

Adebahr, Hubertus

Article

Präferenztheorie und Wirklichkeit

Schmollers Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Provided in Cooperation with:

Duncker & Humblot, Berlin

Suggested Citation: Adebahr, Hubertus (1970) : Präferenztheorie und Wirklichkeit, Schmollers Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, ISSN 0036-6234, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 90, Iss. 4, pp. 419-437,
<https://doi.org/10.3790/schm.90.4.419>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/291222>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Präferenztheorie und Wirklichkeit

Überlegungen zur Präferenzstruktur von Arbeitsplatzwechslern

Von Hubertus Adebahr, Berlin

I.

Die Literatur zur Nutzentheorie ist nahezu unübersehbar¹. Von gesicherter Erkenntnis oder herrschender Meinung kann dennoch höchstens in Detailfragen die Rede sein. Sogar über die Frage, ob der Nutzen überhaupt meßbar sei, gibt es bis heute widerstreitende Meinungen. Diejenigen, die diese Frage bejahen, bilden wiederum mindestens zwei Parteien, die „Ordinalisten“ und die „Kardinalisten“, die sich über die *Art* der an sich für möglich gehaltenen Nutzenmessung uneins sind. Und auch innerhalb dieser Gruppen gibt es z. T. schwerwiegende Differenzen hinsichtlich Ansatz, Methode und Ergebnis der Analyse². Aber gerade in dieser Uneinigkeit liegt ein besonderer Anreiz zur Wieder- und Weiterbeschäftigung mit diesem Problemkreis³, zumal ihm anerkanntermaßen besonderes Gewicht beizumessen ist. Alle wirtschaftlichen Entscheidungen beruhen nämlich auf Nutzenerwägungen und Nutzenschätzungen, die durch die Nutzen- bzw. Präferenzfunktion des entscheidenden Wirtschaftssubjekts geprägt sind.

In allen Fällen, in denen es sich um eingliedrige Präferenzfunktionen handelt, wo also eine einzige Gegebenheit nutzenbestimmend und daher entscheidungsrelevant ist, wie das bei manchen betrieblichen Entscheidungen die Gewinnhöhe, bei manchen individuellen Entscheidungen das individuelle Einkommen sein mag⁴, ist der Nutzen unmittelbar meßbar und daher problemlos. In den weitaus meisten Entscheidungssituationen wird jedoch der daraus entspringende Nutzen von mehreren oder einer Vielzahl von Gegebenheiten beeinflusst, so daß eine

¹ Einen guten Überblick der Literatur bis 1960 bieten: Wilhelm Weber u. Erich Streißler: *Art. Nutzen*. In: HdSw 8. Bd. Göttingen 1964. S. 1 ff.

² Vgl. dazu Weber, Streißler: a.a.O., S. 10 ff. — Auch Wilhelm Krelle: *Präferenz- und Entscheidungstheorie*. Tübingen 1968. S. 80 f.

³ In Deutschland hat sich in jüngster Zeit Krelle vom Standpunkt des Kardinalisten um den Ausbau der Nutzentheorie bemüht, indem er fünf von ihm genannte Unvollkommenheiten der bisherigen Theorie zu überwinden sucht (*Krelle: Präferenz- und Entscheidungstheorie*, a.a.O., S. 25 ff.).

⁴ Vgl. Krelle: *Präferenz- und Entscheidungstheorie*, a.a.O., S. 110.

Nutzenfunktion der allgemeinen Form $N = f(x_1, \dots, x_n)$ existiert, in der N den Nutzen und x_1 bis x_n die verschiedenen nutzenbestimmenden Gegebenheiten darstellen. Zusätzlich kompliziert wird der Sachverhalt dann, wenn die verschiedenen Gegebenheiten immateriell und überdies heterogen sind wie etwa persönliches Prestige, landschaftliche Schönheit, kulturelle Vorteile, persönliche Bindungen, berufliche Zufriedenheit u. ä. Für sie ist ein Nutzenmaßstab schwerlich auffindbar, geschweige denn ein einheitlicher. In den Fällen einer vielgliedrigen Nutzenfunktion ist die Kenntnis der individuellen Wertvorstellungen und der sich daraus ergebenden Handlungsmotive unerlässlich, wenn man den Entscheidungsprozeß verstehen, d. h. wenn man diagnostizieren will, und erst recht wenn man prognostizieren oder gar mit wirtschaftspolitischen Mitteln Einfluß nehmen will.

Im folgenden wird versucht, an Hand des speziellen Falles zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels einige gängige Hypothesen der Präferenztheorie auf ihre praktische Relevanz zu prüfen.

II.

Die Vielfalt individueller Präferenzstrukturen ist theoretisch unbegrenzt. Wenn man Präferenz als die subjektive Bevorzugung einer Gegebenheit gegenüber allen oder einer sinnvoll abgegrenzten Zahl von alternativen Gegebenheiten *gleicher* Art definiert, so ergibt sich als Ergebnis dieses Bewertungsprozesses eine Reihenfolge aller berücksichtigten Alternativen dieser einen Gegebenheit. Diese Rangfolge ist möglicherweise zu einer zweirangigen Ordnung verkümmert; dann nämlich, wenn der Wertende eine Alternative als die beste auswählt und die anderen Alternativen gesammelt, d. h. untereinander unbewertet, auf Platz zwei setzt.

Nun ist es jedoch in aller Regel so, daß eine Entscheidung — in diesem Fall die Entscheidung des Arbeitsplatzwechsels — von mehreren unterschiedlichen Arten von Gegebenheiten beeinflußt wird. Die Gegebenheiten, die die Entscheidung über einen Arbeitsplatzwechsel zu beeinflussen geeignet erscheinen, kann man gemäß dem sachlichen Zusammenhang zu vier Aggregaten zusammenfassen: Arbeitsbedingungen, geographische Bedingungen, private Lebenssphäre, Einkommen. Der Begriff Arbeitsbedingungen umschließt in seiner weiten Fassung eine Vielzahl heterogener Sachverhalte: Über die arbeitswissenschaftliche Gestaltung des unmittelbaren Arbeitsplatzes hinaus spielen Art, Ausstattung und Gestaltung der Räume, die sanitären Einrichtungen, die Kantine, das Vorhandensein von Grünanlagen oder Parks auf dem Gelände, betriebseigene Sporteinrichtungen, die Pausenregelung, die werkärztliche Betreuung und das vielzitierte Betriebsklima eine Rolle,

das von den genannten Faktoren beeinflußt, in erster Linie aber von den zwischenmenschlichen Beziehungen bestimmt wird, wobei letztere wiederum durch Verwirklichung bestimmter Leistungs- und Organisationsprinzipien betrieblicherseits gestaltbar sind. Selbst bei Unternehmen der gleichen Branche gibt es hier große Unterschiede. Ferner spielen in diesem Zusammenhang die Besonderheiten der zur Wahl stehenden Tätigkeiten eine wichtige Rolle, wie die Art der Tätigkeit (geistig, körperlich), der Schwierigkeitsgrad, die besonderen Bedingungen (Schmutz, Lärm, Unregelmäßigkeit, Monotonie, Verantwortlichkeit), die Aufstiegschancen, das Sozialprestige des Berufes, der Ruf und das Ansehen der Firma und der Branche.

Sofern man nicht von der unrealen Voraussetzung eines Punktmarktes ausgeht, entfällt auch die darin eingeschlossene Prämisse gleicher geographischer Bedingungen der alternativen Arbeitsplätze. D. h. der Arbeitsplatzwechsel kann einen Wohnortwechsel bedingen. In diesem Fall rücken die Gegebenheiten der alternativen Wohnorte in das Bewertungsfeld des potentiellen Arbeitsplatzwechslers und können seine Entscheidung mehr oder weniger stark beeinflussen. Bei derartigen Gegebenheiten kann es sich handeln um die verkehrsgeographische Lage, die klimatischen Verhältnisse, die landschaftlichen Vorzüge, die kulturellen Einrichtungen oder auch die Lage auf dem speziellen Wohnungsmarkt.

Auch die Gegebenheiten der privat-familiären Lebenssphäre können die Fluktuationsentscheidung beeinflussen, sofern sie nämlich durch einen Arbeitsplatzwechsel berührt werden; und das dürfte bei Wohnortwechseln immer der Fall sein. Zu diesen Gegebenheiten gehören familiär-verwandschaftliche Bindungen, Bindungen an einen Freundes- und Bekanntenkreis, andere gesellschaftliche Bindungen (Vereine, Clubs, politische und religiöse Vereinigungen).

Daß schließlich die Einkommenshöhe (bzw. die Lohndifferenzen der alternativen Arbeitsplätze) prinzipiell die Fluktuationsentscheidung beeinflussen, steht außer Frage. Auch hier kann es sich um ein Aggregat handeln, wenn sich nämlich zum eigentlichen Lohneinkommen noch irgendwelche geldwerten Nebenleistungen seitens des Arbeitgebers gesellen.

Es ist nun die Möglichkeit zu bedenken, daß hier die individuellen Nutzenfunktionen die Form einer *lexikographischen Ordnung* haben. Das hieße, daß die bei der Entscheidungsfindung berücksichtigten Gegebenheiten — z. B. zweier zur Wahl stehenden Arbeitsplätze — nach der ihnen von dem Individuum beigemessenen Wichtigkeit geordnet sind und daß immer nur die jeweils wichtigere Gegebenheit bei der Entscheidung den *alleinigen* Ausschlag gibt. Der Entscheidende zieht

also für seine Entscheidung zunächst nur die für ihn wichtigste Gegebenheit heran, und nur wenn diese ihm keine Entscheidung ermöglicht, weil die Alternativen in diesem Punkt keine Unterschiede aufweisen, wird die zweitwichtigste Gegebenheit entscheidungsrelevant und danach eventuell die dritt wichtigste usw.⁵ Für unser Beispiel bedeutet das: Hätten für den potentiellen Arbeitsplatzwechsler die Arbeitsbedingungen das größte Gewicht, so fällt er die Entscheidung zugunsten des Arbeitsplatzes mit den besseren Arbeitsbedingungen. Nur wenn in seinen Augen die Arbeitsbedingungen auf beiden Arbeitsplätzen gleichwertig sind, zieht er die zweitwichtigste Gegebenheit (z. B. die geographische Lage) heran und entscheidet sich für den Arbeitsplatz mit den besseren geographischen Bedingungen. Wenn hier ebenfalls Gleichwertigkeit gegeben ist, entscheidet die dritte Gegebenheit über den Arbeitsplatzwechsel.

Welcher Realitätsgehalt kommt der lexikographischen Ordnung in dem betrachteten Problemkreis zu? Die Beantwortung dieser Frage ist von Wichtigkeit für die Erfolgchancen mobilitätspolitischer Maßnahmen. Ergäbe sich nämlich, daß die lexikographische Ordnung die übliche oder zumindest überwiegende Form der Präferenzordnungen potentieller Arbeitsplatzwechsler darstellt, so böte sich ein erfolgversprechendes Objekt für empirische Untersuchungen. Es müßte dann nämlich möglich sein, durch repräsentative Befragungen nach der „wichtigsten Gegebenheit“ aufzudecken, wieviel Prozent der potentiellen Arbeitsplatzwechsler jeweils eine von beispielsweise vier Gegebenheiten als die wichtigste ansehen⁶. Möglicherweise ergäbe sich ein deutliches Übergewicht zugunsten einer oder zweier Gegebenheiten. Damit wären für mobilitätspolitische Maßnahmen klare Ansatzpunkte gegeben; denn man wüßte, welcher Prozentsatz oder auch welche typischen Gruppen über eine wirtschaftspolitische Veränderung einer bestimmten Gegebenheit in ihrer Entscheidung zu Arbeitsplatzwechseln beeinflusbar sind⁷. Damit ist allerdings noch nicht die Frage beantwortet, ob überhaupt und gegebenenfalls mit welchen Mitteln die jeweiligen Gegebenheiten verändert werden können.

⁵ Vgl. J. S. *Chipman*: The Foundations of Utility. *Econometrica* 28 (1960), S. 193 ff. — Hendrik S. *Houthakker*: The Present State of Consumption Theory. *Econometrica* 29 (1961), S. 704 ff. — *Krelle*: Präferenz- und Entscheidungstheorie, a.a.O., S. 75—77.

⁶ Von weiteren Details des praktischen Vorgehens, etwa der Möglichkeit, die Befragung für typische Gruppen getrennt vorzunehmen, soll hier abgesehen werden.

⁷ Vgl. Rolf G. *Wieting* und Jörg *Hübschle*: Struktur und Motive der Wanderungsbewegungen in der Bundesrepublik Deutschland (unter besonderer Berücksichtigung der kleinräumigen Mobilität). Untersuchung der PROGNOSE AG im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren. Basel 1968. — *Wieting* und *Hübschle* gehen in ihrer empirischen Studie über die Binnenwanderungen in der BRD nach diesem Prinzip vor, indem sie Wanderer nach dem (oder den) Hauptmotiven ihres Wanderungsent-

Zur obigen Frage ist zu sagen, daß es mit Sicherheit Individuen gibt, die eine Fluktuationsentscheidung aufgrund einer lexikographischen Ordnung ihrer Präferenzen treffen. Realitätsnah ist der Fall, daß gesundheitliche Gründe die strenge Einhaltung bestimmter klimatischer Voraussetzungen erzwingen, so daß die Entscheidung zugunsten des einen oder des anderen Arbeitsplatzes *allein* aufgrund des Vergleichs der geographischen Gegebenheiten gefällt wird. Denkbar sind auch extrem starke Bindungen in der privaten Sphäre, etwa die für die Frau durch die Heirat sich ergebende Notwendigkeit, an den Wohnort des Mannes zu ziehen, oder der nach der Geburt eines Kindes vordringlich werdende Wunsch, von Ganztags- auf Halbtagsbeschäftigung zu wechseln (der möglicherweise nur durch einen Arbeitsplatzwechsel realisiert werden kann); auch extreme Bindungen an das Elternhaus sind denkbar, die einen Regionenwechsel, bei Vorliegen einer familiären Berufstradition einen Berufswechsel und bei Vorhandensein eines Familienbetriebes sogar den bloßen Arbeitsplatzwechsel erschweren oder eben unmöglich machen. Gänzlich realitätsfremd ist auch nicht die Möglichkeit einer völlig einseitigen Einkommensorientiertheit, die den Lohnunterschied zum allein ausschlaggebenden Fluktuationsgrund macht. Aufs ganze gesehen dürfte es sich bei derartigen Fällen jedoch um Ausnahmen handeln.

Weit realistischer ist vielmehr die Annahme, daß alle Gegebenheiten, die vom Entscheidungsuchenden in die Betrachtung einbezogen werden, auch die Entscheidung mit beeinflussen, wenn auch möglicherweise mit höchst unterschiedlichem Gewicht⁸. Eine sehr unterschiedliche Gewichtung der in die Betrachtung einbezogenen Gegebenheiten nähert aber eine „normale“ Präferenzordnung in der Wirkung der lexikographischen Ordnung an. Auch hier bestimmt nämlich in vielen Fällen die Gegebenheit mit dem größten Gewicht die Entscheidung; denn um einen geringen Unterschied bei dem hoch gewichteten Faktor zu kompensieren, sind große entgegengerichtete Unterschiede bei einem niedrig gewichteten Faktor nötig. Dennoch bleibt die beschriebene Präferenzordnung zunächst unvereinbar mit der lexikographischen; denn letztere setzt ja voraus, daß die in der Ordnung an erster Stelle ste-

schlusses fragen (S. 80 ff.). Was sie erhalten, ist die prozentuale Verteilung der Hauptmotive auf die Gesamtheit der Wanderungsfälle oder auf nach bestimmten Merkmalen (Geschlecht, Alter, Beruf) gebildeten Wanderungsgruppen. Diese Verteilungen sagen aber nichts über das Gewicht der anderen Motive aus. Aus dem Umstand, daß bestimmte Motive nur selten als wichtigste genannt werden, ließe sich nur bei Vorliegen einer lexikographischen Ordnung schließen, daß ihnen keine ausschlaggebende Bedeutung für Umfang und Richtung der Wanderungsströme zukommt. Da die folgenden Überlegungen jedoch ergeben, daß die lexikographische Ordnung in der Realität die Ausnahme darstellt, ist den entsprechenden Schlussfolgerungen von *Wieting* und *Hübschle* (S. 95, 100) zu widersprechen.

⁸ Vgl. *Krelle*: Präferenz- und Entscheidungstheorie, a.a.O., S. 77.

hende Gegebenheit alleinentscheidend ist, d. h. der geringfügigste Unterschied bei der ersten Gegebenheit würde jeden noch so großen entgegengerichteten Unterschied bei einer nachrangigen Gegebenheit kompensieren. Wenn man aber — der Realität in sehr vielen Fällen entsprechend — davon ausgeht, daß Unterschiede bei den einzelnen Faktoren erst dann ins Kalkül gezogen werden, wenn sie einen gewissen Schwellenwert der Fühlbarkeit⁹ überschritten haben, entspricht die lexikographische Ordnung praktisch einer „normalen“ Präferenzordnung mit sehr unterschiedlichen Gewichten der in die Betrachtung einbezogenen Faktoren¹⁰. Denn es würden dann nicht schon beliebig kleine Unterschiede bei der erstrangigen Gegebenheit alleinentscheidend sein, sondern erst solche, die die Größe erreicht oder überschritten haben, von der ab der Unterschied wahrgenommen bzw. als entscheidungsrelevant beachtet wird.

Es wäre jetzt erneut die Frage nach der Realitätsnähe dieser modifizierten Form der lexikographischen Ordnung, einer „normalen“ Präferenzordnung mit sehr unterschiedlichen Gewichten der entscheidungsrelevanten Faktoren, zu stellen. Eine theoretisch begründete Antwort ist nicht möglich; nur die Ergebnisse empirischer Erhebungen könnten möglicherweise hierüber Aufschluß gewähren. Immerhin sei aufgrund der Lebenserfahrung die Vermutung geäußert, daß eine Präferenzordnung, bei der die Gewichtsunterschiede der fluktuationsentscheidenden Faktoren so groß sind, daß praktisch der erstrangige Faktor den Ausschlag gibt, keineswegs die Regel ist.

Bei einer gleichmäßigeren Gewichtung der im Entscheidungsbereich liegenden Gegebenheiten spielt die Rangordnung nach den Gewichten eine untergeordnete Rolle, weil die Gewichtungsunterschiede ja ohne weiteres durch die unterschiedlichen Differenzen bei den einzelnen Gegebenheiten kompensiert werden können.

Unter Einbeziehung aller dieser Gegebenheiten gilt es für den potentiellen Arbeitsplatzwechsler, eine subjektive Rangfolge der vorhandenen Alternativen aufzustellen. Im einfachsten Fall wählt er zwischen zwei Arbeitsplätzen, nämlich zwischen dem, den er innehat, und einem

⁹ *Krelle* hat diesen Begriff geprägt, der es gestattet, vermeintliche Inkonsistenzen individueller Präferenzstrukturen (Intransitivität) zu erklären (Wilhelm *Krelle*: Preistheorie. Tübingen, Zürich 1961. S. 12, 112 ff.). — In ähnlicher Bedeutung verwendet schon *Georgescu-Roegen* den Ausdruck psychologische Schwelle (psychological threshold), der die Unfähigkeit des Menschen kennzeichnen soll, Differenzen (z. B. Gewichtsunterschiede), die unterhalb einer bestimmten Größe liegen, wahrzunehmen oder gar zutreffend abzuschätzen (Nicholas *Georgescu-Roegen*: The Pure Theory of consumers' Behavior. Quart. Journal of Econ., Vol. 50 [1936], S. 570).

¹⁰ Siehe Hans *Schneeweiß* (Bemerkungen zur lexikographischen Ordnung. In: Rudolf *Henn* (Hrsg.): Operations Research-Verfahren III. Meisenheim 1967. S. 338 bis 340), der auch die genaueren Bedingungen für diese Annäherung nennt.

anderen. Dabei muß er für alle Gegebenheiten, die seine Entscheidung beeinflussen, prüfen, auf welchem Arbeitsplatz die für ihn günstigere Alternative gegeben ist. Für den Fall, daß einer der beiden Arbeitsplätze für alle entscheidungsrelevanten Gegebenheiten die günstigere Alternative bietet, ist die Entscheidung gefallen. Für den in der Realität sehr häufigen Fall jedoch, daß die günstigeren Alternativen teils bei dem einen, teils bei dem anderen Arbeitsplatz liegen, entsteht das Problem der Nutzenmessung; denn der potentielle Arbeitsplatzwechsler hat zu ermitteln, welcher der beiden Arbeitsplätze ihm den größeren Nutzen gewährleistet. Da aber die Rangziffern von — hier zweirangigen — Rangordnungen nichts über die Nutzendifferenz aussagen, die den zweiten Rang vom ersten Rang trennt, und da die Nutzendifferenz bei den einzelnen Gegebenheiten normalerweise ganz unterschiedlich ist, müßte eine kardinale Nutzenmessung bzw. -schätzung erfolgen, die es ermöglichte, durch Summierung der Nutzendifferenzen festzustellen, ob der Arbeitsplatzwechsel einen Nutzenzuwachs bewirkt.

Eine derartige wahrscheinlich mit allerlei Unvollkommenheiten behaftete subjektive Bewertung nimmt der potentielle Arbeitsplatzwechsler vor und ergänzt damit seine Rentabilitätsrechnung (Gegenüberstellung von Einkommenszuwachs und Fluktuationskosten).

III.

An dieser Stelle ist die praktische Erwägung am Platze, ob Fluktuationsentscheidungen wirklich aufgrund des beschriebenen Bewertungsprozesses getroffen werden. Ist es insbesondere wahrscheinlich, daß ein potentieller Arbeitsplatzwechsler alle relevanten Gegebenheiten einzeln und getrennt bewertet? Das erscheint schon wegen der Vielzahl der einzelnen Gegebenheiten, die die geistige Bewältigung ohne schriftlichen Katalog schwierig bis aussichtslos macht, unwahrscheinlich. Naheliegender ist es, daß das Individuum die Vielzahl der entscheidungsrelevanten Gegebenheiten zu nach sachlichen Gesichtspunkten gebildeten Aggregaten zusammenfaßt und diese mehr oder weniger getrennt voneinander bewertet. Eine m. E. sinnvolle und naheliegende Zusammenfassung der fluktuationsrelevanten Gegebenheiten bilden die bislang bereits verwendeten Aggregate Arbeitsbedingungen, geographische Bedingungen, Bedingungen der privaten Lebenssphäre und Einkommenshöhe. Die Nutzenfunktion des potentiellen Arbeitsplatzwechslers setzte sich demnach aus je einer „spezifischen Befriedigungsfunktion“ für jedes der vier Aggregate zusammen¹¹.

¹¹ Zur Frage einer derartigen Trennbarkeit von Präferenzen vgl. z. B. Robert H. Strotz: *The Empirical Implications of a Utility Tree*. *Econometrica*, Vol. 25 (1957), S. 269 ff. und: *The Utility Tree — A Correction and Further Appraisal*.

Geht man ferner davon aus, daß die Aggregate untereinander — oder genauer: die einzelnen Gegebenheiten verschiedener Aggregate untereinander — in den Augen des Urteilenden nur wenige oder keine Beziehungs- und Berührungspunkte aufweisen, so ist die Annahme gerechtfertigt, daß ihre Bewertung mehr oder weniger unabhängig voneinander erfolgt, d. h. die Nutzenschätzung der „Güter“ innerhalb eines Aggregates bleibt von irgendwelchen Veränderungen der Gegebenheiten in einem anderen Aggregat unberührt. In diesem Fall sind die Nutzen der Aggregate unabhängig voneinander und addierbar¹², oder — weniger restriktiv — die Gesamtnutzenfunktion ergibt sich aus der Addition der spezifischen Befriedigungsfunktionen. — *Krelle* betont, daß die Additivität eine sehr restriktive Voraussetzung für eine Präferenzfunktion ist; sie sei zwar einfach und plausibel, man könne sie jedoch nur dann als Annäherung gelten lassen, wenn die in die Nutzenfunktion eingehenden Gegebenheiten zu großen Aggregaten zusammengefaßt sind, die möglichst wenig miteinander zu tun haben¹³.

Daß Arbeitsplatzwechsler in solchen Aggregaten denken und sie getrennt beurteilen, ist zwar theoretisch nicht beweisbar (hierüber könnten und müßten Befragungen endgültigen Aufschluß geben), wohl aber sprechen Vernunftgründe und Erfahrungen für diese Annahme. Es ist einfacher und übersichtlicher und geschieht wahrscheinlich unwillkürlich, aus einer Vielzahl von relevanten Faktoren die jeweils sachlich verwandten Gruppen zusammenzufassen. Der Bewertungsvorgang innerhalb einer Gruppe wird durch die sachliche Nachbarschaft der einzelnen Faktoren erleichtert; denn die Tatsache der unmittelbaren sachlichen Vergleichbarkeit¹⁴ sichert der jeweiligen Faktorengruppe auch einen einheitlichen Bewertungsmaßstab. Ferner ist es, ebenfalls wegen des Vorteils der unmittelbaren Vergleichbarkeit, wahrscheinlich, daß der zwischen zwei oder mehr Arbeitsplätzen Entscheidende nicht die Gesamtnutzen der Arbeitsplätze gegenüberstellt, sondern daß er die Nutzen der zusammengehörenden Aggregate vergleicht und die Entscheidung aufgrund der sich ergebenden Salden fällt.

Während also die Trennbarkeit der Präferenzen potentieller Arbeitsplatzwechsler als gegeben angesehen werden kann, bleibt noch zu prüfen, ob es sich auch um additive Präferenzen handelt. Die notwendige Voraussetzung dafür, daß nämlich die Bewertung der Aggregate völlig

Ebenda, Vol. 27 (1959), S. 482 ff., sowie W. M. Gorman: Separable Utility and Aggregation. Ebenda, Vol. 27 (1959), S. 467 und: The Empirical Implications of a Utility Tree: A Further Comment. Ebenda, S. 489 ff. Von Gorman stammt auch der Ausdruck „special satisfaction functions“ (S. 469).

¹² Zur Frage additiver Präferenzen vgl. z. B. Gorman: Separable Utility, a.a.O., S. 469 ff.

¹³ *Krelle*: Präferenz- und Entscheidungstheorie, a.a.O., S. 74 f.

¹⁴ Sie ist allerdings auch innerhalb der Aggregate nicht unbedingt gegeben.

unabhängig voneinander erfolgt, ist in diesem Falle mit Sicherheit nicht gegeben. Sie bedeutet nämlich das Fehlen jeglicher Komplementaritätsbeziehungen zwischen den Gegebenheiten unterschiedlicher Aggregate und damit auch zwischen den Aggregaten selbst; der Fall der totalen Substitutivität zwischen Gegebenheiten unterschiedlicher Aggregate wäre verwirklicht, d. h. irgendzwei Gegebenheiten aus unterschiedlichen Aggregaten können in einem bestimmten *gleichbleibenden* Verhältnis gegeneinander ausgetauscht werden (konstante Grenzrate der Substitution), ohne daß sich das Nutzenniveau (N) des Individuums ändert. Abb. 1 zeigt ein zweidimensionales Indifferenzkurvensystem mit zwei total substituierbaren Gütern x_1 und x_2 . Abb. 2 zeigt ein „normales“ zweidimensionales Indifferenzkurvensystem mit zum Ursprung konvex gekrümmten Indifferenzkurven, was bedeutet, daß das Austauschverhältnis zwischen beiden Gütern sich ändert (abnehmende Grenzrate der Substitution).

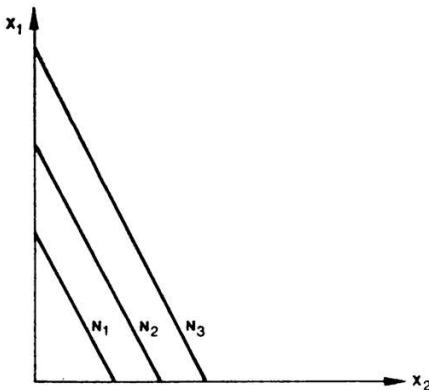


Abb. 1

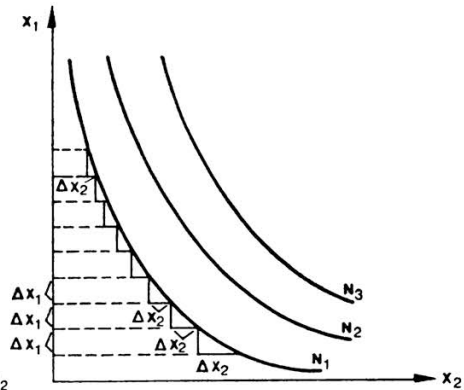


Abb. 2

In der Krümmung der Kurve kommt trotz gegebener Substitutivität die Komplementaritätskomponente der Beziehung zum Ausdruck; denn sie besagt, daß die mengenmäßige Verfügbarkeit der beiden Güter einen Einfluß auf das gegenseitige Wertverhältnis hat. Während dieses Wert- (= Austausch-)Verhältnis bei totaler Substitutivität unabhängig vom jeweiligen Mengenverhältnis der beiden Güter, also konstant ist, ändert es sich im anderen Fall in der Weise, daß mit abnehmender Verfügbarkeit eines Gutes eine immer größere Menge des anderen Gutes nötig ist, um eine gleichgroße Verminderung des ersten Gutes zu kompensieren. Siehe Abb. 2: Die Verminderung von x_1 um ein konstantes Δx_1 muß durch ein von Mal zu Mal größer werdendes Δx_2 kompensiert werden.

Ähnliche Präferenzbeziehungen sind auch bei Fluktuationsentscheidungen zwischen zwei Gegebenheiten aus unterschiedlichen Aggregaten oder zwischen den Aggregaten selber anzunehmen; denn außer in den Ausnahmefällen, in denen die individuelle Präferenzfunktion die Form einer lexikographischen Ordnung hat, ist es höchst unwahrscheinlich, daß die subjektive Bewertung fluktuationsrelevanter Gegebenheiten in unterschiedlichen Aggregaten gänzlich unabhängig voneinander erfolgt. Plausibel ist, daß die Komplementaritätsbeziehung zwischen Gegebenheiten aus unterschiedlichen Aggregaten schwächer ist (schwächere Krümmung der Indifferenzkurve) als zwischen den Gegebenheiten desselben Aggregats, weil im ersten Fall die sachliche Nähe und Ähnlichkeit fehlt und damit auch ein größerer Grad an Unabhängigkeit bei der Beurteilung gegeben ist. Dennoch stehen die verschiedenen Aggregate und auch die Gegebenheiten der unterschiedlichen Aggregate keineswegs gänzlich beziehungslos nebeneinander. Denn das hieße, daß z. B. die Einschätzung einer schönen landschaftlichen Lage des Arbeitsplatzes nicht von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berührt würde; bei extrem schlechten Arbeitsbedingungen würde der schönen Landschaft der gleiche Wert zugemessen wie bei sehr schlechten Arbeitsbedingungen. Unmittelbar einsichtig ist jedoch, daß mit zunehmender Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auch die gegebene, also unveränderte Landschaftsschönheit an Wert verliert, oder um in der oben verwendeten Terminologie zu sprechen, daß eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einen immer größer werdenden Zuwachs an landschaftlicher Schönheit erfordert, um das Ausgangsnutzenniveau zu erhalten.

Additive Präferenzen, bei denen also die jeweiligen Verfügbarkeiten der in einem Aggregat zusammengefaßten Güter (Gegebenheiten) keinen Einfluß auf den Nutzen der in den anderen Aggregaten zusammengefaßten Gegebenheiten ausüben, sind demnach bei Fluktuierenden im Regelfall nicht anzunehmen.

Damit kompliziert sich aber die empirische Aufhellung dieser individuellen Präferenzfunktionen beträchtlich. Selbst bei der striktesten Form einer additiven Präferenzfunktion, wenn also alle den Gesamtnutzen beeinflussenden Gegebenheiten (Güter) einzeln und gänzlich unabhängig voneinander bewertet und dann zum Gesamtnutzen addiert werden, sind grundsätzlich soviel unterschiedliche Wertungen möglich, wie es Wertende gibt. Aber die Präferenzstruktur ist einfach, denn jeder Einzelnutzen ist allein abhängig von der Verfügbarkeit der nutzenstiftenden Gegebenheit (des nutzenstiftenden Gutes). Bei der nicht-additiven Präferenzstruktur hingegen ist der Nutzen einer Gegebenheit (eines Gutes) eben nicht nur eine Funktion der Verfügbarkeit der anderen entscheidungsrelevanten Gegebenheiten, wobei diese funktionalen Beziehungen zwischen den einzelnen Gegebenheiten un-

terschiedlich sein dürften. Eine exakte empirische Ermittlung derartiger Präferenzfunktionen erscheint selbst im Einzelfall schwierig.

Um wirtschaftspolitisch verwertbare Ergebnisse zu erhalten, käme es jedoch darauf an, typische Präferenzstrukturen und daraus resultierende typische Verhaltensmuster zu ermitteln. Dabei wäre es um so günstiger, je größer die Gruppen wären, für die ein typisches Verhalten aufgrund einheitlicher oder ähnlicher Präferenzstrukturen nachweisbar wäre, und je ähnlicher die Präferenzstrukturen innerhalb dieser Gruppen wären. Daraus ließen sich nämlich Ansatzpunkte für eventuelle wirtschaftspolitische Maßnahmen gewinnen, womit allerdings noch nichts über deren Erfolgchancen gesagt ist. Ein gangbarer Weg kann wegen der genannten Schwierigkeiten nur mit Hilfe von Näherungsverfahren gefunden werden. Sie sind notwendigerweise mit mehr oder weniger großen Fehlern behaftet, die eben insbesondere auf der Vielzahl der den Nutzen beeinflussenden Gegebenheiten und den zwischen ihnen bestehenden Abhängigkeiten beruhen. Die Komplexität der Beziehungen und damit die Fehlerwahrscheinlichkeit würden möglicherweise herabgesetzt, wenn die Zahl der nutzen- und damit entscheidungsrelevanten Gegebenheiten vermindert würde.

IV.

Nun ist verschiedentlich, insbesondere durch Herbert A. *Simon*¹⁵, mit Nachdruck darauf verwiesen worden — und die Lebenserfahrung bestätigt das unmittelbar —, daß die Individuen in der Regel nur einen Bruchteil der vorhandenen Entscheidungsalternativen kennen und daß sie ferner nur einen Bruchteil der entscheidungsrelevanten Gegebenheiten dieser ihnen bekannten Alternativen erfassen. Das ist gemeint, wenn er schreibt, die vom Individuum erfaßte Welt wäre nur ein kleiner und dazu verzerrter Ausschnitt der Wirklichkeit und die individuellen Folgerungen daraus stützten sich ihrerseits nur auf einen kleinen Teil der hierin verfügbaren Informationen¹⁶. Das hieße, daß die Individuen gewöhnlich zwischen wenigen oder nur zwei Alternativen entscheiden und daß sie über diese auch nur unvollkommen informiert sind. Der Grund für dieses Verhalten ist einmal in der begrenzten geistigen Kapazität des Menschen zu suchen, die es ihm unmöglich macht, alle Alternativen zu erfassen und daraus das Optimum zu ermitteln. Zum zweiten wirkt sich der Mangel an Information bzw. die

¹⁵ Herbert A. *Simon*: Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science. The American Economic Review, Vol. 49 (1969), S. 253 ff.

¹⁶ *Simon*: Theories of Decision-Making, a.a.O., S. 272.

Schwierigkeit (= Kosten), ihn zu beheben, hemmend aus¹⁷. Das Handeln der Individuen ist daher nur begrenzt rational (limited rationality)¹⁸, denn sie sind meist nicht in der Lage, eine optimale Entscheidung zu treffen, und beschränken sich daher in ihrer Zielsetzung auf die Befriedigung eines bestimmten Anspruchsniveaus (aspiration level)¹⁹. Wie dieses Anspruchsniveau zustande kommt, ist ein Problem für sich; jedenfalls ist es u. a. auch stark umweltbeeinflusst.

Das Individuum ist nun bemüht, sein Anspruchsniveau zu realisieren; d. h. es wird überhaupt erst aktiv, wenn der status quo unterhalb seines Anspruchsniveaus liegt²⁰. Hierbei zieht es aber aus den oben genannten Gründen nicht etwa alle vorhandenen oder erreichbaren Alternativen ins Kalkül, sondern prüft nacheinander die von ihm gefundenen Alternativen. Für die erste Alternative, die seinem Anspruchsniveau entspricht oder es übersteigt, entscheidet es sich, denn sie garantiert ihm die Erreichung seines Zieles, Befriedigung des Anspruchsniveaus²¹. Das individuelle Anspruchsniveau ist dabei nicht konstant, sondern paßt sich den sich verändernden Gegebenheiten an. Wenn also beispielsweise eine allgemeine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation eintritt, wird dem Individuum auch die Befriedigung eines erhöhten Anspruchsniveaus erreichbar scheinen. Es wird also sein Anspruchsniveau erhöhen, und der Suchprozeß beginnt; dabei ist die Höhe des Anspruchsniveaus auch von den Kosten und der Mühe abhängig, die bei der Suche nach neuen Alternativen aufzuwenden sind²².

Das soeben Gesagte charakterisiert wohl in treffender Weise den sich in der Realität vollziehenden Entscheidungsprozeß. Dieser Meinung ist auch *Krelle*, der das vorgetragene Prinzip jedoch für theoretisch unbefriedigend erklärt und kritisch fragt: „Wie hoch soll man das Anspruchsniveau festlegen? Warum soll man bei niedrigen Suchkosten mit Suchen aufhören, wenn man auf einem relativ niedrigen

¹⁷ Herbert A. *Simon*: A Behavioral Model of Rational Choice. *Quart. Journal of Econ.*, Vol. 69 (1955). Wiederabgedruckt in: Herbert A. *Simon*: *Models of Man*. New York 1957. Chapter 14, S. 254. — *Ders.*: *Administrative Behavior*. 2. Aufl. New York 1965. S. 80 f.

¹⁸ *Simon*: A Behavioral Model, a.a.O., S. 255. — *Ders.*: *Administrative Behavior*, a.a.O., S. 81.

¹⁹ *Simon*: A Behavioral Model, a.a.O., S. 253. — *Ders.*: *Rational Choice and the Structure of the Environment*. *Psychological Review*, Vol. 63 (1956). Wiederabgedruckt in: *Simon*: *Models of Man*, a.a.O., Chapter 15, S. 261.

²⁰ Ähnliche Gedanken klingen bei *Reynolds* an, wenn er sagt, daß die Arbeiter Zufriedenheit (satisfaction) mit ihrem Arbeitsplatz anstreben; ist sie vorhanden, so kann auch das Wissen um bessere Arbeitsplätze sie nicht zu einem Wechsel veranlassen. (Lloyd G. *Reynolds*: *Labor Economics and Labor Relations*. 4. Aufl. Englewoods Cliffs [N. J.] 1968. S. 379).

²¹ *Simon*: A Behavioral Model, a.a.O., S. 252 f. — *Ders.*: *Theories of Decision-Making*, a.a.O., S. 262 ff.

²² *Simon*: A Behavioral Model, a.a.O., S. 253. — *Ders.*: *Theories of Decision-Making*, a.a.O., S. 263.

Anspruchsniveau die erste befriedigende Lösung gefunden hat²³?" In der ersten Frage liegt das eigentliche Problem: Gibt es eine Methode, die Höhe und Entwicklung des Anspruchsniveaus der Individuen zu ermitteln? Die zweite Frage trifft *Simon* nicht; denn bei niedrigen Suchkosten wird gar nicht mit dem Suchen aufgehört, vielmehr erhöht sich das Anspruchsniveau, und ein neuer Suchprozeß beginnt oder dauert fort²⁴.

Projiziert man das geschilderte Verhaltensmuster auf das Problem des Arbeitsplatzwechsels, so hieße das zunächst, daß die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel entsteht, wenn der alte Arbeitsplatz nicht mehr die Befriedigung des (veränderten) Anspruchsniveaus gewährleistet. Die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz beginnt, und sie endet, wenn ein Arbeitsplatz gefunden ist, der das Anspruchsniveau des potentiellen Wechslers erreicht. Das Gesagte scheint das tatsächliche Vorgehen potentieller Arbeitsplatzwechsler gut widerzuspiegeln. Es wird normalerweise nicht eine größere (oder gar erschöpfende) Anzahl neuer Arbeitsplätze erkundet und dann zwischen ihnen gewählt, sondern jeder erkundete Arbeitsplatz wird beurteilt und, wenn er den Vorstellungen des Suchenden entspricht²⁵, ausgewählt. Entspricht er ihnen nicht, so wird weiter gesucht, bis ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden ist, oder aber — auch das ist eine durchaus realitätsnahe Verhaltensvariante — die Suche wird früher oder später ergebnislos abgebrochen, und der Suchende gleicht sein Anspruchsniveau wieder dem status quo an.

Gestützt wird die beschriebene Verhaltenshypothese durch die Tatsache, daß der Anstoß zu Arbeitsplatzwechseln häufig durch mehr oder weniger zufällig erlangte Informationen erfolgt: Aus Zeitungsanzeigen, Plakatwerbung, insbesondere aber aus Gesprächen mit Verwandten oder Bekannten erfährt der Beschäftigte von der Existenz eines freien Arbeitsplatzes²⁶. Bewertet er ihn per Saldo höher als den, den

²³ *Krelle*: Präferenz- und Entscheidungstheorie, a.a.O., S. 105.

²⁴ Siehe *Simon*: A Behavioral Model, a.a.O., S. 253.

²⁵ Diese gängige Formulierung ist offenbar eine treffende Umschreibung des Begriffs Anspruchsniveau.

²⁶ Vgl. Leonard P. Adams und Robert L. Aronson (*Workers and Industrial Change*. Ithaca [N. Y.] 1957. S. 68 ff., 155 f., 102), die herausfinden, daß sowohl die Berufswahl als auch die Wahl des Arbeitsplatzes weitgehend von Zufälligkeiten abhängig ist und daß die erhaltenen Informationen von Bekannten, Kollegen usw. stammten und daher ebenso zufällig und lückenhaft waren. Insbesondere wird auch eine Aversion gegen die Inanspruchnahme der amtlichen Arbeitsvermittlung festgestellt. — Bestätigt werden diese Aussagen durch das Ergebnis einer auf dem Chicagoer Arbeitsmarkt durchgeführten Untersuchung. Ein hoher Prozentsatz aller Einstellungen (50 % bei white-collar-Berufen, über 80 % bei blue-collar-Berufen) kam danach aufgrund von „informal“ Informationen zustande (Albert Rees: *Information Networks in Labor Markets*. The Amer.Ec.Rev. Papers and Proceedings. Vol. 56 [1966] Suppl. S. 558, 564). — Auch *Bloom* und *Northrup* stellen fest, daß

er innehat, so erhöht sich sein Anspruchsniveau, und er befriedigt es, indem er den Arbeitsplatzwechsel vornimmt. Und zwar geschieht das ohne eine vorherige oder weitere Suche nach anderen Alternativen. Allerdings kann es sein, daß der potentielle Arbeitsplatzwechsler gleichzeitig und ohne eigenes Zutun mehrere Informationen erhält oder weiß, daß sie mühelos zu erhalten sind. In einem solchen Fall, der in der Hochkonjunktur bei angespannter Lage auf dem Arbeitsmarkt als realistisch anzusehen ist, wählt der potentielle Wechsler unter mehreren, nämlich den ihm bekannten Alternativen. Dieser Fall stellt aber keineswegs eine Abweichung vom genannten Verhaltensmuster dar.

Nun kann sofort in Zweifel gezogen werden, ob das geschilderte Verhalten wirklich für Arbeitsplatzwechsler typisch ist. Man könnte z. B. darauf verweisen, daß Hochschulabsolventen vor Antritt ihrer ersten Stellung normalerweise ein erhebliches Maß an Zeit und Mühe (Kosten) aufwenden, um einen allerdings in jedem Falle begrenzten Marktüberblick zu gewinnen. Hierzu wäre jedoch anzumerken, daß die Suche nach einer Anfangsstellung sich wesentlich von der nach einer neuen Stellung unterscheidet.

Bei der Suche nach der Erststellung will der Jungakademiker sich in vielen Fällen gleichzeitig über sein künftiges spezielles Arbeitsgebiet, über die Ausrichtung seiner zukünftigen beruflichen Laufbahn klar werden, für die der erste Arbeitsplatz eine wichtige Vorentscheidung (häufig eine endgültige Entscheidung) darstellt; denn er zwingt den Berufsanfänger in jedem Fall zu einer mehr oder weniger starken Spezialisierung, wenn man realistischerweise davon ausgeht, daß jedem Hochschulabsolventen ein allerdings nach Studienrichtung verschieden breiter Fächer unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche offen steht. Man kann unterstellen, daß höheres Alter, größere geistige Reife und höherer Bildungsstand sie die Tragweite ihrer Entscheidung klarer erkennen lassen, als das bei 15- bis 16jährigen Schulabgängern der Fall ist. Zudem ist bei den Lern- und Anlernberufen nach der Lehr- bzw. An-

vielfach weder Berufsanfänger noch Arbeitsplatzwechsler eine *systematische* Suche nach einem Arbeitsplatz unternehmen (G. F. Bloom und H. R. Northrup: *Economics of Labor Relations*. 6. Aufl. Homewood [Ill.] 1969. S. 233). — Siehe auch *OECD* (Hrsg.): *Wages and Labor Mobility*. Paris 1965. S. 72. — Burkhard Lutz und Friedrich Weltz (Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel. Zur Soziologie und Sozialökonomie der Berufsmobilität. Frankfurt 1966. S. 122 ff.) machen interessante Angaben über die Lückenhaftigkeit der Informationen der Arbeitsplatzwechsler. Sie bezeichnen das Kollegengespräch als deren wichtigste Informationsquelle, was bestenfalls zu einer „punktuellen“ Informiertheit führt. — Auch Myers kommt in einer Auswertung empirischer Studien in den USA zu dem Ergebnis, daß Arbeitsplatzwechsler im allgemeinen keine systematische Suche nach einem neuen Arbeitsplatz vornehmen und daß ihre Informationen zufallsbestimmt sind und häufig von Freunden und Verwandten stammen (C. A. Myers: *Labor Theory and Empirical Research*. In: John Dunlop [Hrsg.]: *Theory of Wage Determination*. London 1957).

lernzeit ein solcher Spezialisierungsgrad erreicht, daß dann die obige Erwägung gar nicht mehr angestellt zu werden braucht. Nichtakademiker, insbesondere Arbeiter, gehen, wie empirische Untersuchungen zeigen, auch bei der Wahl ihres ersten Arbeitsplatzes viel weniger systematisch und rational vor, sondern lassen sich von Zufälligkeiten leiten²⁷.

Diese Beweggründe, die die Wahl der Anfangsstellung insbesondere bei Akademikern beeinflussen, kommen bei Arbeitsplatzwechseln nicht mehr oder nur abgeschwächt zum Zuge. Ein in ungekündigter Stellung befindlicher Beschäftigter (auch wenn er Akademiker ist) wird häufig erst durch eine sich bietende „gute Gelegenheit“ zum Arbeitsplatzwechsel angeregt, oder aber er wird, wenn sich sein Anspruchsniveau vorher erhöht hat und er daher ohnehin zum Arbeitsplatzwechsel bereit ist, aktiv, aber gemächlich nach der „guten Gelegenheit“ suchen. „Gemächlich“ will hier sagen, daß er nicht unter Zeitdruck steht. Er ist also einerseits nicht genötigt, eine schnelle Entscheidung ohne Marktübersicht zu treffen, andererseits fühlt er sich aber auch nicht gedrängt, sich schnell eine ausreichende Marktübersicht zu verschaffen. Vielmehr hält er, wie man im Umgangston treffend sagt, die Augen offen, d. h. er sucht mit verminderter Intensität über einen möglicherweise längeren Zeitraum. Jede gefundene und in Betracht kommende Stellung wird geprüft und verworfen, bis diejenige gefunden ist, die seine Ansprüche erfüllt. Bei diesem Vorgehen gewinnt der Suchende ebenfalls keine nennenswerte Marktübersicht, auch wenn er lange sucht und viele Stellenangebote prüft; denn er prüft sie ja nicht gleichzeitig und wählt daraus das beste, sondern er prüft nacheinander jeweils nur *ein* Stellenangebot. Daß er dabei Vergleiche mit früheren Angeboten anstellt, ist sicher. Er kann jedoch nicht auf sie zurückkommen, weil davon auszugehen ist, daß alle oder zumindest ein Teil der Stellen inzwischen besetzt ist. Im Extremfall ist also seine Marktübersicht gleich Null, wenn er nämlich von den jeweils vorhandenen nur das Stellenangebot kennt, das er gerade prüft.

Dabei soll allerdings keineswegs verkannt werden, daß auch das Wissen um frühere Stellenangebote Informationen enthält, die in der Gegenwart verwertbar sind, weil sich die Marktverhältnisse nicht abrupt ändern. Das gilt z. B. für die Lohn- bzw. Gehaltshöhe auf einem bestimmten Teilmarkt. Es werden damit also durchaus verwertbare Vergleichskriterien für spätere Stellenbewertungen gewonnen. Sie verlieren aber mit zunehmender Zeitdauer immer mehr an Wert. Hierin liegt daher auch eine Wurzel für Fehlentscheidungen. Das wäre näm-

²⁷ Vgl. *Adams und Aronson*: a.a.O., S. 102 f. — *Bloom und Northrup*: a.a.O., S. 233.

lich dann der Fall, wenn sich der potentielle Arbeitsplatzwechsler bei seiner Entscheidung wesentlich auf überholte Informationen stützte.

Eine weitere mögliche Quelle vermindelter Rationalität resultiert aus dem Umstand, daß potentielle Arbeitsplatzwechsler manche der entscheidungsrelevanten Gegebenheiten aus Mangel an Erfahrung nicht oder nicht richtig zu bewerten vermögen. Wer beispielsweise das Ruhrgebiet nicht kennt, ermißt höchstwahrscheinlich erst nach dem Umzug das wahre Ausmaß an Belästigung und Beeinträchtigung der allgemeinen Lebensumstände (= Nutzeneinbuße), die sich aus der Zerstörung der natürlichen Landschaft durch die Industrie und speziell aus der extremen Luftverschmutzung ergeben. Umgekehrt dürfte ein seit langem im Ruhrgebiet Ansässiger den Nutzengewinn, der sich für ihn bei Wechsel in eine landschaftlich reizvollere und gesündere Gegend ergäbe, aus Erfahrungsmangel zu gering einschätzen. Ähnliches gilt für Gegebenheiten, die mit der neuen Tätigkeit oder dem neuen Arbeitsplatz direkt zusammenhängen. Und zwar gilt diese Überlegung um so mehr, je fremder und unvertrauter dem potentiellen Arbeitsplatzwechsler die zu beurteilenden neuen Verhältnisse sind²⁸. In dieser Hinsicht wäre ein zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel ohne Tätigkeits-, Regionen- und Branchenwechsel am unproblematischsten, zumal wenn der neue Betrieb auch in der Größenordnung mit dem alten übereinstimmt. Hier ist die Wahrscheinlichkeit gering, daß der Arbeitsplatzwechsler mit für ihn fremden Gegebenheiten konfrontiert wird.

V.

Das Gesagte stützt die Hypothese, daß die Entscheidungen von Arbeitsplatzwechslern begrenzt rational sind und die Verwirklichung eines bestimmten vom Entscheidenden fixierten Anspruchsniveaus zum Ziel haben. Begrenzte Rationalität bewirkt Abweichung der tatsächlichen von der optimalen Fluktuation²⁹. Die Abweichung erfolgt schon allein deswegen, weil nicht zwischen allen, sondern einer begrenzten Zahl von Alternativen gewählt wird. Anders ausgedrückt, die Fluktuationsentscheidungen werden bei mangelnder Markttransparenz gefällt. Mangelnde Markttransparenz bewirkt aber *ceteris paribus* eine Verringerung der Fluktuation und beeinträchtigt daher die Funktionsfähigkeit des Anpassungsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt.

Ein Teilergebnis der bisherigen Überlegungen zur Präferenzstruktur von Arbeitsplatzwechslern ist also, daß das physiologisch und psy-

²⁸ Vgl. Lutz u. Weltz: a.a.O., S. 129.

²⁹ Optimal heiße die Fluktuation, die *ceteris paribus* am meisten zur optimalen Allokation der Arbeitskräfte beiträgt.

chologisch bedingte³⁰ Verhaltensmuster der Arbeitsplatzwechsler einen geringen Grad von Markttransparenz bei den Handelnden einschließt und somit zur Abweichung des tatsächlichen vom optimalen Fluktuationsumfang beiträgt. Mobilitätspolitische Maßnahmen müßten sich daher darauf richten, die Grenzen der Rationalität des Handelns zu erweitern und das Anspruchsniveau zu heben. Beides gelänge möglicherweise durch Verbesserung und Verbilligung der Informationsmöglichkeiten für potentielle Arbeitsplatzwechsler.

Mehr Information bedeutet Erhöhung der Markttransparenz und Einbeziehung einer größeren Anzahl von Alternativen in den Beurteilungs- und Entscheidungsprozeß, womit *einer* Voraussetzung rationalen Handelns im Vergleich zur Vorsituation in höherem Maße Rechnung getragen ist. Gleichzeitig wächst die Wahrscheinlichkeit einer Erhöhung des individuellen Anspruchsniveaus; denn man kann davon ausgehen, daß mit steigendem Informationsgrad über die möglichen Arbeitsplatzalternativen auch die Wahrscheinlichkeit wächst, daß sich darunter solche befinden, die das ursprüngliche Anspruchsniveau übersteigen. Der daraus resultierende „Demonstrationseffekt“ veranlaßt dann die potentiellen Arbeitsplatzwechsler, ihr Anspruchsniveau zu erhöhen, und weckt eventuell erst ihre Fluktuationsbereitschaft.

Die zweite Voraussetzung für rationales Handeln, nämlich die Fähigkeit, bei komplexen Zusammenhängen aus den vorliegenden Informationen den richtigen Schluß zu ziehen, d. h. die Informationen und Daten exakt zu verarbeiten und die nötigen Berechnungen anzustellen, wird durch Verbesserung der Informationsmöglichkeiten nicht geschaffen; möglicherweise wird die Schaffung dieser Voraussetzung infolge der Zunahme des zu bewältigenden Datenmaterials sogar erschwert. Der Arbeitsplatz und die zugehörigen Umstände bilden zweifellos einen komplexen Zusammenhang vielfältiger Gegebenheiten. Diese Gegebenheiten sind nur zum geringen Teil unmittelbar rechenbar: nämlich die, für die man als einheitlichen Vergleichsmaßstab die Geldeinheit heranziehen kann, z. B. Lohnhöhe und andere materielle Vergünstigungen wie Essenzzuschläge, Urlaubsgeld, betriebliche Versicherungs- oder Pensionsleistungen, oder materielle Belastungen wie Fahrkosten, Arbeitskleidung, höhere Miete u. ä. Die meisten anderen entscheidungsrelevanten Gegebenheiten haben keinen Marktpreis, sind also nicht ohne weiteres in Geldeinheiten bewertbar; das gilt insbesondere für die Gegebenheiten der privaten Lebenssphäre, aber auch für einen Teil der geographischen Bedingungen, wie Landschaftsschönheit, Klima, kulturelle Vorzüge oder Nachteile, und schließlich auch

³⁰ Vgl. *Simon: Rational Choice and the Structure of Environment*, a.a.O., S. 273.

für einen Teil der Arbeitsbedingungen, wie Betriebsklima, Raumgestaltung, sanitäre Einrichtungen u. a. m.

Es liegt auf der Hand, daß bei Vorhandensein nur weniger Alternativen (z. B. zwei), von denen jede nur wenige entscheidungsrelevante Gegebenheiten aufweist, eine „richtige“ Entscheidung auch ohne ziffernmäßige Nutzenangaben möglich ist. Die Übersicht über die wenigen nutzenbeeinflussenden Faktoren fällt leicht, die Gewichtung erfolgt nach dem Gefühl, d. h. ohne Bezifferung; auf die gleiche Weise erfolgt die Nutzenschätzung, wobei der Nutzen in keiner bestimmten Maßeinheit ausgedrückt zu werden braucht und im betrachteten Fall des Arbeitsplatzwechsels auch nicht wird. Er ermöglicht aber, und das ist entscheidend, den wertenden Vergleich mit der oder den anderen „einfachen“ Alternativen, deren Nutzen auf die gleiche Weise ermittelt wurden, d. h. der Entscheidende kann angeben, welche der Alternativen die für ihn beste ist.

Dieses Verfahren wird zunehmend unzuverlässig, erstens je größer die Zahl der entscheidungsrelevanten Gegebenheiten einer Alternative ist und zweitens je größer die Zahl der Alternativen selbst ist. Mit wachsender Zahl der Alternativen wird es für den Beurteilenden immer schwerer, alle Alternativen zum Vergleich geistig präsent zu haben; diese Schwierigkeit wird verschärft und schließlich zur Unmöglichkeit, wenn sich gleichzeitig die Zahl der Gegebenheiten pro Alternative erhöht; denn zu der Schwierigkeit, alle Alternativen simultan zu erfassen, gesellt sich die weitere Schwierigkeit, bei einer Vielzahl von Gegebenheiten je Alternative eine korrekte Nutzenschätzung vorzunehmen. Hier besteht schon bei der einzelnen Alternative die Gefahr, daß der Urteilende die Übersicht verliert, mit der Folge, daß einzelne Gegebenheiten gar nicht oder nicht mit dem ihnen zukommenden Gewicht in die „Rechnung“ eingehen, weil sie vergessen werden oder weil vorher Gedachtes und Erwogenes neben später Gedachtem und Erwogenem verblaßt oder eine andere Färbung erhält.

Festzuhalten ist also, daß eine Erhöhung der Markttransparenz zwar die objektiven Voraussetzungen für rationale Fluktuationsentscheidungen verbessert, daß aber das subjektive Unvermögen der Urteilenden, die gewonnenen Informationen „richtig“ zu verwerten, den positiven Effekt erhöhter Markttransparenz nicht oder nur unvollkommen zur Wirkung kommen läßt. Der Möglichkeit, das subjektive Urteilsvermögen mit wirtschaftspolitischen Maßnahmen zu verbessern, dürften enge Grenzen gesetzt sein. Es könnte sich hierbei um bildungspolitische Maßnahmen handeln, wenn man unterstellt, daß mit steigendem Bildungsstand auch die Fähigkeit wächst, komplexe Sachverhalte zu erfassen. Eine Wirkung ist naturgemäß nur auf längere Sicht

zu erhoffen, wobei man noch im Zweifel darüber sein kann, ob mit steigendem Bildungsstand auch entsprechend die Bereitschaft zum rationalen Handeln wächst.

Vorstehende Überlegungen sollten zeigen, daß das Verhaltensmuster von Arbeitsplatzwechslern dem Prinzip der „begrenzten Rationalität“ entspricht. Das bedeutet einmal, daß eine Präferenzordnung *aller* vorhandenen Alternativen nicht existiert, sondern nur eine solche der berücksichtigten Alternativen³¹; zum anderen ist die Nutzenfunktion des „realen“ Arbeitsplatzwechslers gegenüber der des vollinformierten um die nicht in das Entscheidungsfeld einbezogenen Gegebenheiten „verkürzt“, die, wenn sie dem Entscheidenden bekannt gewesen wären, die Entscheidung beeinflußt hätten.

Es hat sich ferner gezeigt, daß eine Erhöhung des Rationalitätsgrades auf die Schwierigkeit stößt, daß verbesserte Informationen zwar eine Erhöhung der Markttransparenz bewirken, ihre Auswertung aber gleichzeitig erhöhte Anforderungen an die geistige Kapazität des Informationsempfängers stellt. Die Möglichkeiten, hier mit wirtschaftspolitischen Mitteln fördernd einzugreifen, sind mit Zurückhaltung zu beurteilen.

Summary

Preference Theory and Reality Consideration on the Preference Structure of Job Changers

The author examines some current theses of modern preference theory with regard to their empirical applicability. His test case is the preference structure of job changers.

First, the author describes the facts that influence job changing decisions, i. e. the facts that enter the individual utility function. Then, he examines the question whether or not the utility functions of job changers have the form of a lexicographic order. As a rule, this question must be denied. Then he proves that the thesis of separability of utilities can be regarded as a realistic hypothesis, while the existence of additive utilities in connection with labor turnover must be considered as an unrealistic assumption.

Finally, the author demonstrates H. A. Simon's principle of limited rationality. He shows that behavior of job changers can be brought into conformity with this principle and that job changers generally do not wish to maximize utility but rather tend to realise a certain aspiration level. Some conclusions regarding labor market policies are drawn.

³¹ Vgl. *Krelle*: Präferenz- und Entscheidungstheorie, a.a.O., S. 105.