

Neubäumer, Renate

Article — Digitized Version

Mikroökonomische Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Neubäumer, Renate (1989) : Mikroökonomische Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 69, Iss. 7, pp. 357-364

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136540>

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.

Renate Neubäumer

Mikroökonomische Ansätze zur Erklärung von Arbeitslosigkeit

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit wächst die Zahl der Theorien zu ihrer Erklärung. Professor Renate Neubäumer analysiert den Beitrag, den neuere mikroökonomische Ansätze zur Erklärung der Arbeitslosigkeit leisten können.

Seit 1982 ist die Zahl der Arbeitslosen erstmals wieder unter zwei Millionen gesunken. Diese Aufhellung am Arbeitsmarkt kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß erst nach der Jahrtausendwende mit der Wiedererreichung von Vollbeschäftigung zu rechnen ist¹. Entsprechend mangelt es nicht an Theorien zur Erklärung von Arbeitslosigkeit². Dabei haben neben monetaristischen Ansätzen, rationalen Erwartungen und der Neuen Makroökonomie mikroökonomische Ansätze „Hochkonjunktur“. Es handelt sich vor allem um

- Suchtheorien, die von monetaristischer Seite zur Erklärung der „natürlichen“ Arbeitslosigkeit herangezogen werden,
- Theorien des Gewerkschaftsverhaltens, die Arbeitslosigkeit auf überhöhte Löhne aufgrund der Macht der Gewerkschaften zurückführen,
- Effizienzlohnansätze, denen zufolge die Unternehmen (zu) hohe Löhne bezahlen und Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen, um damit eine hohe Leistungsmotivation ihrer Mitarbeiter zu erreichen,
- Kontrakttheorien, die bei unsicheren Zukunftserwartungen und hohen Anpassungskosten Lohn- und Preisrigiditäten auf ein rationales Verhalten beider Marktseiten zurückführen,
- Theorien einer Arbeitsmarktsegmentation, die mit historischen, soziologischen und institutionellen Gegebenheiten begründet wird.

Inwieweit lassen sich diese mikroökonomischen Ansätze, die allein auf das Geschehen am Arbeitsmarkt abstellen, mit in der Realität beobachteten Phänomenen in Einklang bringen? Inwieweit tragen sie den Be-

sonderheiten von Arbeitsmärkten Rechnung? Welchen Beitrag leisten sie zur Erklärung bestimmter Erscheinungsformen von Unterbeschäftigung sowie von Arbeitslosigkeit schlechthin?

Das neoklassische Modell als Referenzsystem

Ausgangspunkt der hier betrachteten Arbeitsmarktmodelle ist das allgemeine Gleichgewichtsmodell der Neoklassik. Unter idealtypischen Bedingungen sorgen der Konkurrenzmechanismus und ein System vollkommen flexibler Preise und Löhne dafür, daß an allen Märkten Gleichgewicht herrscht. Unterbeschäftigung am Arbeitsmarkt ist allenfalls vorübergehend möglich. Ein funktionierendes marktwirtschaftliches System schließt dauerhafte Arbeitslosigkeit aus.

Langanhaltende Phasen der Unterbeschäftigung, wie sie in der Realität zu beobachten sind, werden übereinstimmend darauf zurückgeführt, daß eine oder mehrere der neoklassischen Extremannahmen, insbesondere für den Arbeitsmarkt, nicht erfüllt sind. Zu mangelnder Markttransparenz, unvollkommenen Informationskanälen und einer unsicheren Zukunft kommen institutionelle Besonderheiten des Arbeitsmarktes hinzu, wie das Auftreten von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie staatliche Eingriffe. Darüber hinaus ist Arbeit ein besonders heterogenes „Gut“, das an die Person und Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers gebunden ist.

Unterschiedliche Auffassungen bestehen darüber, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Die Anhänger einer neoklassisch-monetaristischen Sicht-

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Zahlen-Fibel – Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen, Nürnberg 1987, Übersicht 1.7.

² Einen guten Überblick geben K. W. Rothschild: Theorien der Arbeitslosigkeit – Einführung, München, Wien 1988; M. J. Holler: Ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes, Darmstadt 1986.

Prof. Dr. Renate Neubäumer lehrt Volkswirtschaftslehre an der Fachhochschule Worms.

weise, die von den Selbstheilungskräften einer Marktwirtschaft überzeugt sind, wollen die Arbeitsmarktbedingungen den idealtypischen Annahmen annähern, z.B. durch Maßnahmen zur Mobilitätsförderung und den Abbau institutioneller Hemmnisse. Ökonomen in der Tradition von Keynes dagegen betrachten Arbeitslosigkeit als kennzeichnend für eine marktwirtschaftliche Ordnung und halten wirtschaftspolitische Maßnahmen für notwendig.

Suchtheorien

Ausgangspunkt der verschiedenen Suchtheorien³ ist die Unübersichtlichkeit und Inhomogenität des Arbeitsmarktes, aufgrund derer ein beschäftigungsloser Arbeitssuchender auf Anhieb keine seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung findet. Jede Bewerbung, die eine bestimmte Zeit in Anspruch nimmt, verursacht dem Arbeitssuchenden Informationskosten in Höhe seines entgangenen Arbeitseinkommens abzüglich der Arbeitslosenunterstützung; auf der anderen Seite eröffnet sie ihm die Chance, einen besser dotierten Arbeitsplatz zu finden und damit in Zukunft ein höheres Einkommen zu erzielen. Der Arbeitslose wird seine Suche solange fortsetzen, wie die von einer weiteren Bewerbung zu erwartenden Mehrerlöse größer sind als die damit verbundenen Kosten⁴. Dies ist nicht mehr der Fall, wenn das gebotene Arbeitsentgelt einen bestimmten Betrag überschreitet. Dieser Akzeptanzlohn, ab dem der Arbeitssuchende eine Stelle annimmt, hängt vor allem von der Wahrscheinlichkeit ab, eine geeignete Position zu finden, sowie von der Höhe der Arbeitslosenunterstützung. Er hat wesentlichen Einfluß auf die Dauer der

Sucharbeitslosigkeit. Somit ist die Beibehaltung der Arbeitslosigkeit Ergebnis eines rationalen Kalküls des Arbeitssuchenden und damit freiwillig⁵. Sie paßt in das Friedmansche Konzept einer „natürlichen“ Arbeitslosigkeit, die durch eine expansive Wirtschaftspolitik nicht beseitigt werden kann.

Um zu erklären, wie es zunächst zu der Unterbeschäftigung kommt, gehen die Suchtheoretiker davon aus, daß die Unternehmen bei nachlassender Nachfrage die Löhne senken und zahlreiche Arbeitnehmer darauf mit freiwilliger Kündigung reagieren.

Problematischer Anspruch

Den Suchtheorien gelingt es, friktionelle Arbeitslosigkeit, die auf die Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes und die damit verbundenen Informationsprobleme zurückzuführen ist, mit einem streng entscheidungstheoretischen Ansatz zu begründen⁶. Allerdings führen sie die Entstehung von Arbeitslosigkeit einseitig auf freiwillige Kündigungen der Arbeitnehmer zurück. Dies steht im Widerspruch zu einer Reihe empirischer Ergebnisse⁷. Der Anteil der Arbeitslosen, die von sich aus gekündigt haben, ist gering, und in Zeiten einer konjunkturellen Abschwächung, wenn die Arbeitslosigkeit ansteigt, ist eine Abnahme der Kündigungsquote zu beobachten. Zudem ist die Mehrzahl der Firmenwechsler nicht zwischenzeitlich ohne Beschäftigung, denn eine Suche „on the job“ ist in den meisten Fällen nicht nur möglich, sondern vor allem effizienter. Man braucht nicht auf Teile seines Einkommens zu verzichten, und bei ungekündigter Stellung sind die Arbeitsmarkt- und Gehaltsaussichten besser.

Für die Unternehmen wird angenommen, daß sie auf eine nachlassende Güternachfrage nicht mit Entlassungen, sondern mit Lohnsenkungen reagieren, d.h. es werden nach unten vollkommen flexible Löhne unterstellt. Auch diese Annahme hält einer empirischen Überprüfung nicht stand.

Besonders problematisch ist der selbstgesetzte Anspruch dieser Theorie, Arbeitslosigkeit allgemeingültig erklären zu können. Denn es liegt auf der Hand, daß es in vielen Fällen nicht um die Informationsbeschaffung zur Wahl einer geeigneten Stelle geht, sondern um die Suche nach Arbeitsplätzen, die in der benötigten Menge – gemessen an der Zahl und Qualifikation der Arbeitslosen – nicht vorhanden sind. Es muß also noch andere Ursachen für Unterbeschäftigung geben. Nach Auffassung neoklassisch orientierter Ökonomen sind dies zu hohe Löhne, für die vor allem das Verhalten der Gewerkschaften verantwortlich gemacht wird.

³ Für die Darstellung wurde der Ansatz von D. T. Mortensen gewählt. Vgl. D. T. MORTENSEN: Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve, in: American Economic Review 60 (1970), S. 844 ff. Die Grundidee geht zurück auf G. J. Stigler: Information in the Labor Market, in: Journal of Political Economy 70 (1962), S. 94 ff.; einen guten Überblick über verschiedene Ansätze findet man bei H. KÖNIG: Job-Search-Theorien, in: G. Bombach, B. Gahlen, A. E. Ott (Hrsg.): Neuere Entwicklungen in der Beschäftigungstheorie und -politik, Tübingen 1979, S. 63 ff.

⁴ Es wird angenommen, daß der Arbeitnehmer die statistische Verteilung der Lohnangebote freier Stellen kennt.

⁵ Nicht freiwillige Sucharbeitslosigkeit ist bei einer Erweiterung des Modells um das Suchverhalten der Arbeitgeber möglich. Halten die Unternehmen es für wahrscheinlich, zu einem bestimmten Lohn einen hoher qualifizierten Arbeitnehmer zu bekommen, so werden sie Bewerber mit ausreichender Qualifikation ablehnen, die dann unfreiwillig arbeitslos sind. Vgl. K. W. Rothschild: Theorien der Arbeitslosigkeit, a.a.O., S. 31-32.

⁶ Um allen Aspekten der Sucharbeitslosigkeit Rechnung zu tragen, müßte die benutzte Zielfunktion nicht nur den Lohn, sondern auch andere Faktoren, die die Eignung eines Arbeitsplatzes bestimmen (z.B. Art der Tätigkeit, Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Wohnort) berücksichtigen. Vgl. K. W. Rothschild, Theorien der Arbeitslosigkeit, a.a.O., S. 33.

⁷ Vgl. H. Gerfin: Einige neuere Entwicklungen und Perspektiven der Arbeitsmarkttheorie, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft 134 (1978), S. 410 ff., hier S. 427 ff.; M. J. Holler, a.a.O., S. 123 ff.

Theorien des Gewerkschaftsverhaltens

Bereits Edgeworth sah in Gewerkschaften Vereinigungen von Arbeitnehmern mit dem Ziel, einen Lohnsatz durchzusetzen, der über dem Wertgrenzprodukt der Arbeit liegt und eine Monopolrente für ihre Mitglieder beinhaltet⁸. Das Ergebnis ist gleich dem des bekannten Monopolmodells: Zu einem höheren Preis wird eine kleinere Menge Arbeit „abgesetzt“, es herrscht Unterbeschäftigung.

Politische Theorien, wie das hier dargestellte Medianwähler-Modell, erklären dieses Gewerkschaftsverhalten damit, daß sich die Interessen der verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern sowie der Gewerkschaftsführung und der Basis unterscheiden, vor allem was den Stellenwert hoher Löhne gegenüber einer niedrigeren Arbeitslosigkeit betrifft. Mitglieder, die kaum von Arbeitslosigkeit bedroht sind, treten für hohe Löhne ein, auch wenn damit Unterbeschäftigung größeren Umfangs verbunden ist. Diese geht vor allem zu Lasten der „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt, wie z.B. Unqualifizierte, Frauen, Ausländer und Teilzeitbeschäftigte. Aufgrund ihres sehr hohen Arbeitsplatzrisikos würden letztere von niedrigeren Tarifabschlüssen profitieren, bei denen ihre Beschäftigungschancen besser wären.

Dem Medianwähleransatz nach verhält sich die Gewerkschaftsführung bei Tarifverhandlungen so, daß sie wiedergewählt wird. Dazu versucht sie eine Lohnerhöhung durchzusetzen, die von mindestens der Hälfte der Mitglieder als nicht zu hoch und von mindestens der anderen Hälfte als nicht zu niedrig angesehen wird, also den Wünschen der „Medianwähler“ entspricht, und ihr somit ausreichend Stimmen für eine Wiederwahl sichert⁹. Mit nicht beschäftigungskonformen Tarifabschlüssen ist zu rechnen, wenn die Medianwähler ein unterdurchschnittliches Beschäftigungsrisiko aufwei-

sen. Dies ist in der Bundesrepublik der Fall, wo besser qualifizierte Arbeitnehmer mit Betriebserfahrung und längerem gesetzlichen Kündigungsschutz einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, während die Problemgruppen kaum in den Gewerkschaften vertreten sind¹⁰.

Insider-Outsider-Modelle

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Insider-Outsider-Modelle¹¹. Danach entstünden den Unternehmen durch die Neueinstellung bisher Arbeitsloser Kosten für die Suche, Einarbeitung und Qualifizierung der Outsider. Das verschafft den beschäftigten Arbeitnehmern (Insidern) eine Machtposition, die sie auf Kosten der Outsider zur Durchsetzung nicht beschäftigungskonformer Löhne nutzen. Durch die Existenz von Gewerkschaften, die vor allem die Interessen ihrer beschäftigten Mitglieder vertreten, wird die Verhandlungsmacht der Insider verstärkt, so daß die ausgehandelten Löhne das Vollbeschäftigungsniveau noch stärker überschreiten.

Beide Ansätze berücksichtigen Interessenunterschiede, die aus unterschiedlichen Beschäftigungschancen der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern resultieren. Die Medianwähler-Modelle lassen dabei die Frage offen, wie es zu derart unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen kommt.

Die hohe Arbeitslosigkeit wird allein auf das monopolistische Verhalten der Gewerkschaften zurückgeführt. Zu fragen ist, ob es sich dabei nicht um eine (einseitige) Schuldzuweisung handelt, die die Gesellschaft der Verantwortung für Arbeitslosigkeit bzw. Vollbeschäftigung enthebt. Für die Unternehmen wird dabei unterstellt, daß sie sich am Arbeitsmarkt als Mengenanpasser verhalten, d.h. von der Vorherrschaft eines oder weniger Unternehmen am Arbeitsmarkt einer Region oder Branche wird abgesehen. Hebt man diese unrealistische Annahme auf, so garantiert die Abwesenheit von Gewerkschaften keine höhere Beschäftigung mehr¹².

Realistischer ist davon auszugehen, daß der Arbeitsmarkt einem bilateralen Monopol gleicht, in dem die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern eine Kombination von Lohn- und Beschäftigungsniveau aushandeln, die vom Verhandlungsgeschick und der „Macht“ beider Seiten abhängt. Auch hier ist das Ergebnis ein Lohnsatz, der über dem Wertgrenzprodukt der Arbeit liegt und bei dem Arbeitslosigkeit herrscht¹³. Dies kann jedoch nicht

⁸ Vgl. F. Y. Edgeworth: *Mathematical Physics*, London 1981 (Nachdruck New York 1967), S. 4, zitiert nach M. J. Holler, a.a.O., S. 153.

⁹ Nach Downs legt eine Partei ihr Programm so fest, daß es genau den Wünschen des Wählers in der Mitte der Wählerpräferenzverteilung, des sogenannten Medianwählers, entspricht. Vgl. A. Downs: *Ökonomische Theorie der Demokratie*, Tübingen 1968.

¹⁰ Berthold weist darauf hin, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad Spiegelbild der ungleichen Beschäftigungsmöglichkeiten ist. Vgl. N. Berthold: *Tariflöhne und Tariflohnrelationen – Flexibilitätsdefizite am Arbeitsmarkt? Referat aus Anlaß der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 1987*, Berlin 1987, S. 5.

¹¹ Vgl. A. Lindbeck, D. Snower: *Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations*, in: *American Economic Review* 76 (1986), S. 235 ff.

¹² Rothschild weist für monopolistische Verhältnisse am Arbeitsmarkt sogar das Gegenteil nach. Durch das Auftreten von Gewerkschaften, die einen einheitlichen Lohn durchsetzen, kann die Beschäftigung erhöht werden. Vgl. K. W. Rothschild: *Theorien der Arbeitslosigkeit*, a.a.O., S. 40-41.

¹³ Vgl. dazu I. M. McDonald, R. M. Solow: *Wage Bargaining and Employment*, in: *American Economic Review* 71 (1981), S. 896 ff. Dabei wird ein Konzept benötigt, wie eine solche Verhandlungslösung zustande kommt. Vgl. M. J. Holler, a.a.O., S. 166-167.

nur aus Sicht der Arbeitnehmer, sondern auch aus der der Unternehmen rational sein, wie die folgenden theoretischen Ansätze aufzeigen.

Effizienzlohntheorien

Ausgangspunkt der verschiedenen Effizienzlohnansätze¹⁴ ist, daß die Arbeitnehmer eine hinsichtlich Intensität und Qualität sehr unterschiedliche Leistung erbringen können und daß Kontrollen, insbesondere bei komplexen und unüberschaubaren Arbeitsprozessen, schwierig und kostspielig sind. Daher sind Methoden erfolgversprechender, die die Arbeitnehmer direkt zu einer hohen Leistung motivieren. Geeignet dafür sind nach Auffassung der Effizienzlohntheoretiker höhere Löhne, denn es wird ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Leistung und der Höhe des Arbeitsentgelts unterstellt. Durch Lohnerhöhungen können die Unternehmen die Arbeitsproduktivität verbessern und den Output steigern. Das lohnt sich solange, bis der damit erzielbare Mehrerlös die zusätzlichen Lohnkosten nicht mehr übersteigt. Das Ergebnis ist der sogenannte Effizienzlohn, der über dem markträumenden Lohn liegt. Es kommt zu Arbeitslosigkeit, die nicht durch die Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Lohnverzicht beseitigt werden kann, denn die Unternehmen halten an dem für sie optimalen Effizienzlohn fest.

Der theoretische Beitrag der Effizienzlohnansätze ist darin zu sehen, daß sie innerhalb des neoklassischen Modells unfreiwillige Arbeitslosigkeit erklären können. Lohnrigiditäten werden dabei allerdings monokausal auf rationales Verhalten der Arbeitgeber zurückgeführt. Daher „stehen und fallen“ sie mit der Verhaltensannahme, daß die Unternehmen mit der Lohnhöhe unmittelbar auf die Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter Einfluß nehmen können und wollen. Dafür spricht aus Sicht der Arbeitnehmer, daß sie ihre gut bezahlten Stellen nicht durch schlechte Leistungen gefährden wollen, zumal die unfreiwillig Arbeitslosen eine gewisse „Drohung“ darstellen.

Allerdings gibt es in der Praxis eine Vielzahl von Arbeitsplätzen, bei denen die Unternehmen über effizientere Mittel der Leistungssteigerung (z.B. direkte Leistungskontrollen, Prämien- und Akkordlohnsysteme) verfügen und aus diesem Grund keine überhöhten Löhne bieten. Die Effizienzlohnansätze können kaum

¹⁴ Vgl. J. L. Yellen: Efficiency Wage Models, in: American Economic Review 74 (1984), 360 S. 205 ff.; G. A. Akerlof, J. L. Yellen (Hrsg.): Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge u. a. 1986. Effizienzlohnansätze, denen zufolge die Unternehmen eine über-tarifliche Bezahlung anbieten, um so besonders qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer einzustellen, sogenannte Selektionsmodelle, werden im weiteren nicht betrachtet.

verständlich machen, warum gerade auf solchen Arbeitsmärkten die Unterbeschäftigung seit den siebziger Jahren besonders stark gestiegen ist. Sie bieten keine allgemeine Erklärung für die hohe Arbeitslosigkeit, können jedoch zur Begründung von Lohnstarrheiten auf Teilarbeitsmärkten herangezogen werden.

Kontrakttheorien

Theorien impliziter Kontrakte erklären nicht flexible Löhne (und Preise) mit inhomogenen, wenig transparenten Märkten und einer unsicheren Zukunftsentwicklung¹⁵. Die laufende Anpassung an sich ständig ändernde Marktverhältnisse ist in vielen Fällen mit so hohen Such-, Informations-, Fluktuations- und Anpassungskosten verbunden, daß es rational ist, eine bestimmte Zeit an Preisen festzuhalten, bei denen der Markt nicht geräumt wird. Solche Preisstarrheiten werden häufig nicht vertraglich vereinbart, sondern beruhen auf „stillen“, nicht einklagbaren Vereinbarungen, sogenannten impliziten Kontrakten.

Für Arbeitsmärkte wurden solche impliziten Verträge zunächst mit der Risikoaversion der Beschäftigten hinsichtlich Lohnschwankungen erklärt¹⁶. Da für die Arbeitnehmer der Lohn häufig ihre einzige Einkommensquelle ist, verzichten sie darauf, den Lohnspielraum ganz auszuschöpfen, wenn die Unternehmen ihnen dafür – implizit – einen zeitlich stabilen Lohn zusichern. Die Folge ist ein niedrigeres Durchschnittslohnniveau¹⁷ und eine höhere, aber stärker schwankende Beschäftigung. Das niedrigere Lohnrisiko wird mit einem allgemein höheren Beschäftigungsrisiko erkaufte, das die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern jedoch in ganz unterschiedlichem Ausmaß trifft. Nur so wird verständlich, warum Arbeitnehmer Lohnstabilität der Beschäftigungssicherung vorziehen.

Für bestimmte Gruppen von Mitarbeitern beinhalten implizite Vereinbarungen häufig nicht nur einen stabilen Lohn, sondern auch eine Beschäftigungsgarantie¹⁸ und

¹⁵ Vgl. S. Rosen: Implicit Contracts, in: Journal of Economic Literature 23 (1985), S. 1144 ff.

¹⁶ Vgl. M. N. Bailey: Wages and Employment under Uncertain Demand, in: Review of Economic Studies 41 (1974), S. 37 ff.; D. F. Gordon: A Neo-Classical Theory of Keynesian Unemployment, in: K. Brunner, A. H. Meltzer (Hrsg.): The Phillips Curve and Labor Market, Amsterdam u. a. 1976, S. 65 ff.; sowie die umfassende Darstellung bei J. Diekmann: Kontrakttheoretische Arbeitsmarktmodelle, Göttingen 1982.

¹⁷ Der Verzicht auf einen höheren Durchschnittslohn kann als Zahlung einer Versicherungsprämie an die Unternehmen interpretiert werden, durch die die Gewinne steigen.

¹⁸ Vgl. G. A. Akerlof, M. H. Miyazaki: The Implicit Contract Theory of Unemployment Meets the Wage Bill Argument, in: Review of Economic Studies 47 (1980), S. 321 ff. Die Absicherung gegen den Verlust des Arbeitsplatzes ist für die verschiedenen Gruppen der Belegschaft oft unterschiedlich ausgeprägt.

darüber hinaus Weiterbildungs- und Aufstiegschancen sowie seitens der Arbeitnehmer die Zusicherung ihrer Leistungsbereitschaft. Dies wird verständlich, wenn man den Besonderheiten heterogener, wenig transparenter Arbeitsmärkte Rechnung trägt¹⁹: Die Suchkosten sind für Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen hoch, und den Arbeitsbedingungen, der unternehmensspezifischen Qualifikation sowie der persönlichen Leistung kommt große Bedeutung zu. Entsprechend ist ein Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. die Einstellung eines neuen Mitarbeiters mit viel Unsicherheit verbunden und verursacht hohe Kosten für Stellenanzeigen, Auswahlgespräche und -tests und besonders für die Einarbeitung und Qualifizierung, die vom Arbeitnehmer persönliches Engagement und den Verzicht auf einen Teil seiner Freizeit verlangt. Es liegt daher nahe, daß die Unternehmen Mitarbeiter mit umfangreichen betriebspezifischen Kenntnissen, für deren Ausbildung hohe Kosten entstanden sind, an das Unternehmen zu binden versuchen²⁰. Auch die Arbeitnehmer sind an einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis interessiert, das ihnen neben einem stabilen Lohn bestimmte Arbeitsbedingungen und auch Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Sie verpflichten sich deshalb ihrerseits zu einer bestimmten Leistung und Loyalität gegenüber ihrem Arbeitgeber²¹.

Besonderheiten der Arbeitsmärkte

Dagegen werden keine impliziten Verträge abgeschlossen, wenn ein Arbeitnehmer nahezu beliebig durch einen anderen ersetzt werden kann, weil weder betriebspezifisches Wissen oder eine spezielle Qualifikation noch eine hohe Leistungsbereitschaft erforderlich ist. Die Belegschaft auf solchen Arbeitsplätzen wechselt sehr häufig, und das Beschäftigungsrisiko ist für die betreffenden Arbeitnehmer, die überwiegend in den Problemgruppen zu suchen sind, sehr hoch. Damit bewahren sich die Unternehmen einen Spielraum für den Fall einer sich abschwächenden Nachfrage, die eine Anpassung der Belegschaft nötig macht. Entlassungen „ungebundener“ Arbeitskräfte²² ermöglichen, die Kontrakte mit der Stammbesetzung aufrechtzuerhalten. Den impliziten Kontrakten entspricht eine Spaltung des Arbeitsmarktes, deren Zustandekommen die weiter unten dargestellten Segmentationsansätze genauer analysieren.

¹⁹ Vgl. A. M. Okun: Inflation: Its Mechanics and Welfare Costs, *Brooking Papers on Economic Activity*, S. 351 ff.

²⁰ Mit diesem Aspekt beschäftigt sich der Humankapitalansatz ausführlich. Vgl. B. A. Weisbrod: Education and Investment in Human Capital, in: *Journal of Political Economy* (Supplement) 70 (1962), S. 106 ff.; G. S. Becker: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: *Journal of Political Economy* (Supplement) 70 (1962), S.9 ff.

Der Beitrag kontrakttheoretischer Ansätze liegt zum einen darin, daß sie den Besonderheiten der Arbeitsmärkte Rechnung tragen. Sie berücksichtigen, daß die Arbeitsleistung an die Person des Arbeitnehmers gebunden ist und von seinem Wissen und seiner Motivation abhängt und daß die verschiedenen Arbeitsplätze ganz unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich der allgemeinen und betriebspezifischen Qualifikation sowie der Bindung an das Unternehmen stellen. Implizite Kontrakte bieten damit eine Erklärung, wie es zu sehr ungleich verteilten Beschäftigungsrisiken und struktureller Arbeitslosigkeit kommt, und machen die empirische Beobachtung verständlich, daß bestimmte Problemgruppen am Arbeitsmarkt zahlreiche, relativ kurze Perioden von Arbeitslosigkeit aufweisen.

Zum anderen geben Kontrakttheorien eine weitere Begründung dafür, daß starre Löhne aus Sicht der Arbeitgeber und bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern vorteilhaft sein können und somit auf rationales Verhalten zurückzuführen sind. Zu fragen bleibt, inwieweit solche mikroökonomisch abgeleiteten Lohnrigiditäten zur Erklärung der hohen Arbeitslosigkeit ausreichen.

Arbeitslosigkeit durch inflexible Löhne?

Die Vorstellung, daß inflexible Löhne für die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit verantwortlich sind, basiert auf folgender neoklassischer Sichtweise des Arbeitsmarktes: Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften nimmt mit steigendem Reallohn ab, während die Haushalte bei höheren Löhnen ihr Arbeitsangebot ausweiten. (Beides ist das Ergebnis gewinn- bzw. nutzenmaximierenden Verhaltens der Wirtschaftssubjekte.) Es existiert genau ein Lohnsatz, bei dem Arbeitsangebot und -nachfrage übereinstimmen, also Vollbeschäftigung erreicht wird. Bei einem Reallohn über diesem Gleichgewichtslohn herrscht Arbeitslosigkeit, die sich durch eine Senkung der Reallöhne beseitigen ließe, aber bei rigiden Löhnen bestehen bleibt.

²¹ Auf kontrakttheoretische Anreizmodelle, die gewisse Gemeinsamkeiten mit den Effizienzlohnansätzen aufweisen, soll hier nicht eingegangen werden. Vgl. E. P. Laze: Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions, in: *American Economic Review* 71 (1981), S. 606 ff.

²² Gerfin weist darauf hin, daß Beschäftigungsanpassungen im Abschwung überwiegend auf Entlassungen beruhen, weil Lohnsenkungen nur in geringem und ungewissem Ausmaß freiwillige Kündigungen bewirken würden. Zudem könnten die Unternehmen so „faire“ und längerfristig optimale Lohndifferenziale beibehalten, was im Wiederaufschwung Lohnanpassungen nach oben zunächst überflüssig macht. Vgl. H. Gerfin, a.a.O., S. 437.

²³ Vgl. R. Dornbusch, S. Fischer: *Makroökonomik*, München, Wien 1986, S. 422-423.

²⁴ Bei linear-limitationalen Produktionsverhältnissen und ausreichenden Absatzmöglichkeiten produziert ein Unternehmen solange an seiner Kapazitätsgrenze, wie der Preis über seinen Grenzkosten bzw. kurzfristigen Durchschnittskosten liegt; danach stellt es seine Produktion ganz ein.

Dieser scheinbar nicht widerlegbare Zusammenhang zwischen zu hohen Löhnen und Unterbeschäftigung setzt zum einen neoklassische Produktionsverhältnisse voraus, d.h. Substitutionalität und sinkende Grenzerträge der Arbeit. Dem stehen empirische Beobachtungen gegenüber, wonach sich Kapazitätsauslastung und Beschäftigungsgrad im Zeitablauf ziemlich parallel entwickeln²³. Zumindest kurzfristig ist von weitgehend limitationalen Produktionsverhältnissen und nahezu konstanten Grenzerträgen der Arbeit auszugehen. In diesem Fall kann eine mangelnde Produktionsbereitschaft der Unternehmen kaum noch mit zu hohen Löhnen erklärt werden²⁴, sondern muß auf fehlende Absatzmöglichkeiten zurückzuführen sein.

Zum anderen wird der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung nur mikroökonomisch abgeleitet. Wenn aufgrund niedrigerer Löhne ein einzelnes Unternehmen (mit relativ kleinem Marktanteil) seine Produktion ausweitet, so ist es nicht unrealistisch, daß es seine gesamten Güter und Dienste auch weiter zu den bisherigen Preisen absetzen kann²⁵. Dies gilt sicher nicht mehr, wenn „auf breiter Front“ das Angebot steigt. Bei unveränderter Nachfrage²⁶ wird der Gleichgewichtspreis fallen, was dann wiederum Rückwirkungen auf die Höhe des Reallohns hat. An dieser Stelle werden die Grenzen der partialanalytischen Betrachtungsweise deutlich, die den hier dargestellten Arbeitsmarkttheorien zugrunde liegt. Sie berücksichtigt weder die Verhältnisse an den Güter- und Geldmärkten noch Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Märkten.

Segmentationstheorien

Bei den Segmentationstheorien handelt es sich um einen soziologisch-institutionellen Ansatz²⁷, der Arbeitslosigkeit nicht allgemein erklärt, sondern ihre Verteilung auf verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern in den Mittelpunkt rückt. Ausgangspunkt ist ein empirisch beobachtbares Gefälle von Chancen und Risiken an den verschiedenen Arbeitsmärkten. Auf der einen Seite stehen „primäre“ Arbeitsmärkte²⁸ mit guter Bezahlung, sta-

bilen Beschäftigungsverhältnissen, hoher Leistungsbereitschaft und Betriebsloyalität sowie beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Hier sind Arbeitsplätze anzusiedeln, die neben einer allgemeinen Qualifikation ein umfangreiches Wissen über technische und organisatorische Besonderheiten des Unternehmens erfordern. Dies ist insbesondere bei hochentwickelten Produkten und Dienstleistungen und bei der Anwendung moderner Technologien der Fall. Dem stehen „sekundäre“ Arbeitsmärkte mit vergleichsweise niedrigen Löhnen und praktisch ohne Aufstiegschancen gegenüber. Die Folge ist eine schlechte Arbeitshaltung und eine hohe Kündigungsneigung der Mitarbeiter. Diese Instabilität der Arbeitsverhältnisse wird durch häufige Entlassungen noch verstärkt, denn die Unternehmen können leicht Ersatzkräfte finden, weil die Tätigkeiten in der Regel keine besonders hohe oder spezifische Qualifikation erfordern. Dies ist vor allem in Bereichen der Fall²⁹, wo Standardprodukte erstellt oder einfache Dienstleistungen erbracht werden.

Diese Arbeitsmarktsegmentation ist jedoch nicht – wie im neoklassischen Modell unterstellt – allein das Ergebnis eines unterschiedlichen Leistungsvermögens der Arbeitnehmer (und der Betriebe), sondern ist in starkem Maße auf Traditionen, soziologische Einflüsse und institutionelle Bedingungen zurückzuführen, auf das „Machtgefüge von Wirtschaft und Gesellschaft“³⁰. Nur so läßt sich erklären, warum die Lohnposition von Facharbeitern im Verhältnis zu Ungelernten international stark divergiert oder warum die Einkommen bestimmter akademischer Berufsgruppen in manchen Ländern deutlich höher sind als in anderen³¹.

Eine wichtige Rolle für die Zugangschancen zu den primären Arbeitsmärkten spielt die Bildung und Ausbildung der Bewerber³², denn die Unternehmen suchen

²³ Die Gesamtangebotskurve des betreffenden Gütermarktes wird sich nur kaum merklich verschieben.

²⁴ Die Neoklassik geht allerdings entsprechend dem Say'schen Theorem davon aus, daß das zusätzliche Angebot sich seine Nachfrage „schafft“.

²⁷ Vgl. W. Sengenberger: Arbeitsmarktstruktur und Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Frankfurt, München 1975 (2. Auflage 1978).

²⁸ Die Unterscheidung in nur zwei Arbeitsmärkte, den primären und den sekundären, geht zurück auf die Entwicklungsländerliteratur, die in weniger entwickelten Ländern eine „duale“ Wirtschaft und einen „dualen Arbeitsmarkt“ beobachtete. Vgl. P. B. Doeringer, M. J. Piore: Unemployment and the „Dual Labor Market“, in: The Public Interest 38 (1975), S. 67 ff.

²⁹ In den Segmentationstheorien wird ursprünglich von einem Dualismus bei den Unternehmen ausgegangen, der sich dann in dualen Arbeitsmärkten niederschlägt. Diese sektorale Segmentation, die insbesondere in den Vereinigten Staaten und Japan beobachtet werden kann, spielt in der Bundesrepublik jedoch kaum eine Rolle. Hier kommt der innerbetrieblichen Segmentation große Bedeutung zu. Vgl. W. Sengenberger: Arbeitsmarktsegmentation und Macht, in: F. Buttler, K. Gerlach, R. Schmiede (Hrsg.): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse, Frankfurt, New York 1987, S. 95 ff., hier S. 99-110.

³⁰ Ebenda, S. 96.

³¹ Vgl. ebenda, S. 98.

³² Interessant ist der Hinweis von Rothschild, daß formale Qualifikationen ab einem bestimmten Punkt oft betriebsspezifisch nicht erforderlich sind. Sie werden von den Unternehmen jedoch als „Indikator“ für eine hohe allgemeine Leistungsfähigkeit, Leistungswilligkeit und Anpassungsbereitschaft gewertet. Als Folge sichert die Vorlage nicht zielführender Zeugnisse den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen und schließt diejenigen aus, die sich eine langwierige und teure Ausbildung nicht leisten können, d.h. vor allem Kinder aus ärmeren Schichten. Dies würde auch die teilweise zu beobachtende Überqualifikation erklären. Vgl. K. W. Rothschild, Theorien der Arbeitslosigkeit, a.a.O., S. 115.

möglichst leistungsfähige Mitarbeiter, bei denen sich eine weitere Schulung auszahlt. Dabei wird in der Bundesrepublik dem schulischen und beruflichen Bildungsabschluß weit größere Bedeutung beigemessen als in anderen Ländern, wie beispielsweise den USA³³.

Institutionelle Einflußfaktoren

Zum Teil noch bedeutsamer sind weitere soziologische und institutionelle Einflußfaktoren, wie persönliche Beziehungen und Empfehlungen oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Altersjahrgängen oder sozialen Gruppen. Beispielsweise sind die heute 20- bis 30jährigen benachteiligt, und Frauen ist der Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen eher verwehrt³⁴. Hinzu kommen Abschottungspraktiken der Inhaber primärer Arbeitsplätze, angefangen bei Senioritätsansprüchen und -rechten bis hin zu Markteintrittsschranken bei den freien Berufen.

Als Folge ergibt sich bei gleicher Qualifikation und bei gleichem Leistungswillen eine Ungleichverteilung von Arbeitsplätzen. Sie wiegt um so schwerer, weil sie mit unterschiedlichen Möglichkeiten verknüpft ist, neue Erfahrungen zu sammeln und an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, so daß sich das – ursprünglich gleiche – Leistungsvermögen der Arbeitnehmer auseinanderentwickelt. Dazu tragen auch häufigere Perioden von Arbeitslosigkeit an sekundären Märkten bei, die oft mit einer Dequalifizierung einhergehen³⁵. Ein späterer Wechsel von einem sekundären auf einen primären Arbeitsplatz ist nahezu ausgeschlossen.

Wirkungsvolle Ergänzung

Der Beitrag segmentationstheoretischer Ansätze ist darin zu sehen, daß sie historischen, soziologischen und institutionellen Einflußfaktoren für die Entstehung unterschiedlicher Arbeitsmärkte Rechnung tragen. Sie können damit die ungleiche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zum Teil erklären und eröffnen den Zugang zu bestimmten Arbeitsmarktphänomenen, auf denen ökonomische (und politische) Arbeitsmarkttheorien basieren.

So machen Effizienzlohnansätze vor allem für primäre Arbeitsmärkte Sinn. Denn die dort anzutreffenden spezialisierten, hoch qualifizierten Tätigkeiten schließen eine effiziente Leistungskontrolle weitgehend aus und legen nahe, die Arbeitnehmer mit hohen Löhnen zu mo-

tivieren. Zu den Kontrakttheorien stellen die Segmentationsansätze eine wirkungsvolle Ergänzung dar. Sie zeigen den gesellschaftlichen Hintergrund auf, vor dem sich die Arbeitsmarktteilung durch implizite Kontrakte, die nur für einen Teil der Arbeitnehmer Gültigkeit haben, vollzieht. Zudem untersuchen sie institutionelle Regelungen, durch die u.a. die Einhaltung nicht einklagbarer impliziter Kontrakte sichergestellt werden soll. Auch ein Verhalten der Gewerkschaften, wie es die Medianwählermodelle abbilden, wird bei einer Arbeitsmarktteilung verständlicher. Auf den primären Märkten kommt der Gestaltung nicht monetärer Arbeitsbedingungen große Bedeutung zu³⁶. Sie lassen sich mit Hilfe von Gewerkschaften leichter aushandeln und umsetzen, was zu einem relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad führt. Entsprechend bevorzugen Gewerkschaften Arbeitsplatzbesitzer auf primären Märkten und benachteiligen die im Interesse einer Wiederwahl weniger wichtigen Problemgruppen, die meist den sekundären Märkten angehören.

Resümee

Die Leistung der dargestellten mikroökonomischen Theorien ist vor allem darin zu sehen, daß sie zur Erklärung verschiedener Aspekte und Formen der Arbeitslosigkeit beitragen. So geben Suchtheorien für friktionelle Arbeitslosigkeit eine entscheidungstheoretische Begründung. Sie gehen allerdings, was die Entstehung von Arbeitslosigkeit betrifft, von unrealistischen Annahmen aus. Im Mittelpunkt der weiteren Ansätze stehen nicht flexible Löhne. Nach effizienzlohntheoretischen Vorstellungen sind die Arbeitgeber an niedrigen Löhnen nicht interessiert, weil sie um die Motivation und damit die Leistung ihrer Mitarbeiter fürchten, besser: um die Motivation bestimmter Gruppen von Mitarbeitern. Denn das Festhalten der Unternehmen an zu hohen Lohnsätzen kann nur zur Begründung von Lohnrigiditäten auf Teilarbeitsmärkten herangezogen werden, aber wohl kaum, um „die erhebliche Zunahme der Arbeitslosigkeit seit den 70er Jahren verständlich (zu) machen“³⁷.

Dagegen weisen Theorien des Gewerkschaftsverhaltens den Arbeitnehmervertretern die alleinige Verantwortung für zu wenig flexible und vor allem nicht vollbeschäftigungskonforme Löhne zu. Politische Ansätze be-

³³ Vgl. W. Sengenberger: Arbeitsmarktsegmentation und Macht, a.a.O., S. 113. Er führt das auf die „vergleichsweise starke gesellschaftliche Position des Bildungsbürgertums“ zurück.

³⁴ Vgl. H. Biehler, W. Brandes: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Frankfurt, New York 1981.

³⁵ Zu berücksichtigen ist auch, daß Personengruppen, die im primären Sektor erfahrungsgemäß diskriminiert werden, von vornherein eine solide berufliche Erstausbildung verweigern und so ihre Chancen weiter vermindern. Vgl. H. Gerfin, a.a.O., S. 430.

³⁶ Vgl. G. E. Johnson: Economic Analysis of Trade Unionism, in: American Economic Review 65 (1975), S. 23 ff.

³⁷ H. P. Spahn: Sind „effiziente“ Löhne zu hoch für die Vollbeschäftigung?, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 203 (1987), S. 225 ff., hier S. 241. Spahn weist darauf hin, daß dies auch nicht der Anspruch dieser Theorie ist.

rücksichtigen dabei unterschiedliche Interessen der verschiedenen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern (sowie von Nichtorganisierten) und verweisen auf empirische Ergebnisse, wonach ein enger Zusammenhang zwischen einer relativ höheren Entlohnung und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad nachgewiesen werden kann.

Die Ursache dafür sehen segmentations- und kontrakttheoretische Ansätze allerdings in der Teilung des Arbeitsmarktes. Primäre Arbeitsmärkte mit guter Bezahlung, stabilen Beschäftigungsverhältnissen, hoher Leistungsbereitschaft und beruflichen Aufstiegschancen zeichnen sich auch durch einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad aus. Der Grund ist, daß die Abschottung solcher primärer Arbeitsmärkte sowie – eng damit verknüpft – die Ausgestaltung impliziter Kontrakte mit Hilfe von Gewerkschaften besser gelingt. Dem stehen an sekundären Märkten Arbeitnehmer gegenüber, die keine impliziten Verträge und eine „Quasi-Beschäftigungsgarantie“ erhalten, weil sie leicht durch andere Arbeitskräfte ersetzt werden können. Entsprechend werden diese „ungebundenen“ Arbeitskräfte bei einer sich abschwächenden Nachfrage entlassen. Andernfalls müßte ihr Lohnsatz „in dramatischem, absolut unzumutbarem Ausmaß gesenkt werden, wenn unter Einhaltung der Kontrakte mit der Stammebelegschaft die Gesamtbeschäftigung aufrechterhalten werden sollte“³⁸. Folgt man kontrakt- und segmentationstheoretischen Ansätzen, so läßt sich strukturelle Arbeitslosigkeit

nicht primär durch eine stärker differenzierte Lohnstruktur beseitigen, sondern nur durch einen allgemeinen Abbau der hohen Arbeitslosigkeit.

Ausblick

Alle mikroökonomischen Ansätze können jedoch indes nicht – Arbeitslosigkeit allgemeingültig erklären. Der Grund ist, daß sie ihre Analyse auf den Arbeitsmarkt beschränken, was Ott als „nicht zweckmäßig“ bezeichnet, weil „der Zusammenhang der Märkte wichtig (ist, die spill-over-Effekte“³⁹. Mit anderen Worten kann Unterbeschäftigung nicht unabhängig von den Verhältnissen an den Geld- und Gütermärkten gesehen werden, wobei der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage besondere Bedeutung zukommt. Dies wird auch daran deutlich, daß die meisten mikroökonomischen Ansätze die Entstehung von Unterbeschäftigung zunächst mit einer Abschwächung der Nachfrage erklären. Erst dann kommen zu wenig flexible Löhne ins Spiel, die einem Abbau der Arbeitslosigkeit im Wege stehen.

Eine umfassende Analyse der Arbeitslosigkeit, die vor allem Wechselbeziehungen zwischen den verschiedenen Märkten Rechnung trägt, kann nur ein makroökonomischer Ansatz leisten. Beachtung verdient mit der Rationierungstheorie ein Ansatz, der in keynesianischer Tradition ein übergreifendes, allgemeingültiges Modell zur Erklärung der Unterbeschäftigung anstrebt⁴⁰.

Die Rationierungstheorie basiert auf der zentralen Annahme, daß im Ungleichgewicht zunächst eine Anpassung über die Mengen erfolgt, bevor Preis- und Lohnänderungen erfolgen. Dafür eine Erklärung zu geben, ist ein weiterer wichtiger Beitrag der dargestellten mikroökonomischen Theorien. Nach Gerfin ist es „ein gemeinsames Ergebnis aller dieser neueren Ansätze, daß Tendenzen zu rationalen Lohn- und Preisinflexibilitäten bestehen, die eine anhaltende unfreiwillige Arbeitslosigkeit wahrscheinlich machen“⁴¹.

³⁸ H. Gerfin, a.a.O., S. 438.

³⁹ A. E. Ott: Arbeitsmarkttheorie und -politik: Fakten und Perspektiven, in: G. Bombach, B. Gahlen, A. E. Ott (Hrsg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung – Fakten, Analysen und Perspektiven, S. 394 ff., hier S. 395.

⁴⁰ Die wohl erste geschlossene modellmäßige Darstellung findet man bei R. J. Barro, H. J. Grossmann: A General Disequilibrium Model of Income and Employment, in: American Economic Review 61 (1971), S. 82-93. Vgl. auch K. W. Rothschild: Einführung in die Ungleichgewichtstheorie, Berlin u.a. 1981, Kap. 4.

⁴¹ H. Gerfin, a.a.O., S. 438.

HERAUSGEBER: HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Präsident: N. N., Vizepräsident: Prof. Dr. Hans-Jürgen Schmah)l)

Geschäftsführend: Dr. Otto G. Mayer

REDAKTION:

Dr. Klaus Kwasniewski (Chefredakteur), Dipl.-Vw. Rainer Erbe, Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Lange, Dipl.-Vw. Ira Lanz, Helga Wonke, Dipl.-Vw. Irene Wilson, M.A.

Anschrift der Redaktion: Neuer Jungfernstieg 21, 2000 Hamburg 36, Tel.: (040) 35 62 306 307

VERLAG UND VERTRIEB:

Verlag Weltarchiv GmbH, Neuer Jungfernstieg 21, 2000 Hamburg 36, Tel.: (040) 35 62 500

Bezugspreis: Einzelheft: DM 8,50, Jahresabonnement DM 96,- (Studenten: DM 48,-) zuzüglich Porto

Anzeigenpreisliste: Nr. 13 vom 1. 1. 1983

Erscheinungsweise: monatlich

Druck: Wunsch-Druck GmbH, 8430 Neumarkt Opf.

Ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages Weltarchiv GmbH ist es nicht gestattet, die Zeitschrift oder Teile daraus auf photomechanischem Wege (Photokopie, Mikrokopie) oder auf eine andere Art zu vervielfältigen. Für unverlangt eingereichte Manuskripte und Besprechungsexemplare wird keine Haftung übernommen. Beiträge werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen. Die Redaktion behält sich bei zur Veröffentlichung vorgesehenen Aufsätzen eine Bearbeitung vor. Das Copyright liegt beim Verlag Weltarchiv GmbH.