

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Sadowski, Bernd Frick

Unternehmerische Personalpolitik in  
organisationsökonomischer Perspektive: Das  
Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung

22. Jg./1989

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin  
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heißbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive: Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung

Dieter Sadowski, Bernd Frick, Trier\*)

Obgleich das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Beschäftigten dazu verpflichtet, die (Wieder-)Eingliederung Schwerbehinderter in das Erwerbsleben zu fördern, kommen nur etwas mehr als 20% der Arbeitgeber dieser Verpflichtung auch vollständig nach. Es ist deshalb zu vermuten, daß sowohl die Erfüllung als auch die Umgehung dieser rechtlichen Bestimmung im Einzelfall ökonomisch kalkuliert ist. Diese Vermutung steht im Widerspruch zu der These, daß die Beschäftigung Schwerbehinderter durch Bestandsschutzregelungen erzwungen ist.

Unter Rückgriff auf das Konzept des „internen Arbeitsmarktes“ wollen wir zeigen, daß die Beschäftigung Schwerbehinderter durchaus im Interesse derjenigen Unternehmen liegen kann, die eine langfristige Bindung der Belegschaft an das Unternehmen erreichen wollen. Dann sind die Kosten der Beschäftigung Schwerbehinderter den unvermeidbaren „user costs of labor“ einer „integrativen“ Personalpolitik zuzurechnen.

Da es bislang keine Betriebsdaten gibt, die eine empirische Überprüfung unseres Erklärungsansatzes mittels multivariabler Verfahren erlauben, wählen wir die angesichts der Datenlage „zweitbeste“ Vorgehensweise und analysieren die derzeit verfügbaren Branchen- und Individualdaten. Um die Frage nach den ökonomischen, organisationspolitischen und soziodemographischen Bestimmungsgründen der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter adäquat beantworten und um die Personal- und Beschäftigungspolitik von Unternehmen erklären zu können, bedarf es jedoch einer regelmäßigen Befragung einer ausreichend großen und repräsentativen Zahl von Unternehmen.

## Gliederung

1. Die organisationsökonomische Perspektive
  - 1.1 „Strategisches Personalmanagement“ und personalwirtschaftliche Theorie
  - 1.2 Die Zusammenführung von Arbeitsorganisation und Personalwirtschaft in der Theorie interner Arbeitsmärkte
2. Die Beschäftigung Schwerbehinderter in Unternehmen
  - 2.1 Zur Logik der Schwerbehindertenbeschäftigung
  - 2.2 Empirische Befunde
    - 2.2.1 Die Beschäftigung Schwerbehinderter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen
    - 2.2.2 Determinanten der Schwerbehindertenbeschäftigung auf Branchenebene
    - 2.2.3 Die (Selbst-)Rekrutierung Schwerbehinderter
    - 2.2.4 Gibt es eine „Diskriminierung“ Schwerbehinderter?
3. Datenmängel und Datenverfügbarkeit
  - 3.1 Zur Notwendigkeit eines Betriebspanels
  - 3.2 Die Analyse des Sozio-ökonomischen Panels

## Literaturverzeichnis

\*) Prof. Dr. Dieter Sadowski ist ordentlicher Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Trier und Wirtschaftswissenschaftlicher Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft. Dipl.-Soz. Bernd Frick ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Zentrum für Arbeit und Soziales an der Universität Trier und Lehrbeauftragter für Arbeitsökonomie. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Die Autoren danken dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (Berlin) und dem Sonderforschungsbereich 3 (Frankfurt/Mannheim) für die Überlassung der endgültigen Version der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels und Herrn Helmut Rudolph vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Bereitstellung der Fluktuationsdaten.

## 1. Die organisationsökonomische Perspektive

### 1.1 „Strategisches Personalmanagement“ und personalwirtschaftliche Theorie

Ungeachtet aller Managementrhetorik hängt die Möglichkeit strategischen Verhaltens der Unternehmen aus ökonomischer Sicht wesentlich von der Entwicklung der Produkt- und der Arbeitsmärkte ab. In bester Gutenbergscher Tradition ist also einerseits eine *unternehmenstheoretische Analyse* angezeigt, die das Unternehmen in seiner Umwelt modelliert. Die mikroökonomischen Analysen der Funktionsbedingungen von Arbeitsmärkten sind ein guter Ausgangspunkt für entsprechende Forschungsarbeiten, denn die Bedingungen für langfristige Beschäftigungsverhältnisse auch bei konjunktureller und struktureller Nachfrageunsicherheit auf Produktmärkten sind seit rund drei Jahrzehnten Gegenstand ökonomischer Untersuchungen (vgl. beispielsweise Oi 1962, Becker 1964, Leibenstein 1966, Doeringer/Piore 1971, Lazear 1979).

Da betriebswirtschaftliche Entscheidungen nicht nur von Marktzwängen diktiert, sondern auch von *sozialen und politischen Bedingungen* beeinflusst werden, ist es andererseits unerlässlich, sowohl die aus Industrie- und arbeits(markt)-soziologischer Perspektive vorliegenden Untersuchungen (vgl. Buttler et al. 1987, Hübler 1985, Diekmann/Preisendörfer 1988, Blossfeld/Mayer 1988) als auch die sich um die Begriffe „Arbeits- bzw. Mikropolitik“ entfaltende Diskussion (vgl. Streeck 1988, Küpper/Ortmann 1988, Naschold 1985) zu rezipieren und systematisch in die Theorie der Arbeitsbeziehungen (vgl. Endruweit et al. 1985, Müller-Jentsch 1986, Keller 1988) einzusteigen.

Die unter orthodoxen Betriebswirten nicht seltene Unterstellung, daß der Beitrag der Verhaltenswissenschaften geringzuschätzen sei, scheint uns ungerechtfertigt. So sollte man beispielsweise der Betriebs- und Arbeitspsychologie

durchaus das Feld der Personalführung überlassen. Für eine empirisch gesättigte Organisationstheorie dagegen scheinen uns die Arbeits- und Betriebs- bzw. Industriosozologie gegenwärtig geradezu unverzichtbar, für die Einsicht in die Bedeutung organisatorischer Infrastruktur die Rechts- und Politikwissenschaft sehr hilfreich. Dies nicht zuletzt deshalb, weil sie die Konsequenzen aus der Interessenbezogenheit und Normativität der Standpunkte der Organisationsteilnehmer zu thematisieren helfen.

Dieses Forschungsprogramm soll im folgenden veranschaulicht werden.

## 1.2 Die Zusammenführung von Arbeitsorganisation und Personalwirtschaft in der Theorie interner Arbeitsmärkte

Im Gegensatz zur neoklassischen Theorie, die das Unternehmen als eine „black-box“ betrachtet, 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 Betriebs 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).

Betrachtet man die personalpolitischen Entscheidungsrou-tinen (standard operating procedures) großer Unternehmen, so fällt auf, daß viele Personalentscheidungen zunächst einmal mit eigenem Personal zu lösen versucht werden (Stellenbesetzungen innen vor außen; interne Umschulung) und daß Nachfrageeinbrüchen ebenfalls mit internen Federungsstrategien begegnet wird. Wo Personalreduktionen unvermeidbar sind, erfolgen sie arbeitnehmergruppenspezifisch schnell und stark.

Die relative Ablösung unternehmerischer Personalentscheidungen vom externen Arbeitsmarkt und die tendenzielle Reduktion des Austausches mit dem Arbeitsmarkt auf altersbedingte Entlassungen geht einher mit Qualifikationsstrategien, Laufbahn- und Beförderungsstrategien sowie Entlohnungsstrategien (einschließlich der Altersversorgung), die eine langfristige Bindung der Arbeitnehmer an „ihr“ Unternehmen fördern und einen unternehmensinternen Wettbewerb kreieren.

Die Bezeichnung „interne Arbeitsmärkte“ für solche Beschäftigungssysteme (aufeinander abgestimmter Perso-

<sup>1)</sup> Vgl. Windolf/Hohn 1984 und ihre These von der zunehmenden Vereinnahmung der Gesamtpersönlichkeit für den Betrieb; vgl. aber auch die Arbeiten zur Arbeitspolitik und zur Zurückbildung von Taylorismus und Fordismus bei Kern/Schumann 1984, Naschold 1985 und Buroway 1979.

<sup>2)</sup> Im Einzelbeispiel zeigt die Diskussion um teilautonome Gruppen, was hierunter zu verstehen ist; die Übertragung auf unterschiedliche Formen der Beteiligung der Unternehmenspolitik dürfte nicht schwerfallen.

<sup>3)</sup> Solche Gestaltungsspielräume aufzudecken, ist gewiß eine nützliche Aufgabe personalwirtschaftlicher Theorie.

nalpraktiken) erfaßt zwar die tendenzielle Ablösung vom externen Arbeitsmarkt, begünstigt aber den irreführenden Eindruck, als wirkten auch hier anonyme Marktkräfte, wo doch in Wirklichkeit sehr unterschiedliche Organisations-teilnehmer Verfahrenswege und Entscheidungen aushandeln (vgl. Hartmann 1979). Auf diese unterschiedlichen Sichtweisen von internen Arbeitsmärkten, nämlich einerseits Personalallokationssysteme, andererseits Systeme der Herrschaftsausübung oder der politischen Auseinandersetzung zwischen den Organisationsmitgliedern zu sein, werden wir noch zurückkommen, weil diese Ambiguität einen besonderen Vorteil bedeutet. Sie erlaubt es nämlich, die Wirtschaftlichkeit einer Entscheidung mit Fragen der sozialen Akzeptanz (Legitimität, Gerechtigkeit) zu verbinden. Eine solche Erweiterung ist dann alles andere als „aufgesetzt“, wenn die Bereitschaft von Arbeitnehmern, Arbeitsleistung zu erbringen, sich fortzubilden, sich umsetzen zu lassen und Entscheidungen im wohlverstandenen Interesse des Unternehmens zu fällen, nicht erzwungen werden kann, sondern von deren Kooperationsbereitschaft abhängt.

Die Rekonstruktion der Vernünftigkeit des Beschäftigungssystems „interner Arbeitsmarkt“ geht von den Befunden langer Betriebszugehörigkeitsdauern für nennenswerte Teile der Belegschaft in westlichen Industriegesellschaften aus. Während für Arbeitnehmer eine stabile, langdauernde Beschäftigung ohne weitere Begründung als vorteilhaft gewertet werden darf, ist die Bedeutung langfristiger Arbeitsverhältnisse für Beschäftigter begründungsbedürftig. Die Sicherung humankapitalspezifischer Investitionen, die Sicherung auch der raschen Verfügbarkeit von Personal mit ausreichender Qualifikation bei unsicheren Produktionserwartungen sind zwei der wichtigsten Gründe für die systematische Ablehnung von „Jobhoppem“. In dem Maße, in dem Arbeitnehmer Entscheidungsspielräume haben, können Selektions- und Sozialisationsverfahren dazu dienen, bürokratischen Kontrollaufwand zu reduzieren; dann werden also Persönlichkeitsdispositionen und Attitüden für den Arbeitsvollzug wichtig, die nur über längere Zeiträume hinweg sich entwickeln oder jedenfalls beobachtet werden können<sup>1)</sup>.

Vernünftige personalwirtschaftliche Entscheidungen verlangen also danach, ihren Investitions- wie auch ihren Systemcharakter zu bedenken. Eine kurzfristige Minimierung der Lohnkosten vernachlässigt leicht Qualifikations- und Motivationskonsequenzen. Eine allzu partikularistische, Fallentscheidungen und Funktionsbereiche nicht abstimme Personalpolitik vernachlässigt die Kosten der Erhaltung eines Personalsystems (vgl. Osterman 1987). Ja sie mag sogar den Blick darauf verstellen, daß Arbeitsorganisation, Strukturierung der Arbeitsplätze und des Fertigungsablaufs, d. h. Personalentscheidungen und Unternehmensorganisation (Hierarchiebildung, Dezentralisierung, Mitbestimmung) voneinander abhängen ).

Der Versuch, die Kosten für die Nutzung der jeweils eingesetzten Arbeit zu minimieren, andererseits Flexibilität für zukünftige Einsatzanforderungen zu erhalten, ist verwandt mit dem Problem, ein Portefeuille von Wertpapieren zusammenzustellen, daß den Erwartungswert der Renditen maximiert, ohne bestimmte Risiken zu überschreiten. Wenngleich es absolut dominierende Strategien geben mag, so ist im Zweifelsfalle die Präferenz der Verantwortlichen für eine Lösung des Konfliktes entscheidend<sup>3)</sup>.

In den vergangenen Jahren ist in der Organisationsökono-

mie der Zusammenhang einzelner personalpolitischer Instrumente auf vielfältige Weise analysiert worden. Transaktionskostentheoretische Arbeiten haben die Bedingungen für das self-enforcement (self-policing) und spezifische, langfristige Arbeitsverträge als einer Sonderform des relational contracting seit längerem entdeckt (vgl. Williamson 1985). In der principal-agent-theory wurden Detailprobleme der Delegation erörtert und wird zunehmend die Notwendigkeit erkannt, diese Detailsicht in den Gesamtzusammenhang der Bedingungen der langfristigen Nutzung von Personal zu stellen (vgl. Rosen 1988: 62). Die Frage nun, unter welchen Bedingungen Vertrauen in Langfristbeziehungen zustande kommt, sich also Kooperationsbereitschaft einstellt, hat in der Theorie des Gefangenendilemmas eine klassische Formulierung gefunden. Während der Wettbewerb am externen Arbeitsmarkt bei hoher Informationsunsicherheit in dem Maße gefährdet ist, in dem sich nicht Reputationsgleichgewichte einstellen, hat die Frage der unternehmensinternen Stabilisierung der Kooperation, des Etablierens von Glaubwürdigkeit bei nur impliziten, gesetzlich nicht einklagbaren Versprechen eine für unsere Fragestellung wesentliche Implikation:

Jüngere und neu eintretende Arbeitnehmer werden den Umgang mit älteren 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. Wir werden im folgenden zeigen, wie der Umgang mit Schwerbehinderten unabhängig von gesetzlichen Auflagen als freiwilliger moralökonomischer Akt von Unternehmen verstanden werden kann.

Dies geschieht im wesentlichen durch Rückgriff auf das Konzept des internen Arbeitsmarktes, mittels dessen die Personal- und Organisationspolitik in großen Unternehmen im Zusammenhang und dennoch mit nur wenigen Ideen erklärt werden kann<sup>4</sup>). Das Interesse der Unternehmen, Organisationskosten in einer riskanten Umwelt zu minimieren, stellt Zusammenhänge her zwischen Produktmärkten und Personalpolitik einerseits sowie zwischen Arbeitsorganisation und Personalpolitik bzw. Personalwirtschaft und Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsrecht) andererseits.

## 2. Die Beschäftigung Schwerbehinderter in Unternehmen

### 2.1 Zur Logik der Schwerbehindertenbeschäftigung

Die Logik langfristiger Personalpolitik soll im folgenden nicht an Bildungs- oder „Personalentwicklungs“-Programmen veranschaulicht werden, sondern am Beispiel der Beschäftigung Schwerbehinderter. 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 Bestandsschutzregelungen erzwungen betrachten. Angesichts durchaus unterschiedlicher Reaktionen der Unternehmen auf die Beschäftigungsverpflichtung versuchen wir jedoch eine andere Erklärung:

<sup>4</sup>) Die Personalwirtschaft kleiner, d. h. intern relativ wenig differenzierter und extern in höherem Maße marktabhängiger Unternehmen ist tendenziell eher durch eine Markttheorie zu erklären, wenn diese durch die Organisationspsychologie ergänzt wird.

Wir wollen plausibel machen, daß die Beschäftigung Schwerbehinderter im Interesse der Unternehmen liegen kann, sofern sie der langfristigen Bindung der Belegschaft an das Unternehmen dient, d. h. wenn sie als zu den unvermeidbaren „user costs of labor“ einer „integrativen“ Personalpolitik gerechnet werden muß (vgl. ähnlich Sadowski 1980 für Berufsbildungsausgaben).

Da stabile Arbeitsbeziehungen im Betrieb 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). Bestandsschutzregelungen fördern zwar die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, kollidieren jedoch mit dem Erfordernis der flexiblen Anpassung beispielsweise bei wechselnden Marktlagen und technischen Veränderungen. Von Bestandsschutzregelungen begünstigte Arbeitnehmer werden deshalb 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 reduziert (vgl. Stockert 1987), werden Schwerbehinderte überwiegend in Betrieben mit geringen Anpassungserfordernissen und/oder geringen Anpassungsmöglichkeiten (weiter-)beschäftigt. 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. 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.

Die Arbeitskräftestrategie der Internalisierung ist 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 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. 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 einen Legitimationsnachweis für die langfristige und „rück-sichtsvolle“ 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. Sie konstituieren eine Betriebskultur, die eine Voraussetzung für die Organisation des Produktionsprozesses ist und betrieblicherseits nicht ohne Folgekosten . . . verletzt werden könnte“ (Kohli/Wolf 1987: 98).

Wenn die Beschäftigungskosten also nicht nur Lohn- und Lohnnebenkosten, sondern auch Kontroll-, Fluktuations- und Suchkosten, Kosten der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften sowie alle von den Arbeitnehmern als lohnäquivalente Kompensation empfundene Leistungen umfassen, dann sind die aus dem quasi-fixen Charakter des Faktors Arbeit resultierenden Beschäftigungspraktiken des internen Arbeitsmarktes als organisationskostenreduzierende (freiwillige) Wahlentscheidungen der Unternehmen interpretierbar (vgl. Sadowski 1989: 79-81). Der Bestand an expliziten und impliziten organisatorischen Vereinbarungen und Regeln, der eine langfristig-kontinuierliche Nutzung des betrieblichen Humankapitals ermöglichen soll, kann in Analogie zum Begriff des Humankapitals als „Sozial- oder Organisationskapital“ bezeichnet werden (vgl. Coleman 1988: 95-120). Die zweifellos wichtigste Form von Sozialkapital stellen wechselseitige Erwartungen und Verpflichtungen dar, die ihrerseits von der „Vertrauenswürdigkeit“ der Arbeitsbeziehungen abhängen. 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 unjustifiabel 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 wer-

den, darin, die Schaffung, Sicherung und Verwertung von Human- und Organisationskapital sicherzustellen. Unternehmen mit einer eher „integrativen“, auf einen gewissen Abschluß vom externen Arbeitsmarkt zielenden Personalpolitik sollten demzufolge eine geringere Fluktuation und einen höheren Anteil älterer Arbeitnehmer aufweisen als Betriebe mit einer eher „diskriminierenden“ Personalpolitik.

Im folgenden soll unser empirisches Wissen über die Beschäftigung Schwerbehinderter diesen Hypothesen gegenübergestellt werden.

## 2.2 Empirische Befunde

### 2.2.1 Die Beschäftigung Schwerbehinderter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Nach § 5 Abs. 1 Schwerbehindertengesetz (SchwbG) sind private und öffentliche Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Arbeitsplätzen verpflichtet, auf mindestens 6% dieser Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Diese Pflichtquote kann von der Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates auf bis zu 4% gesenkt bzw. auf maximal 10% angehoben werden. Für jeden unbesetzten Pflichtplatz ist eine monatliche Ausgleichsabgabe von 150 DM zu zahlen, die nicht nur den Kostenvorteil ausgleichen soll, den ein Arbeitgeber hat, der die Pflichtquote nicht erfüllt, sondern die darüber hinaus eine Antriebsfunktion zur vermehrten Beschäftigung Schwerbehinderter erfüllen soll.

Da die Kündigung Schwerbehinderter der expliziten Zustimmung der zuständigen Hauptfürsorgestelle bedarf (§ 15 SchwbG), Schwerbehinderte einen Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen haben (§ 47 SchwbG) und auf Wunsch von Mehrarbeit freizustellen sind (§ 46 SchwbG), ist die Beschäftigung Schwerbehinderter nicht nur mit zusätzlichen Kosten verbunden, sondern reduziert u. U. die (interne) Flexibilität der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik in nennenswertem Umfang. Aus diesem Grund ist zu erwarten, daß ein Teil der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen allenfalls teilweise nachkommt und daß die betriebliche Istquote, d. h. der Anteil der Schwerbehinderten an den Beschäftigten, zwischen Branchen und Betriebsgrößenklassen variiert.

Für 1987 weist die amtliche Statistik 110.399 öffentliche und private Arbeitgeber aus, die zur Beschäftigung Schwerbehinderter verpflichtet sind. Von diesen Arbeitgebern kommen nur knapp 22% ihrer Beschäftigungspflicht voll nach, während 34% trotz der gesetzlichen Verpflichtung keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen. Die restlichen 44% beschäftigen zwar Schwerbehinderte, aber nicht in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang (vgl. Tabelle 1). Dementsprechend beträgt das jährliche Aufkommen an Ausgleichsabgabe derzeit rund 300 Mio. DM (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1988: 113).

Da im Oktober 1987 knapp 15% der Schwerbehinderten (rund 122.000 Personen) auf Arbeitsplätzen beschäftigt waren, die über die Pflichtquote hinaus besetzt wurden, während gleichzeitig rund 29% der Pflichtplätze (etwa 287.000) unbesetzt blieben, spricht Ritz (1984: 18) nicht zu Unrecht von einer gewissen „Polarisierung“ zwischen den Betrieben und Dienststellen, die die gesetzliche Pflichtquote von 6% „übererfüllen“ einerseits und den Betrieben und Dienststellen, die die Beschäftigung Schwerbehinderter zu umgehen versuchen, andererseits.

**Tabelle 1: Arbeitgeber und Beschäftigungspflicht**

Jahr	Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Arbeitsplätzen	darunter Arbeitgeber, die die Pflichtquote					
		erfüllen		teilweise erfüllen		nicht erfüllen	
		insg.	in %	insg.	in %	insg.	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 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die im Berichtsmonat keine oder weniger als sechzehn Arbeitsplätze besetzt hatten.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

**Tabelle 2: Schwerbehindertenquoten nach Wirtschaftsabteilungen und Betriebsgrößenklassen**

Wirtschaftsabteilung	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	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
Betriebsgrößenklasse (Anzahl der Beschäftigten)						
16-29	3,5	3,3	3,1	3,0	3,4	3,3
30-99	4,3	4,1	3,9	3,7	4,0	3,9
100-299	5,4	5,2	4,8	4,5	4,8	4,6
300-499	5,8	5,6	5,2	4,9	5,2	5,0
500-999	6,3	6,2	5,7	5,3	5,4	5,2
1000-9999	6,8	6,5	6,1	5,6	5,8	5,7
10 000-49 999	6,9	6,6	5,8	5,7	5,6	5,4
50 000-99 999	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	5,9	5,7	5,3	5,0	5,2	5,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IIb3

Wie Tabelle 2 zeigt, nimmt die Istquote mit zunehmender Betriebs- bzw. Dienststellengröße beinahe kontinuierlich zu. Bei den Arbeitgebern mit 16-29 Arbeitsplätzen ist die Istquote um mehr als zwei Prozentpunkte niedriger als bei den Arbeitgebern mit mehr als 1.000 Arbeitsplätzen. Darüber hinaus zeigt sich, daß die Istquote in konjunkturanfälligen bzw. saisonalen Schwankungen unterworfenen, überwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen wie dem Baugewerbe, der Landwirtschaft und dem Handel deutlich niedriger ist als in Wirtschaftszweigen wie dem Verarbeitenden Gewerbe, den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sowie dem Bergbau- und Energiesektor, die eine vergleichsweise geringe Konjunkturreakibilität und eine von Großbetrieben geprägte Struktur aufweisen.

Die Streuungen der Istquote zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsabteilungen sowie

die relative Konstanz dieser Streuungen im Zeitablauf sind insofern erklärungsbedürftig, als ausnahmslos alle Arbeitgeber mit mehr als fünfzehn Beschäftigten unabhängig von ihrer Größe und ihrer Branchenzugehörigkeit zur Förderung der beruflichen (Re-)Integration Schwerbehinderter verpflichtet sind. Angesichts der seit 1982 leicht rückläufigen, aber nach wie vor recht hohen Variationskoeffizienten von 16-20 (Betriebsgrößenklasse) bzw. 30-35 (Wirtschaftsabteilung) stellt sich die Frage nach den Ursachen bzw. den Bestimmungsgründen des betrieblichen Schwerbehindertenanteils. Es ist zu vermuten, daß sowohl die Erfüllung als auch die Umgehung der rechtlichen Bestimmungen im Einzelfall ökonomisch kalkuliert ist, d. h. daß in Betrieben mit einer hohen Istquote die Beschäftigung Schwerbehinderter vermutlich kostengünstiger ist als in Betrieben mit einer niedrigen Istquote. Um die eher pragmatische Frage „Wer beschäftigt Schwerbehinderte?“ adäquat beantworten zu können, bedarf es deshalb neben einer eingehenden Analyse des spärlichen empirischen Materials insbesondere einer konsistenten sozio-ökonomischen Theorie der (Nicht-)Beschäftigung Schwerbehinderter.

### 2.2.2 Determinanten der Schwerbehindertenbeschäftigung auf Branchenebene

Da es bislang keine *Betriebsdaten* gibt, die eine empirische Überprüfung der skizzierten Hypothesen erlauben, bietet sich als „second-best-Strategie“ lediglich die Auswertung möglichst disaggregierter *Branchendaten* aus der amtlichen Statistik an. Die weitestgehende Disaggregationsebene, auf der die relevanten Daten vorliegen, ist die von der Bundesanstalt für Arbeit verwendete „Systematik der Wirtschaftszweige“, deren Zweisteller insgesamt 95 Branchen unterscheidet.

Da die verfügbaren Daten nicht die Beobachtung einzelner Organisationen zulassen, sondern immer nur von Aggregaten von Organisationen verschiedener Branchen, wird im folgenden das Konstrukt der „repräsentativen Firma“ (vgl. Marshall 1961: 317 f.) bzw. des „durchschnittlichen Betriebes“ (vgl. Stinchcombe 1965: 143) verwendet. Bei dieser Betrachtungsweise wird – in Ermangelung organisationsindividueller Daten – ein Aggregat von Organisationen als homogene Einheit angesehen und angenommen, daß sich Betriebe innerhalb einer Branche weniger voneinander unterscheiden als zwischen Branchen (vgl. Stockmann 1987: 52).

Die folgenden Analysen basieren auf Daten, die von der Bundesanstalt für Arbeit erhoben wurden. Von den 95 Wirtschaftszweigen wurden insgesamt zehn (Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte und öffentlicher Dienst) aus der Analyse ausgeschlossen, so daß sich die Zahl der Stützwerte auf 85 pro Jahr reduziert. Die verwendeten Variablen wurden folgendermaßen operationalisiert:

(1) Die Schwerbehindertenquote (SBQ) ist definiert als der Anteil der schwerbehinderten Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünfzehn Beschäftigten an allen Arbeitnehmern in den Betrieben dieser Größenklasse.

(2) Der Anteil älterer Arbeitnehmer (AAN) ist definiert als der Anteil der über fünfzigjährigen Arbeitnehmer an allen Arbeitnehmern einer Branche. Da die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer für die hier gewählte Branchendifferenzierung nicht verfügbar ist, Alter und Betriebszugehörigkeitsdauer aber signifikant positiv korrelieren, ist diese Variable als Proxy für die Beschäftigungsstabilität in einer Branche interpretierbar.

(3) Die Ersetzungsrate Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, auch Nettoersatzungsrate (NER) genannt, ist definiert als der Quotient aus den Eintritten in bzw. Austritten aus Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und der Zahl an Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen zum jeweiligen Jahresanfang (vgl. Rudolph 1986).

Während die Variablen SBQ und AAN für die Jahre 1982-1986 verfügbar sind, deckt die Variable NER den Fünfjahreszeitraum 1980-1984 ab. Tabelle 3 enthält die Mittelwerte und Standardabweichungen der Variablen für die einzelnen Jahre des Untersuchungszeitraumes.

**Tabelle 3: Mittelwerte ( $\bar{X}$ ) und Standardabweichungen (S) der Variablen**

Jahr	Schwerbehindertenquote		Anteil älterer Arbeitnehmer		Fluktuationsrate	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
1982	4,7	1,3	17,3	4,5	37,9	20,0
1983	4,6	1,3	17,3	4,6	34,6	20,6
1984	4,2	1,2	17,2	4,7	31,7	19,3
1985	4,0	1,1	17,5	4,8	31,3	18,1
1986	4,2	1,0	17,7	4,7	32,0	17,4

Die folgenden Hypothesen können aus dem oben skizzierten theoretischen Ansatz abgeleitet werden:

(1) Einerseits erfordert die Akkumulation von Organisationskapital stabile Beschäftigungsverhältnisse. Andererseits nimmt die Wahrscheinlichkeit, schwerbehindert zu werden, mit dem Alter – und damit auch mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit – zu. Aus diesem Grund erwarten wir einen stark positiven Zusammenhang von SBQ und AAN.

(2) Eine hohe Fluktuationsrate verhindert das Entstehen langfristiger und stabiler Beschäftigungsverhältnisse. Aus diesem Grund erwarten wir einen signifikant negativen Zusammenhang von SBQ und NER.

(3) Die Variablen AAN und NER indizieren zwar verwandte, aber konzeptionell unterschiedliche Aspekte der betrieblichen Personal- und Beschäftigungspolitik. Aus diesem Grund erwarten wir keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen diesen beiden Größen.

Vor der empirischen Analyse wurden die drei 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>5)</sup>.

Tabelle 4 zeigt, daß der positive Zusammenhang zwischen SBQ und AAN stärker ist als der negative Zusammenhang

<sup>5)</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 Korrelations- und Regressionskoeffizienten unterschieden sich allenfalls in der zweiten Nachkommastelle.

<sup>6)</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 detailliertere Analyse ist jedoch nicht möglich, da weder die Fluktuationsrate noch die Schwerbehindertenquote getrennt für Männer und Frauen verfügbar ist.

**Tabelle 4: Korrelationskoeffizienten**

Jahr	Variablen	SBQ	AAN
1982	AAN	0,760*	–
	NER	–0,524*	–0,159 ns
1983	AAN	0,747*	–
	NER	–0,552*	–0,197 ns
1984	AAN	0,751*	–
	NER	–0,613*	–0,251 ns
1985	AAN	0,733*	–
	NER	–0,589*	–0,168 ns
1986	AAN	0,663*	–
	NER	–0,573*	–0,160 ns

\*:  $p < ,001$

ns: nicht signifikant

AAN: Anteil älterer Arbeitnehmer

NER: Nettoersatzungsquote

SBQ: Schwerbehindertenquote

zwischen SBQ und NER, obwohl auch diese Korrelationskoeffizienten statistisch hoch signifikant sind<sup>6)</sup>. Die Korrelationskoeffizienten, die die Stärke des Zusammenhangs zwischen AAN und NER angeben, sind in keinem Fall signifikant. Aus diesem Grund können beide Variablen gleichzeitig als Prädiktoren in einem linearen Regressionsmodell verwendet werden.

**Tabelle 5: Ergebnisse der OLS-Schätzungen**

Jahr	Variable	B	SE B	T
1982	AAN	0,68711	0,05599	12,273*
	NER	–0,28400	0,03880	–7,320*
	Konst.	0,57742	0,22521	2,564***
	R <sup>2</sup>	0,744		
1983	AAN	0,61795	0,05454	11,329*
	NER	–0,25985	0,03621	–7,175*
	Konst.	0,63213	0,21606	2,926**
	R <sup>2</sup>	0,729		
1984	AAN	0,60505	0,05352	11,306*
	NER	–0,26377	0,03276	–8,052*
	Konst.	0,58692	0,20685	2,837**
	R <sup>2</sup>	0,756		
1985	AAN	0,61661	0,05201	11,856*
	NER	–0,27918	0,03222	–8,664*
	Konst.	0,53153	0,19596	2,712**
	R <sup>2</sup>	0,759		
1986	AAN	0,49532	0,05483	9,034*
	NER	–0,27184	0,03678	–7,391*
	Konst.	0,91934	0,21386	4,299*
	R <sup>2</sup>	0,663		

\*:  $p < ,0001$

\*\* :  $p < ,001$

\*\*\*:  $p < ,05$



Wie Tabelle 5 zeigt, sind die unabhängigen Variablen AAN und NER in allen fünf Schätzgleichungen hoch signifikant und erklären jeweils rund 75% der Varianz der abhängigen Variable SBQ. Lediglich 1986 beträgt der Anteil der erklärten Varianz nur 66%, was jedoch immer noch ein vergleichsweise gutes Ergebnis darstellt. Da die Variablen vor der multivariaten Analyse logarithmiert wurden, können die Regressionskoeffizienten auch als Elastizitäten interpretiert werden. 1982 beispielsweise bewirkte ein einprozentiger Anstieg des Anteils älterer Arbeitnehmer einen Anstieg der Schwerbehindertenquote von 0,69%, während eine einprozentige Zunahme der Fluktuationsrate zu einem Rückgang der Schwerbehindertenquote von 0,28% führte. In den Jahren 1983-1985 bewirkte ein einprozentiger Anstieg des Anteils älterer Arbeitnehmer (der Fluktuationsrate) einen Anstieg (Rückgang) der Schwerbehindertenquote von 0,61-0,62% (0,26-0,28%). 1986 schließlich ging der Einfluß der Altersvariable um mehr als ein Viertel zurück, während der Einfluß der Fluktuation unverändert blieb<sup>7)</sup>. Mit Ausnahme des Jahres 1986 betrug der konstante Term stets zwischen 0,53 und 0,63. Diese Befunde stützen unsere Hypothese, daß Schwerbehinderte überwiegend in Betrieben bzw. 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<sup>8)</sup>.

### 2.2.3 Die (Selbst-)Rekrutierung Schwerbehinderter

Wenn der betriebliche Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten und (schwer-)behinderten Arbeitnehmern mit den Erwartungen der Belegschaft konfliktiert, kann dies den (noch) Nichtbehinderten als Beispiel dafür dienen, daß das Unternehmen ihnen ihre derzeitige Arbeitsproduktivität im Falle einer Leistungsabnahme in späteren Phasen des Erwerbslebens kaum adäquat honorieren wird. Da die Verletzung dieser Reziprozitätserwartungen durch den Betrieb in der Regel Folgekosten, beispielsweise in Form erhöhter Fluktuation, nach sich ziehen kann, werden insbesondere kapitalintensive und/oder konjunkturabhängige (Groß-)Betriebe versuchen, (langjährige) Belegschaftsangehörige auch dann weiterzubeschäftigen, wenn deren aktuelle Produktivität aufgrund erhöhter Fehlzeiten bzw. eingeschränkter physischer und/oder psychischer Belastbarkeit reduziert ist. Aus diesem Grund ist zu erwarten, daß die „Selbstrekrutierungsquote“, d. h. der Anteil der Schwerbehinderten, die bereits vor ihrer amtlichen Anerkennung bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt waren, mit der Betriebsgröße zunimmt bzw. in kapitalintensiven und/oder konjunkturabhängigen Branchen überdurchschnittlich hoch ist.

Auch wenn die verfügbare empirische Evidenz bislang recht spärlich ist, so ist sie doch weitgehend kompatibel mit dem hier entwickelten Ansatz. So sind beispielsweise rund 80% der privaten und öffentlichen Arbeitgeber der Ansicht, der Betrieb habe eine besondere Verpflichtung gegenüber langjährigen Mitarbeitern, die inzwischen schwerbehindert seien und versuche deshalb, diese Personen so lange wie möglich zu beschäftigen. Diese Einschätzung ist insbesondere in Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten sowie in den kapitalintensiven Bereichen Energie und Bergbau, der Industrie sowie im öffentlichen Dienst, der dem Idealtypus eines „internen Arbeitsmarktes“ sehr nahekommt, absolut dominierend (vgl. Brandt 1984: 371). Die weit überwiegende Mehrheit der Betriebe rekrutiert keine schwerbehinderten Arbeitnehmer vom externen Arbeitsmarkt, sondern fordert allem Anschein nach langjährige Belegschaftsangehörige, deren Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft hinreichend gut bekannt ist, dazu auf, sich als Schwerbehinderte anerkennen zu lassen. So haben rund 80-90% der erwerbstätigen Schwerbehinderten ihren Behindertenstatus zu einem Zeitpunkt erworben, als sie bereits bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt waren (vgl. Brandt 1984: 87, Ritz 1982: 205). Überdurchschnittlich hoch ist die Selbstrekrutierungsquote in den Bereichen Energie und Bergbau, Chemie und Mineralölverarbeitung, Eisen-, Stahl- und NE-Metallerzeugung sowie bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen. In Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist der Anteil der intern rekrutierten Schwerbehinderten fast doppelt so hoch wie in Klein- und Mittelbetrieben mit maximal 100 Beschäftigten (vgl. Brandt 1984: 87). In rund 80% aller Fälle unterstützen entweder der Arbeitgeber und/oder die betriebliche Interessenvertretung gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer, wenn diese beim Versorgungsamt die Anerkennung als Schwerbehinderte beantragen (vgl. Brandt 1984: 357). Angesichts des besonderen Arbeitsmarktrisikos von Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ohne amtliche Anerkennung ist die weitverbreitete Selbstrekrutierung Schwerbehinderter keineswegs uneingeschränkt negativ zu beurteilen, auch wenn sich dadurch die (Wieder-)Eingliederungschancen arbeitsloser Schwerbehinderter nachhaltig verschlechtern.

Knapp die Hälfte aller Arbeitgeber rekrutiert deshalb keine Schwerbehinderten vom externen Arbeitsmarkt, weil die verfügbaren Leicht- bzw. Schonarbeitsplätze für gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter freigehalten werden müssen (vgl. Brandt 1984: 315). Dies ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, weil rund 28% der abhängig Beschäftigten mehr oder weniger gravierende gesundheitliche Einschränkungen aufweisen (vgl. Frick/Sadowski 1988: 9). Darüber hinaus sind knapp 70% der schwerbehinderten Arbeitnehmer über 45 Jahre alt und weisen eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens zehn Jahren auf (vgl. Frick/Sadowski 1988: 25, 31), d. h. sie verfügen häufig über betriebsspezifische und soziale Qualifikationen, die kurzfristig kaum zu ersetzen sind. Da nur etwa ein Drittel aller Betriebe zwischen 1978 und 1982 Schwerbehinderte vom externen Arbeitsmarkt rekrutiert hat, vermuten Semlinger und Schmid (1985: 108), „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“.

<sup>7)</sup> Ohne den Einfluß der Gesetzesnovellierung von 1986 quantifizieren zu können, ist zu vermuten, daß der rückläufige Einfluß der Altersvariable durch eben diese Gesetzesänderung erklärt werden kann. Da aufgrund der neuen Berechnungsweise die Zahl der Arbeitsplätze gemäß §§ 7 und 8 SchwbG 1986 um rund 900000 zurückgegangen ist, liegt die Zahl der Pflichtplätze um etwa 54000 (vgl. Arbeitsgemeinschaft 1988: 11) unter der des Vorjahres. Andererseits werden seit der Gesetzesnovellierung schwerbehinderte Auszubildende auf zwei Pflichtplätze und schwerbehinderte Arbeitgeber auf einen Pflichtplatz angerechnet. Dies bedeutet, daß die Altersstruktur der beschäftigten Schwerbehinderten tendenziell heterogener geworden ist.

<sup>8)</sup> Wie beispielsweise die Fallstudien von Kotthoff und Ochs (1986: 40-215) sowie Ritz (1982: 208-210) zeigen, besteht statistisch kein signifikanter Zusammenhang zwischen den betrieblichen Arbeitsbelastungen und der betrieblichen Schwerbehindertenquote.

Gleichzeitig sind betriebsfremde Schwerbehinderte mit verschiedenen „Eingliederungsbarrieren“ konfrontiert: Obwohl die betrieblichen Erfahrungen mit der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Schwerbehinderten überwiegend positiv sind, wird auf die Frage nach den Hindernissen einer vermehrten Behindertenbeschäftigung immer wieder auf die körperlichen Leistungsanforderungen verwiesen, die von Schwerbehinderten in aller Regel nicht zu erfüllen seien. Darüber hinaus führt die zumindest in Großbetrieben weit verbreitete Praxis, freie Stellen so weit wie möglich intern zu besetzen, dazu, daß für betriebsfremde (schwerbehinderte) Arbeitnehmer nur die gering qualifizierten „Einstiegsarbeitsplätze“ übrigbleiben. Während die weniger belastenden „Schon-Arbeitsplätze“ in der Regel für gesundheitlich beeinträchtigte Belegschaftsmitglieder reserviert sind bzw. reserviert bleiben, stellen die verbleibenden Einstiegsarbeitsplätze oft überdurchschnittliche Anforderungen an die physische und/oder psychische Leistungsfähigkeit der Bewerber. Insbesondere für gering qualifizierte Schwerbehinderte öffnet sich der betriebliche Arbeitsmarkt also nur in einem Bereich, der ihnen wenig Chancen für eine stabile (Re-)Integration in das Erwerbsleben bietet (vgl. Semlinger/Schmid 1985: 112-113).

Zusammenfassend zeigen Kotthoff und Ochs (1986), daß für gesundheitlich beeinträchtigte und (schwer-)behinderte Arbeitnehmer die gleichen personalpolitischen Prinzipien und Konzepte gelten wie für die übrige Belegschaft und daß etwa 45% der privaten Arbeitgeber eine eher „integrative“ und 55% eine eher „diskriminierende“ Personalpolitik betreiben. Während in Betrieben mit einer eher integrativen Personalpolitik (schwer-)behinderte Arbeitnehmer entweder auf weniger belastende Arbeitsplätze umgesetzt oder mit niedrigeren Arbeitsanforderungen konfrontiert werden, versuchen die Betriebe mit einer eher diskriminierenden Personalpolitik, gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer zu entlassen, bevor diese den Schwerbehindertenstatus erhalten oder durch das Angebot einer Abfindungszahlung zur Aufgabe des Arbeitsplatzes zu veranlassen. Als die wesentlichen Determinanten des betrieblichen Umgangs mit gesundheitlich beeinträchtigten und schwerbehinderten Arbeitnehmern nennen Kotthoff und Ochs die Tradition der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und die Stellung des Betriebsrates im betrieblichen Machtgefüge. Dabei zeigt sich, daß die Art der betrieblichen Sozialbeziehungen wie auch die Stellung des Betriebsrates im wesentlichen von der Betriebsgröße abhängen: Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt sowohl die Wahrscheinlichkeit integrativer Sozialbeziehungen als auch der Einfluß des Betriebsrates zu.

#### 2.2.4 Gibt es eine „Diskriminierung“ Schwerbehinderter?

Die Zahl beschäftigter und arbeitsloser Schwerbehinderter betrug 1975, dem ersten Jahr nach dem Inkrafttreten des SchwbG, rund 600.000 und stieg bis 1983 auf etwa 1,1

<sup>9)</sup> Ein gebräuchliches Verfahren zur Quantifizierung der Einkommens- und/oder Beschäftigungsdiskriminierung stellt die sogenannte „Komponentenzerlegung“ dar (vgl. Blinder 1973; Oaxaca 1973; Lorenz/Vatthauer 1986). Im Rahmen einer geplanten Veröffentlichung werden wir detailliert auf die Ergebnisse mehrerer Komponentenanalysen eingehen und dabei zeigen, daß die These, schwerbehinderte Arbeitnehmer würden diskriminiert, empirisch kaum haltbar ist.

<sup>10)</sup> So zeigt beispielsweise die Studie von Schupp (1987: 103), daß rund 29% der 1984/85 aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Männer elf Jahre und mehr bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren, während der entsprechende Anteilswert bei den Frauen lediglich 18% betrug. Von den über 57jährigen hatten 74% eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mindestens elf Jahren aufzuweisen; bei den 31-57jährigen hingegen nur rund 22%.

Millionen an. Seit diesem Zeitpunkt ist ein Rückgang auf 990.000 (1987) zu verzeichnen. Obwohl diese Zahlen eine keineswegs zu vernachlässigende Größenordnung signalisieren, gibt es bislang nur wenige empirische Untersuchungen, die die Frage nach der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation Schwerbehinderter thematisieren. Die Studien von Brinkmann (1973) und Ritz (1986) über Qualifikationen und Berufsverläufe deutscher Erwerbspersonen liefern zwar wichtige Anhaltspunkte für einen Vergleich der beruflichen Situation von Schwer- und Nichtbehinderten. Da die verwendeten Daten jedoch bereits 1970 bzw. 1979 erhoben wurden, ist einschränkend auf die mangelnde Aktualität der empirischen Befunde zu verweisen. Beide Untersuchungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß die ausgewerteten Individualdaten „eine fortbestehende Benachteiligung der Behinderten gegenüber Nichtbehinderten, insbesondere bezüglich Einkommen und Aufstiegschancen“ (Ritz 1986: 3) dokumentieren und daß „die bisherigen Bemühungen zur Integration der Behinderten in das Erwerbsleben allenfalls teilweise erfolgreich gewesen (sind)“ (Brinkmann 1973: 90).

Demgegenüber zeigt eine Auswertung der ersten Welle des Sozio-ökonomischen Panels (vgl. Hanefeld 1987), daß die These, schwerbehinderte Arbeitnehmer würden diskriminiert, aus verschiedenen Gründen kaum haltbar ist (vgl. Frick/Sadowski 1988). So betrug beispielsweise 1984 das durchschnittliche Bruttoeinkommen schwerbehinderter Arbeitnehmer 2.968 DM und lag damit um rund 8% höher als das der Nichtbehinderten (2.738 DM). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter betrug zum gleichen Zeitpunkt 16,4 Jahre und war damit um rund 58% höher als die der Nichtbehinderten (10,4 Jahre). Sowohl der Einkommensunterschied als auch die unterschiedliche Beschäftigungsstabilität ist im wesentlichen auf die unterschiedliche Alters- und Geschlechtsstruktur, nicht aber auf eine unterschiedliche Ausstattung mit produktivitätsrelevanten Faktoren zurückzuführen<sup>9)</sup>. Zum einen beträgt der Männeranteil unter schwerbehinderten Arbeitnehmern knapp 73%, unter den Nichtbehinderten aber nur 62%. Zum anderen liegt das Durchschnittsalter der Schwerbehinderten mit knapp 49 Jahren um rund zehn Jahre höher als das der Nichtbehinderten (38,7 Jahre). Da sowohl die Betriebszugehörigkeitsdauer als auch das Arbeitseinkommen stark alters- und geschlechtsabhängig sind<sup>10)</sup>, hat der Gesundheitszustand offensichtlich keinen eigenständigen Einfluß auf diese beiden Merkmale.

Aus der zwar empirisch nachweisbaren, aber vergleichsweise geringfügigen Unterrepräsentation Schwerbehinderter in bestimmten Berufen und/oder Wirtschaftszweigen kann man schwerlich auf eine Beschäftigungsdiskriminierung Schwerbehinderter schließen, denn die Ausprägungen in der einschlägigen Literatur diskutierten Segregations- und Dissimilaritätsindices (vgl. Jonung 1984: 44-46, Willms-Herget 1985: 207-210) deuten keineswegs auf eine nennenswerte Konzentration Schwerbehinderter in einzelnen Berufen und/oder Wirtschaftszweigen hin. Die geringfügige Überrepräsentation Schwerbehinderter in Arbeiterberufen und ihre gleichzeitige Unterrepräsentation in Angestelltenberufen ist zudem auf die unterschiedliche Altersstruktur von schwer- und nichtbehinderten Arbeitnehmern zurückzuführen. Wie beispielsweise Blossfeld (1985: 184) zeigt, unterscheidet sich die Struktur der beruflichen Erstplatzierung unterschiedlicher Geburtskohorten signifikant voneinander. Während rund 63% der zwischen 1934 und 1936 geborenen deutschen Erwerbspersonen

ihren ersten Arbeitsplatz im Produktionsbereich – und damit überproportional häufig in Arbeiterberufen – hatten, beträgt der entsprechende Anteilswert in der Geburtskohorte 1954-1956 nur noch knapp 39%. Umgekehrt hatten 14% der ersten und 22% der zweiten Geburtskohorte ihren ersten Arbeitsplatz in einem Dienstleistungsberuf und weitere 23% bzw. 39% in einem Verwaltungsberuf. Sowohl bei den Dienstleistungs- als auch bei den Verwaltungsberufen handelt es sich überwiegend um traditionelle Angestelltenberufe. Da die Erstplatzierung im wesentlichen von der Arbeitsmarktstruktur 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 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 wider.

### 3. Datenmängel und Datenverfügbarkeit

#### 3.1 Zur Notwendigkeit eines Betriebspanels

In einem Überblicksartikel über neuere Entwicklungen der Theorie des Arbeitsverhältnisses kritisiert Parsons (1986: 796) die Qualität derzeit verfügbarer Betriebsdaten und behauptet, 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) behauptet aus diesem Grund, die gesamte Arbeitsmarktforschung habe einen ausgeprägten „Angebots-Bias“. Diese 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 Betriebspanels investiert würden.

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. 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“.

Um die Personal- und Beschäftigungspolitik von Unternehmen nachvollziehen zu können, ist eine regelmäßige Unternehmensbefragung, ein sogenanntes „Betriebspanel“, unerlässlich. Neben detaillierten Angaben zur Personalstruktur und -entwicklung sollte dieses Panel insbesondere Angaben zur wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Unternehmen, zur Arbeits- und Kapitalintensität, zum

Investitionsvolumen, zum gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie zu Arbeits- und Fehlzeiten enthalten. Angesichts der Fülle und Detailliertheit des erforderlichen Datenmaterials eine ausreichend große und repräsentative Zahl an Unternehmen für eine langfristige Mitarbeit zu gewinnen, dürfte eine ähnlich große Herausforderung sein wie die Akquisition der für die Durchführung des Panels erforderlichen Mittel.

#### 3.2 Die Analyse des Sozio-ökonomischen Panels

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 soziodemographischen 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.

Mit den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (vgl. Hanefeld 1987), die in absehbarer Zukunft zumindest für den Fünfjahreszeitraum 1984-1988 verfügbar sein werden, 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.

#### Literaturverzeichnis

- Altmann, N., Bechtle, G.: Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971
- Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen: Jahresbericht '87, Kassel 1988
- 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
- Becker, G. S.: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, New York 1964
- Blinder, A. S.: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (1973), S. 436-455
- Blossfeld, H.-R.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, in: *MittAB* 2/1985, S. 177-197
- 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*, 4 (1988), S. 123-140
- Brandt, F.: Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Studie über Beschäftigungschancen und -barrieren für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Saarbrücken 1984
- Brinkmann, C.: Minderung der Erwerbsfähigkeit (Behinderung) und Berufsverlauf, in: *MittAB* 1/1973, S. 67-90
- Buroway, M.: *Manufacturing Consent*, Chicago 1979

- Buttler, F.: Einführung: Einige Probleme und Wege institutionalistischer Arbeitsmarktanalyse, in: ders. et al. (eds.) *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt/M. 1987, S. 7-22
- Buttler, F., Gerlach, K., Schmiede, R. (eds.) *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt/M. 1987
- Coleman, J. S.: Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94 (1988) Supplement, S. 95-120
- Diekmann, A., Preisendörfer, P.: Turnover and Employment Stability in a Large West German Company. *European Sociological Review*, 4 (1988), S. 233-248
- Doeringer, P. B., Piore, M. J.: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington 1971
- Dragendorf, R., Heering, W.: Beschäftigungsdauer, Effizienz und Flexibilität, in: Buttler, F. et al. (eds.) *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt/M. 1987, S. 121-156
- Endruweit, G. et al. (eds.) *Handbuch der Arbeitsbeziehungen*, Berlin 1985
- Frick, B., Sadowski, D.: Zur Beschäftigungssituation Schwerbehinderter. Eine empirische Analyse anhand des Sozio-ökonomischen Panels, SAM-Discussion Paper No. 17, Trier Nov. 1988
- Hamermesh, D.: Data Difficulties in Labor Economics, NBER Working Paper No. 2622, Cambridge 1988
- Hanefeld, U.: *Das Sozio-ökonomische Panel. Grundlagen und Konzeption*, Frankfurt/M. 1987
- Hartmann, H.: Qualität und Quantität des Arbeitskräfteangebots in ihrer Auswirkung auf unternehmerische Entscheidungen, in: Oppenländer, K. H. (ed.) *Unternehmerischer Handlungsspielraum in der aktuellen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Situation*, Berlin 1979, S. 149-171
- Hohn, H.-W.: Ausgrenzung und Stabilisierung der Massenarbeitslosigkeit. Gelöste und ungelöste Probleme im „dualen“ System der Interessenvertretung, in: Peters, W. (ed.) *Massenarbeitslosigkeit und Politik: Reaktionsweisen und Strategieoptionen in verschiedenen Politikarenen*, SAMF-Arbeitspapier 1989-1, Paderborn 1989, S. 79-100
- Hübler, O. (ed.) *Beiträge zur Mobilität und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*, SAMF-Arbeitspapier 1985-5, Paderborn 1985
- Jonung, C.: Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market, in: Schmid, G., Weitzel, R. (eds.) *Sex Discrimination and Equal Opportunity: The Labour Market and Employment Policy*, Aldershot 1984, S. 264-277
- Keller, B.: Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. *Politische Vierteljahresschrift*, 29 (1988), S. 388-406
- Kern, H., Schumann, M.: *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, 3. Aufl., München 1986
- Kohli, M., Wolf, J.: Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. *Soziale Welt*, 38 (1987), S. 92-109
- Kotthoff, H., Ochs, P.: Arbeitseinsatz und Arbeitssituation von behinderten und kranken älteren Arbeitnehmern, Saarbrücken 1986
- Küpper, W., Ortman, G. (eds.) *Mikropolitik: Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*, Opladen 1988
- Lazear, E.: Why Is There Mandatory Retirement? *Journal of Political Economy*, 87 (1979), S. 1261-1284
- Leibenstein, H.: Allocative Efficiency vs. „X-Efficiency“. *American Economic Review*, 56 (1966), S. 392-415
- Lorenz, W., Vatthauer, M.: *Die Komponentenzersetzung. Ein Verfahren zur Messung geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung*, SAMF-Arbeitspapier 1986-4, Paderborn 1986
- Lutz, B.: *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie*, München 1987
- Marshall, A.: *Principles of Economics*, 9. Aufl., London 1961
- Müller-Jentsch, W.: *Soziologie der industriellen Beziehungen*, Frankfurt/M. 1986
- Naschold, F. (ed.) *Arbeit und Politik: Gesellschaftliche Regulierung der Arbeit und der sozialen Sicherung*, Frankfurt/M. 1985
- Oaxaca, R.: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14 (1973), S. 693-709
- Oi, W. Y.: Labor as a Quasi-Fixed Factor. *Journal of Political Economy*, 70 (1962), S. 538-555
- Osterman, P.: Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. *Industrial Relations*, 26 (1987), S. 46-67
- Parsons, D. O.: The Employment Relationship: Job Attachment, Work Effort, and the Nature of Contracts, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. II, Amsterdam 1986, S. 789-848
- Ritz, H.-G.: Betriebliche Integration Schwerbehinderter und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertrauensleute, in: Heinze, R. G., Runde, P. (eds.) *Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat*, Opladen 1982, S. 200-222
- Ritz, H.-G.: *Arbeitsmarktlage und Novellierung des Schwerbehindertengesetzes*, Arbeitspapier Nr. 22 des Forschungsschwerpunktes Reproduktionsrisiken, soziale Bewegungen und Sozialpolitik, Bremen 1984
- Ritz, H.-G.: *Berufliche Eingliederung Schwerbehinderter und Behinderter. Auswertung einer Repräsentativbefragung von Erwerbspersonen*, Dortmund 1986
- Rosen, S.: Transaction Costs and Internal Labor Markets. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 4 (1988), S. 49-64
- Rudolph, H.: Die Fluktuation in Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, in: *MittAB* 2/1986, S. 257-270
- Sadowski, D.: *Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget*, Stuttgart 1980
- Sadowski, D.: *Beschäftigungspolitik aus der Sicht der Unternehmen*, in: Scherf, H. (ed.) *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*, Berlin 1989, S. 75-92
- Schudlich, E.: Probleme einer Theorie interner Arbeitsmärkte, in: Buttler, F. et al. (eds.) *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt/M. 1987, S. 158-195
- Schupp, J.: *Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt*, in: Krupp, H.-J., Schupp, J. (eds.) *Lebenslagen im Wandel: Daten 1987*, Frankfurt/M. 1987, S. 88-113
- Semlinger, K., Schmid, G.: *Arbeitsmarktpolitik für Behinderte. Betriebliche Barrieren und Ansätze zu ihrer Überwindung*, Basel 1985
- Stafford, F.: Forestalling the Demise of Empirical Economics: The Role of Microdata in Labor Economics Research, in: Ashenfelter, O., Layard, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. I, Amsterdam 1986, S. 387-423
- Stinchcombe, A. L.: Social Structure and Organizations, in: March, J. G. (ed.) *Handbook of Organizations*, Chicago 1965, S. 142-193
- Stockert, A. M.: *Wirkungen von Rechtsnormen auf Personalanpassungen*, Stuttgart 1987
- Stockmann, R.: *Gesellschaftliche Modernisierung und Betriebsstruktur. Die Entwicklung von Arbeitsstätten in Deutschland 1875-1980*, Frankfurt/M. 1987

Streeck, W.: Status und Vertrag als Grundkategorien einer soziologischen Theorie der industriellen Beziehungen, WZB-Discussion Paper FS I 88-3, Berlin 1988

Whitley, R.: Taking Firms Seriously as Economic Actors: Towards a Sociology of Firm Behavior. *Organization Studies*, 8 (1987), S. 125-147

Williamson, O. E.: *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*, New York 1985

Willms-Herget, A.: *Frauenarbeit – Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt/M. 1985

Windolf, P., Hohn, H.-W.: *Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung*, Frankfurt/M. 1984