

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Michael Beckmann

Unternehmenspolitik, Managerkontrolle
und Personalabbau in Deutschland
Theoretische Ansätze und empirische Analyse
mit Daten des IAB-Betriebspanels

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 „Schwerpunkt-Heft“, 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. 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).

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: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: 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: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: 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>

Unternehmenspolitik, Managerkontrolle und Personalabbau in Deutschland

Theoretische Ansätze und empirische Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels

Michael Beckmann*

Seit den 80er Jahren ist in vielen deutschen Unternehmen ein drastischer Personalabbau zu beobachten, der bis heute anhält und dabei an Intensität eher noch zugenommen hat. Bisherige theoretische und empirische Untersuchungen machen hierfür vor allem ungünstige Nachfragebedingungen auf dem Gütermarkt, zu hohe und rigide Löhne oder auch Innovationen der Prozesstechnologie verantwortlich. Der Analyseschwerpunkt dieses Beitrags hingegen liegt zum einen auf den Auswirkungen bestimmter unternehmenspolitischer Strategien. Im Einzelnen werden in diesem Zusammenhang die personellen Konsequenzen von organisatorischen Anpassungsmaßnahmen sowie Änderungen der Unternehmensgrenzen durch die Aus- bzw. Eingliederung von Unternehmensteilen untersucht. Zum anderen werden Personalabbaumaßnahmen vor dem Hintergrund der Corporate governance-Debatte analysiert. Hier wird der Frage nachgegangen, ob ein Abbau von Arbeitsplätzen auch die Folge eines Managerverhaltens sein kann, das sich unter dem Eindruck von Mechanismen der Managerkontrolle verändert hat. Möglicherweise induzieren Einflüsse des Kapital- bzw. Managermarktes Verhaltensweisen bei den Managern, die in Stellenstreichungen zum Ausdruck kommen.

Die empirischen Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Erstens kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen organisatorischen Änderungen und einem betrieblichen Arbeitsplatzabbau nachgewiesen werden. Zweitens ziehen sowohl Auslagerungs- als auch Eingliederungsentscheidungen der Betriebe Stellenstreichungen nach sich. Drittens betreiben Aktiengesellschaften in West- und Gesamtdeutschland einen spürbaren Personalabbau. Dieses Ergebnis kann zum einen damit erklärt werden, dass sich das Management am Konzept des Shareholder value orientiert. Zum anderen kann hier ein auf Reputationseffekten basierendes Managerverhalten eine Rolle spielen.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Theoretische Überlegungen
- 3 Empirische Analyse
 - 3.1 Variablenbeschreibung und Modellspezifikation
 - 3.2 Multivariate Analyse
- 4 Schlussfolgerungen
- Anhang: Variablenliste

1 Einleitung

Spätestens seit der Rezession der frühen 80er Jahre ist in deutschen Unternehmen ein massiver Personalabbau zu beobachten, der bis in die heutige Zeit andauert und dabei an Intensität eher zu- als abgenommen hat. Dies hat in den 90er Jahren zu immer neuen Negativrekorden bei den Arbeitslosenzahlen beigetragen. Besonders bemerkenswert an dieser Entwicklung ist, dass der Abbau von Arbeitsplätzen auch in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums scheinbar unvermindert fort-

geführt wird (Foote 1997: 16, Kothen/ McKinley/ Scherer 1999: 263, Rust 1999: 90). Auch in anderen europäischen Industrienationen und den USA stellen ökonomisches Wachstum und gleichzeitiger Personalabbau ganz offensichtlich keinen Widerspruch dar (Herz 1990).

In Deutschland sind zwischen 1991 und 1996 etwa 500.000 Arbeitsplätze in der Maschinenbauindustrie, 180.000 in der Chemischen Industrie und 300.000 in der Automobilindustrie abgebaut worden. Aber auch der Bankensektor und die Konsumgüterindustrie sind in besonderem Ausmaß von Personalabbaumaßnahmen betroffen (Bloch 1999: 289). Nicht selten reduzierten Firmen ihre Belegschaften trotz gleichzeitig deutlich gestiegener Betriebsergebnisse. Galten in der Vergangenheit vorwiegend die Arbeitsplätze von Arbeitern als stark gefährdet, so betreffen Personalabbauprogramme heute auch Angestellte einschließlich dem mittleren Management. Weiterhin gilt, dass Arbeitsplatzreduzierungen kein spezielles Phänomen der Privatwirtschaft sind. Auch im öffentlichen Sektor werden seit geraumer Zeit massiv Stellen eingespart. Die Hauptzielsetzung bei Personalabbaumaßnahmen besteht in der Realisierung einer möglichst schnell wirksamen Kostensenkung für den Betrieb zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit bzw. Produktivität. Im Personalbereich werden dabei besonders große und schnell sichtbare Einsparungspotenziale vermutet.

Die Maßnahmen, die die Unternehmen ergreifen, um ihr Arbeitskräftepotenzial zu reduzieren, sind vielfältig (Bloch 1999: 293, Kothen/ McKinley/ Scherer 1999: 267f.). Ein wichtiges Instrument sind Entlassungen. Diese haben nicht selten den Charakter von Massenentlassungen und werden in der Regel bei „betriebsbedingten Erfordernissen“ ausgespro-

* Dr. Michael Beckmann ist wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Personal- und Organisationsökonomie der Universität Freiburg. Für hilfreiche Anregungen danke ich Dr. Lutz Bellmann, Prof. Dr. Bernd Schauenberg sowie zwei anonymen Gutachtern. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Das IAB-Betriebspanel wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

chen. Für die Unternehmen sind Massenentlassungen allerdings recht kostenintensiv, da hierbei Sozialplanaufwendungen entstehen, z.B. durch die Zahlung von Abfindungen an die freigesetzten Mitarbeiter. Aus kostenpolitischen Überlegungen könnten Betriebe daher betriebsbedingte Kündigungen so weit wie möglich vermeiden wollen, um die Gefahr zu reduzieren, die Sozialpläne nicht finanzieren zu können, bzw. um die mithilfe der Freisetzung erhofften Personalkosteneinsparungen nicht übermäßig durch Sozialplanleistungen zu belasten (Fröhling/ Haiber 1995: 496f.).¹ Darüber hinaus ist bei betriebsbedingten Kündigungen eine Sozialauswahl vorzunehmen, was ältere Arbeitnehmer bevorzugen, jedoch nicht unbedingt im Interesse der Unternehmen sein muss. Schließlich erhalten ältere Arbeitnehmer im Durchschnitt höhere Löhne als jüngere Arbeitnehmer und ihr Humankapital ist möglicherweise bereits veraltet.

Andere Instrumente sind die Ausnutzung der natürlichen Fluktuation inklusive Kündigungen vonseiten der Arbeitnehmer, eine Befristung von Arbeitsverträgen, freiwillige Aufhebungsverträge, die Anwendung von Vorruhestandsregelungen und Altersteilzeit sowie die Schaffung von finanziellen Anreizen insbesondere für ältere Arbeitnehmer, um ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Unternehmen zu erreichen. Voraussetzung für die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist die gleichzeitige Nichtbesetzung der frei werdenden Stellen. Außerdem können die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze und die Einführung von Kurzarbeit als Instrumente des Personalabbaus angesehen werden. Teilweise werden auch Outsourcing-Entscheidungen der Betriebe im Zusammenhang mit Personalabbau diskutiert (Baron/ Kreps 1999: 421ff.). Schließlich wird mitunter auch Outplacement als gesondertes Instrument des Personalabbaus angesehen. Mit Outplacement wird versucht, die Konsequenzen, die sich aus dem Arbeitsplatzverlust für die freigesetzten Mitarbeiter ergeben, durch Hilfestellungen des entlassenden Betriebs abzumildern. An der Tatsache der Entlassung ändert sich allerdings nichts.

Als Ursachen für die Notwendigkeit des betrieblichen Stellenabbaus werden ganz unterschiedliche Faktoren ausgemacht. In den 80er Jahre standen vor allem Konjunkturschwankungen, die schlechte Ertragslage einzelner Betriebe, der sektorale Strukturwandel oder auch der technische Fortschritt im Vordergrund. Verschiedene Autoren haben die Thematik im Rahmen von Untersuchungen zur Entwicklung der betrieblichen Arbeitsnachfrage aufgegriffen. Die Arbeiten von Blechinger/ Pfeiffer (1999), Flaig/ Rottmann (1999), Kölling (1998a; 1998b; 1999), König/ Zimmermann (1986), Rottmann/ Ruschinski (1998), Smolny/ Schneeweis (1999), Steiner/ Wagner (1998) sowie Zimmermann (1989; 1991) berücksichtigen für ihre wirtschaftspolitischen Analysen dabei eher konventionelle Determinanten der Arbeitsnachfrage, wie z.B. Löhne, Produkt- und Prozessinnovationen sowie die wirtschaftliche Situation eines Betriebs. Unternehmenspolitische Faktoren, die eine Verbindung zwischen der Firmenstrategie bzw. dem Verhalten von Topmanagern und Personalabbaumaßnahmen herstellen, werden in diesen Beiträgen nicht berücksichtigt. Die Debatten über die in den 90er

Jahren populär gewordenen Firmenstrategien, wie Lean Management, internationales Unternehmenswachstum oder Konzentration auf Kernkompetenzen haben aber gezeigt, dass auch die unternehmenspolitische Ausrichtung eines Betriebs Auswirkungen auf die Belegschaft haben kann. So lässt sich beispielsweise oft beobachten, dass nationale und transnationale Unternehmenszusammenschlüsse deutliche Einschnitte im Personalbereich nach sich ziehen. Nicht selten werden sogar Fusionen und damit verbundene Stellenstreichungen zeitlich parallel angekündigt. Besonders viel öffentliche Aufmerksamkeit erregen Fälle, in denen die Ankündigung bzw. Realisierung von Arbeitsplatzverlusten mit steigenden Börsenkursen einher geht (Dial/ Murphy 1995).

Baron/ Kreps (1999: 423), Budros (1997), Rust (1999) und insbesondere Cappelli (2000) haben die wissenschaftliche Diskussion um unternehmenspolitische Determinanten des Personalabbaus ausgelöst, indem sie bestimmte Managementpraktiken und -philosophien, wie z.B. eine Orientierung der Unternehmenspolitik am Shareholder value-Konzept, als potenzielle Einflussgrößen ansehen. Ihre Studien beschränken sich dabei auf den nordamerikanischen Raum. Die weitgehende Vernachlässigung unternehmenspolitischer Bestimmungsfaktoren des betrieblichen Personalabbaus in einschlägigen empirischen Untersuchungen für Deutschland stellt daher den Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags dar. Die Zielsetzung besteht darin, neuere unternehmenspolitische Einflussfaktoren des betrieblichen Personalabbaus anhand theoretischer Überlegungen herzuleiten und für West- und Ostdeutschland empirisch zu überprüfen. Mit neueren unternehmenspolitischen Determinanten sind dabei zum einen organisatorische Änderungen gemeint, wie z.B. die Einführung von Teamarbeit oder die Umstrukturierung von Abteilungen.² Weiterhin werden Faktoren betrachtet, die sich auf Entscheidungen hinsichtlich der Grenzen der Unternehmung beziehen, d.h. die Auslagerung bzw. Eingliederung von Unternehmensteilen. Schließlich können Personalkürzungen auch vor dem Hintergrund von Corporate governance-Ansätzen diskutiert werden. Es soll in diesem Beitrag überprüft werden, welche Auswirkungen eine Managerkontrolle durch den Kapital- bzw. Managermarkt auf den Personalbestand von Publikumsgesellschaften hat.

Zur Auswertung kommen dabei die Daten des IAB-Betriebspanels. Als Grundgesamtheit kommen alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer infrage. Inzwischen stehen acht Wellen für Westdeutschland und fünf Wellen für Ostdeutschland zur Verfügung. Im Jahr 1998, dessen Daten zusammen mit denen von 1997 für diese Untersuchung herangezogen werden, waren insgesamt 9.194 Betriebe im Betriebspanel erfasst. Für die Auswertungen wird stets eine Unterteilung nach zehn Betriebsgrößenklassen und elf Wirtschaftszweigen vorgenommen. Der Umfang des Datensatzes erlaubt eine getrennte Analyse für West- und Ostdeutschland. Damit kann den unterschiedlichen Voraussetzungen am Arbeitsmarkt in den alten und neuen Bundesländern entsprechend Rechnung getragen werden.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Abschnitt 2 zeigt anhand einiger theoretischer Überlegungen, inwieweit Unternehmenspolitik und Managerkontrolle den Personalabbau beeinflussen können. Abschnitt 3 ist der empirischen Analyse gewidmet. Hierfür erfolgt in 3.1 zunächst eine Variablenbeschreibung und Modellspezifikation. In 3.2 werden die ökonomischen Schätzergebnisse präsentiert und interpretiert. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Resultate in Abschnitt 4.

¹ Eine Umfrage des IW in Köln hat ergeben, dass die finanziellen Belastungen für Unternehmen durch Sozialpläne oftmals weitere Personalabbauentscheidungen zur Folge haben bzw. die verbleibenden Arbeitsplätze gefährden (Hemmer 1997: 284).

² Organisatorische Änderungen werden auch in den Untersuchungen von Bellmann (1999), Bellmann/ Kohaut (1999) sowie Bellmann/ Lahner (1999) angesprochen.

2 Theoretische Überlegungen

Bisher vorliegende Studien betrachten vor allem Nachfragebedingungen am Gütermarkt, Löhne, industrielle Beziehungen, technologische Neuerungen sowie eine zunehmende Globalisierung der Faktor- und Absatzmärkte als Determinanten der Beschäftigungsentwicklung. Traditionell werden Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsabbau durch eine zu geringe effektive Nachfrage am Gütermarkt und/oder zu hohe, d.h. über dem Gleichgewichtsniveau liegende, rigide Reallöhne erklärt. Rigide Lohnstrukturen werden vor allem mit der Existenz von zentralisierten und am Egalitätsprinzip ausgerichteten Lohnverhandlungssystemen in Verbindung gebracht. Lohnsenkungen unterhalb des verhandelten Tariflohns scheiden demnach bei einer ungünstigen Nachfrageentwicklung aus, und die erforderliche Anpassung erfolgt durch die Freisetzung von Arbeitskräften (Bertola/ Rogerson 1997, Steiner/ Wagner 1998: 90,93).³ Einige Autoren betonen den Einfluss von Produkt- und Prozessinnovationen auf die betriebliche Arbeitsnachfrage. Dabei sind die Auswirkungen prinzipiell unbestimmt. Produktinnovationen wird tendenziell eine beschäftigungssteigernde Wirkung zugesprochen, während Prozessinnovationen eher als arbeitssparend angesehen werden (Bellmann 1999, Blechinger/ Kleinknecht/ Licht/ Pfeiffer 1998, Franz 1999: 180f., Kölling 1999, Smolny/ Schneeweis 1999). Vielfach wird auch ein skill-biased technological change nachgewiesen, der komplementär zu qualifizierter Arbeit und substitutiv zu einfacher Arbeit ist (Berman/ Bound/ Griliches 1994, Berman/ Bound/ Machin 1998, Blechinger/ Kleinknecht/ Licht/ Pfeiffer 1998, Kaiser 1999, Machin/ Van Reenen 1998) bzw. zur Substitution von unqualifizierten Arbeitnehmern durch qualifizierte Arbeitnehmer führt (Bellmann/ Bender/ Schank 1999, Falk/ Koebel 1997, Kölling 1999), wobei der Gesamteffekt auf die Belegschaftsstärke wiederum unbestimmt ist. Schließlich wird die Internationalisierung der Märkte als potenzielle Quelle des Arbeitsplatzabbaus diskutiert, wobei hier insbesondere der Wegfall einfacher Arbeitsplätze im Inland durch die Verlagerung von Aktivitäten mit eher geringen Qualifikationsanforderungen ins arbeitskostengünstigere Ausland hervorgehoben wird (Addison/ Fox/ Ruhm 1996, Bellmann 1999, Feenstra/ Hanson 1996, Fitzenberger 1997, Krugman 1995, Steiner/ Wagner 1998).

Eine Berücksichtigung lediglich dieser vergleichsweise konventionellen Bestimmungsgrößen des Personalabbaus im Rahmen einer multivariaten Analyse könnte zu kurz greifen. Neuere angloamerikanische Untersuchungen, wie die von Cappelli (2000), betonen verstärkt die Auswirkungen von Managementpraktiken, wie z.B. dem Shareholder value-Ansatz, auf das betriebliche Beschäftigungsniveau. Diese Sichtweise soll hier erweitert werden, indem neben den eher traditionellen, wirtschaftspolitisch bedeutsamen Determinanten auch bestimmte unternehmenspolitische Entscheidungen sowie Managerverhaltensweisen aus der Perspektive der Corporate governance-Diskussion als potenzielle Bestimmungsgrößen in die Analyse einfließen und für Firmen in West- und Ostdeutschland getestet werden.

Als ein wichtiger unternehmenspolitischer Aspekt können organisatorische Änderungen genannt werden (z.B. Einführung von Gruppenarbeit, Einrichtung von Einheiten mit eigener Er-

gebnisverantwortung, Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen, Steigerung des Zukaufs von Produkten bzw. Leistungen). Diese können als Maßnahmen zur Steigerung der Produktivität oder Wettbewerbsfähigkeit das Niveau und die Struktur der betrieblichen Beschäftigung nachhaltig beeinflussen. Die Wirkungsrichtung in quantitativer Hinsicht ist dabei theoretisch unbestimmt. Einerseits werden organisatorische Umstrukturierungen oftmals als beschäftigungsfördernd angesehen, während Personalbestandsreduzierungen eher auf unterlassene organisatorische Änderungen zurückgeführt werden (Bellmann/ Kohaut 1999: 417). Andererseits erlangen gerade vor dem Hintergrund notwendiger Produktivitätssteigerungen betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen eine besondere Bedeutung. In diesem Fall wäre ein umfassender Personalabbau die zu erwartende Konsequenz von organisatorischen Änderungen.

Als ein Beispiel für die offene Entwicklung des Personalbestands bei organisatorischen Änderungen seien Restrukturierungstendenzen im Bereich der Arbeitsorganisation genannt. Diese sind in den Unternehmen westlicher Industrienationen seit den 80er Jahren in Form einer Abkehr von tayloristisch geprägten Systemen zu beobachten. An ihre Stelle sind vermehrt so genannte holistische, d.h. antitayloristische Formen der Arbeitsorganisation mit teilautonomen Arbeitsgruppen, Job rotation oder der Verwendung von Qualitätszirkeln als wesentlichen Bausteinen getreten (Itoh 1991: 351ff., Lindbeck/ Snower 1996, Milgrom/ Roberts 1995: 191ff.). Als verantwortlich für diesen Wechsel wird zum einen die größere Bedeutung individueller Kundenwünsche im Produktionsprozess angesehen. Das macht den Austausch der auf eine Realisierung von Skalenerträgen ausgerichtete Massenfertigungssysteme durch flexiblere Produktionssysteme erforderlich, welche die Herstellung kleinerer Losgrößen und eine schnelle Reaktion auf Nachfrageänderungen am Gütermarkt ermöglichen. Zum anderen haben die Erfahrungen japanischer Automobilhersteller gezeigt, dass die mit übermäßiger Spezialisierung einsetzenden Nachteile der tayloristischen Arbeitsorganisation mit holistischen Strukturen durch die Erweiterung von Arbeitsaufgaben verringert und sogar deutliche Produktivitätsvorteile erzielt werden können (Beckmann/ Bellmann 2000: 211).

Die Auswirkungen von Umstrukturierungen innerhalb der Arbeitsorganisation auf die Belegschaftsstärke sind, wie bereits angedeutet, nicht eindeutig zu prognostizieren. Die angesprochenen Anpassungen können steigende Mitarbeiterzahlen ebenso erforderlich machen wie konstante oder abnehmende Belegschaftsstärken. Für einen Personalanstieg bei arbeitsorganisatorischen Änderungen sprechen neue Aufgabenbereiche und Qualifikationserfordernisse. Ein Personalabbau als Nettoeffekt ist anzunehmen, wenn arbeitsorganisatorische Änderungen in ein Lean production-Konzept eingebunden sind, in dem sich die Anpassungen nicht lediglich auf die Straffung und Verschlankeung des Produktionsprozesses inklusive einer Verringerung von Lagerzeiten und -beständen (Just-in-time-Fertigung) konzentrieren, sondern auch den Personalbereich mit einbeziehen. Um eine Entscheidung zwischen derartigen rivalisierenden Hypothesen zu ermöglichen, ist eine ökonomische Analyse erforderlich.

Die Diskussion um die Grenzen der Unternehmung liefert weitere unternehmenspolitische Ansatzpunkte im Hinblick auf die Entwicklung der Belegschaftsstärken. Hier ist zu vermuten, dass der Zusammenhang stark vom betrachteten Zeitraum abhängt. Eine Unternehmenserweiterung müsste zumindest kurzfristig mit einem Arbeitsplatzabbau verbunden

³ Außer durch die Zentralisierung von Lohnverhandlungen können Lohnrigiditäten auch durch die Theorie impliziter Kontrakte oder Effizienzlohntheorien erklärt werden (Franz 1999: 319f.).

sein. Wesentliche Zielsetzungen bei Fusionen und Akquisitionen sind die Erreichung von Marktmacht und die Realisierung von Skalenerträgen (Gerke/ Garz/ Oerke 1995: 812ff., Kleinert/ Klodt 2000). Insbesondere bei horizontalen Zusammenschlüssen entstehen nun mehrere gleichartige Funktionsbereiche, in denen ähnliche Aufgaben wahrgenommen werden. Durch die Streichung von redundanten Tätigkeiten bieten sich kurzfristig Einsparungspotenziale bei der Personalausstattung der fusionierenden Unternehmen, ohne dass das Outputwachstum beeinträchtigt wird. Mittelfristig betrachtet kann bei erfolgreichen Unternehmensintegrationen die Gesamtbeschäftigung das vorherige Beschäftigungsniveau der beteiligten Firmen durchaus auch wieder übertreffen. Es bleibt also festzuhalten, dass vom theoretischen Standpunkt über die Beschäftigungswirkungen bei Unternehmenseingliederungen nicht eindeutig entschieden werden kann.

Bei Make or buy-Entscheidungen der Betriebe gewinnt gerade in der aktuellen Diskussion auch die Konzentration auf Kernkompetenzen zunehmend an Bedeutung. Nicht wenige Unternehmen lagern aus diesem Grund Funktionsbereiche aus, die nicht direkt zum Kerngeschäft gehören und übertragen deren Aufgaben an externe Dienstleister. Sofern die betroffenen Mitarbeiter nicht anderweitig im Betrieb eingesetzt werden, gehen Outsourcing-Entscheidungen daher kurzfristig auch mit Kürzungen der Personalstärke einher. Mittelfristig betrachtet kann nach Auslagerungen die betriebliche Beschäftigung auch wieder ansteigen, wenn aus der beabsichtigten Konzentration auf Kernkompetenzen steigende Skalenerträge resultieren. Somit lassen sich auch hier die Auswirkungen auf das betriebliche Beschäftigungsniveau nicht ohne weiteres vorhersagen.⁴

Eine andere Art von Outsourcing sind Ausgründungen, d.h. die ausgelagerten Unternehmensteile werden als eigenständige Betriebe fortgeführt. Die betroffenen Mitarbeiter können zum Teil zwar in den neuen Betrieb übernommen werden, jedoch erfolgt dies in der Regel mit zum Teil deutlichen persönlichen Einbußen, z.B. hinsichtlich der Löhne, der Laufzeit der Arbeitsverträge oder der sozialen Absicherung (Baron/ Kreps 1999: 464). Dies kann kurzfristig auch bisher nicht freigesetzte Mitarbeiter zum Verlassen der Unternehmung veranlassen. Für die mittelfristige Perspektive kann analog zu Auslagerungsentscheidungen argumentiert werden.

Die Beobachtung, dass gerade große Publikumsgesellschaften seit Jahren ihre Nettobeschäftigung trotz deutlicher Umsatz- und Gewinnwachstumsraten reduzieren⁵, führt schließlich zu einer Überlegung, die das Verhalten von Topmanagern unter dem Gesichtspunkt der Managerkontrolle thematisiert: Seit dem Beitrag von Berle/ Means (1932) existiert eine umfangreiche Literatur, die Prinzipal-Agent-Probleme bei Managern von börsennotierten Aktiengesellschaften diskutiert. Ausgangspunkte sind die Trennung von Eigentum und Führung, die damit verbundenen asymmetrischen Informati-

onsverteilungen zwischen Eigentümern und Managern sowie die zwischen beiden Parteien bestehenden Interessendivergenzen. Die Manager haben also sowohl einen Anreiz als auch - aufgrund ihres diskretionären Handlungsspielraums außerhalb der Kontrolle der Eigentümer - die Möglichkeit zu opportunistischen Verhaltensweisen. Vor diesem Hintergrund werden verschiedene Anreiz- und Kontrollmechanismen diskutiert, die die Manager zu einem möglichst eigentümerkonformen Verhalten veranlassen sollen (Kräkel 1999: 280ff., Stiglitz 1985).

Als ein Kontrollinstrument wird dabei der Kapitalmarkt angesehen. Seit einigen Jahren ist auch in Deutschland verstärkt zu beobachten, dass börsennotierte Unternehmen ihre Firmenpolitik am Konzept des Shareholder value ausrichten (Bernhardt/ Witt 1997). Die Zielsetzung hierbei ist, dass Manager Maßnahmen ergreifen, die zu einer langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes führen. Diese Zielsetzung soll bisweilen durch die Verwendung von Aktienoptionsprogrammen als Vergütungssysteme für Führungskräfte noch weiter unterstützt werden. Ob Manager mit dieser Unternehmensphilosophie allerdings tatsächlich den langfristigen Unternehmenserfolg im Auge haben oder sich nicht doch eher auf die kurzfristige Performance konzentrieren, bleibt unstritten. Schließlich sind private und institutionelle Anleger nicht nur an langfristigen, sondern vor allem auch an schnellen Rückflüssen interessiert und werden sich daher Entscheidungen des Managements, die einen schnellen Erfolg versprechen, vermutlich nicht erwehren, zumal sich schnelle und langfristige Erfolge ja auch nicht zwangsläufig widersprechen müssen. Weiterhin spricht für eine eher kurzfristig ausgerichtete Unternehmenspolitik, dass viele Aufsichtsräte oft Mehrfachmandate haben und daher aus Zeitgründen kaum ausreichende Möglichkeiten haben dürften, eine an langfristigen Zielen orientierte Entscheidungsfindung der Manager zu kontrollieren (Bloch 1999: 293, Rabin 1999: 40f.). Hinzu kommen unter Umständen sogar noch fragwürdige Kontrollanreize aufgrund von Überkreuzverflechtungen, wenn nämlich Vorstandsmitglieder nach ihrer Vorstandstätigkeit in den Aufsichtsrat wechseln und dann die von ihnen mitverantwortende Vorstandsarbeit überwachen sollen. Der Shareholder value-Ansatz und die Institutionen des Kapitalmarktes stellen also ein an langfristigen Zielen ausgerichtetes Managerverhalten keineswegs sicher, sondern können im Gegenteil sogar die Verfolgung kurzfristiger Ziele forcieren.

Ein weiteres Instrument der Managerkontrolle ist der Managermarkt. Auch dieser muss als ambivalenter Kontrollmechanismus angesehen werden, da er auch und gerade kurzfristig ausgerichtete Entscheidungen bei Managern fördern kann. Seine Bedeutung für Topmanager wird insbesondere im Zusammenhang mit der Career concerns-Debatte deutlich (Borland 1992). Career concerns-Modelle veranschaulichen, dass betriebliche und überbetriebliche Karriereaussichten nicht nur leistungssteigernde, sondern auch kontraproduktive Auswirkungen auf Führungskräfte haben können. Beispielsweise könnten Manager auf die Realisierung viel versprechender Investitionsprojekte verzichten und stattdessen Investitionen durchführen, die zwar mit schnellen finanziellen Rückflüssen, aber geringeren Kapitalwerten verbunden sind. Die Motivation der Manager besteht hier darin, dass der Managermarkt schnelle Erfolge als positive Signale hinsichtlich ihrer Qualität auffassen wird, was sich als vorteilhaft im Hinblick auf die eigenen Karriereerwartungen erweist (Narayanan 1985).

Der unterstellte Einfluss des Kapital- und des Managermarktes auf das Managerverhalten kann nun bei Personalabbau-

⁴ Outsourcing ist nicht auf den privatwirtschaftlichen Bereich beschränkt. Auch im öffentlichen Sektor sind Auslagerungstendenzen zu beobachten, indem bestimmte Aufgaben aus Kostengründen privatisiert werden.

⁵ Seisl stellt in ihrer Untersuchung die Umsatz- und die Beschäftigungsentwicklung der 40 größten Industriebetriebe in Deutschland zwischen 1993 und 1995 gegenüber und ermittelt ein deutliches positives Wachstum bei den Umsätzen und ein ausgeprägtes negatives Wachstum bei den Beschäftigtenzahlen (Seisl 1998: 302f.). Bloch berichtet in seiner Studie, dass 1995 die Chemiekonzerne Hoechst, Bayer und BASF jeweils die höchsten Gewinne in ihrer Geschichte erzielten und gleichzeitig einen massiven Stellenabbau betrieben haben (Bloch 1999: 293). Das Zusammentreffen von Rekordgewinnen auf der einen Seite und Personalabbau auf der anderen Seite bezeichnet Rabin auch als „downsizing by preference“ (Rabin 1999: 39).

entscheidungen folgendermaßen wirken: Ein Manager, der Arbeitsplätze streicht, kann schnell wirksame Kosteneinsparungen erzielen und damit möglicherweise die Performance seiner Abteilung bzw. sogar des gesamten Unternehmens kurzfristig verbessern.⁶ Wird der Manager darüber hinaus ergebnisabhängig entlohnt, kann er durch den Stellenabbau sein eigenes Gehalt in dieser Periode maßgeblich erhöhen.

Es gibt empirische Hinweise darauf, dass derartige Personalanpassungen vom Kapital- bzw. Managermarkt in jüngster Zeit immer weniger auf eine schlechte Ertragslage zurückgeführt, sondern vielmehr als Maßnahme zur Effizienzsteigerung bewertet werden. Somit kann sich ein Manager eine Reputation, z.B. als Unternehmenssanierer oder erfolgreicher Organisationsentwickler, aufbauen oder erhalten. Ein entsprechender Indikator ist beispielsweise die Beobachtung, dass in großen Publikumsgesellschaften auf der einen Seite drastisch Personal abgebaut wird, während auf der anderen Seite die Aktiendividenden um ein Vielfaches steigen (Bloch 1999: 291). Farber/ Hallock (1999) und Worrell/ Davidson/ Sharma (1991) zeigen, dass die negativen Reaktionen des Aktienmarktes auf angekündigte Stellenstreichungen in der jüngeren Vergangenheit zurückgegangen sind und führen das auf einen relativen Anstieg des umstrukturierungsbedingten Personalabbaus im Vergleich zu einem nachfragebedingten Personalabbau zurück. In Einzelfällen wirkt sich die Ankündigung bzw. Realisierung von Stellenstreichungen sogar positiv auf die Aktienkursentwicklung aus (Bloch 1999: 293, Dial/ Murphy 1995). Schließlich kann ein positiver Zusammenhang zwischen umgesetzten Personalkürzungen und den Managergehältern (z.B. Bonuszahlungen, Aktienoptionen) festgestellt werden (Bernhardt/ Witt 1997: 91, 96f., Hallock 1998, Kilpartrick 1999: 209).⁷ Selbst bei Liquidationsentscheidungen können sowohl die Anteilseigner über steigende Shareholder values als auch die Manager durch ihre Anreizverträge profitieren (Mehran/ Nogler/ Schwartz 1998). Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass ein betrieblicher Personalabbau aufgrund seiner kurzfristig erreichbaren Erfolgswirksamkeit sowohl im Interesse der Eigentümer als auch der entscheidenden Manager sein kann.

Der Managermarkt als Instrument der Managerkontrolle liefert noch ein weiteres theoretisches Argument im Hinblick auf eine Erklärung von Personalabbautendenzen bei Aktiengesellschaften: Personalabbau könnte oftmals nichts Anderes als eine reine Modeerscheinung sein. Die Idee, unternehmerische Entscheidungen auf Zeitgeisttendenzen zurückzuführen, stammt von Rumelt (1974). Er prägte in Anlehnung an Chandler's historische Feststellung „Structure follows strategy“ (Chandler 1962) den Satz „Structure follows fashion“ und bezog sich dabei auf die empirische Beobachtung, dass viele amerikanische Unternehmen in den 50er und 60er Jahren divisionalisiert haben, obwohl sie überhaupt nicht oder nur sehr schwach diversifiziert waren. Manager imitieren also lediglich die Organisationsstrukturen anderer Unternehmen, ohne dabei die abweichenden Unternehmensstrategien zu be-

achten. Analog kann argumentiert werden, wenn Kürzungen im Personalbereich zur Disposition stehen. In einzelnen Firmen mögen sich Stellenstreichungen als effektives Anpassungsinstrument herausgestellt haben. Dadurch wird Personalabbau als geeignete Organisationsstrategie identifiziert, was andere Betriebe wiederum dazu veranlassen kann, unabhängig von den individuellen Rahmenbedingungen ebenfalls Personaleinsparungen vorzunehmen. Etwas überspitzt könnte man dann an dieser Stelle auch formulieren: „Strategy follows fashion“.

Ein Managerverhalten, das auf der Imitation von Strategien anderer Manager beruht, wird auch im Rahmen der weiter oben bereits erwähnten Career concerns-Debatte diskutiert und dort als Herdenverhalten bezeichnet (Scharfstein/ Stein 1990). Dabei treten eigene private Informationen, die möglicherweise zur Auswahl anderer Alternativen führen würden, in den Hintergrund, und der Manager orientiert sich an den von seinen Konkurrenten auf dem Managermarkt verfolgten Strategien. Die Ursache für Herdenverhalten liegt hier in der Befürchtung des Managers, vom Managermarkt als inkompetent eingestuft zu werden, wenn er Entscheidungen trifft, die nicht von der Mehrzahl vergleichbarer Führungskräfte getroffen werden. Dem Manager könnte bei unkonventionellen Entscheidungen vorgeworfen werden, wichtige Informationen nicht berücksichtigt zu haben. Ein Manager entscheidet also im marktüblichen Sinne, um seiner weiteren Karriere nicht zu schaden. Stellt sich eine Entscheidung im Nachhinein als Fehlentscheidung heraus, hat selbst das keine negativen Auswirkungen auf die Beurteilung durch den Managermarkt, wenn andere Manager auch falsch entschieden haben. Somit haben sogar gute Manager einen Anreiz, sich wider besseres Wissen auch weniger guten Entscheidungen anderer Manager anzuschließen (Kräkel/ Schauenberg 1998: 97, Schauenberg 1998: 154ff.).

Die Diskussion um Herdenverhalten liefert also die theoretische Begründung für die oben angeführte Strategy follows fashion-These im Rahmen der Durchführung von Personaleinsparungen. Stellenstreichungen haben sich in den letzten Jahren als Rationalisierungsmaßnahme etabliert. Sie sind in den Führungsetagen sozusagen „in“ und können deshalb auch ohne eigentlichen Anlass realisiert werden. Personalabbauentscheidungen sind vielfach allein schon dadurch legitimiert, dass andere Unternehmen sie als effizient ansehen.⁸ Sie sind zudem recht bequem, weil die Entscheidungsträger von der Notwendigkeit eigener zusätzlicher Informationsbeschaffungs- und -verarbeitungsprozesse, die möglicherweise Alternativen zum Personalabbau aufzeigen würden, absehen können.

Sämtliche vorgetragenen theoretischen Argumente zum Verhalten von Topmanagern bei Berücksichtigung von Kapital- und Managermarkteffekten laufen auf Personalabbaumaßnahmen hinaus. Diesen Zusammenhang gilt es im Rahmen einer empirischen Untersuchung zu überprüfen.

3 Empirische Analyse

3.1 Variablenbeschreibung und Modellspezifikation

In der folgenden empirischen Untersuchung soll nicht der Versuch unternommen werden, ein geschlossenes analytisches Modell zu überprüfen. Dafür sind die infrage kommenden Erklärungsansätze zu vielfältig. Der Schwerpunkt liegt vielmehr auf einem Robustheitstest der Schätzergebnisse gegenüber unterschiedlichen Spezifikationen. Die jeweils abhängige Variable beschreibt dabei den betrieblichen Perso-

⁶ Dieser Aussage liegt die Annahme zugrunde, dass der Kostenvorteil größer ist bzw. schneller sichtbar wird als die mit den Stellenstreichungen eventuell verbundenen Outputreduktionen. Ob und inwieweit ein durch kurzfristige Personalabbauentscheidungen realisierter Kostenvorteil auch langfristig aufrechterhalten werden kann, soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden.

⁷ In der empirischen Studie von Hallock (1998) ist dieser Zusammenhang nach Kontrolle von betriebsspezifischen Faktoren allerdings nicht mehr nachweisbar.

⁸ Eine ähnliche Argumentation, die allerdings eher ideologisch geprägt ist, findet sich bei Kothen/ McKinley/ Scherer (1999: 265) sowie Rust (1999: 94).

nalabbau. Dies kann auf unterschiedliche Weise geschehen, wobei folgende drei Variablendefinitionen betrachtet werden sollen.⁹

Als erstes kommt die Zahl der vom Arbeitgeber veranlassten Personalabgänge als endogene Variable infrage.¹⁰ Hierunter fallen Entlassungen, Vorruhestandsregelungen, die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen (auch Ausbildungsverträgen), Versetzungen sowie einvernehmliche Vertragsauflösungen (auch aufgrund eines Sozialplans). Dieser Wahl liegt die Überlegung zugrunde, dass es in diesem Beitrag nicht primär um gesamtwirtschaftliche Beschäftigungseffekte, sondern um die Analyse des Personalabbaus als personalpolitische Strategie gehen soll. Mit dieser abhängigen Variablen können also selbst bei einem Nettoanstieg der betrieblichen Beschäftigung (z.B. nach durchgeführten Unternehmenszusammenschlüssen) die Determinanten von arbeitgeberseitig induzierten Personalabgängen analysiert werden.

Die beiden übrigen Variablendefinitionen bilden Betriebe mit Nettobeschäftigungsrückgängen ab. Gegenüber den vom Arbeitgeber veranlassten Personalabgängen haben diese Größen, die Bestandsveränderungen messen, den Vorteil, dass personen- bzw. verhaltensbedingte Entlassungen herausgerechnet werden, weil diese Arbeitsplätze im Gegensatz zu betriebsbedingten Entlassungen wieder besetzt werden dürften. Ähnliches kann für die natürliche Fluktuation (Ruhestand, Tod) sowie Berufsunfähigkeit angenommen werden, die als Grenzfälle in den arbeitgeberseitig initiierten Personalabgängen enthalten sein können. Personalabbau wird als betriebliche Strategie aber nur dann durch diese Bereiche abgebildet, wenn die frei werdenden Stellen nicht wieder besetzt werden. Weiterhin kann der Abbau von Arbeitsplätzen als ein Prozess der schöpferischen Zerstörung im Schumpeterschen Sinne verstanden werden, wenn Beschäftigungsrückgänge und -zuwächse in verschiedenen Bereichen eines Betriebs gleichzeitig auftreten. Auch dieser Entwicklung wird durch die Betrachtung von Saldogrößen am ehesten Rechnung getragen.

In der zweiten Modellklasse wird daher die endogene Variable als Differenz zwischen der Anzahl der Personalabgänge und der Anzahl der Neueinstellungen spezifiziert, wobei nur positive Ausprägungen dieser Differenz betrachtet werden und nicht-positive Werte zensiert, d.h. auf Null gesetzt werden. Eine dritte Spezifikation ergibt sich schließlich durch den Vergleich der Beschäftigtenzahl eines Betriebs im laufenden Jahr mit der des Vorjahres. Auch hier werden lediglich die Personalrückgänge originär in der abhängigen Variablen erfasst, während konstante oder steigende Belegschaftszahlen wiederum zensiert werden. Die Zensierung der abhängigen Variablen wird in beiden Fällen vorgenommen, weil die Determinanten des Beschäftigungsabbaus andere sein können als die von Beschäftigungszugängen. Personalabbau ist also mehr als ein Spezialfall der Beschäftigungsentwicklung (Cappelli 2000: 13). Eine reine Betrachtung der Nettogrößen würde einer Analyse der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung entsprechen und könnte so im Hinblick auf die eigentliche Fragestellung zu verzerrten Ergebnissen führen.

Die exogenen Variablen ergeben sich aus den theoretischen Überlegungen des Abschnitts 2: Die Nachfragebedingungen

werden durch die Einschätzung der Ertragslage des abgelaufenen Geschäftsjahres sowie das zukünftig erwartete Geschäftsvolumen abgebildet. Der Einfluss der Lohnkosten wird mit der Bruttolohn- und Gehaltssumme pro Arbeitnehmer im Vorjahr des Personalabbaus gemessen. Mögliche Effekte des Systems der industriellen Beziehungen spiegeln sich in den Fragen, ob ein Betrieb tarifgebunden ist und ob ein Betriebs- bzw. Personalrat existiert, wider. Der technische Fortschritt findet zum einen durch die Investitionsquote und zum anderen durch den Umsatzanteil, der auf Produktinnovationen zurückzuführen ist, seine Berücksichtigung (jeweils Werte des abgelaufenen Geschäftsjahres).

Die unternehmenspolitischen Determinanten des Personalabbaus beginnen mit den Änderungen der Unternehmensgrenzen. Durch eine Dummy-Variablen 'Eingliederungen' können Effekte von Unternehmenszusammenschlüssen abgebildet werden. Die Auslagerung von Unternehmensteilen bedeutet hingegen eine Reduktion der Fertigungstiefe, deren Einfluss ebenfalls mithilfe einer Dummy-Variablen gemessen wird. Darüber hinaus stellen Eingliederungen bzw. Auslagerungen auch Indikatoren für den Einfluss der Globalisierung auf den betrieblichen Personalabbau dar. Beide Maßnahmen im abgelaufenen Geschäftsjahr lassen Personalabbautendenzen im aktuellen Geschäftsjahr vermuten. Andere organisatorische Änderungen mit Auswirkungen auf die Belegschaftsstärke können ein steigender Zukauf von Produkten und Leistungen, eine Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen, die Einrichtung von Einheiten mit eigener Ergebnismittlung sowie die Einführung von Gruppenarbeit sein, wobei der jeweilige Einfluss auf die Personalstärke theoretisch unbestimmt ist. Jede dieser organisatorischen Änderungen bezieht sich auf den Zeitraum der beiden Vorjahre der Erhebungsperiode und wird durch eine Dummy-Variablen erfasst.

Nicht ganz einfach zu messen im Hinblick auf Belegschaftsreduktionen sind Kapital- bzw. Managermarkteffekte. So kann der genaue Zusammenhang zwischen der Verfolgung des Shareholder value-Ansatzes und Personalabbaumaßnahmen mit dem Datenmaterial des IAB-Betriebspanels streng genommen nicht ermittelt werden, da keine Informationen über Aktienkurse erfasst werden. Außerdem ist es theoretisch unklar, ob die Anwendung einer Shareholder value-Politik den Personalabbau beeinflusst oder umgekehrt, was die Modellspezifikation und die Schätzmethodik verkompliziert. Da der Shareholder value-Ansatz nur für börsennotierte Publikumsgesellschaften relevant ist, kann jedoch eine Dummy-Variablen für die Rechtsform AG bzw. KGaA als Proxy verwendet werden. Hier ist eindeutig, dass die Rechtsform AG einen Einfluss auf den Personalabbau ausüben kann, während umgekehrt Personalabbauentscheidungen keinen Einfluss auf die Wahl der Rechtsform AG haben. Die Wahl der Rechtsform ist eine konstitutive Entscheidung, d.h. dass die Variable 'AG' in jedem Fall als exogen angesehen werden kann.

Man mag gegen die Verwendung der Variablen AG einwenden, dass sie den möglichen Einfluss einer Shareholder value-Orientierung auf Kürzungen im Personalbereich nicht eindeutig messen kann, da ja die Entwicklung der Aktienkurse nicht berücksichtigt wird: Die Variable AG ist ungenauer als Aktienkurse und demnach kein hinreichender Indikator für den Shareholder value-Ansatz. Dem ist allerdings zu entgegen, dass die Variable AG sehr wohl eine geeignete Proxy-Variablen für eine Shareholder value-Orientierung des Managements sein kann, da viele Aktiengesellschaften in der jüngeren Vergangenheit den Shareholder value zum vorrangigen Unternehmensziel erklärt haben (Bernhardt/ Witt 1997: 87). „Kaum ein Vorstandsvorsitzender, der in Hauptversammlung

⁹ Eine genaue Beschreibung der endogenen und exogenen Variablen findet sich im Anhang.

¹⁰ Die Kündigungen vonseiten der Arbeitnehmer werden also aus der Gesamtzahl der Personalabgänge herausgerechnet.

gen, bei Pressekonferenzen oder Analystengesprächen auf der Höhe der Zeit erscheinen will, kann auf das Wort [Shareholder Value] verzichten“ (Sihler 1996, zitiert nach Bernhardt/Witt 1997: 87). Ein eindeutiger Rückschluss auf Shareholder value-Effekte ist allerdings nicht möglich. Vielmehr ist die Variable AG mehrdeutig, d.h. sie lässt mit Managerreputation und Herdenverhalten auch andere Interpretationen zu.

In die Analyse können schließlich auch unternehmenspolitische Maßnahmen einbezogen werden, die einen gewissen Substitutionscharakter zum betrieblichen Personalabbau aufweisen. Als Substitute kommen hier Maßnahmen der Arbeitszeit- und Lohnflexibilisierung infrage. So könnte ein Betrieb das Ausmaß an Stellenstreichungen durch eine Herabsetzung der bisher erbrachten Überstunden oder eine Reduktion bzw. völlige Aussetzung von übertariflichen Lohnzuschlägen zumindest mindern. Die Variablen, die hierfür herangezogen werden, sind zum einen die betrieblichen Überstunden (pro Mitarbeiter) und zum anderen eine Dummy-Variablen, die die Firmen mit übertariflichen Lohnzahlungen kennzeichnet.

Letztlich kann auch die Beschäftigtenstruktur eines Betriebs einen Einfluss auf den Arbeitsplatzabbau ausüben. Hieran lässt sich möglicherweise erkennen, welche Mitarbeiter von Personalkürzungen besonders betroffen sind. Aus diesem Grund werden der Anteil unqualifizierter Arbeitnehmer, der Teilzeitbeschäftigtenanteil sowie der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse – jeweils im Vorjahr des Personalabbaus – als erklärende Variablen in die Analyse einbezogen.

Die Modellspezifikationen beinhalten stets auch Wirtschaftszweig- und Betriebsgrößendummies. Mit den Wirtschaftszweigdummies kann für strukturelle Effekte kontrolliert werden. So könnte beispielsweise in bestimmten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes oder auch im Bankensektor der Personalabbau stärker vorangetrieben werden als in anderen Bereichen. Weiterhin werden durch die Berücksichtigung von Brancheneffekten möglicherweise Deregulierungstendenzen deutlich. Vormalig vom Wettbewerb weitgehend abgeschottete Betriebe sind mit fortschreitender Deregulierung gezwungen, sich dem freien Wettbewerb zu stellen. Das erfordert Effizienzsteigerungen und das Aufspüren von Kosteneinsparungspotenzialen, was oftmals mit dem Abbau von im Zeitablauf aufgebauten Überkapazitäten, vor allem im Personalbereich, verbunden ist (Rust 1999: 101).

Die Integration von Betriebsgrößendummies in die Modellspezifikationen ist erforderlich, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass Personalabbau in der betrieblichen Praxis insbesondere bei Großunternehmen zu beobachten ist. Das wird sowohl bei den bereits realisierten Stellenkürzungen als auch bei der erwarteten zukünftigen Beschäftigungsentwicklung mehr als deutlich. Große Unternehmen haben in der Vergangenheit und Gegenwart deutliche Stellenkürzungen vorgenommen¹¹ und planen das auch in der Zukunft weiter zu tun, während kleinere Unternehmen sich oftmals sogar durch Beschäftigungszuwächse auszeichnen (Projektgruppe Betriebspanel 1997).

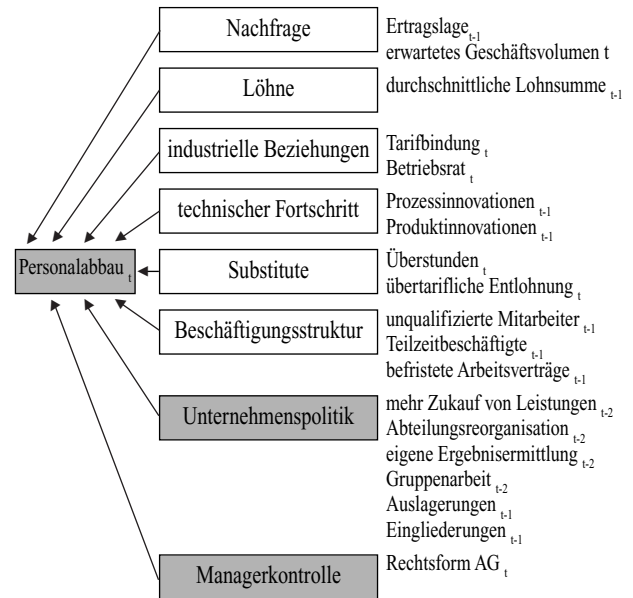
Die folgende Abbildung verdeutlicht die empirische Vorge-

¹¹ Das betrifft nicht nur die Streichung von Stellen für sich genommen, sondern gilt auch für die Betrachtung von Saldogrößen. Die Personalabgänge übertreffen die Neueinstellungen und damit auch die Schaffung von Arbeitsplätzen zumeist bei Weitem.

¹² Die Indizes sind Zeitindizes. Der Index t bezieht sich dabei auf das Jahr 1998 und der Index t-1 auf das Jahr 1997. Der Index t-2 bezieht sich auf den Zeitraum 2 Jahre vor dem Erhebungszeitpunkt (Juni 1998).

hensweise dieses Beitrags:¹²

Abbildung 1: Determinanten des betrieblichen Personalabbaus in Deutschland



3.2 Multivariate Analyse

Der betriebliche Personalabbau wird in diesem Beitrag durch drei verschiedene endogene Variablen abgebildet: erstens durch die vom Arbeitgeber im 1. Halbjahr 1998 initiierten Personalabgänge (AGIPA), zweitens durch die positive Differenz zwischen der Anzahl der Personalabgänge und der Anzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 1998 (PA-NEU) und drittens durch die positive Differenz zwischen der Beschäftigtenzahl am 30.6.1997 und der Beschäftigtenzahl am 30.6.1998 (AN97-AN98). Diese so spezifizierten abhängigen Variablen sind im Wertebereich beschränkt. Die Anzahl der arbeitgeberseitig initiierten Personalabgänge kann nicht negativ werden. Im günstigsten Fall hat sich ein Betrieb auf eigenes Bestreben von keinem Arbeitnehmer getrennt. Die endogene Variable nimmt dann den Wert Null an. Die beiden anderen Regressanden sind jeweils linkszensierte Saldogrößen. Ein geeignetes Schätzverfahren für alle drei Spezifikationen ist die Tobit-Methode (Ronning 1991: 121ff., Greene 1997: 962ff.).

Da - wie zuvor bereits erwähnt - der Schwerpunkt der Analyse auf einer Robustheitsüberprüfung der Schätzergebnisse bei unterschiedlichen Modellspezifikationen liegen soll, werden auch Modelle mit einer logarithmierten endogenen Variablen geschätzt. Eine derartige Logarithmierung hat einige Vorzüge: Zunächst werden eventuelle Verzerrungen der Ergebnisse durch Ausreißer herausgefiltert. Weiterhin können nicht-lineare Zusammenhänge zwischen den Variablen berücksichtigt werden. Schließlich fallen auch auftretende Endogenitätsprobleme mit erklärenden Variablen deutlich weniger ins Gewicht, wenn die abhängige Variable logarithmiert wird. Endogenitätsprobleme tauchen in der vorliegenden Untersuchung auf, wenn z.B. die Beschäftigtenzahl am 30.6.1997 minus Beschäftigtenzahl am 30.6.1998 auf die Lohnsumme pro Mitarbeiter am 30.6.1997 regressiert wird, weil hier auf der linken und rechten Seite der Regressionsgleichung jeweils die Anzahl der Mitarbeiter am 30.6.1997 erfasst wird. Eine Logarithmierung der Variablen reduziert diese Problematik erheblich. Aus diesem Grund wird lediglich ein Modell mit log

(Beschäftigtenzahl am 30.6.1997 - Beschäftigtenzahl am 30.6.1998) als zensierter abhängiger Variable anstelle von (Beschäftigtenzahl am 30.6.1997 - Beschäftigtenzahl am 30.6.1998) geschätzt. Bei den anderen beiden Regressanden drohen keine derartigen Endogenitätsprobleme, sodass hier jeweils die zensierten Originaldaten in der einen Spezifikation und die logarithmierten Werte in der anderen Spezifikation verwendet werden können. Bei Verwendung einer logarithmierten abhängigen Variablen werden auch einige der erklärenden Variablen in logarithmierter Form berücksichtigt.¹³

Mitunter können auch Endogenitätsprobleme in dem Sinne auftauchen, dass einzelne erklärende Variablen streng genommen nicht exogen gegeben sind, sondern selbst wiederum von anderen Determinanten abhängen. In einschlägigen Studien werden beispielsweise der technische Fortschritt oder auch die betrieblichen Lohnzahlungen als endogen angesehen (Bellmann/ Kohaut 1999: 420, Zimmermann 1989). Beide erklärende Variablen werden auch in dieser Studie verwendet. Trotzdem sind hier keine Endogenitätsprobleme zu erwarten, da jeweils nur verzögerte Werte in die Regressionsgleichungen aufgenommen werden. Verzögerte erklärende Variablen können nämlich als exogen angesehen werden und daher als Instrumentalvariablen in die Regressionsmodelle eingehen.

Die Tabellen 1 bis 3 geben die Schätzergebnisse der verschiedenen Modellspezifikationen für West-, Ost- und Gesamtdeutschland wieder.¹⁴

Nicht ausgewiesen in den Tabellen sind aus Platzgründen die Koeffizienten der Branchen- und Betriebsgrößendummies. Die Branchendummies sind fast ausschließlich insignifikant, was den Schluss nahe legt, dass der Personalabbau in Deutschland branchenübergreifend stattfindet. Die Koeffizienten für die Größendummies sind in allen Modellspezifikationen hoch signifikant und haben ein positives Vorzeichen. Da die Betriebsgrößenklasse mit der geringsten Mitarbeiterzahl als Referenzgruppe gewählt wurde, bedeutet dieser Befund erwartungsgemäß, dass das Ausmaß des Personalabbaus mit der Betriebsgröße zunimmt. Als eine Erklärung könnte man anführen, dass mit zunehmender Unternehmensgröße auch das Ausmaß an nicht benötigten Überschusskapazitäten (Slack) steigt. Eine andere Interpretation bezieht sich auf die Kontrollproblematik. Größere Unternehmen haben auch größere Probleme hinsichtlich der Überwachung des Arbeitsinsatzes ihrer Mitarbeiter. Personalabbau könnte demnach als glaubhaftes Disziplinierungsinstrument verstanden werden, um den Arbeitnehmern einen Anreiz zu einer hohen Leistungsbereitschaft zu setzen.

Da der Schwerpunkt dieses Beitrags auf den unternehmenspolitischen Determinanten des Personalabbaus liegt, sollen die eher klassischen Einflussfaktoren nur kurz kommentiert werden. Hiervon haben die Nachfragebedingungen am Gütermarkt ganz offensichtlich die größten Auswirkungen auf

den betrieblichen Arbeitsplatzabbau. Interessant ist der Befund, dass zumeist auch das erwartete Geschäftsvolumen den Personalbestand beeinflusst. Personalabbau kann also nicht nur als reaktive Anpassungsmaßnahme, sondern auch als antizipative Strategie verstanden werden. Löhne, Innovationen und das System der industriellen Beziehungen scheinen keinen nennenswerten Einfluss auf Kürzungen im Personalbereich auszuüben. Das Ergebnis für Innovationen ergänzt die Vielzahl an unterschiedlichen Befunden in den genannten Studien über die Beschäftigungseffekte von Produkt- und Prozessinnovationen. Eine Erklärung für die zumeist insignifikanten Koeffizienten könnte man in der zusätzlichen Berücksichtigung der diversen unternehmenspolitischen Variablen sehen. Das könnte auch eine Begründung für den Befund hinsichtlich der industriellen Beziehungen sein, der im Widerspruch zu den Ergebnissen von Frick (1997) steht. Dieser stellt einen hoch signifikant negativen Einfluss der Existenz von Betriebsräten auf die Entlassungsdichte fest (Frick 1997: 239f.). Weitere Erklärungen für den abweichenden Befund könnten die unterschiedliche Spezifikation der abhängigen Variablen, die verschiedenartigen Datensätze sowie die mehr als zehn Jahre auseinander liegenden Erhebungszeiträume sein.¹⁵

Als organisatorische Änderungen wurden ein steigender Zukauf von Produkten und Leistungen, die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen, die Einrichtung von Einheiten mit eigener Ergebnismittlung sowie die Einführung von Gruppenarbeit mithilfe von Dummy-Variablen abgebildet. Deren Einfluss auf betriebliche Stellenstreichungen ist aber sehr begrenzt. Schwache Hinweise auf einen positiven Zusammenhang ergeben sich für die Reorganisation von Abteilungen oder Funktionsbereichen (ausgenommen westdeutsche Betriebe). Ebenso schwach sind die Hinweise auf einen beschäftigungsfördernden Effekt von Gruppenarbeit (erneut ausgenommen westdeutsche Betriebe). Der Interaktionsterm, der mögliche Komplementaritätseffekte bei den organisatorischen Änderungen abbilden soll, ist lediglich in der Spezifikation mit AGIPA als abhängiger Variable hoch signifikant (nun ausgenommen ostdeutsche Betriebe). Ein System an organisatorischen Änderungen würde demnach arbeitgeberseitig veranlasste Personalabgänge forcieren. Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass diese Resultate sehr uneinheitlich sind und zudem stark von der Modellspezifikation abhängen. Die erzielten Ergebnisse sprechen in ihrer Gesamtheit eher dafür, dass der Einfluss von organisatorischen Änderungen auf den betrieblichen Personalabbau gering ist. Dies würde wiederum die theoretischen Überlegungen stützen, wonach Kürzungen im Personalbereich einerseits auf die Implementation organisatorischer Änderungen, andererseits aber auch auf deren Unterlassung zurückgeführt werden. Auf aggregierter Ebene können sich nun beide Effekte gegenseitig aufheben, sodass insignifikante Koeffizienten die Folge sind.

Outsourcing- bzw. Ausgründungsentscheidungen der Betriebe sind nach den Resultaten dieser Untersuchung ein wesentlicher Bestimmungsgrund des Arbeitsplatzabbaus. Der Befund gilt (mit jeweils einer Ausnahme für West- und Ostdeutschland) für alle betrachteten Spezifikationen. Wenn Betriebe also Funktionsbereiche auslagern, die nicht direkt zum Kerngeschäft gehören, so gehen damit auch die Beschäftigtenzahlen zurück. Die von der Auslagerung bzw. Ausgründung betroffenen Mitarbeiter werden demnach ganz offensichtlich zu einem großen Teil nicht in anderen Bereichen des Unternehmens bzw. der neu gegründeten Gesellschaft eingesetzt. Dieser Befund kann weiterhin auch im Rahmen von In-

¹³ Hierbei handelt es sich um die Variablen durchschnittliche Lohnsumme und Überstunden je Mitarbeiter. In den Modellen mit einer logarithmierten abhängigen Variablen wurde auch die durchschnittliche Lohnsumme logarithmiert. Anstelle der Variablen Überstunden je Mitarbeiter wurde dann die Variable $\log(\text{Überstunden} + 1)$ verwendet. Der Zusatz + 1 wurde gewählt, um die Möglichkeit auszuschließen, dass durch die Logarithmierung Werte von Null resultieren, was eine Gleichbehandlung der zugehörigen Betriebe mit den Betrieben bedeuten würde, die keine Überstunden durchführen. Entsprechend wird bei den logarithmierten abhängigen Variablen verfahren. Vgl. hierzu auch die Variablenliste im Anhang.

¹⁴ Öffentliche Betriebe wurden in den Modellen nicht berücksichtigt.

¹⁵ Die Daten für (West-)Deutschland decken in der Untersuchung von Frick den Zeitraum 1985 bis 1987 ab (Frick 1997: 179f.).

Tabelle 1: Tobit-Schätzungen der Determinanten des Personalabbaus (abhängige Variable: arbeitgeberseitig initiierte Personalabgänge)

Regressanden Regressoren	AGIPA			log (AGIPA)		
	West	Ost	D	West	Ost	D
Ertragslage	1,922 (0,677)	3,292*** (2,751)	3,561** (2,405)	0,047 (1,544)	0,134*** (4,343)	0,091*** (4,194)
erw. Geschäftsvolumen ⁺	4,423 (0,600)	5,453** (1,979)	5,569 (1,555)	0,176** (2,210)	0,232*** (3,261)	0,216*** (4,113)
Lohnsumme je Mitarbeiter	-0,001 (-0,280)	-0,003** (-2,441)	-0,001 (-1,504)	-0,069 (-0,865)	-0,028 (-0,350)	-0,086 (-1,580)
Tarifbindung ⁺	3,089 (0,327)	-0,617 (-0,195)	-1,626 (-0,385)	0,047 (0,474)	-0,061 (-0,752)	-0,039 (-0,635)
Betriebsrat ⁺	0,957 (0,092)	2,770 (0,659)	-0,325 (-0,062)	0,127 (1,126)	-0,136 (-1,256)	-0,025 (-0,328)
Prozessinnovationen	-0,023 (-0,084)	-0,070 (-1,362)	-0,080 (-1,071)	0,001 (0,622)	-0,001 (-1,381)	-0,001 (-1,006)
Produktinnovationen	-0,588 (-1,587)	-0,117 (-0,914)	-0,309* (-1,825)	-0,005 (-1,458)	-0,004 (-1,382)	-0,004* (-1,799)
steigender Zukauf ⁺	0,419 (0,055)	-1,909 (-0,482)	-1,565 (-0,355)	0,095 (1,136)	0,046 (0,452)	0,069 (1,070)
Reorg. von Abteilungen ⁺	5,256 (0,703)	0,867 (0,255)	2,457 (0,606)	0,132 (1,623)	0,074 (0,845)	0,109* (1,819)
eigene Ergebnisermittlung ⁺	-4,546 (-0,508)	-3,688 (-0,964)	-3,101 (-0,663)	0,092 (0,947)	0,028 (0,288)	0,068 (0,985)
Gruppenarbeit ⁺	-1,765 (-0,215)	0,221 (0,059)	-0,149 (-0,034)	0,001 (0,022)	0,134 (1,377)	0,063 (0,956)
Interaktion org. Änderungen ⁺	52,867*** (3,032)	9,796 (0,780)	39,087*** (3,496)	-0,217 (-1,120)	0,139 (0,418)	-0,130 (-0,772)
Auslagerungen ⁺	29,270** (2,062)	6,435 (0,964)	19,373** (2,489)	0,175 (1,108)	0,469*** (2,661)	0,335*** (2,849)
Eingliederungen ⁺	95,566*** (5,924)	5,863 (0,738)	53,969*** (5,954)	0,444** (2,439)	0,374* (1,798)	0,426*** (3,084)
AG ⁺	26,202*** (2,588)	-12,245 (-1,629)	18,152*** (2,742)	0,229** (2,043)	0,049 (0,253)	0,180* (1,808)
Überstunden (je Mitarbeiter)	0,012 (0,130)	0,048 (1,269)	0,042 (0,873)	0,022** (2,180)	0,012 (1,167)	0,016** (2,239)
übertarifliche Entlohnung ⁺	-0,605 (-0,082)	1,758 (0,432)	-0,662 (-0,160)	-0,115 (-1,441)	-0,079 (-0,750)	-0,135** (-2,199)
Anteil Unqualifizierter	-0,058 (-0,481)	0,033 (0,596)	-0,018 (-0,287)	0,001 (0,973)	0,003** (2,203)	0,001 (1,492)
Teilzeitbeschäftigtenanteil	-0,143 (-0,793)	-0,253*** (-3,328)	-0,236** (-2,553)	-0,005** (-2,474)	-0,004** (-2,361)	-0,005*** (-3,777)
Anteil befristeter Verträge	0,468 (1,043)	0,750*** (9,871)	0,811*** (6,900)	0,010** (2,223)	0,011*** (5,803)	0,013*** (7,416)
Konstante	-120,71*** (-3,433)	-61,515*** (-5,363)	-100,28*** (-6,454)	-0,687 (-0,948)	-1,647** (-2,450)	-0,912* (-1,934)
Betriebsgrößendummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Likelihood Ratio-Test	662,86***	707,86***	1273,30***	1674,97***	1253,61***	2935,20***
McFadden's Pseudo R ²	0,062	0,067	0,059	0,346	0,246	0,294
linkszensierte Fälle	825	1050	1875	825	1050	1875
Zahl der Betriebe	1616	1912	3528	1616	1912	3528

Anmerkung: Ausgewiesen sind die geschätzten Koeffizienten sowie die t-Werte in Klammern. Alle Modelle sind mit robusten Standardfehlern nach White (1980) geschätzt. ***, **, * zeigt Signifikanz auf dem 1 %, 5 %- bzw. 10 %-Niveau an. Ein + kennzeichnet Dummy-Variablen.

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. und 6. Welle West, 2. und 3. Welle Ost), eigene Berechnungen.

ternationalisierungstendenzen der Betriebe interpretiert werden. Die Variable 'Auslagerungen' ist nämlich nicht auf das Inland beschränkt, sondern kann sich auch auf die Verlagerung von Produktionsstätten ins arbeitskostengünstigere Ausland beziehen. Der starke Outsourcing-Effekt kann also zum Teil auch durch den Einfluss der Globalisierung auf den Personalabbau zustande kommen. Insgesamt liefert der Befund eine empirische Bestätigung für die in Abschnitt 2 erläuterten kurzfristigen personellen Konsequenzen von Auslagerungen und Ausgründungen.

Die Eingliederung von Unternehmensteilen hat ebenfalls Kürzungen im Personalbereich zur Folge. Allerdings gilt dieser Befund weniger für Ostdeutschland. Er ist zudem abhängiger von der Modellspezifikation als der Befund für Auslagerungen. In der Spezifikation mit log (PA-NEU) als abhängiger Variable ergeben sich nämlich auch für die alten Bundesländer und Deutschland insgesamt keine signifikanten Koeffizienten. Die Resultate in Tabelle 1 zeigen zunächst jedoch sehr deutlich, dass Eingliederungen in west- und gesamtdeutschen Unternehmen vom Arbeitgeber veranlasste

Tabelle 2: Tobit-Schätzungen der Determinanten des Personalabbaus (abhängige Variable: Personalabgänge - Neueinstellungen (zensiert))

Regressanden Regressoren	PA-NEU			log (PA-NEU)		
	West	Ost	D	West	Ost	D
Ertragslage	10,006*** (2,671)	3,038*** (5,173)	8,636*** (4,963)	0,232*** (3,724)	0,277*** (5,922)	0,257*** (6,756)
erw. Geschäftsvolumen ⁺	21,914** (2,329)	6,636*** (4,995)	19,898*** (4,854)	0,567*** (3,621)	0,695*** (6,567)	0,663*** (7,393)
Lohnsumme je Mitarbeiter	-0,001 (-0,177)	-0,001 (-1,272)	-0,001 (-0,755)	-0,230 (-1,427)	-1,244 (-1,045)	-1,188** (-2,002)
Tarifbindung ⁺	17,942 (1,427)	-0,781 (-0,501)	1,707 (0,344)	0,359* (1,731)	-0,028 (-0,227)	0,059 (0,553)
Betriebsrat ⁺	15,870 (1,149)	0,757 (0,361)	1,852 (0,295)	0,561** (2,442)	-0,088 (-0,533)	0,162 (1,191)
Prozessinnovationen	0,227 (0,689)	-0,058** (-2,001)	-0,115 (-1,217)	0,006 (1,187)	-0,002 (-1,342)	-0,002 (-1,083)
Produktinnovationen	-0,068 (-0,151)	-0,121* (-1,802)	-0,294 (-1,453)	0,002 (0,323)	-0,012** (-2,412)	-0,006 (-1,440)
steigender Zukauf ⁺	-8,518 (-0,824)	-2,459 (-1,235)	-4,777 (-0,904)	-0,001 (-0,011)	-0,074 (-0,472)	-0,027 (-0,237)
Reorg. von Abteilungen ⁺	8,319 (0,833)	1,737 (1,694)	5,053 (1,042)	0,268 (1,592)	0,274** (2,043)	0,252** (2,395)
eigene Ergebnisermittlung ⁺	-15,332 (-1,273)	-2,100 (-1,097)	-6,362 (-1,135)	-0,099 (-0,501)	-0,080 (-0,530)	-0,053 (-0,435)
Gruppenarbeit ⁺	-8,994 (-0,807)	-1,103 (-0,578)	-4,690 (-0,867)	-0,219 (-1,183)	-0,083 (-0,549)	-0,153 (-1,294)
Interaktion org. Änderungen ⁺	37,862 (1,596)	5,929 (0,953)	26,354* (1,959)	-0,435 (-1,090)	0,253 (0,504)	-0,292 (-0,975)
Auslagerungen ⁺	67,205*** (3,807)	12,478*** (4,019)	42,780*** (4,941)	1,304*** (4,367)	0,857*** (3,387)	1,085*** (5,610)
Eingliederungen ⁺	110,105*** (5,400)	-2,071 (-0,501)	55,922*** (5,346)	0,510 (1,422)	-0,057 (-0,177)	0,260 (1,081)
AG ⁺	24,673* (1,864)	3,282 (0,945)	21,464*** (2,822)	0,298 (1,342)	0,396 (1,429)	0,384** (2,282)
Überstunden (je Mitarbeiter)	-0,178 (-1,291)	0,028* (1,698)	0,015 (0,283)	-0,061*** (-2,896)	-0,025 (-1,541)	-0,042*** (-3,195)
übertarifliche Entlohnung ⁺	-8,170 (-0,863)	0,186 (0,092)	-3,188 (-0,658)	-0,273* (-1,727)	0,005 (0,034)	-0,157 (-1,479)
Anteil Unqualifizierter	-0,349** (-2,135)	-0,047 (-1,638)	-0,223*** (-2,868)	-0,005** (-2,183)	-0,002 (-1,309)	-0,004*** (-2,712)
Teilzeitbeschäftigtenanteil	-0,383 (-1,540)	-0,106*** (-2,818)	-0,272** (-2,439)	-0,013*** (-3,028)	-0,008*** (-2,858)	-0,010*** (-4,250)
Anteil befristeter Verträge	-2,205** (-2,354)	-0,011 (-0,266)	-0,423** (-2,428)	-0,046*** (-3,040)	-0,014*** (-3,898)	-0,016*** (-4,428)
Konstante	-170,65*** (-3,555)	-32,196*** (-5,939)	-123,03*** (-6,399)	-1,370 (-0,923)	-1,848* (-1,828)	-1,477* (-1,793)
Betriebsgrößendummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Branchendummies	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Likelihood Ratio-Test	331,82***	479,02***	622,72***	534,30***	531,29***	1035,77***
McFadden's Pseudo R ²	0,045	0,072	0,041	0,149	0,135	0,137
linkszensierte Fälle	1114	1327	2441	1114	1327	2441
Zahl der Betriebe	1616	1912	3528	1616	1912	3528

Anmerkung: Ausgewiesen sind die geschätzten Koeffizienten sowie die t-Werte in Klammern. Alle Modelle sind mit robusten Standardfehlern nach White (1980) geschätzt. ***, **, * zeigt Signifikanz auf dem 1 %, 5 %- bzw. 10 %-Niveau an. Ein ⁺ kennzeichnet Dummy-Variablen.

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. und 6. Welle West, 2. und 3. Welle Ost), eigene Berechnungen.

Personalabgänge zur Folge haben. In der Spezifikation mit PA-NEU als abhängiger Variable ist darüber hinaus nachweisbar, dass bei Eingliederungen Personalabgänge dominieren und Neueinstellungen in den Hintergrund treten. Beide Befunde zeigen, dass die Realisierung von Skalenerträgen als wesentliche Zielsetzung bei Unternehmenszusammenschlüssen mit Einschnitten im Personalsektor einher geht. Die Koeffizienten in Tabelle 3 weisen im Gegensatz zu den Koeffizienten in den beiden anderen Tabellen ein negatives Vorzeichen auf. Dies stellt jedoch keinen Widerspruch zu den bis-

herigen Ausführungen dar. Eingliederungen sind naturgemäß mit einem Unternehmenswachstum verbunden und führen dadurch auch zu einem Anstieg der gesamten Belegschaftstärke. Das schließt allerdings nicht aus, dass in einzelnen Unternehmensbereichen ein drastischer Personalabbau vorgenommen wird, um entstandene Überschusskapazitäten abzubauen.

Ein relativ stabiler Befund ergibt sich für die Variable AG. Aktiengesellschaften bauen demnach, selbst wenn man für an-

Tabelle 3: Tobit-Schätzungen der Determinanten des Personalabbaus (abhängige Variable: Veränderung der Beschäftigung (zensiert))

Regressoren	Regressand	log (AN97-AN98)		
		West	Ost	D
Ertragslage		0,311*** (4,819)	0,324*** (7,219)	0,326*** (8,636)
erwartetes Geschäftsvolumen ⁺		0,779 (4,899)	0,798*** (7,896)	0,819*** (9,288)
Lohnsumme je Mitarbeiter		-0,165 (-1,012)	-0,084 (-0,736)	-0,211** (-2,275)
Tarifbindung ⁺		0,259 (1,276)	0,119 (1,015)	0,153 (1,463)
Betriebsrat ⁺		0,376 (1,600)	0,049 (0,313)	0,156 (1,168)
Prozessinnovationen		-0,007 (-1,147)	-0,001 (-0,726)	-0,001 (-0,871)
Produktinnovationen		-0,004 (-0,532)	-0,016*** (-3,197)	-0,010** (-2,451)
steigender Zukauf ⁺		-0,026 (-0,145)	-0,126 (-0,844)	-0,106 (-0,915)
Reorganisation von Abteilungen ⁺		0,199 (1,131)	0,307** (2,362)	0,259** (2,433)
Einheiten mit eigener Ergebnisermittlung ⁺		-0,169 (-0,787)	0,168 (1,152)	0,056 (0,461)
Gruppenarbeit ⁺		-0,320 (-1,601)	-0,298** (-2,017)	-0,353*** (-2,921)
Interaktion organisatorische Änderungen ⁺		0,498 (1,193)	-0,114 (-0,231)	0,134 (0,445)
Auslagerungen ⁺		2,576*** (8,139)	1,816*** (7,332)	2,185*** (11,124)
Eingliederungen ⁺		-0,906** (-2,113)	-0,227 (-0,704)	-0,509* (-1,943)
AG ⁺		0,867*** (3,656)	0,219 (0,802)	0,642*** (3,723)
Überstunden (je Mitarbeiter)		-0,090*** (-4,057)	-0,034** (-2,131)	-0,061*** (-4,607)
übertarifliche Entlohnung ⁺		-0,357** (-2,155)	0,036 (0,238)	-0,321*** (-3,027)
Anteil Unqualifizierter		0,003 (1,339)	0,001 (0,280)	0,001 (0,485)
Teilzeitbeschäftigtenanteil		-0,004 (-1,041)	-0,006** (-2,157)	-0,006*** (-2,581)
Anteil befristeter Verträge		-0,002 (-0,261)	0,003 (1,251)	0,004 (1,398)
Konstante		-2,563* (-1,708)	-2,981*** (-3,081)	-2,305*** (-2,839)
Betriebsgrößendummies	ja		ja	ja
Branchendummies	ja		ja	ja
Likelihood Ratio-Test	513,18***		806,63***	1256,24***
McFadden's Pseudo R ²	0,126		0,161	0,138
linkszensierte Fälle	1037		1141	2178
Zahl der Betriebe	1620		1914	3534

Anmerkung: Ausgewiesen sind die geschätzten Koeffizienten sowie die t-Werte in Klammern. Alle Modelle sind mit robusten Standardfehlern nach White (1980) geschätzt. ***, **, * zeigt Signifikanz auf dem 1 %-, 5 %- bzw. 10 %-Niveau an. Ein + kennzeichnet Dummy-Variablen.

Quelle: IAB-Betriebspanel (5. und 6. Welle West, 2. und 3. Welle Ost), eigene Berechnungen.

dere Faktoren kontrolliert, ihre Personalkapazitäten ab. Dieses Resultat gilt für Gesamtdeutschland, wobei der Effekt allerdings vorwiegend auf die westdeutschen Aktiengesellschaften zurückzuführen ist. Für ostdeutsche Aktiengesellschaften sind Belegschaftsreduktionen nicht nachweisbar. Es kann an dieser Stelle nicht entschieden werden, ob der beobachtete positive Zusammenhang für West- und Gesamtdeutschland auf eine Shareholder value-Orientierung, Reputationseffekte oder Herdenverhalten zurückzuführen ist. Dafür ist das Datenmaterial und die verwendete Variable AG

nicht aussagekräftig genug. Festgehalten werden kann aber ganz offensichtlich ein starker Einfluss des Kapital- und Managermarktes auf ein Managerverhalten, das Personalabbau begünstigt.

Die Ergebnisse zu den Variablen Überstunden und übertarifliche Entlohnung sind spezifikationsabhängig, deuten aber insgesamt eher auf einen gewissen Substitutionscharakter hin. Stellenstreichungen werden somit zumindest teilweise durch den Abbau von Überstunden bzw. übertariflichen

Lohnzahlungen substituiert. Der letzte Befund ist vor dem Hintergrund der Effizienzloohnhypothese einigermaßen überraschend, da hier Lohnkürzungen eigentlich auszuschließen sind, um nicht Fluktuations- oder Shirkingkosten zu erhöhen (Franz 1999: 319f.). Es wird also tendenziell eine Verringerung der Belegschaft als Anpassungsmaßnahme gegenüber einer Lohnflexibilisierung bevorzugt. Dies ist auch das Ergebnis bei Milgrom/ Roberts (1992: 154). Selektive Personalabgänge sind demnach eine bessere Strategie als kollektive Lohnkürzungen, weil im letzten Fall Adverse selection-Effekte aufgrund der Abwanderungsgefahr besonders wertvoller Mitarbeiter drohen. Es sei aber nochmals betont, dass bei der Interpretation dieser Ergebnisse Vorsicht angebracht ist.

Auch der Einfluss der Beschäftigtenstruktur auf den Umfang der Belegschaftsreduktion ist abhängig vom geschätzten Modell. Auch hier können lediglich vorsichtige Tendenzaussagen gemacht werden. Die negativen Koeffizienten des Anteils unqualifizierter Arbeitnehmer an der gesamten Belegschaft (Tabelle 2) erscheinen auf den ersten Blick kontraintuitiv, da man insbesondere in dieser Beschäftigtengruppe einen Abbau erwarten würde. Der Befund kann jedoch auch dahingehend interpretiert werden, dass in Betrieben Personalaustauschprozesse stattfinden. Unqualifizierte Mitarbeiter werden also durch qualifizierte Arbeitnehmer ersetzt, ohne dass diese Substitution große Auswirkungen auf die gesamte Personalstärke haben muss. Ähnlich kann auch für den Anteil der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag argumentiert werden. Der Einsatz von befristeten Beschäftigungsverhältnissen kann zu einem geringeren Personalabbau führen. Das bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer weniger von Stellenstreichungen betroffen sind. Geringe Nettobeschäftigungsänderungen können nämlich auch mit einer hohen Personalfluktuation einher gehen. Die Ergebnisse in Tabelle 1 scheinen dies zu bestätigen. Hier zeigt sich, dass ein betrieblicher Personalabbau durch die Existenz befristeter Beschäftigungsverhältnisse begünstigt wird. Vergleichsweise eindeutig sind die Resultate für den Teilzeitbeschäftigtenanteil. Ein hoher Teilzeitbeschäftigtenanteil mindert ganz offenbar das Ausmaß des Personalabbaus und wirkt somit beschäftigungssichernd.

4 Schlussfolgerungen

In dem vorliegenden Beitrag wird der Frage nachgegangen, ob der in deutschen Betrieben seit den 80er Jahren zu beobachtende Personalabbau auch auf Einflussgrößen zurückgeführt werden kann, die die unternehmenspolitische Ausrichtung der Firmen bzw. das Verhalten von Topmanagern in den Vordergrund stellen. Den Ausgangspunkt dieser Überlegung stellt die aktuelle Diskussion über die Konsequenzen organisatorischer Änderungen, von Variationen der Unternehmensgrenzen sowie Managerkontrollmechanismen dar. Der potenzielle Einfluss dieser Faktoren auf betriebliche Personalabbauentscheidungen wurde zunächst theoretisch begründet und im Anschluss im Rahmen einer multivariaten Analyse empirisch überprüft.

Dabei zeigte sich zum einen, dass Kürzungen im Personalbereich kaum auf organisatorische Änderungen zurückzuführen sind. Das bedeutet allerdings nicht, dass bestimmte organisatorische Änderungen nicht auch Auswirkungen auf die Struktur der Belegschaften haben können. Durch die Einführung von Teamarbeitskonzepten könnte z.B. einerseits zwar auf

Nettoreduktionen des Personalbestands verzichtet werden, andererseits möglicherweise jedoch nicht auf qualifikatorische Anpassungen der Mitarbeiterstruktur. Diese können einmal durch Personalaustauschprozesse, aber auch durch betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden.

Weiterhin wurde deutlich, dass Veränderungen der Grenzen einer Unternehmung durch die Auslagerung bzw. Eingliederung von Unternehmensbereichen zumindest kurzfristig auch einen Abbau von Arbeitsplätzen nach sich ziehen. Bei Outsourcing-Entscheidungen und Ausgründungen als Folge einer Konzentration auf Kernkompetenzen werden demnach zumindest für einen Teil der Mitarbeiter der betroffenen Unternehmensbereiche keine alternativen Verwendungsmöglichkeiten geschaffen, sondern sie werden freigesetzt. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich für die Eingliederung von Unternehmensteilen. Eine wesentliche Zielsetzung hierbei ist die Realisierung von Skalenerträgen, die auch durch Einschnitte beim Personal erzielt werden können, um durch die Fusion entstehende redundante Tätigkeiten in einzelnen Bereichen zu vermeiden.

Schließlich konnte als letztes Teilergebnis für West- und Gesamtdeutschland ein über die Modellspezifikationen hinweg relativ robuster positiver Einfluss der Rechtsform AG auf Personalabbauentscheidungen festgestellt werden. Als Interpretationen für diesen Befund wurden Argumente aus der Diskussion um Mechanismen der Managerkontrolle bzw. der Career concerns-Debatte vorgetragen. Zum einen kann Personalabbau demnach durch ein Managerverhalten erklärt werden, das am Shareholder value-Konzept ausgerichtet ist. Zum anderen können auch Managermarkteffekte wirken, indem Manager z.B. eine Reputation als Rationalisierer erlangen oder auch vom Markt abweichende Entscheidungen vermeiden wollen (Herdenverhalten). Eine genauere Diskriminierung zwischen diesen Interpretationsmöglichkeiten ist mit dem verwendeten Datenmaterial allerdings nicht möglich.

Einschränkend bleibt anzumerken, dass dieser Beitrag lediglich einen vergleichsweise kurzen Beobachtungszeitraum betrachtet. Die Daten der verwendeten Einflussgrößen liegen maximal 2 Jahre vor dem Zeitpunkt des realisierten Personalabbaus. Somit können die hier erzielten Ergebnisse keinen Aufschluss über die langfristigen Konsequenzen der unternehmenspolitischen Bestimmungsfaktoren für die betriebliche Beschäftigungsentwicklung geben. Möglicherweise ergeben sich bei längerfristiger Betrachtung andere Zusammenhänge als die hier ermittelten. So ist beispielsweise gerade für Auslagerungen und Eingliederungen in Abschnitt 2 vermutet worden, dass durch die Erzielung von Skalenerträgen mit der Zeit auch die Beschäftigtenzahlen ansteigen. In diesem Bereich sind für Deutschland weitere Untersuchungen erforderlich.

Insgesamt hat der vorliegende Beitrag gezeigt, dass Personalabbau nicht nur als Reaktion der Firmen auf Nachfrageschwankungen, zu hohe und rigide Löhne oder einen technischen und strukturellen Wandel verstanden werden kann, wobei letztere Aspekte offenbar ohnehin nur eine untergeordnete Bedeutung haben. Vielmehr spielen bei Personalabbauentscheidungen insbesondere auch Faktoren eine Rolle, die bestimmte Bereiche der Unternehmenspolitik bzw. das Verhalten von Topmanagern betreffen. Dieses Ergebnis ist ein weiterer Beleg für die enge Verzahnung von Personal- und Unternehmenspolitik bzw. für das Verständnis von Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik (Schauenberg 1996).

Anhang: Variablenliste

AGIPA	= Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998 (außer Kündigungen des Arbeitnehmers)
log (AGIPA)	= $\ln(\text{Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998 (außer Kündigungen des Arbeitnehmers)} + 1)$
PA-NEU	= Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998 - Anzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 1998, wenn Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998 > Anzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 1998; 0 sonst
log (PA-NEU)	= $\ln((\text{Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998} - \text{Anzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 1998}) + 1)$, wenn Anzahl der Personalabgänge im 1. Halbjahr 1998 > Anzahl der Neueinstellungen im 1. Halbjahr 1998; 0 sonst
log (AN97-AN98)	= $\ln((\text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997} - \text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1998}) + 1)$, wenn Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1998 < Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997; 0 sonst
Ertragslage	= Einschätzung der Ertragslage des Betriebs im abgelaufenen Geschäftsjahr 1997; 1 = sehr gut, ... , 5 = mangelhaft
erw. Geschäftsvolumen	= 1, wenn der Betrieb eine sinkende Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr im Vergleich zum Vorjahr 1997 erwartet; 0 sonst
Lohnsumme je Mitarbeiter	= $\frac{\text{Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 1997 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997}}$ = $\ln(\frac{\text{Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 1997 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997}})$
Tarifbindung	= 1, wenn ein Betrieb tarifgebunden ist; 0 sonst
Betriebsrat	= 1, wenn in dem Betrieb ein Personal- oder Betriebsrat existiert; 0 sonst
Prozessinnovationen	= Investitionsquote 1997 (Investitionen / Geschäftsvolumen * 100)
Produktinnovationen	= Anteil des 1997 erzielten Umsatzes mit völlig neuen Produkten oder mit neu in das eigene Sortiment aufgenommenen Produkten
steigender Zukauf	= 1, wenn ein Betrieb 1996 oder 1997 mehr Produkte und Leistungen zugekauft hat; 0 sonst
Reorg. von Abteilungen	= 1, wenn ein Betrieb 1996 oder 1997 Abteilungen oder Funktionsbereiche reorganisiert hat; 0 sonst
eigene Ergebnisermittlung	= 1, wenn ein Betrieb 1996 oder 1997 Einheiten mit eigener Kosten- bzw. Ergebnisermittlung eingerichtet hat; 0 sonst
Gruppenarbeit	= 1, wenn ein Betrieb 1996 oder 1997 eigenverantwortliche Arbeitsgruppen eingerichtet hat; 0 sonst
Interaktion org. Änderungen	= 1, wenn ein Betrieb 1996 oder 1997 alle der zuvor genannten organisatorischen Änderungen eingeführt hat; 0 sonst
Auslagerungen	= 1, wenn ein Betrieb 1997 Auslagerungen bzw. Ausgründungen vorgenommen hat; 0 sonst
Eingliederungen	= 1, wenn ein Betrieb im vergangenen Jahr 1997 andere Betriebe oder Unternehmensteile eingegliedert hat; 0 sonst
AG	= 1, wenn der Betrieb die Rechtsform einer AG oder KGaA hat; 0 sonst
Überstunden (je Mitarbeiter)	= $\frac{\text{Anzahl der Überstunden im 1. Halbjahr 1998}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1998}}$ = $\ln(\frac{\text{Anzahl der Überstunden im 1. Halbjahr 1998}}{\text{Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1998}} + 1)$
übertarifliche Entlohnung	= 1, wenn ein Betrieb Löhne und Gehälter über Tarif bezahlt; 0 sonst (Einbezug der Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind)
Anteil Unqualifizierter	= Anteil der Unqualifizierten an der Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997 in %
Teilzeitbeschäftigtenanteil	= Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997 in %
Anteil befristeter Verträge	= Anteil der Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag an der Gesamtzahl der Beschäftigten am 30.6.1997 in %

Literatur

- Addison, J.T./ Fox, D.A./ Ruhm, C.J. (1996): Trade sensitivity, technology, and labor displacement. NBER Working Paper No. 5621.
- Baron, J.N./ Kreps, D.M. (1999): Strategic human resources: Frameworks for general managers: New York u.a.
- Beckmann, M./ Bellmann, L. (2000): Betriebliche Suche nach qualifizierten Arbeitskräften in West- und Ostdeutschland. In: Backes-Gellner, U./ Kräkel, M./ Schauenberg, B./ Steiner, G. (Hrsg.): Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik: Anreize, Arbeitszeiten, Qualifikation. München und Mering, S. 205-232.
- Bellmann, L. (1999): Entwicklung der betrieblichen Arbeitsnachfrage. In: Schmähl, W./ Rische, H. (Hrsg.): Wandel der Arbeitswelt - Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden, S. 61-81.
- Bellmann, L./ Kohaut, S. (1999): Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und Innovationsaktivitäten: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1998. In: MittAB 4, S. 416-422.
- Bellmann, L./ Lahner, M. (1999): Trotz organisatorischer Änderungen weiterer Personalabbau erwartet. In: IAB-Materialien 1, S. 11-12.
- Bellmann, L./ Bender, S./ Schank, T. (1999): Flexibilität der Qualifikationsstruktur aus betrieblicher Sicht: Substitutionalität oder Komplementarität. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 219, 1+2, S. 109-126.
- Berle, A.A./ Means, G.C. (1932): The modern corporation and private property. New York.
- Berman, E./ Bound, J./ Griliches, Z. (1994): Changes in the demand for skilled labor within U.S. manufacturing: Evidence from the annual survey of manufactures. In: Quarterly Journal of Economics 109, S. 367-397.
- Berman, E./ Bound, J./ Machin, S. (1998): Implications of skill-biased technological change: International evidence. In: Quarterly Journal of Economics 113, S. 1245-1279.
- Bernhardt, W./ Witt, P. (1997): Stock Options und Shareholder Value. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 67, S. 85-101.

- Bertola, G./ Rogerson, R. (1997): Institutions and labor reallocation. In: *European Economic Review* 41, S. 1147-1171.
- Bleching, D./ Kleinknecht, A./ Licht, G./ Pfeiffer, F. (1998): The impact of innovation on employment in Europe: An analysis using CIS data. ZEW Dokumentation Nr. 98-02.
- Bleching, D./ Pfeiffer, F. (1999): Qualifikation, Beschäftigung und technischer Fortschritt: Empirische Evidenz mit Daten des Mannheimer Innovationspanels. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 218, 1+2, S. 128-146.
- Bloch, B. (1999): Globalization and downsizing in Germany. In: *M@n@gement* 2, 3, S. 287-303.
- Borland, J. (1992): Career concerns: Incentives and endogenous learning in labour markets. In: *Journal of Economic Surveys* 6, S. 251-270.
- Budros, A. (1997): The new capitalism and organizational rationality: The adoption of downsizing programs 1979-1994. In: *Social Forces* 76, S. 229-250.
- Cappelli, P. (2000): Examining the incidence of downsizing and its effect on establishment performance. NBER Working Paper No. 7742.
- Chandler, A.D. (1962): *Strategy and structure: Chapters in the history of the American industrial enterprise*. Cambridge, MA and London.
- Dial, J./ Murphy, K.J. (1995): Incentives, downsizing, and value creation at General Dynamics. In: *Journal of Financial Economics* 37, S. 261-314.
- Falk, M./ Koebel, B. (1997): The demand of heterogeneous labour in Germany. ZEW Discussion Paper No. 97-28.
- Farber, H.S./ Hallock, K.F. (1999): Have employment reductions become good news for shareholders? The effect of job loss announcements on stock prices, 1970-97. NBER Working Paper No. 7295.
- Feenstra, R.C./ Hanson, G.H. (1996): Globalization, outsourcing, and wage inequality. In: *The American Economic Review Papers and Proceedings* 86, S. 240-245.
- Fitzenberger, B. (1997): Außenhandel, technischer Fortschritt und Arbeitsmarkt in Westdeutschland von 1975 bis 1990. In: *MittAB* 3, S. 642-651.
- Flaig, G./ Rottmann, H. (1999): Direkte und indirekte Beschäftigungseffekte von Innovationen. In: Bellmann, L./ Steiner, V. (Hrsg.): *Panelanalysen zur Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 229. Nürnberg, S. 149-166.
- Foote, C.L. (1997): The surprising symmetry of gross job flows. NBER Working Paper No. 6226.
- Franz, W. (1999): *Arbeitsmarktökonomik*. 4. Aufl. Berlin u.a.
- Frick, B. (1997): *Mitbestimmung und Personalfluktuation*. München und Mering.
- Fröling, O./ Haiber, T. (1995): Lohnt sich der Abbau von Leistungsträgern eines Unternehmens aus betriebswirtschaftlicher Sicht?. In: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft* 65, S. 495-515.
- Gerke, W./ Garz, H./ Oerke, M. (1995): Die Bewertung von Unternehmensübernahmen auf dem deutschen Aktienmarkt. In: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung* 47, S. 805-820.
- Greene, W.H. (1997): *Econometric analysis*. 3rd ed. New York.
- Hallock, K.F. (1998): Layoffs, top executives pay, and firm performance. In: *The American Economic Review* 88, S. 711-723.
- Hemmer, E. (1997): Neuere Strategien bei Personalumstrukturierungen. In: *Personal* 49, S. 280-285.
- Herz, D.E. (1990): Worker displacement in a period of rapid job expansion: 1983-87. In: *Monthly Labor Review* 113, 5, S. 21-33.
- Itoh, H. (1991): Japanese human resource management from the viewpoint of incentive theory. In: *Ricerche Economiche* 45, S. 345-376.
- Kaiser, U. (1999): New technologies and the demand for heterogeneous labor: Firm-level evidence for the German business-related services sector. ZEW Discussion Paper No. 99-07.
- Kilpartrick, A.O. (1999): When in doubt, don't: Alternatives to downsizing. In: *M@n@gement* 2, 3, S. 209-219.
- Kleinert, J./ Klodt, H. (2000): *Megafusionen: Trends, Ursachen und Implikationen*. Kieler Studien 302. Tübingen.
- Kölling, A. (1998a): Dynamische Arbeitsnachfrage und asymmetrisches Anpassungsverhalten in der Bundesrepublik Deutschland: Eine Untersuchung mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel. In: *MittAB* 4, S. 637-647.
- Kölling, A. (1998b): Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt: Eine Analyse der dynamischen Arbeitsnachfrage in der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 217. Nürnberg.
- Kölling, A. (1999): Interdependenzen in der dynamischen Arbeitsnachfrage: Eine Untersuchung mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel. In: Bellmann, L./ Steiner, V. (Hrsg.): *Panelanalysen zur Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 229. Nürnberg, S. 121-141.
- König, H./ Zimmermann, K.F. (1986): Determinants of employment policy of German manufacturing firms: A survey-based evaluation. In: Oppenländer, K.H./ Poser, G. (Hrsg.): *Business cycle surveys in the assessment of economic activity*. Aldershot, S. 631-649.
- Kothen, C./ McKinley, W./ Scherer, A.G. (1999): Alternatives to organizational downsizing: A German case study. In: *M@n@gement* 2, 3, S. 263-286.
- Kräkel, M. (1999): *Organisation und Management*. Tübingen.
- Kräkel, M./ Schauenberg, B. (1998): Personalpolitik, Informationsökonomie und Karrieren. In: Martin, A./ Nienhüser, W. (Hrsg.): *Personalpolitik: Wissenschaftliche Erklärung der Personalpraxis*. München und Mering, S. 83-107.
- Krugman, P. (1995): Technology, trade, and factor prices. NBER Working Paper No. 5355.
- Lindbeck, A./ Snower, D.J. (1996): Reorganization of firms and labor-market inequality. In: *The American Economic Review Papers and Proceedings* 86, S. 315-321.
- Machin, S./ Van Reenen, J. (1998): Technology and changes in skill structure: Evidence from seven OECD countries. In: *Quarterly Journal of Economics* 113, S. 1215-1244.
- Mehran, H./ Nogler, G.E./ Schwartz, K.B. (1998): CEO incentive plans and corporate liquidation policy. In: *Journal of Financial Economics* 50, S. 319-349.
- Milgrom, P.R./ Roberts, J. (1992): *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, NJ.
- Milgrom, P.R./ Roberts, J. (1995): Complementarities and fit: Strategy, structure, and organizational change in manufacturing. In: *Journal of Accounting and Economics* 19, S. 179-208.
- Narayanan, M.P. (1985): Managerial incentives for short-term results. In: *Journal of Finance* 40, S. 1469-1484.
- Projektgruppe Betriebspanel (1997): Beschäftigungsentwicklung und -strukturen in den alten und neuen Bundesländern: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996. In: *MittAB* 1, S. 47-69.
- Rabin, J. (1999): Organizational downsizing: An introduction. In: *M@n@gement* 2, 3, S. 39-43.

- Ronning, G. (1991): Mikroökometrie. Berlin u.a.
- Rottmann, H./ Ruschinski, M. (1998): The labour demand and the innovation behaviour of firms: An empirical investigation for West German manufacturing firms. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 217, 6, S. 741-752.
- Rumelt, R.P. (1974): Strategy, structure, and economic performance in large American industrial corporations. Boston.
- Rust, K.G. (1999): The effects of financial conditions and managerial ideologies on corporate downsizing: Some evidence from the U.S. investor-owned electric utilities industry, 1992-1995. In: *M@n@gement* 2, 3, S. 89-126.
- Scharfstein, D.S./ Stein, J.C. (1990): Herd behavior and investment. In: *The American Economic Review* 80, S. 465-479.
- Schauenberg, B. (1996): Personalwirtschaftslehre und ökonomische Theorien. In: Weber, W. (Hrsg.): *Grundlagen der Personalwirtschaft: Theorien und Konzepte*. Wiesbaden, S. 341-372.
- Schauenberg, B. (1998): Die Sensibilisierung der Unternehmung für die Umweltverantwortung: Personen, Strukturen, Prozesse. In: Steinmann, H./ Wagner, G.R. (Hrsg.): *Umwelt und Wirtschaftsethik*. Stuttgart, S. 146-171.
- Seisl, P. (1998): Der Abbau personeller Überkapazitäten: Unternehmerische Handlungsspielräume - Folgewirkungen - Implikationen für ein Trennungsmangement. Berlin.
- Sihler, H. (1996): Shareholder Value. Rotary-Vortrag am 22. Mai, Düsseldorf 1996.
- Smolny, W./ Schneeweis, T. (1999): Innovation, Wachstum und Beschäftigung: Eine empirische Untersuchung auf der Basis des ifo Unternehmenspanels. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 218, 3+4, S. 453-472.
- Steiner, V./ Wagner, K. (1998): Relative earnings and the demand for unskilled labor in West German manufacturing. In: Black, S.W. (Hrsg.): *Globalization, technological change, and labor markets*. Boston et al., S. 89-111.
- Stiglitz, J.E. (1985): Credit markets and the control of capital. In: *Journal of Money, Credit, and Banking* 17, S. 133-152.
- White, H. (1980): A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. In: *Econometrica* 48, S. 817-838.
- Worrell, D.L./ Davidson III, W.N./ Sharma, V.M. (1991): Layoff announcements and stockholder wealth. In: *Academy of Management Journal* 34, S. 662-678.
- Zimmermann, K.F. (1989): Technologieentwicklung und Beschäftigung: Endogene Produkt- und Prozessinnovationen und die Rolle von Lohnkosten und Nachfrage. In: Scherf, H. (Hrsg.): *Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften*. Berlin, S. 131-143.
- Zimmermann, K.F. (1991): The employment consequences of technological advance, demand, and labor costs in 16 German industries. In: *Empirical Economics* 16, S. 253-266.