outputzurechnung bei Teamproduktion andererseits<sup>22</sup> begründen somit ein betriebliches Interesse an Anreizstrukturen und/oder Kontrollsystmen, die die Verfügungs- und Verteilungskonflikte bei der Nutzung von Arbeitskraft minimieren und gleichzeitig die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft maximieren (vgl. Stephen 1984: 19-20).

Die aus der mangelnden Spezifizierbarkeit des Arbeitsvertrages resultierende Divergenz zwischen der rechtlichen und der faktischen Verfügung über den Produktionsfaktor Arbeit und die aus der mangelnden Zurechenbarkeit der individuellen Arbeitsleistung resultierende "free-

---

<sup>21</sup> Zu der Diskussion um die "Besonderheiten" des Arbeitsvertrages und die Unterschiede zwischen Arbeits- und Kaufverträgen vgl. Dragendorf/Heering (1987: 135-136), Behrens (1989: 222-227), Schudlich (1987: 160-167), aber auch die älteren Arbeiten von Simon (1953: 183-184) und Arrow (1974: 64). Zu den Gemeinsamkeiten und Unterschieden (neo-)marxistischer und neoklassischer Ansätze vgl. Goldberg (1980: 252).

<sup>22</sup> Vgl. dazu beispielsweise Alchian/Demsetz (1972) und die "Vierfeldertafel" von Williamson (1984: 91-93).

rider Problematik" sind nur so lange ohne Relevanz, wie der Grenznutzen der Arbeit für alle Beschäftigten gleichermaßen positiv ist (vgl. Duda/Fehr 1986: 549). In dem Maße, in dem diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ergeben sich notwendigerweise Interessenkonflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer(n). Die Begrenztheit von (Erfahrungs-)Wissen und die Möglichkeit von nachvertraglichem Opportunismus erfordern die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen durch "implizite Verträge", beispielsweise in Form relativer Arbeitsplatzsicherheit und innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten. Dadurch soll ein "Klima des Vertrauens und des Glaubens an die Fairneß der Transaktionspartner" (Becker 1985: 66) geschaffen werden. "It is the combination of the difficulty of productivity measurement and the continuing conflict of interest after the market transaction is agreed that is fundamental to the need for a separate theory of labour organization, and without taking account of this one will not achieve an adequate understanding of the features that are peculiar to labour governance structures" (Malcolmson 1984: 121).

### 2.3.1.2. Betriebliche Vertrauensbeziehungen und Organisationskapital

In dem Maße, in dem weder die individuelle, noch die kollektive Produktivität von traditionellen Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit und Genauigkeit, sondern vom Verantwortungsbewußtsein, der Initiative und Selbständigkeit sowie der Kooperationsbereitschaft der Arbeitskräfte abhängen, sind Motivation und Leistungsbereitschaft häufig nicht (mehr) mittels negativer Sanktionen bzw. "direkter Kontrolle" (vgl. Friedman 1977), sondern überwiegend durch positive Sanktionen bzw. "verantwortliche Autonomie" erreichbar<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Neben der Arbeit von Friedman sind im Zuge der sogenannten "Labor-Process-Debate" eine Vielzahl weiterer Studien entstanden, die zwischen zwei idealtypischen Strategien betrieblicher Personal- und Beschäftigungspolitik als den jeweiligen Endpunkten eines Kontinuums differenzieren. So unterscheidet beispielsweise Fox (1974) zwischen "high-trust" und "low-trust organizations", Burawoy (1979) zwischen "hegemonialer" und "despotischer Kontrolle" und Edwards (1981) zwischen "bürokratischer" und "einfacher" bzw. "technischer Kontrolle". Vgl. zu dieser Debatte auch die zusammenfassenden Darstellungen von Lappe (1986) und Wood (1986).

In der neueren Arbeitsmarkttheorie<sup>24</sup> werden aus diesem Grund verschiedene Ansätze diskutiert, deren gemeinsame Kernaussage darin besteht, daß sowohl Arbeitskräfte als auch Betriebe in der Erwartung und mit dem Ziel der Sicherung stabiler Beschäftigungsverhältnisse in "Vertrauensbeziehungen" investieren, damit die Identifikation mit dem Unternehmen und damit die Arbeitsproduktivität zunimmt (vgl. Bellmann/Buttler 1989: 203, ähnlich auch Sadowski 1980). In dem Maße, in dem die Konstitution von "Vertrauen" als eine notwendige Voraussetzung für die Schaffung und Sicherung von Organisationskapital angesehen wird, ist es unabdingbar, den Vertrauensbegriff für die ökonomische Theorie nutzbar zu machen. So argumentieren beispielsweise Wintrobe und Breton (1986: 537), daß die betrieblichen Arbeitsbeziehungen "are governed by noncontractual exchanges, and that these exchanges are made possible by the accumulation of trust between the employer and his employees (vertical trust) and among the employees (horizontal trust)"<sup>25</sup>.

Da Vertrauen nicht nur eine antizipierte und retardierte, sondern auch eine angesichts der Möglichkeit opportunistischen Verhaltens "risikoreiche" Tauschbeziehung ist (vgl. Krell 1987), stellt sich natürlich unmittelbar die Frage nach den Entstehungs- und Stabilitätsbedingungen betrieblicher Konsensbildungsprozesse und Vertrauensbeziehungen (vgl. Zündorf 1986: 41)<sup>26</sup>. Die für die Beantwortung dieser Frage

<sup>24</sup> In diesem Kontext sind insbesondere die sogenannten "Effizienzlohnmodelle", speziell deren "soziologische" Variante, zu nennen. Vgl. dazu die grundlegenden Arbeiten von Yellen (1984), Katz (1986) und Stiglitz (1987). Zur deutschen Rezeption vgl. insbesondere Gerlach/Hübner (1985, 1989).

<sup>25</sup> Ähnlich argumentieren auch Akerlof und Yellen (1986: 8), wenn sie in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit der Integration soziologischer und ökonomischer Theorieansätze verweisen. "... the firm can succeed in raising group work norms and average effort by paying workers a gift of wages in excess of minimum required in return for their gift of effort above the minimum required. The sociological model can explain phenomena that seem inexplicable in neoclassical terms: Why firms don't fire workers who turn out to be less productive ... and why firms set work standards that are exceeded by most workers" (vgl. auch Akerlof 1984: 79-83).

<sup>26</sup> Im Hinblick auf das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber/Betrieb sind Begriffsbestimmungen, die "Vertrauen" lediglich als eine soziale Beziehung zwischen Individuen bezeichnen, keineswegs ausreichend. Der Luhmann'sche Begriff des

zumindest implizite Annahme eines "Sozialpaktes" (vgl. Hildebrandt 1987: 89-97) zwischen Betriebsleitung und Belegschaft setzt keineswegs eine Interessenidentität von Beschäftiger und Beschäftigten voraus, sondern beruht lediglich auf der Annahme, daß beide Seiten ein zwar unterschiedlich begründetes, aber gleichwohl gemeinsames Interesse am Erhalt des Betriebes haben.

Für die Entwicklung stabiler Vertrauensbeziehungen sind verschiedene Faktoren von Relevanz. Erstens können sich Vertrauensbeziehungen nur in solchen Kontexten entwickeln, in denen die Beteiligten in hohem Maße voneinander abhängig sind und ein entsprechendes Maß an Kooperationsbereitschaft aufweisen. Zweitens benötigen Vertrauensbeziehungen vergleichsweise lange Zeiträume um ein entsprechend ausbalanciertes Verhältnis von Vor- und Gegenleistungen zu finden, das beide Seiten zur Fortsetzung der Beziehung motiviert. Drittens ist die Entwicklung von Vertrauensbeziehungen undenkbar ohne einen normativen Konsens in Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und eines fairen Interessenausgleichs. Darüber hinaus wird eine Vertrauensbeziehung um so eher initiiert, je seltener die in Erwartung einer zukünftigen Gegenleistung gewährten Vertrauenvorschüsse eines Akteurs bzw. einer Gruppe von Akteuren bisher enttäuscht wurden (vgl. Heisig 1989, Zündorf 1986).

Diese allgemeinen Voraussetzungen und Eigenschaften von Vertrauensbeziehungen lassen sich problemlos auf die innerbetrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen übertragen und in Form unterschiedlicher Hypothesen spezifizieren:

(1) Unter der Annahme, daß die Gewährung von Vertrauen und Autonomie seitens der Betriebsleitung ein nutzenmaximierendes Verhalten darstellt, werden Selbständigkeit und Verantwortlichkeit ("responsible autonomy") vor allem dann gewährt, wenn andere Formen "direkter" Kontrolle ineffizient sind. Da die Anleitungs- und Überwachungskosten ("monitoring costs") in aller Regel mit der Betriebsgröße

---

"Systemvertrauens" (1973) kann sich demgegenüber sowohl auf personale als auch soziale Systeme beziehen. Luhmann bezeichnet Vertrauen als einen "Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität" und betont, daß die Bedeutung von Vertrauen angesichts der zunehmenden technisch-wissenschaftlichen Komplexität ebenfalls zunehmen werde (vgl. Luhmann 1973: 17).

zunehmen (vgl. Goldberg 1984: 132), ist zu erwarten, daß Vertrauensbeziehungen eher in Groß- als in Kleinbetrieben zustande kommen.

(2) Vertrauensvorschüsse seitens der Belegschaft sind nur dann zu erwarten, wenn die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik nicht mit den arbeitnehmerseitigen Vorstellungen von einer langfristigen und rücksichtsvollen Nutzung der Arbeitskraft konfliktiert. Während "prozeßproduziertes" Vertrauen primär durch langjährige Erfahrungen, z.B. im betrieblichen Umgang mit älteren und/oder kranken Arbeitskollegen zustande kommt, resultiert der Bestand an "institutionalisiertem" Vertrauen im wesentlichen aus der Existenz und der Durchsetzbarkeit schriftlich fixierter Betriebsvereinbarungen und gesetzlicher (Bestandsschutz-) Regelungen<sup>27</sup>.

(3) Je homogener und stabiler die Zusammensetzung einzelner Beschäftigengruppen bzw. der Gesamtbelegschaft, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit opportunistischen Verhaltens, denn betriebsspezifische Normen mit quasi-moralischen Elementen wie Kooperationsbereitschaft und Loyalität können sich nur über längere Zeiträume hinweg entwickeln und etablieren. Dies bedeutet, daß betriebliche Vertrauensbeziehungen, die eine wechselseitige Erwartungs- und Verhaltenssicherheit schaffen, in der Regel nur in Betrieben mit einer geringen Fluktuation entstehen können (vgl. Pfeffer 1983).

### **2.3.1.3. Organisationskapital und Arbeitsproduktivität**

Die Thematisierung interner Arbeitsmärkte als Systeme der Konfliktregulierung basiert auf der Annahme, daß die Produktivität des Faktors Arbeit nicht nur von der Qualifikation der Arbeitskräfte, sondern wesentlich auch von der Organisation des Arbeitsprozesses abhängt<sup>28</sup>. Wie eine Vielzahl vergleichender Studien zeigt, gibt es selbst bei einer

---

<sup>27</sup> Zu der Unterscheidung von prozeßproduziertem und institutionalisiertem Vertrauen vgl. Zucker (1986: 58-62).

<sup>28</sup> Diese Betonung "sozialer" Faktoren bedeutet keineswegs, daß die Relevanz "technischer" Einflußgrößen, wie beispielsweise der Kapitalintensität, der Kapazitätsauslastung oder der relativen Preise der Inputs vernachlässigt werden könnte. Vgl. dazu Weisskopf/Bowles/Gordon (1983) und Reich/ Devine (1981).

ähnlichen Faktorausstattung (mit Kapitalgütern, Technologien und Arbeitskräften) erhebliche Produktivitätsdifferenzen zwischen Unternehmen, Branchen und Ländern (vgl. Kendrick 1982, Smith/Hitchens/ Davies 1982, OECD 1986), die mittels neoklassischer Produktionsfunktionen kaum erklärbar sind, da der Produktionsprozeß als eine "black-box" gilt, in dem die eingesetzten Produktionsfaktoren möglichst effizient in Output transformiert werden (vgl. Gintis/Bowles 1982: 342).

Versteht man den Produktionsprozeß statt dessen als einen Interaktionsprozeß, in dem die Organisation der Arbeit und des Betriebes von entscheidender Bedeutung für die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Beschäftigten ist, dann wird das Phänomen der "variablen Produktivität" durch die (Un-)Wirksamkeit unterschiedlicher Mechanismen der Konsens- und Loyalitätssicherung erklärbar: "If ... production is seen as a process taking place through real time, involving social agents who try to shift constraints, who learn about goals and processes 'by doing', where relations of production involve conflict and coercion, and where production takes place in a climate of uncertainty, this 'optimizing' picture in neoclassical theory, and its consequent norms, are undermined" (Hodgson 1982: 216).

Burawoy (1979) interpretiert den Arbeitsprozeß in diesem Sinne als ein durch bestimmte Regeln konstituiertes "Spiel", d.h. als ein von Betriebsleitung und Arbeitnehmern gemeinsam getragenes (Regel-) System, das den Beschäftigten ein gewisses Maß an Kontrolle über den Arbeitsprozeß zugesteht. In der Ausnutzung der Autonomiespielräume, die von der Betriebsleitung deshalb gewährt werden, weil sie produktivitätssteigernd wirken, handeln die Arbeitnehmer rational im Sinne der Verfolgung ihres Interesses an höheren Einkommen und größerer Beschäftigungsstabilität und sorgen damit gleichzeitig für die Perpetuierung der bestehenden Eigentums- und Verfügungsrechte. "Manufacturing consent" bedeutet dann, daß die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik mittels spezifischer Anreizstrukturen die latenten Interessenkonflikte zwischen den Parteien durch einen stabilisierenden Konsens zu ersetzen versucht (vgl. Mahnkopf 1986: 264).

Interpretiert man die Organisation des Arbeitsprozesses demzufolge als "gemeinsam gestaltet" (vgl. Wood 1986: 100), dann läßt sich die Or-

ganisationsstruktur als "terrain of contest" (vgl. Burawoy 1981)<sup>29</sup> beschreiben, in dem sich Konflikt- und Konsensprozesse in spezifischer Weise verknüpfen (vgl. Hartmann 1982: 278).

### 2.3.1.4. Organisationskapital und Schwerbehindertenbeschäftigung

Vor diesem Hintergrund werden jüngere und neu eintretende Arbeitnehmer den Umgang mit älteren und (schwer-)behinderten als Indiz dafür werten, was sie selbst erwarten können. Das beschränkt Beschäftiger in ihren Verhaltensweisen auf solche, die auch von den Jüngeren und Abwanderungsfähigen als "fair" und "gerecht" empfunden werden. Kohli und Wolf (1987) verwenden den Begriff der "Moralökonomie" um die Kosten aller Entscheidungen anzudeuten, welche die Wertüberzeugungen der Beteiligten verletzen: "... as the firm is forced to protect its autonomy by creating a long-term commitment to the employees, and an internalised motivation for work, its benefits to older workers attain special importance for the process of socialisation in the firm. If the treatment of the older employees clashes with their reciprocity concepts, this sets an example for the younger employees how the firm will some day 'honour' their present performance. This is detrimental to the development of close identification with the firm and of social skills relevant to the firm" (Kohli/Rosenow/Wolf 1983: 32).

Obgleich die sogenannten "lebenszeitlichen Reziprozitätsnormen" allenfalls den Charakter impliziter Vereinbarungen haben, in denen Leistung und Gegenleistung weder dem Umfang noch dem Zeitpunkt nach genau festgelegt oder gar rechtlich einklagbar sind, konstituieren diese wechselseitigen Überzeugungen von Fairneß und Gerechtigkeit im Verhältnis von Arbeitsleistung und Entlohnung wichtige Aspekte des internen Arbeitsmarktes. In diesem Sinne definieren Kohli, Rosenow und Wolf (1983: 29) Reziprozitätsnormen als "...the basic con-

---

<sup>29</sup> Während Edwards (1981) den Betrieb als "umkämpftes Gelände" (contested terrain) bezeichnet, spricht Burawoy (1979) vom "Kampfgelände" (terrain of contest). Während der letztergenannte Begriff den Betrieb lediglich als einen Ort systemkonformer Interessenkonflikte thematisiert, stellt die erstgenannte Bezeichnung das gesamte Wirtschaftssystem als solches in Frage (vgl. Burawoy 1983: 511).

cept of justice and equity under which individuals organize their economic action. ... On the one hand, this involves the expectation that the utilization of labor in the firm does not endanger the lifetime protection of the capacity for work. On the other hand it is felt that the employees furnish the firm with an investment, based on their continuous performance, their willingness to accept responsibility, their reliability, etc. - i.e. especially the non-contractual elements of work - for which the firm will reward them with special benefits if their performance capacity should diminish some day". Vor diesem Hintergrund kann die (Weiter-) Beschäftigung schwerbehinderter Belegschaftsmitglieder unabhängig von gesetzlichen Auflagen als "freiwilliger" moralökonomischer Akt von Unternehmen verstanden werden, da diese Normen weitgehend unabhängig von gesetzlichen Bestimmungen die betrieblichen Verfügungs- und Nutzungsrechte einschränken (vgl. Dombois 1980: 400).

Wer den Arbeitsmarkt als Ort scharfer Leistungsauslese betrachtet - wobei die betrieblichen Instrumente der Personalwirtschaft die Ausleseverfahren im einzelnen ausmachen - der wird die Beschäftigung Schwerbehinderter bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit als durch Be standsschutzregelungen erzwungen betrachten<sup>30</sup>. Angesichts durchaus unterschiedlicher Reaktionen der Unternehmen auf die gesetzliche Beschäftigungsverpflichtung bietet sich jedoch eine andere Erklärung an: Es läßt sich - so die These - zeigen, daß die Beschäftigung Schwerbehinderter im Interesse der Unternehmen liegen kann, sofern sie der langfristigen Bindung der gesamten Belegschaft an das Unternehmen dient, d.h. wenn sie zu den unvermeidbaren "user costs of labor" einer "integrativen" Personalpolitik gerechnet werden muß: "In the chronological context of the work biography, the firm can allow for these reciprocity concepts by interpreting the performance of the employees as investments which are not immediately rewarded, but honoured ... in the course of the working life. Hence, if the investment pays off only with the length of the employment in the firm, remaining in the firm becomes a motivating rationale" (Kohli/Rosenow/Wolf 1983: 31).

---

<sup>30</sup> Dies gilt natürlich nur für den Fall, daß die individuelle Produktivität schwerbehinderter Arbeitnehmer im Durchschnitt geringer ist als die Produktivität Nichtbehinderter.

Von Bestandsschutzregelungen begünstigte Arbeitnehmer werden überwiegend in Betrieben (weiter-)beschäftigt, die aufgrund ihrer Größe, ihrer Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten sowie der Struktur des Produktionsprozesses eine Arbeitskräftestrategie der Internalisierung betreiben (können). Da die Beschäftigung Schwerbehinderter das betriebliche Anpassungsvermögen reduzieren kann (vgl. dazu insbesondere die Einschätzung des Kündigungsschutzes durch die Arbeitgeber in Kapitel II.1.1.2.), werden Schwerbehinderte überwiegend in Betrieben mit geringen Anpassungserfordernissen und/oder geringen Anpassungsmöglichkeiten (weiter-) beschäftigt<sup>31</sup>. Berücksichtigt man darüber hinaus, daß die Substituierbarkeit langjähriger Belegschaftsmitglieder deutlich reduziert ist und daß gesundheitliche Einschränkungen in aller Regel ab etwa dem 45. Lebensjahr auftreten bzw. sich verschlimmern, dann erweist sich der überdurchschnittliche (Schwer-)Behindertenanteil konjunkturunabhängiger und/oder kapitalintensiver (Groß-)Betriebe nicht nur als die "Kehrseite", sondern als die zwangsläufige Konsequenz einer Arbeitskräftestrategie der Internalisierung. Der überdurchschnittliche Anteil gesundheitlich Beeinträchtigter und Schwerbehinderter und die daraus resultierenden Probleme, wie z.B. höhere Fehlzeiten, sind somit als ein Teil der Kosten des internen Arbeitsmarktes zu interpretieren. Offensichtlich sind diese Kosten zumindest für bestimmte Betriebe niedriger als die (zusätzlichen) Kontroll-, Fluktuations- und Suchkosten, die bei anderen Arbeitskräftestrategien (vgl. Lutz 1987: 24-28) (vermehrt) anfallen.

Eine Quantifizierung dieser Kosten ist mit dem derzeit verfügbaren Datenmaterial allerdings kaum zu leisten. Lediglich die aus der Beschäftigung Schwerbehinderter resultierenden zusätzlichen Lohn- und Gehaltskosten lassen sich ansatzweise quantifizieren. Während schwerbehinderte Arbeitnehmer 1984 ein durchschnittliches jährliches Bruttoeinkommen von rund 38.600 DM erzielten, verdienten nichtbehinderte Arbeitnehmer rund 35.600 DM. Aufgrund des gesetzlichen Zusatzurlaubs von fünf Tagen (vgl. § 47 SchwbG) und krankheitsbedingter Fehl-

<sup>31</sup> Dies schließt jedoch keineswegs aus, daß insbesondere die Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter positive Produktivitätsfolgen zeitigen kann. Vgl. dazu S. 118-122

zeiten von durchschnittlich 25 Tagen pro Jahr (Nichtbehinderte zehn Tage) sind Schwerbehinderte im Durchschnitt an 190 Tagen pro Jahr im Betrieb, Nichtbehinderte hingegen an 210 Tagen<sup>32</sup>. Die aufgrund zusätzlicher Urlaubs- und Krankheitstage anfallenden Lohn- und Gehaltskosten eines schwerbehinderten Arbeitnehmers beliefen sich demzufolge 1984 auf rund 3.500 DM und waren damit fast dreimal so hoch wie die bei Nichteerfüllung der Istquote zu zahlende Ausgleichsabgabe von 1.200 DM pro Jahr und unbesetztem Pflichtplatz<sup>33</sup>.

Die Arbeitskräftestrategie der Internalisierung ist jedoch dadurch gekennzeichnet, daß der Nutzen dieser Strategie nicht zu jedem Zeitpunkt den dadurch verursachten Kosten entsprechen muß, sondern sich über einen mehr oder weniger langen Zeitraum optimieren läßt. Im Laufe dieser Periode lassen sich "bei den Arbeitskräften Merkmale und Eigenschaften, Verhaltensorientierungen und Kompetenzen recht verlässlich herstellen, die wesentlich zum Wert dieser Arbeitskräfte für den Betrieb beitragen, jedoch auf dem externen Arbeitsmarkt als solche kurzfristig entweder gar nicht oder nur zu exorbitant hohen Kosten beschaffbar wären" (Lutz 1987: 83). Dies bedeutet, daß die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter trotz signifikant höherer Lohn- und Gehaltskosten kostengünstiger sein kann als deren Nichtbeschäftigung, wenn die Einhaltung nicht nur der gesetzlichen (Bestandsschutz-) Regelungen, sondern auch informeller Übereinkommen und moralischer Erwägungen eine hohe Leistungsbereitschaft, Arbeitsmoral und Loyalität bei allen Beschäftigten sicherstellt (vgl. OECD 1986: 128). Dies wird um so eher der Fall sein, je mehr die gesundheitlich (noch) nicht Beeinträchtigten davon ausgehen können, dem Kreis der Begünstigten unter Umständen selbst einmal anzugehören (vgl. Dragendorf/ Heering 1987: 133). Ältere und damit auch schwerbehinderte Arbeitnehmer erfüllen als langjährige Belegschaftsmitglieder eine Doppelfunktion: Zum einen sind sie die Garanten des erforderlichen Wissenstransfers auf die jüngere Belegschaftsgeneration, zum anderen stellt ihre Beschäftigung

<sup>32</sup> Die Zahl potentieller jährlicher Arbeitstage beträgt 261. Von dieser Zahl sind dreißig Urlaubs- und elf Feiertage zu subtrahieren (vgl. Vogler-Ludwig 1989: 71).

<sup>33</sup> Eigene Berechnungen anhand der ersten und zweiten Welle des Sozio-ökonomischen Panels.

einen Legitimationsnachweis für die langfristige und "rücksichtsvolle" Nutzung der Arbeitskraft im Unternehmen dar. "Langfristig gesicherte Arbeitsplätze und Senioritätsrechte werden an ihrem Beispiel konkret im Betriebsalltag erfahrbar als eine Art von lebenszeitlichen Versprechungen des Betriebes. Diese gehören zu den nicht-kontraktuellen Elementen des Arbeitsverhältnisses, die eine Identifikation und soziale Verpflichtung der Arbeitnehmer in sehr viel tieferer Weise begünstigen, als es die materiellen Gratifikationen allein vermöchten" (Kohli/Wolf 1987: 98). Damit tragen diese Normen wesentlich zur Konstituierung spezifischer innerbetrieblicher Austauschbeziehungen bei, die ihrerseits eine Voraussetzung für die Organisation des Produktionsprozesses darstellen und seitens des Betriebes nicht ohne nennenswerte Folgekosten ignoriert werden können.

Die bei einem Arbeitsplatzwechsel für beide Parteien auftretenden, oftmals prohibitiv hohen Kosten und die angesichts ungewisser Produkt- und Faktormärkte angestrebte Vorhersehbarkeit und Planbarkeit begründen zwar bereits für sich allein ein wechselseitiges Interesse an langfristigen Arbeitsverhältnissen. Gleichzeitig jedoch sind Verlässlichkeit und Vertrauen notwendige Voraussetzungen für stabile Beschäftigungsverhältnisse, deren Vollzug aufgrund der nicht-kontraktuellen Elemente des Arbeitsvertrages in vieler Hinsicht unspezifisch und unjusitiabel bleiben muß (vgl. Sadowski 1989: 82). Dies bedeutet, daß interne Arbeitsmärkte als betriebliche Reaktion auf spezifische quantitative und qualitative Probleme der Arbeitskräftepolitik zu verstehen sind, die ihrerseits durch die Besonderheiten des Arbeitsvertrages erklärt werden können (vgl. Schudlich 1987: 167-168). In diesem Sinne besteht die Logik der organisatorischen Vorkehrungen, die mit dem Sammelbegriff "interner Arbeitsmarkt" bezeichnet werden, darin, die Schaffung, Sicherung und Verwertung von Human- und Organisationskapital sicherzustellen. Im Gegensatz zu einer eher "diskriminierenden" Personalpolitik manifestiert sich eine eher "integrative", auf einen gewissen Abschluß vom externen Arbeitsmarkt zielende Personalpolitik demzufolge in einer vergleichsweise geringen Fluktuation und einer relativ hohen durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer (vgl. Pfeffer 1983).

Im Rahmen einer zusammenfassenden Einschätzung der Effizienz interner Arbeitsmärkte weist Keller (1985: 669) darauf hin, daß die institutionalisierten Beschäftigungspraktiken interner Arbeitsmärkte sowohl für Beschäftiger als auch für Beschäftigte gleichermaßen sozial akzeptabel und ökonomisch rational sein können: "Einerseits tragen sie für die Arbeitgeber zu einer kontinuierlichen Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften und zu einem reibungslosen Ablauf der Produktion bei; andererseits machen sie für die Arbeitnehmer die individuellen Beschäftigungsbedingungen (einschließlich deren Stabilität in Form von Arbeitsplatzsicherheit und Beförderungsaussichten) weitgehend prognostizierbar. Durch Regelungsvereinbarungen werden bestehende Unsicherheiten für Anbieter und Nachfrager minimiert. Folglich besteht auf beiden Seiten ein hohes Interesse an einer Integration in den internen Markt". Aus diesem Grund ist anzunehmen, daß die Beschäftigungspraktiken interner Arbeitsmärkte auch bei sich ändernden ökonomischen Rahmenbedingungen die betrieblichen Arbeitsbeziehungen wesentlich beeinflussen werden (vgl. Hartmann 1979: 169)<sup>34</sup>.

### **2.3.2. Betriebliche Interessenvertretungen, interne Arbeitsmärkte und Organisationskapital**

In den vergangenen Jahren ist eine Vielzahl von Studien erschienen, deren gemeinsames Ziel trotz divergierender Erklärungsansprüche und methodischer Ansätze darin besteht, die innerbetrieblichen Interaktionsmuster und deren Auswirkungen auf die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik genauer zu analysieren: Während Weltz und Lullies (1984) den Begriff der "innerbetrieblichen Handlungskonstellation" verwenden, spricht Kotthoff (1986) von der "Tradition der betrieblichen Sozialbeziehungen". Seltz und Hildebrand (1985) wählen den Begriff des "betrieblichen Sozialmodells" und Schmidt und Trinczek (1986) sprechen von der "politischen Kultur der innerbetrieblichen Austauschbeziehungen". Von Küpper und Ortmann (1986) schließlich stammt der

---

<sup>34</sup> Diese Einschätzung wird keineswegs von allen Autoren geteilt. Zur gegenteiligen Auffassung, daß die Strategie der Internalisierung eine durchaus reversible Entwicklung darstellt vgl. beispielsweise Stanger (1984).

Begriff der "Mikropolitik". Um die von allen Autoren kritisierten theoretisch-analytischen Defizite der betrieblichen Industrial-Relations-Forschung beseitigen zu können<sup>35</sup>, schlägt Trinczek (1989: 448) vor, die innerbetrieblichen Austauschbeziehungen als Interaktionsmuster zu interpretieren, "als von den Betriebsparteien gemeinsam definierte soziale Wirklichkeit, die sich vielfältigen Aushandlungsprozessen verdankt, welche freilich unter den spezifischen Rahmenbedingungen kapitalistischen Wirtschaftens in der Bundesrepublik stattfinden".

### 2.3.2.1. Kooperative Konfliktverarbeitung und interne Arbeitsmärkte

Nicht erst seit der Novellierung des BetrVG im Jahre 1972 zeichnen sich die betrieblichen Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland in aller Regel durch ein hohes Maß an "Sachlichkeit und Konzilianz, Vertrauen und Konsens" aus (vgl. Hohn 1987: 88-89)<sup>36</sup>. Weltz (1977) führt den Begriff der "kooperativen Konfliktverarbeitung" ein, um die zentrale Rolle des Betriebes als eines politischen Verhandlungssystems hervorzuheben und die betrieblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zu charakterisieren: "Mit der kooperativen Konfliktverarbeitung ist auf betrieblicher Ebene ein Vehikel entwickelt, das zu einer Stabilisierung der industriellen Beziehungen beiträgt, die Wahrscheinlichkeit 'unkontrollierter' Konflikte reduziert und die betriebliche Beschäftigungspolitik 'negotabel' macht, d.h. eine Verhandlungsebene schafft, auf der Interessen und Angebote beider Seiten eingebracht, ausgehandelt und auf die konkrete betriebliche Beschäftigungspolitik umgesetzt werden können" (Weltz 1977: 298). Als die wesentlichen Charakteristika nennt Weltz (1977: 489-490) die beiderseitige Bereitschaft zum Kompromiß, den Verzicht auf 'maximalistische'

---

<sup>35</sup> Trinczek (1989: 448) spricht in diesem Zusammenhang von den "Sackgassen subjektiv-voluntaristischer und objektiv-deterministischer Erklärungsansätze".

<sup>36</sup> Bereits 1970 kam die Mitbestimmungskommission des Deutschen Bundestages zu dem Ergebnis, daß sich im System der betrieblichen Mitbestimmung Verfahrens- und Interaktionsroutinen zwischen Betriebsleitungen und Betriebsräten herausgebildet hätten, die eine weitgehend problemlose Konfliktregulierung ermöglichten (vgl. Hohn 1987: 103).

Forderungen und Positionen, den Bezug auf ein von beiden Seiten als gemeinsam definiertes Interesse und die grundsätzliche Anerkennung des gesetzlichen und tarifvertraglichen (Verhandlungs-)Rahmens<sup>37</sup>.

Eine zentrale Voraussetzung für die konfliktfreie und kooperative Organisation des Arbeitsprozesses besteht demzufolge darin, die Interessengegensätze über die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik nicht im Arbeitsprozeß selbst, sondern in getrennten (formellen oder informellen) Verhandlungsprozessen auszutragen und damit die Interessenkonflikte als einen integralen Bestandteil betrieblicher Arbeits- und Sozialbeziehungen zu thematisieren.

Die von Freeman (1976, 1980a, 1980b) und Freeman/Medoff (1979, 1984) initiierte Diskussion über mögliche positive Wohlfahrtseffekte (über-)betrieblicher Interessenvertretungen der Arbeitnehmer betont neben den produktivitätssteigernden Wirkungen gewerkschaftlicher Organisation insbesondere deren fluktuationshemmenden bzw. -reduzierenden Einfluß<sup>38</sup>. Die Autoren postulieren, daß mit den unterschiedlichsten gewerkschaftlichen Organisationsformen ein (innerbetrieblicher) Kommunikationskanal geschaffen wird, durch den die Thematisierung von Unzufriedenheit, d.h. die Wahrnehmung der "voice option" erst ermöglicht wird. Als Folge der Institutionalisierung der voice option wird die Alternative, die "exit option", in geringerem Umfang gewählt. In dem Maße, in dem arbeitsplatz- und betriebsspezifische Qualifikationen nicht nur die Produktivität der Arbeitskräfte erhöhen, sondern auch die Mobilitäts- und Fluktuationenkosten in nennenswertem Umfang steigern, ist es somit für beide Vertragseiten vor-

<sup>37</sup> Ein Indikator für die wechselseitige Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit ist die im internationalen Vergleich geringe Zahl betrieblicher Schlichtungs- und Einstellungsstellenverfahren. Vgl. dazu Owen-Smith/Frick/Griffiths (1987: 1-18; 1989: 64-78).

<sup>38</sup> Dieser Ansatz, der auf einer Arbeit Hirschmans (1970) basiert, ist in der Bundesrepublik bislang vergleichsweise zurückhaltend rezipiert worden. Der Grund dafür dürfte nicht zuletzt darin liegen, daß eine empirische Überprüfung dieses Ansatzes für die Bundesrepublik mangels adäquater Daten unbefriedigend bleiben muß. Eine Ausnahme bildet die Arbeit von Schnabel (1989), die allerdings lediglich den Einfluß des gewerkschaftlichen Organisationsgrades auf die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung abzuschätzen versucht. Die erste Rezeption des Ansatzes in der deutschsprachigen Literatur stammt von Addison und Gerlach (1983).

teilhaft, die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und remunerative bzw. allokativen Entscheidungen relativ unabhängig vom Marktpreismechanismus zu fällen (vgl. Addison/Gerlach 1983: 217). Sofern durch ein Sinken der Fluktuationsrate auch die Such- und Einarbeitungskosten für neue Arbeitskräfte sinken, bewirkt die Einrichtung eines innerbetrieblichen Kommunikationskanals mittelbar eine Produktivitätssteigerung, weil dadurch die Kosten der Organisation des Arbeitsprozesses sinken (vgl. auch Sadowski/Stengelhofen 1989). Darüber hinaus ist anzunehmen, daß das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung die sozialen Beziehungen und Machtverhältnisse innerhalb des Betriebes zugunsten der Arbeitnehmer verändert und damit ebenfalls beschäftigungsstabilisierend wirkt (vgl. Freeman 1976).

Aufgrund umfangreicher ökonometrischer Tests kommt Freeman (1980b: 30) zu folgenden Ergebnissen:

"1. Trade unionism is significantly positively related to the length of attachment between workers and firms, making union work forces much more likely to be relatively 'permanent' than nonunion work forces.

2. Unionism influences the length of attachment by reducing the quit rate of workers, not by reducing the layoff or discharge rates of firms.

3. The impact of unionism on worker quit behavior is not due primarily to union wage gains nor to selectivity of more stable workers but to actual changes in behavior induced by union work settings" (vgl. auch Leonard 1986)<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Der bislang einzige Versuch, diese Hypothesen für die Bundesrepublik Deutschland zu überprüfen, stammt von Kraft (1986: 697-715). Anhand einer Stichprobe von 62 Mittel- und Großbetrieben aus der Metallindustrie weist er nach, daß weder der gewerkschaftliche Organisationsgrad noch das Vorhandensein eines Betriebsrates einen signifikanten Einfluß auf die Fluktuation haben. Dieser überraschende Befund ist jedoch vermutlich überwiegend mit der Homogenität der in der Stichprobe vertretenen Unternehmen sowie der problematischen Operationalisierung der Fluktuationsrate als Dummy-Variable (hohe vs. niedrige Fluktuation) zu erklären. Aufgrund einer Befragung von 265 Betriebsräten aus dem Organisationsbereich der IG Chemie, Papier, Keramik kommen Gerlach/Liepmann (1980: 539) jedoch zu dem Ergebnis, daß das Vorhandensein schriftlicher Betriebsvereinbarungen - deren Abschluß die Existenz eines Betriebsrates zwingend voraussetzt - wesentlich zur Institutionalisierung eines internen Arbeitsmarktes und damit zu einem Rückgang der Fluktuation beiträgt.

Angesichts der Verpflichtung zur "vertrauensvollen Zusammenarbeit" (§§ 2 Abs. 1 und 74 Abs. 1 BetrVG) und des Arbeitskampfverbotes (§ 72 Abs. 2 BetrVG) stellen in der Bundesrepublik Deutschland zweifellos die Betriebsräte und nicht etwa die Gewerkschaften die in diesem Zusammenhang entscheidende "collective-voice" Institution dar (vgl. Schnabel 1989: 214)<sup>40</sup>. Dies bedeutet, daß eine Reduktion arbeitnehmerseitig induzierter Fluktuation eher von den betrieblichen als den überbetrieblichen Interessenvertretungen ausgehen dürfte. In aller Regel übernehmen die betrieblichen Interessenvertretungen bei der Koordination von Beschäftigungsbeziehungen eine wesentliche Kontroll- und Vermittlungsfunktion, die für beide Kontraktseiten vorteilhaft ist<sup>41</sup>. Im Vordergrund steht dabei eine Reduktion von Verhandlungskosten, die Förderung kooperativer Verhaltensweisen und eine Erleichterung der Durchführung idiosynkratischer Transaktionen durch eine Verringerung des Risikos opportunistischer Verhaltensweisen (vgl. Balzer 1988: 246). In diesem Sinne handelt es sich bei den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen um "Agenten oder institutionelle Akteure ... zur Erzielung betrieblicher Kooperationsrenten" (Hardes 1989: 546, Hardes 1990: 114) bzw. um Institutionen zur Schaffung und Sicherung von Organisationskapital.

Die Kontroll- und Vermittlungsfunktion der Arbeitnehmervertretungen resultiert im wesentlichen aus den in den §§ 99-104 BetrVG bzw. §§ 75-79 BPersVG enthaltenen und vergleichsweise stark formalisierten Partizipations- und Mitentscheidungsrechten bei personellen Einzelmaßnahmen<sup>42</sup>. Da die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates gleichzeitig eng an die wirtschaftliche Lage des jeweiligen Betrie-

---

<sup>40</sup> Kraft (1989: 189-190) bezeichnet den Betriebsrat als die "Idealform einer voice-Institution ..., da er durch seine Mitspracherechte über eine erhebliche Bargaining-Macht verfügt".

<sup>41</sup> Zur Rolle des Betriebsrates als "Gegenspieler" der Betriebsleitung vgl. die Arbeiten von Kotthoff (1981, 1985).

<sup>42</sup> Vgl. dazu die allerdings widersprüchlichen empirischen Befunde von Wilpert/Rayley (1983) und Rummel (1978). Während Rummel zu einer eher positiven Einschätzung der Mitbestimmungspraxis tendiert, weisen Wilpert und Rayley auf eine deutliche Diskrepanz zwischen Mitbestimmungsnorm und -wirklichkeit hin.

bes gebunden sind, versucht dieser zwei in aller Regel sich ergänzende personalpolitische Zielsetzungen zu realisieren, die ihrerseits durchaus kompatibel sind mit den entsprechenden Zielen der Betriebsleitung und zugleich zu einer Reduktion arbeitnehmerseitig induzierter Fluktuation beitragen<sup>43</sup>:

(1) die Stabilisierung der Belegschaft auf einem Mindestniveau durch die Abschließung des betriebsinternen Arbeitsmarktes.

Aufgrund des gemeinsamen Interesses am Erhalt des Betriebes bzw. der Arbeitsplätze gehen Belegschaften und Betriebsleitungen sogenannte "produktive Koalitionen" ein, in denen die Belegschaften ein stabiles, produktives und wirtschaftsfriedliches Arbeitsverhalten gegen die Zusicherung von Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen eintauschen. Im Interesse einer hohen Produktivität und des "Betriebsfriedens" verzichten die Betriebsleitungen dafür auf die Nutzung vorhandener personalpolitischer Dispositionsspielräume (vgl. Hohn 1984: 8).

(2) die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte über informelle Netzwerke.

Das Bewerbermerkmal "Herkunft aus Interaktionsnetzen der Belegschaft" wird für die Betriebsräte zunehmend zum ausschlaggebenden Kriterium im Rekrutierungsprozeß. Die Betriebsleitungen haben ihrerseits wenig Anlaß, diesen Bestrebungen entgegenzuwirken. Zum einen lassen sich dadurch die Such- und Selektionskosten bei Einstellungen minimieren, zum anderen gilt das Merkmal "Herkunft aus Verwandtschaft und Freundeskreis der Belegschaftsmitglieder" als Zeichen für eine problemlose Integrierbarkeit der Bewerber in die bestehende Belegschaft. "In eingespielten Verhandlungssystemen zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung hat die Rekrutierung über informelle Netzwerke oftmals die Funktion eines Interessenausgleichs. Während der Betriebsrat auf diese Weise ein Instrument in der Hand hält, um Belegschaftsmitgliedern "behilflich" zu sein, tauscht die Geschäftsleitung im Gegenzug eine höhere soziale Kontrolle im Arbeitsprozeß ein" (Hohn 1984: 152).

---

<sup>43</sup> Zum Begriff und den Folgen des "Betriebssyndikalismus" vgl. Sadowski (1985).

### **2.3.2.2. Kooperative Konfliktverarbeitung und Schwerbehindertenbeschäftigung**

Wenn man die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik somit als einen Entscheidungsprozeß im innerbetrieblichen Verhandlungssystem interpretiert, an dem unterschiedliche Akteure mit unterschiedlichen Motiven und Interessen beteiligt sind, dann zeigt sich, daß die aufeinander abgestimmten Beschäftigungspraktiken interner Arbeitsmärkte in vielfacher Weise durch die (kodifizierte und informelle) Mitbestimmung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen geprägt sind (vgl. Windolf/Hohn 1984: 155). Dies gilt nicht zuletzt auch für die betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: In dem Maße, in dem nicht der Umfang externer, sondern interner Rekrutierungen die Höhe der Istquote determiniert, stellt sich deshalb die Frage, welche Aushandlungsprozesse der Entlassung bzw. Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter vorausgehen.

Angesichts eines weitgehenden generellen Konsenses zwischen Betriebsleitungen und Betriebsräten über die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik (vgl. Sadowski 1985) besteht möglicherweise auch hinsichtlich der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter eine "weitgehende Kongruenz der Selektionskriterien von Personalleitung und Personalvertretung" (Windolf/Hohn 1984: 169). Diese Kongruenz kann sich sowohl in einer "überwiegend affirmativen Grundeinstellung von Betriebsräten zu arbeitgeberseitigen Kündigungen" (Höland 1985: 69) als auch in einer "konzertierten Verdrängungsstrategie" (Heinze 1984: 118) von Betriebsleitungen und Betriebsräten insbesondere gegenüber gesundheitlich beeinträchtigten und (schwer-)behinderten Arbeitnehmern manifestieren. Andererseits ist es jedoch auch durchaus möglich, daß sich die Arbeitnehmervertretungen z. B. zwecks Maximierung ihrer Wiederwahlchancen bei anstehenden Entlassungen primär an sozialen und weniger an Leistungskriterien orientieren. In diesem Fall ist zu erwarten, daß die Betriebsräte insbesondere die Interessen der älteren, langjährigen und (schwer-)behinderten Belegschaftsangehörigen vertreten (vgl. Pick 1988: 227). Wenn somit die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik im allgemeinen und der Umgang mit älteren und

schwerbehinderten Arbeitnehmern im besonderen ein "relevantes innerbetriebliches Politikfeld" (Wolf/Kohli 1988) darstellt, in dem die gesetzlichen Regelungen beispielsweise des SchwbG an die betrieblichen Gegebenheiten angepaßt und in konsensfähige Regelungen transformiert werden, dann ist zu vermuten, daß die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter ganz entscheidend von den jeweiligen Intentionen der beteiligten Akteure sowie deren aktuellem Durchsetzungsvermögen abhängt.

### **3. Zusammenfassung der Forschungshypothesen**

1. Wenn die Schaffung und Sicherung von "Organisationskapital" eine langfristige und "rücksichtsvolle" Nutzung von Arbeitskraft erfordert, dann ist zu erwarten, daß die (Weiter-)Beschäftigung Schwerbehinderter weniger von gesetzlichen (Bestandsschutz-) Regelungen als vielmehr von freiwilligen organisationskostenreduzierenden Beschäftigungsstrategien der Unternehmen abhängt. Aus diesem Grund ist zu vermuten,
  - 1.1. daß Schwerbehinderte weder hinsichtlich ihres Einkommens noch hinsichtlich ihres beruflichen Status bzw. ihrer Tätigkeit diskriminiert werden,
  - 1.2. daß Schwerbehinderte eine signifikant längere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als Nichtbehinderte und
  - 1.3. daß "intern rekrutierte" Schwerbehinderte selbst bei Kontrolle von Alter, Geschlecht und Qualifikation eine signifikant höhere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als "extern rekrutierte" Schwerbehinderte.
2. Wenn die (Weiter-)Beschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter und (schwer-)behinderter Arbeitnehmer den "Reziprozitätserwartungen" der Belegschaften entspricht und wenn die betrieblichen Interessenvertretungen arbeitgeberseitige Verstöße gegen diese Erwartungen sanktionieren (können), dann ist zu erwarten,
  - 2.1. daß Betriebe und Dienststellen mit Betriebs- bzw. Personalrat und/oder Schwerbehindertenvertretung eine signifikant höhere Istquote aufweisen als Betriebe und Dienststellen ohne gewählte Interessenvertretung(en) und
  - 2.2. daß eine "flächendeckende" Verbreitung dieser Interessenvertretungen einen nennenswerten Anstieg der Istquote zur Folge hätte.

3. Eine hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und eine niedrige Fluktuationsrate sind als Indikatoren für eine "rücksichtsvolle" und langfristige Nutzung von Arbeitskraft bzw. einen hohen Bestand an Organisationskapital interpretierbar. Aus diesem Grund ist
  - 3.1. eine positive Korrelation zwischen der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer und der Schwerbehindertenquote und
  - 3.2. eine negative Korrelation zwischen der Fluktuationsrate und dem Schwerbehindertenanteil zu erwarten.
  - 3.3. Sofern die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen die Zahlung sogenannter "Senioritätslöhne" voraussetzt, ist zu erwarten, daß das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen und die Schwerbehindertenquote positiv korreliert sind.
4. Die betriebliche Fähigkeit und Bereitschaft zur Etablierung langfristiger Beschäftigungsbeziehungen - die ihrerseits die entscheidende Voraussetzung für die (Weiter-)Beschäftigung Schwerbehinderter darstellt - hängt von einer Vielzahl betriebsinterner und -externer Faktoren ab. In diesem Zusammenhang lassen sich c.p. folgende Hypothesen spezifizieren:
  - 4.1. Aufgrund der positiven Korrelation von "monitoring costs" und Betriebsgröße nimmt die Notwendigkeit interner Stabilisierungsstrategien mit der Beschäftigtenzahl zu. Aus diesem Grund ist zu erwarten, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer mit der Beschäftigtenzahl steigt und die Fluktuationsrate mit der Betriebsgröße sinkt.
  - 4.2. Aufgrund der mit der ökonomischen "Potenz" zunehmenden Fähigkeit zur internen Stabilisierung steigt die Betriebszugehörigkeitsdauer und sinkt die Fluktuationsrate mit der wirtschaftlichen Konzentration.
  - 4.3. In dem Maße, in dem ein Anstieg der Arbeitslosigkeit eine Reduktion der Fluktuationskosten, d.h. der Alternativkosten der Vertragserneuerung bewirkt, sinkt die Betriebszugehörigkeitsdauer und steigt die Fluktuationsrate mit der Arbeitslosenquote.

- 4.4. Aufgrund der größeren Zahl sogenannter "Matching-Prozesse" ist die Beschäftigungsstabilität in wachsenden Betrieben und Branchen im allgemeinen geringer und die Fluktuationsrate höher als in stagnierenden oder schrumpfenden Betrieben und Branchen.
- 4.5. Aufgrund der größeren Elastizität der betrieblichen Nachfrage nach un- bzw. geringqualifizierten Arbeitskräften weisen Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer und eine höhere Fluktuationsrate auf als Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.
- 4.6. Aufgrund der Verfügbarkeit gesellschaftlich legitimierter bzw. akzeptierter arbeitsmarktexterner Alternativrollen weisen Frauen im Durchschnitt eine geringere Betriebszugehörigkeitsdauer und eine höhere Fluktuationsrate auf als Männer.

**Übersicht 2: Zum Zusammenhang von abhängigen und unabhängigen Variablen**

unabhängige Variable	abhängige Variable			
	Schwerbe- hinder- tenquote	Betriebs- zugehörig- keitsdauer	Fluktua- tionsrate	Arbeits- losen- senquote
Betriebs- grösse	(+)	+	-	-
Konzentra- tion	(+)	+	-	-
Betriebszu- gehörig- keitsdauer	+	/	o	-
Fluktua- tionsrate	-	o	/	+
Arbeitslo- senquote	(-)	-	+	/
Pro-Kopf- Einkommen	+	o	o	o
Frauenan- teil	(-)	-	+	+
Allgemeines Humankapi- tal	(+)	+	-	-
Beschäfti- gungsent- wicklung	(-)	-	+	-

- + direkt positiver Zusammenhang
- (+) indirekt positiver Zusammenhang
- negativer Zusammenhang
- (-) indirekt negativer Zusammenhang
- o kein Zusammenhang bzw. Zusammenhang nicht untersucht
- / Identität von abhängiger und unabhängiger Variable

## **IV. Determinanten der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter: Empirische Befunde**

### **1. Der Mangel an Mikrodaten über Betriebe**

Um die in Kapitel III. entwickelten Hypothesen empirisch überprüfen und die Personal- und Beschäftigungspolitik von Unternehmen nachvollziehen zu können, ist im Prinzip ein umfangreicher und auf regelmäßigen Unternehmensbefragungen basierender Datensatz erforderlich. Ein solches "Betriebspanel", das neben detaillierten Angaben zur Personalstruktur und -entwicklung insbesondere Angaben zur wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Unternehmen, zur Arbeits- und Kapitalintensität, zum Investitionsvolumen, zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie zu Arbeits- und Fehlzeiten enthalten sollte, existiert jedoch bislang nicht. Angesichts der Fülle und Detailliertheit des erforderlichen Datenmaterials eine ausreichend große und repräsentative Zahl an Unternehmen (rund 2.000) für eine langfristige Mitarbeit zu gewinnen, dürfte eine ähnlich große Herausforderung sein wie die Akquisition der für die Durchführung des Panels erforderlichen Mittel.

Ein weiteres Problem stellt in diesem Zusammenhang die unzureichende Kenntnis von Umfang und Struktur der Grundgesamtheit, d.h. aller Betriebe, die Personal beschäftigen, dar. Eine aktuelle und zugängliche Liste dieser Betriebe existiert nicht; die bei den Betriebsnummernstellen der Arbeitsämter geführten Karteien unterliegen dem Datenschutz und gelten unter Experten als "verschmutzt". Angesichts der von Deeke und Fischer (1987: 4-6) beschriebenen Schwierigkeiten beim Ziehen einer repräsentativen Stichprobe für einen einzigen Arbeitsamtsbezirk wird deutlich, daß der Aufbau eines Betriebspansels eine "konzertierte Aktion" von Arbeitgebern, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und empirisch arbeitenden Wissenschaftlern erfordert.

Selbst wenn mit den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung von 1987 mittlerweile eine vergleichsweise aktuelle Betriebs- und Unternehmensstatistik vorliegt (vgl. erste Ergebnisse bei Buchwald/Krüger-Hemmer 1988), bleiben die grundsätzlichen Probleme einer

schriftlichen Betriebsbefragung davon unberührt (vgl. zum folgenden Deeke/Fischer 1987). So sind beispielsweise die Gesprächspartner in den Betrieben häufig nur sehr begrenzt in der Lage, über den Betrieb Auskunft zu geben. Dies gilt für Fragen der Organisation und Beschäftigung in sehr viel stärkerem Maße als für ökonomische und technische Fragen. Wichtige betriebliche Merkmale, wie z.B. Umfang, Entwicklung und Struktur der Beschäftigung, sind häufig unbekannt (vgl. Lutz et al. 1977: 22-23); selbst einfache Faktenfragen werden von unterschiedlichen Personen im Betrieb unterschiedlich beantwortet (vgl. Zündorf 1976). Darüber hinaus sind Betriebe generell schwer für die empirische Forschung zugänglich. Insbesondere bei Fragen, die als wirtschafts- und sozialpolitisch brisant gelten, dürfte die Antwortbereitschaft einer ausreichend großen Anzahl von Betrieben im Rahmen einer Befragung allenfalls mit massiver Unterstützung durch Arbeitgeberverbände, Kammern und Politiker sicherzustellen sein.

In einem Überblicksartikel über neuere Entwicklungen der Theorie des Arbeitsverhältnisses kritisiert Parsons (1986: 796) die Qualität derzeit verfügbarer Betriebsdaten und argumentiert, daß "... empirical work has lagged behind theoretical developments. Unfortunately, given the scarcity and relative primitiveness of existing employer data sets and the relative subtlety of many of the theoretical implications, this imbalance is likely to remain for some time". Dieser vielfach konstatierte Mangel an Mikrodaten über Betriebe und Unternehmen hat bislang die empirische Forschung zur Arbeitsnachfrage erheblich behindert. Stafford (1986: 420) und Triplett (1983: 3) behaupten deshalb, die gesamte Arbeitsmarktforschung habe einen ausgeprägten "Angebots-Bias". Die genannten Argumente aufnehmend weist Hamermesh (1988) darauf hin, daß Fortschritte auf diesem Gebiet nur dann zu erwarten seien, wenn die gleichen Summen, die in der Vergangenheit für das Sammeln von individuen- und haushaltsbezogenen Längsschnittdaten ausgegeben worden seien, in den nächsten Jahren in den Aufbau verschiedener Betriebspansels investiert würden.

## 2. Datenverfügbarkeit und Datenqualität

### 2.1. Verfügbare Branchendaten

Angesichts des Datenmangels wird von der empirischen Arbeitsmarktforschung bislang in aller Regel auf Branchendaten zurückgegriffen. Die Verwendung dieser Daten wird im wesentlichen damit gerechtfertigt, daß die Betriebe einer Branche vergleichsweise homogene technologische und administrative Arrangements aufweisen und daß Branchendaten deshalb akzeptable Proxies für den "Durchschnittsbetrieb" einer Branche darstellen<sup>1</sup>. So argumentiert beispielsweise Hodson (1984: 335), daß "... because of a lack of company-level data, most researchers have relied on industry- or plant-level measures and have argued that these are acceptable proxies for company-level constructs". Darüber hinaus betont Hodson, daß "... both companies and industries represent meaningful units of analysis. ... Neither companies nor industries are ultimately the 'correct' unit of analysis. Both companies and industries have meaningful consequences for labor market outcomes". Baron und Bielby (1980: 739) weisen in diesem Kontext jedoch vollkommen zu Recht darauf hin, daß "... industries may be differentially heterogeneous with respect to certain aspects of work" und daß "... industry boundaries capture meaningful distinctions in work organizations only in certain instances"<sup>2</sup>. Gleichwohl konzedieren auch Baron und Bielby (1984: 462-468), daß die Korrelationen zwischen analogen Branche- und Betriebsvariablen, wie z.B. (durchschnittliche) Größe und (durchschnittliche) Kapitalintensität, in aller Regel statistisch signifikant sind und daß die Verwendung von Branchendaten als Proxy-Maße zumindest mit Einschränkungen zu vertreten ist. Schultz-Wild (1978:

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu die zahlreichen empirischen Studien in den Zeitschriften "American Sociological Review", "Work and Occupations" und "Industrial Relations", darunter insbesondere die Arbeiten von Buchele (1983), Carroll/Mayer (1984; 1986), Davidson/ Reich (1988), Dickens/Katz (1986), Hodson (1984) und Sorensen (1983).

<sup>2</sup> Dieser naheliegende Einwand wird von Hodson (1984: 335) antizipiert, denn er weist darauf hin, daß "...companies and industries represent distinct levels of economic segmentation, each of which deserves conceptualization in its own rights".

125) schließlich weist nach, daß die betriebliche Beschäftigungspolitik entscheidend durch die strukturellen Merkmale einer Branche, wie z.B. Marktbedingungen, Technologie, Produktionsstruktur und industrielle Beziehungen, geprägt wird und daß Unterschiede in der Verbreitung und Rangordnung personalpolitischer Maßnahmen innerhalb von Branchen deutlich geringer sind als zwischen Branchen (vgl. dazu auch Dombois 1986: 3). Angesichts dieser Befunde kommen Kaufmann, Hodson und Fligstein (1981: 3) zu folgender Einschätzung: "In choosing between firms and industries as the unit of analysis one should attempt to link concepts to the appropriate unit of measurement. Some concepts, such as organizational size, are clearly more appropriately measured at the firm level. Other concepts such as technology apply to an industry wide environment ... In choosing between these levels of analysis one inevitably sacrifices a certain amount of conceptual clarity in matching concepts with measures. Since all data that have been collected on a nationwide scale have been aggregated to the industry level, researchers have been forced to utilize this unit of analysis in their empirical work. The issue of firm versus industries as the unit of analysis ... remains an open question for future considerations and research"<sup>3</sup>.

Da es in der Bundesrepublik Deutschland seit der Arbeitsstättenzählung von 1970 keine umfassende Statistik über Zahl und Struktur öffentlicher und privater Betriebe gibt, liegt es nahe, die aufgrund ihrer Detailliertheit und Zuverlässigkeit vergleichsweise gut geeignete Beschäftigtenstatistik (vgl. Wermter 1981) für die empirische Arbeitsmarktforschung nutzbar zu machen (vgl. Ansätze dazu bei Cramer 1986, 1987; Cramer/Koller 1988; Rudolph 1986). Grundlage der Beschäftigtenstatistik ist das am 1.1.1973 eingeführte integrierte Meldeverfahren zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Dieses Meldeverfahren verlangt von den Arbeitgebern für alle sozial-

---

<sup>3</sup> Eine vergleichbare Diskussion gibt es bei der Frage, ob Betriebsstätten oder Unternehmen die angemessene Analyseebene darstellen. Granovetter (1984: 327-329) diskutiert Vor- und Nachteile der beiden Ebenen.

versicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer<sup>4</sup> innerhalb bestimmter Fristen bei Aufnahme, Unterbrechung oder Ende eines Beschäftigungsverhältnisses, am Jahresende sowie bei Änderungen sozialversicherungsrelevanter Merkmale die Abgabe einer Meldung an die Sozialversicherungsträger<sup>5</sup>. Da aus den gesetzlich vorgeschriebenen An- und Abmeldungen sowie den Unterbrechungs- und Jahresmeldungen Zahlungsverpflichtungen der Arbeitgeber und Versicherungsansprüche der Arbeitnehmer resultieren, ist davon auszugehen, daß diese Angaben sorgfältig vorgenommen und überprüft werden. Die Beschäftigtenstatistik enthält die folgenden sozio-demographischen Merkmale: Geschlecht, Geburtsjahr, Staatsangehörigkeit, Stellung im Beruf, Ausbildung, ausgeübte Tätigkeit, Bruttoarbeitsentgelt sowie Beginn und Ende der Beschäftigung. Weiterhin wird auch die Betriebsnummer des Arbeitgebers erfaßt, die eine dreistellige Kennziffer für den Arbeitsamtsbezirk enthält. Von der Bundesanstalt für Arbeit wird der Betriebsnummer darüber hinaus eine dreistellige Kennziffer für die Wirtschaftsklasse zugespielt (vgl. Cramer 1985: 63). Damit sind nicht nur

<sup>4</sup> Als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gelten alle unselbständig Erwerbstätigen, die nicht aufgrund eines beamtenrechtlichen Dienstverhältnisses von der Sozialversicherungspflicht befreit sind sowie alle sich in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis befindlichen Personen. Nicht sozialversicherungspflichtig (und deshalb auch nicht in der Beschäftigtenstatistik enthalten) sind geringfügig Beschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als fünfzehn Stunden bzw. einem monatlichen Arbeitsentgelt von weniger als einem Siebtel einer jährlich neu festzulegenden durchschnittlichen Bezugsgröße (vgl. zu weiteren Details Cramer 1985: 59-60).

<sup>5</sup> Die Meldefristen betragen zwei Wochen bei der Aufnahme und sechs Wochen bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses. Die am Ende des Kalenderjahres erforderliche Meldung hat innerhalb von drei Monaten zu erfolgen. Die Arbeitgeber senden die je Person und Beschäftigungsfall angelegten Meldebelege an die zuständigen Träger der Krankenversicherung. Diese erfassen die Meldedaten, überprüfen den Inhalt auf formale und inhaltliche Richtigkeit und leiten die Daten an die Datenstelle der (Arbeiter-)Rentenversicherung bzw. die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weiter. Nach einer weiteren Prüfung der Meldungen werden die für die Zwecke der Arbeitsverwaltung relevanten Daten an die Bundesanstalt für Arbeit übermittelt. Die Bundesanstalt führt für jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein sogenanntes "Versicherungskonto", auf dem alle Meldungen in chronologischer Reihenfolge gespeichert werden (vgl. Mayer/Becker 1984: 994-995).

empirische Analysen mit den sozialversicherten Individuen als Merkmalsträgern denkbar, sondern auch für die durch die Betriebsnummer kreierte Einheiten "Betrieb", "Branche" oder "Arbeitsamtsbezirk", indem man alle Versicherten mit gleicher Betriebs-, Branchen- oder Arbeitsamtsbezirksnummer aggregiert. Die Verwendung der achtstelligen Betriebsnummer zur Aggregation von Individualdaten ist jedoch insofern problematisch, als eine Betriebsstätte durchaus mehrere Betriebsnummern haben kann. Darüber hinaus werden bei Inhaber- bzw. Rechtsformwechseln teilweise die alten Betriebsnummern beibehalten, teilweise werden auf Wunsch der Krankenkassen neue vergeben. "Insgesamt ist damit die Einheit 'Betrieb' in der Beschäftigtenstatistik undefinierbar geworden und damit sowohl für Bestands- als auch für Verlaufsuntersuchungen vorläufig unbrauchbar" (Cramer 1985: 64). Im Gegensatz dazu wird die wirtschaftsfachliche und die regionale Zuordnung hinreichend genau vorgenommen, so daß beispielsweise Auswertungen nach Wirtschaftsabteilungen und -klassen durchaus möglich sind.

Die Beschäftigtenstatistik erfaßt mit den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern und Angestellten etwa 75-80% aller Erwerbstäti gen (vgl. Becker 1985: 933; Becker 1987: 372). Während in der Wirtschaftsabteilung "Energiewirtschaft, Wasserversorgung und Bergbau" nahezu alle Erwerbspersonen erfaßt werden, beträgt der sogenannte "Deckungsgrad" im Bereich "Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei" aufgrund des hohen Anteils Selbständiger und mithelfender Familienangehöriger nur knapp 20%. Bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie im Bereich "Verkehr und Nachrichtenübermittlung" werden aufgrund des hohen Beamtenanteils nur knapp 60% der Erwerbstäti gen erfaßt, bei den "sonstigen Dienstleistungen" aufgrund des hohen Beamten- und Selbständigenanteils nur knapp 70% (vgl. Mayer/Becker 1984: 995)

## 2.2. Verfügbare Betriebsdaten

Seit 1975 existiert mit den jährlichen Arbeitgeberanzeigen nach § 13 Abs. 2 SchwBGB ein umfangreicher Betriebsdatensatz, der jedoch aus Datenschutzgründen (bislang) nicht für quantitative Analysen zur Verfügung steht und auch von den Institutionen mit Zugang zu den Daten (Hauptfürsorgestellen und Bundesanstalt für Arbeit) nicht genutzt wird. Dies ist angesichts des Umfangs und der Qualität dieser Daten erstaunlich, denn die jährlichen Anzeigen von etwa 120.000 privaten und öffentlichen Arbeitgebern mit rund 180.000 Dienststellen und Betrieben enthalten neben Angaben zum Arbeitsamtsbezirk ( $n=142$ ) und zur Wirtschaftsklasse ( $n=293$ ) eine Aufstellung der monatlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl insgesamt sowie der Zahl beschäftigter Schwerbehinderter. Darüber hinaus enthalten die Anzeigen Angaben zum Vorhandensein eines Betriebsrates und einer Schwerbehindertenvertretung. Da jede dieser Anzeigen zudem eine achtstellige Betriebsnummer enthält, ist es durchaus möglich, anhand der jährlichen Anzeigen Längsschnittanalysen der betrieblichen Personalstruktur und -entwicklung durchzuführen<sup>6</sup>.

Für die Frage nach dem Einfluß betrieblicher Interessenvertretungen auf den Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung steht eine vergleichsweise große und repräsentative Stichprobe rheinland-pfälzischer Arbeitgeber zur Verfügung. Die 10%-Stichprobe wurde nach dem Zufallsprinzip aus den Anzeigen des Jahres 1985 gezogen und enthält 1.171 Betriebe und Dienststellen. In die Auswertung einbezogen wurden jedoch nur die Arbeitsstätten, die sowohl 1982 als auch 1985 existierten bzw. für die in beiden Untersuchungsjahren eine entsprechende Anzeige vorlag. Dadurch verringert sich der Stichprobenumfang um knapp 35% auf 765 Betriebe und Dienststellen. Im Gegensatz zu den für die Betriebsratsforschung charakteristischen "weichen" Befragungsdaten handelt es sich bei den Arbeitgeberanzeigen um "harte" Beschäf-

---

<sup>6</sup> Anhand der Betriebsnummer ist darüber hinaus eine Verknüpfung dieser Daten mit denen der Beschäftigtenstatistik möglich. Eine solche "Koppelung" wäre insofern hilfreich, als die letztgenannte Datenquelle eine Vielzahl sozio-demographischer Merkmale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält.

tigtendaten, die von den Hauptfürsorgestellen auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden, da die Angaben die Grundlage für die Berechnung der (eventuell) zu zahlenden Ausgleichsabgabe bilden (vgl. zu den Ergebnissen auch Sadowski/Frick 1990).

Tabelle 16: Die Repräsentativität der rheinland-pfälzischen Betriebsstichprobe 1985

Branche <sup>1</sup>	Stichprobe	Grundgesamtheit
Land-/Forstwirtschaft	1.8	1.1
Energie und Bergbau	0.7	0.9
Verarbeitend. Gewerbe	31.0	31.8
Baugewerbe	11.8	10.3
Handel	18.0	20.8
Verkehr/Nachrichten	1.7	4.5
Banken/Versicherungen	5.1	5.2
Sonst. Dienstleist.	11.0	17.1
Org. ohne Erwerbschar.	8.6	2.4
Öffentlicher Dienst	9.3	5.9
Nicht klassifizierbar	1.0	0.0
<b>Betriebsgröße</b>		
bis unter 100 Besch.	76.6	83.3
100 bis 499 Besch.	17.4	13.7
500 Besch. und mehr	6.0	3.0
<b>Zahl der Betriebe</b>	<b>765</b>	<b>181.924</b>

<sup>1</sup> Angaben in Prozent. Die Verteilung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ist in den beiden Untersuchungsjahren sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der Stichprobe praktisch identisch. Aus diesem Grund werden die Werte für das Jahr 1982 nicht gesondert ausgewiesen.

Wie aus Tabelle 16 hervorgeht, sind die ausgewählten Arbeitsstätten trotz des reduzierten Stichprobenumfangs repräsentativ für die anzeigepflichtigen Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Lediglich die Wirtschaftsbereiche "Verkehr und Nachrichtenübermittlung" sowie "Sonstige Dienstleistungen" sind in der Stichprobe unterrepräsentiert.

tiert, die Organisationen ohne Erwerbscharakter und der Öffentliche Dienst hingegen überrepräsentiert. Auch hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit: Kleinbetriebe sind in der Stichprobe um knapp sieben Prozentpunkte unterrepräsentiert, Mittel- und Großbetriebe demgegenüber um knapp vier bzw. exakt drei Prozentpunkte überrepräsentiert. Damit ist der Stichprobenbias sehr viel geringer als in vergleichbaren Studien und zudem inhaltlich begründbar: Da es sich bei der Stichprobe um einen Längsschnitt handelt, müssen Kleinbetriebe, die überproportional häufig von den unterschiedlichen Formen "organisatorischer Mortalität" betroffen sind, unterrepräsentiert, größere Betriebe demgegenüber überrepräsentiert sein (vgl. Kap. I.1.4.2.).

### 2.3. Verfügbare Individualdaten

Da es bislang mangels geeigneter Daten kaum möglich ist, den betrieblichen Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten und (schwer-)behinderten Arbeitnehmern zu rekonstruieren, bietet eine vergleichende Analyse der sozio-demographischen Merkmale von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern die Möglichkeit, auf indirektem Wege das Entscheidungsverhalten von Unternehmen aufzudecken. Diese Vorgehensweise beruht auf der Idee, aus beobachteten Verhaltenskonsequenzen auf die den Entscheidungen zugrundeliegenden Bedingungen und Motivationen zurückzuschließen. So sollte beispielsweise ein Vergleich der Einkommens- und Beschäftigungssituation von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern Aufschluß darüber geben, unter welchen Bedingungen Unternehmen bereit und in der Lage sind, behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Ein solcher Vergleich war bislang aus verschiedenen Gründen nicht möglich. Zum einen wurde stets auf die Auswertung des sogenannten "Verzeichnisses über die im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen" verzichtet, obwohl diese Angaben jährlich als "Abfallprodukt" der Arbeitgeberanzeigen nach § 13 Abs. 2 SchwbG anfallen. Dieses Verzeichnis enthält für jeden beschäftigten Schwerbehinderten neben dem Namen

und der Rentenversicherungsnummer die Bezeichnung der ausgeübten Tätigkeit, das Datum des Beschäftigungsbeginns und eventuell das Datum des Ausscheidens aus dem Betrieb sowie den Grad der Behinderung und das Ausstellungsdatum des Schwerbehindertenausweises.

Zum anderen wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen stets auf eine technisch durchaus mögliche Koppelung der beiden Statistiken verzichtet. Da sowohl in den Arbeitgeberanzeigen nach § 13 Abs. 2 SchwbG als auch in den Arbeitgebermeldungen für die Sozialversicherung die Rentenversicherungsnummer der beschäftigten Individuen enthalten ist, wäre eine solche Koppelung zwar mit einem Aufwand verbunden, aber immerhin realisierbar. Dies wäre insofern hilfreich für eine Rekonstruktion der Erwerbskarrieren und Berufsverläufe schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer, als die Beschäftigtenstatistik wesentlich mehr Individualmerkmale enthält als die Arbeitgeberanzeigen. Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, daß dieser Datensatz nur jene schwerbehinderten Arbeiter und Angestellten enthalten würde, die bei Arbeitgebern mit mindestens sechzehn Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Der wesentliche Vorteil dieser prozeßproduzierten Längsschnittdaten besteht demgegenüber darin, daß sie die gesamte Erwerbskarriere eines Individuums einschließlich eventueller Unterbrechungen erfassen und damit zumindest bei älteren Arbeitnehmern Zeiträume von etwa drei bis vier Jahrzehnten abdecken.

Mit den Daten des "Sozio-ökonomischen Panels" (vgl. Hanefeld 1984, 1985, 1987), die mittlerweile für den Fünfjahreszeitraum 1984-1988 verfügbar sind, ist es erstmals möglich, eine solche vergleichende Untersuchung durchzuführen. Auch wenn dies ein Betriebspanel nicht ersetzen kann, so ist es doch ein erster vielversprechender Versuch, die Personal- und Beschäftigungspolitik von Unternehmen zu verstehen.

Die erste Welle des Sozio-ökonomischen Panels enthält detaillierte personen- und haushaltsbezogene Daten von 12.245 Personen aus 5.921 Privathaushalten. Insgesamt 7.165 Personen (58.5%) der Befragten bezeichneten sich zum Erhebungszeitpunkt (März-Juni 1984) als erwerbstätig, unter ihnen 6.101 (49.8% der Befragten bzw. 85.2% der Erwerbstägigen) abhängig Beschäftigte. Diese 6.101 Personen sind repräsentativ für die 21.136.000 Arbeiter, Angestellten und Beamten im

Frühjahr bzw. Frühsommer 1984 (vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 43). Da 26 Personen (0.4%) aufgrund fehlender Angaben bei der Frage nach dem Grad der Behinderung keiner der beiden Untersuchungsgruppen zugeordnet werden können, verbleiben die Angaben von 6.075 abhängig Beschäftigten für die empirische Analyse. Davon haben 5.744 (94.6%) keine Minderung der Erwerbsfähigkeit bzw. von weniger als 30% und 331 (5.4%) haben eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 30% und mehr. Hochgerechnet ergibt dies eine Zahl von rund 19.660.000 nicht- und 1.388.000 schwerbehinderten Arbeitnehmern. Damit liegt die Zahl der Schwerbehinderten im Panel deutlich höher als von der amtlichen Statistik ausgewiesen. Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit gab es im Oktober 1984, d.h. etwa ein halbes Jahr nach der Erhebung der ersten Welle des Panels, rund 970.000 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Erwerbstätige (vgl. ANBA 1986: 11, 62). Diese Differenz kann zumindest zwei verschiedene Ursachen haben. Zum einen können schwerbehinderte Arbeitnehmer aufgrund eines Stichprobenfehlers im Panel überrepräsentiert sein. Dies ist jedoch angesichts der Vorgehensweise bei der Stichprobenkonstruktion und -aus schöpfung (vgl. Infratest 1985) wenig wahrscheinlich. Zum anderen kann es sein, daß eine quantitativ bedeutsame Minderheit von rund 30% der erwerbstätigen Schwerbehinderten dem Arbeitgeber die Tatsache verschweigt, eine amtlich attestierte Minderung der Erwerbsfähigkeit zu haben. Dies wird, selbst in dieser Größenordnung, von Praktikern in der Sozialverwaltung für durchaus möglich gehalten.

Mit den Individualdaten von 12.501 beschäftigten<sup>7</sup> und 157 gekündigten Schwerbehinderten aus Rheinland-Pfalz stehen zwei weitere, vermutlich einzigartige Datensätze zur Verfügung. Diese repräsentativen Stichproben aus dem Jahr 1985 enthalten zusätzlich zu den im Sozio-ökonomischen Panel erhobenen Individualmerkmalen die Variablen "Beschäftigungsbeginn beim (derzeitigen bzw. letzten) Arbeitgeber" und "Ausstellungsdatum des Schwerbehindertenausweises". Anhand dieser Merkmale kann festgestellt werden, welcher Anteil der be-

<sup>7</sup> Von den insgesamt 1.171 Betrieben und Dienststellen beschäftigten 432 (36.9%) trotz gesetzlicher Verpflichtung keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer.

beschäftigt bzw. gekündigten Schwerbehinderten bereits vor Eintritt in den Betrieb schwerbehindert war bzw. intern rekrutiert wurde.

Im Vorfeld einer empirischen Analyse, die sowohl die Beschäftigtenstatistik als auch das Sozio-ökonomische Panel und die beiden rheinland-pfälzischen Schwerbehindertenstichproben als Datenquellen verwendet, ist eine externe Validierung der letztgenannten Datensätze, d.h. ein Vergleich der Merkmalsstruktur dieser Stichproben mit der der Beschäftigtenstatistik erforderlich. Dabei zeigt sich beispielsweise, daß der Männeranteil mit 60.2% (Panel) bzw. 60.4% (Beschäftigtenstatistik) praktisch identisch ist und auch der Ausländeranteil mit 8.3% (Panel) bzw. 7.9% (Beschäftigtenstatistik) nur geringfügig voneinander abweicht (vgl. Helberger 1988b: 236-237)<sup>8</sup>. Bemerkenswerte Unterschiede gibt es demgegenüber bei den Merkmalen "Arbeitszeit" und "sozialrechtliche Stellung im Erwerbsleben". Der Anteil der Teilzeitbeschäftigt en liegt im Panel mit 13.9% deutlich über dem der Beschäftigtenstatistik (9.2%)<sup>9</sup>. Dies ist, neben der unterschiedlichen Definition des Begriffes "Teilzeitbeschäftigung", im wesentlichen auf den mit 50.4% deutlich höheren Angestelltenanteil im Panel zurückzuführen (Beschäftigtenstatistik: 47.5%), denn bei Angestellten liegt die Teilzeitquote signifikant höher als bei Arbeitern. Der naheliegende Einwand, daß die unterschiedlichen Teilzeitquoten damit zu erklären seien, daß ein Großteil der Teilzeitbeschäftigt en nicht sozialversicherungspflichtig sei, ist kaum stichhaltig, denn die höhere Teilzeitquote im Panel ist fast ausschließlich auf Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als zwanzig Stunden zurückzuführen, d.h. auf Arbeitnehmer, die in aller Regel sozialversicherungspflichtig sein müßten. Diese Abweichungen können durchaus als Indizien für einen sogenannten "Mittelschichtbias" gedeutet werden. Gleichwohl ergibt ein Vergleich

---

<sup>8</sup> Helberger (1988b: 237) hält es für durchaus denkbar, daß diese Abweichung im wesentlichen auf die Nichterfassung illegal beschäftigter Ausländer in der Beschäftigtenstatistik zurückzuführen ist. Die Differenz von 0.4 Prozentpunkten entspricht etwa 80.000 Personen.

<sup>9</sup> Auch die EG-Arbeitskräftestichprobe und der Mikrozensus ermitteln einen deutlich höheren Anteil Teilzeitbeschäftigt er als die Beschäftigtenstatistik (vgl. beispielsweise Büchtemann/Schupp 1986: 43).

on Beschäftigtenstatistik und Sozio-ökonomischem Panel einen Grad  
n Übereinstimmung, "der als hervorragend bezeichnet werden kann"  
Helberger 1988: 244).

Auch ein Vergleich der sozio-demographischen Merkmale schwerbehinderter Arbeitnehmer im Sozio-ökonomischen Panel und in der rheinland-pfälzischen Eigenerhebung zeigt ein hohes Maß an Übereinstimmung. So beträgt beispielsweise das Durchschnittsalter im Sozio-ökonomischen Panel 48.9 Jahre und in der rheinland-pfälzischen Stichprobe 49.8 Jahre. Die Betriebszugehörigkeitsdauer weicht mit durchschnittlich 16.1 Jahren (Panel) und 16.8 Jahren (eigene Erhebung) ebenso geringfügig voneinander ab wie der Frauenanteil (27.4% im Panel und 25.5% in der Eigenerhebung).

Eine externe Validierung der Kündigungsstichprobe ist insofern schwierig, als die amtliche Statistik nicht zwischen "kündigungsbedrohten" und tatsächlich gekündigten Schwerbehinderten unterscheidet (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1989: 109-110). Ein ersatzweise durchgeföhrter Vergleich der sozio-demographischen Merkmale der gekündigten Schwerbehinderten in der rheinland-pfälzischen Stichprobe mit den entsprechenden Individualmerkmalen einer bundesweiten Repräsentativeverhebung aus dem Jahre 1984 (vgl. Semlinger 1988: 259-294) zeigt jedoch ebenfalls ein hohes Maß an Übereinstimmung hinsichtlich der Alters-, Geschlechts- und Qualifikationsstruktur der gekündigten Schwerbehinderten in den beiden Stichproben.

## 2.4. Vorgehensweise bei der empirischen Analyse

Zur Durchführung der empirischen Analyse wird im folgenden auf Daten aus unterschiedlichen Quellen der amtlichen Statistik und der Umfrageforschung zurückgegriffen. Da die verfügbaren Branchendaten nicht die Beobachtung einzelner Organisationen, sondern immer nur von Aggregaten von Organisationen zulassen, wird im folgenden das Konstrukt der "repräsentativen Firma" (vgl. Marshall 1961: 317-318) bzw. des "durchschnittlichen Betriebes" (vgl. Stinchcombe 1965: 143) verwendet. Bei dieser Betrachtungsweise wird - in Ermangelung organisationsindividueller Daten - ein Aggregat von Organisationen als ho-

mogene Einheit angesehen und angenommen, daß sich Betriebe innerhalb einer Branche weniger voneinander unterscheiden als zwischen Branchen (vgl. auch Stockmann 1987: 52)<sup>10</sup>.

Da die von der Bundesanstalt für Arbeit bei der Beschäftigtenstatistik und den Arbeitgeberanzeigen verwendete "Systematik der Wirtschaftszweige" und die vom Statistischen Bundesamt für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung benutzte "Gliederung der Wirtschaftsbereiche" nicht vollständig kompatibel sind, ist die für die Erstellung eines geeigneten Datensatzes erforderliche Zusammenführung der unterschiedlichen Branchendaten höchst problematisch. Während der Zweisteller der Bundesanstalt für Arbeit immerhin 95 Branchen unterscheidet, enthält die entsprechende Gliederung des Statistischen Bundesamtes lediglich 53 Branchen. Um eine "Deckungsgleichheit" der beiden Systematiken zu erreichen, müßten zunächst einige Branchen zusammengefaßt werden, wodurch sich die Zahl der Stützwerte von maximal 95 bzw. 53 auf 46 pro Jahr reduzieren würde. Zwar ist das gegenwärtige Berichtssystem seit der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung im Jahre 1985 (vgl. Lützel et al. 1985a, 1985b, Dorow 1987) für das Produzierende Gewerbe recht gut ausgebaut (insgesamt 32 Wirtschaftsbereiche), dafür wird allerdings der gesamte Dienstleistungsbereich mit lediglich sechs Wirtschaftsbereichen nach wie vor kaum untergliedert<sup>11</sup>. Ganz im Gegensatz zu seiner Vielfalt und seiner gesamtwirtschaftlichen Bedeutung (vgl. Albach 1989a, 1989b) erscheint der tertiäre Sektor in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung somit

<sup>10</sup> Vgl. dazu auch Krelle (1981), der die (alte) Frage nach der Relevanz dieses Konzeptes für die Volks- und Betriebswirtschaftslehre thematisiert. Er kommt aufgrund umfangreicher ökonometrischer Tests (Schätzung von Produktionsfunktionen mit Betriebs- und Branchendaten der Chemischen und der Automobilindustrie) zu dem Ergebnis, "daß man in Perioden nicht zu großer Strukturverschiebungen (und das heißt: nicht zu großer Verteilungsänderungen) das Konzept der repräsentativen Firma ruhig benutzen kann. Die dadurch bedingten Fehler halten sich in Grenzen und liegen in der gleichen Richtung, in denen auch die aufsummierten Fehler bei der Verwendung von Einzelprognosen liegen".

<sup>11</sup> Zum geplanten Ausbau statistischer Informationen über den Dienstleistungsbereich in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung vgl. Reim (1988). Zu den ersten Ergebnissen einer zu diesem Zweck durchgeföhrten Testbefragung bei rund 4.000 Dienstleistungsunternehmen vgl. Gnoss (1989).

als ein vergleichsweise amorphes Aggregat, denn Daten zur Kapitalintensität und Konjunkturreagibilität liegen lediglich für die sechs unterschiedenen Dienstleistungssektoren vor. Darüber hinaus fehlen Konzentrationsdaten, die für den Bergbau und das Verarbeitende Gewerbe zumindest mit mehrjähriger Verzögerung veröffentlicht werden, für den Dienstleistungssektor bislang völlig. Eine umfassende empirische Analyse der Determinanten des Schwerbehindertenanteils ist jedoch nur unter Einbeziehung eines möglichst stark disaggregierten tertiären Sektors sinnvoll, da in diesem Bereich nicht nur die Beschäftigtenzahl, sondern auch der Beitrag zum Bruttosozialprodukt sukzessive zunimmt.

Aus den genannten Gründen wird eine Variable lediglich in Form einer Dummy-Variable in die Analysen einbezogen (Beschäftigungsentwicklung), während andere Variablen unberücksichtigt bleiben, weil sie nur für etwa die Hälfte der von der Bundesanstalt für Arbeit unterschiedenen Branchen vorliegen (Konjunkturreagibilität, Kapitalintensität, gewerkschaftlicher Organisationsgrad<sup>12</sup>). Diese Vorgehensweise ist aus methodischen Gründen durchaus zu rechtfertigen: "Industry characteristics are fairly highly correlated with each other. Further, there is a pattern to the correlation suggesting the existence of one or a few underlying factors which explain the distribution of industry characteristics" (Dickens/Katz 1986: 79). Wie beispielsweise die von Oster (1979) und Buchele (1983) durchgeführten Faktorenanalysen amerikanischer Branchendaten zeigen, gibt es unabhängig von der Variablenzahl bzw. -spezifikation und unabhängig vom Umfang des Samples sowie dem Erhebungszeitpunkt bzw. -raum einen "dominanten" Faktor, der die Branchenstruktur hinreichend gut beschreibt. Da die Variablen Betriebs- bzw. Unternehmensgröße, Konzentration, Kapitalintensität und Konjunkturreagibilität hoch korreliert sind, ergibt sich in vielen empirischen Untersuchungen eine bimodale Verteilung von großbetrieblich strukturierten Branchen mit hoher Konzentration und Kapitalintensität sowie einer hohen Stabilität der Produktnachfrage einerseits und Branchen mit den entgegengesetzten Charakteristika andererseits (vgl. beispielsweise Blossfeld/Hannan/Schömann 1989: 304; Howell 1988: 44; Kwoka

---

<sup>12</sup> Zur Berechnung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades für die Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes vgl. Lorenz/Wagner (1989: 9).

1983: 255)<sup>13</sup>. Aufgrund der unbefriedigenden Datenlage einerseits und der hohen Interkorrelationen der genannten Merkmale andererseits werden die Variablen "Betriebsgröße" (operationalisiert als "durchschnittliche Beschäftigtenzahl") und "Konzentration" (operationalisiert als der reziproke Wert der Zahl der Betriebe in einer Branche) im folgenden als Proxies für die "ökonomische Potenz" interpretiert.

Unter der Annahme, daß Zusammenhänge, die sich auf der Branchen- und Individualebene nachweisen lassen, beim Vorliegen entsprechender Daten auch für die Betriebsebene dokumentiert werden können, werden im folgenden Kapitel veröffentlichte, aber auch in aller Regel unzugängliche Daten sowohl aus der amtlichen Statistik als auch aus der Umfrageforschung genutzt, um die in der Einleitung skizzierte Fragestellung empirisch beantworten zu können. Durch die simultane Analyse von Branchen- und Individualdaten bei gleichzeitiger Verwendung der wenigen verfügbaren Betriebsdaten ist es möglich, das Risiko eines sogenannten "ökologischen Fehlschlusses" zu minimieren (vgl. dazu Robinson 1950, Firebaugh 1978). Darunter versteht man den irrtümlichen Schluß von Eigenschaften, die beispielsweise bei Wirtschaftszweigen beobachtet werden, auf die entsprechenden Eigenschaften der Betriebe innerhalb dieser Branchen (vgl. Scheuch 1969: 757-758).

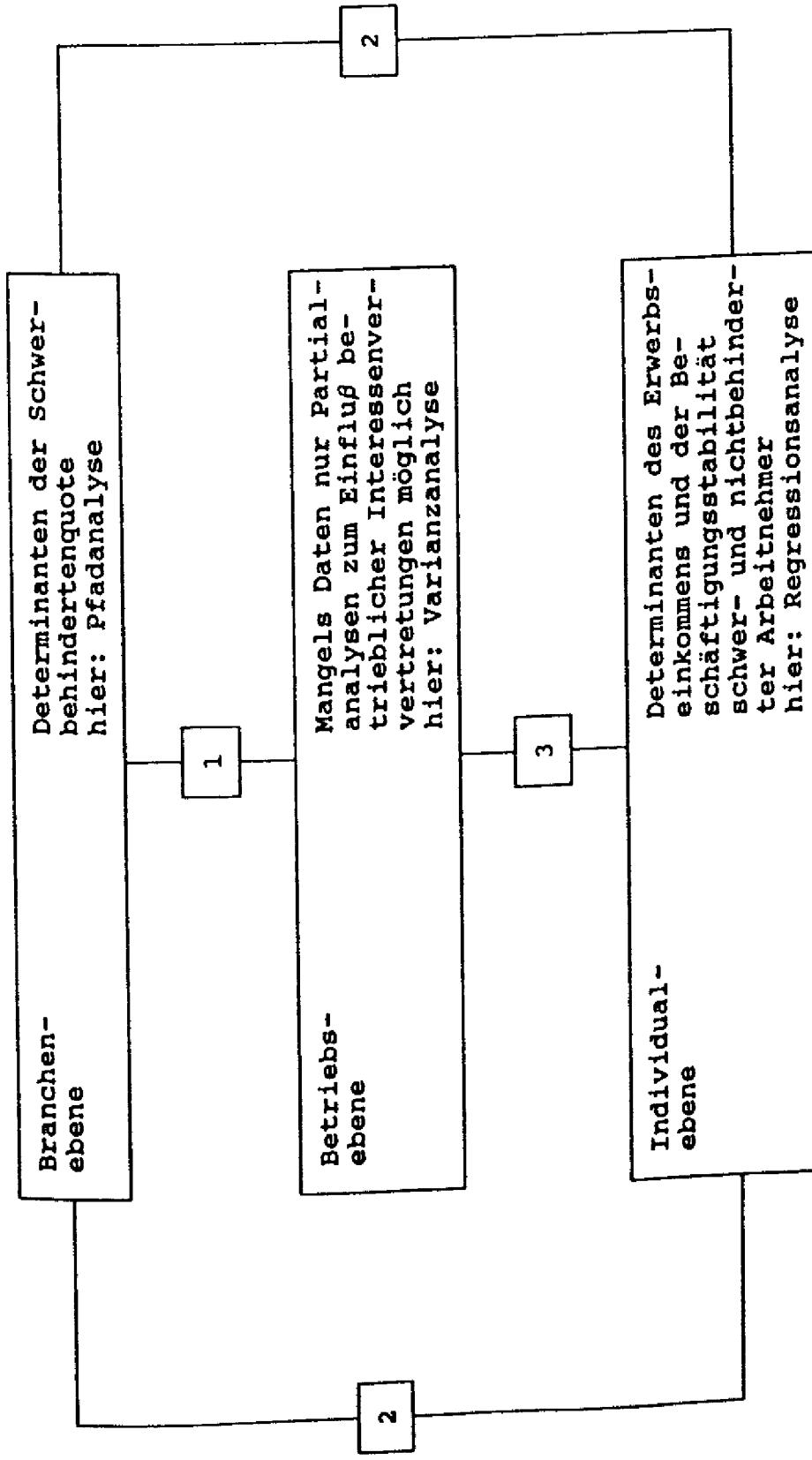
Die Vorgehensweise, die man als "Quasi-Mehrebenenanalyse"<sup>14</sup> bezeichnen kann, läßt sich graphisch folgendermaßen darstellen (vgl. Übersicht 3 auf der folgenden Seite):

---

<sup>13</sup> Auch wenn Oster und Buchele dies tun, sollte dieser Befund keineswegs als ein empirischer Beleg für die von Averitt (1968) erstmals vertretene These einer "Dualisierung" der Volkswirtschaft und einer daraus resultierenden "Segmentierung" des Arbeitsmarktes interpretiert werden. Vgl. dazu beispielsweise die kritischen Anmerkungen von Cohen und Pfeffer (1984: 70).

<sup>14</sup> Die Mehrebenenanalyse "untersucht (demgegenüber, B.F.) das Problem, in welcher Form beobachtete Zusammenhänge auf individueller Ebene mit Zusammenhängen der gleichen Variablen auf Aggregatebene verknüpft sind" (Fuchs et al. 1978: 421). Zur Darstellung und Weiterentwicklung des Verfahrens vgl. insbesondere Huinink (1989).

### Übersicht 3: Vorgehensweise bei der empirischen Analyse



- 1 Empirische Analyse von Branchendaten zur Erklärung betrieblichen Verhaltens
- 2 Plausibilitäts- bzw. Kompatibilitätsüberprüfungen
- 3 Empirische Analyse von Individualdaten zur Erklärung betrieblichen Verhaltens

Eine komplementäre Analyse von Branchen- und Individualdaten aus unterschiedlichen Quellen kann die unter theoretischen Gesichtspunkten erforderliche Analyse von Betriebsdaten zwar nicht vollständig, wohl aber vorläufig substituieren<sup>15</sup>.

### **3. Die Funktionsweise interner Arbeitsmärkte und die Beschäftigungssituation Schwerbehinderter**

Die neuere arbeitsmarkttheoretische Literatur (vgl. Malcolmson 1984, Brandes/Buttler 1988, Lutz 1987) unterscheidet verschiedene Charakteristika interner Arbeitsmärkte, die ihrerseits eng miteinander verbunden sind. So weist beispielsweise Hotz-Hart (1984: 406-412) bei einem Vergleich der Personal- und Beschäftigungspolitik deutscher, englischer und amerikanischer Maschinenbauunternehmen nach, daß die betrieblichen Rekrutierungs-, Beförderungs- und Entlassungspraktiken in hohem Maße voneinander abhängig sind: "Im Sinne einer zirkulären Verursachung steht das beschäftigungspolitische Anpassungsverhalten der Unternehmungen im Abschwung oder in der Krise in engem kausalen Zusammenhang mit dem früher etablierten Muster der Rekrutierung und des betrieblichen Arbeitsmarktes".

Interne Arbeitsmärkte sind demzufolge durch formalisierte Entlohnungs- und Aufstiegsmuster gekennzeichnet, d.h. durch "interne Mobilitätsketten, deren Durchlaufen in hohem Maße von der Dauer der Be-

---

<sup>15</sup> Eine ähnliche Vorgehensweise wählt auch Hodson (1983, 1986), der Individual- und Branchendaten zu einem Datensatz zusammenfügt. Unter Verwendung der von den befragten Personen angegebenen Branche ihres Arbeitgebers fügt Hodson den Individualdaten verschiedene, in der amtlichen Statistik enthaltene Branchencharakteristika hinzu. Anhand dieses Datensatzes geht er u.a. der Frage nach der relativen Bedeutung individueller und branchenspezifischer Determinanten des Erwerbseinkommens nach. Lorenz und Wagner (1988, 1989) verknüpfen die Individualdaten der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels anhand der Berufsverkodung mit berufsspezifischen Risikovariablen (Risiko eines tödlichen bzw. nicht-tödlichen Arbeitsunfalls) und versuchen damit die Frage nach der empirischen Relevanz der Theorie kompensierender (Lohn-)Differenziale zu beantworten.

triebszugehörigkeit und von der Bewährung in informellen Qualifikationsprozessen bestimmt wird" (Fischer/Heier 1983: 179-180)<sup>16</sup>.

Obgleich die bislang verfügbare empirische Evidenz eher "impressionistischen" Charakter hat und die vorliegenden Studien vergleichsweise heterogen sind (z.B. hinsichtlich Art und Qualität der verwendeten Daten wie auch der statistischen Verfahren), zeichnen sich die Befunde durch eine überraschende Konsistenz aus - was zweifellos als ein Indiz für die theoretische Stichhaltigkeit des Konzeptes des internen Arbeitsmarktes interpretierbar ist.

### 3.1. Gibt es eine Diskriminierung Schwerbehinderter?

#### 3.1.1. Senioritätsentlohnung und Einkommensdiskriminierung

Aus einer Vielzahl empirischer Untersuchungen ist bekannt, daß die Entlohnung eines Arbeitnehmers gewöhnlich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zunimmt<sup>17</sup>. So zeigen beispielsweise Blossfeld, Hannan und Schömann (1988, 1989) anhand einer repräsentativen Stichprobe männlicher deutscher Arbeitnehmer der Geburtskohorten 1929-1931, 1939-1941 und 1949-51, daß innerbetriebliche Mobilität signifikant besser entlohnt wird als zwischenbetriebliche Mobilität. Bei einem Vergleich des logarithmierten Verhältnisses der deflationierten Arbeitseinkommen auf dem derzeitigen und dem vorhergehenden Arbeitsplatz bzw. dem logarithmierten Verhältnis der deflationierten Arbeitseinkommen zu Beginn der Tätigkeit und zum Befragungszeitpunkt kommen die Autoren zu folgenden Ergebnissen: Während innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel mit einem durchschnittlichen Einkommenszuwachs von 24% prämiert werden, beträgt die entsprechende

---

<sup>16</sup> Vgl. dazu auch die empirischen Befunde von Collier und Knight (1985) für Großbritannien und Japan sowie Koike (1983) für Frankreich, Deutschland, die USA und Japan.

<sup>17</sup> Wie beispielsweise Schmäh (1986) zeigt, ist die Interpretation von Quer- als Längsschnittdaten bei der Analyse individueller Einkommensverläufe nicht unproblematisch. Aus diesem Grund wird im folgenden auf eine Darstellung der einschlägigen Studien verzichtet.

Zuwachsrate bei zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln lediglich rund 3%. Der Verbleib auf ein und demselben Arbeitsplatz führt immerhin noch zu einem rund neunprozentigen Einkommenszuwachs<sup>18</sup>. Dabei bleibt allerdings offen, inwiefern nicht berücksichtigte Unterschiede zwischen inner- und zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsler ("unbeobachtete Heterogenität") zur Erklärung der differentiellen Zuwachsraten herangezogen werden können bzw. müssen<sup>19</sup>.

Brüderl (1989) zeigt anhand der prozeßproduzierten Personaldaten<sup>20</sup> von rund 5.000 gewerblichen Arbeitnehmern eines Großunternehmens der metallverarbeitenden Industrie ("Südwerk"), daß der deflationierte individuelle Durchschnittslohn während des gesamten Untersuchungszeitraumes (1976-1984) zunimmt, wobei der Anstieg im Laufe der Zeit geringer wird. Die daraus resultierende Konkavität des Lohnprofils ist jedoch weniger damit zu erklären, daß die Lohnerhöhungen immer geringer ausfallen, als vielmehr damit, daß die Chance sukzessive geringer wird, eine solche Erhöhung zu erhalten. Auffallend ist insbesondere folgender Befund: Die innerhalb eines Jahres (überwiegend freiwillig) ausscheidenden Arbeitnehmer weisen geringere durchschnittliche Lohnzuwächse auf als die verbleibenden Arbeiter, d.h. daß insbesondere zu Beginn der Beschäftigung (in den ersten drei

---

<sup>18</sup> Vgl. dazu auch die empirischen Befunde von Hashimoto und Raisian (1985) für die USA und Japan.

<sup>19</sup> Blien und Rudolph (1989: 564) weisen demgegenüber nach, daß Arbeiter, die von sich aus den Betrieb wechselten, im Zeitraum 1976-1983 einen um 0.9% größeren Einkommenszuwachs erzielten als stabil beschäftigte Arbeiter. Umgekehrt war der Einkommenszuwachs der unfreiwilligen Wechsler um rund 2% geringer als der der stabil Beschäftigten. Problematisch an dieser Untersuchung ist die Klassifizierung aller Wechsel als "freiwillig", die mit einer Erwerbsunterbrechung von maximal 30 Tagen einhergingen, während alle Wechsel mit einer mehr als 30tägigen Unterbrechung als "unfreiwillig" bezeichnet werden.

<sup>20</sup> Darunter verstehen die Autoren des von Köhler und Preisendorfer (1989) herausgegebenen Sammelbandes die "Personalgrunddaten" (wie Alter, Geschlecht, Lohnstufe, etc.) die von der Personalabteilung sowohl für die Ermittlung der betrieblichen Sozialleistungen als auch für die Kalkulation und die Lohnermittlung von Bedeutung sind (vgl. Köhler/ Schultz-Wild 1989: 26). Die Autoren bescheinigen den Daten eine insgesamt hohe Validität, weil der Betrieb auf dieser Grundlage eine Vielzahl verwaltungstechnischer Aufgaben erfüllt.

Jahren) vor allem Personen mit einem unterdurchschnittlichen Lohnzuwachs aus dem Betrieb ausscheiden. Brüderl (1989: 89) erklärt dies damit, daß ein steileres Lohnprofil fluktuationshemmend wirkt, wohingegen ein flacheres Profil die Neigung zum Betriebswechsel erhöht. Diekmann/ Preisendorfer (1989: 65) bestätigen diesen Befund und weisen anhand der Personaldaten von Südwerk nach, daß eine um eine Lohngruppe höhere Einstufung beim Eintritt in das Unternehmen eine um rund 23% niedrigere Abstromquote verursacht, während ein Lohnzuwachs um eine Lohngruppe pro Jahr sogar einen Rückgang der Abstromquote um 40% bewirkt.

Tabelle 17: Monatliches Bruttoeinkommen schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer

Altersgruppe	Nichtbehinderte	Schwerbehinderte
bis 19 J.	1.371 DM	-1
20 - 29 J.	2.211 DM	2.310 DM
30 - 39 J.	2.872 DM	2.580 DM
40 - 49 J.	3.024 DM	3.117 DM
50 - 59 J.	2.985 DM	3.193 DM
60 J. u.m.	2.831 DM	2.766 DM
insgesamt	2.738 DM	2.967 DM

<sup>1</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl keine Aussage möglich.

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
Eigene Berechnungen

Auch der überraschende Befund, daß schwerbehinderte Arbeitnehmer ein um etwa 8% höheres monatliches Bruttoeinkommen beziehen als Nichtbehinderte (vgl. Frick/Sadowski 1988), ist primär mit der unterschiedlichen Altersstruktur Schwer- und Nichtbehinderter und des-

halb mit der Wirkungsweise altersabhängiger Entlohnungsformen zu erklären<sup>21</sup>.

Wie aus Tabelle 17 hervorgeht, steigt das monatliche Bruttoeinkommen sowohl bei schwer- als auch bei nichtbehinderten Arbeitnehmern mit zunehmendem Alter sukzessive an, um bei den über 60jährigen um 13% (Schwerbehinderte) bzw. 5% (Nichtbehinderte) gegenüber der nächstjüngeren Altersgruppe abzusinken. Beide Kurvenverläufe haben somit die für Querschnittsdaten typische konkave Form.

Obwohl ansteigende Alters-Einkommens-Profile allgemein als geeignetes Instrument zur Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse gelten, so herrscht doch Dissens hinsichtlich der Begründung. Entweder wird auf die mit zunehmender Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmende Produktivität hingewiesen, oder es wird unterstellt, daß ein aus Motivationsgründen erforderlicher Lohnverzicht zu Beginn der Betriebszugehörigkeit später durch erhöhte Einkommen kompensiert werden soll. Während im ersten Fall von einer sukzessiven Produktivitätszunahme ausgegangen wird, wird im zweiten Fall eine weitgehende Konstanz der individuellen Produktivität unterstellt (vgl. Brandes/Buttler 1988: 103-104, Blakemore/Hoffman 1989: 359-360, Brown 1989 sowie Hutchens 1989).

Unabhängig davon werden diese mit dem Lebensalter ansteigenden Lohnprofile aus betrieblicher Sicht vorwiegend mit dem Ziel der Arbeitskostenminimierung durch die Wahl eines optimalen Lohnprofils begründet: "... firms adopt wage structures which reward workers for 'seniority', i.e. length of service with the employer. The wage is made a positive function of seniority as a means of reducing labour turnover and thereby the training costs incurred by the employer in providing firm-specific skills" (Collier/Knight 1986: 19). Ausgangspunkt dieses Turnover-Modells ist somit die Überlegung, daß die Rekrutierung und Einarbeitung von Arbeitnehmern mit Kosten verbunden ist, deren Amortisation die Unternehmen dadurch sicherzustellen versuchen, daß

---

<sup>21</sup> Ein weiterer Grund ist zweifellos der weit unterdurchschnittliche Frauenanteil unter den schwerbehinderten Arbeitnehmern. Während der Frauenanteil unter den Arbeitnehmern insgesamt bei knapp 40% liegt, sind es bei den Schwerbehinderten nur rund 27% (vgl. Frick/Sadowski 1988: 25).

sie den Beschäftigten Lohnprofile mit steigendem Verlauf anbieten (vgl. auch Lazear 1979, 1981). "Once a worker has been hired and trained, it is in the firm's interest to get that worker to produce as much as he can. By making the worker's remuneration in the future contingent upon present performance, careers serve to motivate workers, or from the firm's perspective, careers are a control strategy" (Fligstein/ Fernandez 1988: 8).

Um die empirisch zu beobachtende Varianz der individuellen Erwerbseinkommen mittels ökonometrischer Verfahren "erklären" zu können, greift die mikroökonomische Arbeitsmarktforschung häufig auf die aus der Humankapitaltheorie abgeleitete "Einkommensfunktion" (vgl. Mincer 1974) zurück, die sich in einer Vielzahl von Untersuchungen vergleichsweise gut bewährt hat<sup>22</sup>. Dabei wird von der "klassischen" Formulierung lediglich die Schulbildung und die Berufserfahrung zur Erklärung der Einkommen herangezogen (vgl. Blien 1986: 28); neuere Arbeiten berücksichtigen darüber hinaus die Betriebszugehörigkeitsdauer und Phasen der Erwerbsunterbrechung. Die Koeffizienten der drei erstgenannten Variablen können als "Rentabilitäts- bzw. Ertragsraten" interpretiert werden, d.h. als prozentuale Zunahme des Arbeitseinkommens nach einer einjährigen Zunahme der (Aus-) Bildungs- dauer, der Berufserfahrung oder der Betriebszugehörigkeit. Demgegenüber ist der Koeffizient der letztgenannten Variable als "Abschreibungsrate", d.h. als prozentuale Veränderung des erzielbaren Arbeitseinkommens nach einjähriger Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, interpretierbar.

Anhand der Daten der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels (vgl. dazu IV.2.3.) lässt sich erstmals eine solche Einkommensfunktion für schwer- und nichtbehinderte Arbeiter, Angestellte und Beamte schätzen<sup>23</sup>. Da die folgende Modellspezifikation in mehr oder weniger

<sup>22</sup> Vgl. dazu als Überblick die international vergleichende Untersuchung von Psacharopoulos (1985: 583-604).

<sup>23</sup> Diese Methode wird beispielsweise von Willis (1986: 526) als "one of the great success stories of modern labor economics" bezeichnet. Sehr viel skeptischer ist demgegenüber Wagner (1981), der den durch humankapitaltheoretisch fundierte Regressionsmodelle erklärbaren Anteil der Einkommensstreuung von maximal 35-50% als

identischer Form einer Vielzahl empirischer Analysen zugrundeliegt, wird auf eine detaillierte Darstellung des theoretischen Konzeptes und der Operationalisierung der Variablen verzichtet (vgl. dazu Hübner 1984, Willis 1986, Dworschak 1986: 161-275).

Zur empirischen Überprüfung von Hypothese (1.1.) wird eine Regression mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn bzw. -gehalt ( $\ln Y$ ) als abhängiger Variable<sup>24</sup>, der Schul- und Berufs(aus)bildung (BIL), der Berufserfahrung (EXP), der quadrierten Berufserfahrung ( $EXP^2$ ), der Betriebszugehörigkeitsdauer (BZD), der quadrierten Betriebszugehörigkeitsdauer ( $BZD^2$ ), Phasen der Nichterwerbstätigkeit (NET), dem Geschlecht (SEX) und dem Gesundheitszustand (SB) als unabhängigen Variablen gerechnet:

$$(4) \quad \ln Y = \beta_0 + \beta_1 BIL + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \beta_4 BZD + \beta_5 BZD^2 + \beta_6 NET + \beta_7 SEX + \beta_8 SB + u$$

wobei  $u$  die Störvariable mit den üblichen Annahmen des klassischen Regressionsmodells ist (vgl. Wagner/Lorenz 1987, Lorenz/Wagner 1988a) und die  $\beta$  die mit der Methode der kleinsten Quadrate zu schätzenden Regressionskoeffizienten sind<sup>25</sup>.

unbefriedigend niedrig bezeichnet. Brinkmann (1981) vertritt darüber hinaus die Ansicht, daß wesentliche Probleme bei der Operationalisierung der erklärenden Variablen bislang nicht zufriedenstellend gelöst seien.

<sup>24</sup> Zur Begründung der semi-logarithmischen Form der Regressionsgleichung sowie alternativer Spezifikationen vgl. Hodson (1985). Um den Einfluß der Arbeitszeit kontrollieren zu können, wurde das von den Befragten angegebene monatliche Bruttoeinkommen durch die Zahl der Arbeitsstunden pro Monat (wöchentliche Arbeitszeit \* 4.35 Wochen pro Monat) dividiert.

<sup>25</sup> Die erklärenden Variablen wurden folgendermaßen operationalisiert: BIL ist die Summe der Jahre, die ein Individuum zum Erreichen des jeweiligen Schulabschlusses und der Berufsausbildung aufwenden mußte (vgl. dazu Helberger 1988a). EXP ist die Summe der Jahre, die ein Individuum ab dem sechzehnten Lebensjahr voll- oder teilzeitbeschäftigt war. BZD mißt die Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Arbeitgeber in Jahren und NET ist die Summe der Jahre, in denen ein Individuum entweder arbeitslos, in Rente oder im eigenen Haushalt tätig war. SB ist eine Dummy-Variable mit den Ausprägungen 0 (nichtbehindert) und 1 (schwerbehindert).

Aus der Sicht der Humankapitaltheorie ist zu erwarten, daß die Regressionskoeffizienten  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  und  $\beta_4$  ein positives Vorzeichen und die Koeffizienten  $\beta_3$ ,  $\beta_5$  und  $\beta_6$  ein negatives Vorzeichen aufweisen. Bei den Koeffizienten  $\beta_7$  und  $\beta_8$  ist eine Vorzeichenprognose insofern schwierig, als es sich bei den Variablen nicht um humankapitaltheoretisch fundierte Merkmale handelt, deren Berücksichtigung in der zu schätzenden Einkommensfunktion einer gesonderten Begründung bedarf.

Sowohl die während der Schul- und Berufsausbildung getätigten individuellen Investitionen in Humankapital als auch die im Laufe des Erwerbslebens erworbenen und eher unspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten bzw. die im Laufe der Betriebszugehörigkeit erworbenen (arbeitsplatz-)spezifischen Qualifikationen gelten im allgemeinen als einkommenssteigernd. Die Aufnahme eines quadrierten Berufserfahrungs- bzw. Betriebszugehörigkeitsterms erfolgt sowohl aus empirischen als auch aus theoretischen Gründen. Damit wird zum einen der Beobachtung umgekehrt u-förmiger Alters-Einkommens-Profile Rechnung getragen, in denen die Einkommen üblicherweise während des Erwerbslebens bzw. mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zunächst ansteigen, dann ein Maximum erreichen und gegen Ende des Erwerbslebens bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit wieder leicht abnehmen. Zum anderen kann man argumentieren, daß die Arbeitskräfte mit zunehmender Nähe zur Verrentung immer geringere Investitionen in Humankapital vornehmen, weil die Amortisationsphase sukzessive kürzer wird. Die Aufnahme des Nichterwerbstätigkeitsterms ist damit zu erklären, daß Phasen der Erwerbsunterbrechung, gleich aus welchen Gründen, in aller Regel zu einem Verfall bzw. einer Abschreibung des individuellen Humankapitalbestandes führen (vgl. Mincer/Polachek 1978, Frühstück/Pichelmann/Wagner 1988).

Die Dummy-Variable "schwerbehindert" soll Aufschluß darüber geben, ob schwerbehinderte Arbeitnehmer bei ansonsten gleicher Humankapitalausstattung ein geringeres Einkommen haben als Nichtbehinderte, denn nur in diesem Fall kann man von einer "Diskriminie-

rung" Schwerbehinderter sprechen<sup>26</sup>. Sollte dies der Fall sein, dann müßte der Regressionskoeffizient signifikant negativ sein. Die Variable "Geschlecht" schließlich wurde in die Regressionsgleichung aufgenommen, um den unterdurchschnittlichen Frauenanteil unter den schwerbehinderten Arbeitnehmern kontrollieren zu können. Ein Verzicht auf diese Variable könnte ansonsten zu einer Überschätzung des Regressionskoeffizienten  $\beta_8$  führen.

Aus Tabelle 18 geht hervor, daß mit Ausnahme des Regressionskoeffizienten  $\beta_8$  alle Koeffizienten statistisch signifikant sind und das erwartete Vorzeichen haben. Die Varianzaufklärung durch die acht Variablen beträgt etwas mehr als 41% und hat damit dieselbe Größenordnung wie in vergleichbaren Studien (vgl. Abraham/ Farber 1987, Altonji/ Shakotko 1987, Lorenz/Wagner 1988b)<sup>27</sup>.

Die Ertragsraten für die schulische und berufliche Ausbildung (7.8%), die Berufserfahrung (3.1%) und die Betriebszugehörigkeitsdauer (1.1%) sowie die Abschreibungsrate für Erwerbsunterbrechungen (-0.7%) liegen in exakt der gleichen Größenordnung wie in vergleichbaren Untersuchungen (vgl. Lorenz/Wagner 1988b: 375, Helberger 1988a: 166, Brüderl/Preisendorfer 1986: 516, Schmidt/ Zimmermann 1989: 148, Lorenz/Vatthauer 1986: 16)<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> Arrow (1973: 3) beispielsweise definiert Diskriminierung als "the valuation in the labor market of personal characteristics that are unrelated to productivity". Fearn (1981: 168) wählt folgende Formulierung: "Discrimination (economic discrimination) refers to differences in treatment (in wages, employment, schooling, etc.) that are not based on cost or expected cost differences and/or differences in productivity or expected productivity". Andere Autoren, wie beispielsweise Schmid (1984: 265), wählen einen sehr viel weiteren und damit analytisch wenig hilfreichen Diskriminierungsbegriff. Zum Stand der ökonomischen Theorie der Diskriminierung vgl. Cain (1986).

<sup>27</sup> Auch Residuenplots und umfangreiche Ausreisseranalysen lieferten keinen Hinweis auf Verletzungen der Annahmen des Regressionsmodells. Dies gilt ebenso für die in IV.3.1.3. durchgeführte Regressionsanalyse.

<sup>28</sup> Diese Konstanz in den empirischen Befunden ist insofern erstaunlich, als den Regressionsgleichungen nicht nur unterschiedliche Schätzverfahren (z.B. OLS-, WLS- oder LAD-Schätzung, Varianzkomponentenmodell) zugrundeliegen, sondern auch unterschiedliche Stichproben (Sozio-ökonomisches Panel, ALLBUS, Arbeitnehmerbefragung Bremen, Arbeitnehmersurvey, etc.) und unterschiedlich abgegrenzte Untersuchungspopulationen (z.B. Männer, Frauen, Arbeitnehmer insgesamt). Darüber

Tabelle 18: Determinanten des Erwerbseinkommens

Variable	Mean	Std Dev
INCOME	2.726	0.440
BIL	11.886	2.348
EXP	17.727	11.569
EXP <sup>2</sup>	448.043	448.043
BZD	10.937	9.219
BZD <sup>2</sup>	204.589	311.612
NET	2.852	6.589
SEX	0.382	0.486
SB	0.068	0.252

VARIABLE	B	SE B	T
BIL	.077895	.002544	30.624*
EXP	.030967	.002038	15.196*
EXP <sup>2</sup>	-.000610	4.9667E-05	-12.924*
BZD	.011617	.002056	5.650*
BZD <sup>2</sup>	-.000167	5.8941E-05	-2.834**
NET	-.006998	9.9766E-04	-7.015*
SEX	-.228824	.013580	-16.850*
SB	.021541	.023316	.924+
CONSTANT	1.780442	.041591	42.808*
R <sup>2</sup> * 100	41.3%		
n of cases	3.485		
F-Wert	306.28		
Durbin-Watson	1.88		

\* p < .001

\*\* p < .01

+ nicht signifikant

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle 1/1984  
Eigene Berechnungen

hinaus werden weder die abhängige, noch die unabhängigen Variablen in gleicher Weise operationalisiert (z.B. Brutto- bzw. Nettoeinkommen pro Monat oder pro Stunde).

Das im vorliegenden Kontext wesentliche Ergebnis der Regressionsgleichung besteht darin, daß eine Einkommensdiskriminierung schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht nachgewiesen werden kann<sup>29</sup>. Der Koeffizient  $\beta_8$  ist weder negativ, noch statistisch signifikant. Dieser Befund läßt sich folgendermaßen interpretieren: Das Einkommen schwerbehinderter Arbeitnehmer wird keineswegs durch den angegriffenen Gesundheitszustand beeinflußt. Schul- und Berufs(aus)bildung sowie allgemeine und spezifische Berufserfahrung bzw. die Länge eventueller Erwerbsunterbrechungen determinieren statt dessen die Einkommen schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer gleichermaßen<sup>30</sup>.

### 3.1.2. Innerbetriebliche Mobilität und Beschäftigungsdiskriminierung

In den Jahren 1976-1986 wurden jährlich zwischen 5.5 (1983) und 7.2 (1979) Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begonnen (vgl. Rudolph 1986: 266, ANBA 1988: 278). Etwa die Hälfte dieser neuen Beschäftigungsverhältnisse ist das Resultat inner-

---

<sup>29</sup> Zur Quantifizierung der Bestimmungsgründe der Einkommensdifferenz zwischen zwei Untersuchungsgruppen bietet sich darüber hinaus das Verfahren der Komponentenzerlegung (vgl. Blinder 1973, Oaxaca 1973, Lorenz/Vatthauer 1986) an. Bei der Anwendung dieses Verfahrens interpretiert man nur jenen Teil des Einkommensunterschiedes als Diskriminierung, der sich nicht auf eine unterschiedliche Ausstattung mit produktivitätsrelevanten Faktoren (z.B. Schul- und Berufs(aus)bildung, Berufserfahrung, etc.) und bestimmte Arbeitsplatzmerkmale (Betriebsgröße, Branche, Arbeitszeit, etc.) zurückführen läßt.

<sup>30</sup> Diese Befunde stimmen überein mit den OLS-Schätzungen von Merz (1989: 146), der anhand der Paneldaten unter anderem der Frage nachgeht, welchen Einfluß eine amtlich attestierte Minderung der Erwerbsfähigkeit auf die Stundenlohnsätze verheirateter und unverheirateter Frauen hat. Er kommt zu folgendem Ergebnis: "Die nichtsignifikanten Koeffizienten einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung weisen darauf hin, daß eine Diskriminierung in der Entlohnung weniger bedeutend ist; ist einmal ein Arbeitsplatz erworben, dann scheinen sozialpolitische Programme und andere Faktoren einer möglichen Diskriminierung erfolgreich entgegenwirken zu können". Auch Rendtel (1989: 56) zeigt mit Hilfe eines Varianzkomponentenmodells, daß eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung bei männlichen Arbeitern, Angestellten und Arbeitslosen im längeren zeitlichen Verlauf (1984-1987) keinen signifikanten Einfluß auf die Höhe des Erwerbseinkommens hat.

betrieblicher Mobilitätsprozesse (vgl. Reyher/Bach 1988: 134, Spitznagel 1988: 296). Dies bedeutet, daß jährlich zwischen 2.5 und 3.5 Millionen Arbeitnehmer (durchschnittlich 14%-17% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) innerbetrieblich umgesetzt werden, d.h. daß "die Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften ... in erheblichem Umfang betriebs- bzw. unternehmensintern unter Rückgriff auf bereits beschäftigte Arbeitskräfte (erfolgt)" (Buttler/Gerlach/Liepmann 1978: 186) und daß "diese Zuordnung nicht marktgesteuert erfolgt, sondern Ergebnis personalpolitischer Entscheidungen der Betriebe ist" (Buttler/Gerlach/Liepmann 1978: 201).

Über Art und Umfang dieser innerbetrieblichen Arbeitskräftemobilität ist um so weniger bekannt, je kleinräumiger, kurzfristiger und vorübergehender die Anpassungsvorgänge sind (vgl. Sengenberger 1987: 36). Von der Mehrzahl der bislang vorliegenden Studien ist das Ausmaß innerbetrieblicher Mobilität nur insoweit erfaßt worden, als damit ein Wechsel der Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. des sozialrechtlichen Status verbunden war.

So zeigen beispielsweise Buttler, Gerlach und Liepmann (1978) anhand der prozeßproduzierten Personaldaten von rund 5.500 Arbeitern und Angestellten aus fünf Großbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes, daß von den seit Anfang 1970 durchgehend beschäftigten Arbeitern bis Ende 1974 mehr als die Hälfte (53%) innerbetrieblich aufgestiegen, d.h. um mindestens eine Lohngruppe höher eingestuft war, als zu Beginn ihrer Tätigkeit. Bei den technischen und kaufmännischen Angestellten betrugen die entsprechenden Anteilswerte 30% bzw. 37%. Auffallend sind in diesem Zusammenhang darüber hinaus die folgenden Tatbestände: Zum einen liegen die relativen Häufigkeiten der Zugänge in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen signifikant höher als die entsprechenden Anteilswerte im Beschäftigtenbestand. Während beispielsweise rund 37% der in den Jahren 1970/71 neu eintretenden männlichen Arbeiter in die Lohngruppen 1-3 eingestuft wurden, betrug der entsprechende Anteilswert im Bestand lediglich 6%. Umgekehrt war der Anteil der in die Lohngruppen 7-10 eingestuften Arbeiter bei den Zugängen mit 19% um fast dreißig Prozentpunkte niedriger als im Bestand. Zum anderen sind Aufstiege aus den unteren Lohn- und Ge-

haltsgruppen signifikant häufiger als in den oberen Einkommensstufen. Während beispielsweise fast drei Viertel (73%) der ungelernten Arbeiter (Lohngruppen 1-3) zwischen 1970 und 1974 um mindestens eine Lohngruppe aufstiegen, betrug der entsprechende Anteilswert bei den Facharbeitern (Lohngruppen 7-10) lediglich 41%. Beide Befunde machen deutlich, daß sowohl bei gewerblichen Arbeitnehmern als auch bei Angestellten insbesondere die unteren, aber auch die mittleren Lohn- und Gehaltsgruppen als "Rekrutierungsreservoir" für die höher eingestuften Arbeitsplätze dienen.

Im Rahmen eines Vergleiches der von Buttler, Gerlach und Liepmann verwendeten Daten mit den Personaldaten von rund 350 Arbeitnehmern aus dreizehn Betrieben des Bau- und Kraftfahrzeuggewerbes zeigen Biehler et al. (1979: 127-139), daß sich die Personal- und Beschäftigungspolitik (handwerklicher) Klein- und (industrieller) Großbetriebe signifikant voneinander unterscheidet. So entsprechen beispielsweise in den untersuchten Kleinbetrieben die Anteile der einzelnen Lohngruppen an den Zu- bzw. Abgängen sehr viel eher den jeweiligen Anteilen an den Beschäftigten als in den Großbetrieben. Die durchschnittliche jährliche Fluktuationsrate liegt in den Kleinbetrieben mit rund 29% mehr als doppelt so hoch wie in den Großbetrieben (13%) und der Anteil interner Rekrutierungen an der Gesamtzahl der Rekrutierungen ist in den Großbetrieben des Samples mit rund 66% fast viermal so hoch wie der entsprechende Wert in den Kleinbetrieben (18%). Allerdings zeigt sich auch in den Kleinbetrieben mit zunehmender Lohngruppe ein signifikanter Rückgang der Fluktuation bzw. eine Zunahme des Anteils interner Rekrutierungen<sup>31</sup>.

Obwohl insbesondere die Studie von Brandes, Gerlach und Liepmann ein beträchtliches Maß an "betrieblicher Mikromobilität" (vgl. Sengenberger 1987: 36) nachweist, ist zu vermuten, daß das Ausmaß innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel erheblich unterschätzt wird, wenn man lediglich auf Auf- bzw. Abstiege rekurriert, die jeweils mit einem Einkommensgewinn bzw. -verlust verbunden sind. Es ist vielmehr anzunehmen, daß der überwiegende Teil innerbetrieblicher An-

---

<sup>31</sup> Zur relativen Bedeutung interner Arbeitsmärkte in Klein- und Mittelbetrieben vgl. auch Weimer (1983: 115-144).

passungsvorgänge sich vollzieht, ohne daß damit ein Wechsel der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe oder gar des sozialrechtlichen Status verbunden ist.

Im Gegensatz zur Aufstiegsmobilität, die der dauerhaften Besetzung vakanter Arbeitsplätze dient, sind vorübergehende und dementsprechend kaum prognostizierbare Personal- und Produktionsschwankungen der wesentliche Grund für kurzfristige Umsetzungen und vorübergehende "Verleihungen" zwischen einzelnen Kostenstellen. "Kurzfristig wechselnder Personaleinsatz und Aufstiegsmobilität sind untrennbar miteinander verbunden. Höhergruppierungen werden in der Regel über vorübergehende Umsetzungen auf die entsprechenden Arbeitsplätze vorbereitet. Auf diese Weise können die Betroffenen 'getestet', ruhigere Produktionsphasen zur Qualifizierung genutzt und der sofortige produktive Einsatz sichergestellt werden" (Köhler/Grüner 1989: 186). Da die Bereitschaft zur Aushilfe an anderen Arbeitsplätzen als Indikator für eine hohe Arbeitsmotivation gilt, die bei anstehenden Höhergruppierungen entsprechend "belohnt" wird, bildet der kurzfristig wechselnde Personaleinsatz gewissermaßen die Basis interner Rekrutierungen für höher bewertete Arbeitsplätze.

Vor diesem Hintergrund sind die zunächst kontra-intuitiven Befunde von Köhler und Grüner (1989: 187) plausibel: Nicht die qualifizierten, sondern die un- bzw. angelernten Arbeiter übernehmen in dem untersuchten Großbetrieb des Maschinenbaus den Großteil der kostenstelleninternen Personaleinsatzflexibilität. So nimmt beispielsweise die Zahl der von einem Arbeiter im Durchschnitt pro Jahr bedienten Maschinen mit dem Qualifikationsniveau ab: Während die ungelernten Arbeiter an durchschnittlich zehn und die angelernten Arbeiter an acht Maschinen arbeiten, beträgt die entsprechende Zahl bei den Facharbeitern lediglich rund fünf. Dies ist, neben der Qualifizierungsfunktion, im wesentlichen damit zu erklären, daß der Einsatz spezifisch ausgebildeter Arbeitskräfte an Arbeitsplätzen, die ein vergleichsweise geringes Qualifikationsniveau erfordern, wenig produktiv wäre.

Ein Vergleich der innerbetrieblichen Mobilität schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer ist mangels Daten kaum möglich. Ein solcher Vergleich ist jedoch aus verschiedenen Gründen auch nicht zwingend erforderlich, um Aussagen über eine eventuelle Beschäftigungsdiskri-

minierung Schwerbehinderter machen zu können. Aufgrund der überdurchschnittlichen Einkommen Schwerbehinderter sowie ihrer ebenfalls überdurchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer (vgl. IV.3.1.3.) einerseits und der relativ starken Konzentration dieser Arbeitnehmergruppe auf Mittel- und Großbetriebe andererseits ist anzunehmen, daß Schwerbehinderte innerbetriebliche Mobilitätsketten in mindestens gleichem Maße durchlaufen wie Nichtbehinderte auch. Für diese These spricht beispielsweise die Tatsache, daß der Anteil Schwerbehinderter, der im erlernten Beruf tätig ist, mit 41% signifikant niedriger ist als bei den Nichtbehinderten mit 51% (vgl. Frick/Sadowski 1988). Dies ist zum einen mit der unterschiedlichen Altersstruktur Schwer- und Nichtbehinderter zu erklären, denn auch bei den 45-60jährigen nichtbehinderten Arbeitnehmern beträgt der Anteil derjenigen, die nicht mehr im erlernten Beruf tätig sind, rund 46%. Darüber hinaus nehmen die innerbetrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten aufgrund der stärkeren Arbeitsteilung wie auch der entsprechende "Problemdruck" aufgrund des höheren Anteils älterer Arbeitnehmer offensichtlich mit der Betriebsgröße zu. Wie beispielsweise Brandt (1984: 299-300) nachweist, verfügen nur rund 7% der Betriebe über reservierte Arbeitsplätze für Schwerbehinderte und 6% der Betriebe nehmen technische Umgestaltungen von Arbeitsplätzen vor. In beiden Fällen betragen die entsprechenden Anteilswerte für Kleinbetriebe mit weniger als 30 Beschäftigten lediglich 2%, in Großbetrieben mit mehr als 300 Beschäftigten aber rund 40%. Da Schwerbehinderte vergleichsweise stark in Großbetrieben konzentriert sind, ist der überdurchschnittliche Anteil der Personen, die nicht im Ausbildungsberuf beschäftigt sind, überwiegend mit den größeren Umsetzungsmöglichkeiten und -erfordernissen in Großbetrieben zu erklären. Diese These wird durch einen weiteren Befund aus der Brandt-Studie erhärtet: Nur 8% der Kleinbetriebe, aber 65% der Großbetriebe haben überhaupt die Möglichkeit, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter behinderungsgerecht umzusetzen. Umgekehrt berichten 73% der befragten Personen in Kleinbetrieben, aber nur 10% der Interviewpartner in Großbetrieben, derartige Umsetzungen seien in der Vergangenheit noch nicht erforderlich gewesen (vgl. Brandt 1984: 303).

Auch wenn eine detaillierte Analyse der innerbetrieblichen Mobilität Schwerbehinderter mangels geeigneter Daten (derzeit) kaum möglich ist, lässt sich die Frage nach deren aktueller Beschäftigungssituation zumindest ansatzweise beantworten. Für eine derartige Überprüfung von Hypothese (1.1.) ist es unerlässlich, die Verteilung dieser vielfach als "Problemgruppe" bezeichneten Arbeitnehmer auf das gesamte Berufs- bzw. Branchenspektrum zu analysieren. Anhand eines vergleichsweise einfach zu berechnenden "Segregations- bzw. Dissimilaritätsindexes" ist es möglich, die unterschiedlichen Zugangs- und Verbleibschan-cen Schwer- und Nichtbehinderter im Erwerbssystem zu quantifizieren.

Der erstmals von Gibbs (1965) zur Untersuchung beruflicher Segregation verwendete Index ist zwar in der Vergangenheit häufig kritisiert worden (vgl. beispielsweise Winship 1977, Cortese et al. 1976), doch haben auch die zahlreichen Verbesserungsvorschläge Widerspruch hervorgerufen (vgl. Taeuber/Taeuber 1976, Falk et al. 1978, Massey 1978). Aus diesem Grund kann der Dissimilaritätsindex in seiner ursprünglichen Form wohl nach wie vor als das "Standardmaß" zur zusammenfassenden Kennzeichnung ungleicher Chancenstrukturen zwischen zwei (Arbeitnehmer-)Gruppen bezeichnet werden (vgl. Handl 1984: 330).

Von "Segregation" kann man dann sprechen, wenn schwer- und nichtbehinderte Arbeitnehmer (überwiegend) in unterschiedlichen Berufen und/oder Wirtschaftszweigen beschäftigt sind. "Integration" liegt demgegenüber dann vor, wenn der Schwerbehindertenanteil in jedem Beruf bzw. in jeder Branche (in etwa) dem in der Gesamtwirtschaft entspricht. Das Ausmaß der beruflichen Segregation bzw. Integration Schwerbehinderter (und anderer "Problemgruppen") lässt sich nach folgender Formel berechnen (vgl. Jonung 1984: 46; Willms-Herget 1985: 270; Strober 1989: 200):

$$(5) D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{SB_i}{SB} - \frac{NB_i}{NB} \right| * 100$$

wobei  
 SB: Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten,  
 SB<sub>i</sub>: Zahl der im i-ten Beruf bzw. der i-ten Branche beschäftigten Schwerbehinderten,  
 NB: Zahl der beschäftigten Nichtbehinderten und  
 NB<sub>i</sub>: Zahl der im i-ten Beruf bzw. der i-ten Branche beschäftigten Nichtbehinderten.

Theoretisch kann dieser Index Werte zwischen 0 und 100 annehmen, wobei die Ausprägung 0 vollständige Integration und die Ausprägung 100 vollständige Segregation bedeutet. Die jeweilige Ausprägung des Indexes kann interpretiert werden als der Anteil der schwer- bzw. nichtbehinderten Arbeitnehmer, der den Beruf bzw. die Branche wechseln müßte, um eine Gleichverteilung zwischen den beiden Gruppen zu erreichen. Die "Popularität" (vgl. Jonung 1984: 46) dieses Indexes resultiert im wesentlichen aus der eindeutigen Interpretierbarkeit.

Es läßt sich zeigen, daß dieser Index nicht von der Verteilung Schwer- und Nichtbehinderter auf das gesamte Berufs- bzw. Branchenspektrum abhängt, sondern lediglich von der Verteilung schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer auf Berufe bzw. Branchen, in denen Schwerbehinderte über- bzw. unterrepräsentiert sind. Demzufolge läßt sich der Index auch folgendermaßen berechnen:

$$(6) D = \frac{\sum_{i=1}^o SB_i}{SB} - \frac{\sum_{i=1}^o NB_i}{NB}$$

wobei  $i=1 \dots o$ : Berufe bzw. Branchen, in denen Nicht- bzw. Schwerbehinderte überrepräsentiert sind.

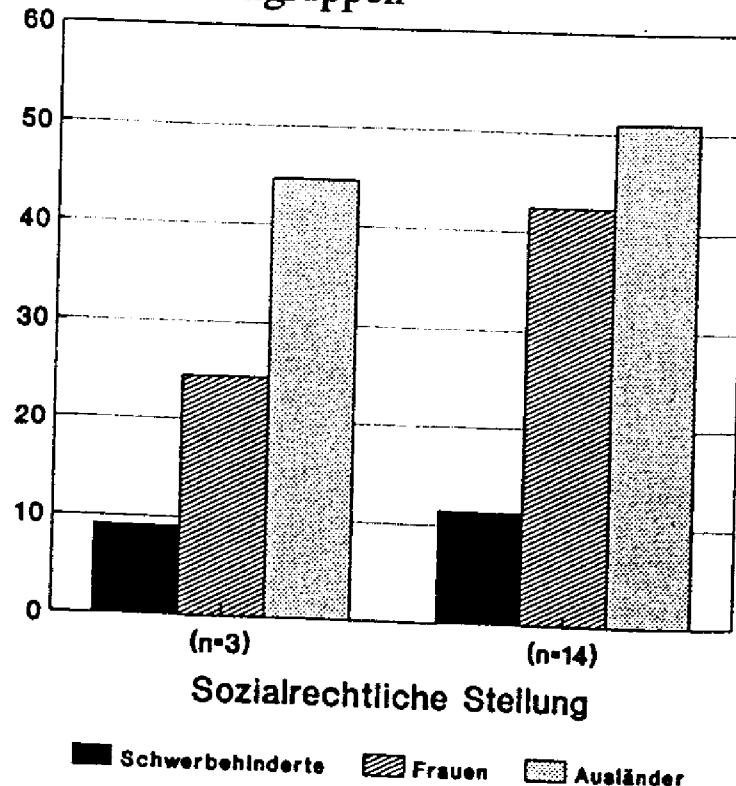
Der absolute Wert des Indexes hängt teilweise vom Aggregationsniveau der Berufe bzw. Branchen ab: Je detaillierter die gewählte Berufs- bzw. Branchenverkodung, desto größer das Ausmaß an Segregation.

Wie die Abbildungen 4 und 5 zeigen, ist die relative Segregation schwerbehinderter Arbeitnehmer vergleichsweise gering (vgl. auch Backes-Gellner/Frick 1989). Unterscheidet man lediglich nach dem sozialrechtlichen Status (Arbeiter, Angestellte und Beamte), dann zeigt sich, daß lediglich 9% der schwerbehinderten, aber rund 25% der weiblichen und knapp 45% der ausländischen Arbeitnehmer den Status wechseln müßten, um eine Gleichverteilung zwischen Schwer- und Nichtbehinderten, Ausländern und Deutschen bzw. Frauen und Männern zu erreichen<sup>32</sup>. Diese unterschiedlichen Anteilswerte sind im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß Schwerbehinderte bei den Arbeitern leicht unter- und bei den Angestellten und Beamten leicht überrepräsentiert sind, während Ausländer bei den Arbeitern stark über- und bei den beiden anderen Gruppen ebenso deutlich unterrepräsentiert sind. Frauen sind demgegenüber sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Beamten signifikant unter- und bei den Angestellten überrepräsentiert.

---

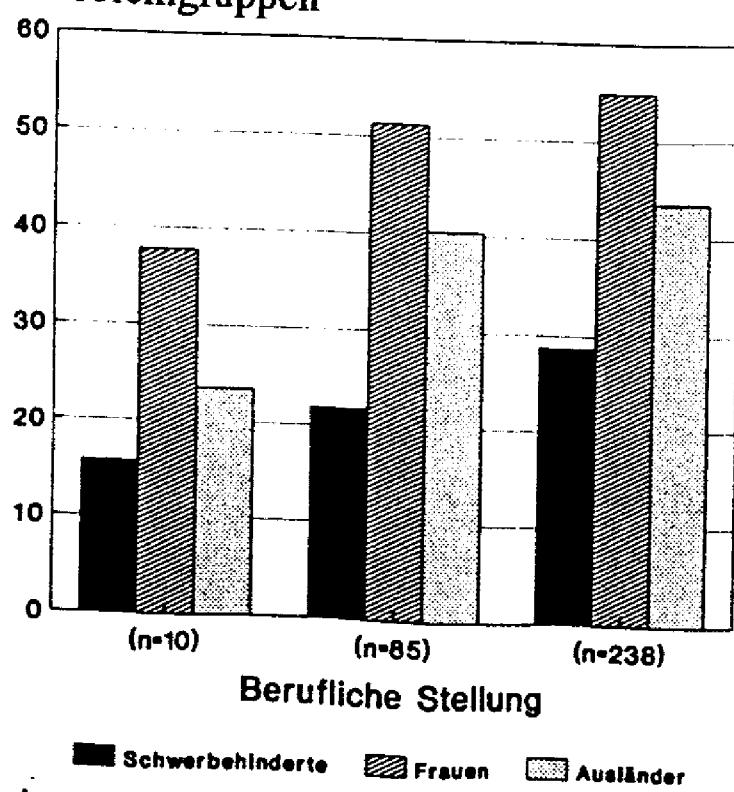
<sup>32</sup> Eine Berechnung der entsprechenden Indices für Branchen (Zweisteller der Bundesanstalt für Arbeit, n=95) erbringt praktisch identische Ergebnisse. Auch hier ist der Anteil der Ausländer und Frauen, der die Branche wechseln müßte, etwa zweimal bzw. viermal so hoch wie bei den Schwerbehinderten.

**Abbildung 4: Die Ungleichverteilung der sozialrechtlichen Stellung von "Problemgruppen"**



Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Wellen I/II, eigene Berechnungen

**Abbildung 5: Die Ungleichverteilung der beruflichen Stellung von "Problemgruppen"**



Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Wellen I/II, eigene Berechnungen

Auch bei einer etwas weitergehenden Differenzierung nach dem sozialrechtlichen Status und dem Qualifikationsniveau wird deutlich<sup>33</sup>, daß nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Schwerbehinderten (knapp 12%), aber nahezu die Hälfte der Frauen (43%) und sogar mehr als die Hälfte der Ausländer (51%) den sozialrechtlichen Status und das Qualifikationsniveau wechseln müßte, um eine Gleichverteilung mit der jeweiligen Referenzgruppe zu erreichen. Der vergleichsweise geringfügige Anstieg des Segregationsindexes für Schwerbehinderte (von 9% auf 12%) ist damit zu erklären, daß das Qualifikationsniveau dieser Arbeitnehmergruppe im wesentlichen mit dem der Nichtbehinderten übereinstimmt. Bei den Ausländern und bei den Frauen bewirkt die zusätzliche Differenzierung nach dem Qualifikationsniveau demgegenüber einen Anstieg des Indexwertes um 6 bzw. 18 Prozentpunkte. Die Ursache dieses überproportionalen Anstiegs ist darin zu suchen, daß beide Arbeitnehmergruppen in jeder der drei sozialrechtlichen Kategorien auf den unteren Qualifikationsstufen (un- bzw. angelernte Arbeiter, einfache Angestellte und Beamte) signifikant überrepräsentiert und auf den oberen Qualifikationsstufen (Vorarbeiter und Meister, (hoch-) qualifizierte und leitende Angestellte bzw. Beamte) dementsprechend unterrepräsentiert sind<sup>34</sup>.

Verwendet man statt der sozialrechtlichen Stellung und des Qualifikationsniveaus die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO-Code) zur Berechnung der Segregationsindices, dann ergeben sich Indexwerte, die für alle drei "Problemgruppen" nur geringfügig von den oben genannten Werten abweichen (vgl. Abbildung 5). Im Unterschied zur sozialrechtlichen Stellung und dem Qualifikationsniveau verwendet diese Klassifikation als Unterscheidungskriterium die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, und zwar unabhängig davon, welche

<sup>33</sup> Bei Arbeitern wird zwischen folgenden Qualifikationsniveaus unterschieden: Ungelehrte, Angelernte, Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister. Bei den Angestellten enthält die Differenzierung folgende Abstufungen: Meister im Angestelltenverhältnis, einfache Angestellte, qualifizierte Angestellte, hochqualifizierte und leitende Angestellte, Angestellte in Führungspositionen. Beamte schließlich werden nach den vier Laufbahngruppen des Öffentlichen Dienstes unterschieden.

<sup>34</sup> Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß weniger als 1% der ausländischen Arbeitnehmer als Beamte beschäftigt sind.

(Hierarchie-)Position eingenommen wird und welcher Titel damit verbunden ist. Es fällt auf, daß der Anteil der Schwerbehinderten, der die Tätigkeit wechseln müßte, je nach Detailliertheitsgrad der Klassifizierung zwischen 16% (n=10) und 29% (n=238) liegt. Die entsprechenden Anteilswerte für Ausländer liegen mit 24%-44% eineinhalb mal höher und die für Frauen mit 38%-55% sogar doppelt so hoch.

Obwohl sich diese Befunde nur schwerlich mit der in der Literatur häufig vertretenen These vereinbaren lassen, Schwerbehinderte würden im Erwerbsleben diskriminiert (vgl. z.B. Brinkmann 1973), kann man sicherlich (noch) nicht behaupten, die genannte These sei damit bereits falsifiziert. Der Vergleich zwischen Schwerbehinderten einerseits und Frauen und Ausländern andererseits macht lediglich deutlich, daß die Zugangs- und Verbleibschancen Schwerbehinderter über das gesamte Berufs- und Tätigkeitsspektrum vergleichsweise geringfügig restriktiv sind.

### **3.1.3. Beschäftigungs(in)stabilität und Behinderung**

Beinahe die Hälfte aller Arbeitnehmer ist seit mindestens zehn Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt (vgl. Frick/Sadowski 1988: 31); von den über Fünfzigjährigen weisen etwa zwei Drittel eine Betriebszugehörigkeitsdauer von zwanzig Jahren und mehr auf (vgl. Bellmann 1986: 166). Mehr als 50% aller Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Dauer der Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren werden dem gleichen Betrieb auch nach fünfzehn Jahren noch angehören (vgl. Schasse/Bellmann 1989: 93)<sup>35</sup>.

Cramer (1986) und Rudolph (1986) verwenden drei verschiedene Konzepte, um die (In-)Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zu messen: Die sogenannte "Überlebensrate" (survival rate) gibt den Anteil der innerhalb eines Monats neu abgeschlossenen Beschäftigungs-

---

<sup>35</sup> Vgl. dazu auch die empirischen Befunde von Shorey (1980) und Main (1982) für Großbritannien sowie Hall (1982) und Addison und Castro (1987) für die USA. Wie eine methodisch allerdings nicht unproblematische Studie der OECD (1984: 56) zeigt, liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich im "Mittelfeld".

verhältnisse an, die ein Jahr später noch bestehen und die sogenannte "Stabilitätsrate" (stability rate) ermittelt den Anteil der an einem Stichtag (z.B. am 1.1. eines Jahres) bestehenden Beschäftigungsverhältnisse, die ein Jahr später (am 31.12. desselben Jahres) noch bestehen. Stabilitätsraten sind größer als Überlebensraten, weil an einem Stichtag vor allem langfristige Beschäftigungsverhältnisse erfaßt werden, während innerhalb eines Zeitintervalls überwiegend kurze Beschäftigungsverhältnisse erfaßt werden (vgl. dazu Preisendorfer/Wallaschek 1987). Die sogenannte "Ersetzungsrate" (net turnover rate) schließlich setzt die jeweils kleinere Zahl von Ein- und Austritten in Beziehung zum Jahresanfangsbestand an Beschäftigungsverhältnissen. Damit wird der innerhalb eines Jahres stattfindende bestandsneutrale Personalaustausch quantifiziert.

Während die durchschnittliche Stabilitätsrate bei etwa 80% liegt, beträgt die durchschnittliche Überlebensrate lediglich rund 50% und die Ersetzungsrate rund 33%. Konjunkturell und saisonal weitgehend unabhängige Branchen wie die Energiewirtschaft, die Kreditinstitute und Versicherungen, die Chemische Industrie und der Öffentliche Dienst, aber auch großbetrieblich strukturierte und exportintensive Wirtschaftszweige wie die Metallerzeugung und der Maschinen- bzw. Straßenfahrzeugbau weisen in aller Regel weit überdurchschnittliche Stabilitäts- und Überlebensraten bzw. unterdurchschnittliche Ersetzungs-raten auf. Instabile Beschäftigungsverhältnisse und hohe Ersetzungs-raten findet man demgegenüber in stark saisonal geprägten Bereichen wie dem Baugewerbe, der Land- und Forstwirtschaft, dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie dem Groß- und Einzelhandel. Dementsprechend zeigt sich auch ein statistisch signifikanter Zusam-menhang zwischen der durchschnittlichen Istquote und dem Umfang konjunktureller und/oder saisonaler Nachfrageschwankungen: Wäh-rend der Variationskoeffizient der Bruttowertschöpfung in konstanten Preisen und die Schwerbehindertenquote in den Jahren 1979-1985 mit  $r=-0.34$  korrelierten, betrug der Zusammenhang zwischen saisonalen Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage und der Istquote sogar  $r=-0.59$  (vgl. Frick 1988: 35).

Daneben hängt die Beschäftigungs(in)stabilität ganz entscheidend von der Art und Spezifität der Kenntnisse und Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer ab. Hohe Stabilitäts- bzw. niedrige Ersetzungsraten weisen insbesondere jene Berufsgruppen auf, deren (betriebs-) spezifische technische und/oder kaufmännisch-organisatorische Qualifikationen insbesondere von Betrieben der oben genannten stabilen Wirtschaftszweige nachgefragt werden. Dazu gehören beispielsweise Ingenieure, Techniker und Schlosser, aber auch Bank- und Versicherungskaufleute sowie Organisations-, Verwaltungs- und EDV-Fachleute. Umgekehrt weisen landwirtschaftliche Berufe sowie un- bzw. angelehrte Arbeiter die geringsten Stabilitäts- bzw. höchsten Ersetzungsraten auf. Auch bei der Analyse betrieblicher Personaldaten eines Großbetriebes des Maschinenbaus (vgl. Köhler/Grüner 1989: 184) zeigt sich, daß die Beschäftigungsstabilität mit dem Niveau der betriebsspezifischen Qualifikation sukzessive zunimmt. So beträgt beispielsweise die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der un- bzw. angelernten Arbeiter (Hilfskräfte, einfache und mittlere Maschinenbediener) rund neun Jahre, die der qualifizierten Arbeiter (qualifizierte Maschinenbediener) dreizehn Jahre und die der hochqualifizierten Arbeiter (Springer und Einsteller) zwischen 18 und 26 Jahren (vgl. auch Diekmann/Preisendorfer 1989: 60)<sup>36</sup>.

Wie die Studie von Backes-Gellner und Frick (1989) zeigt, verfügen schwerbehinderte Arbeitnehmer über zumindest geringfügig höhere arbeitsplatzspezifische Qualifikationen als der Durchschnitt der abhängig Beschäftigten: Immerhin 31% der Schwerbehinderten, aber nur 27% der Arbeitnehmer insgesamt haben eine längere Einarbeitung an ihrem Arbeitsplatz erfahren bzw. an betriebsinternen oder -externen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.

---

<sup>36</sup> Eine für den Zeitraum 1961-1980 durchgeführte Analyse der Produktionselastizität der Beschäftigung in der deutschen Automobilindustrie (vgl. Köhler/Sengenberger 1983: 251-287) kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, daß Beschäftigungselastizität und (betriebsspezifische) Qualifikation einerseits und Beschäftigungselastizität und Höhe der (Wieder-)Beschaffungskosten andererseits negativ korreliert sind.

Tabelle 19: Betriebszugehörigkeitsdauer schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer

Altersgruppe	Nichtbe-hinderte	Schwerbe-hinderte	insgesamt
- 19 J.	2.0	- <sup>1</sup>	2.0
20 - 29 J.	4.3	6.4	4.4
30 - 39 J.	8.2	10.9	8.2
40 - 49 J.	12.8	13.2	12.8
50 - 59 J.	18.3	19.3	18.4
60 J. u.m.	19.4	22.9	20.4
insgesamt	10.3	16.1	10.7

<sup>1</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl keine Aussage möglich.

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
Eigene Berechnungen

Eine vor diesem Hintergrund vorgenommene Analyse der Betriebszugehörigkeitsdauer schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer zeigt, daß Schwerbehinderte im Durchschnitt seit mehr als sechzehn Jahren, Nichtbehinderte aber nur seit knapp elf Jahren beim derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind.

Dieser Unterschied geht allerdings deutlich zurück, wenn man die unterschiedliche Altersstruktur der beiden Gruppen berücksichtigt. Wie aus Tabelle 19 hervorgeht, steigt die Betriebszugehörigkeitsdauer in beiden Gruppen mit dem Lebensalter sukzessive an. Auffallend ist insbesondere die Tatsache, daß die Beschäftigungsstabilität Schwerbehinderter in allen Altersgruppen höher ist als bei den Nichtbehinderten, wobei die Unterschiede bei den jüngeren (bis 29 Jahre) und den älteren (über 60 Jahre) Arbeitnehmern am ausgeprägtesten sind.

Diese höhere Beschäftigungsstabilität ist jedoch möglicherweise nicht mittels eines wie auch immer gearteten einzelwirtschaftlichen Kalküls, sondern ausschließlich mittels der individuellen Merkmale der Schwerbehinderten, wie z.B. dem durchschnittlich höheren Lebensalter, der Geschlechtsstruktur und/oder einer besseren Humankapitalausstat-

tung erklärbar. Um diese Frage abschließend beantworten zu können, ist es erforderlich, den Einfluß der genannten Individualmerkmale statistisch konstant zu halten und anschließend die Betriebszugehörigkeitsdauern schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer erneut zu vergleichen. Sollte die Beschäftigungsstabilität schwerbehinderter Arbeitnehmer auch dann noch signifikant höher sein als die der Nichtbehinderten, ist dies zwar ein notwendiges, aber keineswegs hinreichendes Indiz für die empirische Relevanz des in Kapitel III. entwickelten Erklärungsansatzes. Da ein derartiger Befund auch mit der konkurrierenden Hypothese kompatibel ist, die Beschäftigungsstabilität Schwerbehinderter sei überwiegend durch gesetzliche (Bestandsschutz-) Regelungen erzwungen, muß darüber hinaus gezeigt werden, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer "intern rekrutierter" Schwerbehinderter selbst bei Kontrolle der genannten Individualmerkmale signifikant höher ist als die "extern rekrutierter" Schwerbehinderter. Dieser "kritische Test" kann dazu genutzt werden, eine der beiden Hypothesen zu falsifizieren. Wenn nämlich die Betriebszugehörigkeitsdauer intern rekrutierter Schwerbehinderter c.p. höher ist als die der extern rekrutierten, obwohl die gesetzlichen Bestandsschutzregelungen für beide Gruppen gleichermaßen gelten, dann spricht dies für die Annahme, "organisationsökonomische" Faktoren bestimmten die Beschäftigungsstabilität schwerbehinderter Arbeitnehmer sehr viel stärker als die einschlägigen Bestimmungen des SchwBGB. Wenn jedoch umgekehrt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer extern rekrutierter Schwerbehinderter nach Kontrolle von Alter, Geschlecht und Qualifikation ähnlich hoch sein sollte wie die der intern rekrutierten, dann wäre dies ein Indiz für die empirische Relevanz des "Bestandsschutz-Argumentes".

Analog zu der in Kapitel IV.3.1.1. geschätzten Einkommensfunktion läßt sich anhand der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels eine "Stabilitätsfunktion" mit der logarithmierten Betriebszugehörigkeitsdauer (TEN) als abhängiger Variable schätzen. Als erklärende Variablen dienen das logarithmierte Alter (AGE), das Geschlecht (SEX) sowie verschiedene Qualifikationsmerkmale (QUAL), die jedoch nur in Form von sechs verschiedenen Dummy-Variablen vorliegen. Darüber hinaus enthält das Sozio-ökonomische Panel eine Dummy-Variable

"schwerbehindert vs. nichtbehindert" (SB). Der Datensatz hat jedoch einen spezifischen Nachteil: Da im Panel nicht nach dem Datum der erstmaligen amtlichen Attestierung der Schwerbehinderteneigenschaft gefragt wurde, ist lediglich eine Unterscheidung zwischen Schwer- und Nichtbehinderten, nicht aber zwischen intern und extern rekrutierten Schwerbehinderten möglich. Die beiden rheinland-pfälzischen Stichproben erlauben demgegenüber zwar eine derartige Differenzierung zwischen intern und extern rekrutierten Schwerbehinderten, enthalten aber keine nichtbehinderten Arbeitnehmer.

Diese Datenmängel erfordern eine zweistufige Vorgehensweise. In einem ersten Schritt wird anhand der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels folgende Stabilitätsfunktion geschätzt:

$$(7) \ln\text{TEN} = \beta_0 + \beta_1 \ln\text{AGE} + \beta_2 \text{SEX} + \beta_3 \text{QUAL1} + \beta_4 \text{QUAL2} + \beta_5 \text{QUAL3} + \beta_6 \text{QUAL4} + \beta_7 \text{QUAL5} + \beta_8 \text{SB} + u$$

Es ist zu erwarten, daß die Koeffizienten  $\beta_1$  und  $\beta_8$  ein positives Vorzeichen aufweisen, d.h. daß ältere und schwerbehinderte Arbeitnehmer eine signifikant längere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als jüngere und nichtbehinderte. Das Vorzeichen des Koeffizienten  $\beta_2$  sollte demgegenüber negativ sein, denn Frauen weisen aufgrund familiär bedingter Erwerbsunterbrechungen im Durchschnitt kürzere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Männer. Die Qualifikationsvariablen  $\beta_3$  bis  $\beta_7$  schließlich sollten aufgrund der Operationalisierung ausschließlich positive Vorzeichen haben:

#### Qualifikationsanforderungen der derzeitigen Tätigkeit

- keine besondere Qualifikation erforderlich (REF)
- kurze Einweisung erforderlich (QUAL1)
- längere Einarbeitung erforderlich (QUAL2)
- besondere Kurse erforderlich (QUAL3)
- abgeschl. Berufsausbildung erforderlich (QUAL4)
- (Fach-)Hochschulstudium erforderlich (QUAL5)

Die Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz keinerlei spezifische Qualifikationen verlangt, dienen bei der Schätzung der Regressionsgleichung als Referenzgruppe (REF). Aus diesem Grund ist zu erwarten, daß die Beschäftigungsstabilität der übrigen Arbeitnehmer mit dem Umfang und der Spezifität der Qualifikationsanforderungen bzw. des Humankapitals zunimmt und daß die betreffenden Arbeitnehmer eine signifikant höhere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als die Arbeitnehmer ohne betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifische Kenntnisse.

In einem zweiten Schritt wird anhand der Daten der beiden Eigen-erhebungen ein Vergleich der Beschäftigungssicherheit bzw. der Kündigungsrisiken intern und extern rekrutierter Schwerbehinderter durchgeführt.

Eine vergleichende Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern im allgemeinen und die Schätzung von Stabilitätsfunktionen im besonderen ist aus methodischen Gründen nicht unproblematisch. Wie beispielsweise Preisendorfer und Wallaschek (1987) zeigen, haben "rechtszensierte" Daten zwei gewichtige Nachteile<sup>37</sup>: Da sämtliche Verweildauern mit dem Zeitpunkt der Erhebung abgeschnitten werden, wird die Betriebszugehörigkeitsdauer einerseits systematisch unterschätzt. Andererseits jedoch sind die Verweildauern, die man zum Erhebungszeitpunkt beobachtet, keine repräsentative Stichprobe aller Beschäftigungsepisoden, denn die vor dem Erhebungszeitpunkt beendeten Beschäftigungsverhältnisse bleiben unberücksichtigt. Damit haben längere Episoden eine höhere Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen, was letztlich zu einer Überschätzung der Betriebszugehörigkeitsdauer führt. Die in diesem Zusammenhang entscheidende Frage, ob der Unter- oder der Überschätzungsfehler dominiert oder ob sich die beiden Fehler gegenseitig aufheben, läßt sich a priori nicht beantworten.

Anhand des Sozio-ökonomischen Panels läßt sich zeigen, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer der zum Erhebungszeitpunkt abhängig beschäftigten Schwerbehinderten rund sechzehn Jahre beträgt und die der Nichtbehinderten etwas mehr als zehn Jahre. Bei den Schwerbehinder-

---

<sup>37</sup> Derartige rechtszensierte Daten stehen üblicherweise auch bei der Analyse von Arbeitslosigkeitsdauern zur Verfügung.

ten, die vor dem Erhebungszeitpunkt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, betrug die Beschäftigungsduer bei dem letzten Arbeitgeber lediglich etwas mehr als neun Jahre, bei den Nichtbehinderten sogar nur sechs Jahre. Dies bedeutet, daß bei der Verwendung rechtszensierter Daten der Überschätzungsfehler deutlich überwiegt. Da dies jedoch sowohl bei schwer- als auch bei nichtbehinderten Arbeitnehmern in gleichem Maße der Fall ist, ist bei der Schätzung von Stabilitätsfunktionen eine systematische Verzerrung zu(un)gunsten einer der beiden Arbeitnehmergruppen wenig wahrscheinlich<sup>38</sup>.

Eine anhand von Gleichung 7 durchgeführte OLS-Schätzung erklärt immerhin knapp ein Drittel der Streuung der abhängigen Variable; eine Verletzung einer der Annahmen des Regressionmodells liegt offensichtlich nicht vor (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Der Einfluß der Schwerbehinderteneigenschaft auf die Betriebszugehörigkeitsduer

Variable	Mean	Std Dev
TENURE	2.011	0.928
QUAL1	0.189	0.391
QUAL2	0.185	0.388
QUAL3	0.118	0.323
QUAL4	0.408	0.492
QUAL5	0.075	0.264
SEX	0.374	0.484
AGE	3.627	0.304
SB	0.056	0.229

<sup>38</sup> Dies ist insofern bedeutsam, als zwar die Daten des Sozio-ökonomischen Panels, nicht aber die der beiden Eigenerhebungen den Einsatz parametrischer und nicht-parametrischer Verfahren zur Analyse von Verlaufsdaten zugelassen hätten; denn die letztgenannten Datensätze enthalten ausschließlich rechtszensierte Fälle. Zur Analyse von Verlaufsdaten vgl. beispielweise Andreß (1985), Blossfeld/Hamerle/Mayer (1986) und Diekmann/Mitter (1984).

Variable	B	SE B	T
QUAL1	0.05206	0.03306	1.575+
QUAL2	0.13255	0.03069	4.319*
QUAL3	0.18304	0.03236	5.657*
QUAL4	0.29338	0.02679	10.952*
QUAL5	0.11276	0.04317	2.612**
SEX	-0.21513	0.02139	-10.058*
AGE	1.61562	0.03429	47.113*
SB	0.08430	0.04484	1.880***
CONSTANT	-3.74280	0.13424	-27.879*
R <sup>2</sup> * 100	32.1%		
n of Cases	5.723		
F-Wert	337.84		
Durbin-Watson	1.89		

- \* p < .001
- \*\* p < .05
- \*\*\* p < .10
- + nicht signifikant

Quelle: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle I/1984  
Eigene Berechnungen

Es fällt auf, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer schwerbehinderter Arbeitnehmer selbst bei Kontrolle von Alter, Geschlecht und Qualifikation um rund 8% höher liegt als die nichtbehinderter Arbeitnehmer. Diese Differenz ist statistisch (eben noch) signifikant.

Sehr viel deutlicher sind demgegenüber die Unterschiede hinsichtlich des Alters und des Geschlechts: So bewirkt ein einprozentiger Anstieg des Alters eine überproportionale Steigerung der Betriebszugehörigkeitsdauer von 1.6%. Bei einem Durchschnittsalter von 39.3 Jahren und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer von 10.8 Jahren bedeutet dies, daß eine Zunahme des Lebensalters um 0.4 Jahre einhergeht mit einer Zunahme der Betriebszugehörigkeitsdauer um 0.2 Jahre. Darüber hinaus weisen Frauen eine um rund 22% geringere Be-

triebszugehörigkeitsdauer auf als Männer<sup>39</sup>. Bei den Qualifikationsvariablen zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen: So weisen Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen (landwirtschaftlichen, gewerblichen, technischen oder kaufmännischen) Berufsausbildung eine um 29% höhere Betriebszugehörigkeitsdauer auf als die Angehörigen der Referenzgruppe (Arbeitnehmer ohne betriebs- bzw. arbeitsplatzspezifische Qualifikationen) und Arbeitnehmer mit einem abgeschlossenen (Fach-) Hochschulstudium sind immerhin noch um rund 11% länger bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt. Die Betriebszugehörigkeitsdauer von Arbeitnehmern, deren Tätigkeit eine längere Einarbeitung bzw. den Besuch spezifischer Fort- und Weiterbildungskurse voraussetzt, liegt zwischen diesen beiden Extremwerten und unterscheidet sich ebenfalls signifikant von der Beschäftigungsstabilität der Angehörigen der Referenzgruppe. Lediglich bei Arbeitnehmern, deren Tätigkeit nur eine kurze Einweisung erfordert, ist dies nicht der Fall.

Wenn die soeben nachgewiesene höhere Beschäftigungsstabilität Schwerbehinderter tatsächlich durch gesetzliche Bestandsschutzregelungen erzwungen wird, dann ist zu vermuten, daß Betriebszugehörigkeitsdauer und Kündigungsrisiko bei Schwerbehinderten allenfalls geringfügig korreliert sind und daß das Kündigungsrisiko intern und extern rekrutierter Schwerbehinderter mehr oder weniger gleich groß ist.

Wie aus Tabelle 21 hervorgeht, ist dies jedoch eindeutig nicht der Fall: Zum einen sind unter den gekündigten Schwerbehinderten Personen mit einer vormaligen Betriebszugehörigkeitsdauer von maximal zehn Jahren deutlich überrepräsentiert. Während die gekündigten Schwerbehinderten nur rund zwölf Jahre bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren, beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der beschäftigten Schwerbehinderten rund sechzehn Jahre. Das relative Kündigungsrisiko geht mit der Betriebszugehörigkeitsdauer sukzessive zurück und ist bei Schwerbehinderten, die seit maximal zwei Jahren im Betrieb sind, doppelt (fünfmal) so hoch wie bei

<sup>39</sup> Dies widerspricht dem von Diekmann und Preisendorfer (1988) präsentierten Befund, daß Frauen bei Kontrolle von Alter und Qualifikation eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als Männer.

Schwerbehinderten mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von drei bis fünf (sechzehn bis zwanzig) Jahren. Zum anderen ist das Kündigungsrisiko extern rekrutierter Schwerbehinderter signifikant höher als das der intern rekrutierten. Während der Anteil extern rekrutierter Schwerbehinderter an den Beschäftigten nur knapp 14% beträgt, sind es bei den Gekündigten immerhin rund 33%. Damit ist das relative Kündigungsrisiko extern rekrutierter Schwerbehinderter mehr als dreimal so groß wie das der intern rekrutierten. Beide Befunde machen deutlich, daß das Prinzip des "last in-first out" nicht nur für die Arbeitnehmer insgesamt gilt (vgl. Büchtemann 1984: 95), sondern auch für eine Arbeitnehmergruppe, deren Angehörige einen besonderen Kündigungsschutz geniessen (vgl. auch Kapitel IV.3.2.3.).

Tabelle 21: (Vormalige) Betriebszugehörigkeitsdauer beschäftigter und gekündigter Schwerbehinderter

Betriebszugehörigkeit	Beschäftigte <sup>1</sup>	Gekündigte <sup>1</sup>	Relatives Kündigungsrisiko <sup>2</sup>
unter 2 Jahre	5.2	17.5	3.37
3 - 5	6.9	11.9	1.72
6 - 10	12.4	19.6	1.58
11 - 15	18.4	20.3	1.10
16 - 20	14.4	10.6	0.74
21 u.m.	42.7	10.3	0.24
intern rekrut.	86.4	66.9	0.77
extern rekrut.	13.6	33.1	2.43

<sup>1</sup> Angaben in Prozent

<sup>2</sup> Spalte 2/Spalte 1. Werte größer als eins indizieren ein überdurchschnittliches, Werte unter eins dementsprechend ein unterdurchschnittliches Kündigungsrisiko.

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Zur Interpretation dieser Befunde, die die Hypothesen (1.2.) und (1.3.) bestätigen, bietet sich folgende Erklärung an:

Für das Argument, die Beschäftigung Schwerbehinderter sei durch gesetzliche Bestandsschutzregelungen erzwungen, spielt die Frage, ob

schwerbehinderte Arbeitnehmer als noch Nichtbehinderte oder als bereits Schwerbehinderte eingestellt werden, allenfalls eine untergeordnete Rolle, da den Bestandsschutzregelungen unabhängig von der Art der Rekrutierung eine Beeinträchtigung der betrieblichen Flexibilität unterstellt wird, die ihrerseits eine Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer bewirkt. Demgegenüber spielt die Art der Rekrutierung in dem Konzept des internen Arbeitsmarktes eine entscheidende Rolle: Wenn nämlich die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer im wesentlichen ein Resultat organisationskostenreduzierender (freiwilliger) Stabilisierungsstrategien der Unternehmen darstellt, dann ist die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer ein Indiz für eine die "user costs of labor" minimierende, langfristige und rücksichtsvolle Nutzung von Arbeitskraft, die von gesetzlichen Bestandsschutzregelungen weitgehend unbeeinflußt bleibt.

Demzufolge stehen die gesetzlichen Bestandsschutzregelungen zugunsten schwerbehinderter Arbeitnehmer den personal- und beschäftigungspolitischen Kalkülen der Unternehmen nur vordergründig be trachtet entgegen, weil sie die Entlassung leistungsgeminderter Arbeitnehmer zwar behindern, aber die betriebliche Flexibilität des Personaleinsatzes nicht ernsthaft beeinträchtigen können. Der wesentliche Grund dafür ist darin zu sehen, daß die Regelungen des SchwbG lediglich Tatbestände normieren, die der ohnehin praktizierten Personal- und Beschäftigungspolitik eines Teils der Unternehmen entsprechen. Gleichzeitig sind die gegen die Bestimmungen des Gesetzes verstößen den Unternehmen kaum nachhaltig zur Erfüllung der Beschäftigungs verpflichtung zu veranlassen, weil die Ausgleichsabgabe aufgrund ihrer geringen Höhe wie auch ihrer steuerlichen Absetzbarkeit keine wirkungsvolle, sondern allenfalls eine symbolische Sanktion darstellt. In beiden Fällen ist den Bestandsschutzregelungen somit eine weitgehende Wirkungslosigkeit zu bescheinigen.

Ohne damit notwendigerweise auf ein duales Modell der Ökonomie rekurrieren zu müssen, lassen sich demzufolge zwei Betriebs- bzw. Unternehmenstypen unterscheiden, bei denen die gesetzlichen Regelungen aus unterschiedlichen Gründen allenfalls einen (vernachlässigbar)

geringen Einfluß auf die betriebliche Istquote haben. Im ersten Fall handelt es sich um ökonomisch gesicherte (Groß-)Betriebe, die über relativ hohe Flexibilitätsspielräume auf dem internen Arbeitsmarkt verfügen und langjährige Belegschaftsmitglieder zwecks Aufrechterhaltung des "Betriebsfriedens" auch dann weiterbeschäftigen, wenn deren individuelle Produktivität aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten und/oder zusätzlicher Urlaubstage unterdurchschnittlich ist. Im Fall stärker marktabhängiger (Klein-)Betriebe erfüllen die gesetzlichen Bestandschutzregelungen ihre Funktion ebenfalls nur unzureichend, weil die interne Anpassungsflexibilität dieser Betriebe in aller Regel unzureichend ist und die Umgehung der einschlägigen Bestimmungen nicht nachhaltig sanktioniert wird.

### **3.2. Betriebliche Interessenvertretungen und Schwerbehindertenbeschäftigung**

#### **3.2.1. Vorbemerkungen**

Angesichts der vergleichsweise starken Konzentration Schwerbehinderter auf Großbetriebe einerseits (vgl. Kap. I.1.2.1.) und auf eher konjunkturunabhängige bzw. kapitalintensive Branchen andererseits (vgl. Sadowski/Frick/Stengelhofen 1988: 39-40) ist zu vermuten, daß weniger die einschlägigen Beschäftigungs- und Kündigungsschutzbestimmungen des SchwbG, die für alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber gleichermaßen gelten, als vielmehr spezifische Betriebs- und Branchencharakteristika die überdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität bzw. die (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter maßgeblich beeinflussen<sup>40</sup>. Aufgrund der (derzeit) unbefriedigenden Datenlage ist eine si-

---

<sup>40</sup> Da rund 86% der beschäftigten Schwerbehinderten bereits vor Eintritt der Behinderung bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt waren und die jeweilige Istquote deshalb im wesentlichen durch Prozesse der internen Rekrutierung zu erklären ist, handelt es sich bei der Frage nach den Bestimmungsgründen der Betriebszugehörigkeitsdauer einerseits und der Frage nach den Determinanten der Istquote andererseits um komplementäre Fragestellungen: Während die Beantwortung der ersten Fragestellung die Verfügbarkeit geeigneter Individualdaten voraussetzt, erfordert eine Antwort auf die zweite Frage Betriebs- und/oder Branchendaten.

multane Schätzung des Einflusses betrieblicher und branchenspezifischer Merkmale jedoch nicht möglich. Aus diesem Grund wird in einem ersten Schritt anhand von Betriebsdaten untersucht, ob die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates und einer Schwerbehindertenvertretung einen eigenständigen Einfluß auf den betrieblichen Schwerbehindertenanteil hat. In einem zweiten Schritt wird anhand von Branchendaten der Frage nach dem Einfluß (weiterer) endogener und exogener Bestimmungsgründe der Istquote nachgegangen.

Nicht nur für die empirische Gewerkschafts-, sondern in gleichem Maße auch für die Betriebsratsforschung ist die folgende Einschätzung Farbers (1986) nach wie vor zutreffend: "While the union will obviously be concerned with a wide range of employment related issues, virtually all economic research on the behavior of unions has focused on the determination of wages and employment".

Obgleich seit dem Abschluß des sogenannten "Lohnrahmentarifvertrages II", der erstmals in der bundesdeutschen Tarifgeschichte die konkrete Ausgestaltung tarifvertraglicher Normen explizit den Betriebsparteien überantwortete, mittlerweile mehr als fünfzehn Jahre vergangen sind<sup>41</sup>, ist die betriebliche Regelungsebene von der Industrial-Relations-Forschung bislang weitgehend vernachlässigt worden (vgl. Trinczek 1989: 445). Erst die in den 1984 abgeschlossenen Tarifverträgen zur Arbeitszeitverkürzung vereinbarte Rückverlagerung bis dahin kollektivvertraglich geregelter Sachverhalte auf die betriebliche Ebene hat eine verstärkte wissenschaftliche Beschäftigung mit dem innerbetrieblichen Verhandlungssystem ausgelöst<sup>42</sup>.

Ähnlich defizitär ist die empirische Analyse der (Aus-)Wirkungen arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen auf die betrieblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, obwohl die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich als besonders "verrechtlicht" (vgl. Erd 1979) gelten. Dieses Defizit ist insofern verwunderlich, als die Existenz von Rechtsnormen zwar die Möglichkei-

---

<sup>41</sup> Vgl. dazu die umfangreiche Studie von Schauer et al. (1984).

<sup>42</sup> Vgl. dazu die empirischen Studien von Bosch et al. (1988) sowie Schmidt und Trinczek (1986).

ten der von ihnen Begünstigten verbessert, ihre Interessen durchzusetzen, aber damit noch keineswegs die faktische Wirksamkeit dieser Normen sicherstellt (vgl. Rosenbaum 1982: 400). Ein zur Behebung dieses Mangels an empirischen Untersuchungen erforderlicher Vergleich zwischen den vom Gesetzgeber beabsichtigten (Verhaltens-) Konsequenzen und der tatsächlichen betrieblichen Praxis ist jedoch aus methodischen Gründen stets problematisch, denn die Frage, inwieweit eine mit der Norm übereinstimmende Praxis tatsächlich auf die spezifischen rechtlichen Wirkungsmechanismen zurückzuführen ist, läßt sich nicht abschließend beantworten. Gleichwohl ist anzunehmen, daß die von einer Norm Begünstigten bzw. ihre Repräsentanten in aller Regel auf die Einhaltung bzw. Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Vorschrift insistieren werden<sup>43</sup>.

Nach § 80 Abs. 1 Satz 4 und 6 BetrVG bzw. § 68 Abs. 1 Satz 4 BPersVG gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der Betriebs- und Personalräte, die Eingliederung älterer und schwerbehinderter Arbeitnehmer zu fördern. § 23 SchwbG präzisiert diesen vergleichsweise unspezifischen Auftrag dahingehend, daß die jeweilige Arbeitnehmervertretung darauf zu achten habe, "daß die dem Arbeitgeber nach den §§ 5, 6 und 14 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden". Im einzelnen ist der Betriebs- bzw. Personalrat somit verpflichtet, zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht erfüllt, besondere Gruppen von Schwerbehinderten in angemessenem Umfang beschäftigt und die Ausgleichsabgabe zahlt. Die Schwerbehindertenvertretung hat darüber hinaus die Pflicht, Anregungen und Beschwerden der beschäftigten Schwerbehinderten entgegenzunehmen und auf ihre Erledigung hinzuwirken sowie bei den zuständigen Stellen (Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle) Maßnahmen zu beantragen, die den Interessen der Schwerbehinderten dienen (§ 25 Abs. 1 SchwbG).

---

<sup>43</sup> Dies trifft nicht nur für die Beschäftigungspflicht, sondern in gleichem Maße auch für den erweiterten Kündigungsschutz zu.

### **3.2.2. Der Verbreitungsgrad betrieblicher Interessenvertretungen**

In rund 40% (1982) bzw. 38% (1985) der Betriebe und Dienststellen, die zur Beschäftigung Schwerbehinderter verpflichtet sind, existiert ein Betriebs- bzw. Personalrat und in 34% (1982) bzw. 32% (1985) eine Schwerbehindertenvertretung. Auffallend ist, daß der Anteil der Betriebe und Dienststellen mit gewählten Interessenvertretungen von weniger als 20% in der untersten auf (nahezu) 100% in der obersten Größenklasse ansteigt<sup>44</sup>. Auf die Bundesrepublik Deutschland hochgerechnet bedeutet dies, daß in etwa 45.000-48.000 der beschäftigungspflichtigen Arbeitsstätten ein Betriebs- bzw. Personalrat und in rund 38.000-40.000 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist<sup>45</sup>.

Während in rund 30% der Arbeitsstätten sowohl ein Betriebs- bzw. Personalrat als auch eine Schwerbehindertenvertretung existiert, verfügen rund 60% über keine gewählte Arbeitnehmervertretung. In rund 8% der Arbeitsstätten gibt es nur einen Betriebs- bzw. Personalrat, in den restlichen 2% nur eine Schwerbehindertenvertretung<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Diese Werte liegen zwischen den von Höland (1985: 80) für 1978, der Projektgruppe Personalstruktur (1983: 325) für 1983 und Brandt (1984: 311) für 1982 ermittelten Prozentsätzen und sind fast identisch mit den von Bosch (1983a: 323) für 1980 errechneten Anteilswerten. Während Höland und die Projektgruppe zu dem Ergebnis kommen, daß in lediglich 17% aller Privatbetriebe ein Betriebsrat existiert, ermittelt Brandt für die nach dem SchwG beschäftigungspflichtigen Betriebe und Dienststellen eine Betriebs- bzw. Personalratsdichte von 50%. Bosch gibt demgegenüber für das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe einen Wert von 35% an. Darüber hinaus kommt Bosch (1983b: 36) zu dem Ergebnis, daß nicht nur die Betriebsratsdichte, sondern auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten mit der Betriebsgröße zunimmt.

<sup>45</sup> Obgleich die beschäftigungspflichtigen Betriebe und Dienststellen weniger als 10% aller Arbeitsstätten in der Bundesrepublik Deutschland ausmachen (vgl. Krüger-Hemmer/ Veldhues 1989: 703), liegen diese Schätzwerte bereits deutlich höher als die (allerdings nicht sehr zuverlässigen) Angaben des DGB über die Zahl der Betriebe, in denen 1981 und 1984 Betriebsratswahlen stattgefunden haben (36.307 bzw. 35.343). Interessant ist jedoch, daß auch die DGB-Zahlen einen Rückgang der Betriebsratsdichte anzeigen (vgl. Niedenhoff/Pege 1987: 408).

<sup>46</sup> Rund 75% der Arbeitnehmer insgesamt und rund 85% der Schwerbehinderten unter ihnen sind in Betrieben und Dienststellen mit einer gewählten Arbeitnehmervertretung beschäftigt (vgl. Niedenhoff 1983: 20, Ritz 1988: 130).

Tabelle 22: Betriebsgröße, Betriebsrats- und Vertrauensleutedichte

Betriebsgröße	Anteil der Betriebe mit Betriebs- bzw. Vertrauens- Personalrat			
	1982	1985	1982	1985
bis unter 30 Besch.	19.6	17.6	16.7	15.2
30 bis 99 Besch.	37.6	33.2	26.8	23.4
100 bis 299 Besch.	74.2	73.3	64.9	65.3
300 bis 499 Besch.	83.9	90.6	87.1	90.6
500 Besch. und mehr	97.8	100.0	97.8	100.0
insgesamt	39.6	37.6	33.7	32.3

Quelle: Eigene Erhebungen und Berechnungen

Bei einer Längsschnittbetrachtung fällt auf, daß immerhin rund 11% bzw. 12% der Arbeitsstätten, die 1982 noch über eine Schwerbehindertenvertretung bzw. über einen Betriebs- oder Personalrat verfügten, drei Jahre später keine derartige Arbeitnehmervertretung mehr hatten. Umgekehrt hatten lediglich 4% der Betriebe und Dienststellen, in denen 1982 keine Interessenvertretung exisitierte, 1985 eine solche eingerichtet.

### 3.2.3. Betriebsräte, Vertrauensleute und Istquote

Eine mittels "mehrfaktorieller Varianzanalyse" und anschließender "mehrfaktorieller Klassifikationsanalyse"<sup>47</sup> durchgeföhrte Auswertung der Anzeigen rheinland-pfälzischer Arbeitgeber (vgl. IV.2.2.) macht deutlich, daß Betriebe und Dienststellen mit Arbeitnehmer- bzw. Schwerbehindertenvertretungen im Durchschnitt eine signifikant hö-

---

<sup>47</sup> Zur den Voraussetzungen, der Anwendbarkeit und den Problemen dieses Verfahrens vgl. Backhaus et al. (1984: 43-66), Bauer (1986: 68-121) und Glaser (1978). Zu den Ergebnissen der Varianzanalyse vgl. die Tabellen A5 und A6 im Anhang.

here Istquote aufweisen als solche ohne Betriebs- bzw. Personalrat und/oder Vertrauensmann (vgl. Hypothese 2.1.)<sup>48</sup>.

1982 lag die durchschnittliche Istquote in den Betrieben und Dienststellen mit Arbeitnehmervertretungen um jeweils knapp drei Prozentpunkte höher als in den Arbeitsstätten ohne entsprechende Vertretungsorgane (6.7% bzw. 4.0% (Betriebsrat) und 7.0% bzw. 4.1% (Vertrauensmann)). Im Jahr 1985 war die Differenz mit rund zwei bzw. zweieinhalf Prozentpunkten nur unwesentlich geringer (5.8% zu 3.7% mit/ohne Betriebsrat bzw. 6.2% zu 3.7% mit/ohne Vertrauensmann)<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Vgl. dazu auch die Darstellung dieser Befunde in Kreuztabellenform bei Sadowski/Frick (1990).

<sup>49</sup> Die naheliegende Vermutung, daß die Istquote in Betrieben und Dienststellen mit einer gewählten Schwerbehindertenvertretung schon allein deshalb höher ist, weil eine solche Vertretung lediglich in Arbeitsstätten mit mindestens fünf Schwerbehinderten gewählt werden muß, ist nur bedingt zutreffend: Zum einen ist ein/e Schwerbehindertenvertrauensmann/-frau nur in etwa 75% der dazu verpflichteten Betriebe und Dienststellen gewählt und zum anderen verfügen fast 20% der Arbeitsstätten über eine solche Interessenvertretung ohne dazu verpflichtet zu sein (vgl. dazu auch Breetz/Deecke 1989: 11). Darüber hinaus wurde diesem Einwand bereits durch die Einbeziehung der Betriebsgröße in die multivariate Analyse Rechnung getragen.

Tabelle 23: Abweichung der betrieblichen Istquote vom Durchschnittswert in Abhängigkeit von der Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrates

Variable	Durchschnittswert 1982: 5.08 1985: 4.48		Unkorrigierter Effekt		Um den Einfluß der übrigen Fak- toren korrigier- ter Effekt	
	1982	1985	1982	1985	1982	1985
Branche <sup>1</sup>						
Verarb. Gewerbe	0.20	0.24	0.01	0.08		
Baugewerbe	-1.88	-1.45	-1.77	-1.33		
Handel	-1.32	-1.30	-1.17	-1.19		
Banken, Versich.	-2.38	-1.75	-2.32	-1.78		
Sonst. Dienstl.	-0.31	-0.33	-0.06	-0.11		
Org. ohne Erw.	0.66	-0.10	1.44	0.39		
Öffentl. Dienst	5.11	5.14	4.15	4.55		
Sonstige	-0.04	-0.33	-0.05	-0.34		
Eta bzw. Beta	0.33	0.35	0.29	0.31		
Betriebsrat						
vorhanden	1.60	1.27	0.75	0.50		
nicht vorhanden	-1.05	-0.77	-0.49	-0.30		
Eta bzw. Beta	0.23	0.19	0.11	0.08		
Betriebsgröße						
16 - 29 Beschäf.	-1.24	-0.92	-0.88	-0.46		
30 - 99 Beschäf.	0.57	0.33	0.60	0.25		
100 und mehr B.	1.63	1.28	0.87	0.53		
Eta bzw. Beta	0.20	0.17	0.14	0.08		
R <sup>2</sup> * 100					14.3%	13.6%

<sup>1</sup> Aufgrund der geringen Besetzungszyhlen wurden die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Energie und Bergbau sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung zu "Sonstige" zusammengefaßt. Vgl. auch den "Lesehinweis" hinter Tabelle 24.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen

Tabelle 24: Abweichung der betrieblichen Istquote vom Durchschnittswert in Abhängigkeit von der Existenz einer Schwerbehindertenvertretung

Durchschnittswert 1982: 5.08 1985: 4.48  Variable	Unkorrigierter Effekt		Um den Einfluß der übrigen Fak- toren korrigier- ter Effekt	
	1982	1985	1982	1985
Branche				
Verarb. Gewerbe	0.20	0.24	-0.02	0.07
Baugewerbe	-1.88	-1.45	-1.60	-1.13
Handel	-1.32	-1.30	-1.24	-1.20
Banken, Versich.	-2.38	-1.75	-2.26	-1.88
Sonst. Dienstl.	-0.31	-0.33	-0.08	-0.18
Org. ohne Erw.	0.66	-0.10	1.47	0.51
Öffentl. Dienst	5.11	5.14	4.11	4.29
Sonstige	-0.04	-0.33	-0.09	-0.30
Eta bzw. Beta	0.33	0.35	0.28	0.30
Vertrauensmann				
vorhanden	1.87	1.75	1.01	1.05
nicht vorhanden	-0.95	-0.83	-0.51	-0.50
Eta bzw. Beta	0.23	0.23	0.12	0.14
Betriebsgröße				
16 - 29 Beschäf.	-1.24	-0.92	-0.87	-0.38
30 - 99 Beschäf.	0.57	0.33	0.67	0.34
100 und mehr B.	1.63	1.28	0.75	0.22
Eta bzw. Beta	0.20	0.17	0.14	0.06
R <sup>2</sup> * 100			14.6%	14.5%

Lesehinweis: Der Wert +0.20 (Verarbeitendes Gewerbe 1982) besagt, daß die durchschnittliche Istquote dieser Branche in diesem speziellen Jahr um 0.20 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert aller Branchen (5.08%) lag. Nach Korrektur um den Einfluß der beiden übrigen Faktoren betrug diese Abweichung nur noch +0.01 Prozentpunkte. Dies ist im wesentlichen damit zu erklären, daß im Verarbeitenden Gewerbe Großbetriebe dominieren, die zudem in aller Regel über gewählte Interessenvertretungen verfügen.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen

Werden diese Effekte um den Einfluß der Branchenvariable und der Betriebsgröße korrigiert, dann geht der Einfluß der Betriebsrats- bzw. Vertrauensmannvariable in beiden Jahren zwar zurück, bleibt aber nach wie vor statistisch signifikant: 1982 betrug die Differenz der durchschnittlichen Istquoten 1.5 (Schwerbehindertenvertretung) bzw. 1.2 Prozentpunkte (Betriebsrat), 1985 immerhin noch 1.5 bzw. 0.8 Prozentpunkte<sup>50</sup>.

Die Varianzaufklärung liegt mit 14-15% in etwa in der Größenordnung, wie sie auch von vergleichbaren Untersuchungen ermittelt wurde<sup>51</sup>. Die wesentlichen Gründe für die zunächst niedrig erscheinende Varianzaufklärung sind:

(1) Die drei unabhängigen Variablen sind lediglich als nominal- bzw. ordinalskalierte Variablen verfügbar und weisen deshalb eine vergleichsweise geringe Varianz auf. Die abhängige Variable "Anteil schwerbehinderter Arbeitnehmer an den Beschäftigten" streut demgegenüber sehr viel stärker. Aus mathematisch-statistischen Gründen können die unabhängigen Variablen deshalb nur einen geringen Teil der Varianz der abhängigen Variable erklären.

(2) Die Konstruktion der Branchen- und Betriebsgrößenvariable ist unter inhaltlichen Gesichtspunkten nicht unproblematisch, denn die acht bzw. drei Ausprägungen der beiden Variablen bewirken eine starke Nivellierung heterogener betrieblicher Merkmale. Da eine Transformierung der Branchenzugehörigkeit anhand der Daten aus den Arbeitgeberanzeigen in eine metrische Skala kaum möglich ist, wird diese Variable auch nicht im Sinne einer optimalen, sondern einer

---

50 Der überdurchschnittliche Rückgang der Istquote in den Betrieben und Dienststellen mit gewählten Interessenvertretungen ist im wesentlichen auf die ungünstigere Altersstruktur dieser Betriebe, d.h. auf den höheren Anteil älterer Arbeitnehmer, zurückzuführen. Eine mehrfaktorielle Varianzanalyse mit der Veränderungsrate der Istquote 1982-1985 als abhängiger Variable ergibt jedoch, daß der Rückgang des Schwerbehindertenanteils in Betrieben mit Betriebsrat keineswegs signifikant stärker ist als in Betrieben ohne gewählte Arbeitnehmervertretung.

51 Als vergleichbar gelten beispielsweise jene Untersuchungen, die mit dem gleichen methodischen Instrumentarium und einer in etwa gleich großen Zahl erklärender Variablen die Bestimmungsgründe der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer zu quantifizieren versuchen. Vgl. dazu als Übersicht Frick (1989: 82).

"second-best Lösung" verwendet. Die Wahl der Betriebsgrößenklassen (16-29 Beschäftigte, 30-99 Beschäftigte, 100 und mehr Beschäftigte) bedarf ebenfalls einer gesonderten Begründung: Definiert man beispielsweise nur solche Betriebe als "groß", die mehr als 500 Beschäftigte haben, dann enthält die Stichprobe nur noch einen Großbetrieb, der über keine gewählte Interessenvertretung verfügt. Alternative Berechnungen zeigen jedoch, daß die Unterschiede der durchschnittlichen Istquote praktisch unverändert bleiben, wenn man Betriebe mit mehr als 300 bzw. 500 Beschäftigten aus der Analyse ausschließt.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Betriebsrats- bzw. Vertrauensleutedichte mit der Betriebsgröße zunimmt (vgl. Tabelle 22), läßt sich näherungsweise die Zahl an schwerbehinderten Arbeitnehmern schätzen, die in den beiden Untersuchungsjahren zusätzlich beschäftigt gewesen wäre, hätte es in allen Betrieben und Dienststellen zum Untersuchungszeitpunkt eine gewählte Arbeitnehmervertretung gegeben:

Tabelle 25: Fiktive Mehrbeschäftigung Schwerbehinderter durch betriebliche Interessenvertretungen

Betriebsgröße	Betriebs- bzw. Personalrat		Vertrauensmann	
	1982	1985	1982	1985
bis unter 30 Besch.	4.000	4.000	5.000	9.000
30 bis 99 Besch.	26.000	19.000	39.000	35.000
100 Besch. und mehr	21.000	20.000	35.000	38.000
insgesamt	51.000	43.000	79.000	82.000

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen

Eine methodisch sicherlich auch nicht unproblematische Hochrechnung auf die Bundesrepublik Deutschland ergibt, daß diese Zahl 1982 um rund 51.000 Personen (Betriebsräte) bzw. 79.000 (Vertrauensleute) und 1985 um rund 43.000 bzw. 82.000 Personen höher gelegen hätte (vgl. Hypothese 2.2.). Bezogen auf die Zahl an registrierten Arbeitslo-

sen bedeutet dies, daß 1982 etwa die Hälfte, 1985 immerhin noch ein Drittel bis die Hälfte der arbeitslosen Schwerbehinderten in das Erwerbsleben hätte (re-)integriert werden können. Wählt man statt der Zahl an arbeitslosen Schwerbehinderten die Zahl an unbesetzten Pflichtplätzen als Bezugsbasis, dann zeigt sich, daß eine "flächen-deckende" Verbreitung von Betriebs- und Personalräten und/oder Schwerbehindertenvertretungen einen Rückgang von 237.000 auf 158.000 bzw. 186.000 (1982) und von 295.000 auf 252.000 bzw. 213.000 (1985) unbesetzte Plätze bewirkt hätte. Demzufolge hätte die durchschnittliche Istquote 1982 statt der von der amtlichen Statistik ausgewiesenen 5.9% immerhin 6.2%-6.3% betragen und 1985 statt 5.0% zwischen 5.2% und 5.5%. Der deutlichste Anstieg der Istquote (von 4.3% auf 5.4%-5.9% (1982) bzw. von 3.7% auf 4.5%-5.1% (1985)) wäre in der mittleren Betriebsgrößenklasse zu verzeichnen gewesen, der geringste Anstieg (in beiden Jahren um 0.1-0.3 Prozentpunkte) in der obersten Größenklasse. In den Kleinbetrieben (16-29 Beschäftigte) hätten betriebliche Interessenvertretungen diesen Berechnungen zufolge noch einen Anstieg der Istquote um 0.3-0.8 Prozentpunkte bewirkt: Von 3.5% auf 3.8%-3.9% (1982) bzw. von 3.0% auf 3.4%-3.8% (1985).

Diese signifikant höhere Istquote in Betrieben und Dienststellen mit einer gewählten Arbeitnehmervertretung ist im wesentlichen damit zu erklären, daß die Betriebs- bzw. Personalräte und Schwerbehindertenvertrauensleute ihrer gesetzlichen Verpflichtung zum Schutz der Belegschaft (vgl. § 99 Abs. 2 BetrVG, § 77 Abs. 2 BPersVG, § 25 Abs. 1 SchwbG) nachkommen. Diese "Rechtstreue" findet ihren Ausdruck insbesondere darin, daß sich die betrieblichen Interessenvertretungen arbeitgeberseitigen Kündigungen von gesundheitlich beeinträchtigten und schwerbehinderten Arbeitnehmern überproportional häufig widersetzen (vgl. Höland 1983: 72-73, Jopen 1988: 231)<sup>52</sup>. Diese größere Nei-

---

52 Darüber hinaus ist es durchaus möglich, daß sich die Betriebs- bzw. Personalräte und Vertrauensleute erfolgreich für die externe Rekrutierung Schwerbehinderter einsetzen. Obgleich die empirische Evidenz in diesem Punkt eher lückenhaft ist, gibt es in der Tat einige, allerdings eher schwache Indizien, die für diese These sprechen (vgl. dazu Brandt 1984: 311). Ähnlich schwach sind auch die empirischen Belege der These, die betrieblichen Interessenvertretungen unterstützten gesundheitlich beein-

gung zum Widerspruch hat mehrere Ursachen: Zum einen hängt die Widerspruchsbereitschaft der Betriebs- und Personalräte, aber auch der Schwerbehindertenvertretungen, außerordentlich stark von der Beschäftigungsdauer der kündigungsbedrohten Arbeitnehmer ab und zum anderen weisen Schwerbehinderte aufgrund ihres durchschnittlich höheren Lebensalters eine signifikant längere Betriebszugehörigkeitsdauer auf als Nichtbehinderte. Höland (1985: 157-159) argumentiert in einem ähnlichen Kontext, daß es "grundsätzlich um so einfacher (ist), Kontra-Argumente gegen ein Kündigungsvorhaben zu finden, je länger die Betriebsbiographie des Arbeitnehmers geworden ist" und daß "die geringe Bereitschaft von Betriebsräten, die Kündigung langjähriger Arbeitsverhältnisse hinzunehmen, das durch die Belegschaftsstruktur vorgegebene betriebliche Wertgefüge wider(spiegelt)"<sup>53</sup>.

Diese Befunde lassen sich vor dem Hintergrund der "exit-voice-Hypothese" folgendermaßen interpretieren: Je erfolgreicher die betrieblichen Interessenvertretungen die Forderungen und Wünsche ihrer jeweiligen Klientel durchsetzen bzw. realisieren (können), desto geringer ist die arbeitnehmerseitig induzierte Fluktuation und desto höher die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer<sup>54</sup>. Da die Fluktuationsneigung signifikant negativ, die Betriebszugehörigkeitsdauer hingegen positiv mit dem Lebensalter korreliert, bewirkt eine (wie auch immer zustande gekommene) Stabilisierung der Belegschaft stets auch einen Anstieg des Durchschnittsalters der Arbeitnehmer und damit eine Zunahme des Anteils "potentieller" Schwerbehinderter. Wenngleich die verfügbaren Daten keine Berechnung der betrieblichen Fluktuations-

---

trächtigte Arbeitnehmer bei der Beantragung des Schwerbehindertenausweises (vgl. dazu Brandt 1984: 357).

<sup>53</sup> Verschiedene neuere Studien betonen zudem die Tatsache, daß die Interessen qualifizierter, männlicher und älterer Arbeitnehmer nicht nur von den Gewerkschaften, sondern auch von den Betriebsräten generell besser vertreten werden als die der übrigen Arbeitnehmergruppen (vgl. Heinze et al. 1980: 62-77; Heinze et al. 1981: 18-38).

<sup>54</sup> Wenn die erfolgreiche Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen mit entsprechenden Produktivitätssteigerungen einhergeht, sinkt auch die arbeitgeberseitig induzierte Fluktuation.

rate, sondern lediglich des Variationskoeffizienten der Beschäftigtenzahl erlauben, ergeben sich doch einige aufschlußreiche Befunde:

(1) In Betrieben mit gewählten Interessenvertretungen ist die Amplitude der Beschäftigungsschwankungen deutlich geringer als in Betrieben ohne eine gewählte Arbeitnehmervertretung: So beträgt der durchschnittliche Variationskoeffizient der Beschäftigtenzahl in den Betrieben mit Betriebsrat 37.3 (1982) bzw. 14.9 (1985), in den Betrieben ohne Betriebsrat hingegen 46.6 (1982) bzw. 24.6 (1985). Diese Unterschiede sind in beiden Jahren statistisch hoch signifikant ( $p < .001$ )<sup>55</sup>.

(2) Darüber hinaus zeigt eine mehrfaktorielle Varianzanalyse, daß das Ausmaß der Beschäftigungsschwankungen auch nach Kontrolle von Branchencharakteristika, Betriebsgröße und der Betriebsratsvariable zwar 1982, nicht aber 1985 einen statistisch signifikant negativen Einfluß auf die betriebliche Istquote hat ( $p < .05$ ).

Die Tatsache, daß Betriebe mit gewählten Arbeitnehmervertretungen sehr viel eher die gesetzliche Pflichtquote erfüllen bzw. sich dieser Quote annähern, ist ein Indiz dafür, "daß der Verstoß gegen unternehmensinterne Bräuche und Sitten Legitimitätgefährdungen mit sich bringt und deshalb politisch teuer sein kann" (Sadowski/Frick 1990). Gleichzeitig wird deutlich, daß das Kontrollbedürfnis und Sanktionspotential der Arbeitnehmervertretungen eine zwar unvollkommene, aber dennoch effiziente Rechtsbefolgung sichern kann.

### 3.3. Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenquote

Die betriebliche Istquote hängt zweifellos nicht ausschließlich von der Existenz gewählter Interessenvertretungen, sondern maßgeblich auch von der betrieblichen Bereitschaft und Fähigkeit zur (Weiter-)Beschäftigung Schwerbehinderter ab. Diese Bereitschaft und Fähigkeit wiederum wird im wesentlichen von ökonomisch-strukturellen Rahmenbedingungen beeinflußt, die aus diesem Grund als (mögliche) Determinanten betrieblicher (Personal-)Entscheidungen thematisiert werden müssen. Da die weit überwiegende Mehrheit der beschäftigten

<sup>55</sup> Die Variationskoeffizienten wurden errechnet aus den in den Arbeitgeberanzeigen enthaltenen monatlichen Beschäftigtenzahlen.

Schwerbehinderten intern rekrutiert wurde, stellt sich in diesem Zusammenhang insbesondere die Frage nach den Determinanten von Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuation. Die empirische Überprüfung dieser Fragestellung ist Gegenstand des folgenden Kapitels.

### 3.3.1. Zur Operationalisierung abhängiger und unabhängiger Variablen

In Übersicht 4 sind die (möglichen) Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenquote sowie deren jeweilige Operationalisierung zusammengefaßt. Darüber hinaus enthält die Übersicht Angaben zum Zeitraum für den die jeweiligen Indikatoren vorliegen sowie zur erhebenden Institution bzw. zum Autor.

Probleme bei der Operationalisierung gibt es lediglich bei den Variablen "Beschäftigungsstabilität", "Pro-Kopf-Einkommen", "Konzentration" und "Beschäftigungsentwicklung".

Der Anteil der über 50jährigen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gilt im folgenden als ein Proxy-Maß für die Beschäftigungsstabilität. Da die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer für die hier gewählte Branchendifferenzierung nicht verfügbar ist, Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer aber signifikant positiv miteinander korrelieren<sup>56</sup>, ist diese Variable durchaus als ein Indikator für die Beschäftigungsstabilität in einem Betrieb bzw. einer Branche interpretierbar.

---

<sup>56</sup> Anhand der Daten der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels errechnet sich ein Korrelationskoeffizient von fast  $r=0.70$ . Gleichwohl ist dieser Indikator nicht ganz unproblematisch, weil in der Literatur häufig von einer "selektiven" Ausgliederung älterer Arbeitnehmer gesprochen wird (vgl. Friedmann/Weimer 1980). Wie jedoch eine detaillierte Analyse der verfügbaren Branchendaten zeigt, beträgt der Anteil Älterer an den Beschäftigten seit Beginn der achtziger Jahre jeweils rund 15.0%. Die bei diesem Mittelwert nahezu konstante Standardabweichung von 5.0 ist ein Indiz dafür, daß die Ausgliederung der über Fünfzigjährigen, die sich in einer sinkenden Erwerbsbeteiligung manifestiert, keineswegs selektiv, sondern relativ gleichmäßig verläuft.

#### Übersicht 4: Operationalisierungen der abhängigen und unabhängigen Variablen

Indikator	Operationalisierung	Zeitraum	Quelle
<b>Schwerbehindertenquote</b>	Anteil schwerbehinderter Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als fünfzehn Arbeitsplätzen	1982-1986	Bundesanstalt für Arbeit, IIB 3
<b>Betriebsgröße</b>	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1982-1986 <sup>1</sup>	Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen und Cramer (1987)
<b>Beschäftigungsstabilität</b>	Anteil der über Fünfzigjährigen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1982-1986 <sup>1</sup>	Bundesanstalt für Arbeit, IIB 4
<b>Arbeitslosenquote</b>	Arbeitslose dividiert durch Arbeitslose plus sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	1982-1986	Bundesanstalt für Arbeit, IIB 4
<b>pro-Kopf-Einkommen</b>	Durchschnittliches Pro-Kopf-Einkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1982-1986 <sup>2</sup>	Statistisches Bundesamt, Becker (1985, 1987)
<b>Fluktuationsrate</b>	Netto-Ersetzungsraten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsvorhältnisse	1980-1984	Bundesanstalt für Arbeit sowie Rudolph (1986)

#### Fortsetzung Übersicht 4

Indikator	Operationalisierung	Zeitraum	Quelle
(Allgemeines) Humankapital	Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung an allen Beschäftigten	1982-1986	Bundesanstalt für Arbeit, Dietz (1988)
Frauenquote	Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1982-1986	Bundesanstalt für Arbeit, IIB 4
Beschäftigungsentwicklung	Dummy-Variablen mit den Ausprägungen 0 (Abnahme der Beschäftigtenzahl 1982-1986 gegenüber 1977-1981) und 1 (Zunahme)	1977/81 - 1982/86	Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen
Konzentration	Reziproker Wert der Zahl an Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	1982-1986	Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen und Cramer (1987)

- (1) Da die Altersstruktur der Beschäftigten 1985 für die Ebene des Zwei- bzw. Dreistellers nicht vorliegt, wurde der Anteil der über 50jährigen als Mittelwert der Variablenausprägungen der Jahre 1984 und 1986 geschätzt.
- (2) Da die Pro-Kopf-Einkommen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf der gewählten Analyseebene bislang nur für die Jahre 1982-1984 vorliegen, wurden die Einkommen der Jahre 1985 und 1986 ermittelt, in dem die wirtschaftszweigspezifische Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter zur Fortschreibung herangezogen wurde (vgl. dazu Kurz-Scherf 1986: 291 sowie Kurz-Scherf 1987: 110).

Die Verwendung des Pro-Kopf-Einkommens aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung stellt aus verschiedenen Gründen eine eher konservative, d.h. die Unterschiede tendenziell unterschätzende Approximation an die tatsächlichen Einkommensdifferenzen dar. Da in Wirtschaftszweigen mit einem niedrigen Durchschnittseinkommen überproportional viele Arbeitnehmer beschäftigt sind, deren Einkommen unterhalb der Pflichtgrenze liegt und deren Verdienst deshalb überhaupt nicht in die Berechnung des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens eingeht, sind die Durchschnittseinkommen in diesen Wirtschaftszweigen tendenziell zu hoch ausgewiesen. Umgekehrt gibt es in Branchen mit einem hohen Durchschnittseinkommen einen überdurchschnittlichen Anteil an Arbeitnehmern, deren Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegt und die deshalb nur mit einem Einkommen, das exakt der Beitragsbemessungsgrenze entspricht, in die Berechnung des Mittelwertes eingehen. Damit werden die Durchschnittseinkommen in diesen Branchen tendenziell zu niedrig ausgewiesen<sup>57</sup>.

Da Konzentrationsmaße bislang nur für den Bergbau und das Verarbeitende Gewerbe, nicht aber für den Dienstleistungssektor zur Verfügung stehen, wird in Anlehnung an FitzRoy und Kraft (1985: 545, 1987: 497) der reziproke Wert der Zahl der Betriebe innerhalb einer Branche als Proxy-Maß für die Wettbewerbsintensität innerhalb dieser Branche verwendet. Dieser Index ist dem sogenannten "Herfindahl-Hirschman-Koeffizienten" ähnlich und korreliert sehr stark mit dem in

---

<sup>57</sup> Das Mindesteinkommen, ab dem ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig ist, betrug in den Jahren 1982-1986 zwischen 390 und 430 DM monatlich. Die Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung entwickelte sich demgegenüber wie folgt: 1982: 56.400 DM (Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten) bzw. 69.600 DM (Knappschaftliche Rentenversicherung); 1983: 60.000 bzw. 73.200 DM; 1984: 62.400 bzw. 76.800 DM; 1985: 64.800 bzw. 80.400 DM; 1986: 67.200 bzw. 82.800 DM. Nach den Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung werden insgesamt knapp 86% der Bruttolohn- und Gehaltssumme in der Beschäftigtenstatistik nachgewiesen. Rund 2% entfallen auf Entgelte über der Beitragsbemessungsgrenze, 12% auf die Beamten und 1% auf die sonstigen Nichtbeitragspflichtigen (vgl. Becker 1987: 373).

einschlägigen Studien am häufigsten verwendeten Konzentrationsmaß, der CR3-Konzentrationsrate (vgl. Laux 1983: 390)<sup>58</sup>.

Da sich die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung anhand des verfügbaren Datenmaterials nicht hinreichend genau abbilden lässt, wird die Zu- bzw. Abnahme der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter dichotomisiert und als (relativ ungenaues) Proxy-Maß verwendet. Die aufgrund der Datenlage durchaus mögliche Berechnung einer kontinuierlichen Variable ist jedoch wenig sinnvoll, weil dadurch die Beschäftigungsexpansion des Dienstleistungssektors, die im wesentlichen auf die Zunahme der Zahl an Beamten und "geringfügig Beschäftigten" und nicht auf die Entwicklung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zurückzuführen ist, noch deutlicher unterschätzt würde, als dies bereits bei Verwendung einer Dummy-Variable der Fall ist<sup>59</sup>.

### 3.3.2. Zur Entwicklung der Schwerbehindertenquote 1982-1986

Bevor die im vorangegangenen Kapitel entwickelten Hypothesen empirisch überprüft werden, ist es sinnvoll, die Verteilung der abhängigen Variable und ihre Veränderung im Zeitablauf genauer zu analysieren<sup>60</sup>.

Tabelle 26 macht deutlich, daß die durchschnittliche Schwerbehindertenquote auch auf der im folgenden analysierten Ebene des von der Bundesanstalt für Arbeit verwendeten Zweistellers von 1982-1985 suk-

---

<sup>58</sup> Der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient für den Zusammenhang von Herfindahl-Hirschman-Koeffizient und CR3-Konzentrationsrate beträgt für die 35 Wirtschaftsgruppen des Verarbeitenden Gewerbes in den Jahren 1977-1981 immerhin 0.94 (vgl. Laux 1983: 394).

<sup>59</sup> Mangels besseren Datenmaterials ist die Verwendung von Proxy-Maßen durchaus zu rechtfertigen: "In empirical work one seldom has the luxury of working with the theoretical or exact index, for the information requirements of exact indexes are prohibitive. The best one normally has available are indexes constructed as close approximations to the theoretical concept" (Triplett 1983: 36).

<sup>60</sup> Da Entwicklung und Struktur der Schwerbehindertenquote auf der Ebene der Wirtschaftszweige bislang kaum dokumentiert sind und weil es sich bei dieser Größe um die zentrale Variable handelt, wird im folgenden detaillierter darauf eingegangen.

zessive zurückging, um 1986 geringfügig anzusteigen ohne jedoch das Niveau des Jahres 1984 zu erreichen.

**Tabelle 26: Statistische Kennziffern der Schwerbehindertenquote**

Jahr	Mittelwert	Standardabweichung	Variationskoeffizient
1982	5.79	2.24	38.7
1983	5.74	2.86	49.8
1984	5.36	2.95	55.0
1985	5.03	2.94	58.4
1986	5.14	2.91	56.6

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3  
Eigene Berechnungen

Der sinkende Mittelwert geht jedoch einher mit einem steigenden Variationskoeffizienten, d.h. die Niveauunterschiede der Schwerbehindertenquote haben in den vergangenen Jahren offensichtlich zugenommen.

Dieser Befund ist insofern überraschend, als auf der Ebene des Einstellers ( $n=10$ ) im gleichen Zeitraum nicht nur ein Rückgang des Mittelwertes, sondern auch des Variationskoeffizienten festzustellen ist. Die Aggregation der 95 Wirtschaftszweige zu zehn Wirtschaftsabteilungen bewirkt also offensichtlich eine weitgehende Nivellierung der Schwerbehindertenquote.

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, ist der Anteil der Wirtschaftsabteilungen mit einer die gesetzlichen Bestimmungen erfüllenden Istquote von 6% und mehr von 1982-1985 permanent rückläufig gewesen und dabei von 46% (1982) über 40% (1983) und 18% (1984) auf lediglich 12% (1985) gesunken. Erst nach der 1986 in Kraft getretenen Novellierung des SchwBG war ein leichter Anstieg auf knapp 16% zu verzeichnen. Dieser Rückgang bedeutet jedoch keineswegs, daß die Quote in allen Wirtschaftsabteilungen gleichermaßen rückläufig war bzw. ist. Eine Längsschnittanalyse zeigt jedoch, daß die Entwicklung in den von

der amtlichen Statistik unterschiedenen Wirtschaftszweigen offensichtlich recht einheitlich verlaufen ist<sup>61</sup>.

Tabelle 27 macht demgegenüber deutlich, daß die Istquote selbst in den Jahren 1983-1985 in 11-26% der Wirtschaftszweige anstieg, obwohl die gesamtwirtschaftliche Istquote in diesem Zeitraum um insgesamt fast einen Prozentpunkt zurückging. Umgekehrt sank die Istquote 1986 in 57% der Wirtschaftszweige, obwohl gesamtwirtschaftlich ein Anstieg um 0.2 Prozentpunkte zu verzeichnen war. Da die jährliche Veränderung der Istquote jedoch in der überwiegenden Mehrheit der Branchen weniger als eine halbe Standardabweichung beträgt, kann man trotz dieses überraschenden Befundes von einer relativ gleichmäßigen Entwicklung sprechen.

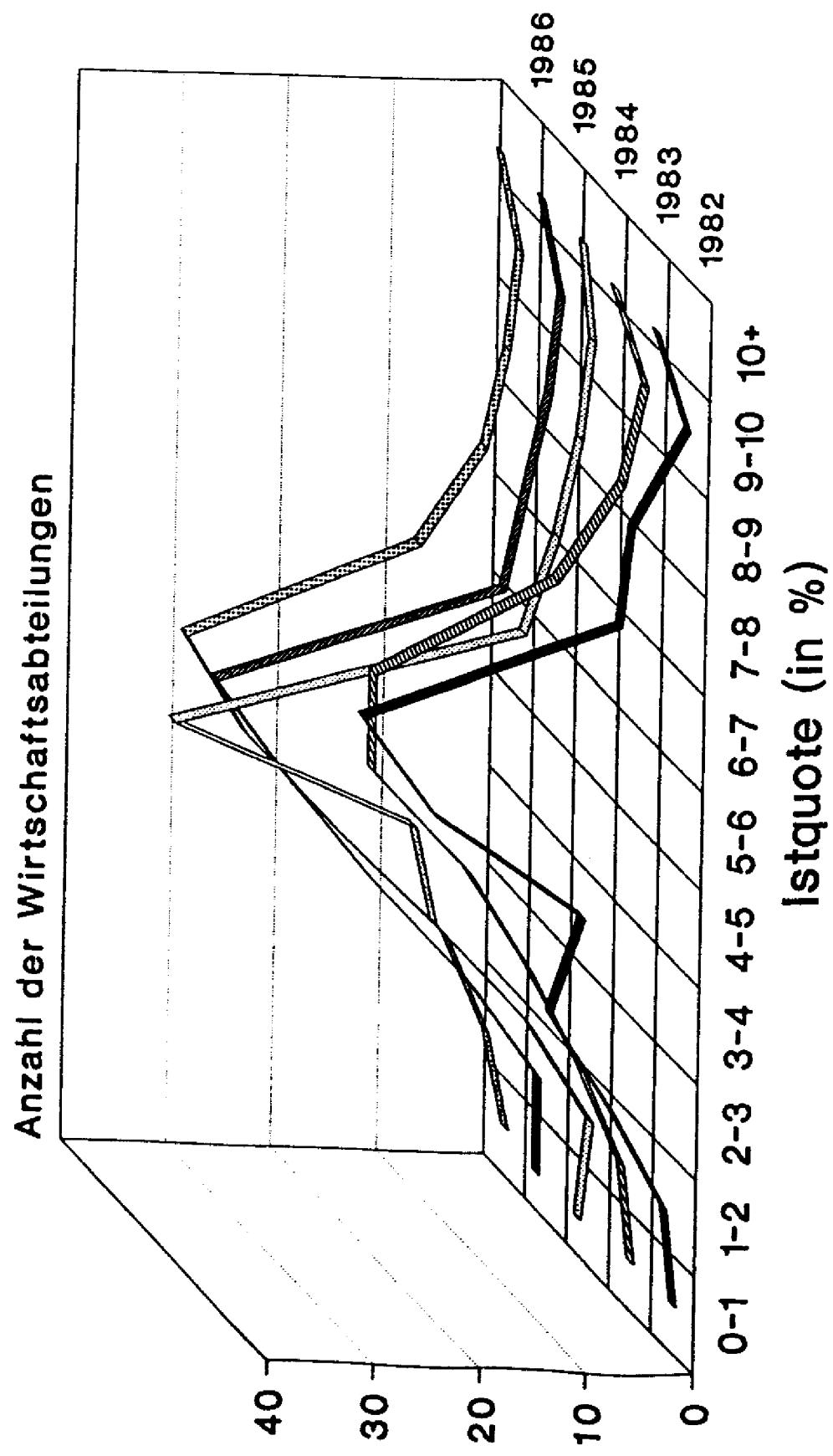
Tabelle 27: Zur Entwicklung der Schwerbehindertenquote 1982-1986

Jahr	Zahl der Branchen mit einem Anstieg der Istquote gegenüber dem Vorjahr		Veränderung der der Istquote (in Prozentpunkten)
	Anzahl	in %	
1982/83	10	10.5	-0.2
1983/84	25	26.3	-0.4
1984/85	11	11.6	-0.3
1985/86	41	43.2	+0.2

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3  
Eigene Berechnungen

<sup>61</sup> Aus diesem Grund korreliert die Schwerbehindertenquote eines Jahres auch sehr stark mit den entsprechenden Anteilswerten der übrigen Jahre des Untersuchungszeitraumes (Pearson'scher Korrelationskoeffizient > .86).

Abbildung 6: Wirtschaftsabteilungen nach der Istquote 1982-1986



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3  
Eigene Berechnungen

Vergleicht man demgegenüber die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung mit der Entwicklung der Schwerbehindertenbeschäftigung, dann zeigt sich, daß die jährlichen Veränderungsraten zwar signifikant positiv miteinander korrelieren, aber nicht in dem Maße, daß man von einem mehr oder weniger identischen Entwicklungsverlauf sprechen könnte<sup>62</sup>.

Tabelle 28: Die Entwicklung von Gesamtbeschäftigung, Schwerbehindertenbeschäftigung und der Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber

Jahr	Zusammenhang der Veränderungsraten	
	Gesamt- und Schwerbehindertenbeschäftigung	Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber und Schwerbehindertenbeschäftigung
1982/83	0.6989*	0.4140*
1983/84	0.6467*	0.0890+
1984/85	0.3682*	0.5467*
1985/86	0.5014*	0.6685*

\* p < .001

+ nicht signifikant

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3  
Eigene Berechnungen

Ebenso korreliert die Veränderungsrate der Zahl an beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern zwar signifikant positiv mit der Veränderungsrate der Schwerbehindertenquote, doch ist auch dieser Zusammenhang

<sup>62</sup> Für die Vermutung, daß ein Anstieg oder Rückgang der Schwerbehindertenbeschäftigung aufgrund der Bestandschutzregelungen zeitlich verzögert erfolgt, lassen sich keine empirischen Belege finden, denn die Veränderungsrate der Schwerbehindertenquote korreliert zwar signifikant mit der Veränderungsrate der Gesamtbeschäftigung des gleichen Jahres, nicht aber mit der des Vorjahres. Das gleiche gilt für die Veränderungsrate der Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber. Um diese Vermutung jedoch detaillierter überprüfen zu können, müßten sowohl die Schwerbehindertenzahlen als auch die Beschäftigten- und Arbeitgeberzahlen zumindest quartalsweise erhoben werden.

keineswegs so eng wie vermutet<sup>63</sup>. Auffallend ist, daß in zwei der vier Jahre die Veränderung der Schwerbehindertenbeschäftigung vergleichsweise stark mit der Veränderung der Gesamtbeschäftigung korreliert (1982/83 und 1983/84) und in den beiden anderen Jahren deutlich stärker mit der Veränderungsrate der Zahl beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber (1984/85 und 1985/86).

### **3.3.3. Betriebsmerkmale, Beschäftigtencharakteristika und Schwerbehindertenquote**

Vor der Berechnung der Regressions- und Pfadkoeffizienten wurden die neun metrisch skalierten Variablen logarithmiert, um den Einfluß statistischer "Ausreisser" zu reduzieren. Darüber hinaus wurden die Variablen mit der Zahl der Betriebe in der jeweiligen Branche gewichtet, damit jede Branche entsprechend ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung in die Analyse eingeht<sup>64</sup>. Von den 95 in der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit unterschiedenen Wirtschaftszweigen wurden insgesamt elf (Landwirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte und Öffentlicher Dienst) aus der Analyse ausgeschlossen, so daß sich die Zahl der Stützwerte auf 84 pro Jahr reduziert. In den in die Analyse einbezogenen Wirtschaftszweigen arbeiten rund 91% der etwa 20.5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Da der Zeitraum, für den die Daten zur Verfügung stehen, mit lediglich fünf Jahren zu kurz ist, um detaillierte Längsschnittanalysen durchführen zu können, wird das Sample "gepoolt", d.h. die multivariaten Analysen werden simultan über alle Stützwerte ( $n=420$ ; 84 Stüt-

---

<sup>63</sup> Auffallend ist insbesondere die nicht signifikante Korrelation der beiden Veränderungsraten 1983/84, die zwar eine gesonderte Analyse erfordert, aber im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht zu leisten ist.

<sup>64</sup> Alternativ wurden die Variablen auch mit der Zahl der Beschäftigten gewichtet. Dies hatte jedoch im wesentlichen den gleichen Einfluß wie die Gewichtung mit der Zahl der Betriebe, denn die ermittelten Regressions- und Pfadkoeffizienten unterschieden sich in der Regel allenfalls in der zweiten Nachkommastelle. Entsprechende Berechnungen mit den ungewichteten Daten wie auch eine Logit-Transformation der Schwerbehindertenquote bewirkten nur geringfügige Ergebnisänderungen.

werte pro Jahr \* 5 Untersuchungsjahre) durchgeführt. Diese Vorgehensweise ist insofern gerechtfertigt, als die im folgenden dargestellten Beziehungen nicht durch sogenannte "Strukturbrüche" gekennzeichnet sind, d.h. daß die Schätzparameter durch Änderungen des Beobachtungszeitraumes nur unwesentlich beeinflußt werden. Um die Möglichkeit eines Bruches in der Beziehungsstruktur zu untersuchen, wurden die Schätzungen auch getrennt für die einzelnen Untersuchungsjahre durchgeführt. Ein Vergleich der unterschiedlichen Regressionsschätzungen für die einzelnen Jahre mit der Regressionsschätzung für den gesamten Zeitraum ergab keinerlei Hinweise auf die Existenz eines Strukturbruches<sup>65</sup>. Dieses Ergebnis sollte nicht unbedingt dahingehend interpretiert werden, daß der Erklärungsbeitrag der einzelnen Variablen im Zeitablauf konstant bleibt, denn dazu ist der Untersuchungszeitraum mit lediglich fünf Jahren zu kurz. Gleichwohl ist dieser Befund ein Indiz dafür, daß es auch über einen längeren Zeitraum hinweg im wesentlichen dieselben Variablen sind, die die betriebliche Schwerbehindertenquote determinieren.

---

<sup>65</sup> In vier der fünf Untersuchungsjahre beträgt der Koeffizient der Variable STABILIT zwischen 0.69 und 0.79. Im gepoolten Sample liegt der Regressionskoeffizient bei 0.72. Der "Ausreißer" 1986 (0.60) ist im wesentlichen mit den statistischen Auswirkungen der Gesetzesnovellierung zu erklären. Bei der Variable FLUKTUAT beträgt der Regressionskoeffizient im gepoolten Sample -0.26 und ist damit fast identisch mit den Koeffizienten der einzelnen Untersuchungsjahre (Min. -0.27, Max. -0.30). Für die naheliegende Vermutung, daß die aus der Poolung resultierende Erhöhung der Zahl der Stützwerte einen Einfluß auf die Ergebnisse der Regressions schätzung hat, finden sich keinerlei Hinweise. Abgesehen von zwei Jahren, in denen der konstante Term nicht signifikant ist (1984 und 1985), bleiben die Signifikanzniveaus der Regressionskoeffizienten in allen Untersuchungsjahren vollkommen unverändert. Da lediglich die Konstanten der unterschiedlichen Schätzungen, nicht aber die Steigungen der Regressionsgeraden nennenswert voneinander abweichen, ist zu vermuten, daß in der Tat kein "Strukturbruch" vorliegt. Diese Hypothese wird bestätigt, wenn man die Regressionsgleichung um insgesamt vier Dummy-Variablen für die einzelnen Untersuchungsjahre erweitert (das Jahr 1982 dient dabei als Referenzjahr). Es zeigt sich nämlich, daß alle Dummy-Variablen negativ und statistisch signifikant sind. Die Koeffizienten der beiden erklärenden Variablen STABILIT und FLUKTUAT sind in diesem Fall nahezu identisch mit denen des gepoolten Samples ohne Dummy-Variablen. Die negativen Koeffizienten der Dummy-Variablen reflektieren den zunächst geringfügigen, später deutlichen Rückgang der Istquote, der erst am Ende der Untersuchungsperiode zum Stillstand kommt.

Tabelle 29 enthält die Mittelwerte und Standardabweichungen der ungewichteten Variablen.

Tabelle 29: Mittelwerte und Standardabweichungen der abhängigen und unabhängigen Variablen

Variable	Mean	Std Dev
Schwerbehindertenquote	5.10	1.75
Betriebsgrösse	78.43	164.45
Konzentration <sup>1</sup>	0.25	0.96
Frauenquote	33.79	21.98
Beschäftigungsstabilität	19.71	5.88
Fluktuationsrate	31.11	26.16
Allgemeines Humankapital	56.89	13.21
Arbeitslosenquote	7.12	2.89
Beschäftigungsentwicklung	0.44	0.50
Pro-Kopf-Einkommen	35126.32	7046.87

<sup>1</sup> Aus Gründen der Darstellbarkeit mit dem Faktor 100 multipliziert.

Um die betriebliche Beschäftigung Schwerbehinderter als ein "Kuppelprodukt" aufeinander abgestimmter Beschäftigungsstrategien und -praktiken zur Sicherung betrieblicher Investitionen in die Qualifizierung der Belegschaft und damit zur langfristigen Nutzung der Arbeitskraft interpretieren zu können, ist der Nachweis erforderlich, daß die Schwerbehindertenquote eine Funktion von Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuation der Arbeitnehmer ist (vgl. Hypothesen (3.1.) bis (3.3.)).

In einem linearen Regressionsmodell erklären die unabhängigen Variablen STABILIT und FLUKTUAT etwas mehr als drei Viertel der Varianz der abhängigen Variable SBQUOTE (vgl. Tabelle 30)<sup>66</sup>; von

---

<sup>66</sup> Die naheliegende Vermutung, daß die Korrelation zwischen der Fluktuationsrate und der Schwerbehindertenquote dadurch zu erklären ist, daß die Fluktuationsrate ein Proxy-Maß für den Frauenanteil darstellt, ist unzutreffend. Der Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und Frauenanteil ist zumindest auf Branchenebene und für den Untersuchungszeitraum 1982-1986 statistisch nicht signifikant. Eine detaillierte Analyse zeigt jedoch, daß die Fluktuationsrate einen negativen Einfluß auf die Schwerbehindertenquote hat.

den übrigen sieben Variablen hat keine einen statistisch signifikanten Einfluß auf den Schwerbehindertenanteil<sup>67</sup>. Dies ist insofern überraschend, als man aufgrund der Befunde aus anderen Studien (vgl. Kapitel II.) durchaus erwarten können, daß die "ability to pay", d.h. die Fähigkeit, hohe Löhne und Gehälter zu zahlen, einen positiven Einfluß auf die Istquote hat.

Tabelle 30: Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenquote<sup>1</sup>

Variable	B	SE B	T
STABILIT	.72601	.02286	31.762*
FLUKTUAT	-.26119	.01986	-13.148*
KONSTANTE	.30288	.10174	2.977**
$R^2 * 100$			76.9

\* p < .001

\*\* p < .01

<sup>1</sup> Zur Operationalisierung der Variablen und zur Herkunft der Daten vgl. Übersicht 4

Diese Befunde bestätigen zwar die Hypothesen (3.1.) und (3.2.), die einen Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeitsdauer und Istquote einerseits und Fluktuationsrate und Schwerbehindertenanteil andererseits postulieren. Gleichzeitig wird Hypothese (3.3.), die einen Zusammenhang von Pro-Kopf-Einkommen und Istquote unterstellt, falsifiziert.

Da die Variablen vor der empirischen Analyse logarithmiert wurden, können die Regressionskoeffizienten auch als Elastizitäten interpretiert werden. Demzufolge bewirkt eine einprozentige Zunahme der Beschäftigungsstabilität einen Anstieg der Schwerbehindertenquote um 0.73%, während eine einprozentige Zunahme der Fluktuationsrate zu einem

---

liertere Analyse ist jedoch nicht möglich, da weder die Fluktuationsrate noch die Schwerbehindertenquote getrennt für Männer und Frauen verfügbar ist.

<sup>67</sup> Da die beiden erklärenden Variablen lediglich mit  $r=-0.20$  korrelieren, treten bei der Regressionsschätzung keine Multikollinearitätsprobleme auf.

Rückgang der Schwerbehindertenquote um 0.26% führt. Dabei beträgt der konstante Term 0.30. Diese Befunde stützen die Hypothese, daß Schwerbehinderte überwiegend in Betrieben und Branchen mit hoher Beschäftigungsstabilität und geringer Fluktuation weiterbeschäftigt werden, denn es ist kaum anzunehmen, daß das Risiko, im Laufe des Erwerbslebens schwerbehindert zu werden, in Betrieben bzw. Branchen mit einer geringen Istquote signifikant niedriger ist: Wie die Studie von Ritz (1982: 208-210) zeigt, besteht statistisch kein signifikanter Zusammenhang zwischen den betrieblichen Arbeitsbelastungen und der betrieblichen Schwerbehindertenquote. Branchen mit hohen Arbeitsbelastungen und hohen Istquoten (z.B. Chemische und Stahlindustrie) stehen Wirtschaftszweige mit hohen Arbeitsbelastungen und niedrigen Schwerbehindertenanteilen gegenüber (z.B. Automobilindustrie und Baugewerbe). Umgekehrt gibt es auch Branchen mit vergleichsweise geringen Arbeitsbelastungen und einer niedrigen Istquote (Banken und Versicherungen) bzw. niedrigen Arbeitsbelastungen und hohen Schwerbehindertenanteilen (Öffentlicher Dienst, Feinmechanik, Spielwaren) (vgl. auch Kotthoff/Ochs 1986 und Tabelle A7 im Anhang). Während Kohli und Wolf (1987) den Anteil älterer Arbeitnehmer als ein Maß für den Bestand an betrieblichem Organisationskapital bezeichnen, wird im folgenden die Schwerbehindertenquote als die geeigneter Operationalisierung angesehen. Obgleich die beiden Variablen vergleichsweise hoch korreliert sind, ist die Verwendung der Schwerbehindertenquote aus verschiedenen Gründen sinnvoller: Während es offensichtlich keinen Zusammenhang zwischen der individuellen Arbeitsleistung und dem Lebensalter gibt (vgl. Naschold/Wagner/Rosenow 1989: 89), sind die individuelle Arbeitsproduktivität und das Vorliegen einer Behinderung negativ korreliert<sup>68</sup>. Von "Organisationskapital" sollte man jedoch

---

<sup>68</sup> Interpretiert man die Zahl krankheitsbedingter Fehltage als ein Maß für die individuelle Arbeitsproduktivität, dann zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmern, wohl aber zwischen Schwer- und Nichtbehinderten: Sowohl die 21 bis unter 25jährigen als auch die über 55jährigen Arbeitnehmer sind im Jahresdurchschnitt an zehn Arbeitstagen erkrankt (vgl. Theis 1985: 132-134). Bei den Schwerbehinderten beträgt der entsprechende Durchschnittswert 25, bei den Nichtbehinderten zehn Tage (eigene Berechnungen anhand des Soziökonomischen Panels, Welle II/1985).

nur dann sprechen, wenn spezifische institutionelle Arrangements, z.B. in Form eines internen Arbeitsmarktes, eine "Überkompensation" der unterdurchschnittlichen Produktivität eines Teils der Beschäftigten durch eine entsprechend höhere Produktivität der übrigen Arbeitnehmer bewirken. Demzufolge können schwerbehinderte Arbeitnehmer durchaus eine "betriebliche Ressource" (Wolf/Kohli 1988: 193) darstellen und damit wesentlich zur Internalisierung des Produktionszieles und zur Produktivitätssteigerung beitragen<sup>69</sup>.

Um die Güte der Regressionsschätzung einerseits und die Relevanz des theoretischen Ansatzes andererseits beurteilen zu können, ist es sinnvoll, die Erklärungskraft der beiden unabhängigen Variablen insbesondere bei den "Übererfüllern", d.h. bei den Branchen mit einem durchschnittlichen Schwerbehindertenanteil oberhalb der gesetzlichen Pflichtquote von 6%, detaillierter zu analysieren<sup>70</sup>. Bei einem Mittelwert von 5.1% während des Untersuchungszeitraumes streut die Istquote zwischen 0.7% und 15.9%. Bei insgesamt 95 der 420 Stützwerte (22.6%) beträgt der Schwerbehindertenanteil mehr als 6%, darunter befinden sich 81 Fälle mit einer Istquote von 6 bis unter 7%, 7 mit 7 bis unter 8% und 7 mit mehr als 8%. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, ist die Differenz zwischen dem jeweiligen Beobachtungswert und dem aufgrund der Regressionsfunktion ermittelten Schätzwert der Schwerbehindertenquote bei den Übererfüllern keineswegs höher als bei den Branchen mit einer Istquote von weniger als 6% (den "Untererfüllern"). Unter den sogenannten "Ausreissern", d.h. den Branchen mit einer vergleichsweise hohen Differenz zwischen den beiden genannten Werten

---

<sup>69</sup> Eine empirische Überprüfung dieser Hypothese setzt die Verfügbarkeit eines Produktivitätsmaßes, wie z.B. der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigstunde, für alle in die Analyse einbezogenen Wirtschaftszweige voraus. Sofern die Entlohnung der abhängig Beschäftigten eine Funktion ihres Wertgrenzproduktes ist, kann bislang lediglich das Pro-Kopf-Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als eine mehr oder weniger zuverlässige Annäherung an die Arbeitsproduktivität interpretiert werden.

<sup>70</sup> Eine entsprechende Analyse für die "Nichterfüller" mit einer Istquote von 0% ist nur mit Betriebs-, nicht aber mit Branchendaten möglich. Während etwa ein Drittel der dazu verpflichteten Arbeitgeber keinen einzigen Schwerbehinderten beschäftigt, kommt dieser Fall auf Branchenebene nicht vor.

(n=42)<sup>71</sup> befinden sich lediglich dreizehn Branchen mit einer Istquote von mehr als 6%. Damit ist der Anteil der Übererfüller unter den Ausreisern mit 25.0% nur geringfügig höher als in der Stichprobe (22.6%). Darüber hinaus ist die Differenz zwischen Beobachtungs- und Schätzwert in acht der dreizehn Fälle negativ, d.h. die durch die Regressionsgleichung geschätzten Istquoten sind bei der Mehrzahl der Übererfüller sogar noch höher als die tatsächlichen Istquoten. Beide Befunde implizieren, daß die Istquoten der Über- und Untererfüller durch die Regressionsgleichung gleichermaßen gut geschätzt werden, d.h. daß das Modell die "extremen" Ausprägungen der abhängigen Variable genauso gut vorhersagt wie deren "mittlere" Ausprägungen.

Anhand des verfügbaren Datenmaterials läßt sich jedoch nicht nur die Frage nach den Bestimmungsgründen der Schwerbehindertenquote, sondern auch die nach den Determinanten der Beschäftigungsstabilität bzw. der Fluktuationsrate zumindest ansatzweise beantworten. Dabei zeigt sich, daß die betriebliche Bereitschaft und Fähigkeit zur Etablierung langfristiger Beschäftigungsbeziehungen von einer Vielzahl betriebsinterner und -externer Faktoren beeinflußt wird.

Bei der Variable STABILIT ist die Varianzaufklärung durch die unabhängigen Variablen mit rund 48% vergleichsweise niedrig (vgl. Tabelle 31). Lediglich die Betriebsgröße, die Beschäftigungsentwicklung, der Anteil formal qualifizierter Arbeitnehmer, die Arbeitslosenquote und der Frauenanteil haben einen statistisch signifikanten Einfluß auf die Beschäftigungsstabilität (vgl. Hypothesen (4.1.) bis (4.6.))<sup>72</sup>. Während eine einprozentige Zunahme der Betriebsgröße zu einem Anstieg

---

<sup>71</sup> Als "groß" wird die standardisierte Differenz zwischen Beobachtungs- und Schätzwert dann bezeichnet, wenn dieser Wert mehr als 2.00 beträgt. Diese Vorgabe ist sehr viel restriktiver als die in SPSS implementierte Voreinstellung von 3.00. Dies bedeutet, daß der für die vorliegende Auswertung gewählte Wert sehr viel mehr Branchen als Ausreisser definiert. Während die Zahl der Ausreisser im ersten Fall 42 beträgt, sind es im letzten Fall lediglich 12.

<sup>72</sup> Der nicht sehr starke, aber dennoch signifikante Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Beschäftigungsentwicklung ( $r = -0.33$ ) ist ein weiterer Beleg für die in letzter Zeit häufig vertretene These, daß Kleinbetriebe überproportional zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen. Vgl. dazu beispielsweise Fritsch/Hull (1987), Bade (1987) und Hunsdieck (1987).

der Beschäftigungsstabilität von 0.17% führt, weisen wachsende Branchen eine um rund 41% niedrigere durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer auf als stagnierende bzw. schrumpfende Branchen. Die Betriebsgröße ist in diesem Zusammenhang nicht nur als Indikator für die zunehmende Bedeutung interner Stabilisierungsstrategien, sondern auch als Proxy für ein steigendes Betriebsalter interpretierbar: Je größer - und damit in der Regel je älter - ein Betrieb, desto höher auch die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der Beschäftigten. Umgekehrt ist der negative Einfluß der Beschäftigungsentwicklung auf die Betriebszugehörigkeitsdauer im wesentlichen damit zu erklären, daß wachsende Betriebe und Branchen primär jüngere Arbeitskräfte (mit einer längeren antizipierten Betriebszugehörigkeitsdauer) rekrutieren.

Tabelle 31: Bestimmungsgründe der Beschäftigungsstabilität

Variable	B	SE B	T
GROESSE	.17071	.02793	6.111*
WACHSTUM	-.40535	.03610	-11.228*
HUMANKAP	-.59093	.08356	-7.072*
ALOQUOTE	-.28594	.04814	-5.940*
FRAUENQ	-.06228	.02110	-2.951**
KONSTANTE	5.72282	.46787	12.232*
R <sup>2</sup> * 100	48.1		

\* p < 0.001

\*\* p < 0.01

Während eine einprozentige Zunahme des Anteils formal qualifizierter Arbeitnehmer einen Rückgang der Betriebszugehörigkeitsdauer um 0.59% zur Folge hat, bewirkt ein entsprechender Anstieg des Frauenanteils einen Rückgang um lediglich 0.06%. Das unerwartete Vorzeichen der Humankapitalvariable ist vermutlich damit zu erklären, daß

diese Variable weniger den Umfang (betriebs-) spezifischen, als vielmehr allgemeinen und damit transferierbaren Humankapitals mißt<sup>73</sup>.

Der Befund schließlich, daß ein einprozentiger Anstieg der Arbeitslosenquote einen Rückgang der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer um immerhin 0.29% bewirkt, relativiert zwar das Konzept des internen Arbeitsmarktes, bedeutet aber keineswegs, daß dieser Ansatz damit seine theoretische und/oder empirische Relevanz verliert (vgl. dazu auch Tabelle 33): So ist der geringfügige Rückgang der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer bei steigender Arbeitslosenquote lediglich ein Indiz dafür, daß die (partielle) Suspendierung aufeinander abgestimmter Allokations- und Entlohnungsstrategien in Rezessionsphasen weitgehend auf bestimmte Arbeitnehmergruppen konzentriert wird. Mit der in Rezessionsphasen im allgemeinen größeren Verfügbarkeit sozial akzeptierter Ausgliederungsmöglichkeiten von älteren Arbeitnehmern<sup>74</sup> entstehen erweiterte personalwirtschaftliche Dispositionsspielräume, die in aller Regel dazu genutzt werden, den Anteil der über 55jährigen an der Belegschaft zu reduzieren (vgl. Rosenow 1989: 47). Aufgrund der engen Korrelation von Lebensalter und Betriebszugehörigkeitsdauer bewirkt ein derartiger altersselektiver Personalabbau stets auch einen Rückgang der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer.

Im Gegensatz zur relativ unbefriedigenden Varianzaufklärung der Variable STABILIT läßt sich die Streuung der Fluktuationsrate weitestgehend erklären, denn das korrigierte Bestimmtheitsmaß beträgt über 74% (vgl. Hypothesen (4.1.) bis (4.6.) und Tabelle 32)<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup> Darüber hinaus ist dieser Befund möglicherweise auch mit der spezifischen Operationalisierung der abhängigen Variable zu erklären. Wie beispielsweise Blossfeld (1989) zeigt, ist das formale Qualifikationsniveau älterer Arbeitnehmer durchschnittlich niedriger als das jüngerer Erwerbstätiger.

<sup>74</sup> Dazu gehört z.B. die gesetzliche und/oder tarifvertragliche Einführung von Vorruststandsregelungen sowie die "großzügigere" Gewährung von Erwerbs- und Berufs unfähigkeitsrenten.

<sup>75</sup> Obgleich die Variablen ALOQUOTE, WACHSTUM, GROESSE, HUMANKAP, FRAUENQ und KONZENT mit bis zu 0.50 korrelieren, treten bei der Schätzung der Regressionsgleichung keine gravierenden Multikollinearitätsprobleme auf, denn

Tabelle 32: Bestimmungsgründe der Fluktuationsrate

Variable	B	SE B	T
ALOQUOTE	.49004	.03926	12.483*
WACHSTUM	.18852	.03354	5.621*
GROESSE	-.23948	.02692	-8.898*
HUMANKAP	-.71916	.07189	-10.003*
FRAUENQ	-.17413	.01845	-9.439*
KONZENT	-.03777	.01286	-2.938**
KONSTANTE	6.17822	.38287	16.137*
R <sup>2</sup> * 100	74.2		

\* p < 0.001

\*\* p < 0.01

So bewirkt beispielsweise eine "Entspannung" der Arbeitsmarktsituation, d.h. ein Rückgang der Arbeitslosenquote um 1%, einen Rückgang der Fluktuationsrate um 0.49%. Dieser Befund relativiert die Aussagekraft des Konzeptes des internen Arbeitsmarktes, denn er impliziert, daß der Einsatz betrieblicher Stabilisierungsstrategien im wesentlichen auf Arbeitsmarktsituationen beschränkt bleibt, die durch einen mehr oder weniger starken Mangel an (entsprechend qualifizierten) Arbeitskräften gekennzeichnet sind<sup>76</sup>.

Die Tatsache, daß eine einprozentige Zunahme der Betriebsgröße (der wirtschaftlichen Konzentration) zu einem Rückgang der Fluktionsrate um 0.24% (0.04%) führt, ist ein Indiz dafür, daß große und/oder marktmächtige Betriebe bei dem Versuch, die Beschäftigungsver-

---

die sogenannten "Tolerance-Levels" unterschreiten in keinem Fall den Wert von 0.5 (vgl. dazu Backhaus et al. 1987).

<sup>76</sup> Dementsprechend kommt Kraft (1988) im Rahmen einer Längsschnittstudie von fünfzehn Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (1963-1983) zu dem Ergebnis, daß bei hoher Arbeitslosigkeit sowohl eine Ausweitung als auch eine Einschränkung der Beschäftigung sehr viel einfacher möglich ist als bei niedriger Arbeitslosigkeit. Er interpretiert dies als ein Indiz dafür, daß die einschlägigen Kündigungsschutzbestimmungen z.B. des KüSchG und des SchwbG die betriebliche Anpassungsflexibilität nur unwesentlich einschränken. Darüber hinaus ist zu vermuten, daß sich auch das Arbeitnehmerverhalten mit der allgemeinen Arbeitsmarktsituation verändert.

hältnisse zu stabilisieren, offensichtlich erfolgreicher sind als Klein- und Mittelbetriebe<sup>77</sup>.

Darüber hinaus bewirkt eine einprozentige Zunahme des Anteils qualifizierter Arbeitnehmer einen Rückgang der Fluktuationsrate von 0.72%. Dies ist zweifellos ein Indiz dafür, daß die betrieblichen Strategien zur Sicherung von Investitionen in Humankapital vergleichsweise erfolgreich sind.

Überraschend ist schließlich weniger der Befund, daß wachsende Branchen eine um rund 19% höhere Fluktuationsrate aufweisen als stagnierende oder schrumpfende Branchen<sup>78</sup>, als vielmehr die Tatsache, daß eine einprozentige Zunahme des Frauenanteils einen Rückgang der Fluktuationsrate um 0.17% bewirkt.

Zur Erklärung des bemerkenswerten Befundes, daß sowohl der Anteil formal qualifizierter Arbeitnehmer als auch der Frauenanteil einen negativen Einfluß auf die Betriebszugehörigkeitsdauer einerseits und die Fluktuationsrate andererseits haben, bietet sich folgende Vermutung an: Wie bereits die Analyse der Individualdaten gezeigt hat (vgl. IV.3.1.3.), ist die Betriebszugehörigkeitsdauer von Arbeitnehmern mit vergleichsweise hohem allgemeinem Humankapital (Akademiker,

<sup>77</sup> Dies stimmt mit den bereits zitierten Befunden von Oi (1983) überein und kann beispielsweise daran liegen, daß größere Betriebe höhere Löhne und Gehälter zahlen bzw. großzügigere Sozialleistungen gewähren. Vgl. dazu Brüderl/Preisendorfer (1986), Evans/Leighton (1989), Brown/Medoff (1989) und Gerlach/Schmidt (1989). Die möglichen Erklärungen dafür sind vielfältig und heterogen. Zu den Begründungen gehört z.B. der Verweis auf die unterschiedliche Qualifikation der Arbeitnehmer, die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, die unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuation, die unterschiedlichen Anleitungs- und Kontrollkosten, die unterschiedliche Arbeitsproduktivität, die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrade und die unterschiedliche Marktmacht von Betrieben.

<sup>78</sup> Pfeffer (1986: 311) macht dies an folgendem Beispiel deutlich: "One critical factor affecting the median years of service in an organization's work force is the growth rate both of the organization itself and the industry in which the organization operates. ... For an organization growing at a rate of even 20% per year in terms of number of employees, half of the people in the organization will not have worked there longer than four years, even assuming there is absolutely no quitting, retirements, or firing". Angesichts der zur Messung der Fluktuation verwendeten "Nettoersetzungsraten" (vgl. Rudolph 1986: 260) müssen Wachstum und Turnover demzufolge positiv korreliert sein.

Semi-Professionals, Professionals, qualifizierte Angestellte in Dienstleistungsberufen) allenfalls geringfügig höher als die unqualifizierter Arbeitnehmer, aber signifikant niedriger als die von Arbeitnehmern mit vergleichsweise hohen betriebsspezifischen Qualifikationen (Facharbeiter, Techniker, Ingenieure, qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe). Vor diesem Hintergrund wird auch verständlich, warum die Betriebszugehörigkeitsdauer von Frauen durchschnittlich niedriger ist als die der Männer, denn die in den "typischen" Frauenberufen des tertiären Sektors erwerbbaren Qualifikationen sind zweifellos eher zwischenbetrieblich transferierbar als das in den (männlichen) Arbeiterberufen des Verarbeitenden Gewerbes akkumulierbare Humankapital. Wenn dann umgekehrt eine entsprechende Analyse von Branchendaten zu dem Ergebnis kommt, daß ein steigender Anteil formal qualifizierter bzw. weiblicher Arbeitnehmer einen negativen Einfluß auf die Flukturationsrate hat, dann legt dies den Schluß nahe, daß die Angehörigen dieser beiden Arbeitnehmergruppen überdurchschnittlich häufig "mittlere" Betriebszugehörigkeitsdauern aufweisen.

Tabelle 33: Bestimmungsgründe der Arbeitslosenquote

Variable	B	SE B	T
HUMANKAP	-.99699	.07550	-13.205*
WACHSTUM	-.32925	.03874	-8.498*
GROESSE	-.28067	.03074	-9.129*
FRAUENQ	-.08125	.02275	-3.572*
KONZENT	-.03401	.01601	-2.124***
KONSTANTE	6.87112	.34016	20.200*
R <sup>2</sup> * 100	48.3		

\* p < .001

\*\*\* p < .05

Der Befund, daß die Situation auf dem externen Arbeitsmarkt sowohl die Betriebszugehörigkeitsdauer als auch die Fluktuationsrate beeinflußt, ist seinerseits einzuschränken. Wie aus Tabelle 33 hervor-

geht, wird die Höhe der Arbeitslosenquote im großen und ganzen durch dieselben Variablen beeinflußt wie die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Fluktuationsrate.

So kann die Tatsache, daß eine einprozentige Zunahme der Betriebsgröße (der Konzentration) einen Rückgang der Arbeitslosenquote um 0.28% (0.03%) zur Folge hat, durchaus als ein Beleg für das überdurchschnittliche "personalpolitische Integrationspotential" (Weimer 1983: 128) größerer und marktmächtigerer Betriebe interpretiert werden. Eine einprozentige Zunahme des Anteils formal qualifizierter Arbeitnehmer hat einen Rückgang der Arbeitslosenquote in gleicher Höhe zur Folge; in wachsenden Branchen ist die Arbeitslosenquote um rund ein Drittel niedriger als in stagnierenden bzw. schrumpfenden Branchen.

Der Befund, daß ein einprozentiger Anstieg des Frauenanteils zu einem Rückgang der Arbeitslosenquote um 0.08% führt, ist möglicherweise damit zu erklären, daß Frauen - wie auch andere "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes - einerseits zwar überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind, aber andererseits auch überproportional von einer Beschäftigungszunahme profitieren.

Interpretiert man die standardisierten Regressionskoeffizienten als "Pfadkoeffizienten" (vgl. dazu die in Fußnote 80 angegebene Literatur), dann läßt sich anhand der Regressionschätzungen das in Abbildung 7 enthaltene komplexe "Pfadmodell" spezifizieren. Diese graphische Darstellungsweise hat im wesentlichen zwei Vorteile: Zum einen läßt sich damit neben dem direkten Einfluß der erklärenden Variablen auch der indirekte Einfluß weiterer Variablen veranschaulichen und zum anderen lassen sich die Wechselwirkungen zwischen den unabhängigen Variablen darstellen.

Dabei wird deutlich, daß lediglich die Beschäftigungsstabilität und die Fluktuationsrate einen direkten Einfluß auf die Schwerbehindertenquote haben<sup>79</sup>, wobei der Einfluß der erstgenannten Variable mit einem Beta-Koeffizienten von +0.76 um etwa das Zweieinhalfache größer als der der letztgenannten mit -0.31. Von den übrigen Variablen

---

<sup>79</sup> Da es sich bei den Pfadkoeffizienten um standardisierte Regressionskoeffizienten handelt, sind sie direkt miteinander vergleichbar.

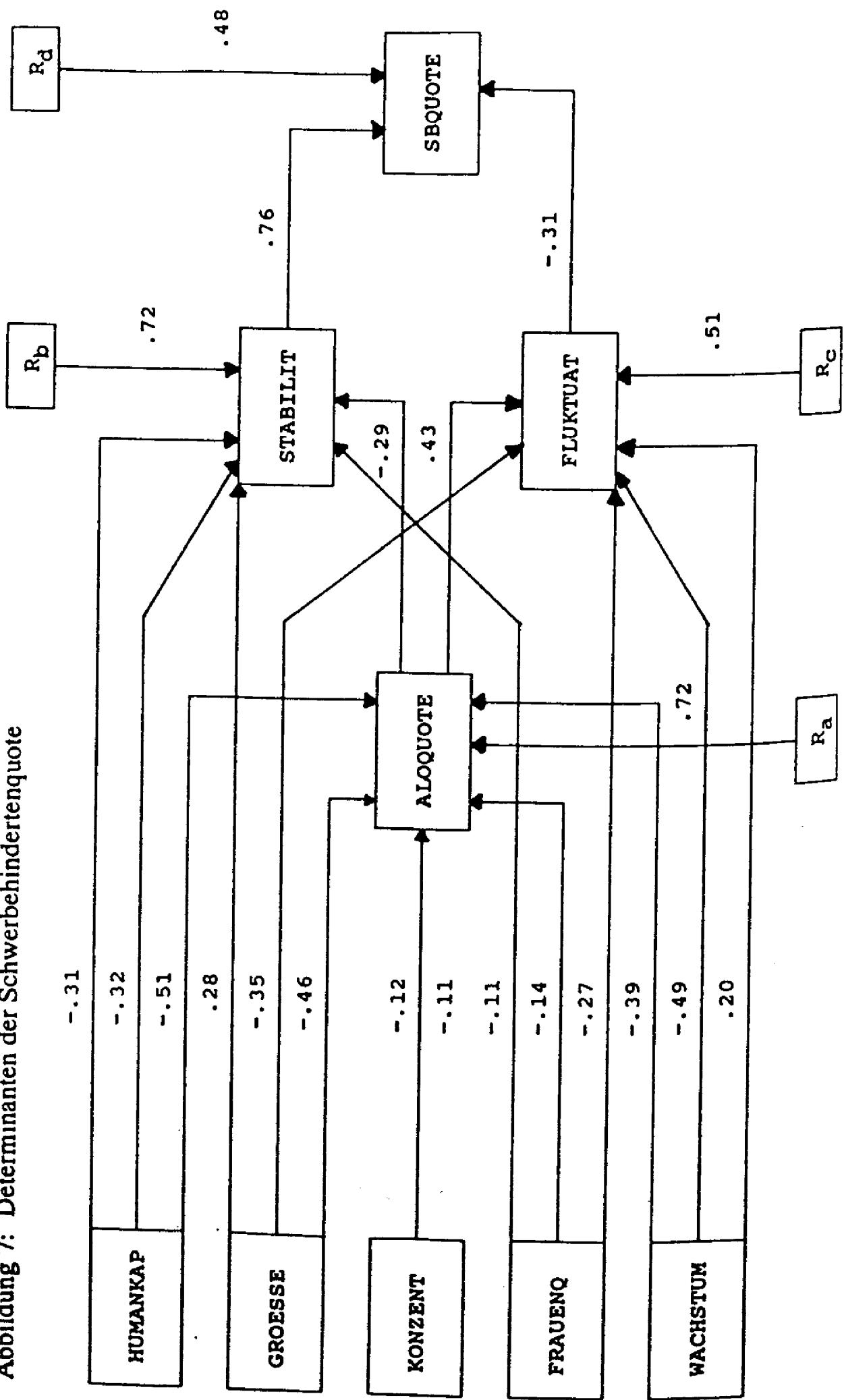
haben nur die Arbeitslosenquote, die Beschäftigungsentwicklung und die Betriebsgröße einen nennenswerten indirekten Einfluß auf die Schwerbehindertenquote. Während der Einfluß der beiden erstgenannten Variablen negativ ist und zwischen -0.35 (ALOQUOTE) und -0.38 (WACHSTUM) beträgt, hat die letztgenannte Variable einen indirekt positiven Einfluß von +0.38 (GROESSE). Dabei fällt auf, daß der indirekte Einfluß dieser Variablen stärker ist als der direkte Einfluß der Variable FLUKTUAT. Der Anteil formal qualifizierter Arbeitnehmer hat demgegenüber lediglich einen vergleichsweise geringen indirekten Einfluß von -0.07, die wirtschaftliche Konzentration von +0.06 und die Frauenquote sogar nur von +0.03<sup>80</sup>.

Die die Betriebszugehörigkeitsdauer (STABILIT) determinierenden Variablen haben von zwei Ausnahmen abgesehen (ALOQUOTE, KONZENT) sowohl einen direkten als auch einen indirekten Einfluß auf diese Variable. Die Arbeitslosenquote hat lediglich einen direkten (-0.29), die Konzentration nur einen indirekten Einfluß (+0.03). Auffallend ist, das die Variablen HUMANKAP und WACHSTUM einen negativen direkten, aber einen positiven indirekten Einfluß haben, so daß sich die beiden Einflüsse teilweise aufheben. Dadurch ergeben sich Pfadkoeffizienten von -0.16 (HUMANKAP) und -0.38 (WACHSTUM). Umgekehrt verhält es sich bei der Variable FRAUENQ: Einem indirekt positiven Einfluß steht ein direkt negativer gegenüber; der "Saldo" dieser beiden Größen ergibt einen Koeffizienten von -0.07. Lediglich die GROESSE hat einen direkt und indirekt positiven Einfluß auf die Betriebszugehörigkeitsdauer (insgesamt +0.41).

---

<sup>80</sup> Die sogenannten "Residualpfade"  $R_a$ ,  $R_b$ ,  $R_c$ ,  $R_d$  werden im folgenden nicht interpretiert. Zu ihrer Berechnung und Bedeutung vgl. Asher (1981: 31). Zu den Voraussetzungen, der Anwendbarkeit und den Problemen des Verfahrens insgesamt vgl. Bielby/Hauser (1977), Berk (1988), Hermann (1984), Lange (1978) sowie Seibel/Nygreen (1972).

**Abbildung 7:** Determinanten der Schwerbehindertenquote



Die Fluktuationsrate schließlich wird durch die Variablen HUMANKAP, GROESSE, KONZENT, FRAUENQ, WACHSTUM und ALOQUOTE direkt und über die letztgenannte Variable durch die fünf erstgenannten zusätzlich indirekt beeinflußt. Die Koeffizienten betragen zwischen -0.54 bzw. -0.55 (Summe aus direktem und indirektem Einfluß der Variablen HUMANKAP bzw. GROESSE) und +0.03 (WACHSTUM). Die Koeffizienten der Variablen KONZENT und FRAUENQ liegen mit -0.16 und -0.33 zwischen den oben genannten Extremwerten.

Die Arbeitslosenquote als die wesentliche intervenierende Variable wird am stärksten durch die Variable HUMANKAP beeinflußt (-0.51), gefolgt von der GROESSE (-0.46) und dem WACHSTUM (-0.39). Der Einfluß von FRAUENQ (-0.14) und KONZENT (-0.12) beträgt demgegenüber nur etwa ein Viertel bis ein Drittel des Einflusses der erstgenannten Faktoren.

Die Hypothesen (3.1.) bis (3.3.) und (4.1.) bis (4.6.) gelten als bestätigt, wenn der Pfadkoeffizient das postulierte Vorzeichen hat und wenn der Betrag des Koeffizienten größer als 0.10 ist. Als falsifiziert gilt eine Hypothese, wenn der Koeffizient nicht das erwartete Vorzeichen hat. In den restlichen Fällen (erwartetes Vorzeichen, Betrag des Koeffizienten kleiner als 0.10) läßt sich demgegenüber keine zuverlässige Aussage treffen. Aufgrund der empirischen Befunde sind demzufolge die Hypothesen (3.1.) und (3.2.) als bestätigt anzusehen, wohingegen Hypothese (3.3.) als falsifiziert abzulehnen ist.

Auch die Hypothesen (4.1.) und (4.3.) werden vollständig, (4.2.), (4.4.) und (4.5.) hingegen lediglich teilweise bestätigt. Bei (4.2.) ist bezüglich der Teilhypothese zur Beschäftigungsstabilität keine definitive Aussage möglich, bei (4.4.) bezüglich der Teilhypothese zur Fluktuation. Demgegenüber wird bei (4.5.) die Teilhypothese zur Beschäftigungsstabilität falsifiziert. Vollständig falsifiziert wird demgegenüber (4.6.), denn der Frauenanteil hat weder den postulierten Einfluß auf die Beschäftigungsstabilität noch auf die Fluktuationsrate. Von den in (4.1.) bis (4.6.) enthaltenen zwölf Teilhypthesen werden insgesamt sieben bestätigt und nur drei falsifiziert. In lediglich zwei Fällen ist keine definitive Aussage möglich.

Zusammenfassend wird deutlich, daß die Schwerbehindertenquote direkt zwar nur von Beschäftigungsstabilität und Fluktuation abhängt, daß aber betriebsinterne und -externe Faktoren, wie z.B. die Größe, die Situation auf dem externen Arbeitsmarkt und die allgemeine Beschäftigungsentwicklung einen zumindest mittelbaren Einfluß auf die Istquote haben, der teilweise sogar stärker ist als der direkte Einfluß der beiden erstgenannten Faktoren.

Dies bedeutet, daß die Nichtbeschäftigung Schwerbehinderter ebenso wenig das Resultat einer "diskriminierenden" Personalpolitik darstellt, wie die Übererfüllung der gesetzlichen Pflichtquote ein Indiz für besondere Gesetzesstreue oder gar Philanthropie ist. Da die Beschäftigung Schwerbehinderter insbesondere für die "Übererfüller" zumindest arbeitskostenneutral, wenn nicht gar arbeitskostensenkend ist und die betriebliche Istquote im wesentlichen eine Funktion von durchschnittlicher Betriebszugehörigkeitsdauer und Fluktuationsrate darstellt, ergeben sich personalpolitische Dispositionsspielräume für betriebliche Investitionen in Organisationskapital insbesondere in Betrieben mit vergleichsweise hoher Beschäftigungsstabilität bei gleichzeitig niedrigem Schwerbehindertenanteil. Dazu gehören insbesondere expandierende (Dienstleistungs-)Betriebe in den Bereichen Banken und Versicherungen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Groß- und Einzelhandel. Aus kürzlich durchgeföhrten Fallstudien geht beispielsweise hervor, daß jedoch gerade in diesen Bereichen eine starke Ungleichverteilung bzw. "Polarisierung" der Schwerbehindertenbeschäftigung festzustellen ist: Während die öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Banken und die Niederlassungen einiger Kaufhausketten die Pflichtquote teilweise weit überschreiten, tendiert der Schwerbehindertenanteil bei den meisten Privatbanken und anderen Kaufhausketten gegen Null. Da weder die ökonomisch-strukturellen (Rahmen-)Bedingungen, noch die konkreten Arbeits(platz)bedingungen zwischen unterschiedlichen Banken und Kaufhäusern systematisch variieren, ergeben sich hier Ansatzpunkte sowohl für die betriebliche Personalpolitik als auch für die staatliche Arbeitsmarktpolitik zugunsten Schwerbehinderter.

## V. Zusammenfassung und Ausblick

### 1. Umfang und Bestimmungsgründe der Schwerbehindertenbeschäftigung

Ausgehend von der Beobachtung, daß die überwiegende Mehrheit der privaten und öffentlichen Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter entweder gar nicht oder nur teilweise nachkommt, verfolgte die vorliegende Arbeit eine doppelte Zielsetzung:

Bezugnehmend auf die These von der "Polarisierung der Schwerbehindertenbeschäftigung" und unter Rückgriff auf das Konzept des internen Arbeitsmarktes thematisierte der theoretische Teil (mögliche) Bestimmungsgründe der betrieblichen Personal- und Organisationspolitik im allgemeinen und der betrieblichen (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter im besonderen. Unter der Annahme, daß die Unternehmen angesichts einer riskanten Umwelt Arbeits- und Organisationskosten zu minimieren versuchen, wird die "Doppelfunktion" interner Arbeitsmärkte zum Gegenstand der Analyse: In dem Maße, in dem die Minimierung dieser Kosten nicht nur eine Minimierung der Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Lohn- bzw. Gehaltskosten, sondern auch eine Minimierung der Motivations- und Kontrollkosten erfordert, erleichtern stabile Beschäftigungsverhältnisse, innerbetriebliche Mobilitätsketten und Entlohnungssysteme, die an der Betriebszugehörigkeitsdauer orientiert sind, die Entstehung langfristig effizienter Kooperations- bzw. Vertrauensbeziehungen. Vor diesem Hintergrund wird die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer als das "Kuppelprodukt" einer Arbeitskräftestrategie der Internalisierung interpretiert. Demzufolge ist zu vermuten, daß sowohl die Erfüllung als auch die Umgehung der Bestimmungen des SchwbG im Einzelfall ökonomisch kalkuliert ist, d.h. daß in Betrieben mit einer hohen Istquote die Beschäftigung Schwerbehinderter in aller Regel kostengünstiger ist als in Betrieben mit einer niedrigen Istquote: In dem Maße, in dem jüngere und abwanderungsfähige Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter als ein Indiz für die langfristige und rücksichtsvolle

Nutzung der Arbeitskraft interpretieren (können), kommt es c.p. sowohl zu einem Rückgang arbeitnehmerinduzierter Fluktuation (und damit auch der entsprechenden Kosten) als auch zu einem Anstieg von Leistungsbereitschaft und Loyalität der Beschäftigten (und damit zu einem Rückgang von Kontroll- und Motivationskosten).

Unter der Annahme, daß sowohl die "Opportunitätskosten des Vertragspartnerwechsels" als auch die "Opportunitätskosten der Sicherstellung der Arbeitsvertragserfüllung" (vgl. Buttler/Ulrich 1989: 326) mit spezifischen Branchen- und Betriebsmerkmalen, wie beispielsweise der Betriebsgröße und der Stellung auf den relevanten Absatz- und Beschaffungsmärkten, kovariieren, wurde im empirischen Teil versucht, die Beschäftigungssituation Schwer- und Nichtbehinderter vergleichend zu analysieren und die Bestimmungsgründe der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter zu ermitteln. Da es bislang kaum Betriebsdaten gibt, die eine entsprechende quantitative Analyse erlauben, mußte vorwiegend auf vergleichsweise disaggregierte Branchendaten aus der amtlichen Statistik sowie auf eigens erhobene Individualdaten bzw. auf Individualdaten aus der Umfrageforschung zurückgegriffen werden. Trotz der Heterogenität des verfügbaren Datenmaterials wird dabei deutlich, daß die relative Bedeutung interner Arbeitsmärkte (die sich in einer durchschnittlich hohen Betriebszugehörigkeitsdauer und einer geringen Fluktuationsrate niederschlägt) mit verschiedenen betriebsinternen und -externen Faktoren, wie z.B. der Betriebsgröße, dem Anteil qualifizierter Arbeitnehmer und der Arbeitslosenquote korreliert und daß der Umfang der Schwerbehindertenbeschäftigung im wesentlichen von der relativen Bedeutung interner Arbeitsmärkte abhängt.

Auch der anhand der Individualdaten ermittelte Befund, daß schwerbehinderte Arbeitnehmer eine signifikant höhere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als Nichtbehinderte, ist ein Indiz dafür, daß Schwerbehinderte überwiegend in Branchen und Betrieben weiterbeschäftigt werden, in denen die aufeinander abgestimmten Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Entlohnungspraktiken interner Arbeitsmärkte eine Stabilisierung individueller Erwerbskarrieren und Berufsverläufe und damit gleichzeitig eine Reduktion von Arbeits- und Organisationskosten bewirken.

Da arbeitgeberseitige Kündigungen Schwerbehinderter offensichtlich ebenso konjunkturabhängig sind wie die Entlassung Nichtbehinderter und die Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter sehr viel stärker von deren Qualifikationsniveau als von der Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes abhängt, läßt sich die vielfach geäußerte These von der faktischen "Unkündbarkeit" Schwerbehinderter und der Dysfunktionalität des Kündigungsschutzes kaum aufrecht erhalten.

Darüber hinaus machen die empirischen Befunde deutlich, daß die in der Literatur gelegentlich vertretene These, schwerbehinderte Arbeitnehmer würden diskriminiert, ebenfalls empirisch kaum haltbar ist: Zum einen hat der Gesundheitszustand offensichtlich keinerlei Einfluß auf das monatliche Bruttoeinkommen, d.h. eine "Einkommensdiskriminierung" Schwerbehinderter läßt sich nicht nachweisen. Zum anderen gibt es auch für die These einer "Beschäftigungsdiskriminierung" keine überzeugenden empirischen Belege, denn die Unterrepräsentation Schwerbehinderter in Angestelltenberufen ist weniger mit einer systematischen Benachteiligung dieser Personengruppe im Erwerbsleben als vielmehr mit der unterschiedlichen Alters-, Geschlechts- und Qualifikationsstruktur schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer zu erklären. Auch wenn die verfügbare empirische Evidenz somit überwiegend gegen die These einer Diskriminierung Schwerbehinderter spricht, stellen die im Vergleich zu den (im Durchschnitt jüngeren und qualifizierteren) Nichtbehinderten signifikant niedrigeren Wiedereingliederungschancen arbeitsloser Schwerbehinderter eine Herausforderung für die staatliche Arbeitsmarktpolitik dar.

Obgleich die Datenlage eine vorsichtige und zurückhaltende Interpretation der empirischen Befunde nahelegt, bleibt festzuhalten, daß die Ergebnisse eine - gegeben die Art und Qualität der verfügbaren Daten - weitgehende Bestätigung der aus dem Konzept des internen Arbeitsmarktes abgeleiteten Hypothesen zur Beschäftigung Schwerbehinderter bedeuten: Sofern die Weiterbeschäftigung Schwerbehinderter sowohl den betrieblichen Interessen an einer Minimierung der Arbeits- und Organisationskosten als auch den Reziprozitätserwartungen der Belegschaft entspricht, ist eine gezielte "Ausgliederung" oder "Diskriminierung" Schwerbehinderter wenig wahrscheinlich.

## **2. Arbeitsmarktpolitische Implikationen**

Theoretische Analyse und empirische Überprüfung haben gezeigt, daß gesetzliche Eingriffe in die betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik nicht notwendigerweise die intendierten Konsequenzen zeitigen müssen. Die aufgrund dieser Diskrepanz zwischen Gesetzesnorm und -wirklichkeit zu konstatierten "Wirkungsdefizite" (Nichterfüllung der Pflichtquote bei gleichzeitig überdurchschnittlicher Arbeitslosenquote Schwerbehinderter) können durchaus verschiedene Ursachen haben: "...derartige Eingriffe werden einerseits nicht automatisch wahrgenommen; andererseits werden sie dort, wo man sie wahrnimmt, nicht automatisch berücksichtigt, und schließlich erfolgen dort, wo sie Beachtung finden und Reaktionen hervorrufen, diese Reaktionen durchaus nicht zwangsläufig in die gewünschte Richtung, sondern häufig in Form von Ausweichstrategien" (Semlinger 1989: 213).

Angesichts der Tatsache, daß normativer Druck und finanzielle Anreize die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen ebenso wenig sicherzustellen vermögen wie eine "aktive Gesetzesimplementation" in Form von Werbung für die vorhandenen Unterstützungsangebote (vgl. Semlinger 1989: 213), liegt es nahe, die vom SchwBGB vorgesehene Einbindung der "betrieblichen Helfergruppen" zu verstärken. Wie die Analyse der verfügbaren Betriebsdaten gezeigt hat, weisen Betriebe und Dienststellen mit gewählten Arbeitnehmervertretungen im Durchschnitt eine signifikant höhere Istquote auf als Betriebe und Dienststellen ohne entsprechende Interessenvertretungsorgane. Da die Hauptfürsorgestellen zumindest in Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf Schwerbehinderten unmittelbar auf die Wahl eines Vertrauensmannes (und damit mittelbar auch auf die Wahl eines Betriebs- bzw. Personalrates) hinwirken können, bietet sich hier ein Ansatzpunkt für eine erfolgversprechende Arbeitsmarktpolitik zugunsten Schwerbehinderter. Darüber hinaus sollte - nicht zuletzt im Interesse der "Outsider", d.h. der arbeitslosen Schwerbehinderten - auch in Betrieben mit einer geringeren Zahl von Schwerbehinderten auf die Wahl entsprechender Interessenvertretungen hingewirkt werden. Da die Betriebs- und Personalräte bzw. Vertrauensleute nicht nur interne, son-

dern auch externe Rekrutierungen Schwerbehinderter in aller Regel fördern und häufig auch Entlassungen verhindern (können), bleibt zu prüfen, inwiefern diese Organe der betrieblichen Mitbestimmung nicht als gesetzesvollziehende Instanzen tätig werden können. Dies setzt allerdings (neben einer "flächendeckenden" Verbreitung) voraus, daß die Arbeitnehmervertreter zur Teilnahme an den Schulungsveranstaltungen der Hauptfürsorgestellen, Gewerkschaften und Behindertenverbände motiviert und sodann entsprechend informiert werden (können). Wie die Jahresberichte der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen (1989: 125) zeigen, beträgt der Anteil der Betriebs- und Personalräte an den Teilnehmern dieser Veranstaltungen jedoch lediglich zwischen 16% (1988) und 20% (1987).

Die sowohl von den Hauptfürsorgestellen als auch von der Arbeitsverwaltung häufig praktizierte "Vernachlässigung" insbesondere der Betriebs- und Personalräte, aber auch der Vertrauensleute ist vermutlich eine Ursache für die bislang unbefriedigend große Diskrepanz zwischen Norm und Wirklichkeit des SchwbG. So gibt beispielsweise die überwiegende Mehrheit der Vertrauensleute an, "selten" oder "nie" Kontakt zur Hauptfürsorgestelle und zum Arbeitsamt zu haben (vgl. Alberding 1983: 69) und nur eine Minderheit bezeichnet ihre Zusammenarbeit mit den beiden Stellen als "gut" (vgl. Breetz/Deecke 1989: 30). Da bereits die Arbeitgeber ihre Informations- und Beteiligungsrechte gegenüber den Arbeitnehmervertretungen offensichtlich nur sehr unzureichend erfüllen (vgl. Breetz/Deecke 1989: 26-28), sind Hauptfürsorgestellen und Arbeitsverwaltung gefordert, dieses Defizit auszugleichen. Ob dies jedoch mit dem Selbstverständnis der beiden Institutionen zu vereinbaren ist, bleibt zu prüfen.

### **3. Rechtspolitische Konsequenzen der Analyse: Abschaffung des SchwbG?**

Wie die empirische Analyse ergeben hat, beschäftigt ein Teil der Betriebe schwerbehinderte Arbeitnehmer unabhängig von gesetzlichen Bestimmungen, während gleichzeitig die Mehrheit der Betriebe die Beschäftigungsverpflichtungen und Bestandsschutzregelungen des

SchwbG zumindest teilweise zu umgehen versucht. In beiden Fällen ist den einschlägigen Regelungen des SchwbG somit allenfalls eine geringe Wirksamkeit zu bescheinigen. Gleichwohl ist ein Verzicht auf entsprechende gesetzliche Regelungen nicht anzuraten:

Zum einen benachteiligt eine Abschaffung der Quotenregelung und der Ausgleichsabgabe jene Arbeitgeber, die ihrer (sozial- und arbeitsmarktpolitischen) Verpflichtung zur (Weiter-)Beschäftigung Schwerbehinderter ganz oder zumindest überwiegend nachkommen. Statt die Quotenregelung und die Ausgleichsabgabe abzuschaffen, sollte vielmehr über eine (angemessene) Erhöhung der Ausgleichsabgabe (und eventuell über deren Dynamisierung) nachgedacht werden. Angesichts der für 1984 ermittelten zusätzlichen Lohn- und Gehaltskosten von rund 3.500 DM pro Jahr und beschäftigten Schwerbehinderten hätte die Ausgleichsabgabe bereits damals rund 300 DM pro Monat und unbesetzten Pflichtplatz betragen müssen, um die gegen die Beschäftigungspflicht verstößenden Betriebe adäquat "sanktionieren" zu können. Angesichts der seitdem zu verzeichnenden Lohn- und Gehaltssteigerungen müßte die Ausgleichsabgabe derzeit rund 400 DM pro Monat betragen. Selbst dieser Betrag ist aber nur dann ausreichend, wenn zugleich die steuerliche Absetzbarkeit der Abgabe entfällt.

Zum anderen verschlechtert eine Abschaffung des Kündigungsschutzes lediglich die Rechtsposition beschäftigter Schwerbehinderter, ohne jedoch die Vermittlungschancen arbeitsloser Schwerbehinderter zu verbessern. Vermutlich beeinflußt der erweiterte Kündigungsschutz die (Wieder-)Beschäftigungsschancen Schwerbehinderter sehr viel weniger als die angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen gegebene Verfügbarkeit gesunder Stellenbewerber. Die vergleichsweise starke negative Korrelation zwischen den Arbeitsvermittlungen von Schwerbehinderten und der allgemeinen Arbeitslosenquote auf der Ebene der 142 bundesdeutschen Arbeitsamtsbezirke im Jahre 1987 ( $r=-0.52$ ) stützt diese Hypothese nachhaltig<sup>1</sup>.

Darüber hinaus ist zu vermuten, daß eine nicht genau quantifizierbare Zahl an Kündigungen Schwerbehinderter aufgrund der gesetzli-

---

<sup>1</sup> Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Daten der Bundesanstalt für Arbeit.

chen Regelungen des SchwbG unterbleibt. Ein Indiz dafür ist der hohe Anteil von Arbeitgebern, die angeben, aufgrund dieser Bestimmungen bei Schwerbehinderten vermehrte Versuche zur Weiterbeschäftigung zu unternehmen als bei Nichtbehinderten, wenn der jeweilige Arbeitsplatz gefährdet ist (rund 60%). Da rund 70.000 (von 110.000) anzeigenpflichtige Arbeitgeber Schwerbehinderte beschäftigen, bedeutet dies, daß man zumindest bei rund einem Drittel (40.000) aller Arbeitgeber eine verhaltensbeeinflussende Wirkung der Kündigungsschutzbestimmungen unterstellen kann<sup>2</sup>.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen des SchwbG ein durchaus geeignetes (sozialpolitisches) Instrument zur Minimierung der Einkommenseinbußen aufgrund von (Dauer-)Arbeitslosigkeit darstellen: Während das Verhältnis von arbeitgeberseitigen Kündigungen zu Aufhebungsverträgen bei nichtbehinderten Arbeitnehmern etwa 15:1 beträgt, liegt es bei Schwerbehinderten bei etwa 1:1. Rund ein Drittel der arbeitslosen Schwerbehinderten ist älter als 55 Jahre und damit noch maximal fünf Jahre vom Erreichen des Rentenalters entfernt; dementsprechend sind die Wiederbeschäftigungschancen dieser Arbeitnehmer minimal. Ange- sichts einer durchschnittlichen Abfindungssumme von rund 24.000 DM (ermittelt für das Jahr 1984) halten sich für diese Arbeitnehmer zumindest die finanziellen Folgen des Arbeitplatzverlustes in Grenzen. Ohne einen erweiterten Kündigungsschutz wären die monetären Konsequenzen der Arbeitslosigkeit sehr viel gravierender, denn in diesem Fall wäre die Zahl der Aufhebungsverträge zweifellos ungleich geringer.

Angesichts der Tatsache, daß bereits die letzte Novellierung des SchwbG von 1986, die wesentliche Forderungen der Arbeitgeber bzw. ihrer Verbände berücksichtigte (z.B. die partielle Suspendierung des erweiterten Kündigungsschutzes), keine nennenswerte Reduktion der Arbeitslosenquote Schwerbehinderter bewirkte, ist von einer weitergehenden "Deregulierung" ebenso wenig eine Zunahme der Vermittlungszahlen zu erwarten wie von einer vollständigen Abschaffung des SchwbG.

<sup>2</sup> Eigene Berechnungen auf der Grundlage des von Alberding (1983: 63) präsentierten Datenmaterials.

Dies bedeutet jedoch keineswegs, daß gesetzliche Regelungen wie das SchwbG die Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern unbeeinflußt lassen: Diskriminierungsverbote, Kündigungsschutzbestimmungen und Beschäftigungspflichten "konstituieren Verfügungsrechte, welche die Verhandlungsposition in Unternehmen berühren, nicht notwendig als bindende Restriktionen, sondern weil sie die Verhandlungsmasse und deren Ausgangsverteilung verändern" (Sadowski 1991). Damit stellt sich zunächst die Frage nach der Beeinflussbarkeit von Verhalten über Strafen und Subventionen. Wesentlicher ist in diesem Zusammenhang jedoch die Frage, wie in der mikropolitischen Arena des Betriebes Legitimität und Stabilität erreicht werden können (vgl. Sadowski/Frick 1990: 167).

Die in ökonomischen Arbeitsrechtsanalysen bislang weitgehend vernachlässigte Einsicht, daß die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes der politischen Gestaltung bedarf, sollte sich gerade anhand des SchwbG beispielhaft dokumentieren lassen. Entsprechende Analysen liegen jedoch bislang allenfalls in Ansätzen vor.

## Anhang

Tabelle A1:	Arbeitgeber und Beschäftigungspflicht .....	252
Tabelle A2:	Pflichtplätze, besetzte und unbesetzte Plätze.....	252
Tabelle A3:	Schwerbehindertenquote nach Wirtschaftsab- teilungen und Betriebsgrößenklassen.....	253
Tabelle A4:	Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber ohne Schwerbehinderte .....	254
Tabelle A5:	Mehrfaktorielle Varianzanalyse der betrieb- lichen Istquote mit dem Faktor "Betriebs- rat" .....	255
Tabelle A6:	Mehrfaktorielle Varianzanalyse der betrieb- lichen Istquote mit dem Faktor "Vertrauens- mann" .....	256
Tabelle A7:	Typisierung der Wirtschaftsabteilungen anhand der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate .....	257
Tabelle A8:	Interkorrelationen der Betriebs- und Beschäftigtencharakteristika .....	260

Tabelle A1: Arbeitgeber und Beschäftigungspflicht

Jahr	Arbeitgeber mit mehr als 15 Arbeitsplätzen <sup>1</sup>	darunter					
		Arbeitgeber, die Beschäftigungspflicht					
		vollständig nachkommen		unvollst. nachkommen		nicht nachkommen	
		insges.	in %	insges.	in %	insges.	in %
1982	117.570	30.857	26.2	49.413	42.0	37.300	31.7
1983	111.287	27.405	24.6	47.732	42.9	36.150	32.5
1984	117.813	26.469	22.5	51.124	43.3	40.220	34.1
1985	117.123	24.042	20.5	51.494	44.0	41.587	35.5
1986	110.161	25.169	22.8	48.129	43.7	36.863	33.5
1987	110.399	24.013	21.8	48.802	44.2	37.584	34.0

1 Ohne Arbeitgeber, die im Berichtsmonat keine oder weniger als sechzehn Arbeitsplätze besetzt hatten.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

Tabelle A2: Pflichtplätze, besetzte und unbesetzte Plätze<sup>1</sup>

Jahr	zu besetz. Pflicht- plätze	besetzte Pflicht- plätze	über Pflicht- satz hinaus besetzte Plätze	insgesamt besetzte Plätze	unbe- setzte Pflicht- plätze
1982	1.023.153	786.639	212.799	999.438	236.518
1983	994.110	761.774	181.540	943.314	232.336
1984	1.014.097	749.139	144.548	893.687	264.958
1985	1.025.933	731.287	122.516	853.803	294.646
1986	974.268	707.969	132.682	840.651	266.299
1987	986.469	699.315	121.791	821.106	287.154

1 Bei Arbeitgebern mit mehr als fünfzehn Arbeitsplätzen. Einschließlich der zusätzlich besetzten Plätze durch Mehrfachanrechnungen.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

Tabelle A3: Schwerbehindertenquote nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsgrößenklassen

Branche	Jahr					
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Land- und Forstwirtschaft	3.9	4.0	3.5	3.5	3.7	3.4
Energie und Bergbau	11.0	10.7	9.4	9.0	9.1	8.3
Verarbeitendes Gewerbe	6.3	6.0	5.5	5.2	5.3	5.1
Baugewerbe	3.5	3.4	3.2	3.0	3.2	3.2
Handel	4.2	4.1	3.8	3.6	3.8	3.5
Verkehr und Nachrichten	5.4	5.3	5.2	5.0	5.0	5.1
Banken und Versicherungen	4.8	4.5	4.3	4.0	4.3	4.1
Dienstleistungen, a.n.g.	4.9	4.9	4.6	4.3	4.6	4.5
Org. ohne Erwerbscharakter	6.3	6.2	5.8	5.4	5.4	5.4
Öffentlicher Dienst	7.3	7.2	6.8	6.5	6.7	6.3
<b>Größenklasse (Beschäftigte)</b>						
16 bis unter 30	3.5	3.3	3.1	3.0	3.4	3.3
30 bis unter 100	4.3	4.1	3.9	3.7	4.0	3.9
100 bis unter 300	5.4	5.2	4.8	4.5	4.8	4.6
300 bis unter 500	5.8	5.6	5.2	4.9	5.2	5.0
500 bis unter 1.000	6.3	6.2	5.7	5.3	5.4	5.2
1.000 bis unter 10.000	6.8	6.5	6.1	5.6	5.8	5.7
10.000 bis unter 50.000	6.9	6.6	5.8	5.7	5.6	5.4
50.000 bis unter 100.000	4.9	5.6	5.7	5.1	5.6	5.4
100.000 und mehr	7.0	6.6	6.3	5.9	6.0	5.7
insgesamt alte Berechnungsweise <sup>1</sup>	5.9	5.7	5.3	5.0	5.2	5.0
	-	-	-	-	4.9	4.7

<sup>1</sup> Eigene Berechnung der Istquote unter Vernachlässigung der Novellierung der §§ 8 und 10 Abs. 2 SchwBG

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

**Tabelle A4: Beschäftigungspflichtige Arbeitgeber ohne Schwerbehinderte**

Branche	Jahr <sup>1</sup>					
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Land- und Forstwirtschaft	38.8	40.1	41.6	42.6	36.7	37.0
Energie und Bergbau	11.1	10.9	11.4	12.2	12.3	13.8
Verarbeitendes Gewerbe	25.7	26.4	28.0	29.2	25.6	26.2
Baugewerbe	39.9	41.9	42.4	43.6	39.7	39.8
Handel	32.0	33.4	35.3	36.6	33.5	34.7
Verkehr und Nachrichten	37.8	38.8	41.1	41.8	41.1	41.5
Banken und Versicherungen	26.4	26.8	28.8	30.2	29.0	29.0
Dienstleistungen, a.n.g.	32.2	33.3	35.0	36.7	32.9	33.6
Org. ohne Erwerbscharakter	18.1	17.9	20.0	20.3	20.9	21.3
Öffentlicher Dienst	6.9	6.8	7.5	8.5	9.2	9.5
<b>Größenklasse (Beschäftigte)</b>						
16 bis unter 30	51.5	52.9	54.4	56.0	53.3	53.9
30 bis unter 100	24.4	25.3	26.9	28.8	27.1	27.9
100 und mehr	2.0	2.0	2.5	2.9	2.9	3.4
<b>insgesamt</b>	<b>29.6</b>	<b>30.6</b>	<b>32.1</b>	<b>33.3</b>	<b>30.0</b>	<b>30.6</b>

1 Angaben in Prozent der Arbeitgeber der jeweiligen Branche bzw. Betriebsgrößenklasse

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3  
Eigene Berechnungen

Tabelle A5: Mehrfaktorielle Varianzanalyse der betrieblichen Istquote mit dem Faktor "Betriebsrat"

Quelle der Variation	Summe der Abweichungsquadrat 1982	Summe der Abweichungsquadrat 1985	Freiheitsgrade	Mittlere Quadratsumme 1982	Mittlere Quadratsumme 1985	F-Wert 1982	F-Wert 1985
<b>Faktoren</b>	<b>3612.951</b>	<b>2750.892</b>	<b>10</b>	<b>275.089</b>	<b>361.295</b>	<b>12.739*</b>	<b>11.930*</b>
<b>Branche</b>	<b>1968.815</b>	<b>1823.358</b>	<b>7</b>	<b>260.480</b>	<b>281.259</b>	<b>9.917*</b>	<b>11.296*</b>
<b>Betriebsrat</b>	<b>185.839</b>	<b>74.299</b>	<b>1</b>	<b>74.299</b>	<b>185.839</b>	<b>6.553**</b>	<b>3.222***</b>
<b>Betriebsgröße</b>	<b>382.226</b>	<b>103.152</b>	<b>2</b>	<b>51.576</b>	<b>191.113</b>	<b>6.739*</b>	<b>2.237***</b>
<b>Zweifachinteraktionen</b>							
<b>Branche Betriebsrat</b>	<b>976.585</b>	<b>741.432</b>	<b>23</b>	<b>32.236</b>	<b>42.460</b>	<b>1.497***</b>	<b>1.398***</b>
<b>Branche Betriebsgröße</b>	<b>379.562</b>	<b>133.782</b>	<b>7</b>	<b>19.112</b>	<b>54.223</b>	<b>1.912***</b>	<b>0.829+</b>
<b>Branche Betriebsrat Betriebsgröße</b>	<b>520.150</b>	<b>564.890</b>	<b>14</b>	<b>40.349</b>	<b>37.154</b>	<b>1.310+</b>	<b>1.750**</b>
<b>Dreifachinteraktionen</b>							
<b>Branche Betriebsrat</b>	<b>155.263</b>	<b>87.952</b>	<b>2</b>	<b>43.976</b>	<b>77.632</b>	<b>2.737***</b>	<b>1.907+</b>
<b>Branche Betriebsgröße</b>							
<b>Branche Betriebsrat Betriebsgröße</b>	<b>403.011</b>	<b>224.245</b>	<b>14</b>	<b>16.017</b>	<b>28.787</b>	<b>1.015+</b>	<b>0.695+</b>
<b>Erklärte Abweichung</b>							
<b>Unerkl. Abweichung</b>	<b>4992.547</b>	<b>3716.569</b>	<b>47</b>	<b>79.076</b>	<b>106.224</b>	<b>3.745*</b>	<b>3.429*</b>
<b>Gesamte Abweichung</b>	<b>20334.868</b>	<b>16533.185</b>	<b>717</b>	<b>23.059</b>	<b>28.361</b>		
	<b>25327.415</b>	<b>20249.754</b>	<b>764</b>	<b>26.505</b>	<b>33.151</b>		

**Tabelle A6: Mehrfaktorielle Varianzanalyse der betrieblichen Istquote mit dem Faktor "Vertrauensmann"**

Quelle der Variation	Summe der Abweichungsquadrat		Freiheitsgrade	Mittlere Quadratsumme	F-Wert	
	1982	1985			1982	1985
<b>Faktoren</b>						
Branches	3687.862	2927.697	10	368.786	292.770	13.198*
Vertrauensmann	1925.793	1647.999	7	275.113	235.428	9.846*
Betriebsgröße	260.750	251.104	1	260.750	251.104	9.332*
	389.373	75.042	2	194.686	37.521	11.027*
					6.967*	1.648+
<b>Zweifachinteraktionen</b>						
Branche Vertrauensmann	1146.528	627.293	23	49.849	27.274	1.784**
Branche Betriebsgröße	584.661	75.547	7	83.523	10.792	2.989**
Vertrauensmann Betriebsgröße	599.040	491.017	14	42.789	35.073	0.474+
	53.576	49.108	2	26.788	24.554	1.531***
					0.959+	1.540***
<b>Dreifachinteraktionen</b>						
Branche Vertrauensmann	458.415	321.360	12	32.744	26.780	1.172+
Betriebsgröße	458.415	321.360	12	32.744	26.780	1.172+
					1.172+	1.176+
<b>Erklärte Abweichung</b>	5292.806	3876.349	45	112.613	86.141	4.030*
<b>Unerkl. Abweichung</b>	20034.609	16373.405	719	27.942	22.772	3.783*
<b>Gesamte Abweichung</b>	25327.415	20249.754	764	33.151	26.505	

Tabelle A7: Typisierung der Wirtschaftsabteilungen anhand der Betriebszugehörigkeitsdauer und der Fluktuationsrate

Cluster 1: Unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und überdurchschnittliche Flukturationsrate	Schwerbehindertenquote (1982-1986) in Prozent
Landwirtschaft, und Tierhaltung	4.01
Garten- und Weinbau	3.37
Forst- und Jagdwirtschaft	4.38
Fischerei und Fischzucht	2.61
Gewinnung/Verarb. von Steinen/Erden	5.47
Schlosserei/Schweisserei/Schleiferei	3.82
Stahl-, Leichtmetall- und Behälterbau	4.99
Montage/Reparatur techn. Anlagen	3.13
Herstellung von Krafträdern/-motoren	5.48
Reparatur von Kfz und Fahrrädern	3.14
Säge-, Imprägnier- und Furnierwerke	5.17
Sonstige Holzbe- und -verarbeitung	5.16
Ledererzeugung und -verarbeitung	4.32
Bekleidungsgewerbe, Nähereien	4.42
Polsterei und Dekorateurgewerbe	4.32
Herstellung von Nahrungsmitteln	5.15
Herstellung von Süßwaren	3.20
Schlachterei und Fleischverarbeitung	3.45
Bauhauptgewerbe	2.49
Zimmerei und Dachdeckerei	2.39
Ausbau- und Bauhilfsgewerbe	3.88
Groß- und Einzelhandel	4.78
Straßenverkehr	3.73
Schiffahrt, Wasserstraßen und Häfen	3.44
Spedition, Lagerei und Kühlhäuser	3.07
Luftfahrt und Flugplätze, etc.	2.24
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	5.76
Kinder-, Alters- und Tagesheime	3.71
Wäscherei und Reinigung	0.94
Friseur- und Körperpflegegewerbe	4.56
Wiss. Hochschulen	5.16
Sonst. Unterrichtsanstalten	5.11
Theater/Film/Rundfunk/Fernsehen	5.32
Gesundheits- und Veterinärwesen	2.95
Rechts- und Wirtschaftsberatung	

## Fortsetzung Cluster 1

Architektur- und Ingenieurbüros	3.47
Grundstücks- und Wohnungswesen	6.11
Wirtschaftswerbung/Ausstellungswesen	3.36
Fotographisches Gewerbe	4.05
Leihhäuser/Versteigerungsgewerbe	2.79
Sonstige Dienstleistungen	5.14
Sonstige Organisationen	5.86
Private Haushalte	5.36
<b>Clusterdurchschnitt</b>	<b>4.12</b>

Cluster 2: Überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und unterdurchschnittliche Fluktuarionsrate	Schwerbehindertenquote (1982-1986) in Prozent
Wasser- und Elektrizitätsversorgung	7.56
Stein-, Braun- und Pechkohlenbergbau	13.50
Erzbergbau	7.34
Gewinnung von Erdöl und Erdgas	4.18
Kali- und Steinsalzbergbau	5.90
Chemische Industrie	5.87
Herstellung von Chemiefasern	6.72
Verarbeitung von Mineralöl	5.63
Kunststoffverarbeitung	4.99
Gummi- und Asbestverarbeitung	5.84
Feinkeramik	5.91
Herstellung/Verarbeitung von Glas	7.16
Eisen- und Stahlerzeugung	9.55
NE-Metallerzeugung	7.36
Giesserei	6.15
Ziehereien und Kaltwalzwerke	7.99
Stahlverformung, Oberflächenveredelung	6.44
Waggon-/Industriebahnwagenbau	5.93
Maschinenbau	5.82
Herstellung von Zahnrädern	6.30
Herstellung von Kraftwagen	6.09

## Fortsetzung Cluster 2

Schiffbau	5.97
Luftfahrzeugbau	4.92
Herst./Reparatur von DV-Anlagen	4.37
Elektrotechnik	5.46
Feinmechanik und Optik	5.21
Herstellung und Reparatur von Uhren	5.91
Herstellung von EBM-Waren	6.30
Musikinstrumente/Spielwaren/Sportgeräte	5.53
Bearbeitung von Edelsteinen	4.83
Möbelherstellung und -reparatur	4.81
Papiererzeugung und -verarbeitung	5.74
Druckerei und Vervielfältigung	5.25
Herstellung und Reparatur von Schuhen	5.31
Wollverarbeitung	5.35
Baumwollverarbeitung	5.67
Seidenverarbeitung	6.03
Leinen- und Hanfverarbeitung	5.85
Sonstige Textilverarbeitung	5.04
Getränkeherstellung	5.70
Tabakverarbeitung	5.97
Eisenbahnen	4.90
Deutsche Bundespost	6.58
Kreditinstitute und Versicherungen	4.38
Verlags-, Literatur- und Pressewesen	5.03
Hygienische und ähnl. Einrichtungen	5.85
Organisationen des Wirtschaftslebens	5.97
Christliche Kirchen, Orden, etc.	5.61
Allgemeine öffentliche Verwaltung	5.97
Verteidigung/öffentliche Sicherheit	6.97
Sozialversicherung	5.75
Vertretung fremder Staaten	8.04
	26.32
Clusterdurchschnitt	6.48
Gesamtdurchschnitt	5.41

Tabelle A8: Interkorrelationen der Betriebs- und Beschäftigtencharakteristika

	SBQUOTE
GROESSE	.6087**
CONCENT	.2028**
FRAUENQ	-.0660+
STABILIT	.8215**
FLUKTUAT	-.4628**
ALOQUOTE	-.4783**
WACHSTUM	-.2831**
EINKOMME	.7092**
HUMANKAP	.1377*

	GROESSE	CONCENT	FRAUENQ	STABILIT
CONCENT	.4845**			
FRAUENQ	-.2908**	-.3490**		
STABILIT	.5641**	.1415*	-.2217**	
FLUKTUAT	-.5908**	-.1686**	-.0352+	-.1949**
ALOQUOTE	-.3941**	-.2879**	.0605+	-.1927**
WACHSTUM	-.3268**	.3183**	.1074+	-.4771**
EINKOMME	.5918**	.2524**	-.4477**	.7136**
HUMANKAP	.0940+	-.2511**	-.1380*	-.0328+

	FLUKTUAT	ALOQUOTE	WACHSTUM	EINKOMME
ALOQUOTE	.6845**			
WACHSTUM	.2420**	-.1821**		
EINKOMME	-.4810**	-.5276**	-.2437**	
HUMANKAP	-.5154**	-.4140**	-.2253**	.4285**

+ nicht signifikant

\* p < .01

\*\* p < .001

## Literatur

- Abraham, K.G., Farber, H.S.: Job Duration, Seniority, and Earnings. American Economic Review, 77 (1987), S. 278-298
- Addison, J.T., Castro, A.C.: The Importance of Lifetime Jobs: Differences Between Union and Nonunion Workers. Industrial and Labor Relations Review, 40 (1987), S. 393-405
- Addison, J., Gerlach, K.: Gewerkschaften und Produktivität: Fehlallokation von Ressourcen oder Produktivitätssteigerung? Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 139 (1983), S. 215-228
- Akerlof, G.A.: Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views. American Economic Review, Papers and Proceedings, 74 (1984), S. 79-83
- Akerlof, G.A., Yellen, J.L.: Introduction, in: dies. (Hrsg.) Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge 1986, S. 1-21
- Albach, H.: Dienstleistungsunternehmen in Deutschland. Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 59 (1989) 4, S. 397-420
- Albach, H.: Dienstleistungen in der modernen Industriegesellschaft, München 1989
- Alberding, E. (Hrsg.): Die Situation der Behinderten im Arbeitsleben, Köln 1983
- Alchian, A.A., Demsetz, H.: Production, Information Costs, and Economic Organization. American Economic Review, 62 (1972), S. 777-795
- Aldrich, H., Auster, E.R.: Even Dwarfs Started Small: Liabilities of Age and Size and Their Strategic Implications. Research in Organizational Behavior, 8 (1988), S. 165-198
- Aldrich, H.E., Marsden, P.V.: Environments and Organizations, in: Smelser, N. (Hrsg.) Handbook of Sociology, Newbury Park 1988, S. 361-392
- Althauser, R.P.: Internal Labor Markets. Annual Review of Sociology, 15 (1989), S. 143-161
- Altmann, N., Bechtle, G.: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse, München 1971

- Altonji, J.G., Shakotko, R.A.: Do Wages Rise with Job Seniority? *Review of Economic Studies*, (1987) 3, S. 437-459
- Andreß, H.-J.: Multivariate Analyse von Verlaufsdaten. Statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele für die dynamische Analyse nicht-metrischer Merkmale, Mannheim 1985
- Aoki, M.: The Co-operative Game Theory of the Firm, Oxford 1984
- Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen: Jahresberichte, Kassel 1980-1989
- Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer: Mehr Marktwirtschaft am Arbeitsmarkt, Dortmund 1985
- Arrow, K.J.: The Theory of Discrimination, in: Ashenfelter, O., Rees, A. (Hrsg.) Discrimination in Labor Markets, Princeton 1973, S. 3-33
- Arrow, K.J.: The Limits of Organization, New York 1974
- Asher, H.B.: Causal Modeling, 10. Aufl., Beverly Hills 1981
- Averitt, R.T.: The Dual Economy: The Dynamics of American Industry Structure, New York 1968
- Backes-Gellner, U., Frick, B.: Discrimination in Employment in the Federal Republic of Germany. *Georgia Journal of International and Comparative Law*, (1990) 1, S. 105-121
- Backhaus, K. et al.: Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung, 3. Aufl., Berlin 1984
- Bade, F.-J.: Die wachstumspolitische Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen, in: Fritsch, M., Hull, C. (Hrsg.) Arbeitsplatzdynamik und Regionalentwicklung: Beiträge zur beschäftigungspolitischen Bedeutung von Klein- und Großunternehmen, Berlin 1987, S. 71-99
- Balzer, A.: Firmeninterne Arbeitsmärkte. Ein Erklärungsbeitrag aus der Sicht der Neuen Institutionellen Ökonomie, Frankfurt/M 1987
- Baron, J.N.: Organizational Perspectives on Stratification. *Annual Review of Sociology*, 10 (1984), S. 37-69
- Baron, J.N., Bielby, W.T.: Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45 (1980), S. 737-765
- Baron, J.N., Bielby, W.T.: The Organization of Work in a Segmented Economy. *American Sociological Review*, 49 (1984), S. 454-473

- Barron, J.M., Black, D.A., Loewenstein, M.A.: Employer Size: The Implications for Search, Training, Capital Investment, Starting Wages, and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, (1987) 5, S. 76-89
- Bauer, F.: Datenanalyse mit SPSS, 2. Aufl., Berlin 1986
- Bazzoli, G.: The Early Retirement Decision: New Empirical Evidence on the Influence of Health. *Journal of Human Resources*, 20 (1985), S. 214-234
- Becker, B.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer und Bruttoarbeitsentgelt. Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 1982. *Wirtschaft und Statistik*, (1985) 12, S. 932-941
- Becker, B.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer und Bruttoarbeitsentgelt. Ergebnis der Beschäftigtenstatistik 1984. *Wirtschaft und Statistik*, (1987) 5, S. 371-381
- Becker, G.S.: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, Supplement, 70 (1962), S. 9-49
- Becker, G.S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago 1964
- Becker, H.: Eine transaktionskostentheoretische Interpretation interner Arbeitsmärkte, Berlin 1985
- Behrens, J.: Die Reservearmee im Betrieb, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.) *Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit*, Opladen 1984, S. 133-154
- Behrens, P.: Die Bedeutung der ökonomischen Analyse des Rechts für das Arbeitsrecht. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1989) 2, S. 209-238
- Bellmann, L.: Senioritätsentlohnung, betriebliche Hierarchie und Arbeitsleistung: Eine theoretische und empirische Untersuchung zur Lohnstruktur, Frankfurt/M 1986
- Bellmann, L., Buttler, F.: Lohnstrukturflexibilität - Theorie und Empirie der Transaktionskosten und Effizienzlöhne. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1989) 2, S. 202-217
- Berk, R.A.: Causal Inference for Sociological Data, in: Smelser, N. (Hrsg.) *Handbook of Sociology*, Newbury Park 1988, S. 155-172
- Bethmann, H. et al.: Behinderte in der Arbeitswelt, 2. Aufl., Köln 1988

- Bieback, H.-J.: Die rechtliche Stellung des Betriebsrats in der Arbeitsmarktpolitik. *Arbeit und Recht*, 24 (1986) 6, S. 161-174
- Biehler, H. et al.: Interne und externe Arbeitsmärkte: Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas, in: Brinkmann, C. et al. (Hrsg.) *Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*, Nürnberg 1979, S. 102-147
- Bielby, W.T., Baron, J.N.: Organizations, Technology, and Worker Attachment to the Firm. *Research in Social Stratification and Mobility*, 2 (1983), S. 77-113
- Bielby, W.T., Hauser, R.M.: Structural Equation Models. *Annual Review of Sociology*, 3 (1977), S. 137-161
- Bills, D.B.: Costs, Commitments, and Rewards: Factors Influencing the Design and Implementation of Internal Labor Markets. *Administrative Science Quarterly*, 32 (1986), S. 202-221
- Blakemore, A.E., Hoffman, D.L.: Seniority Rules and Productivity: An Empirical Test. *Economica*, 56 (1989), S. 359-371
- Blankart, B.: ArbeitskräfteNachfrage im Konjunkturablauf - das Problem des temporären Hortens von Arbeitskräften. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik*, (1973) 2, S. 171-185
- Blien, U.: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie, Nürnberg 1986
- Blien, U., Rudolph, H.: Einkommensentwicklung bei Betriebswechsel und Betriebsverbleib im Vergleich. Empirische Ergebnisse aus der Beschäftigtenstichprobe des IAB für die Gruppe der Arbeiter. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1989) 4, S. 553-567
- Blinder, A.S.: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (1973) 4, S. 436-455
- Blossfeld, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1985) 2, S. 177-197

- Blossfeld, H.-P.: Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur. Ein dynamischer Ansatz zur Erklärung intragenerationaler Mobilität. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1987) 1, S. 74-88
- Blossfeld, H.-P.: Zur Repräsentativität der Sfb 3-Lebensverlaufsstudie. Ein Vergleich mit Daten aus der amtlichen Statistik. Allgemeines Statistisches Archiv, 71 (1987), S. 126-144
- Blossfeld, H.-P.: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebenslauf, Frankfurt/M 1989
- Blossfeld, H.-P., Hamerle, A., Mayer, K.U.: Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Frankfurt/M 1986
- Blossfeld, H.-P., Hannan, M.T., Schömann, K.: Erwerbsverlauf und die Entwicklung der Arbeitseinkommen bei Männern. Eine Längsschnittanalyse unter Verwendung einer stochastischen Differentialgleichung. Zeitschrift für Soziologie, 17 (1988) 6, S. 407-423
- Blossfeld, H.-P., Hannan, M.T., Schömann, K.: Determinanten der Verdienstentwicklung auf ein und demselben Arbeitsplatz - Ein Beispiel zur Anwendung einer stochastischen Differentialgleichung, in: Gerlach, K., Hübner, O. (Hrsg.) Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt/M 1989, S. 301-316
- Blossfeld, H.-P., Mayer, K.U.: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40 (1988) 2, S. 262-283
- Blossfeld, H.-P., Mayer, K.U.: Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany. An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective. European Sociological Review, (1988) 2, S. 123-140
- Bock, K.: Unterschiede im Beschäftigungsverhalten zwischen kleinen und großen Unternehmen, in: Fritsch, M., Hull, C. (Hrsg.) Arbeitsplatzdynamik und Regionalentwicklung. Beiträge zur beschäftigungspolitischen Bedeutung von Klein- und Großunternehmen, Berlin 1987, S. 197-217

- Borus, M.E., Wolpin, K.I.: The National Longitudinal Surveys of Labor Market Experience. Past and Future Uses to Study Labor Market Policy Questions. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, (1984) 4, S. 428-438
- Bosch, G.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Literaturübersicht, SAMF-Arbeitspapier 1983-5, Paderborn 1983
- Bosch, G.: Interessenvertretung in Klein- und Mittelbetrieben. Die Mitbestimmung, (1983) 7, S. 322-326
- Bosch, G. et al.: Betriebliche Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Ergebnisse einer Auswertung von Betriebsvereinbarungen aus der metallverarbeitenden Industrie, WSI-Arbeitsmaterialien 12, Düsseldorf 1986
- Brandes, W., Buttler, F.: Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte, in: Reyher, L., Kühl, J. (Hrsg.) Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik. Festschrift für Dieter Mertens, Nürnberg 1988, S. 94-113
- Brandes, W., Buttler, F., Dorndorf, E.: Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsrechtswissenschaft: Analoge Probleme und Diskussionsschwerpunkte im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitsmärkte, in: Fischer, W. (Hrsg.) Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft. Erfahrungen und Perspektiven nach 40 Jahren, Berlin 1989, S. 489-505
- Brandt, F.: Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Saarbrücken 1984
- Breetz, H.-J., Deecke, H.: Die Schwerbehindertenvertretungen in Hamburg. Fragen und Antworten zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen und zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Hamburg 1989
- Breslaw, J.A., Stelcner, M.: The Effect of Health on the Labor Force Behavior of Elderly Men in Canada. *Journal of Human Resources*, 22 (1987) 4, S. 490-517
- Brinkmann, C.: Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung, 6 (1973), 67-90

- Brinkmann, C.: Strukturen und Determinanten der beruflichen Wiedereingliederung von Langfristarbeitslosen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1978) 2, S. 178-197
- Brinkmann, C.: Behinderte und Leistungsgeminderte auf dem Arbeitsmarkt: Arbeitslosigkeit, berufliche Ein- und Ausgliederung, arbeitsmarktpolitische Perspektiven, in: Runde, P., Heinze, R. (Hrsg.) Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen 1982, S. 113-144
- Brinkmann, C.: Langzeitarbeitslosigkeit - Stand, Entwicklung, Perspektiven, Maßnahmen, in: Autorengemeinschaft (Hrsg.) Individuelle und sozialstrukturelle Folgen der Massenarbeitslosigkeit, SAMF-Arbeitspapier 1988-1, Paderborn 1988, S. 5-42
- Brinkmann, C.: Die Zahl arbeitsloser Schwerbehinderter in der Zukunft, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.) Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Frankfurt/M 1989, S. 57-77
- Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K.: Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75. Methoden und erste Ergebnisse. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1976) 2, S. 91-116
- Brinkmann, G.: Die Einkommensfunktion und ihre Testbarkeit, in: Clement, W. (Hrsg.) Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes, Berlin 1981, S. 87-115
- Brown, C., Medoff, J.: The Employer Size-Wage Effect. *Journal of Political Economy*, 97 (1989), S. 1027-1059
- Brown, J.N.: Why Do Wages Increase with Tenure? On-the-Job Training and Life-Cycle Wage Growth Observed Within Firms. *American Economic Review*, 79 (1989), S. 971-991
- Brüderl, J.: Senioritätsentlohnung und Effizienzlohn-Modelle. Empirische Tests einiger Modelle, in: Köhler, C., Preisendörfer, P. (Hrsg.) Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Frankfurt/M 1989, S. 75-92
- Brüderl, J., Preisendörfer, P.: Betriebsgröße als Determinante beruflicher Gratifikationen. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 12 (1986), S. 507-523
- Buchele, R.: Economic Dualism and Employment Stability. *Industrial Relations*, 22 (1983) 3, S. 410-418

- Buchwald, W., Krüger-Hemmer, C.: Erste Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung. *Wirtschaft und Statistik*, (1988) 12, S. 837-841
- Büchtemann, C.: Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf. *Repräsentative Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen und Beschäftigten*, Bonn 1983
- Büchtemann, C.: Gesundheitliche Beeinträchtigung und Bewältigung von Arbeitslosigkeit, in: Elsner, G. (Hrsg.) *Was uns kaputt macht. Arbeitsmedizin und Arbeitsmarkt*, Hamburg 1984, S. 112-120
- Büchtemann, C.: Der Arbeitslosigkeitsprozeß. Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bonß, W., Heinze, R.G. (Hrsg.) *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/M 1984, S. 53-105
- Büchtemann, C., Höland, A.: Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985). Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Berlin 1989
- Büchtemann, C., Schupp, J.: Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Analysen aus der ersten Welle des "Sozio-ökonomischen Panels", Discussion Paper IIM/LMP 86-15, Berlin 1986
- Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten, verschiedene Jahrgänge
- Bundesanstalt für Arbeit: *Arbeitsstatistik, Jahreszahlen*, Nürnberg, verschiedene Jahrgänge
- Burawoy, M.: *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago 1979
- Burawoy, M.: *Terrains of Contest. Factory and State under Capitalism and Socialism*. *Socialist Review*, 11 (1981), S. 83-124
- Burawoy, M.: *Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism*. *American Sociological Review*, 48 (1983), S. 587-605
- Burawoy, M.: *The Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, London 1985

- Buttler, F.: Regulierung und Deregulierung der Arbeitsbeziehungen, in: Winterstein, H. (Hrsg.) Sozialpolitik in der Beschäftigungskrise, Bd. 2, Berlin 1986, S. 9-52
- Buttler, F.: Einführung: Einige Probleme und Wege institutionalistischer Arbeitsmarktanalyse, in: ders. et al. (Hrsg.) Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/M 1987, S. 7-22
- Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P.: Messung und Interpretation interner Arbeitsmarktbewegungen: Ein empirischer Beitrag zur nicht-marktgesteuerten Allokation von Arbeitskräften, in: Sengenberger, W. (Hrsg.) Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M 1978, S. 185-223
- Buttler, F., Ulrich, E.: Betriebswirtschaft, Personalwirtschaft und Arbeitsmarkt. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung, (1989) 3, S. 323-335
- Buttler, G.: Bevölkerungsrückgang in der Bundesrepublik Deutschland: Ausmaß und Konsequenzen, Köln 1979
- Cain, C.G.: The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodoxy Theory: A Survey. Journal of Economic Literature, (1976) 4, S. 1215-1257
- Cain, C.G.: The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) Handbook of Labor Economics, Vol. I, Amsterdam 1986, S. 693-785
- Carmichael, L.H.: Self-Enforcing Contracts, Shirk ing, and Life Cycle Incentives. Journal of Economic Perspectives, 3 (1989), S. 65-83
- Carroll, G.R.: A Stochastic Model of Organizational Mortality: Review and Reanalysis. Social Science Research, (1983) 4, S. 303-329
- Carroll, G.R.: Organizational Ecology. Annual Review of Sociology, 10 (1984), S. 71-93
- Carroll, G.R., Mayer, K.U.: Organizational Effects in the Wage At- tainment Process. Social Science Journal, 21 (1984) 3, S. 5-22
- Carroll, G.R., Mayer, K.U.: Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Or- ganizational Size. American Sociological Review, 51 (1986), S. 323- 341

- Carter, M.J.: Competition and Segmentation in Internal Labor Markets. *Journal of Economic Issues*, 16 (1982), S. 1063-1077
- Carter, M.J., Carter, S.B.: Internal Labor Markets in Retailing: The Early Years. *Industrial and Labor Relations Review*, 38 (1985), S. 586-598
- Chirikos, T.N., Nestel, G.: Further Evidence on the Economic Effects of Poor Health. *Review of Economics and Statistics*, 67 (1985), S. 61-69
- Cohen, Y., Pfeffer, J.: Employment Practices in the Dual Economy. *Industrial Relations*, 23 (1984) 1, S. 58-72
- Coleman, J.S.: Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology, Supplement*, 94 (1988), S. 95-120
- Collier, P., Knight, J.B.: Seniority Payments, Quit Rates and Internal Labour Markets in Britain and Japan. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 47 (1985), S. 19-32
- Collier, P., Knight, J.B.: Wage Structure and Labor Turnover. *Oxford Economic Papers*, 38 (1986), S. 77-93
- Cortese, C.F., Falk, R.F., Cohen, J.K.: Further Considerations on the Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review*, 41 (1976), S. 630-637
- Craft, J.A., Benecki, T.I., Shkop, Y.M.: Who Hires the Seriously Handicapped? *Industrial Relations*, 19 (1980) 1, S. 94-99
- Cramer, U.: Probleme der Genauigkeit der Beschäftigtenstatistik. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 69 (1985), S. 56-68
- Cramer, U.: Zur Stabilität von Beschäftigung. Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1986) 2, S. 243-256
- Cramer, U.: Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1987) 1, S. 15-29
- Cramer, U., Koller, M.: Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben - Der "Job-Turnover"-Ansatz. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1988) 3, S. 361-377
- Crawford, V.P.: Long-Term Relationships Governed by Short-Term Contracts. *American Economic Review*, 78 (1988), S. 485-499

- Crawford, V.P.: Relation-Specific Investment. *Quarterly Journal of Economics*, 60 (1990), S. 561-574
- Crow, G.: The Use of the Concept of 'Strategy' in Recent Sociological Literature. *Sociology*, 23 (1989), S. 1-24
- Dahremöller, A.: Entwicklung regionaler und betriebsgrößenbezogener Arbeitsmarktbilanzen, Stuttgart 1988
- Davidson, C., Reich, M.: Income Inequality: An Inter-Industry Analysis. *Industrial Relations*, (1988) 3, S. 263-286
- Deeke, A.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit, in: Autorengemeinschaft (Hrsg.) Individuelle und sozialstrukturelle Folgen der Massenarbeitslosigkeit, SAMF-Arbeitspapier 1988-1, Paderborn 1988, S. 147-203
- Deeke, A., Fischer, J.: Schriftliche Betriebsbefragung - Methodische Probleme einer postalischen Repräsentativbefragung von Betrieben und praxisnahe Erfahrungen am Beispiel des Projektes "Betriebsnahe Arbeitsmärkte". Vortrag auf der ZUMA-Konferenz zur schriftlichen und telefonischen Befragungsmethode, Mannheim 1987
- Deutschmann, C., Schmiede, R.: Lohnentwicklung in der Bundesrepublik 1960-1978. Wirtschaftliche und soziale Bestimmungsgründe, Frankfurt/M 1983
- Dickens, W.F., Katz, L.F.: Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics, in: Lang, K., Leonard, J. S. (Hrsg.) Unemployment and the Structure of Labor Markets, New York 1986, S. 48-89
- Dickens, W.F., Lang, K.: The Reemergence of Segmented Labor Market Theory. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 78 (1988), S. 129-134
- Diekmann, A., Mitter, P.: Methoden zur Analyse von Zeitverläufen, Stuttgart 1984
- Diekmann, A., Preisendorfer, P.: Turnover and Employment Stability in a Large West German Company. *European Sociological Review*, 4 (1988) 3, S. 233-248

- Diekmann, A., Preisendörfer, P.: Fluktuation und Beschäftigungsstabilität in einem bundesdeutschen Großbetrieb, in: Köhler, C., Preisendörfer, P. (Hrsg.) Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch, Frankfurt/M 1989, S. 47-71
- Dietz, F.: Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt: Entwicklung bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikation zwischen 1974 und 1986. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1988) 1, S. 115-152
- Doeringer, P.B., Piore, M.J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass. 1971
- Doeringer, P.B.: Internal Labor Markets and Noncompeting Groups. American Economic Review, Papers and Proceedings, 76 (1986), S. 48-52
- Dohse, K.: Taylorismus, Technik, Hierarchie. Kontroversen der "amerikanischen und britischen Labour Process Debate", in: Abromeit, H., Blanke, B. (Hrsg.) Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren, Opladen 1987, S. 213-230
- Dohse, K., Jürgens, U., Malsch, T.: Fertigungsnahe Selbstregulierung oder zentrale Kontrolle - Konzernstrategien im Restrukturierungsprozeß der Automobilindustrie, in: Naschold, F. (Hrsg.) Arbeit und Politik, Frankfurt/M 1985, S. 49-89
- Dombois, R.: Informelle Norm und Interessenvertretung. Fallanalysen zum betrieblichen Normengefüge. Leviathan, 8 (1980) 3, S. 375-405
- Dombois, R.: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktsituation, Bremen 1986
- Dorow, F.: Strukturberichterstattung und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Wirtschaft und Statistik, (1987) 10, S. 763-767
- Dragendorf, R., Heering, W.: Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität, in: Buttler, F. et al. (Hrsg.) Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/M 1987, S. 121-156
- Dragendorf, R., Heering, W., John, G.: Beschäftigungsförderung durch Flexibilisierung. Dynamik befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M 1988

- Drumm, H.J.: Ansätze zu einer unternehmerischen Arbeitsmarktpolitik, in: Bombach, G. et al. (Hrsg.) Arbeitsmärkte und Beschäftigung: Fakten, Analysen, Perspektiven, Tübingen 1987, S. 37-61
- Duda, H., Fehr, E.: Macht, Effizienz und Profitabilität - Eine Radikale Theorie der Unternehmung. *Leviathan*, (1986) 4, S. 546-568
- Duncan, G.J., Morgan, J.N.: Behavioral Research with the Panel Study of Income Dynamics in Retrospect and Prospect. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, (1984) 4, S. 415-427
- Dworschak, F.: Struktur von Arbeitseinkommen. Methodische und inhaltliche Probleme von Regressionsanalysen mit Querschnittsdaten für Mikrosimulationsmodelle, Idstein 1986
- Edwards, R.C.: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/M 1981
- Egle, F. et al.: Strukturmerkmale der Arbeitslosen für Ströme und Bestände sowie Analyse der Vermittlungstätigkeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1980) 1, S. 105-115
- Ehrenberg, R.G., Smith, R.S.: Modern Labor Economics. Theory and Public Policy, 2nd ed., Glenview, Ill. 1985
- Elbaum, B.: The Making and Shaping of Job and Pay Structures in the Iron and Steel Industry, in: Osterman, P. (Hrsg.) Internal Labor Markets, Cambridge, Mass. 1984, S. 71-107
- Erd, R.: Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung, Frankfurt/M 1978
- Evans, D.S., Leighton, L.S.: Why Do Smaller Firms Pay Less? *Journal of Human Resources*, 24 (1989), S. 299-318
- Falk, R.F., Cortese, C.F., Cohen, J.: Utilizing Standardized Indices of Residential Segregation. *Social Forces*, 57 (1978), S. 713-716
- Falke, J. et al.: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, 2 Bde., Bonn 1981
- Falke, J. et al.: Kündigungsschutzrecht: Untersuchung der Praxis. *Bundesarbeitsblatt*, 5 (1981), S. 18-22

- Falke, J.: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz: Unterschiede zwischen einzelnen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppen sowie bestimmten Kündigungstypen, in: Ellermann-Witt, R. et al. (Hrsg.) Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen 1983, S. 13-43
- Farber, H.S.: The Analysis of Union Behavior, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) Handbook of Labor Economics, Vol. II, Amsterdam 1986, S. 1039-1089
- Farkas, G., England, P.: Integrating the Sociology and Economics of Employment, Compensation and Unemployment. Research in the Sociology of Work, 3 (1986), S. 119-146
- Fearn, R. M.: Labor Economics. The Emerging Synthesis, Cambridge, Mass. 1981
- Firebaugh, G.: A Rule for Inferring Individual-Level Relationships from Aggregate Data. American Sociological Review, 43 (1978), S. 557-572
- Fischer, C., Heier, D.: Entwicklungen der Arbeitsmarkttheorie, Frankfurt/M 1983
- FitzRoy, F., Kraft, K.: Unionization, Wages, and Efficiency. Theories and Evidence from the US and West Germany. Kyklos, 38 (1985), S. 537-554
- FitzRoy, F., Kraft, K.: Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms. Economica, 54 (1987), S. 493-504
- Fligstein, N., Fernandez, R.M.: Worker Power, Firm Power, and the Structure of Labor Markets. Sociological Quarterly, 29 (1988), S. 5-28
- Flohr, B.: Fungibilität und Elastizität von Personal, Göttingen 1984
- Fox, A.: Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, London 1974
- Freeman, J., Carroll, G.R., Hannan, M.T.: The Liability of Newness: Age Dependence in Organizational Death Rates. American Sociological Review, 48 (1983), S. 692-710
- Freeman, R.B.: Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market. American Economic Review, Papers and Proceedings, 66 (1976), S. 361-368

- Freeman, R.B.: The Effect of Unionism on Worker Attachment to the Firm. *Journal of Labor Research*, 1 (1980), S. 29-61
- Freeman, R.B.: The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations. *Quarterly Journal of Economics*, 94 (1980), S. 643-673
- Freeman, R.B., Medoff, J.L.: The Two Faces of Unionism. *Public Interest*, (1979) 57, S. 69-93
- Freeman, R.B., Medoff, J.L.: What do Unions do? New York 1984
- Frick, B.: Determinanten der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter. Theoretische Analysen und empirische Befunde, unv. Ms., Trier, Februar 1988
- Frick, B.: Arbeitslosigkeit und Gesundheitszustand: Eine vergleichende Analyse sozio-demographischer Merkmale schwer- und nichtbehinderter Arbeitsloser in Rheinland-Pfalz, unv. Ms., Trier, Oktober 1988
- Frick, B.: Zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeitsrisiken und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.) Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Frankfurt/M 1989, S. 79-98
- Frick, B., Sadowski, D.: Zur Beschäftigungssituation Schwerbehinderter. Eine empirische Analyse anhand des Sozio-ökonomischen Panels, SAM-Diskussionsbeitrag Nr. 17, Trier, November 1988
- Friedman, A.L.: Industry and Labour, London 1977
- Friedmann, P., Weimer, S.: Mit 55 zum alten Eisen? WSI-Mitteilungen, (1980) 10, S. 563-572
- Fritsch, M, Hull, C.: Empirische Befunde zur Arbeitsplatzdynamik in großen und kleinen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland - Eine Zwischenbilanz, in: dies. (Hrsg.) Arbeitsplatzdynamik und Regionalentwicklung. Beiträge zur beschäftigungspolitischen Bedeutung von Klein- und Großunternehmen, Berlin 1987, S. 149-172
- Frühstück, E. Pichelmann, K., Wagner, M.: Humankapitalentwertung durch Arbeitslosigkeit? in: Bodenhöfer, H.-J. (Hrsg.) Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt, Berlin 1988, S. 247-257
- Fuchs, W. et al. (Hrsg.): Lexikon zur Soziologie, 2. Aufl., Opladen 1978

- Gerlach, K., Hübler, O.: Lohnstruktur, Arbeitsmarktprozesse und Leistungsintensität in Effizienzlohnmodellen, in: Buttler, F., Kühl, J., Rahmann, B. (Hrsg.) Staat und Beschäftigung. Angebots- und Nachfragepolitik in Theorie und Praxis, Nürnberg 1985, S. 249-290
- Gerlach, K., Hübler, O. (Hrsg.) Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt/M 1989
- Gerlach, K., Liepmann, P.: Innerbetriebliche Stellenausschreibungen und Personalauswahlrichtlinien: Verbreitung und Bedeutung für betriebsinterne Arbeitsmärkte. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 100 (1980), S. 531-548
- Gerlach, K., Schasse, U.: On-the-Job Training Differences by Sex and Firm Size, SAMF-Arbeitspapier 1988-5, Paderborn 1988
- Gerlach, K., Schmidt, E.M.: Unternehmensgröße und Entlohnung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 3, S. 355-373
- Gibbs, J.P.: Occupational Differentiation of Negroes and Whites in the United States. Social Forces, 44 (1965), S. 159-165
- Gintis, H., Bowles, S.: The Welfare State and Long-Term Economic Growth: Marxian, Neoclassical, and Keynesian Approaches. American Economic Review, Papers and Proceedings, 72 (1982), S. 341-345
- Glaser, W.R.: Varianzanalyse, Stuttgart 1978
- Gnoss, R.: Dienstleistungsteststichprobe: Eine Erhebung über moderne unternehmensorientierte Dienstleistungen. Wirtschaft und Statistik, (1989) 11, S. 691-701
- Goldberg, V.: Bridges Over Contested Terrain. Exploring the Radical Account of the Employment Relationship. Journal of Economic Behavior and Organization, (1980) 1, S. 249-274
- Goldberg, V.: A Relational Exchange Perspective on the Employment Relationship, in: Stephen, F.H. (Hrsg.) Firms, Organization and Labour. Approaches to the Economics of Work Organization, London 1984, S. 127-145
- Granovetter, M.: Toward a Sociological Theory of Income Differences, in: Berg, I. (Hrsg.) Sociological Perspectives on Labor Markets, New York 1981, S. 11-47

- Granovetter, M.: Small is Bountiful: Labor Markets and Establishment Size. *American Sociological Review*, 49 (1984), S. 323-334
- Granovetter, M.: Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, (1985) 3, S. 481-510
- Granovetter, M.: Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching. A Comparison of the Sociological and Economic Approaches. *Research in Social Stratification and Mobility*, 5 (1986), S. 3-39
- Hamel, W.: Personal als Investition? *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, (1987) 12, S. 1079-1087
- Hamermesh, D.: Data Difficulties in Labor Economics, NBER Working Paper No. 2622, Cambridge, Mass. 1988
- Hall, R.E.: The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy. *American Economic Review*, 72 (1982), S. 716-724
- Handl, J.: Chancengleichheit und Segregation: Ein Vorschlag zur Messung ungleicher Chancenstrukturen und ihrer zeitlichen Entwicklung. *Zeitschrift für Soziologie*, 13 (1984), S. 328-345
- Hanefeld, U.: Das Sozio-ökonomische Panel - Eine Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, (1984) 4, S. 391-406
- Hanefeld, U.: Das Sozio-ökonomische Panel - Konzeption und ausgewählte erhebungsmethodische Ergebnisse. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 69 (1985) 4, S. 399-410
- Hanefeld, U.: Das Sozio-ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption, Frankfurt/M 1987
- Hannan, M.T., Freeman, J.: The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, (1977) 5, S. 929-964
- Hardes, H.-D.: Zur Bedeutung längerfristiger Arbeitsbeziehungen und betriebsinterner Teilarbeitsmärkte. Vertragstheoretische Überlegungen und arbeitsmarktpolitische Implikationen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 4, S. 540-552
- Hardes, H.-D.: Betriebliche Personalpolitik in arbeitsmarkttheoretischer Perspektive. *Zeitschrift für Personalpolitik*, (1990) 2, S. 103-131

- Harmsen, C.: Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz, Frankfurt/M 1982
- Hartmann, H.: Qualität und Quantität des Arbeitskräfteangebots in ihrer Auswirkung auf unternehmerische Entscheidungen, in: Oppenländer, K.-H. (Hrsg.) Unternehmerischer Handlungsspielraum in der aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Situation, Berlin 1979, S. 149-172
- Hartmann, H.: Wirtschaftssoziologie, II: Betriebssoziologie, in: Albers, W. et al. (Hrsg.) Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Bd. 9, Stuttgart 1982, S. 268-292
- Hartmann, H., Süllow, B.: Arbeitsmarkt und betriebliche Beschäftigungspolitik: zum Verhältnis von Organisation und Umwelt. Zeitschrift Führung und Organisation, 48 (1979) 7, S. 361-366
- Hashimoto, M., Raisian, J.: Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States. American Economic Review, 75 (1985), S. 721-735
- Heier, D.: Die Rehabilitation Behinderter im Spannungsfeld zwischen inhaltlicher Programmatik und ökonomischer Rechtfertigung. Rehabilitation, 23 (1984), S. 140-147
- Heinze, R.G.: Der Arbeitsschock. Die Erwerbsgesellschaft in der Krise, Köln 1984
- Heinze, R.G., Runde, P.: Behinderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes - zwischen kollektiver Interessenvertretung und Marginalisierung. WSI-Mitteilungen 31 (1978) 11, S. 627-636
- Heinze, R.G., Runde, P.: Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen zur beruflichen Integration Behinderter und betriebliche Strategien, in: dies. (Hrsg.) Chancengleichheit für Behinderte, Neuwied 1979, S. 83-98
- Heinze, R.G., Runde, P., Treder, M.: Betriebliche Beschäftigungsstrategien und gewerkschaftliche Politik gegenüber Behindernten. Jahrbuch für kritische Medizin, 4 (1979), S. 191-212
- Heinze, R.G. et al.: Sind die Gewerkschaften für "alle" da? in: Jacobi, O. (Hrsg.) Moderne Zeiten - alte Rezepte, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81, Berlin 1980, S. 62-77

Heinze, R.G. et al.: Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft - Arbeitsmarktmacht und organisationspolitische Vertretungschancen verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern. *Soziale Welt*, (1981) 1, S. 18-38

Heinze, R. G. et al.: Berufliche Integration Behindter in der Krise. Zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente bei struktureller Unterbeschäftigung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 14 (1981), S. 315-320

Heinze, R.G. et al.: Produktion und Regulierung defizitärer Soziallagen. Zur Situation von Behinderten und Leistungsgeminderten im Sozialstaat, in: Heinze, R.G., Runde, P. (Hrsg.) *Lebensbedingungen Behindter im Sozialstaat*, Opladen 1982, S. 79-112

Heisig, U.: Verantwortung und Vertrauen im Grossbetrieb, Konstanz 1989

Helberger, C.: Eine Überprüfung der Linearitätsannahme der Humankapitaltheorie, in: Bodenhöfer, H.-J. (Hrsg.) *Bildung, Beruf, Arbeitsmarkt*, Berlin 1988, S. 151-170

Helberger, C.: Die Struktur der Erwerbstätigen im sozio-ökonomischen Panel im Vergleich mit der amtlichen Erwerbsstatistik. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 108 (1988), S. 227-245

Henniges, H. von: Arbeitsplätze mit belastenden Arbeitsanforderungen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1981) 4, S. 362-383

Hermann, D.: Ausgewählte Probleme bei der Anwendung der Pfadanalyse, Frankfurt/M 1984

Herpich, M., Steinle, H.: Probleme und Rahmenbedingungen der betrieblichen Integration Behindter. *Rehabilitation*, 22 (1983) 4, S. 149-156

Heuser, K.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis in Bremen. Erwiderung zu Wiedermann. *Behindertenrecht*, (1987) 6, S. 144

Hildebrandt, E.: Unternehmensplanung und Kontrollbeziehungen im Maschinenbau, in: Hildebrandt, E., Seltz, R. (Hrsg.) *Managementstrategien und Kontrolle: Eine Einführung in die Labour Process Debate*, Berlin 1987, S. 77-97

- Hirsch, P., Michaels, S., Friedman, R.: "Dirty hands" versus "clean models". Is sociology in danger of being seduced by economics? *Theory and Society*, 16 (1987), S. 317-336
- Hirschman, A.O.: *Exit, Voice, and Loyalty*, Cambridge, Mass. 1970
- Hodgson, G.: Theoretical and Policy Implications of Variable Productivity. *Cambridge Journal of Economics*, 6 (1982), S. 213-226
- Hodson, R.: *Workers' Earnings and Corporate Economic Structure*, New York 1983
- Hodson, R.: Companies, Industries, and the Measurement of Economic Segmentation. *American Sociological Review*, 49 (1984), S. 335-348
- Hodson, R.: Some Considerations Concerning the Functional Form of Earnings. *Social Science Research*, 14 (1985), S. 374-394
- Hodson, R.: Modelling the Effects of Industrial Structure on Wages and Benefits. *Work and Occupations*, 13 (1986), S. 488-510
- Hodson, R., Kaufman, R.L.: Economic Dualism: A Critical Review. *American Sociological Review*, 47 (1982), S. 727-739
- Höland, A.: Das Verhalten von Betriebsräten in der Kündigungssituation, in: Ellermann-Witt, R. et al. (Hrsg.) *Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit*, Opladen 1983, S. 67-84
- Höland, A.: Das Verhalten von Betriebsräten bei Kündigungen, Frankfurt/M 1985
- Hoffmann, B.: *Unfallanalyse '85*, St. Augustin 1987
- Hohn, H.-W.: Von der Einheitsgewerkschaft zum Betriebssyndikalismus - Institutionelle Determinanten der gewerkschaftlichen Entwicklung in der Krise, Diss., Bielefeld 1984
- Hohn, H.-W.: Soziale Netzwerke und Kooperation im Betrieb - Funktionen informeller Rekrutierung im dualen System der industriellen Arbeitsbeziehungen, in: Deike, A., Fischer, J., Schumm-Garling, U. (Hrsg.) *Arbeitsmarktbewegung als sozialer Prozess*, SAMF-Arbeitspapier 1987-3, Paderborn 1987, S. 82-107
- Hotz-Hart, B.: Der Effekt von Unterschieden in der Arbeitsverfassung auf die Beschäftigungspolitik von Unternehmen, in: Neumann, M. (Hrsg.) *Ansprüche, Eigentums- und Verfügungsrechte*, Berlin 1984, S. 393-416

- Howell, D.R.: Production Technology and the Interindustry Wage Structure. *Industrial Relations*, 28 (1989) 1, S. 32-50
- Hübler, O.: Lohn- und Beschäftigungsstrukturbewegungen unter Unsicherheit. *Konjunkturpolitik*, 29 (1983) 2, S. 67-88
- Hübler, O.: Zur empirischen Überprüfung alternativer Theorien der Verteilung von Arbeitseinkommen - ökonometrische Ein- und Mehrgleichungsmodelle, in: Bellmann, L., Gerlach, K., Hübler, O. (Hrsg.) *Lohnstruktur in der Bundesrepublik Deutschland. Zur Theorie und Empirie der Arbeitseinkommen*, Frankfurt/M 1984, S. 17-189
- Huinink, J.: *Mehrebenenensystem-Modelle in den Sozialwissenschaften*, Wiesbaden 1989
- Hunsdiek, D.: Beschäftigungspolitische Wirkungen von Unternehmensgründungen und -aufgaben, in: Fritsch, M., Hull, C. (Hrsg.) *Arbeitsplatzdynamik und Regionalentwicklung. Beiträge zur beschäftigungspolitischen Bedeutung von Klein- und Großunternehmen*, Berlin 1987, S. 101-127
- Hutchens, R.M.: Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. *Journal of Economic Perspectives*, 3 (1989), S. 49-64
- Iams, H.M.: Characteristics of the Longest Job for New Disabled Workers: Findings from the New Beneficiary Survey. *Social Security Bulletin*, 49 (1986), S. 13-18
- Infratest Sozialforschung: Das Sozio-ökonomische Panel, Welle 1, Methodenbericht zur Haupterhebung, München 1985
- International Research Group: *Industrial Democracy in Europe*, Oxford 1981
- Jacoby, S.M.: The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firms, in: Osterman, P. (Hrsg.) *Internal Labor Markets*, Cambridge, Mass. 1984, S. 23-69
- Johnson, W.G., Lambrinos, J.: Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. *Journal of Human Resources*, 20 (1985), S. 264-277

- Jonung, C.: Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labor Market, in: Schmid, G., Weitzel, R. (Hrsg.) Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labor Market and Employment Policy, Aldershot 1984, S. 44-68
- Jopen, C.: Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte. Eine Auseinandersetzung mit den Rechtstatsachen anhand der Verfahren vor der Hauptfürsorgestelle Stuttgart, Konstanz 1988
- Jürgens, U., Naschold, F.: Vorbemerkung, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.) Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen 1983, S. 9-10
- Karr, W.: Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit: Umfang der Zielgruppen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung von Mehrfachbeeinträchtigungen und Doppelzählungen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1979) 2, S. 152-165
- Karr, W. et al.: Zur Dauer der Arbeitslosigkeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1981) 4, S. 384-390
- Katz, L.F.: Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation, in: Fischer, S. (Hrsg.) NBER Macroeconomics Annual 1986, Cambridge 1986, S. 235-276
- Katz, L.F., Summers, L.H.: Industry Rents: Evidence and Implications. Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics, (1989), S. 209-275
- Kaufmann, R.L., Hodson, R., Fligstein, N.D.: Defrocking Dualism. A New Approach to Defining Industrial Sectors. Social Science Research, 10 (1981), S. 1-31
- Kayser, G., Friede, C.: Wirkungsanalyse der Sozialgesetzgebung. Eine Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer zu Koblenz, IfM-Materialien Nr. 24, Bonn 1984
- Keller, B.: Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst. Tarifpolitik der Gewerkschaften und Interessenpolitik der Beamtenverbände, Frankfurt/M 1983

- Keller, B.: Segmentationstheorien und die Arbeitsmärkte des öffentlichen Sektors. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37 (1985), S. 648-676
- Kendrick, J.W.: Interindustry Differences in Productivity Growth, Washington 1982
- Kimberly, J.R.: Organizational Size and the Structuralist Perspective: A Review. Administrative Science Quarterly, 21 (1976), S. 571-597
- Klare, H.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis bei schwerbehinderten Arbeitnehmern oder: die Tücken der Statistik. Behindertenrecht, Sonderheft, (1989), S. 38-40
- Köhler, C., Grüner, H.: Stamm- und Randbelegschaften - Ein überlebtes Konzept? in: Köhler, C., Preisendorfer, P. (Hrsg.) Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Dynamik und Segmentation in einem Großbetrieb, Frankfurt/M 1989, S. 175-206
- Köhler, C., Schultz-Wild, R.: Der gemeinsame Forschungsgegenstand "Südwerk": Struktur und Entwicklung eines betrieblichen Arbeitsmarktes, in: Köhler, C., Preisendorfer, P. (Hrsg.) Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch, Frankfurt/M 1989, S. 11-30
- Köhler, C., Sengenberger, W.: Konjunktur und Personalanpassung: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der deutschen und amerikanischen Automobilindustrie, Frankfurt/M 1983
- König, H., Zimmermann, K.F.: Determinants of Employment Policy of German Manufacturing Firms: A Survey-Based Evaluation, in: Oppenländer, H., Poser, G. (Hrsg.) Business Cycle Surveys in the Assessment of Economic Activity, Aldershot 1986, S. 631-649
- Kohli, M., Wolf, J.: Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. Das Beispiel des Vorruststands. Soziale Welt, 38 (1987) 1, S. 92-109
- Kohli, M., Rosenow, J., Wolf, J.: The Social Construction of Ageing through Work: Economic Structure and Life-world. Ageing and Society, 3 (1983), S. 23-42
- Koike, K.: Internal Labor Markets: Workers in Large Firms, in: Shirai, T. (Hrsg.) Contemporary Industrial Relations in Japan, Madison 1983, S. 29-61

- Kotthoff, H.: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb, Frankfurt/M 1981
- Kotthoff, H.: Betriebliche Interessenvertretung durch Mitbestimmung des Betriebsrats, in: Endruweit, G. et al. (Hrsg.) Handbuch der Arbeitsbeziehungen, Berlin 1985, S. 65-87
- Kotthoff, H.: Betriebliche Personalpolitik im Umgang mit gesundheitlich Beeinträchtigten, Saarbrücken 1986
- Kotthoff, H.: Betriebliche Strategien des Personaleinsatzes von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern, in: Knappe, E., Frick, B. (Hrsg.) Schwerbehinderte und Arbeitswelt, Frankfurt/M 1988, S. 103-125
- Kotthoff, H., Ochs, P.: Arbeitseinsatz und Arbeitssituation von behinderten und kranken älteren Arbeitnehmern, Saarbrücken 1986
- Kraft, K.: Exit and Voice in the Labor Market: An Empirical Study of Quits. Journal of Institutional and Theoretical Economics, 142 (1986), S. 697-715
- Kraft, K.: Sind die Beschäftigungsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland über die Zeit inflexibler geworden? Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Ergänzungsheft (1988) 2, S. 7-16
- Kraft, K.: Gewerkschaften, Löhne und Produktivität, in: Schmid-Schönbein, T. et al. (Hrsg.) Ökonomie und Gesellschaft, Jahrbuch 7, Die Gewerkschaft in der ökonomischen Theorie, Frankfurt/M 1989, S. 184-213
- Krell, G.: "Vertrauensorganisation" als Antwort auf Wertewandel und Technologieschub? Organisationsentwicklung 7 (1988), S. 35-50
- Krelle, W.: Die repräsentative Firma - Ein sinnvolles Konzept in Volks- und Betriebswirtschaftslehre? in: Brockhoff, K., Krelle, W. (Hrsg.) Unternehmensplanung, Berlin 1981, S. 81-99
- Krueger, A.B., Summers, L.H.: Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. Econometrica, 56 (1988), S. 259-293
- Krüger-Hemmer, C., Veldhues, B.: Arbeitsstätten nach Betriebsgrößenklassen. Weitere Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung vom 25. Mai 1987. Wirtschaft und Statistik, (1989) 11, S. 702-712
- Küpper, W., Ortmann, G.: Mikropolitik in Organisationen. Die Betriebswirtschaft, 46 (1986), S. 590-602

- Kwoka, J.E.: Monopoly, Plant, and Union Effects on Worker Wages. *Industrial and Labor Relations Review*, (1983) 2, S. 251-257
- Kurz-Scherf, I.: Tarifliche Lohn- und Arbeitszeitentwicklung im Jahre 1985. *WSI-Mitteilungen*, 39 (1986), S. 288-301
- Kurz-Scherf, I.: Tarifpolitik und Arbeitskämpfe, in: Kittner, M. (Hrsg.) *Gewerkschaftsjahrbuch 1987. Daten - Fakten - Analysen*, Köln 1987, S. 69-120
- Lappe, L.: Technologie, Qualifikation und Kontrolle. Die Labour-Process Debatte aus der Sicht der deutschen Industriesoziologie. *Soziale Welt*, 37 (1986), S. 310-330
- Lappe, L.: Schwindende Terrains der Arbeiterkontrolle im historischen Prozess - ein Beitrag zur Labour-Process Debatte, in: Abromeit, H., Blanke, B. (Hrsg.) *Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren*, Opladen 1987, S. 231-242
- Lange, E.: Determinanten der Entscheidung für das Studium der Soziologie. Eine Anwendung der Pfadanalyse. *Zeitschrift für Soziologie*, 7 (1978) 1, S. 72-86
- Laux, G.: Ausbau der Konzentrationsstatistiken im Produzierenden Gewerbe. *Wirtschaft und Statistik*, (1983) 5, S. 385-395
- Lazear, E.P.: Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87 (1979), S. 1261-1284
- Lazear, E.P.: Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions. *American Economic Review*, 71 (1981), S. 606-620
- Leonard, J.: Unions, Turnover, and Employment Variation, in: Lipsky, D.B., Lewin, D. (Hrsg.) *Advances in Industrial and Labor Relations*, Vol. 3, Greenwich, Conn. 1986, S. 119-151
- Leppin, H., Ritz, H.-G.: Behinderte und Leistungsgeminderte als Problemgruppe des Arbeitsmarktes, in: Offe, C. et al. (Hrsg.) *Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie strukturierter Arbeitslosigkeit*, Neuwied 1977, S. 121-149
- Lorenz, W., Vatthauer, M.: Die Komponentenzerlegung: Ein Verfahren zur Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung, *SAMF-Arbeitspapier 1986-4*, Paderborn 1986

- Lorenz, W., Wagner, J.: Einkommensfunktionen. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, (1988) 7, S. 357-360
- Lorenz, W., Wagner, J.: Gibt es kompensierende Lohndifferentiale in der Bundesrepublik Deutschland? *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 108 (1988), S. 371-381
- Lorenz, W., Wagner, J.: Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad. Eine ökonometrische Analyse auf Mikrodatenbasis für die Bundesrepublik Deutschland, SAMF-Arbeitspapier 1989-11, Paderborn 1989
- Lorenz, W., Wagner, J.: Kompensierende Lohndifferentiale und geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung, in: Gerlach, K., Hübner, O. (Hrsg.) *Effizienzlohntheorie, Individualeinkommen und Arbeitsplatzwechsel*, Frankfurt/M 1989, S. 248-270
- Luhmann, N.: *Vertrauen. Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität*, 2. Aufl., Stuttgart 1973
- Lützel, H.: Ansätze zur Weiterentwicklung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. *Wirtschaft und Statistik*, (1985) 2, S. 95-109
- Lützel, H. et al.: Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung 1960 bis 1984. *Wirtschaft und Statistik*, (1985) 8, S. 95-109
- Lutz, B.: Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation, in: Brinkmann, C. et al. (Hrsg.) *Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde*, Nürnberg 1979, S. 45-73
- Lutz, B.: Planende und nichtplanende Betriebe, in: Maase, M., Schultz-Wild, R. (Hrsg.) *Personalplanung zwischen Wachstum und Stagnation*, Frankfurt/M 1980, S. 139-155
- Lutz, B.: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie, Frankfurt/M 1987
- Lutz, B. et al.: Betriebliche Personalplanung zwischen Unternehmensplanung und Personalpolitik - Ergebnisse der Betriebserhebung 1975, Frankfurt/M 1977
- Machlup, F.: Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial. *American Economic Review*, 57 (1967), S. 1-33

- Mahnkopf, B.: Hegemonie und Konsens. Regulationsmuster betrieblicher Sozialbeziehungen und ihre Legitimationseffekte, in: Abromeit, H., Blanke, B. (Hrsg.) Arbeitsmarkt, Arbeitsbeziehungen und Politik in den 80er Jahren, Opladen 1987, S. 253-269
- Main, B.G.M.: The Length of a Job in Great Britain. *Economica*, 49 (1982), S. 325-333
- Malcolmson, J.M.: Efficient Labour Organization: Incentives, Power and the Transaction Cost Approach, in: Stephen, F.H. (Hrsg.) Firms, Organization and Labour. Approaches to the Economics of Work Organization, London 1984, S. 119-126
- Malcolmson, J.M.: Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labor Markets. *Journal of Political Economy*, 92 (1984) 3, S. 486-507
- Marshall, A.: Principles of Economics, 9. Aufl., London 1961
- Massey, D.S.: On the Measurement of Segregation as a Random Variable. *American Sociological Review*, 43 (1978), S. 587-590
- Mayer, H.-L., Becker, B.: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigungsdauer, Bruttoarbeitsentgelt und Art der Beschäftigung. *Wirtschaft und Statistik*, (1984) 12, S. 994-1009
- Mendes de Oliveira, M., Cohn, E., Kiker, B.F.: Tenure, Earnings, and Productivity. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 51 (1989), S. 1-14
- Mendius, H.-G.: Nutzung und Herstellung berufsfachlicher Qualifikation in Kleinbetrieben, SAMF-Arbeitspapier 1988-8, Paderborn 1988
- Mendius, H.-G., Sengenberger, W.: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation, in: dies. et al. (Hrsg.) Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Frankfurt/M 1976, S. 15-81
- Mendius, H.-G., Sengenberger, W., Weimer, S.: Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotentiale in Kleinbetrieben, Frankfurt/M 1987
- Merz, J.: Zum Erwerbsverhalten von Frauen im Haushaltzusammenhang. Eine Mikroanalyse von Lohnsatz- und Arbeitszeitdeterminanten mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels, in: Emmerich, K. et al. (Hrsg.) Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Nürnberg 1989, S. 133-154

- Meyer, D.: Der Bestandsschutz im Arbeitsverhältnis als ökonomisches Gut. Ansätze zu einer effizienten Regelung. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 206 (1989), S. 208-224
- Mincer, J.: On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy, Supplement*, 70 (1962), S. 50-79
- Mincer, J.: *Schooling, Experience and Earnings*, New York 1974
- Mincer, J., Polacheck, S.: Women's Earnings Reexamined. *Journal of Human Resources*, 13 (1978), S. 118-134
- Naschold, F.: Zum Zusammenhang von Arbeit, sozialer Sicherung und Politik. Einführende Anmerkungen zur Arbeitspolitik, in: Naschold, F. (Hrsg.) *Arbeit und Politik. Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung*, Frankfurt/M 1985, S. 9-46
- Naschold, F., Wagner, G., Rosenow, J.: Betriebe und Staat im altersstrukturellen Wandel - eine Projektskizze, unv. Ms., Berlin, Februar 1989
- Nerb, G., Reyher, L., Spitznagel, E.: Struktur und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1977) 2, S. 181-185
- Nickell, S.J.: Fixed Costs, Employment and Labour Demand over the Cycle. *Economica*, 45 (1978), S. 329-345
- Niedenhoff, H.-U.: *Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland*, 4. Aufl., Köln 1983
- Niedenhoff, H.-U., Pege, W.: *Gewerkschaftshandbuch: Daten, Fakten, Strukturen*, Köln 1987
- Niehaus, M.: Behinderte Frauen als Zielgruppe der Schwerbehindertenpolitik, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.) *Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik*, Frankfurt/M 1989, S. 123-136
- Oaxaca, R.: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14 (1973) 3, S. 693-709
- Ochel, W., Schreyer, P.: Beschäftigungsentwicklung im Bereich der privaten Dienstleistungen. *USA - Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*, Berlin 1988

- OECD: Employment Outlook, September 1984, Paris 1984
- OECD: Flexibilität des Arbeitsmarktes: Im Brennpunkt der Diskussion, Paris 1986
- OECD: Productivity in Industry: Prospects and Policies, Paris 1986
- Oi, W.Y.: Labor as a Quasi-Fixed Factor. *Journal of Political Economy*, 70 (1962), S. 538-555
- Oi, W.Y.: Heterogeneous Firms and the Organization of Production. *Economic Inquiry*, 20 (1983), S. 147-171
- Opp, K.-D.: Sociology and Economic Man. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 141 (1985), S. 213-243
- Oster, G.: A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy. *Review of Economics and Statistics*, 16 (1979), S. 33-39
- Osterman, P.: Employment Structures within Firms. *British Journal of Industrial Relations*, 20 (1982), S. 349-361
- Osterman, P.: White-Collar Internal Labor Markets, in: Osterman, P. (Hrsg.) *Internal Labor Markets*, Cambridge, Mass. 1984, S. 1-21
- Osterman, P.: Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. *Industrial Relations*, 26 (1987), S. 46-67
- Owen-Smith, E., Frick, B., Griffiths, C.T.: The Structure of Third Party Involvement in Collective Industrial Disputes in the Federal Republic of Germany, Occasional Research Paper No. 89, Department of Economics, Loughborough University, Loughborough, Februar 1988
- Owen-Smith, E., Frick, B., Griffiths, C.T.: *Third Party Involvement in Industrial Disputes: A Comparative Study of West Germany and Britain*, Aldershot 1989
- Parsons, D.O.: The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, Amsterdam 1986, S. 789-848
- Pfeffer, J.: Organizational Demography, in: Cummings, L.L. (Hrsg.) *Research in Organizational Behavior*, Vol. 5, Greenwich, Conn. 1983, S. 299-357

- Pfeffer, J., Baron, J.N.: Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment, in: Staw, B.M., Cummings, L.L. (Hrsg.) Research in Organizational Behavior, Vol. 10, Greenwich, Conn. 1988, S. 257-303
- Pfeffer, J., Cohen, Y.: Determinants of Internal Labor Markets in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 29 (1984), S. 550-572
- Pfriem, H.: Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien - Neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt/M 1979
- Pick, P.: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktstruktur. Eine theoretische und empirische Untersuchung des betrieblichen Beschäftigungsverhaltens in der arbeitsmarktpolitischen Problemregion Duisburg/Oberhausen, Regensburg 1988
- Picot, A.: Transaktionskostenansatz in der Organisationstheorie: Stand der Diskussion und Aussagewert. *Die Betriebswirtschaft*, 42 (1982), S. 267-284
- Piore, M.J.: Fragments of a "Sociological" Theory of Wages. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 63 (1973), S. 377-384
- Piore, M.J.: Dualism as a Response to Flux and Uncertainty, in: Berger, S., Piore, M.J. (Hrsg.) *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge, Mass. 1980, S. 23-54
- Preisendörfer, P.: Organisationale Determinanten beruflicher Karriere-remuster. *Soziale Welt*, 38 (1987), S. 211-226
- Preisendörfer, P., Voss, T.: Organizational Mortality of Small Firms: The Effect of Entrepreneurial Age and Human Capital. *Organization Studies*, 11 (1990), S. 107-129
- Preisendörfer, P., Wallaschek, M.: Methodische Probleme der Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 71 (1987), S. 364-374
- Priewe, J.: Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihrer politischen Implikationen, Frankfurt/M 1984
- Projektgruppe (Hrsg.) *Lebenslagen im Wandel. Basisdaten und -analysen zur Entwicklung in den neuen Bundesländern*, Frankfurt/M 1991

Projektgruppe Personalstruktur: Existenz von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben: Gesetz und Wirklichkeit. Die Mitbestimmung, (1983) 7, S. 325-326

Psacharopoulos, G.: Returns to Education: A Further International Update and Implications. *Journal of Human Resources*, 20 (1985), S. 583-597

Rebitzer, J.B.: Establishment Size and Job Tenure. *Industrial Relations*, 25 (1986) 3, S. 292-302

Rehm, N.: Statistik für Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Deskriptive Statistik, 5. Aufl., Trier 1986

Reich, M., Devine, J.: The Microeconomics of Conflict and Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, 12 (1981), S. 27-45

Reim, U.: Zum Ausbau statistischer Informationen über Dienstleistungen. *Wirtschaft und Statistik*, (1988) 12, S. 842-848

Rendenbach, I.: Ökonomische Analyse der Schwerbehindertenpolitik und Entwicklung einer marktgerechten Konzeption zur Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt, Diss., Trier 1989

Rendtel, U.: Über den Einfluß der Panelselektivität auf Längsschnittanalysen. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, (1989) 1, S. 45-61

Reuter, D.: Reichweite und Grenzen der Legitimität des Bestandschutzes von Arbeitsverhältnissen. *Ordo*, 34 (1982), S. 165-199

Reyher, L., Bach, H.-U.: Arbeitskräfte-Gesamtrechnung. Bestände und Bewegungen am Arbeitsmarkt, in: Mertens, D. (Hrsg.) Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB, 3. Aufl., Nürnberg 1988, S. 123-143

Rindt, M.: Behinderte: Im Arbeitsleben leistungsfähig. *Bundesarbeitsblatt*, (1988) 6, S. 8-13

Ritz, H.-G.: Betriebliche Integration Schwerbehinderter und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertrauensleute, in: Heinze, R.G., Runde, P. (Hrsg.) Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat, Opladen 1982, S. 200-222

- Ritz, H.-G.: Betriebliche und staatliche Arbeitspolitik - Am Beispiel der beruflichen Integration Schwerbehinderter, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.) Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen 1984, S. 342-363
- Ritz, H.-G.: Arbeitsmarktlage und Novellierung des Schwerbehindertengesetzes, Arbeitspapier Nr. 22 des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik, Universität Bremen, Bremen, Februar 1984
- Ritz, H.-G.: Berufliche Eingliederung Schwerbehinderter und Behinderter, Dortmund 1986
- Ritz, H.-G.: Betriebliche Interessenvertretung Schwerbehinderter, in: Knappe, E., Frick, B. (Hrsg.) Schwerbehinderte und Arbeitswelt, Frankfurt/M 1988, S. 127-136
- Ritz, H.-G.: Erfahrungen mit der Funktion gewerkschaftlicher Vertrauensleute und staatlicher Organe bei der Durchsetzung der Beschäftigung Behindter - Aufgaben, Kompetenzen, Organisation, in: Landesassessorat für das Sozial- und Gesundheitswesen (Hrsg.) Behinderung und Arbeit, Bozen 1988, S. 76-89
- Ritz, H.-G., Dopatka, F.-W.: Schwerbehindertenvertrauensleute - no future? Zu den Mitwirkungsmöglichkeiten der SchwbV gemäß § 22 Abs. 2 SchwbG. Zeitschrift für Sozialreform, (1986) 7, S. 412-424
- Robinson, W.S.: Ecological Correlations and the Behavior of Individuals. American Sociological Review, 15 (1950), S. 351-357
- Rosenbaum, W.: Die Wirkungen des Arbeitsrechts auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb. Leviathan, 10 (1982), S. 392-423
- Rosenow, J.: Regulierungen betrieblicher Altersstrukturen, IIVG Discussion Paper FS II 89-203, Berlin, August 1989
- Rothschild, K.W.: Mikroökonomik des Arbeitsmarktes, in: Schelbert-Syfrig, H. et al. (Hrsg.) Mikroökonomik des Arbeitsmarktes - Theorien, Methoden und empirische Ergebnisse für die Schweiz, Bern 1986, S. 431-438
- Rubery, J.: Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay. Cambridge Journal of Economics, 2 (1978), S. 17-36

- Rudolph, H.: Die Fluktuation in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1986) 2, S. 257-270
- Ruland, F.: Das Rentenrecht - Neuregelungen durch das Rentenreformgesetz 1992. Deutsche Rentenversicherung, (1989) 6/7, S. 353-392
- Rummel, C.: Die Beteiligung des Betriebsrates an der Personalplanung und an personellen Einzelmaßnahmen, Köln 1978
- Runde, P.: Zukunft der Rehabilitation. Bilanz und Perspektiven unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen, Hamburg 1986
- Ryan, P.: Job Training, Employment Practices, and the Large Enterprise: The Case of Costly Transferable Skills, in: Osterman, P. (Hrsg.) Internal Labor Markets, Cambridge, Mass. 1984, S. 191-229
- Sachverständigenrat für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen: Jahresgutachten 1987, Baden-Baden 1987
- Sadowski, D.: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget. Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung in Unternehmen, Stuttgart 1980
- Sadowski, D.: Betriebsverfassung und Betriebssyndikalismus. Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie, 4 (1985), S. 233-249
- Sadowski, D.: Währt ehrlich am längsten? Personalpolitik zwischen Arbeitsrecht und Unternehmenskultur, in: Budäus, D., Gerum, E., Zimmermann, G. (Hrsg.) Betriebswirtschaftslehre und Theorie der Verfügungsrechte, Wiesbaden 1988, S. 220-238
- Sadowski, D.: Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen, in: Scherf, H. (Hrsg.) Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften, Berlin 1989, S. 75-92
- Sadowski, D.: Humankapital und Organisationskapital: Zwei Grundkategorien einer ökonomischen Theorie der Personalpolitik in Unternehmen, in: Ordelheide, D., Rudolph, B. (Hrsg.) Betriebswirtschaftslehre und ökonomische Theorie, Stuttgart 1991
- Sadowski, D., Frick, B.: Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 3, S. 408-418

- Sadowski, D., Frick, B.: Betriebsräte und Gesetzesvollzug - Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes. Zeitschrift für Personalwirtschaft, (1990) 2, 165-178
- Sadowski, D., Frick, B., Stengelhofen, T.: Wer beschäftigt Schwerbehinderte? Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 58 (1988) 1, S. 37-50
- Sadowski, D., Stengelhofen, T.: Betriebswirtschaftliche Theorie und Empirie der Nichtlohn-Arbeitskosten am Beispiel der Fluktuation der Arbeitnehmer, in: Emmerich, K. et al. (Hrsg.) Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes, Nürnberg 1989, S. 103-116
- Sanmann, H.: Etappen der Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte in der Bundesrepublik Deutschland, in: Knappe, E., Frick, B. (Hrsg.) Schwerbehinderte und Arbeitswelt, Frankfurt/M 1988, S. 17-36
- Schanz, G.: Ökonomische Theorie als sozialwissenschaftliches Paradigma? Soziale Welt, 30 (1979), S. 257-274
- Schasse, U., Bellmann, L.: Betriebszugehörigkeitsdauer und Einkommensdiskriminierung von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Peters, W. (Hrsg.) Frauenerwerbstätigkeit, SAMF-Arbeitspapier 1989-7, Paderborn 1989, S. 81-96
- Schauer, H. et al.: Tarifvertrag zur Verbesserung industrieller Arbeitsbedingungen. Arbeitspolitik am Beispiel des Lohnrahmentarifvertrags II, Frankfurt/M 1984
- Schellhaass, H.M.: Die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses. Eine ökonomische Analyse. Der Betrieb, 32 (1979) 46, S. 2189-2195
- Schellhaass, H.M.: Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse. Zeitschrift für Arbeitsrecht, 15 (1984) 2, S. 139-171
- Schettkat, R., Semlinger, K.: Die Beschäftigungssituation Behindter. Eine mathematisch-statistische Analyse, IIM/LMP Discussion Paper 82-7, Berlin 1982
- Schettkat, R., Semlinger, K.: Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1982) 2, S. 434-442
- Scheuch, E.K.: Ökologischer Fehlschluß, in: Bernsdorf, W. (Hrsg.) Wörterbuch der Soziologie, 2. Aufl., Stuttgart 1969, S. 757-758

- Schmähl, W.: Lohnentwicklung im Lebenslauf: Zur Gestaltung der Alters-Lohn-Profile von Arbeitern in Deutschland. Ergebnisse auf der Grundlage von Längsschnittdaten. Allgemeines Statistisches Archiv, 70 (1986), S. 180-203
- Schmid, A., Stirnberg, L.: Kurzfristige Beschäftigungsanpassung an Produktionsveränderungen im industriellen Sektor. Konjunkturpolitik, 17 (1977), S. 174-185
- Schmid, G.: The Political Economy of Labor Market Discrimination: A Theoretical and Comparative Analysis of Sex Discrimination, in: Schmid, G., Weitzel, R. (Hrsg.) Sex Discrimination and Equal Opportunity. The Labour Market and Employment Policy, Aldershot 1984, S. 264-303
- Schmidt, M.G.: Einleitung. Politikwissenschaftliche Arbeitsmarktfor- schung, in: Abromeit, H., Blanke, B. (Hrsg.) Arbeitsmarkt, Arbeits- beziehungen und Politik in den 80er Jahren, Opladen 1987, S. 12-19
- Schmidt, R., Trinczek, R.: Die betriebliche Gestaltung tariflicher Ar- beitszeitnormen in der Metallindustrie. WSI-Mitteilungen, 39 (1986), S. 641-661
- Schmidt, C.M., Zimmermann, K.F.: Der implizite Markt für Arbeitsbe- dingungen. Ein Test der hedonischen Theorie. Jahrbuch für Sozial- wissenschaft, 40 (1989), S. 187-201
- Schnabel, C.: Zur ökonomischen Analyse der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M 1989
- Schudlich, E.: Probleme einer Theorie interner Arbeitsmärkte, in: Buttler, F. et al. (Hrsg.) Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frank- furt/M 1987, S. 158-195
- Schupp, J., Wagner, G.: Die DDR-Stichprobe des Sozio-ökonomischen Panels. Konzept und Durchführung der "Basis-Erhebung 1990" in der DDR. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, (1990) 2/3, S. 152-159
- Schultz-Wild, R.: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/M 1978

- Schultz-Wild, R.: Betriebliche Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt: Zum Zusammenhang zwischen Personalanpassungen und Arbeitsmarktstruktur und -entwicklung, in: Brinkmann, C. et al. (Hrsg.) Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, Nürnberg 1979, S. 74-101
- Seibel, H. D., Nygreen, G. T.: Pfadanalyse. Ein statistisches Verfahren zur Untersuchung linearer Kausalmodelle. Zeitschrift für Sozialpsychologie, 3 (1972), S. 5-12
- Seifert, K.-H.: Einstellungen von Berufstätigen zur beruflich-sozialen Integration von Körperbehinderten. Rehabilitation, 18 (1979) 3, S. 158-166
- Seifert, K. H., Stangl, W.: Einstellungen zu Körperbehinderten und ihrer beruflich-sozialen Integration, Bern 1981
- Seltz, R., Hildebrandt, E.: Produktion, Politik und Kontrolle - arbeitspolitische Varianten am Beispiel der Einführung von Produktionsplanungs- und Steuerungssystemen im Maschinenbau, in: Naschold, F. (Hrsg.) Arbeit und Politik, Frankfurt/M 1985, S. 91-123
- Semlinger, K.: Die Arbeits- und Berufsförderung Behindter in der Bundesrepublik Deutschland, IIM/LMP Discussion Paper 83-33, Berlin 1983
- Semlinger, K.: Behindertenbeschäftigung - Betriebliche Barrieren und öffentliche Förderung, IIM/LMP Discussion Paper 84-8, Berlin 1984
- Semlinger, K.: Beschäftigungsprobleme Schwerbehinderter und die Förderung ihrer betrieblichen Integration, in: Buttler, F. et al. (Hrsg.) Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Frankfurt/M 1987, S. 237-262
- Semlinger, K.: Staatliche Intervention durch Dienstleistungen, Berlin 1988
- Semlinger, K.: Zielgruppendifferenzierung und Politik-Marketing in der Rehabilitation, in: Sadowski, D., Rendenbach, I. (Hrsg.) Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik, Frankfurt/M 1989, S. 195-219
- Semlinger, K.: Vorausschauende Personalwirtschaft - betriebliche Verbreitung und infrastrukturelle Ausstattung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 3, S. 336-347

- Semlinger, K., Schmid, G.: Arbeitsmarktpolitik für Behinderte, Basel 1985
- Sengenberger, W.: Innerbetriebliche Arbeitsmärkte und ihre Folgen für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik - ein Beitrag zur arbeitsmarkttheoretischen Diskussion. WSI-Mitteilungen, (1976) 2, S. 93-99
- Sengenberger, W.: Das amerikanische Beschäftigungssystem - dem deutschen überlegen? Wirtschaftsdienst, (1984) 8, S. 400-406
- Sengenberger, W.: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich, Frankfurt/M 1987
- Shorey, J.: An Analysis of Quits Using Industry Turnover Data. Economic Journal, 90 (1980), S. 821-837
- Simon, H.A.: A Formal Theory of the Employment Relation, in: Simon, H.A. (Hrsg.) Models of Man, New York 1957, S. 183-195
- Smith, A.D., Hitchens, D.M., Davies, S.W.: International Industrial Productivity. A Comparison of Britain, America and Germany, Cambridge 1982
- Sobel, I.: Human Capital and Institutional Theories of the Labor Market: Rivals or Complements? Journal of Economic Issues, 16 (1982), S. 255-272
- Soltwedel, R.: Mehr Beschäftigung Schwerbehinderter durch mehr Zwang? Institut für Weltwirtschaft, Arbeitspapier Nr. 115, Kiel 1981
- Soltwedel, R.: Unerwünschte Marktgergebnisse durch sozialpolitische Eingriffe, in: Issing, O. (Hrsg.) Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Berlin 1981, S. 79-99
- Soltwedel, R.: Mehr Markt am Arbeitsmarkt. Ein Plädoyer für weniger Arbeitsmarktpolitik, München 1984
- Sorensen, A. B.: Sociological Research on the Labor Market. Conceptual and Methodological Issues. Work and Occupations, 10 (1983) 3, S. 261-287
- Sperling, J.: Die Zukunft der kleinen Fabrik, SAMF-Arbeitspapier 1987-7, Paderborn 1987
- Sperling, H.-J.: Aspekte des Personaleinsatzes in industriellen Klein- und Mittelbetrieben. Zeitschrift für Personalforschung, 1 (1987) 4, S. 435-460

- Spitznagel, E.: Beschäftigungspolitische Aktionen und Reaktionen von Unternehmen, in: Mertens, D. (Hrsg.) Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB, 3. Aufl., Nürnberg 1988, S. 282-316
- Stafford, F.: Forestalling the Demise of Empirical Economics: The Role of Microdata in Labor Economics Research, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) Handbook of Labor Economics, Vol. I, Amsterdam 1986, S. 387-423
- Stanger, M.: Kapitalakkumulation und Arbeitsmarktsegmentation - Zur Dynamik von Arbeitsmarktstrukturen. Prokla, (1984) 57, S. 119-141
- Steger, W.: Das Rentenniveau in der Rentenversicherung der Arbeiter (ArV) und der Angestellten (AnV). Deutsche Rentenversicherung, (1982) 8, S. 433-448
- Steger, W.: Das individuelle Rentenniveau beim Rentenzugang des Jahres 1982. Deutsche Rentenversicherung, (1983) 11, S. 711-726
- Steger, W.: Das Zugangsrentenniveau für die Rentner des Rentenzuganges 1983. Deutsche Rentenversicherung, (1984) 9, S. 504-519
- Steger, W.: Das Zugangsrentenniveau in der Rentenversicherung der Arbeiter (ArV) und der Angestellten (AnV) für den Rentenzugang des Jahres 1984. Deutsche Rentenversicherung, (1985), 6/7/8, S. 404-436
- Steger, W.: Individuelles Rentenniveau für den Rentenzugang des Jahres 1985. Deutsche Rentenversicherung, (1986), 7/8, S. 431-458
- Steger, W.: Das individuelle Rentenniveau im Rentenzugang 1986. Deutsche Rentenversicherung, (1987) 7, S. 435-461
- Steger, W.: Das individuelle Rentenniveau im Jahre 1987. Deutsche Rentenversicherung, (1988) 10, S. 601-620
- Steger, W.: Das Rentenniveau im Rentenzugang des Jahres 1988. Deutsche Rentenversicherung, (1989) 10/11, S. 703-722
- Stephen, F.H.: Economics and Work Organization, in: Stephen, F.H. (Hrsg.) Firms, Organization and Labour. Approaches to the Economics of Work Organization, London 1984, S. 3-24
- Stiglitz, J.E.: The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price. Journal of Economic Literature, 25 (1987), S. 1-48

- Stinchcombe, A.L.: Social Structure and Organizations, in: March, J.G. (Hrsg.) *Handbook of Organizations*, Chicago 1965, S. 142-193
- Stockert, A.: Wirkungen von Rechtsnormen auf Personalanpassungen, Stuttgart 1987
- Stockmann, R.: Gesellschaftliche Modernisierung und Betriebsstruktur. Die Entwicklung von Arbeitsstätten in Deutschland 1875-1980, Frankfurt/M 1987
- Strober, M.H.: Occupational Segregation, in: Eatwell, J., Milgate, M., Newman, P. (Hrsg.) *Social Economics*, London 1989, S. 200-203
- Swedberg, R., Himmelstrand, U., Brulin, G.: The paradigm of economic sociology. Premises and promises. *Theory and Society*, 16 (1987), S. 169-213
- Taubman, P., Wachter, M.L.: Segmented Labor Markets, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, Amsterdam 1986, S. 1183-1217
- Taeuber, K.F., Taeuber, A.F.: A Practitioner's Perspective on the Index of Dissimilarity. *American Sociological Review*, 41 (1976), S. 884-889
- Theis, K.-H.: Fehlzeiten und psychische Beschwerden. Reaktionsformen auf Belastungen im Betrieb, Speldorf 1985
- Thompson, A.G.: Work Incentives and the Efficiency of Internal Labour Markets. *Journal of Industrial Relations*, 28 (1986), S. 40-56
- Thurow, L.C.: Generating Inequality. *Mechanisms of Distribution in the US Economy*, New York 1975
- Tomer, J.F.: *Organizational Capital*, New York 1987
- Trinckezek, R.: Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen. *Zeitschrift für Soziologie*, 18 (1989), S. 444-456
- Triplett, J.E.: Introduction: An Essay on Labor Cost, in: ders. (Hrsg.) *The Measurement of Labor Cost*, Chicago 1983, S. 1-60
- Vogler-Ludwig, K.: Europäischer Binnenmarkt und Beschäftigung: Ein Problemaufriß, Nürnberg 1989

- Vomfelde, W.: Die Reaktion der Beschäftigung auf Schwankungen des gesamtwirtschaftlichen Wachstums. Konjunkturpolitik, 17 (1977), S. 242-254
- Vomfelde, W.: Die Reaktion der Beschäftigung auf Schwankungen des Produktionswachstums im produzierenden Gewerbe der Bundesrepublik. Konjunkturpolitik, 18 (1978), S. 265-290
- Wachter, M.L., Williamson, O.E.: Obligational Markets and the Mechanics of Inflation. Bell Journal of Economics, 9 (1978), S. 549-571
- Wagner, G.: Bevölkerungsentwicklung und betrieblicher Personalbedarf, Vortrag auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik, Wien, September 1989
- Wagner, J., Lorenz, W.: The Earnings Function Under Test. Diskussionspapier Nr. 112, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Hannover, Oktober 1987
- Wagner, M.: Unerklärte Varianz - Zur Forschungsstrategie der mikroökonomischen Humankapitaltheorie, in: Clement, W. (Hrsg.) Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes, Berlin 1981, S. 165-184
- Wallwei, U.: Ansätze einer ökonomischen Theorie des Arbeitsrechts: Debatte um Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht, SAMF-Arbeitspapier 1989-6, Paderborn 1989
- Watrin, C., Giebel, U.: Sozialpolitische Hemmnisse für die betriebliche Flexibilität. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 33 (1984), S. 325-340
- Weiber, R., Stockert, A.: Rechtseinflüsse auf Personalentscheidungen. Eine konfirmatorische Analyse, Stuttgart 1987
- Weimer, S.: Arbeitsbedingungen in Klein- und Mittelbetrieben, Eschborn 1983
- Weis, P.: Zur arbeitsmarktpolitischen Problematik von Kündigungs- und Besitzstandsregelungen für ältere Arbeitnehmer. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 103 (1983), S. 255-281
- Weisskopf, T.E., Bowles, S., Gordon, D.M.: Hearts and Minds: A Social Model of U.S. Productivity Growth. Brookings Papers on Economic Activity, (1983) 2, S. 381-441

- Weltz, F.: Kooperative Konfliktverarbeitung. Ein Stil industrieller Beziehungen in deutschen Unternehmen. Gewerkschaftliche Monatshefte, 28 (1977), S. 291-301 und S. 489-494
- Weltz, F., Lullies, V.: Das Konzept der innerbetrieblichen Handlungskonstellation als Instrument der Analyse von Rationalisierungsprozessen in der Verwaltung, in: Jürgens, U., Naschold, F. (Hrsg.) Arbeitspolitik: Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit, Opladen 1984, S. 155-170
- Wermter, W.: Die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1981) 4, S. 428-435
- Whitley, R.: Taking Firms Seriously as Economic Actors: Towards a Sociology of Firm Behavior. Organization Studies, 8 (1987), S. 125-147
- Wholey, D.R.: Determinants of Firm Internal Labor Markets in Large Law Firms. Administrative Science Quarterly, 30 (1985), S. 318-335
- Wiedermann, H.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis bei schwerbehinderten Arbeitnehmern im Land Bremen, unv. Ms., Bremen 1986
- Wiedermann, H.: Kündigungsschutz und Kündigungspraxis bei schwerbehinderten Arbeitnehmern im Land Bremen. Behindertenrecht, (1987) 3, S. 49-54
- Williamson, O.E.: Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications, New York 1975
- Williamson, O.E.: Efficient Labour Organization, in: Stephen, F.H. (Hrsg.) Firms, Organization and Labour. Approaches to the Economics of Work Organization, London 1984, S. 87-118
- Williamson, O.E.: The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting, New York 1985
- Williamson, O.E., Wachter, M.L., Harris, J.E.: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. Bell Journal of Economics, 6 (1975), S. 250-278

- Willis, R. J.: Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (Hrsg.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, Amsterdam 1986, S. 525-602
- Willms-Herget, A.: *Frauenarbeit - Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt/M 1985
- Wilpert, B., Rayley, J.: Anspruch und Wirklichkeit der Mitbestimmung, Frankfurt/M 1983
- Wilrodt, H., Naumann, D.: *Schwerbehindertengesetz*, 6. Aufl., München 1984
- Windolf, P.: Strategies of Enterprises in the German Labour Market. *Cambridge Journal of Economics*, 5 (1981), S. 351-367
- Windolf, P., Hohn, H.-W.: *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Frankfurt/M 1984
- Winship, C.: A Revaluation of Indexes of Residential Segregation. *Social Forces*, 55 (1977), S. 1058-1066
- Wintrobe, R., Breton, A.: Organizational Structure and Productivity. *American Economic Review*, 76 (1986), S. 530-538
- Wöhrl, H.: Eingliederungschancen von Behinderten und gesundheitlich Beeinträchtigten. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1988) 2, S. 291-306
- Wolf, J., Kohli, M.: Neue Altersgrenzen des Arbeitslebens. Betriebliche Interessen und biographische Perspektiven, in: Rosenmayr, L., Kolland, F. (Hrsg.) *Arbeit-Freizeit-Lebenszeit. Neue Übergänge im Lebenszyklus*, Opladen 1988, S. 183-206
- Wood, S.: Neue Technologien, Arbeitsorganisation und Qualifikation: die britische Labor-Process-Debatte. *Prokla*, (1986) 62, S. 74-104
- Wunderer, R., Mittmann, J.: 10 Jahre Personalwirtschaftslehre - von Ökonomie nur Spurenelemente. *Die Betriebswirtschaft*, 43 (1983), S. 623-655
- Yellen, J.L.: Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 74 (1984), S. 200-205

- Zanker, H.: Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der Schwerbehindertenvertretung nach § 25 Abs. 2 SchwbG, Teil 1. Behindertenrecht, (1987) 5, S. 97-102
- Zanker, H.: Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der Schwerbehindertenvertretung nach § 25 Abs. 2 SchwbG, Teil 2. Behindertenrecht, (1987) 6, S. 125-130
- Zimmermann, G.: Krankheitskündigung in der Praxis. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Ellermann-Witt, R. et al. (Hrsg.) Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen 1983, S. 45-66
- Zucker, L.G.: Production of Trust: Institutional Sources of Economic Structure, 1840-1920. Research in Organizational Behavior, 8 (1986), S. 53-111
- Zündorf, L.: Forschungsartefakte bei der Messung der Organisationsstruktur. Soziale Welt, 27 (1976), S. 468-487
- Zündorf, L.: Macht, Einfluß, Vertrauen und Verständigung. Zum Problem der Handlungskoordinierung in Arbeitsorganisationen, in: Seltz, R., Mill, U., Hildebrandt, E. (Hrsg.) Organisation als soziales System. Kontrolle und Kommunikationstechnologie in Arbeitsorganisationen, Berlin 1986, S. 33-56

## **Trierer Schriften zu Sozialpolitik und Sozialverwaltung**

Eckhard Knappe, Bernd Frick (Hg.)  
**Schwerbehinderte und Arbeitswelt**  
Beiträge zum Ersten Sozialpolitischen Symposion Trier  
Band 1: 1988. 217 Seiten

Dieter Sadowski, Ingo M. Rendenbach (Hg.)  
**Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik**  
Beiträge zum Zweiten Sozialpolitischen Symposion Trier  
Band 2: 1989. 261 Seiten

Ingo Rendenbach  
**Ökonomie der Schwerbehindertenbeschäftigung**  
Eine marktorientierte Perspektive  
Band 3: 1990. 287 Seiten

Hans Braun, Mathilde Niehaus (Hg.)  
**Sozialstaat Bundesrepublik Deutschland auf dem Weg nach Europa**  
Beiträge zum Dritten Sozialpolitischen Symposion Trier  
Band 4: 1990. 194 Seiten

Eva Zanders  
**Die Ökonomie von Altenheimen**  
Betriebsvergleiche und Arbeitsverträge  
Band 5: 1990. 233 Seiten

Eckhard Knappe, Markus Hammerschmidt, Martin Walger (Hg.)  
**Behinderte und Rehabilitation**  
Beiträge zum Vierten Sozialpolitischen Symposion Trier  
Band 6: 1991. 191 Seiten

Markus Hammerschmidt  
**Behindertenverbände im sozialpolitischen Entscheidungsprozeß**  
Band 7: 1992. 210 Seiten

Dieter Sadowski, Norbert Brühl, Rainer Krüttgen (Hg.)  
**Regionale Sozialpolitik**  
**Komparative Perspektiven**  
Beiträge zum Fünften Sozialpolitischen Symposion Trier  
Band 9: 1992. 259 Seiten