

## Rationalisierungsschutz

### Soziale Beherrschung des technischen Fortschritts durch tarifliche Investitionslenkung?<sup>\*</sup>

Von Dirk Meyer

Rationalisierungsschutzabkommen stellen als Branchensozialplan einen Ausbau des allgemeinen Kündigungsschutzes dar. Die tarifvertraglichen Regelungen sollen die vom technischen Fortschritt im Produktionsprozeß betroffenen Arbeitnehmer vor negativen Folgen schützen. Der Beitrag untersucht den Einfluß des Rationalisierungsschutzes auf die Handlungsrechte, die Kosten und Gewinne, die Bereitstellung von Risikokapital, die Wettbewerbsfreiheit, den Planungshorizont sowie die Akzeptanz technologischer Neuerungen. Im Mittelpunkt der Analyse stehen Aussagen zur innovativen Dynamik der Volkswirtschaft.

#### 1. Ziele und Inhalte des Rationalisierungsschutzes

Prozeßinnovationen, insbesondere arbeitssparende Technologien, sind häufig mit Entlassungen und der Entwertung von Humankapital verbunden. Das Ziel des Rationalisierungsschutzes besteht in der Vermeidung von Kündigungen, einem Qualifikationsschutz, dem Erhalt der Entgeltstruktur sowie dem Schutz vor psychisch-physischen Überlastungen.

Die Instrumente des Rationalisierungsschutzes sind vielfältig<sup>1</sup>. Gesetzliche Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes umfassen Informations- und Beratungsrechte bzgl. Lohn- und Gehaltslisten (§ 80 Abs. 2 BetrVG), der Personalplanung (§ 92 BetrVG) sowie bei Änderungen im Produktionsablauf (§ 90 BetrVG). Weitergehend sind die Mitbestimmungsrechte in Lohn- und Gehaltsfragen (§ 87 Abs. 1 BetrVG) und bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG). Tarifliche Abkommen regeln einen verlängerten Kündigungsschutz und den Ausschluß der ordentlichen Kündigung bei älteren Arbeitnehmern, desweiteren Abfindungen sowie Verdienstausgleiche bei Umbesetzungen. Neben diesen traditionellen Maßnahmen erlangen seit Mitte der 70er Jahre quantitative und qualitative Besetzungsregeln, Sicherungskennzahlen zur Wahrung eines betrieblichen Lohn- und Gehaltsdurchschnittes sowie Regelungen zur Leistungsbegrenzung an Bedeutung.

---

\* Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. G. Prosi, der mir hilfreiche Anregungen zum Thema gab.

<sup>1</sup> Vgl. nachfolgend das BetrVG sowie Ausführungen zum tariflichen Rationalisierungsschutz bei Konertz (1983), 19 ff.; Mayer / Ralfs (1981), 74 ff.; Kohl (1977), 232 ff.

Die Tatsache, daß für über 50 % der Arbeitnehmer Rationalisierungsschutzabkommen gelten, und die gewerkschaftliche Forderung nach einer „sozialen Beherrschung“<sup>2</sup> des technischen Fortschritts verdeutlichen die Relevanz dieser Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer.

## 2. Die Verdünnung von Handlungsrechten

Die Bestimmungen in Rationalisierungsschutzabkommen schränken die unternehmerische Freiheit stark ein, indem wesentliche Parameter des Produktionsprozesses tarifvertraglich festgelegt und der unternehmerischen Entscheidung entzogen sind<sup>3</sup>. Besetzungsregeln geben das Maschinen / Bediener-Verhältnis in quantitativer und ausbildungsmäßiger Hinsicht vor. Dies erzwingt vielfach ein suboptimales Produktionsverfahren, das bei künstlich erhöhter Arbeitsintensität diesen Faktor verschwendet. Auch technologische Neuentwicklungen müssen sich an diesen Daten orientieren, d.h. arbeits- bzw. humankapitalsparender technischer Fortschritt unterbleibt. Ähnliche Folgen ergeben sich aus der Vorgabe von Mindesttaktzeiten und Mindestarbeitsinhalten zur Leistungsbegrenzung.

Neben einer Festlegung von Quantität und Qualität des im Produktionsprozeß eingesetzten Faktors Arbeit ist auch der Preis durch die tarifliche Mindestlohnpolitik und durch sogenannte Sicherungskennzahlen für den betrieblichen Durchschnitt zumindest nach unten hin begrenzt. Dies verdeutlicht die Funktion von Rationalisierungsschutzabkommen als notwendige Strategie zur mengenmäßigen Absicherung überhöhter Mindestlöhne<sup>4</sup>. Marktliche Anpassungsreaktionen der Unternehmen zur Einsparung teurer Arbeitskräfte werden wirksam verhindert, der Neuerungsprozeß erstarrt und ausländische Konkurrenten erhalten Wettbewerbsvorteile.

Ein abweichendes Ergebnis ergibt sich beim Marktzutritt neuer Anbieter. Da hier keine Altlasten aus bestehenden Arbeitsverhältnissen vorliegen, entfallen Informations- und Mitbestimmungsrechte, ein verlängerter Kündigungsschutz sowie Verdienstausgleiche u.ä. Die neue kostengünstigere Technologie kann somit ohne Zusatzkosten eingeführt werden. Da der Rationalisierungsschutz den internen Strukturwandel behindert, wird es zunehmend zu externer Anpassung bei Unternehmenszusammenbrüchen und Neugründungen kommen. Als Zutrittsschranke könnte allerdings eine zukünftig erwartete Inflexibilität wirken.

---

<sup>2</sup> Vgl. *Zachert* (1985), 545.

<sup>3</sup> Aus juristischer Sicht vgl. *Blomeyer* (1980), 20 ff., 44 f., 61 f.

<sup>4</sup> Vgl. hierzu *Soltwedel* (1984), 56 ff. Siehe auch *Mises* (1926), insbesondere 619 ff., der die Funktionsweise interventionistischer Eingriffe des Staates in marktwirtschaftliche Prozesse beschreibt. Die Analyse läßt sich analog auf kollektiv-tarifvertragliche Regulierungen des Arbeitsmarktes anwenden.

### 3. Kosten- und Rentabilitätseffekte

Der Rationalisierungsschutz hat als Ziel Entlassungen und eine Entwertung des Humankapitals aufgrund technischer Neuerungen zu vermeiden. Bei gegebenem Stand der Technik verhindern Besetzungsregeln und tarifvertraglich festgelegte Leistungsbegrenzungen die Ausnutzung des Produktivitätspotentials. Verlängerte Kündigungsfristen, Sozialpläne, Abfindungen u.ä. erschweren die Anpassung an neue Produktionsstrukturen und verteuern die Einführung arbeitssparender Technologien. Sie wirken als Rationalisierungshemmisse.

Das Wirtschaftlichkeitsprinzip wird bei statischer und dynamischer Interpretation<sup>5</sup> permanent durch suboptimale Kostenverhältnisse, Faktorverschwendungen infolge X-Ineffizienz<sup>6</sup> und Behinderung des technischen Fortschritts verletzt. Erhöhte Kosten wirken zumindest kurzfristig gewinnmindernd, während langfristig eine Preisüberwälzung zulasten der Konsumenten wahrscheinlich ist. Da ausländische Konkurrenten Wettbewerbsvorteile besitzen, treten Forderungen nach Subventionierung bzw. Importrestriktionen auf; der Rationalisierungsschutz macht weitere interventionistische Eingriffe notwendig.

### 4. Entzug von Risikokapital

Zum Rationalisierungsschutz können auch Maßnahmen zur Humanisierung der Arbeit gerechnet werden. Inwieweit hierdurch Gesundheitsschäden vorgebeugt wird oder angenehmere Arbeitsbedingungen erreicht werden, bleibt ungewiß. Humanisierungsinvestitionen stellen jedoch immer einen Entzug von Risikokapital hin zu konsumtiven Verwendungen dar<sup>7</sup>. Ein verringertes Produktionspotential sowie unterlassene Innovationen engen den Lohnerhöhungsspielraum ein und lassen Einkommenschancen ungenutzt.

Ähnliche Wirkungen sind aufgrund der durch den Rationalisierungsschutz künstlich erhöhten Löhne zu erwarten. Geminderte Gewinne schmälern das Selbstfinanzierungspotential und sinkende Renditen führen zu einem Abzug von Risikokapital aus den geschützten Bereichen. Ziele der Kapitalwanderung sind die Errichtung ausländischer Produktionsstätten, die Investition in volkswirtschaftlich unproduktive Anlagen wie Abschreibungsgesellschaften und risikoarme Staatspapiere.

<sup>5</sup> Die statische Interpretation des Wirtschaftlichkeitsprinzips hat als Prämisse einen gegebenen Stand der Technik. Eine Dynamisierung erfolgt mit der Forderung nach möglichst schnellem, ungehindertem Fortschreiten der technologischen Entwicklung, um weitere Kosteneinsparungen zu realisieren.

<sup>6</sup> Vgl. *Leibenstein* (1966), insbesondere 397 ff.

<sup>7</sup> Ähnlich bei *Prosi* (1978), 29 und 33 f.

## 5. Beschränkungen des Wettbewerbs

Rationalisierungsschutzabkommen gefährden die Wettbewerbsfreiheit, d.h. den ungehinderten Marktzutritt der potentiellen Konkurrenz, sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch auf dem Gütermarkt. Die Vorgabe von Besetzungsregeln schafft einen künstlichen Wettbewerbsvorteil der geschützten Arbeitnehmer. Gewerkschaftliche Rent Seeking-Aktivitäten<sup>8</sup> errichten Machtpositionen, die gesicherte Arbeitsplätze und hohe Löhne spezieller Arbeitnehmergruppen ermöglichen. Werden die entsprechenden Tarifabkommen für allgemeinverbindlich erklärt, so ist die Substitutionskonkurrenz vollständig ausgeschlossen<sup>9</sup>. Benachteiligt sind Minderqualifizierte sowie Fachkräfte mit angepaßten Qualifikationen. Geringe Anreize zur Mobilität, Fortbildung und Umschulung entstehen aufgrund der erhöhten Opportunitätskosten bei tariflichem Schutz und machen die dynamischen Effizienzverluste deutlich. Gerade Arbeitskräfte, die sich dem technischen Fortschritt komplementär gemacht haben, werden durch Kartellverträge dieser Art entmutigt<sup>10</sup>.

Auf den Gütermärkten bewirken Rationalisierungsschutzabkommen langfristig höhere Produktpreise. Die tariflichen Regelungen erfüllen die Funktion eines Konditionenkartells bezüglich des Einsatzes von Arbeit und normieren gleichfalls wichtige Parameter des Produktionsprozesses. Der Rationalisierungsschutz verhindert Kosteneinsparungen durch unterlassenen arbeitssparenden technischen Fortschritt und funktioniert somit als Rationalisierungshemmnis. Nach der Strategie des Raising Rivals' Costs<sup>11</sup> wird versucht, möglichst viele Produzenten z.B. durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung in die Kartellvereinbarungen einzubeziehen. Als wichtigste Konkurrenz bleiben Unternehmensneugründungen sowie ausländische Anbieter bei offenen Märkten. Die Kosten dieser Politik tragen die Konsumenten durch überhöhte Preise sowie Investitionsgüterproduzenten, die ihre Produktinnovationen im Inland nicht absetzen können und die mangels Referenzanlagen auch auf dem Weltmarkt Wettbewerbsnachteile erlangen.

## 6. Unsicherheit und Planungshorizont

Zwischen innovativen Prozeßtechnologien und Rationalisierungsschutzabkommen besteht eine wechselseitige Beziehung. Einerseits werden die Verfahren im Rahmen der gegebenen Tarifabkommen weiterentwickelt,

---

<sup>8</sup> Zur Theorie des Rent Seeking vgl. Buchanan (1982).

<sup>9</sup> Vgl. Reuter (1978), 30.

<sup>10</sup> Vgl. Giersch (1982).

<sup>11</sup> Vgl. hierzu Salop / Scheffman (1983).

andererseits entstehen Forderungen nach Rationalisierungsschutz als Reaktion erst nach Einführung der technischen Neuerungen. Diese interdependenten Beziehung erhöht die Unsicherheit der Unternehmen und verkürzt ihren Planungshorizont.

Treten z.B. nach der Einführung arbeitssparender Techniken Rationalisierungsschutzabkommen in Kraft, die Besetzungsregeln, Verdienstausgleiche u.ä. vorschreiben, erhöhen sich nachträglich die Kosten der neuen Verfahren bzw. ihre Rentabilität sinkt. Neben den marktinhärenen Risiken auf den Absatz- und Beschaffungsmärkten treten somit institutionelle Unwägbarkeiten, die die unternehmerische Planung zusätzlich erschweren.

Neben den Anwendern neuer Technologien sind auch die Produzenten und Entwickler dieser kostensparenden Produktionsanlagen betroffen. Eine sinkende Rentabilität der Anlagen aufgrund tariflicher Vereinbarungen mindert die Nachfrage nach diesen Innovationen und hat negative Auswirkungen auf die zukünftigen F & E-Anstrengungen im Investitionsgütersektor. Langfristig verlieren inländische Produktionsgüterproduzenten ihre führende internationale Wettbewerbsposition.

Als Folge ergibt sich ein Abwarten, antizipative Anpassungsprozesse werden hinausgeschoben und die Innovationsdynamik erlahmt. Statt eines ungehinderten vorstoßenden Wettbewerbs haben die Unternehmen ein Interesse an abgestimmten Verhaltensweisen. Dies fördert wiederum Rationalisierungskartelle auf tariflicher Ebene.

## 7. Förderung der Akzeptanz innovativer Technologien?

Der Rationalisierungsschutz wird vielfach als Beitrag zur Sicherung der Akzeptanz der betroffenen Arbeitnehmer gesehen. Die damit verbundenen Kosten werden hierbei als Transaktionskosten einer konfliktfreien Durchsetzung innovativer Prozeßtechniken interpretiert. Die Erfahrungen zeigen jedoch, daß der Widerstand der Arbeitnehmer fortdauert und die Vereinbarungen eine Strukturkonservierung eher begünstigen.

Als Erklärung für dieses Verhalten kann der auch von den geschützten Arbeitnehmern gesehene zu augenfällige Widerspruch zum herrschenden Markt- und Leistungsprinzip herangezogen werden. Zudem wird die Über- und Fehlqualifikation offensichtlich und beeinträchtigt das Arbeitserlebnis.

Einen geeigneten Beitrag zur Lösung der Akzeptanzproblematik und zur Förderung innovativer Verfahren bieten antizipative Maßnahmen wie Schulungen zum Erwerb neuer Qualifikationen und Mobilitätsbeihilfen. Im Gegensatz zum reaktiven Schutz wird der Arbeitnehmer hier auf seine späteren Aufgaben vorbereitet. Besetzungsregeln, Verdienstausgleiche etc. wären nicht mehr notwendig.

## 8. Technologische Anpassungsreaktionen bei Rationalisierungsschutz

Die tarifvertragliche und gesetzliche Festlegung grundlegender Parameter des Produktionsprozesses durch Mindestlöhne, Arbeitszeitnormen, Maschinen / Bediener-Verhältnisse, die Qualifikation der einzusetzenden Arbeitskräfte sowie Leistungsbegrenzungen setzen den Bedingungsrahmen unternehmerischer Entscheidungen zur Wahl des Produktionsverfahrens. Im folgenden wird untersucht, welche Alternativen einer dynamischen Anpassung durch geänderte Technologien wahrscheinlich sind.

Eine erste Strategie besteht in einem externen Strukturwandel, bei dem sich der strukturelle und technologische Wandel außerhalb der bestehenden Unternehmen vollzieht<sup>12</sup>.

Durch Neugründungen von Betriebsstätten lassen sich zumindest in der Anfangsphase die Bestimmungen zum Rationalisierungsschutz umgehen, die sich auf Altlasten aus bestehenden Arbeitsverträgen beziehen, wie z.B. Verdienstausgleiche, Kündigungsschutz usw. Eine weitere Alternative bieten Produktionsverlagerungen ins Ausland. Diese verursachen zwar zunächst kostenträchtige Sozialpläne, da sie zumeist Betriebsstilllegungen im Inland notwendig machen. Langfristig rentieren sich die Standortinnovationen jedoch durch die ungehinderte Einführung der jeweils kostengünstigsten Technologie.

Eine zweite Strategie bietet der interne Strukturwandel bei dynamischer Anpassung innerhalb der bestehenden Unternehmen. Die Einführung arbeitssparender Prozesse wird solange erschwert, wie Outputerhöhungen den Freisetzungseffekt nicht kompensieren bzw. betriebliche Umbesetzungen nicht möglich sind. Ein umfangreicher Kündigungsschutz, Ausgleichszahlungen und Abfindungen machen den Arbeitseinsatz zum Fixkostenfaktor und mindern die Anpassungsflexibilität der Unternehmen<sup>13</sup>. Die Einhaltung tariflicher Besetzungsregeln und Produktivitätsgrenzwerte verteuern die ansonsten kostengünstigere Technologie.

Des Weiteren erfolgt eine problemlose Einführung arbeitssparender Technologien, wenn die Güternachfrage steigt. Für prosperierende Branchen sind Rationalisierungsschutzabkommen somit kaum notwendig und Kostensteigerungen lassen sich zudem bei eher unelastischer Nachfrage leichter auf die Preise überwälzen. Krisenhafte Wirtschaftszweige sind hingegen bei rückläufiger Nachfrage auf Kostensenkungen angewiesen, doch werden diese durch die Behinderung arbeitssparender Innovationen erschwert<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Zur Unterscheidung von internem und externem Strukturwandel am Beispiel der USA und der Bundesrepublik vgl. Zimmermann-Trapp (1985), 8 ff.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu Nickel (1978); Schellhaß (1984), 149 ff.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der Rationalisierungsschutz die Einführung neuer Produktionstechniken um so weniger behindert,

- je kapitalsparender die Innovation ist (hohe Arbeitsintensität),
- je mehr die Nachfrage steigt und
- je besser die bei der alten Technik eingesetzten Arbeitsqualitäten den neuen Anforderungen genügen.

### 9. Das Verursacherprinzip als Legitimation und Lösungsansatz?

Eine wesentliche Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit einer marktwirtschaftlichen Ordnung ist das Verursacherprinzip, d.h. die Kongruenz von Entscheidung und Haftung bzw. der hierdurch ermöglichte Ausschluß externer Effekte<sup>15</sup>. Zur Legitimation des Rationalisierungsschutzes und zur Übernahme sozialer Kosten durch die Unternehmen wird deshalb häufig auf der Internalisierung der Folgen des technischen Fortschritts für die Beschäftigten verwiesen<sup>16</sup>. Da Unternehmen mit der Einführung von Rationalisierungsinvestitionen Arbeitslosigkeit und die Entwertung der Qualifikationen verursachen, sollen sie – so die Argumentation – auch die sozialen Folgen tragen.

Dieser Ansatz ist hinsichtlich einiger Aspekte zu kritisieren. Zunächst lassen sich mehrere ‚Verursacher‘ anführen:

- Unternehmen, die die neue Technologie als Produktionsverfahren anwenden,
- Unternehmen, die die neue Technologie als Produktinnovation im Anlagenbau einführen,
- Konsumenten, die den kostengünstigsten Anbieter wählen und
- Tarifpartner, die die hohen Lohnkosten zu verantworten haben.

Unbeachtet der Problematik einer mangelnden Zurechenbarkeit ist zu prüfen, ob ein Handlungsrecht verletzt wird. Wäre dies so, gäbe es ein ‚Recht auf Arbeit‘ und ein ‚Recht auf angemessene Entlohnung‘ unabhängig von den marktlichen Bedingungen. Beide Rechte sind mit einer marktwirtschaftlichen Ordnung unvereinbar, da sie zur Erstarrung und zum Zusammenbruch des ökonomischen und sozialen Systems führen. Gleichfalls

<sup>14</sup> Dies erklärt, daß in rezessiven Phasen, in strukturschwachen Branchen und bei einer schlechten Arbeitsmarktlage die Forderungen nach Rationalisierungsschutz besonders laut werden. Hierzu kann der Anstieg dieser Abkommen seit 1970 sowie der ausgeprägte Schutz in der Kohle-, Stahl- und Textilindustrie angeführt werden. Vgl. Konertz (1983), 19 ff.

<sup>15</sup> Vgl. hierzu den grundlegenden Artikel von Coase (1960).

<sup>16</sup> So z.B. Kohl (1977), 238 f.

würde die Frage aufgeworfen, inwieweit Eigentümer von Sachkapital Entschädigungen für durch technischen Fortschritt entwertete Anlagen beanspruchen könnten<sup>17</sup>; das Prinzip der Wettbewerbsfreiheit wäre ad absurdum geführt.

Akzeptiert man das marktwirtschaftliche System als ökonomisches Leitbild, so verhalten sich die Konsumenten und Unternehmen bei der Suche nach kostensparenderen Verfahren systemkonform. Lediglich die Tarifpartner verstößen gegen das Prinzip der Wettbewerbsfreiheit, indem sie marktwidrige Mindestlöhne und weitere den Marktzutritt erschwerende soziale Schutzbestimmungen vereinbaren. Zumindest ein Teil der technologischen Arbeitslosigkeit und der Anpassungsschwierigkeiten ließe sich vermeiden, wenn die Lohnstruktur den Grenzproduktivitäten entspräche<sup>18</sup>, Lohnnebenkosten gesenkt<sup>19</sup> und das Recht auf freien Marktzutritt im Arbeitsmarkt gewährt würde<sup>20</sup>. Der Einsatz von Arbeit wäre attraktiver und der technische Fortschritt würde kapitalsparender entwickelt.

Die ‚soziale Beherrschung‘ des technischen Fortschritts wird durch Rationalisierungsschutzabkommen kaum erreicht. Der Schutz spezieller Arbeitnehmer verteilt die materiellen Folgen lediglich um und belastet letztendlich alle übrigen Arbeitnehmer sowie die Konsumenten. Die Verhinderung von Kostensenkungen ist zudem kein Nullsummenspiel, sondern ist mit gesamtwirtschaftlichen Wohlfahrtsverlusten durch nicht realisierte Einkommens- und Wachstumschancen verbunden.

### Zusammenfassung

Der Rationalisierungsschutz sichert den Besitzstand der vom technischen Fortschritt betroffenen Arbeitnehmer und ist Ausdruck einer Rent Seeking-Society. Als Folgen ergeben sich eine Beschränkung unternehmerischer Handlungsrechte sowie die Behinderung des Wettbewerbs auf dem Arbeits- und Gütermarkt. Kostensteigerungen wirken als Rationalisierungshemmnisse und führen zu Preiserhöhungen bzw. mindern die Rentabilität. Die Rationalisierungskartelle fördern die Konservierung bestehender Strukturen und verhindern insbesondere arbeitssparende Technologien. Langfristig wird Risikokapital entzogen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit sinkt sowohl für die Anwender als auch für die Hersteller von Investitionsgütern. Der Versuch einer ‚sozialen Beherrschung‘ des technischen Fortschritts wird mit dem Verlust von Einkommens- und Wachstumschancen erkauft.

---

<sup>17</sup> Vgl. hierzu Küng (1976), insbesondere 8 f.

<sup>18</sup> Vgl. Breithaupt / Soltwedel (1980), insbesondere 77 f.

<sup>19</sup> Die Lohnnebenkosten betrugen 1983 knapp 80 % des Bruttoentgeltes. Siehe Institut der deutschen Wirtschaft (1984), Tabl. 52 a.

<sup>20</sup> Vgl. Soltwedel (1984), 241.

## Summary

Union contracts, which protect employees' assets from devaluation resulting from technological innovation, are a part of a rent seeking society. The consequences are an attenuation of employers' property rights as well as a restriction of competition in the labor and commodities markets. The subsequent cost increases are, effectively, taxes on technological progress and lead to a rise of prices and decrease of earning power. Cartelization supports the existing structures and prevents implementation of labor-saving technology. In the long run, venture capital will seek alternative investment opportunities and the ability of the industry to compete in international markets will be diminished. The attempt to exert "social control" over technological progress will be realized through a loss of earnings and growth.

## Literatur

- Blomeyer, W.* (1980), Besitzstandswahrung durch Tarifvertrag. Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1 - 76.
- Breithaupt, K. / Soltwedel, R.* (1980), Nivellierungs- und Differenzierungstendenzen der inter- und intrasectoralen Lohnstruktur. Die Weltwirtschaft, 60 - 78.
- Buchanan, J. M.* (1982), Rent Seeking and Profit Seeking, in: *J. M. Buchanan u.a. (Hrsg.)*, Toward a Theory of the Rent-Seeking Society. Texas, 8 - 15.
- Coase, R. H.* (1960), The Problem of Social Cost. The Journal of Law & Economics 3, 1 - 44.
- Giersch, H.* (1982), Löhne, Jobs und Jobkiller. FAZ, Frankfurt a. M., 11. 12. 82, 15.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.) (1984), Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland, Köln.
- Kohl, H.* (1977), Probleme des Rationalisierungsschutzes. WSI-Mitteilungen, 232 - 239.
- Konertz, W.* (1983), Tarifrechtliche Regelungsmöglichkeiten der Rationalisierung, Frankfurt a. M.
- Küng, E.* (1976), Wer entschädigt die Opfer der Rationalisierung? Management-Zeitschrift, 7 - 10.
- Leibenstein, H.* (1966), Allocative Efficiency vs. „X-Efficiency“. The American Economic Review 56, 392 - 415.
- Mayer, U. / Ralfs, U.* (1981), Rationalisierung und Rationalisierungsschutz, Neuwied und Darmstadt.
- Mises, v. W.* (1926), Interventionismus. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Bd. 56. Tübingen, 610 - 653.
- Nickel, S. J.* (1978), Fixed Costs, Employment and Labour Demand over the Cycle. Economica, 329 - 345.
- Prosi, G.* (1978), Volkswirtschaftliche Auswirkungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976, Grundlagen – Eigentum und Politik, hrsg. vom Otto A. Friedrich-Kuratorium, Bd. 4. Köln.

- Reuter, D.* (1978), Zulässigkeit und Grenzen tarifvertraglicher Besetzungsregelungen. Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1 - 45.
- Salop, S. C. / Scheffman, D. T.* (1983), Raising Rivals' Costs. American Economic Review, Papers and Proceedings 73, 267 - 271.
- Schellhaaß, H. M.* (1984), Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungsschwierigkeiten. Zeitschrift für Arbeitsrecht, 139 - 171.
- Soltwedel, R.* (1984), Staatliche Interventionen am Arbeitsmarkt – Eine Kritik, Dissertation, Kiel.
- Zachert, U.* (1985), Neue Technologien, in: WSI-Mitteilungen, 542 - 549.
- Zimmermann-Trapp, A.* (1985), Zur Arbeitsmarktflexibilität in den USA und der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a.M.