

**Jens Richterich**

# Theorie und Empirie unvollständiger Arbeitsverträge

**Diplomarbeit**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2004 Diplomica Verlag GmbH  
ISBN: 9783832484910

**Jens Richterich**

# **Theorie und Empirie unvollständiger Arbeitsverträge**



---

Jens Richterich

# Theorie und Empirie unvollständiger Arbeitsverträge

Diplomarbeit  
Universität Mannheim  
Abgabe August 2004



***Diplom.de***

Diplomica GmbH \_\_\_\_\_  
Hermannstal 119k \_\_\_\_\_  
22119 Hamburg \_\_\_\_\_

Fon: 040 / 655 99 20 \_\_\_\_\_  
Fax: 040 / 655 99 222 \_\_\_\_\_

agentur@diplom.de \_\_\_\_\_  
www.diplom.de \_\_\_\_\_

ID 8491

Richterich, Jens: Theorie und Empirie unvollständiger Arbeitsverträge

Hamburg: Diplomica GmbH, 2004

Zugl.: Universität Mannheim, Diplomarbeit, 2004

---

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2004

Printed in Germany

---

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>III</b>
<b>1. Einführung in die Problematik.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Gründe für die Existenz von Unternehmen und Arbeitsverträgen.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Unterschiede zwischen einer Markt- und einer Unternehmensökonomie.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 Sinn und Zweck von Arbeitsverträgen .....</b>	<b>7</b>
2.2.1 Arbeitsverträge aus ökonomischer Sicht.....	7
2.2.2 Arbeitsverträge aus juristischer Sicht.....	9
<b>3. Unvollständige Arbeitsverträge: Definitionen und Erklärungsansätze.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Beschränkte Rationalität und Informationsasymmetrie.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Kosten der Vertragsgestaltung .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Weitere Erklärungsansätze für unvollständige Verträge .....</b>	<b>16</b>
3.3.1 Reziprozität als Grund für unvollständige Arbeitsverträge .....	18
3.3.2 Komplexe Arbeitsaufgaben.....	22
3.3.3 Intrinsische Motivation .....	23
<b>4. Konsequenzen und Lösungsansätze unvollständiger Arbeitsverträge .....</b>	<b>26</b>
<b>4.1 Durchsetzung von Arbeitsverträgen .....</b>	<b>26</b>
4.1.1 Selbstdurchsetzbarkeit von Verträgen .....	27
4.1.2 Reziprozität und langfristige bilaterale Beziehungen als Vertragsdurchsetzung. 28	
4.1.2.1 Erhöhte Leistungswahl aufgrund von Reziprozität.....	28
4.1.2.2 Reputationen und langfristige bilaterale Verhandlungen.....	31
4.1.3 Gerichtliche Vertragsdurchsetzung.....	34
4.1.4 Lohnpolitik als Mittel zur Steigerung des Leistungsniveaus .....	36
4.1.4.1 Effizienzlohnmodell von Shapiro und Stiglitz.....	37
4.1.4.2 Lohnkürzungen und Lohnfairnesshypothese .....	42

---

<b>4.2 Investitionsverhalten</b> .....	<b>48</b>
4.2.1 Hold-up Problem.....	50
4.2.2 Investitionsverhalten unter verschiedenen Eigentumsstrukturen.....	56
<b>4.3 Vertragsgestaltung</b> .....	<b>60</b>
4.3.1 Arbeitsplätze mit geringem diskretionären Entscheidungsspielraum.....	61
4.3.2 Arbeitsplätze mit hohem diskretionären Entscheidungsspielraum .....	66
<b>5. Abschließende Bemerkung</b> .....	<b>74</b>
<b>Anhang 1 – Ungleichheitsaversionsmodell von Fehr und Schmidt (1999)</b> .....	<b>76</b>
<b>Anhang 2 – Modifikation des Modells von Malcomson (1999)</b> .....	<b>77</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>78</b>

---

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

### Abbildungen

Abb. 1 – Phasen des Experimentes .....	20
Abb. 2 – Gleichgewicht im Effizienzlohnmodell .....	38
Abb. 3 – Lohnverteilungen in Deutschland und USA .....	47
Abb. 4 – Qualifikationsstruktur von Arbeitslosen und Beschäftigten in Deutschland und USA.....	47
Abb. 5 – Dynamik des Lohnes.....	53
Abb. 6 – Interdependenzen sozialer und reziproker Präferenzen .....	61
Abb. 7 – Selektion von hoch- und geringproduktiven Arbeitnehmern.....	63
Abb. 8 – Überlebensraten neubegonnener Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland im Zeitraum von 1996-2000 .....	72
Abb. 9 – Präferenzen mit Ungleichheitsaversion.....	76

### Tabellen:

Tab. 1 – Kosten eines vollständigen Vertrages.....	15
Tab. 2 – Vergleich der Vertragsergebnisse .....	23

---

## 1. Einführung in die Problematik

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Betrachtung klassischer sowie neuerer Ansätze zur Überwindung von Ineffizienzen, die aus unvollständigen Arbeitsverträgen resultieren.

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie geht von einem kompetitiven Umfeld aus, bei dem Arbeitsangebot und -nachfrage und somit Lohn und Beschäftigung langfristig zu einem stabilen, markträumenden Gleichgewicht finden. Jeder Arbeitnehmer, der bereit ist zu den vorherrschenden Konditionen Arbeit anzubieten, wird eine Beschäftigung finden. Langfristig tendiert der Markt zur Vollbeschäftigung. Die unfreiwillige Arbeitslosigkeit wird nach dieser Theorie durch Staatseingriffe, hohem Gewerkschaftsgrad und Branchenumstrukturierungen bedingt.<sup>1</sup>

Kritiker dieser Theorie sehen dabei einen wichtigen Aspekt vernachlässigt. Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind meist in hohem Grade unvollständig. Sie regeln die Entlohnung, Sozialleistungen, Arbeitszeit u.ä.. Der eigentliche Anlass für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages, nämlich die Leistung des Arbeitnehmers, wird meist nur sehr ungenau spezifiziert. Der Arbeitnehmer hat innerhalb dieser Vertragsschranken häufig einen hohen diskretionären Entscheidungsspielraum. Hieraus ergibt sich unmittelbar die Prinzipal-Agenten-Problematik. Der Arbeiter hat die Möglichkeit, seinen Freiraum sowohl zur Steigerung des Leistungsniveaus wie auch zur Bummelei zu nutzen. Zudem sind die Leistungen des Arbeitnehmers zwar häufig für beide Parteien beobachtbar, aber weder vertraglich bestimmbar noch gegenüber einer dritten Partei verifizierbar. Der Arbeitgeber versucht diese Unsicherheit der Leistungsimplementierung mit den ihm zur Verfügung stehenden, geeigneten Instrumenten zu überwinden.

Klassische Arbeitsmarktmodelle gehen seit mehr als 100 Jahren ausschließlich von egoistischen Akteuren aus. Der sog. homo oeconomicus ist ein vollständig rationales Wesen, das ständig bemüht ist, seinen eigenen Nutzen durch optimale Wahl seiner Entscheidungsvariablen zu maximieren. Unter der Annahme dieses Menschentyps wurden diverse Modelle entwickelt, die anhand von Effizienzlöhnen den Arbeitnehmer zu einer effizienten Leistungserbringung disziplinieren sollen.

In den letzten zwei Jahrzehnten kündigte sich in den Wirtschaftswissenschaften durch die Berücksichtigung eines neuen Menschentyps ein Paradigmenwechsel an.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Fehr, E und S. Renninger (2001), S.27.

<sup>2</sup> Vgl. Schmidt, K. (2004), S.18.