

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Ökonomische Bildung
Seminar Arbeitsmarkt und Beschäftigung
Sommersemester 2003
Prof. Dr. Thomas Apolte
Dipl.-Volksw. Maik Wiesweg

Effizienzlohnmodelle und Insider-Outsider-Ansatz

Neuere Entwicklungen in der
Arbeitsmarkttheorie

Vorgelegt von:

Christian Nuernbergk
Stiftsherrenstr. 19
48143 Münster (Westf.)

Magister-Nebenfach Wirtschaftspolitik (6. FS)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	03
2. Das neoklassische Basismodell der Arbeitsmarkttheorie	04
3. Die Arbeitsnachfrage: Effizienzlohnmodelle	07
3.1. „Shirking“-Ansatz.....	11
3.2. „Labour Turnover“-Ansatz.....	12
3.3. „Adverse Selection“-Ansatz.....	13
3.4. „Gift Exchange“-Ansatz.....	14
4. Das Arbeitsangebot: Insider-Outsider-Theorie	15
5. Diskussion und Schlussbetrachtung	19
Literatur	22

1. Einleitung

Der zunehmend propagierte Reformdruck macht deutlich: Das Problem *unserer* Zeit, mit dem sich die Gesellschaft und ihre Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft auseinandersetzen müssen, ist die immer weiter ansteigende Massenarbeitslosigkeit.

Die Ölkrise in den 70er Jahren, die in den europäischen Industriestaaten mit einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit verbunden war, hat dieses Thema stärker in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Seitdem sehen sich viele Staaten mit dem Problem dauerhaft hoher Arbeitslosigkeit konfrontiert. Auch die jüngsten Entwicklungen, wie die ausgelöste Vertrauenskrise durch die Fehlentwicklungen in der *New Economy* oder die Belastungen, die aus dem Kampf gegen den Terrorismus resultieren, haben zur Verringerung des konjunkturellen Wachstums und zu mehr Arbeitslosigkeit beigetragen. Das Augenmerk richtet sich inzwischen insbesondere auf die strukturell-begründeten Probleme, deren Behebung wieder zu einem nachhaltigeren Wachstum führen kann. Unter Ökonomen besteht weitgehend Einigkeit, dass die *anhaltend* hohe Arbeitslosigkeit primär auf strukturelle und weniger auf konjunkturelle Ursachen zurückzuführen ist (vgl. Berthold et al. 2001: 18).

Bei struktureller Arbeitslosigkeit ist die Funktionsfähigkeit der Güter- und Faktormärkte zu verbessern, insbesondere die des Arbeitsmarktes.

In einer Marktwirtschaft ist hierbei unter anderem das Phänomen der *unfreiwilligen* Arbeitslosigkeit beobachtbar: Menschen sind bereit zum herrschenden Lohn zu arbeiten, sie finden aber keine Arbeit. Die Löhne sinken nicht, sondern sind vielmehr nach unten *rigide*. Dieser Umstand ist aus Sicht der lange Zeit vorherrschenden neoklassischen Theorie nicht zu erklären, sagt jene doch gerade, dass bei Arbeitslosigkeit lediglich die Löhne sinken müssten, um zu einem Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Im nachfolgenden Abschnitt dieser Arbeit wird daher ein kurzer Überblick über den Arbeitsmarkt aus neoklassischer Sicht gegeben, anhand dessen deutlich werden soll, warum das Phänomen der Persistenz von Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig zu beobachtenden Lohnrigiditäten mit diesem Ansatz *nicht* erklärt werden kann.

Unfreiwillige Arbeitslosigkeit widerspricht dem Ziel der Gerechtigkeit und ihr Auftreten ist als *nicht pareto-optimaler* Zustand der Volkswirtschaft zu charakterisieren. Für das Vorhandensein positiver Arbeitslosigkeitsraten existieren eine Reihe von Theorien. Konsens vieler Theorien dabei ist, dass der Preis des Faktors Arbeit von dem markträumenden Preis abweicht und es somit zur Arbeitslosigkeit kommt.

Warum kommt es aber nicht zu einem Gleichgewicht, bei dem der Arbeitsmarkt geräumt ist? Was sind die Ursachen für Lohnrigiditäten?

Zwei bekannte Theorien, die sich mit diesen Problemstellungen und Fragen beschäftigen, sind das *Effizienzlohnmodell* und die *Insider-Outsider-Theorie*.

Im dritten Abschnitt dieser Arbeit wird vier bekannten und an der Arbeitsnachfrage orientierten Ansätzen innerhalb des *Effizienzlohnmodells* nachgegangen. Die *Insider-Outsider-Theorie* orientiert sich dagegen am Arbeitsangebot und wird im vierten Abschnitt dargelegt und beleuchtet.

Beide Abschnitte behandeln Theorien, die sich vor allem mit der mangelnden Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes und der daraus resultierenden Arbeitslosigkeit befassen. Ihr Ansatzpunkt ist durch eine mikroökonomische Vorgehensweise gekennzeichnet. Im letzten Abschnitt der Arbeit werden die Ansätze dann diskutiert und auf ihre Konsistenz überprüft. Dabei werden offene gebliebene und weiterführende Fragen angesprochen.

2. Das neoklassische Basismodell der Arbeitsmarkttheorie

Die *Neoklassik* hat sich aus den Grundlagen der *klassischen Nationalökonomie* entwickelt. Mit der Neoklassik hat die *subjektive Werttheorie* einen dominierenden Stellenwert erlangt. Danach bemisst sich der Wert eines Produkts durch den Nutzen, den ein Individuum durch seinen Konsum erzielt. Im Rahmen dieses werttheoretischen Vorgehens wird die Marginalanalyse, d.h. die Grenzbetrachtung von Grenzkosten, Grenzertrag oder Grenzproduktivität, angewandt, die unter den Prämissen der Nutzen- und Gewinnmaximierung die Bestimmung eines Gleichgewichts auf den einzelnen Märkten ermöglicht.

Im neoklassischen Basismodell ist der Arbeitsmarkt Teil eines Systems gegenseitiger *Interdependenzen*, das durch den Marktmechanismus gesteuert wird (vgl. Abb /Auer / Mirz 1992: 969).

Der Ausgleich von Angebot und Nachfrage realisiert ein totales Gleichgewicht. Im Mittelpunkt steht daher die mikroökonomische Analyse von Anbietern an und Nachfragern nach Gütern und Produktionsfaktoren. Als Charakteristikum neoklassischer Theorien gelten *flexible Preis-, Lohn- und Zinsmechanismen*, sowie die Gültigkeit des *Say'schen Theorems*. Es besagt in Kurzform, dass sich jedes Angebot seine Nachfrage schafft. Das bedeutet beispielsweise, dass die Produktion, die mit Hilfe eines bestimmten Beschäftigungseinsatzes entsteht, jederzeit abgesetzt werden kann. Bei freier Preis-, Lohn- und Zinsbildung tendieren die Güter-, Arbeits- und Geldmärkte zum Gleichgewicht. Bei Abweichungen von dem Gleichgewichtszustand besteht die Tendenz zu seiner Wiederherstellung über die oben genannten flexiblen Mechanismen.

Der Arbeitsmarkt ist dabei als ein klassischer Markt zu verstehen, bei dem der *Preis* als Knappheitsindikator ebenso wie auf dem Güter- und Geldmarkt die entscheidende Variable bei der Markträumung darstellt.

Folgende *Prämissen* bei der neoklassischen Erklärung des Arbeitsmarktgeschehens gelten (vgl. ebd.):

- Die Annahme einer atomistischen Angebots- und Nachfragestruktur
- Der Marktzutritt ist frei und unterliegt keiner Beschränkung
- Das Vorliegen vollständiger Information (Markttransparenz)
- Die Homogenität des Gutes Arbeit: Es existieren keine Präferenzen; alle Arbeitsanbieter sind gleich produktiv und substituierbar. Die Arbeitsanbieter verfügen über eine vollkommene Mobilitätsfähigkeit und Bereitschaft.
- Die Marktteilnehmer verhalten sich gewinn- bzw. nutzenmaximierend

Das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage lassen sich mit Hilfe der Grenznutzen- bzw. mit der Grenzproduktivitätstheorie erklären.

Arbeitslosigkeit wird innerhalb der neoklassischen Theorie als ein mikroökonomisches und auf dem Arbeitsmarkt selbst entstehendes Problem betrachtet (Bohnet / Schratzenstaller 1998: 602). Dabei gilt Arbeitslosigkeit immer als *freiwillig*: Arbeitsanbieter sind arbeitslos, da sie nicht die Bereitschaft aufzeigen, zu den am Markt geltenden *Gleichgewichtslöhnen* – die unter ihren eigenen Lohnforderungen liegen – *ihre* Arbeit anzubieten.

Anhaltend auftretende, *unfreiwillige* Arbeitslosigkeit existiert nach der traditionellen neoklassischen Arbeitsmarkttheorie nicht; der Lohnmechanismus

bewirkt den Ausgleich von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage (vgl. Felderer / Homburg 1999: 72).

Arbeitslosigkeit kann jedoch auftreten, wenn der Lohnmechanismus nur beschränkt funktioniert und exogene Einflüsse vorliegen. Als solche exogenen Einflüsse versteht man beispielsweise das gewerkschaftlich tarifpolitisch erzwungene oder staatlich vorgeschriebene Vorliegen eines Mindestlohns.

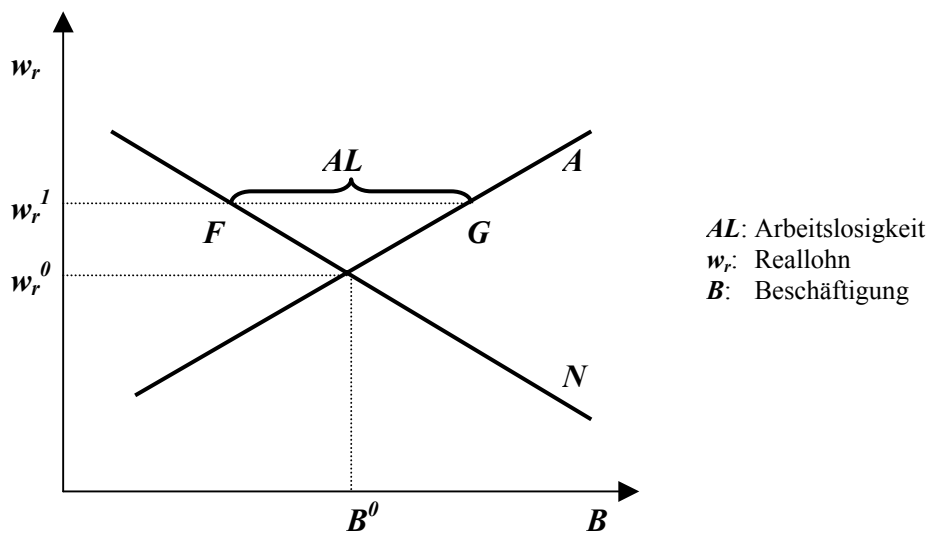


Abb. 1: „Traditionelle“ neoklassische Arbeitslosigkeit

In dem in *Abbildung 1* dargestellten Ausgangsgleichgewicht herrscht Vollbeschäftigung mit einem Lohn w_r^0 und der Beschäftigungshöhe B^0 . Steigt der tariflich vereinbarte Reallohn auf w_r^1 durch gewerkschaftlichen Druck, dann ergibt sich bei unverändertem Arbeitskräfteangebot A und einer unveränderten Arbeitskräftenachfrage N eine Arbeitslosigkeit in Höhe von FG . Der zu hohe Reallohn bewirkt eine Abweichung von Angebot und Nachfrage. Dem kann der neoklassischen Theorie nach vorgebeugt werden, indem der Reallohn wieder auf sein ursprüngliches Niveau w_r^0 sinkt. Zu diesem Lohn kann *jeder, der arbeiten will*, einen Arbeitsplatz erhalten. Sind die Löhne entsprechend flexibel, kann im neoklassischen System keine Arbeitslosigkeit vorliegen (vgl. Krol / Schmid 2002: 201).

Das neoklassische Basismodell ist auf vielfältige Kritik gestoßen. Mit Hilfe der Theorie ist es nicht möglich, persistent unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu erklären. Die Realitätsnähe der *Prämissen* darf in Frage gestellt werden.

Eine Vielzahl der Annahmen ist in der realen Welt nicht zu beobachten: Die Arbeitsanbieter sind beispielsweise keinesfalls als homogene Gruppe anzusehen, sondern vielmehr differenzierbar. Es ist keine vollständige Markttransparenz vorhanden, sondern es liegen Informationsasymmetrien vor.

Es ist weiter zu beobachten, dass der Lohn Rigiditäten zu unterliegen scheint und "sich die Lohnbildung von der konkreten Arbeitsmarktsituation weitgehend abkoppelt" (Möller 1991: 331).

Auch scheint es langfristig kein markträumendes Gleichgewicht zu geben, in Europa gibt es vielmehr eine beharrlich hohe Arbeitslosigkeit.

Die Auseinandersetzung mit den Widersprüchen der traditionellen Theorie hat zu einer Reihe an Weiterentwicklungen und Ergänzungen geführt. Mit zwei dieser mikroökonomisch fundierten Erklärungsansätze beschäftigen sich die folgenden Abschnitte.

3. Die Arbeitsnachfrage: Effizienzlohnmodelle

Im Rahmen des *Neuen Keynesianismus*, der von der neoklassischen Annahme abweicht, dass auf allen Märkten stets markträumende Preise existieren, findet eine mikrotheoretische Fundierung der Preis- und Lohnrigiditäten statt.

Die Neue Keynesianische Makroökonomie untersucht die Auswirkungen von starren Löhnen und Preisen auf den Märkten, die dazu führen, dass zu Nichtgleichgewichtspreisen und -löhnen gehandelt wird. Anbieter und Nachfrager können ihre Pläne nicht realisieren (vgl. Krol /Schmid 2002: 221f.). Zur Erklärung von empirisch beobachtbaren Lohnrigiditäten wird innerhalb des *Neuen Keynesianismus* oftmals die von AKERLOF, LAZEAR, SALOP, STIGLITZ u.a. begründete Effizienzlohntheorie herangezogen, die im folgenden vorgestellt werden soll.

Die Effizienzlohntheorie gibt realitätsferne Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie auf: Es wird nun davon ausgegangen, dass keine vollständige Information herrscht, sondern Informationsasymmetrien vorliegen. Ferner wird das Arbeitsangebot entsprechend der unterschiedlichen Qualifikationen als heterogen betrachtet, wie es die Humankapitaltheorie eingeführt hat (vgl. Abb / Auer / Mirz: 969).

Die Effizienzlohnmodelle betrachten einzelne Unternehmung im Gegensatz zur Humankapitaltheorie jedoch nicht als „black box“, sondern integrieren spezifische Aspekte von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen (vgl. ebd.).

ABB, AUER und MIRZ sprechen von einem *Principal-Agent-Problem*; der Unternehmer (*Prinzipal*) sei produktionsbedingt auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern (*Agenten*) angewiesen.

Die Unternehmer verfügen jedoch nicht über genug Informationen, um die Produktivität einzelner Arbeitnehmer exakt einzuschätzen. Zur Kontrolle der Arbeitnehmerleistung fehlen entsprechende Überwachungsmöglichkeiten und Instrumente (vgl. Berthold / Fehn 1995: 112).

Der Lohn stellt für den Arbeitgeber kein Datum dar, sondern kann von ihm verändert werden. Dieses ist insofern notwendig, da sämtliche Handlungen der *Agenten*, die verstärkte *Anstrengungen* als einen dem Unternehmerinteresse entgegenwirkenden *Disnutzen* begreifen, nicht immer im Interesse des Prinzipals erfolgen. Dies liegt darin begründet, dass die Agenten gegenüber dem Prinzipal über Informationsvorteile verfügen, d.h. es liegt eine asymmetrische Informationsverteilung zuungunsten der Arbeitgeber vor. Damit ergibt sich die Gefahr der Bummelei („Shirking“) – die Angestellten nutzen die Möglichkeit, ihre Anstrengungen innerhalb bestimmter Grenzen zu variieren, ohne die Entdeckung bzw. Entlassung fürchten zu müssen.

Die Lösung des Prinzipal-Agent-Konflikts stellt die spezielle Ausgestaltung der Arbeitsverträge dar: Die Lohnzahlung soll möglichst die gewünschten Arbeitsleistungen der Agenten sicherstellen (vgl. Abb / Auer / Mirz: 969).

Die Effizienzlohntheorie versucht demnach, die Gründe für einen über dem Marktärumungslohn liegenden Reallohn aufzuzeichnen. Sie interessiert sich primär für die Gründe des Verhaltens der *Arbeitgeber* und ist daher an der *Arbeitsnachfrageseite* orientiert. Trotz Arbeitslosigkeit ist es für Unternehmen mit gewinnmaximalem Verhalten vereinbar, höhere Löhne zu zahlen, weil Löhne nicht nur einen Kostenfaktor darstellen, sondern auch Anreize für eine höhere Arbeitsproduktivität geben und damit die Leistungsfähigkeit des Faktors Arbeit erhöhen (vgl. Franz 1999: 310).

Die Unternehmung sorgt sich in der Regel nicht um die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungshöhe, sondern vielmehr um einen Lohn, der ihr die Arbeitskosten pro Effizienzeinheit minimiert (vgl. Sesselmeier 1997: 153).

Da Lohnsteigerungen ausgehend vom Vollbeschäftigungslohn die Produktivität überdurchschnittlich erhöhen, wird der gewinnmaximale *Effizienzlohn* über dem markträumenden Gleichgewicht liegen. Mit Hilfe des *Effizienzlohns* wird nicht die Lohnkosten-, sondern die *Lohnstückkostensumme* minimiert (vgl. Berthold / Fehn 1995: 112). Weiterhin gilt aber die neoklassische Annahme, dass der Lohnsatz dem Wertgrenzprodukt der Arbeit entsprechen müsse.

Da die Beschäftigungssituation vom Reallohn w_r abhängt und sich rationale Arbeitnehmer bei der Entscheidung über ihren Arbeitseinsatz an dem Reallohn orientieren, sind mit der Effizienzlohntheorie nach unten rigide Reallöhne begründet. Dadurch wird ein Gleichgewicht bei zu hohen (aber für die Unternehmen effizienten) Reallöhnen w_r^e und unfreiwilliger klassischer Arbeitslosigkeit realisiert (*Abb. 2*).

Ferner liegt es nicht im Interesse der Arbeitgeber, niedrigere Entlohnungsangebote der unfreiwillig Arbeitslosen zu akzeptieren, weil dadurch die Gewinne durch den oben beschriebenen Zusammenhang zurückgehen (Lindbeck / Snower 1985: 46).

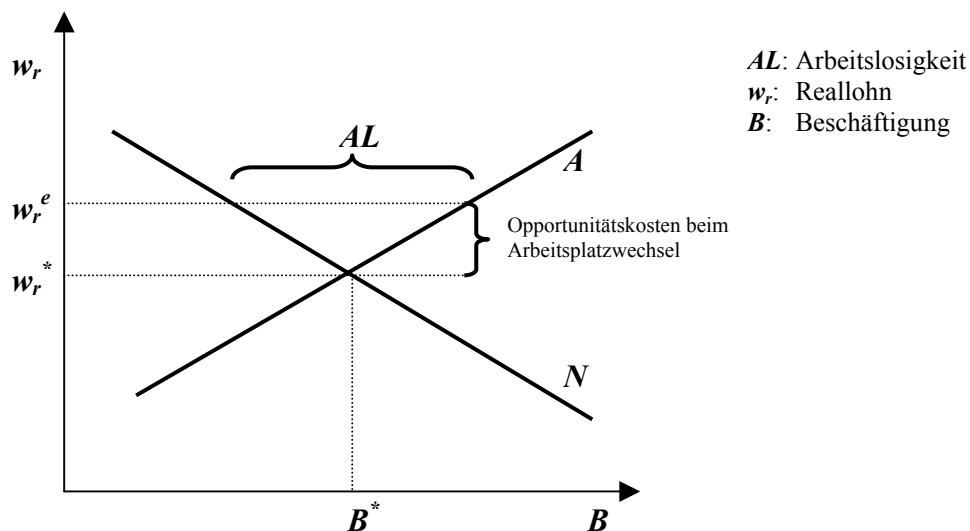


Abb. 2: Klassische Arbeitslosigkeit im Effizienzlohnmodell

Wie erklärt die Effizienzlohntheorie den Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Produktivität? Reallöhne über dem Vollbeschäftigungslohn reduzieren wie oben beschrieben den Anreiz, Drückebergerei am Arbeitsplatz zu betreiben.

Wird man bei seinem Fehlverhalten ertappt und entlassen, sind hohe Opportunitätskosten mit dem zwangsläufigen Arbeitsplatzwechsel verbunden (vgl. Abb. 2; Berthold / Fehn 1995: 112).

Mit Hilfe des hohen Lohns ist es zudem möglich, die Fluktuation der Arbeitnehmer zu verringern, womit der Aufbau betriebsspezifischen Humankapitals weniger oft erforderlich ist (vgl. ebd.).

Für das Unternehmen hat der Lohnsatz mithin zwei Effekte: Er bestimmt die Lohnkosten $w \cdot N$, zum anderen aber auch die Effizienz e .

Welchen Produktionsplan wird die Firma wählen (nach Franz 1999: 313f.)¹?

Es wird angenommen, dass das Unternehmen mit einer Technologie $y = f(E)$ mit $E \equiv e \cdot N$ sowie $f' > 0$ und $f'' < 0$ produziere. Wenn K_f die sonstigen Kosten, inklusive der Kosten für das „Monitoring“ darstellen, die der Einfachheit halber als konstant angenommen werden, ist der Gewinn G wie folgt definiert:

$$G(N, W) = P \cdot f[e(W) \cdot N] - W \cdot N - K_f \quad (1)$$

Das Preisniveau P wird als konstant angenommen und für e wird die Abhängigkeit vom Lohnsatz berücksichtigt.

Die Bedingungen erster Ordnung für ein Gewinnmaximum lauten:

$$\frac{dG}{dN} = P \cdot \frac{\partial f}{\partial E} \cdot e - W = 0 \quad (2)$$

$$\frac{dG}{dW} = P \cdot \frac{\partial f}{\partial E} \cdot N \cdot \frac{de}{dW} - N = 0 \quad (3)$$

Die Bedingung (2) besagt, dass das Wertgrenzprodukt eines Beschäftigten, dessen Produktivität in Effizienzeinheiten gemessen wird, im Gewinnmaximum gleich den Lohnkosten je Effizienzeinheit sein muss:

$$P \cdot \frac{\partial f}{\partial E} = \frac{W}{e} \quad (4)$$

Bedingung (3) besagt, dass dieses Wertgrenzprodukt zudem gleich den Grenzkosten einer Erhöhung der Effizienz um eine Einheit sein muss:

¹ FRANZ modelliert zunächst den Zusammenhang zwischen der Leistungsintensität e und dem Lohnsatz W . Auf diese grundlegende Modellrechnung können wir hier aus Darstellungsgründen nicht näher eingehen (vgl. hierzu Franz 1999: 310f.)

$$P \cdot \frac{\partial f}{\partial E} = \frac{dW}{de} \quad (5)$$

Aus beiden Bedingungen folgt unmittelbar, dass die Firma im Optimum den Lohn so setzen muss, dass die Elastizität der Effizienz in bezug auf den Lohnsatz gleich Eins ist²:

$$\frac{de}{dW} \cdot \frac{W}{e} = 1. \quad (6)$$

Bei gegebener Funktion $e(W)$ ist damit der optimale Lohnsatz bestimmt, so dass sich aus Gleichung (6) bei Anwendung der expliziten Produktionsfunktion die gewinnmaximale Beschäftigung N ergibt. Diese entspricht im Aggregat, also auf die Volkswirtschaft bezogen, nicht dem Vollbeschäftigungsniveau. Es herrscht Arbeitslosigkeit (vgl. Franz 1999: 312).

Die wesentlichen Punkte, die die Effizienzlohntheorie charakterisieren, wurden damit zusammengefasst dargestellt. Die folgenden Abschnitte resümieren kurz vier grundlegende Ansätze, die innerhalb der Effizienzlohntheorie diskutiert wurden.

3.1. „Shirking“-Ansatz

Der „Shirking“-Ansatz geht von der Möglichkeit der Bummelei aus und skizziert das zu Beginn des Kapitels beschriebene Prinzipal-Agent-Problem. Die neoklassische Sichtweise, dass eine genau spezifizierte Arbeitsleistung gegen einen bestimmten Lohn getauscht wird, wird abgelehnt (vgl. Sesselmeier 1997: 165). Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsintensität vielmehr innerhalb einer bestimmten Bandbreite *selbst* bestimmen. Durch diesen Freiraum kann der Beschäftigte „*zusätzliche*“ Nutzengewinne durch diskrete Abweichungen von der vertraglichen Arbeitsleistung realisieren“ (ebd.). Eine wirksame Kontrolle des Arbeitsverhaltens verursacht zu hohe Kosten. Vertreter des „Shirking“-Ansatzes argumentieren, dass über dem markträumenden Reallohn liegende Effizienzlöhne eine sinnvolle Alternative darstellen: Durch sie entsteht der Anreiz, die Bummelei *aufzugeben*, da sie erkannt werden könnte.

² Die sog. SOLOW-Bedingung, weil dieser als erstes darauf aufmerksam machte (vgl. Franz 1999: 314)

Die Gefahr des Auffliegens impliziert, dass der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle unter Inkaufnahme von Opportunitätskosten zu niedrigeren Konditionen annehmen müsste. Wenn zudem alle Unternehmen am Markt einen Effizienzlohn gewähren und damit Arbeitslosigkeit entsteht, wirkt dies zusätzlich disziplinierend: Es besteht dann für den Bummelanten das Risiko, arbeitslos zu werden (vgl. Abb / Auer / Mirz 1992: 973).

Kritik am Shirking-Ansatz wird unter anderem damit begründet, dass die hier entstehende Arbeitslosigkeit nicht unfreiwillig, sondern vielmehr *freiwillig* sei. Die Entscheidung des Arbeitnehmers über seine Arbeitsleistung resultiere aus „einem freiwilligen Optimierungskalkül unter Berücksichtigung des Entlassungsrisikos“ (Sesselmeier 1997: 168).

Kritik wird ferner dahingehend geübt, dass die Effizienzlohntheorie - gerade im „Shirking“-Ansatz - die Rolle des aktuellen Lohnes zur Lösung der Probleme, die sich aus der Informationsasymmetrie ergeben, überbewertet.

FRANZ verweist angesichts der entstehenden Arbeitslosigkeit auf die fehlende Pareto-Optimalität, da es bessere Möglichkeiten³ der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen gibt. Diese könnten zu einem effizienteren Arbeitsverhalten auch bei Vollbeschäftigung führen (Franz 1999: 316f.).

3.2 „Labour Turnover“-Ansatz

Im Mittelpunkt des „Labour Turnover“-Ansatzes steht weniger das Verhindern von Bummelei, sondern vielmehr die Stabilisierung einer bestimmten Belegschaftsstruktur. Das Unternehmen strebt eine tolerierbare Fluktuationsrate an und will das häufige Ein- und Ausscheiden der Arbeitnehmer vermeiden. Der „Labour Turnover“-Ansatz setzt damit beim Kündigungsverhalten der Arbeitnehmer an: Durch die freiwillige Zahlung von über dem Markträumungslohn liegenden Effizienzlöhnen – analog zur Vermeidung des Shirking - wird die Fluktuationsneigung der Mitarbeiter verringert (vgl. Abb / Auer / Mirz 1992: 973).

³ z.B. das Modell der Senioritätentlohnung (LAZEAR): Hier entspricht der Gegenwartswert *aller* Lohnzahlungen dem markträumenden Niveau - mit steigender Betriebszugehörigkeit erhöhen sich die Löhne des Beschäftigten. Verliert er aufgrund von Bummelei seine Arbeit, muss er in einem neuen Betrieb wieder zu dem niedrigen „Eintrittslohn“ anfangen (vgl. Franz 1999: 316; Berthold / Fehn 1995: 112).

Ausgangspunkt dieses Ansatzes ist, dass ein Zusammenhang zwischen Fluktuationsrate und Produktivität besteht. Die Einweisung eines neuen Arbeitnehmers verursacht zum Teil hohe Kosten. Der Anteil dieser Fluktuationskosten ist umso größer, je höher der Aufwand ist, betriebsspezifische Techniken und Organisationsweisen zu erlernen.

SESSELMEIER verweist zu dem darauf, dass sich durch das hohe Lohnniveau eine Arbeitslosenrate ergibt, die die Fluktuationsbestrebungen ohnehin stark reduziert und weitere Lohnanreize überflüssig macht (vgl. Sesselmeier 1997: 164). Der „Labour Turnover“-Ansatz ist ein mobilitätsorientierter Ansatz, da die offensichtlich zu hohe Mobilität der Arbeitsanbieter letztendlich Effizienzlöhne zur Vermeidung von Fluktuationskosten erforderlich macht.

Damit steht der Ansatz im Widerspruch zu der neoklassischen Lehre, die Arbeitslosigkeit unter anderem auch auf die mangelnde Mobilitätsbereitschaft der Arbeitsanbieter zurückführt (vgl. ebd.).

3.3 Adverse Selection-Ansatz

Im Vordergrund des „Adverse Selection“-Ansatz steht der unternehmerische Wunsch nach einer höheren Durchschnittsqualität der Beschäftigten.

Die Begründung für diesen Wunsch liegt in der Annahme, dass nicht alle Beschäftigten aufgrund ihrer Heterogenität über ein vergleichbares Maß an Leistungsfähigkeit verfügen. Der Unternehmer ist bei der Einstellung nur unter Inkaufnahme von hohen Kosten in der Lage, das Leistungspotential verlässlich zu analysieren. Es bestehen Informationsasymmetrien zu Lasten der Unternehmer, die sich in der unvollkommenen Kenntnis über die Produktivität und Leistungsfähigkeit einer neu einzustellenden Arbeitskraft widerspiegeln (vgl. Sesselmeier 1997: 161).

Als wird weiter angenommen, dass eine positive Korrelation zwischen Lohnsatz und Produktivität besteht. Infolgedessen kann der Unternehmer von dem Lohnsatz als Selektionsinstrument Gebrauch machen, um eine möglichst hohe betriebliche Durchschnittsqualität zu erreichen.

Höhere Lohnsätze führen zudem dazu, dass aus einem fähigeren Bewerberpool ausgewählt werden kann, da diese leistungsfähigere Bewerber anziehen.

Diese Strategie ist für die Unternehmen optimal – und führt zur Zahlung von Effizienzlöhnen, die über dem üblichen Marktträumungslohn liegen und zu Arbeitslosigkeit führen (vgl. Abb / Auer / Mirz 1992: 973).

Die Arbeitslosigkeit ist unfreiwillig, da der Arbeitslose seine Arbeitskraft nicht unter dem herrschenden Effizienzlohn anbieten kann. Aufgrund der beschriebenen Annahmen würde das für die Arbeitsnachfrageseite niedrigere Produktivitäten der billigeren Arbeitskräfte implizieren. Diese sind aber nicht im Sinne des Unternehmers.

Kritisch zu betrachten ist vor allem, dass der Lohnsatz die entscheidende Komponente bei der Vergabe der Stelle darstellen soll. Vielmehr sind es doch Zeugnisse oder andere Arbeitsproben und Qualifikationsmerkmale, die ebenfalls die Produktivität des Bewerbers erkennen lassen (vgl. Sesselmeier 1997: 162). Es ist zudem nicht nachvollziehbar, dass sich Arbeitsanbieter allein durch ihre Bereitschaft, zu niedrigeren Löhnen zu arbeiten, disqualifizieren. SESSELMEIER verweist darauf, dass „Arbeitnehmer genötigt sind, eine Stelle anzunehmen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen“ (ebd.)

Die Qualität eines Arbeitnehmers anhand seines geforderten Lohnes könne man nur beurteilen, wenn er als Arbeitsanbieter nicht dazu gezwungen sei, einer Arbeit nachzugehen. In der Realität existiere keine „Wahlfreiheit“ zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung.

3.4 „Gift Exchange“-Ansatz

Der „Gift-Exchange“-Ansatz, der vor allem von AKERLOF geprägt wurde, bezieht soziologische Elemente in die ökonomische Erklärung von Lohnrigiditäten ein. Damit unterscheidet er sich von den bisher beschriebenen Ansätzen, die primär werttheoretisch angelegt sind und von individuellen Nutzenmaximierungskalkülen ausgehen.

Die erste Prämisse des Modells ist, dass die Arbeitsproduktivität der Beschäftigten vom Betriebsklima abhängt. Damit rückt die Wirkung sozialer Konventionen und Gruppennormen in den Mittelpunkt des Interesses. Effizienzlöhne werden dabei als ein normativer Konsens zwischen den Arbeitsmarktparteien interpretiert (vgl. Sesselmeier 1997: 158).

Das Prinzip des „gegenseitigen Beschenkens“ (gift exchange) ist Basis der abgeschlossenen Arbeitsverträge, die eine faire Partnerschaft als normativen Konsens begreifen. Das Geschenk der Arbeitgeber stellt dabei der über dem Markträumungslohn liegende Effizienzlohn dar. Im Gegenzug schenken die Beschäftigten den Arbeitgebern eine höhere Arbeitsproduktivität (vgl. Abb / Auer / Mirz 1992: 973).

Neoklassisch könnte mit der Frage argumentiert werden, warum das Unternehmen nicht einfach die Mindestanforderungen erhöht und seine unproduktiven Arbeitskräfte freisetzt. Ebenso betrifft das die Arbeitnehmer: Sie könnten ihre Leistungen doch auf das gerade noch kontrollierbare Maß senken. AKERLOF erkläre dieses Phänomen mit Hilfe der geltenden Normen einer fairen Partnerschaft, die reine Nutzenmaximierungskalküle in den Hintergrund treten lässt (vgl. Sesselmeier 1997: 158).

Durch die über dem Markträumungslohn liegenden Löhne und das damit einhergehende Arbeitsverständnis wird unfreiwillige Arbeitslosigkeit induziert. Das „Gift Exchange“-Modell ist kein klassisch-ökonomisches Modell, vielmehr enthält es aber aufgrund seiner breiteren Ausrichtung neue Aspekte zur Erklärung der Rigiditäten.

Kritik an diesem Ansatz ist vor allem in der positiven Einstellung der Mitarbeiter gegenüber der eigenen Firma zu sehen, die als „natürlich“ eingeschätzt wird.

4. Das Arbeitsangebot: Insider-Outsider-Theorie

Die Insider-Outsider-Theorie versucht, die Persistenz von Arbeitslosigkeit mit Hilfe der Spezifika des Lohnbildungsprozesses zu erklären.

Der Ansatz, der vor allem mit den Namen LINDBECK, SNOWER, BLANCHARD und SUMMERS verbunden ist, weist den *Arbeitsanbietern* eine entscheidende Rolle bei der Lohnbildung zu und unterscheidet sich dadurch von den Effizienzlohntheorien. Dabei geht die Insider-Outsider-Theorie von einem Konflikt zwischen arbeitslosen und beschäftigten Arbeitnehmern aus, der die Ursache der Hochlohnarbeitslosigkeit darstellt (vgl. Berthold /Fehn 1995: 113). Zudem kann im Rahmen der Insider-Outsider-Theorie die Existenz von Gewerkschaften begründet werden (vgl. ebd.)

Insider-Outsider-Ansätze unterscheiden drei Gruppen von Arbeitnehmern:

- Personen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden (*Insider*)
- Personen, die gerade eingearbeitet werden (*Entrants*)
- Personen, die nicht beschäftigt sind (*Outsider*)

Um den Ansatz simplifiziert darzustellen, soll folgendes Beispiel angenommen werden: Ein Unternehmen ist aufgrund einer vorübergehenden konjunkturellen Schwächephase und dem damit verbundenen Nachfragerückgang gezwungen, seine Produktion zu verringern. Das Unternehmen entlässt Beschäftigte – Arbeitslosigkeit entsteht. Bei einer Verbesserung der wirtschaftlichen Lage möchte das Unternehmen neue Mitarbeiter einstellen, doch die verbliebenen Beschäftigten nutzen ihre *Machtposition* – u.U. mit Hilfe von Gewerkschaften – gegenüber der Unternehmensleitung, um stattdessen Lohnforderungen durchzusetzen, so dass es für die Firma profitabler ist, auf dem höheren Lohn- und niedrigeren Beschäftigungsniveau zu verbleiben.

Bereits Beschäftigte werden dadurch zu *Insidern*, die ihre Marktmacht ausnutzen können, während die Arbeitslosen ihre Interessen nicht artikulieren können. Sie bleiben außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses und sind damit *Outsider*, die nicht in der Lage sind, durch Lohnunterbietung mit den bereits Beschäftigten zu konkurrieren.

Welche Gründe sind für diese Problematik, die Hochlohnarbeitslosigkeit induziert, relevant? Zunächst einmal haben die Insider kein Interesse an einem beschäftigungserhöhenden Lohnunterbietungsprozess, der sich negativ auf ihre reale Einkommensposition auswirkt und werden diesen deshalb negieren.

Eine weitere wichtige Barriere äußert sich in politisch verursachten und originären Fluktuationskosten. Insider sind langjährig Beschäftigte, in die das Unternehmen Investitionen in Form von Ausbildungskosten getätigt hat. Die Insider stellen damit wertvolles betriebspezifisches Humankapital dar. Zudem wurden für die Insider bereits alle Kosten, die bei der Einstellung und während der Beschäftigung getätigt, seien es nun Verhandlungs-, Verwaltungs- oder Anwerbungskosten. Im Falle einer Entlassung werden zusätzlich politisch bedingte Entlassungskosten, wie Abfindungen, Sozialpläne oder Prozesskosten fällig (vgl. Berthold / Fehn 1995: 113).

Bei der Einstellung *neuer* Arbeitskräfte müssen Fluktuationskosten in der oben beschriebenen Form von Ausbildungs- und Suchkosten einkalkuliert werden.

In einer Wachstumsphase eingestellte Beschäftigte können darüber hinaus nicht ohne Entlassungskosten während einer Krise freigesetzt werden (vgl. Franz 1999: 302). Somit gestaltet sich die Einstellung neuer Arbeitskräfte schwierig, während die Machtposition der bereits in Arbeit befindlichen Insider deutlich aufzuzeigen ist.

Zudem können die Insider jede Kooperation mit den neu einzuarbeitenden Beschäftigten verweigern, so dass noch höhere Ausbildungskosten als geplant anfallen, die den Versuch der Lohnunterbietung durch die Outsider aushebeln (vgl. ebd.). Die mit diesem Verhalten verbundenen und zusätzlich entstehenden Kosten klassifizieren LINDBECK und SNOWER als Kosten durch Belästigung („Harassment“) (vgl. Lindbeck / Snower 1988; Sesselmeier 1997: 177).

Der Arbeitgeber sieht sich ferner mit dem Umstand konfrontiert, dass der Austausch einer voll ausgebildeten Belegschaft gegen arbeitlose Arbeitnehmer sehr kostenintensiv ist. Deshalb hat er Interesse, die ausgebildeten Arbeitskräfte zu halten. Es ist konkludent, dass die Insider über eine Reihe monetär bewertbarer Vorteile verfügen, die sie in den Lohnverhandlungen ausschöpfen können. Gleiches gilt für die *bereits* eingestellten, aber noch nicht abschließend ausgebildeten *Entrants*.

Zielsetzung der Insider ist es, einen möglichst hohen Lohnsatz zu erreichen, der die Nebenbedingung eines ungefährdeten Beschäftigungsverhältnisses berücksichtigt. Die Insiderlöhne können maximal um die Summe der Einstellungs- und Entlassungskosten über dem Lohnangebot der Outsider liegen.⁴ Wollen die Insider verhindern, dass einer von Ihnen entlassen wird, darf der Lohnsatz W_I der Insider nicht höher sein als der Lohnsatz eines Neubeschäftigten W_E plus den Grenzkosten der Fluktuation, also den Grenzkosten der Entlassung eines Insiders C'_I plus den Grenzkosten der Einstellung und Ausbildung eines Neubeschäftigten C'_E :

$$W_I \leq W_E + C'_I + C'_E$$

Diese Verhandlungsstrategie hat nicht vollbeschäftigungskonforme Reallöhne zur Folge: Es entsteht unfreiwillige Arbeitslosigkeit.

⁴ Zu einer Rechnung des Arbeitsnachfrageverhaltens der Unternehmen unter Berücksichtigung des Insider-Outsider-Modells vgl. Franz 1999, 303f.

Kritik an dem o.g. „Harassment“-Ansatz besteht vor allem darin, dass die möglichen Anfeindungsaktivitäten der Insider nach und nach an Wirkung verlieren, weil sie sich auch nutzenmindernd auf die Insider selbst im Sinne einer Belastung des Arbeitsklimas auswirken (vgl. Franz 1999: 305).

Eine erweiterte Version der Insider-Outsider-Theorien bezieht die Existenz von Arbeitnehmervertretungen, d.h. Gewerkschaften und Betriebsräte, in die Analyse ein (vgl. z.B. Blanchard / Summers 1986). Diese verhalten sich aufgrund des Wiederwahlinteresses ihrer Funktionäre als Stimmenmaximierer und orientieren sich an den Präferenzen des Medianwählers und damit der Insider. Die *Organisationsmacht* ermöglicht ihnen, z.B. Kündigungsfristen oder Abfindungszahlungen durchzusetzen sowie mit Streik oder Dienst nach Vorschrift zu drohen, und somit weitere Lohnaufschläge für die Insider zu realisieren (vgl. Berthold / Fehn 1995: 113).

Die Grundidee des Insider-Outsider-Ansatzes, dass die Interessen entlassener ehemaliger Insider mit *zunehmender Dauer* der Arbeitslosigkeit immer weniger im nutzenmaximierenden Lohnsetzungsverhalten der nach wie vor Beschäftigten eine Rolle spielen, ist evident. Häufig ist für die Vernachlässigung auch das Ausscheiden aus der Gewerkschaft mit längerer Arbeitslosigkeit verantwortlich (vgl. Fehn 1997: 167). FEHN konstatiert zudem, dass das Lohnverhandlungsverhalten keineswegs unabhängig von der gesamtwirtschaftlichen Situation am Arbeitsmarkt sei. Für Insider, die Gefahr laufen, aufgrund eines negativen Schocks ihre Beschäftigung zu verlieren, stellen erst *kürzlich* entlassene Insider eine ernsthafte Konkurrenz dar - sollte es zum Arbeitsplatzverlust kommen. In diesem Fall werden die Insider bei Verhandlungen entsprechend vorsichtig agieren (vgl. ebd.). Orientieren sich die Unternehmer bei der Personalauswahl hingegen vornehmlich an der Dauer der Arbeitslosigkeit, steigt das Sicherheitsgefühl der noch beschäftigten Insider und gleichermaßen vermindert sich ihre Lohnzurückhaltung.

Mit dem eigennützigem Verhalten der Insider sind negative externe Effekte verbunden, deren Kosten durch andere Gruppen der Gesellschaft getragen werden müssen. Zum einen tragen die Outsider, denen ihr Arbeitseinsatz verwehrt bleibt, große Lasten, zum anderen sind es die Steuer- und Beitragszahler, die für daraus folgende Unterstützungsleistungen aufkommen müssen.

5. Diskussion und Schlussbetrachtung

Bei den von *Prinzipal-Agent-Problemen* ausgehenden Effizienzlohntheorien ist der Grundgedanke, dass die Arbeitgeber die Lohnhöhe als Anreizinstrument einsetzen, um besonders leistungsfähige Arbeitnehmer zu akquirieren (*Adverse Selection*) oder jene durch Zusatzprämien von der Bummelerei (*Shirking*) bzw. der Kündigung abzuhalten (*Labour Turnover*).

Da innerhalb der Effizienzlohntheorie Löhne nicht nur Kostenfaktoren darstellen, sondern auch die Produktivität beeinflussen, ergibt sich ein *Interessenkonflikt* zwischen *Arbeitgebern* und *Arbeitslosen*. Für die Arbeitgeber ist es innerhalb der modellhaften Situation im Hinblick auf ihr Gewinnmaximierungsziel effizienter, zunächst die Produktivität der eigenen Beschäftigten durch die Zahlung von übertariflichen Löhnen zu erhöhen, was sich wiederum negativ auf die Arbeitsnachfrage auswirkt. Diese Erklärung unfreiwilliger Arbeitslosigkeit scheint plausibel zu sein.

Effizienzlöhne kann man gleichwohl nur schwer empirisch ermitteln, da methodische Probleme aufgrund fehlender Messgrößen vorliegen. Um dennoch das tatsächliche Vorliegen von Effizienzlöhnen empirisch zu erfassen, müssten Hilfsgrößen wie die Entwicklung der Lohndrift oder der Fluktuation gemessen werden (vgl. Zerche et al. 2000: 221).

Gegen die Effizienzlohntheorie wird als Einwand vorgebracht, dass eine einseitige Schuldzuweisung an die Arbeitgeber für die hochlohnbedingte Massenarbeitslosigkeit ungerechtfertigt sei, weil dann mit der Arbeitslosigkeit auch die Lohndrift, d.h. der Abstand zwischen tariflichen Löhnen und effektiven Löhnen zugenommen haben müsste. Die Befunde deuteten jedoch eher auf das Gegenteil, also eine Abstandsverringering hin (vgl. Berthold / Fehn 1995: 112).

Theoretisch begründete Kritik an der „Drückeberger-Variante“ der Effizienzlohntheorie wird unter anderem damit begründet, dass die hier entstehende Arbeitslosigkeit nicht unfreiwillig, sondern vielmehr *freiwillig* sei. Die Entscheidung des Arbeitnehmers über seine Arbeitsleistung folge schließlich aus einem frei gewählten Optimierungskalkül unter Berücksichtigung des Entlassungsrisikos.

FRANZ verweist auf die fehlende Pareto-Optimalität der im 3. *Abschnitt* beschriebenen Effizienzentlohnung, da es bessere Möglichkeiten der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen gäbe. Diese könnten zu einem effizienteren Arbeitsverhalten auch bei Vollbeschäftigung führen (Franz 1999: 316f.). In der Praxis lassen sich vielleicht auch deswegen vielfältigere Formen von Effizienzlöhnen beobachten, wie die bereits angesprochene *Senioritätsentlohnung* oder einmalige Prämien. Ebenso nachweisbar sei aber die übertarifliche Bezahlung in Großunternehmen (vgl. Zerche et al. 2000: 221).

Die Insider-Outsider-Theorie führt die anhaltende Hochlohnarbeitslosigkeit dagegen auf einen Zielkonflikt zwischen Insidern und Outsidern zurück und beschreibt damit primär das Verhalten der Arbeitsanbieter.

Akzeptiert man die in dem Modell getroffenen Annahmen über das Lohnsetzungsverhalten der Beschäftigten, so gibt die Insider-Outsider-Theorie eine Reihe nachvollziehbarer und zum Teil intuitiv einleuchtender Antworten auf die Frage, warum es Lohnrigiditäten bei zugleich dauerhaft hoher Arbeitslosigkeit gibt.

Die Hypothese, dass Fluktuationskosten bei Einstellungen und Entlassungen ins unternehmerische Kalkül einbezogen werden, ist akzeptabel, ebenso wie die im „Harassment-Ansatz“ implizit geäußerte Hypothese, dass die Produktivität von Neueingestellten sinkt, wenn mit ihnen nicht kooperiert wird. Auch die Machtbündelung der Insider in Gewerkschaften scheint schlüssig. Im Gegensatz zur Effizienzlohntheorie liefert der Insider-Outsider-Ansatz eine ökonomische Begründung für die Existenz von Gewerkschaften (vgl. Berthold / Fehn 1995). Der Insider-Outsider-Ansatz könnte zusätzlich an Realitätsnähe gewinnen, wenn man nicht nur die Frage betrachtet, ob jemand eine Beschäftigung innehat oder nicht, sondern auch von weiteren Heterogenitäten auf der Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageseite ausgeht (vgl. Fehn 1997: 168). Es ist beispielsweise möglich, dass das Humankapital von Kandidaten für Neueinstellungen in einem komplementären Verhältnis zu demjenigen der Insider steht. Da mit der Einstellung dann die Produktivität und folglich auch die Löhne der Insider steigen, haben diese keinen Grund sich gegen Kandidaten zur Wehr zu setzen, die diese Voraussetzungen erfüllen.

Um die Problemhaftigkeit zu überprüfen, empfiehlt sich der Blick auf die am Arbeitsmarkt vorherrschenden Stromgrößen (vgl. ebd.). Je größer die Dynamik am Arbeitsmarkt ist, desto geringer ist der Grad an Verkrustung und desto weniger ist die Macht der Insider ausgeprägt. In den USA herrscht eine weit höhere Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt als in der EU – daraus kann man ableiten, dass der Insider-Outsider-Konflikt im europäischen Raum eine wesentlich größere Rolle spielt.

Ein großes Problem bei der Insider-Outsider-Theorie ist jedoch, dass nur über *Nominallöhne* und nicht über *Reallöhne* verhandelt wird (vgl. Franz 1999: 320f.). Solange zur Entwicklung der Preise also keine Informationen vorliegen, kann über den realen Effekt keine Aussage gemacht werden. Somit bleibt die Frage offen, ob zu hohe *Reallöhne* für die Arbeitslosigkeit eine Mitverantwortung tragen. Für die empirische Relevanz lässt sich festhalten, dass der Lohnbildungsprozess in der Bundesrepublik Deutschland kaum in der modellierten, dezentralen Weise abläuft, sondern vielmehr sektoral bzw. branchenspezifisch organisiert ist. Überdies brächten ökonometrische Studien wenig Klarheit, da die Hilfsgrößen nicht nur in Zusammenhang mit Insiderkräften stünden (ebd.: 306).

Sowohl die Effizienzlohn- als auch die Insider-Outsider-Theorie erklären mikroökonomisch, warum die Arbeitslosen nicht den Marktlohn unterbieten und somit wieder in den Arbeitsmarkt eintreten können. Die relativ geringe Lohndrift in Deutschland deutet jedoch darauf hin, dass Effizienzlöhne eher eine nachgeordnete Rolle spielen (vgl. Berthold / Fehn 1995: 113).

Effizienzlohn- und Insider-Outsider-Theorie stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander. Das Vorliegen beider Probleme verstärkt die Hochlohnarbeitslosigkeit. BERTHOLD / FEHN verweisen jedoch darauf, dass bei ausgeprägten Insider-Outsider-Problemen, hoher Arbeitslosigkeit und starker Marktmacht der Gewerkschaften die Effizienzprobleme geringer ausfielen und weniger Einfluss auf die Arbeitslosigkeit nahmen (vgl. ebd.). Zuschläge auf den Tariflohn fielen dann geringer aus.

Insgesamt sind beide Ansätze im Hinblick auf die wirtschaftspolitische Diskussion relevant. Durch sie ist eine theoretische Fundierung der Bedeutung von Lohnstrukturen, über den Vertretungsanspruch der Gewerkschaften gegenüber allen Arbeitnehmern, sowie über gegenläufige Interessen einzelner Gruppen auf dem Arbeitsmarkt erfolgt.

Literatur

ABB, FRITZ / JOSEF AUER / PETER MIRZ (1992): Arbeitsmarkttheorien.

In: WISU, Heft Nr. 12: 969-974

BERTHOLD, NORBERT ET AL. (2001): Innovative Beschäftigungspolitik – Wege aus der Strukturkrise. Bad Homburg v. d. Höhe

BERTHOLD, NORBERT / RAINER FEHN (1995): Neuere Entwicklungen in der Arbeitsmarkttheorie. In: WiSt, Heft Nr. 3: 110-117

BLANCHARD, OLIVIER / LAWRENCE SUMMERS: Hysteresis and the European Unemployment. In: NBER Macroeconomic Annual. Cambridge: 15-78

BOHNET, ARMIN / SCHRATZENSTALLER, MARGIT (1998): Beschäftigungstheorien.

In: WiSt, Heft Nr. 12: 969-974

FEHN, RAINER (1997): Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa. Ursachen und Lösungsansätze. Baden-Baden

FELDERER, BERNHARD / HOMBURG, STEFAN (1999): Makroökonomik und neue Makroökonomik. Berlin

FRANZ, WOLFGANG (1999): Arbeitsmarktökonomik. Berlin

KROL, GERD-JAN / ALFONS SCHMID (2002): Volkswirtschaftslehre. Eine problemorientierte Einführung. Tübingen

LINDBECK, ASSAR / DENNIS SNOWER (1985): Explanations of Unemployment.
In: Oxford Review of Economic Policy, Vol. 1: 34-69

LINDBECK, ASSAR / DENNIS SNOWER (1988): The Insider-Outsider Theory of
Employment and Unemployment. Cambridge

MÖLLER, JOACHIM (1991): Die Insider-Outsider-Theorie.
In: WiSt, Heft Nr. 7: 333-339

SESSELMEIER, WERNER (1997): Arbeitsmarkttheorien: ein Überblick. Heidelberg

ZERCHE, JÜRGEN ET AL. (2000): Arbeitsmarktpolitik und –theorie. Lehrbuch zu
empirischen, institutionellen und theoretischen Grundfragen der
Arbeitsmarktökonomik. München