

Farhauer, Oliver

Working Paper

Betriebsspezifisches Humanvermögen

Diskussionspapier, No. 2002/2

Provided in Cooperation with:

Technische Universität Berlin, School of Economics and Management

Suggested Citation: Farhauer, Oliver (2002) : Betriebsspezifisches Humanvermögen, Diskussionspapier, No. 2002/2, Technische Universität Berlin, Fakultät Wirtschaft und Management, Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/36440>

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.

Technische Universität Berlin
Fakultät VIII Wirtschaft & Management
Fachgebiet für Finanzwissenschaft und Gesundheitsökonomie

Oliver Farhauer¹

Betriebsspezifisches Humanvermögen²
Eine spieltheoretische Fundierung institutionenökonomischer Überlegungen

Gliederung

1. EINFÜHRUNG.....	2
2. ANREIZANALYSE AUF DEM ARBEITSMARKT ANHAND UNTERSCHIEDLICHER THEORIEANSÄTZE.....	3
2.1 DER HUMANKAPITALANSATZ	4
2.2 SEGMENTATIONSTHEORETISCHE ERWEITERUNG.....	6
2.3 DIE UNTERNEHMUNGSTHEORIE VON WILLIAMSON	7
2.4 FOLGERUNGEN DES THEORIEVERGLEICHS UND SPIELTHEORETISCHE FUNDIERUNG	10
3. GUTSCHEINSYSTEME ALS WIRTSCHAFTSPOLITISCHE IMPLIKATION	15
4. SCHLUSSBETRACHTUNG	22
LITERATURVERZEICHNIS	24

JEL-Klassifikation: J6; J3; H3

Abstract

Many explanations for unemployment are unsatisfactory because the behaviour of the demand-side of labour regarding their impact on job creation is hardly considered. Furthermore, their hierarchically-organized structure is reflected insufficiently in the approach, whereby the enterprise often appears to be a black box. This paper tries to compensate this weakness by comparing the results of current labour-market theories with the conclusions of the firm explanation of Williamson and identifies a shortage of incentives on the labour market from it, which is undermined by a game-theoretical model. In the following, suitable economic instruments which are able to cut down this deficiency are described.

¹ Ich danke Herrn Professor Dr. Klaus-Dirk Henke, Dipl.-Oec. Bettina Schrader, Dipl.-Berufspädagogin Christina Beer, Dipl.-Volkswirtin Katja Borchardt, Dipl.-Oec. Jörg Stepanek und Dipl.-Kfm. Jonas Schreyögg ganz herzlich für die anregenden Diskussionen und kritische, aber auch aufmunternde Kommentare. Kontakt: OFarhauer@finance.wv.tu-berlin.de

² In der volkswirtschaftlichen Literatur wird zwischen Kapital und Vermögen nicht eindeutig differenziert. Oft wird Kapital mit Produktivvermögen gleichgesetzt, oder die Begriffe Vermögen und Kapital werden synonym verwendet. Dies resultiert vermutlich u.a. aus der Übersetzung des Begriffes „capital“; er kann mit Kapital oder Vermögen übersetzt werden. Sinngemäß korrekt ist aber die Bezeichnung Vermögen, denn: „It is not true, accountants will insist, that the plant and machinery of a firm are capital; they are not capital, they are assets.“ Zitat nach: Hicks, J., 1974, S. 310. Vgl. zudem Krüsselberg, 1984, S. 37 ff.

Zusammenfassung

Viele Erklärungsmuster der Arbeitslosigkeit sind unbefriedigend, weil das Verhalten der Arbeitsnachfrageseite in Bezug auf ihre Motivation der Arbeitsplatzschaffung und ihrer hierarchisch-organisierten Struktur unzureichend in die Betrachtungsweise einbezogen werden, wodurch die Unternehmung häufig als sog. Black-Box auftritt. Dieser Aufsatz versucht, diese Schwäche auszugleichen, indem die Ergebnisse gängiger Arbeitmarkttheorien mit den Schlussfolgerungen der Unternehmungstheorie von Williamson vergleicht und daraus eine Anreizschwäche auf dem Arbeitsmarkt identifiziert, die spieltheoretisch fundiert wird. Im Anschluss daran wird ein geeignetes wirtschaftspolitisches Instrumentarium beschrieben, das diesen Mangel verringern kann.

1. Einführung

Auf einem perfekt funktionierenden Markt dürfte es eigentlich keine Arbeitslosigkeit geben, es sei denn der Lohn ist zu hoch. In diesem Fall ist der Lösungsansatz aber auch recht einfach, man senkt einfach den Lohn und der Markt kommt quasi von allein zum Ausgleich. Jedoch funktioniert der Arbeitsmarkt offensichtlich nicht so perfekt, als es zu keinem Ausgleich der beiden Marktseiten kommt. Weiterhin sind trotz hoher Arbeitslosigkeit massiv offene Stellen zu beobachten³, die nicht besetzt werden können. So sind derzeit ca. 408.000 offene Stellen bei der Bundesanstalt für Arbeit gemeldet, und das ist nur ein Teil der verfügbaren Arbeitsplätze, denn ca. 2/3 aller Angebote werden den Arbeitsämtern laut Bundesanstalt für Arbeit nicht gemeldet. Das Institut der deutschen Wirtschaft schätzt die Zahl der bundesweit verfügbaren Stellen auf ca. 1,23 Millionen.⁴ Dieser Sachverhalt wirft einige kritische Fragestellungen auf: Wie kann es zu so anomalen Arbeitsmarktsituationen kommen? Weshalb passt sich der Lohn nicht instantan an ein Arbeitsmarktgleichgewicht an und was charakterisiert die Besonderheiten des Marktes für Arbeit? Diese Arbeit versucht eine zentrale Anreizschwäche auf den Arbeitsmärkten aufzudecken, die ihren Teil zu der unzufriedenen Arbeitsmarktsituation und insbesondere dem Mismatch beiträgt. Sicherlich ist die Aufdeckung der Anreizschwäche und deren Ausmerzung kein Allheilmittel, jedoch ein Hinweisschild auf den Weg der Verbesserung.

³ Vgl. Lenke / Werner, 2001

⁴ Bei den 1,23 Mio. Personen handelt es sich um eine Schätzung basierend auf Daten der Bundesanstalt für Arbeit (BA): Laut BA- Pressemitteilung vom 5.12.01 sind im November 2001 408.000 offene Stellen gemeldet gewesen. Laut BA betrug die Meldequote 33,2 Prozent des gesamten Stellenangebotes. Somit ergeben sich rechnerisch 1,23 Mio. offene Stellen.

Die Gründe der Arbeitslosigkeit sind in diversen mikro- wie makroökonomischen Modellen untersucht worden. Oftmals fällt jedoch auf, dass das Verhalten der Arbeitsnachfrageseite in Bezug auf ihre Motivation der Arbeitsplatzschaffung und ihrer hierarchisch-organisierten Struktur unzureichend in die Betrachtungsweise einbezogen werden, wodurch die Unternehmung häufig als sog. Black-Box auftritt.⁵ Wichtige Anreizschwächen können aber nicht identifiziert werden, wenn nicht die Arbeitsnachfrage der Unternehmungen und die Koordination von Arbeitsbeziehungen innerhalb von Unternehmungen richtig verstanden und erklärt werden.⁶ Dies alles leistet die neoklassische Unternehmungstheorie, in der - jeweils bei vollkommener Information - das gewinnoptimale Faktoreinsatzverhältnis und damit die Lage und Steigung der Isokostenkurve letztlich durch die Technologie in der Produktionsfunktion bestimmt wird, nicht.⁷

Vielmehr müssen beide Akteure und damit beide Marktseiten bei dem riskanten Spiel der Arbeitsplatzallokation untersucht werden. Um eine Lösung dieses Problems zu finden, erscheint eine Verquickung der zumeist getrennt gehaltenen Theorierichtungen und damit eine Betrachtung beider Akteure als unerlässlich, um erfolgreiche Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit zu initiieren. Ein zentrales Problem der Organisationsökonomik besteht darin, herauszufinden, wie man Individuen motivieren kann, tatsächlich im gemeinsamen Interesse zu arbeiten, sich quasi präventiv⁸ gegen Arbeitslosigkeit zu qualifizieren und das Unternehmen zum Erfolg zu führen, was dann auch zu zusätzlichen Arbeitsplätzen führen wird. Somit ist der Versuch dieser Arbeit dadurch gekennzeichnet, eine ganz bestimmte Anreizschwäche auf dem Arbeitsmarkt anhand zweier gänzlich unterschiedlicher Theorieansätze zu analysieren.

2. Anreizanalyse auf dem Arbeitsmarkt anhand unterschiedlicher Theorieansätze

Konkret wird dabei unter Zuhilfenahme zweier Arbeitsmarkttheorien und der Unternehmungserklärung von Williamson, ein gesamtwirtschaftlich zu geringer Anreiz zur Bildung von betriebsspezifischem Humanvermögen auf der Arbeitsangebots- als auch auf der Arbeitsnachfrageseite analysiert. Diese Vorgehensweise wird gewählt, weil so beide Akteure bei der Arbeitsmarktallokation hinsichtlich ihrer Handlungen betrachtet werden können. Typische

⁵ Für die Effizienzlohntheorie kann dies nur mit Einschränkung gelten, denn dort wird zumindest der Zusammenhang zwischen Produktivität und Entlohnung und somit die unternehmerische Motivation betrachtet.

⁶ Vgl. Brandes / Weise, 2000, S. 19

⁷ Sicherlich sind Ansätze dieser Betrachtungsweise bereits in der Denkrichtung „Interne Arbeitsmärkte und Transaktionskosten“ erfolgt. Eine aus dem Zusammenwirken gefolgerte Anreizschwäche hinsichtlich des Humanvermögens auf Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrageseite wurde jedoch nicht betrachtet.

⁸ Klaus F. Zimmermann forderte kürzlich im Rahmen seiner Antrittsvorlesung an der Freien Universität Berlin am 01. November 2001 eine neue Form der Arbeitsmarktpolitik, die präventiv der Arbeitslosigkeit entgegentritt.

Prinzipal-Agent-Ansätze betrachten zwar ebenfalls beide Seiten, jedoch wird zumeist daraus gefolgert, dass eine Marktseite die andere aufgrund der asymmetrisch verteilten Information ausbeutet und so die andere Marktseite darauf nur mit Sanktionsmechanismen reagieren kann. Bei dieser Analyse soll hingegen deutlich werden, dass durchaus Situationen vorstellbar sind, in denen sich die Marktseiten quasi gegenseitig ausbeuten. Sie agieren zwar individuell rational, woraus sich allerdings ein ineffizientes Ergebnis ergibt und somit eine gesamtwirtschaftlich suboptimale Situation resultiert.

Zunächst wird aus den humankapitaltheoretischen Vorstellungen nach Gary S. Becker gefolgert, dass die Arbeitnehmer für die wichtigste Vermögenskategorie auf dem Arbeitsmarkt, nämlich dem betriebsspezifischen Humanvermögen⁹, zu geringe Investitionen tätigen. Diese These führt nach den segmentationstheoretischen Arbeitsmarktansätzen jedoch dazu, dass der für die meisten Arbeitslosen (bzw. den von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen) dringend benötigte Wechsel vom sog. sekundären ins primäre Segment nicht erfolgt. Die veränderten Rahmenbedingungen in der Welt machen aber deutlich, dass dieser Wechsel dringend nötig wäre, da das Arbeitsmarktsegment der Geringqualifizierten an Bedeutung verlieren wird.¹⁰ Und schließlich lässt sich aus der Unternehmungserklärung von Oliver E. Williamson schlussfolgern, dass auch der unternehmerische Anreiz zur Vermittlung der betriebsspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse unzureichend ist, woraus sich dann ein spieltheoretisches Gefangenendilemma ergibt, welches einen staatlichen Eingriff erfordert, der diese Arbeit abschließt.

2.1 Der Humankapitalansatz

Die Humankapitaltheorie vertritt eine mikroökonomische Sichtweise, die Sachkapitalinvestitionsentscheidungen mit individuellen Entscheidungen über Bildungsinvestitionen und damit Humanvermögen gleichsetzt. Dabei weicht sie von der neoklassischen Annahme der Homogenität des Faktors Arbeit ab und definiert ihn als eindimensionale Inhomogenität, die von dem jeweils investierten Humanvermögen abhängt. Somit wird Arbeitskraft zum Investitionsgut, in das zur Verbesserung des Arbeitsvermögens und der Produktivität investiert wird. Nach dem einzelwirtschaftlichen Optimierungskalkül wird solange in Humanvermögen inves-

⁹ Becker, 1962

¹⁰ Vgl. u. a. OECD, 1997, S. 99; Berthold / Thode, 1998, S. 321; Fehn / Thode, 1997, S. 397 ff.; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 1997, S. 417; Zimmermann / Burda / Konrad / Schneider / von Hagen / Wagner, 1998, S. 652

tiert, bis die Grenzkosten der Investitionstätigkeit gleich dem Gegenwartswert der sich daraus ergebenden Grenzerträge sind.

Es ist davon auszugehen, dass betriebsspezifische Qualifikationen im besonderen Interesse der Unternehmen liegen, da Qualifikationen betriebsspezifischer Natur eine höhere Arbeitsproduktivität als allgemeine Qualifikationen¹¹ im Produktionsprozess beinhalten.¹² Gemäß dieser Argumentation werden betriebsspezifische Qualifikationen, mit denen eine höhere Produktivität einhergeht, auch einen höheren Reallohn zur Folge haben. Wegen ihrer Betriebspezifität sind diese Qualifikationen jedoch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht voll transfer- und verwertungsfähig, so dass für die Arbeitnehmer daraus ein geringerer Anreiz für die Aneignung von betriebsspezifischen Qualifikationen gefolgert werden kann, da der Erwartungswert der Qualifikationserlöse insgesamt sinkt.¹³ Somit haben betriebsspezifische Humanvermögensinvestitionen für die Arbeitnehmer sunk-cost-Charakter¹⁴, der daraus zu folgern ist, dass die Investitionen in einer anderen Verwendungsmöglichkeit keine oder nur sehr geringe Erträge erwarten lassen.

Aus diesen Erläuterungen folgt, dass es für gewinnmaximierende Unternehmungen nicht rational ist, in die Ausbildung ihrer Arbeitnehmer zu investieren, wenn das daraus resultierende Humanvermögen in seiner Modalität so allgemein ist, dass es von anderen Unternehmen genutzt werden kann und darüber hinaus dem betreffenden wechselwilligen Arbeitnehmer noch einen höheren Lohn im neuen Unternehmen ermöglicht. In diesem Fall würde das investierende Unternehmen die Kosten für die Humanvermögensbildung tragen, wovon das abwerbende Unternehmen über eine erhöhte Produktivität profitiert. Aus diesem Grund werden Unternehmungen auch nur sehr betriebsspezifisches Humanvermögen vermitteln, das von den Arbeitnehmern in anderen Verwendungsmöglichkeiten bestenfalls nicht genutzt werden kann, um Einkommen am Markt zu erzielen. Die humankapitaltheoretischen Überlegungen machen deutlich, dass es hinsichtlich der Vermögenskategorie Betriebspezifität, die für den Arbeitsmarkt so eminent wichtig ist, auf beiden Marktseiten keinen genügend großen Anreiz gibt, im gemeinsamen Interesse zu handeln.

¹¹ In diesem Zusammenhang wird insbesondere von der berufspädagogischen Forschung nochmals zwischen fachlichen und überfachlichen Qualifikationen im Produktionsprozess unterschieden. Diese präzisere Unterscheidung der Humanvermögenskategorien kann ebenso wie eine empirische Überprüfung der Art und Bedeutung von Qualifikationen in unterschiedlichen Sektoren helfen, die arbeitsmarktpolitische Diskussion weiter zu präzisieren. Aufgrund des begrenzten Umfangs wird an dieser Stelle darauf aber verzichtet, da hier die Identifizierung der Anreizschwäche im Vordergrund stehen soll.

¹² Vgl. Becker, 1970, S. 132 ff.

¹³ Vgl. Askildsen / Ireland, 1993, S. 229 ff.

¹⁴ Diesen Investitionen kann Sunk-Cost-Charakter unterstellt werden, da sie aufgrund ihrer hohen Faktorspezifität in anderen Verwendungsmöglichkeiten kaum noch Erträge erwarten lassen. Selbst, wenn die Null-Ertragshypothese einer anderen Verwendungsmöglichkeit nicht greift, so werden bei einem Unternehmungswechsel nicht sämtliche Erträge der betriebsspezifischen Humanvermögensinvestition internalisiert; mit all seinen negativen Anreizfolgen. Siehe hierzu u.a. Goerke / Holler, 1997, S. 11

2.2 Segmentierungstheoretische Erweiterung

Die *Segmentierungstheorie*¹⁵ stützt diese These und stellt die Bedingungen für die Erlangung eines langfristig sicheren Arbeitsplatz im sog. primären Segment dar. Dabei wird davon ausgegangen, dass strukturierte, segmentierte Arbeitsmärkte existieren, die derart voneinander getrennt sind, dass der Übergang von dem einen in das andere Arbeitsmarktsegment, wenn überhaupt, nur unter größten Schwierigkeiten und dann nur mit beträchtlichen Humanvermögensinvestitionen - bestenfalls betriebsspezifischer Natur - möglich ist. Zudem ist der Lohnmechanismus als alleinige Allokationsregel nicht geeignet, um die vielfältigen Einflussgrößen auf den realen Arbeitsmarktvorgängen wiederzugeben.¹⁶

Der gesamte Arbeitsmarkt wird dabei in ein primäres und ein sekundäres Arbeitssegment gespalten. Der primäre Arbeitsmarkt ist durch qualifizierte, relativ stabile Arbeitsplätze charakterisiert, wogegen im sekundären eher unqualifizierte, unsichere Arbeitsplätze vorherrschen. Im Falle einer Konjunkturkrise werden nun zunächst die Arbeitsplätze im sekundären Bereich abgebaut, da die Wiedereinstellung im Aufschwung für die Unternehmen mit geringeren Transaktions- und Humanvermögenskosten verbunden ist. Die Arbeitsplätze im primären Bereich gehen mit kostenintensiven, berufsfachlichen und betriebsspezifischen Qualifikationen einher und stellen für die Unternehmen nicht nur einen beträchtlichen Kostenfaktor, sondern auch einen wichtigen Wettbewerbsfaktor dar, so dass es dem unternehmerischen Optimierungskalkül widersprechen würde, die Arbeitnehmer mit einer hohen Betriebsspezifität im Abschwung freizustellen, da ihre Wiedereingliederung mit sehr hohen Transaktions- und Qualifikationskosten verbunden wäre. Daraus folgt, dass die Arbeitsplätze im sekundären Segment mit einem wesentlich größeren Arbeitsplatzrisiko verbunden und hauptsächlich von Konjunkturreinbrüchen betroffen sind. Ökonomisch gesprochen ist eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter in rezessiven Phasen dann rational, wenn die „Hortungskosten“ über den gesamten Konjunkturverlauf gesehen unter den Neueinstellungskosten liegen.¹⁷ Dies gilt jedoch zumeist nicht für Arbeitsplätze mit niedrigeren Produktivitäten, wie dem sekundären Segment.

Im Aufschwung, der durch vermehrten technisch-organisatorischen Fortschritt gekennzeichnet ist, können nun aber Arbeitsplätze besonders im sekundären Arbeitssegment durch den strukturellen Wandel¹⁸ komplett wegfallen (technologische Arbeitslosigkeit) oder verlagern

¹⁵ Siehe beispielsweise Lutz / Sengenberger, 1974 oder Sesselmeier / Blauermehl, 1997.

¹⁶ Vgl. Lärm, 1982, S. 144

¹⁷ Vgl. Sesselmeier, 2000, S. 128

¹⁸ Im Zuge des Strukturwandels ist eine verstärkte Nachfrage nach marktorientierten (tertiären) Tätigkeiten zu Lasten rein produktionsorientierter (sekundärer) Tätigkeiten zu beobachten. Eine Darstellung der Beschäftigungsmöglichkeiten in der Dienst- und Informationsgesellschaft siehe Henke, 1999a, S. 63 ff.

sich ins primäre Segment, so dass für viele Arbeitnehmer aus dem sekundären Bereich nur noch die Option des primären Arbeitssegmentes offen steht. Außerdem geht bei ihnen - wie bei allen von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen - ein Qualifikationsverlust mit der Arbeitslosigkeit einher. Da sie aber in der Phase der Arbeitslosigkeit nicht die Möglichkeit haben, sich den neuen Qualifikationsanforderungen zu stellen, weil zum einen der Kapitalmarkt hinsichtlich Humanvermögensinvestitionen Schwächen¹⁹ aufweist und zum anderen die wichtige Vermögenskategorie Betriebsspezifität nur im Produktionsprozess angeeignet werden kann, kommen die beiden Marktseiten nicht zueinander. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass es gerade die betriebsspezifischen Kenntnisse sind, die aus der Arbeitslosigkeit herausführen. Die Arbeitslosen werden jedoch hinsichtlich des betriebsspezifischen Humanvermögens diskriminiert, somit gilt es nun Anreize für die Vermittlung dieser Humanvermögenskategorie zu stiften. Nun haben aber die Ausführungen zu 2.1 bereits aufgezeigt, dass die Unternehmungen und die Arbeitnehmer kein gemeinsames Interesse an dieser Humanvermögenskategorie haben. Die Unternehmungen haben einen unzureichenden Anreiz zur Vermittlung allgemeinen Humanvermögens, das auch in anderen Verwendungsmöglichkeiten verwendet werden kann und die Arbeitnehmer haben, wenn sie nicht per se vom Zugang ausgeschlossen sind, einen zu geringen Anreiz zur Aneignung der betriebsspezifischen Kategorie, die die Arbeitslosigkeit hätte vermeiden bzw. die aus der Arbeitslosigkeit herausführen könnte.

Somit haben die Arbeitslosen keinen Zugang und die Beschäftigten einen zu geringen Anreiz, sich mit dieser Vermögenskategorie auszustatten, um aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen bzw. diese präventiv zu vermeiden.

2.3 Die Unternehmungstheorie von Williamson

Bislang waren es die Arbeitnehmer, denen ein zu geringen Anreiz zur Aneignung des betriebsspezifischen Humanvermögens unterstellt werden konnte. Die Überlegungen von Williamson machen nun aber deutlich, dass selbst die Unternehmungen einen unzureichenden Anreiz zur Vermittlung dieser wichtigen und hocheffizienten Vermögenskategorie haben können und Organisationsmechanismen bilden, die einem Zusammenführen der beiden Marktseiten entgegen stehen. Williamsons²⁰ Transaktionskostenansatz ist als Versuch zu werten, die Gründe für das Auftreten von Transaktionskosten und die Konsequenzen für den Institutio-

¹⁹ Für eine allgemeine Wirkungsanalyse eines nicht perfekten Kapitalmarktes und seinen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt siehe Acemoglu, 2001, S. 666 ff.

²⁰ Vgl. beispielsweise Williamson, 1991

nenbildungsprozess zu erklären. Als hauptsächliche Gründe für das Auftreten von Transaktionskosten können einerseits das mangelnde Systemwissen des Menschen zur Erkennung komplexer Phänomene und andererseits quasi als zweiter Humanfaktor opportunistisches Verhalten gelten.²¹ Die Komplexität von Systemen und Systemzusammenhängen tragen dazu bei, dass sich die Menschen - entgegen neoklassischer Vorstellung - nicht in jeder Situation rational verhalten werden, weil ihnen dies oftmals aufgrund des begrenzten Wissens überhaupt nicht möglich ist.

Unter Opportunismus versteht Williamson die Verfolgung des Eigeninteresses mit List. Dabei kann zum einen opportunistisches Verhalten vor Vertragsschluss in dem Sinne auftreten, dass beispielsweise Arbeitssuchende nicht ihre tatsächliche Arbeitsqualifikation im Vorstellungsgespräch offen legen, wenn befürchtet wird, dies würde ihnen schaden. Und zum anderen Opportunismus nach Vertragsschluss, bei dem die Arbeitnehmer immer über einen gewissen Verhaltensspielraum verfügen, da ihre Leistung von ihren Vorgesetzten nie vollkommen beobachtet werden kann. Neben diesen Prinzipal-Agent- Verhaltensweisen, die auf asymmetrisch verteilten Informationen basieren, bieten ebenso Faktorspezifitäten den Vertragsparteien Gelegenheit zu opportunistischem Verhalten. In diesem Kontext kommt Williamson zu der Grundüberzeugung, dass, je spezifischer eine Investition ist, also je höher die Faktorspezifität, desto geringer wird zum einen der Anreiz der Aneignung und zum anderen zur Weitergabe sein, die beide Kosten verursachen. Daraus wird gefolgert, dass eine Partei, die die Investitionen finanziert, in hohem Maße von der anderen abhängt. Wandert der ausgebildete Arbeitnehmer, der in Besitz der Faktorspezifität ist, ab, verliert das Unternehmen seine wertvollen Investitionen. Selbst wenn beide Vertragsparteien an eine gegenseitige Erfüllung der Vertragsvereinbarung interessiert sind, wird in der Realität doch die Gefahr der Wohlfahrtseinbußen für eine Partei größer sein als für die andere und Hold up Probleme²² können auftreten.

Somit wird aus dem betriebsspezifischen Humanvermögen der Arbeitnehmer opportunistisches Verhalten gefolgert, welches dazu führt, dass die Unternehmer nur unzureichend in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter finanzieren und für die Unternehmen kein Anreiz besteht, das sekundäre Segment zu qualifizieren, da sie fürchten müssen, bei einem Arbeitsplatzwechsel der gerade qualifizierten Arbeitnehmer die Ausbildungsinvestitionen zu verlieren. Der Zusammenhang zwischen hohen Fluktuationsraten der Beschäftigten und der Effizienz des Faktors Arbeit führt des Weiteren zu dem Ergebnis, dass durch eine zu große Flexibilität auf dem

²¹ Vgl. Dunn, 1998, S. 149

²² Dabei wird die abhängigere Partei von der weniger abhängigen ausgebeutet. Vgl. Eger, 1995, S. 55 ff.

Arbeitsmarkt nicht nur betriebsspezifisches Humanvermögen verloren gehen kann, sondern auch die Horizonte für Ausbildungsinvestitionen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber verkürzt werden.²³ Daraus kann die häufig gestellte Forderung, sich den flexiblen Arbeitsmarktmechanismus der Vereinigten Staaten zum Vorbild zu nehmen, plötzlich fraglich erscheinen. Vergessen werden darf jedoch nicht, dass es sich bei dem deutschen und dem amerikanischen Modell²⁴ um gänzlich unterschiedliche institutionelle Arrangements handelt, die beide ihre Vor- und Nachteile haben. Auffällig ist aber schon, dass bei einem sich beschleunigenden Strukturwandel, welcher mit immer schnelleren Veränderungen der Wertgrenzproduktivität der Arbeit einhergeht, das deutsche System hohe Anpassungskosten erzeugt.

Durch die Bildung von internen Arbeitsmärkten und hierarchischen Organisationsstrukturen wird das Opportunismusproblem nach Williamson behoben.²⁵ Der externe Arbeitsmarkt ist als Markt zwischen den Unternehmungen aufzufassen, in dem diese um Arbeitnehmer konkurrieren und trennscharf vom internen Arbeitsmarkt abgegrenzt werden muss. Interne Arbeitsmärkte bedeuten, dass die Faktorallokation auf dem Arbeitsmarkt nicht ausschließlich über den Preismechanismus erfolgt, sondern es besteht ein Nebeneinander von preislicher und nicht-preislicher Allokation. So werden neben Preissignalen als Koordinationsmechanismen eine Vielzahl von Anreizen und Sanktionen wirksam.²⁶ Der Zugang zum internen Arbeitsmarkt hängt von ganz bestimmten Eintrittsvoraussetzungen ab. So ist oftmals die Besetzung der freien Stelle internen Bewerbern vorbehalten, interne Aufstiegsleiter erhöhen die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter und die Kosten eines Beschäftigungswechsels. So erfolgt die Entlohnung oftmals an den Arbeitsplatz und die Beschäftigungsdauer und nicht an die Produktivität gebunden.

Insofern folgert sich aus der Sichtweise Williamsons, dass die Unternehmer einen unzureichenden Anreiz zur Vermittlung von betriebsspezifischem Humanvermögen haben, weil insbesondere Arbeitnehmer mit einer hohen Humanvermögensintensität sunk-costs-Charakteristika aufweisen, und sich die Unternehmungen versuchen, durch die Bildung von internen Arbeitsmärkten, in denen der externe Zugang in bestimmten (wie dem primären) Segmenten außerordentlich schwer ist, davor zu schützen. Aus den Überlegungen der Humankapitaltheorie folgt, dass die Arbeitnehmer einen unzureichenden Anreiz zur Aneignung

²³ Vgl. Vogler-Ludwig, 1994, S. 13

²⁴ Eger und Nutzinger sprechen in diesem Zusammenhang vom us-amerikanischen Abwanderungs- und vom deutschen Widerspruchsmodell der Arbeit. Eger / Nutzinger, 2000, S. 144 ff.

²⁵ Vgl. Dunn, 1998, S. 149 ff.

²⁶ Brandes / Buttler, 1988, S. 96

derselben Vermögenskategorie haben und stattdessen lieber in allgemeines Humanvermögen investieren, was höhere Erträge bei einem Wechsel erwarten lässt, aber von den Unternehmen nur ungern bereit gestellt wird. Der segmentationstheoretische Ansatz hingegen unterstreicht die Bedeutung der Betriebsspezifität für die Arbeitsplatzsicherheit und der Segmentzuordnung, sowie die faktische Diskriminierung der Arbeitslosen, sich die entscheidende Kapital-kategorie, nämlich das betriebsspezifische Humanvermögen, anzueignen.²⁷ Aus diesen unterschiedlichen und vielfältigen Überlegungen folgt ein überaus komplexes Geflecht von konfliktierenden Interessen und Anreizen auf dem Arbeitsmarkt, was zu dem Ergebnis führt, dass betriebsspezifisches Humanvermögen, das zur Arbeitssicherheit beiträgt, aber deren künftige Erträge unsicher sind, gesamtwirtschaftlich nur unzureichend angeeignet wird. Dieser Tatbestand hat zur Folge, dass ein langanhaltendes Ungleichgewicht aufrecht erhalten wird und so anormale Entwicklungen wie offene Stellen und Massenarbeitslosigkeit (sog. Mismatch) dauerhaft existieren können.

2.4 Folgerungen des Theorievergleichs und spieltheoretische Fundierung

Nimmt man nun Abstand von der neoklassischen Annahme der vollständigen Information und damit verbunden von einer rationalen Erwartungsbildung der Arbeitnehmer und Unternehmen und unterstellt man stattdessen folgende realistische Annahmen, dass nämlich

- a) die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer individuellen Zuordnung im Unternehmen (primäres oder sekundäres Segment) bzw. sektorweit unsicher sind, da das Segment aus Sicht der Arbeitsangebotsseite nicht völlig trennscharf abgegrenzt werden kann und die Folgen des technisch-organisatorischen Fortschritts auf dem Arbeitsmarkt nie gänzlich absehbar sind;
- b) überdies zum Wechsel vom primären ins sekundäre Segment im hohen Maße betriebsspezifisches Humanvermögen erforderlich ist und dass es sich bei den Erträgen der betriebsspezifischen Humanvermögensinvestition um Erwartungswerte handelt, die sunk-cost-Charakter haben;

dann kann gefolgert werden, dass die Arbeitnehmer gesamtwirtschaftlich einen zu geringen Anreiz zur Aneignung von Faktorspezifitäten haben.

²⁷ Das Vorhandensein von internen Arbeitsmärkten stützt diese These, weil danach die Besetzung von offenen Stellen externen Bewerben gar nicht zur Verfügung steht. Die Unternehmen sichern ihre Stabilität in einer unsicheren Umwelt durch diese nicht-preislichen Allokationsmechanismen. Insoweit entziehen sich die Unternehmen freiwillig dem Marktmechanismus. Siehe Brandes / Liepmann / Weise, 1982. Woraus folgt, dass die These der faktischen Diskriminierung der Arbeitslosen hinsichtlich der Aneignung von betriebsspezifischen Humanvermögen unterstrichen wird.

Die Unternehmungen sind hinsichtlich der Erträge, die aus der Qualifizierung ihrer Beschäftigten resultieren, unsicher, da der Erfolg der Qualifizierung an die Person gebunden und daher der Erfolg nicht von vorn herein vorhersehbar ist und von dem bisherigen Humanvermögenspotential und der Motivation des Einzelnen abhängt. Selbst, wenn der Tatbestand berücksichtigt wird, dass die Unternehmungen mittlerweile Lösungswege aus der Opportunismustheorie entwickelt haben, und interne Arbeitsmärkte bilden, on-the-job-Qualifizierungen an Bedingungen, wie den Verbleib im Unternehmen für eine bestimmte Amortisationszeit der Humanvermögensinvestitionen, knüpfen, sind diese Bedingungen aus Arbeitnehmersicht lediglich weitere Markteintrittsbarrieren, die die Alternativkosten der betriebsspezifischen Qualifizierung erhöhen und damit den Arbeitnehmeranreiz der quasi präventiven Qualifizierung senken. Dadurch hat sich zwar die Anreizwirkung auf der Arbeitsnachfrageseite zum Teil verbessert, jedoch auf der Arbeitsangebotsseite zur Qualifizierungsaneignung weiter kontrariert. Ferner bleiben für die Unternehmungen weiterhin Screening-Probleme bestehen, denn während die funktionalen Qualifikationen mit Zertifikaten und Zeugnissen belegt werden können, kristallisieren sich die extrafunktionalen Qualifikationen, wie Teamfähigkeit, Kreativität, Originalität und Assoziationsfähigkeit, die im primären Segment an Bedeutung gewonnen haben bzw. noch weiter gewinnen werden, erst im Laufe der beruflichen Tätigkeiten heraus.²⁸ Zudem wird dadurch den Arbeitslosen, die das Vermögen dringend benötigen, um wieder erfolgreich am riskanten marktwirtschaftlichen Spiel teilzuhaben, schon lange kein Zugang gewährt, insbesondere dann nicht, wenn man die Bildung interner Arbeitsmärkte unterstellt.

Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, langfristige Verträge und die Herausbildung interner Arbeitsmärkte führen nun dazu, dass die Gefahr der Fehlinvestition gesenkt wird und die Unternehmen dennoch ihre Mitarbeiter mit betriebsspezifischen Humanvermögen versorgen, wenn auch weiterhin strittig bleibt, ob das Ausmaß gesamtwirtschaftlich verglichen mit einer Pareto-optimalen Situation optimal ist. Die Ausbildung dieser institutionellen Arrangements führt ferner dazu, dass die Chance in diesen Prozess von außen einzutreten, immer geringer wird. Die Outsider werden hinsichtlich der Spezifitäten diskriminiert, jedoch benötigen sie diese unbedingt, um wieder in den Markt einzutreten. Ohne die betriebsspezifischen Humanvermögenskategorien werden sie weiterhin in der Arbeitslosigkeit verharren müssen.

²⁸ Vgl. Sesselmeier, 2000, S. 130

Den Unternehmungen müssen deshalb Anreize (monetärer oder nicht-pekuniäre Art) gegeben werden, um den gesamtwirtschaftlich dringend erforderlichen - und aufgrund exogener Faktoren, wie Globalisierung, Europäisierung und Technologisierung - Sprung hin zur Wissensgesellschaft zu bewältigen. Zudem müssen auch die Arbeitnehmer angehalten werden, in stärkerem Maße als bisher betriebsspezifische Humanvermögensinvestitionen zu tätigen.²⁹ Insbesondere den Arbeitslosen muss der Zugang zu dieser eminent wichtigen Vermögenskategorie gewährt werden. Somit ergibt die Kombination arbeitsmarkttheoretischer Überlegungen mit unternehmungstheoretischen Gedanken eine eindeutige Analyse eines, sowohl auf der Arbeitsnachfrage- wie auf der Arbeitsangebotsseite abgeleiteten, gesamtwirtschaftlich suboptimalen Niveaus zur „präventiven“ als auch zur „kurativen“ Qualifizierung. Dieses Ergebnis wird ebenso durch die neue (endogene) Wachstumstheorie gestützt, die sich dabei aber völlig unterschiedlicher Analysemethoden bedient.³⁰

Zeigt man diese Dilemmastruktur des Anreizgeflechts spieltheoretisch auf, folgt daraus eine typische Gefangenen-Dilemma-Situation, in der das vorliegende Nash-Gleichgewicht (siehe Abbildung 1) nur durch eine anreizkompatible Normensetzung überwunden werden kann.³¹ Von einer Gefangenen-Dilemma-Situation wird gesprochen, wenn es in einem statischen Simultan-Spiel nur pareto-suboptimale Nash-Gleichgewichte gibt, wie etwa in Abbildung 1 mit dem einzigen Gleichgewicht (d,d), das von (c,c) i.S. von Pareto dominiert wird.³²

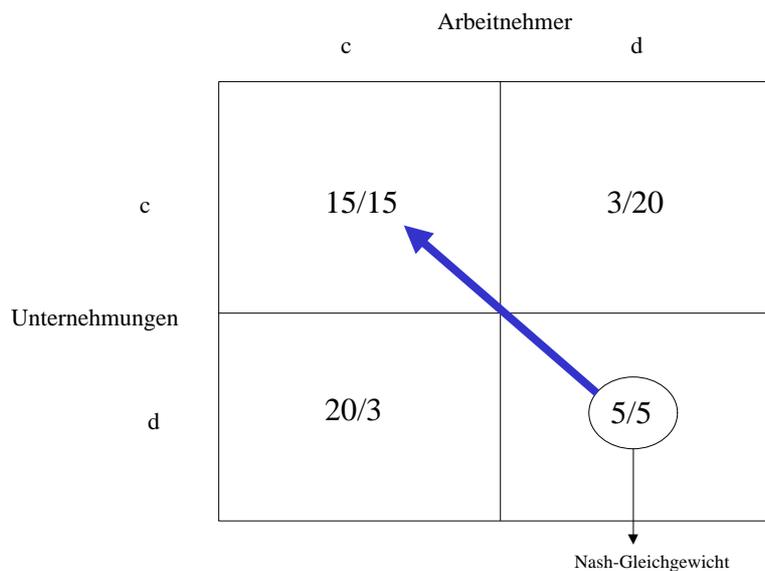
²⁹ Das äußerst prekäre dabei ist, dass sich überwiegend die Individuen weiterbilden bzw. zur Weiterbildung bereit sind, die aufgrund ihrer Qualifikation ohnehin keine Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Geringqualifizierte bilden sich nur sehr eingeschränkt weiter. Dies liegt begründet in Motivationen, Selbstvertrauen, Einstellungen zum Lernen und sozialisationsbedingten Umständen. Insofern müssen Anreizstrukturen initiiert werden, die die Bereitschaft und die Möglichkeit der Qualifikationen schaffen.

³⁰ Vgl. Farhauer, 2001

³¹ Zugleich stellt die Überwindung der dd-Strategie hin zu der cc-Spielfolge eine pareto-superiore Entwicklung dar.

³² Vgl. Seifert-Vogt, 1990, S. 266 ff.

Abbildung 1



Das Modell muss folgendermaßen interpretiert werden: Verhalten sich die Arbeitnehmer hinsichtlich der Aneignung von betriebsspezifischem Humanvermögen kooperativ³³ und die Unternehmungen dementsprechend bei der Vermittlung ebenfalls (Strategie **cc**), wird jede Partei einen Ertrag von 15, d.h. einen gesamten Ertrag von 30, erzielen. Diese Entwicklung wäre mit einem Herausführen der Arbeitslosen aus dem System der sozialen Sicherung durch eine betriebsspezifische Ausbildung gleichzusetzen, was darüber hinaus auch zu einer Verringerung des Mismatches und einem Absinken der Lohnnebenkosten führen kann bzw. den Lohndruck nach der Insider-Outsider-Theorie senkt, was weitere positive Wirkungen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene verspricht.

Verfolgen hingegen lediglich die Unternehmungen eine kooperative Strategie und die Arbeitnehmer eine defekte, interpretiert im Sinne eines gesamtwirtschaftlich unzureichenden Anreizes zur Aneignung von betriebsspezifischem Humanvermögen, erzielen die Arbeitnehmer einen Ertrag von 20, der höher als bei Verfolgung der kooperativen Strategie ist, weil die Investitionsanstrengungen in das betriebsspezifische Humanvermögen geringer ausfallen. Für die Unternehmungen steigt die Wahrscheinlichkeit der Humanvermögensfehlinvestition, wenn der Anreiz der Arbeitnehmer ein gesamtwirtschaftlich suboptimales Niveau annimmt, was sich in dem Ertrag von lediglich 3 Einheiten ausdrückt. Bei dieser Strategiekombination wird dann lediglich ein Gesamtertrag von 23, der wesentlich unter der cc-Strategie liegt, reali-

³³ Dies kann und muss auch auf die Arbeitslosen angewendet werden, indem die kooperative Strategie mit der Aneignung marktnaher Vermögenswerte gleichgesetzt wird.

siert. Bei diesem Szenario verbleibt ein Großteil der Gesellschaftsmitglieder aufgrund der Anreizschwächen im staatlichen System bzw. wird keine präventive Qualifizierung der Beschäftigten erfolgen, obwohl die Unternehmungen zur Bereitstellung des effizienten betriebspezifischen Humanvermögens geneigt wären. *Vice versa* bei einem kooperativen Verhalten seitens der Arbeitnehmer und einer defekten Strategie der Unternehmungen, was mit der Situation der im konjunkturellen Abschwung arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer vergleichbar ist, die während des Aufschwungs und dem zeitgleich stattfindenden technisch-organisatorischen Fortschritts von einer Aneignung des notwendigen Humanvermögens im Produktionsprozess *de facto* ausgeschlossen sind³⁴ bzw. diskriminiert werden.³⁵

Spielen nun beide Akteure eine defekte Strategie, was bei oben skizzierter Auszahlungsmatrix erfolgen wird, weil sie mit einer d-Strategie einen höheren erwarteten Ertrag erwirtschaften können, wird gesamtgesellschaftlich die schlechteste aller möglichen Kombinationen mit einem Ertrag von nur 10 erreicht. Dies kommt aufgrund individueller Rationalität zustande, nach der jeder Spieler, egal welche Strategie der Gegenspieler verfolgt, bei gewählter d-Option immer eine höhere Auszahlung realisiert ($20 > 15$ und $5 > 3$). Die höhere Auszahlung bei dc ist nur für den Übergang von cc relevant, da aber offensichtlich dd die dominante Strategie ist, besitzt ohne externe Regelungen keiner einen Anreiz seine bisherige Strategie zu verändern. Diese volkswirtschaftlich unzureichende Anreizstruktur ruft dabei die gesamtwirtschaftlich schlechteste Situation hervor.

Das Vorliegen eines Nash-Gleichgewichtes macht nun aber wirtschaftspolitische Eingriffe nötig, um den durch die Anreizschwäche verursachten Arbeitslosenpfad zu verlassen und die gesamtwirtschaftlich optimale cc-Strategie, mit dem höchsten Gesamtertrag von 30, zu erreichen (siehe Pfeilbewegung in Abbildung 1). Führt eine Maßnahme jedoch dazu, dass eine Partei die d-Strategie und eine andere die c-Option wählt, dann kann daraus ebenfalls eine pareto-superiore Entwicklung im Sinne des Kaldor-Hicks-Kriteriums entstehen, wenn der Verlierer dieses Spielzugs an dem Gesamtgewinn beteiligt wird. In diesem Fall, also bei der Beteiligung der Verlierer, stellen sich beide Akteure besser als im Nashgleichgewicht, ferner wird der gesamtwirtschaftliche Ertrag von 10 auf 23 angehoben.

³⁴ Vgl. hierfür die auf das Humankapital abzielenden Hystereseerklärungsmuster der Arbeitslosigkeit. Siehe vertiefend Cross, 1988.

³⁵ So könnte diese Situation unter Zuhilfenahme der Insider-Outsider-Theorie formuliert werden, da aufgrund des Lohnsetzungsverhaltens der Insider und den hohen Transaktionskosten des Austausches von Insidern durch Outsider die Arbeitslosen von den Insidern bzw. den Gewerkschaften diskriminiert werden.

Dies muss nicht durch einen diskretionären Eingriff in die Marktwirtschaft, insbesondere als willkürliche Qualifizierungs- oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erfolgen, sondern kann auch in der Arbeitsmarktordnung festgelegt sein. Eine klug zugeschnittene Arbeitsmarktpolitik (oder allgemeiner und noch besser eine Sozialpolitik) soll die Menschen bereit machen, risikoreicher in Sach- und Humanvermögen zu investieren, als sie dies ohne soziale Absicherung tun könnten.

Spieltheoretisch argumentiert heißt dies aber auch, dass die d-Strategie auf Dauer durch eine Normsetzung verteuert werden muss, damit bei Wahl dieser Option maximal ein erwarteter Ertrag von 14 ausgezahlt wird.³⁶ Ansonsten würde aus der Logik des Spiels eindeutig resultieren, dass die Parteien, sobald ihnen die Möglichkeit erneut offen steht, d.h. eine Auszahlung von 20 bei d-Wahl erfolgt, wieder rational ihr Optimum zu erwirken versuchen, wodurch wieder das gesamtgesellschaftlich unerwünschte Nash-Gleichgewicht realisiert wird. Mit anderen Worten muss ein Sanktionsmechanismus bzw. eine Norm gesetzt werden - bestenfalls auf ordnungspolitischer Ebene -, um ein Überwechseln von der c auf die d-Strategie zu verhindern.

3. Gutscheinsysteme als wirtschaftspolitische Implikation³⁷

In der Realität haben nun die Unternehmungen und die Beschäftigten (Insider) durch verschiedene institutionelle Arrangements³⁸ bereits dafür gesorgt, dass sie z.T. die Anreizschwäche umgehen und eine kooperativere Strategie als die dd-Strategie wählen. Sicherlich kann die Anreizstruktur gesamtwirtschaftlich noch optimaler ausgestaltet werden, besonders um den wachsenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt, wie der Globalisierung, den Anforderungen der New Economy und dem damit verbundenen Wechsel hin zur Wissensgesellschaft, sowie der bevorstehenden EU-Osterweiterung³⁹, gerecht zu werden. Dies soll hier aber nicht thematisiert werden. An dieser Stelle sei noch einmal auf die unzureichende Anreizstruktur zwischen Arbeitslosen und Unternehmungen hingewiesen, worauf sich auch der wirtschaftspolitische Reformansatz bezieht. Die Anreizstruktur auf dem Arbeitsmarkt reicht offensichtlich nicht aus, damit sich die Arbeitslosen mit den Qualifikationen ausstatten, um wieder in

³⁶ Dies könnten auf Arbeitsangebotsseite beispielsweise restriktivere Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und den Sozialämtern bei Ablehnung einer Arbeit sein, um die Individuen quasi zur on-the-job-Qualifizierung zu zwingen. Damit ist die Bereitstellung dieser hoch rentierlichen Vermögenskategorie und damit die Arbeitsnachfrageseite aber noch nicht angesprochen.

³⁷ Solche Gutscheinsysteme kursieren schon seit einiger Zeit in der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion, auf welche dieser Vorschlag auch basiert. Vgl. hauptsächlich Snower, 1997, Orszag / Snower, 1996, aber auch auf Paqué, 1995 und Siebert / Klodt, 1991.

³⁸ Dabei ist beispielsweise an die Bildung interner Arbeitsmärkte, Mitbestimmungsrechte und Langfristverträge zu denken.

³⁹ In der Folge dieser Herausforderungen kann insbesondere das Segment der Niedrigqualifizierten, also das sekundäre Segment, als Verlierer gelten.

den ersten Arbeitsmarkt reintegriert zu werden. Dies liegt zum Teil sicherlich an den unzureichenden Anreizen im System der sozialen Sicherung (Missachtung des Lohnabstandsgebots), zum anderen aber auch daran, dass die Arbeitslosen faktisch von diesen Qualifikationen ausgeschlossen sind. Somit verspricht die defekte Strategie, was mit einem Verbleib in den Sozialsystemen gleichzusetzen ist, einen höheren Erwartungsertrag mit 20 als die kooperative. Dasselbe gilt übrigens auch für die Unternehmungen. Die defekte Strategie, einen bestenfalls von einer anderen Unternehmung qualifizierten Arbeitnehmer anzuwerben, verspricht einen höheren Erwartungserlös als die Arbeitnehmer selbst auszubilden⁴⁰, um den Mismatch zu vermeiden. So ist das Verhältnis zwischen den Unternehmungen und den Arbeitslosen als eine dd-Strategie zu betrachten. Und daraus resultiert die problematische Mismatch-Situation auf den Arbeitsmärkten.

Augenscheinlich bewirken institutionelle Arrangements⁴¹, dass die Arbeitslosen ihre Lohnvorstellungen nicht insoweit revidieren können, um sich zunächst on-the-job zu qualifizieren. Ebenso reicht der unternehmerische Anreiz zur Qualifizierung der Arbeitslosen nicht aus, um den Mismatch zu verringern. Insofern kann und muss nach wirtschaftspolitischen Instrumenten gesucht werden, die die oben skizzierte zweiseitige Anreizkopplung stimulieren.

Ohne hier arbeitsmarktpolitische Instrumente umfangreich analysieren zu wollen, folgt aus obiger Analyse bereits, dass von sog. off-the-job-Qualifizierungen keine positiven Effekte auf den Arbeitsmarkt ausgehen können, weil sie die Vermögenskategorie, die für die Unternehmungen von entscheidender Bedeutung ist, nämlich das betriebsspezifische Humanvermögen, nicht vermittelt. Reines „Schulbankdrücken“ reicht nicht aus, um die Arbeitslosen für den realen Produktionsprozess auszubilden. Ferner kann an dieser Stelle die Wirkung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bezweifelt werden. Im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) werden nur Arbeiten subventioniert, die im öffentlichen Interesse liegen, also der Allgemeinheit mittelbar oder unmittelbar dienen. Dadurch sollen nur ökonomisch sinnvolle Arbeiten gefördert werden. Ferner sollen die Arbeiten aber auch zusätzlich sein, damit keine Arbeiten aus dem privatwirtschaftlichen Bereich verdrängt werden, und die Maßnahmen sollen arbeitsmarktpolitisch zweckmäßig sein. Durch sie sollen die Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels abgemildert und die Reintegration von Problemgruppen in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert werden. Die gesetzlichen Ansprüche müssen aber mit der „Quadratur

⁴⁰ Mit all seinen möglichen negativen Folgen, wie dem Wechsel des ausgebildeten Arbeitnehmers nach der Qualifizierung, also der typischen Opportunismusthese.

⁴¹ Damit sind nicht ausschließlich die staatlichen Transferzahlungssysteme gemeint, sondern auch das rationale Verhalten der Unternehmungen zur Bildung von internen Arbeitsmärkten, Mitbestimmungsrechten und Langfristverträgen.

des Kreises“ gleichgestellt werden, da sich die verschiedenen Anforderungen gegenseitig ausschließen.⁴² Die Beschränkung, dass Maßnahmen nur im öffentlichen Interesse und im Sinne der „Zusätzlichkeit“ vergeben werden dürfen, verhindert, dass Arbeitsplätze geschaffen werden (z. B. im Dienstleistungssektor), in denen sich die Maßnahmeteilnehmer praxisnahes, am Markt verwertbares Humanvermögen aneignen können, um so ihre Reintegrationschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Ein nachhaltiges Instrument zur Vermittlung von betriebsspezifischem Humanvermögen für Arbeitslose und entsprechende Anreize für die Unternehmungen, dieses den Arbeitslosen auch bereitzustellen, stellt ein Qualifizierungsgutscheinsystem⁴³ dar, dessen Ausgestaltungsgrundsätze im Folgendem kurz diskutiert werden sollen. Sicherlich spielen *in praxi* die Anreizverbesserungen zur Aneignung von Humanvermögen für die Beschäftigten ebenfalls eine große Rolle. Und die Anreizschwächen der Arbeitslosen-, Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfesysteme müssen Beachtung finden und das Lohnabstandsgebot gewahrt bleiben⁴⁴, allerdings muss darauf an dieser Stelle aufgrund des begrenzten Umfangs verzichtet werden.

Mittlerweile existieren vielfältige Vorschläge⁴⁵ zu einer anreizkompatiblen institutionellen Ausgestaltung von Qualifizierungsgutscheinsystemen. Gemeinsam zielen eigentlich alle Vorschläge darauf ab, den Unternehmen einen Teil der Einarbeitungskosten zu erstatten, um die Qualifizierung der Arbeitnehmer *on-the-job* auszurichten.⁴⁶ Die Arbeitslosenunterstützung wird dabei teilweise in Form von Gutscheinen ausgezahlt, wobei selbstverständlich ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet wird. Folglich sollen den Arbeitslosen Gutscheine ausgehändigt werden, die sie für ihre Qualifizierung bei einem Unternehmen ihrer Wahl einsetzen können. Für die Unternehmen stellen die Gutscheine Beschäftigungssubventionen für die Neueinstellung von Arbeitslosen dar, welche allerdings direkt aus deren Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Um dabei einen Subventionsbetrug zu vermeiden, dürfen allerdings nicht die Unternehmen gefördert werden, in welchen die Arbeitslosen zuvor beschäftigt waren, da ansonsten der Anreiz besteht, die bisher beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, um sie anschließend wieder einzustellen, aber nun staatlicherseits gefördert.

⁴² Vgl. Walter, 1995, S. 184 ff.

⁴³ Vgl. Snower, 1997, S. 163 ff.

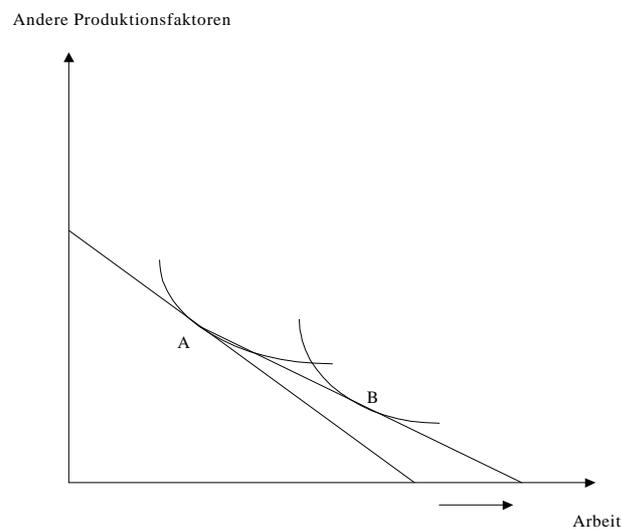
⁴⁴ Für eine vertiefende Untersuchung der Anreizwirkung des Lohnabstandsgebotes und entsprechender institutioneller Ausgestaltungsmöglichkeiten vgl. Spermann, 1996, S. 240 ff. Siehe auch Berthold / Fehn / von Berchem, 2001, S. 267 ff.

⁴⁵ Für eine umfassende Vorstellung unterschiedlicher Bildungsgscheinsysteme siehe: van Lith, 1985, S. 212 ff.

⁴⁶ Vgl. Siebert / Klodt, 1991, S. 11 ff.

Die modelltheoretische Wirkung der Gutscheinzahlung soll Abbildung 2 veranschaulichen. Die Abszisse der Abbildung 2 definiert den Faktor Arbeit und die Ordinate die restlichen Produktionsfaktoren. Weiterhin enthält sie die *Produktionsisoquanten*, die den geometrischen Ort aller Inputkombinationen, mit denen ein bestimmtes Outputniveau erstellt werden kann, und die *Isokostengeraden*. Vor Einführung der Gutscheines wird mit der Faktorkombination des Punktes *A* produziert.

Abbildung 2⁴⁷



Da der Gutschein nur den Nettobeschäftigungszuwachs fördert, d.h. die Subvention erstreckt sich nur auf Neueinstellungen von Arbeitnehmern oberhalb des ursprünglichen Beschäftigungsniveaus (hier Punkt *A*), knickt die Isokostengerade am Punkt *A* ab. Aus der Verbilligung des Faktors Arbeit über den Punkt *A* im Vergleich zu den anderen Produktionsfaktoren hinaus resultiert eine neue optimale Faktorkombination, welche durch den Punkt *B* abgebildet wird. Der Wert der Gutscheine muss positiv mit der Dauer der Arbeitslosigkeit korreliert sein, da das Humanvermögen sukzessiv in der Arbeitslosigkeit verfällt. Somit steigen die Wiedereingliederungschancen für Langzeitarbeitslose, da sie einen höheren Gutscheinnennwert besitzen als die Kurzarbeitslosen. Allerdings muss auch hier der Umfang der Subventionierung mit zunehmender Beschäftigungsdauer und den damit einhergehenden Humanvermögen- und Produktivitätseffekten sukzessiv bis auf den Wert Null zurückgehen. Das größte Qualifizierungspotential liegt bei dem Gutscheinsystem wie bei den Lohnsubventionen beim *training-*

⁴⁷ Abbildung 2 erfolgt in Anlehnung an: Sesselmeier, 1997, S. 64

on-the-job auf Arbeitsplätzen, die dem Wettbewerb ausgesetzt sind. Durch die zurückgehenden Reallöhne entsteht für die Unternehmen der Anreiz, Arbeitslose in den Produktionsprozess zu integrieren, so dass die Arbeitsnachfrage *de facto* steigt. Um den Humanvermögenseffekt zu intensivieren, könnten weiterhin die Unternehmen gegen Vorlage des Gutscheins vom Arbeitsamt einen höheren Betrag erhalten, sofern sie nachweisen können, dass die Arbeitslosen nicht nur beschäftigt, sondern auch aus- bzw. weitergebildet werden.⁴⁸ Für eine explizit nachgewiesene Aus- und Weiterbildung erhalten die Unternehmen dann einen höheren Zuschuss als für eine bloße Beschäftigung, mit welcher ein geringerer Humanvermögenseffekt einherginge.

Im Vergleich zu Lohnsubventionen⁴⁹ enthält das Gutscheinsystem ausschlaggebende Vorteile. Allgemeine Lohnsubventionen können sehr leicht in die Verhandlungsstrategien der Tarifparteien einfließen. Die Gutscheine beziehen sich hingegen nur auf die Arbeitslosen, also den Outsider des Lohnfindungsprozesses, so dass die Arbeitslosen durch die Gutscheine die Möglichkeit haben, den Insiderlohn zu unterbieten. Im Anschluss an die Qualifizierung haben die Outsider dann ebenfalls über das angeeignete marktverwertbare Humanvermögen eine bessere Verhandlungsposition gegenüber den Insidern, was den Lohndruck nimmt. Des Weiteren wird die negative Rückkopplung der derzeitigen Ausgestaltung der Arbeitslosenunterstützung auf das Suchverhalten der Arbeitslosen verringert. Im bisherigen System der Arbeitslosenversicherung wurde Arbeitslosigkeit subventioniert, wodurch eine geringere Suchintensität der Arbeitslosen gefolgert werden kann. Durch die Qualifizierungsgutscheine erhalten aber die Arbeitslosen einen Teil ihrer staatlichen Transferleistung *via* Gutscheine auch weiterhin, wenn sie wieder einer regulären Beschäftigung nachgehen, so dass der Versicherungscharakter der Arbeitslosenversicherung gestärkt wird.

Außerdem ist die anfängliche Höhe des Gutscheins gering und sie wächst erst nach und nach mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit an, so dass die Arbeitslosen keinen Anreiz haben, länger als nötig in dem Zustand der Arbeitslosigkeit zu verharren. Dies führt zu einer stärkeren Suchintensität der Arbeitslosen und steigert somit das effektive Arbeitsangebot.⁵⁰ Ein weiterer Vorteil der Gutscheine liegt in ihrer Finanzierbarkeit. Während allgemeine Lohnsubventionen sehr kostspielig sind, werden Gutscheine nur von Personen in Anspruch genommen,

⁴⁸ Vgl. Snower, 1997, S. 165 f.

⁴⁹ Lohnsubventionen sind direkte öffentliche Zuschüsse an die Unternehmen, die zur (teilweisen) Deckung der Lohnkosten bestimmter Personengruppen dienen. Ausgangspunkt der Überlegungen bei der Einführung von Lohnsubventionen ist die aus der *Grenzproduktivitätstheorie* abgeleitete Annahme, dass die Unternehmen ihren Arbeitskräfteeinsatz aufgrund zu hoher Lohnkosten im Vergleich zur Wertgrenzproduktivität der Arbeitnehmer beschränken. Eine Bewertung weiterer beschäftigungspolitischer Maßnahmen gibt Henke, 1984, S. 205 ff.

⁵⁰ Vgl. Berthold / Fehn, 1994, S. 329 ff.

die aus der Arbeitslosigkeit kommen und zum Teil ohne die Gutscheine auch dauerhaft dort verbleiben müssten. Außerdem steigt der Betrag der Gutscheine mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer, so dass *per se* nicht alle Geförderten dieselbe Summe zur Verfügung haben.

Sollte der Nennwert der einzelnen Monatsgutscheine nicht höher als die Arbeitslosenunterstützung sein, dann wäre der Wechsel eines Arbeitnehmers aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis sogar haushaltsneutral.⁵¹ Dies würde die politische Durchsetzbarkeit bei der derzeitigen angespannten finanziellen Situation des Bundes erheblich erhöhen.⁵² Selbst wenn der Nennwert höher sein sollte, ergibt sich wahrscheinlich keine sonderlich große fiskalische Belastung, da sich Einnahmen durch das Steueraufkommen aus der Produktion ergeben, die der ehemals Arbeitslose aufnimmt.⁵³

An bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen wird häufig im Sinne von von Hayek kritisiert, dass der Staat nicht über die notwendigen Informationen verfügt, damit eine effiziente Förderung der Arbeitslosen vonstatten gehen kann. Weder konnte er planen, welche Qualifikationen zukünftig am Markt nachgefragt werden, noch konnte er diese Qualifikationen effizient vermitteln. Selbst bei dem Instrumentarium der Lohnsubvention handelt es sich immer um einen diskretionären staatlichen Eingriff, welcher nach der Theorie des Staatsversagens Ineffizienzen birgt. Das Gutscheinsystem verzichtet nun aber bei der jeweiligen individuellen Umsetzung auf diese Fehlerquelle. Welche Personen und welche Art von beruflicher Tätigkeit gefördert werden, entscheidet nach Einsetzen der Reform nicht mehr der Staat, sondern der direkt Betroffene.

Der einzelne Arbeitnehmer hat es nun selbst in der Hand, welchem Unternehmen er seinen Qualifizierungsgutschein gibt.⁵⁴ Er kann dabei seine persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Kenntnisse berücksichtigen. Da es um seinen zukünftigen Arbeitsplatz und um seine Ausbildung geht, kann ihm auch niemand diese Entscheidung abnehmen. Staatliche Beratungsstellen können höchstens die Personen unterstützen, die sich über ihre persönliche Zukunft im unklaren sind oder nicht über die notwendigen Informationen verfügen, so dass die Beratungsstellen helfen, die Transaktionskosten zu senken.

⁵¹ Vgl. Siebert / Klodt, 1991, S. 15

⁵² Für eine ausführliche Analyse der finanziellen Situation des Staates siehe Henke, 1999b.

⁵³ Vgl. vertiefend Zimmermann / Henke, 2001, S. 159 ff.

⁵⁴ Snowers Vorschlag sieht eine Wahlmöglichkeit des Arbeitslosen vor, ob er eine Beschäftigung mit dem Gutschein annimmt oder weiterhin in der Arbeitslosigkeit verbleibt. Die Analyse dieser Arbeit zeigt auf, dass man auf diese Wahlmöglichkeit aufgrund der Anreize verzichten sollte.

In der Realität ist die Effizienz eines Gutscheinsystems jedoch geringer als bisher dargestellt. Bislang wurden nämlich weder *Deadweight*-Verluste noch Substitutionseffekte im engeren Sinne berücksichtigt. *Deadweight*-Verluste treten auf, wenn Gutscheine auch solchen Arbeitslosen zugute kommen, die sowieso angestellt worden wären.⁵⁵ Diese Verluste werden jedoch mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer immer geringer ausfallen, da sich die Einstellungschancen der Arbeitslosen mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer aufgrund des verringerten Humanvermögens reduzieren. Senken könnte man diese Verluste, indem man das Gutscheinsystem erst nach einiger Zeit der Arbeitslosigkeit einsetzen lässt, so dass die Kurzarbeitslosen, deren Chancen auf Wiedereingliederung am höchsten sind, erst später durch Qualifizierungsgutscheine gefördert werden. Dabei muss aber mithin bedacht werden, dass eine schnelle Förderung weitergehende Verluste in Form von Humanvermögen vermeidet. In diesem Punkt müssen die Vor- und Nachteile genau abgewogen werden, um für eine effiziente Qualifizierung zu sorgen. Hingegen erscheinen, insbesondere bei der zu beobachtenden zunehmenden Langzeitarbeitslosigkeit, diese Verluste im Vergleich zu den Qualifizierungspotentialen eher gering zu sein.

Gegen Substitutionseffekte kann angebracht werden, dass die Unternehmen ein Interesse daran haben, ihre qualifizierten Arbeitskräfte zu halten, da gerade sie bereits über das betriebspezifische Humanvermögen verfügen, welches sich die Arbeitslosen erst noch aneignen müssen.⁵⁶ Überdies hat der Ansatz von Williamson deutlich gemacht, dass die bisher getätigten Investitionen der Unternehmen in das Humanvermögen ihrer Beschäftigten *sunk costs* darstellen. Wenn nun aber bei Qualifizierungsgutscheinen nicht mit großen Substitutionseffekten zu rechnen ist, stellt sich unmittelbar die Frage, weshalb bei Lohnsubventionen starke Effekte gemessen werden.⁵⁷ Diese Frage kann an dieser Stelle leider nicht eindeutig beantwortet werden. Es drängt sich jedoch einerseits der Verdacht auf, dass Lohnsubventionen bisher nur in Bereichen durchgeführt worden sind, die eine geringe Produktivität bedurften (ähnlich wie bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen), so dass es den Unternehmen relativ leicht fiel, die Arbeitnehmer auszutauschen und keine hohen Qualifizierungsinvestitionen von Nöten waren.

Alles in allem kann festgehalten werden, dass das Gutscheinsystem geeignet erscheint, die Qualifizierung der Arbeitslosen effizient vorzunehmen. Trotz der nicht eindeutig zu bestimm-

⁵⁵ Vgl. Fehn, 1997, S. 197 ff.

⁵⁶ Vgl. Siebert / Klodt, 1991, S. 13

⁵⁷ Vgl. Schatz, 2001, S. 565

menden negativen Effekte überwiegen die positiven Eindrücke dieses Ansatzes, da er mehrere Schwächen der bisherigen Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik vermeidet. Zum einen wird den Arbeitslosen marktfähiges Humanvermögen durch *on-the-job*-Maßnahmen vermittelt. Zum anderen können die Arbeitslosen selbständig entscheiden, welche Qualifikation sie erwerben wollen, wodurch eine verbesserte Motivation⁵⁸ der Teilnehmenden resultieren kann. Weiterhin beschneidet dieser Ansatz die Insidermacht, so dass daraus der Lohndruck zumindest nicht wächst, wenn er nicht sogar sinkt. Schließlich gehen von dem Gutscheinsystem wohl nicht so starke Substitutions- und Mitnahmeeffekte aus wie von Lohnsubventionen. Allerdings erfordert eine umfassende Gutscheinreform mutige politische Entscheidungen, mit denen leider nicht immer zu rechnen ist.

4. Schlussbetrachtung

Die vorliegende Untersuchung zeigte unter Zuhilfenahme arbeitsmarkttheoretischer und unternehmungstheoretischer Überlegungen auf, dass sich der Arbeitsmarkt durch konfligierende Interessen und Anreizstrukturen auszeichnet, wobei die wichtige Vermögenskategorie des betriebsspezifischen Humanvermögens nachsteht. Daraus wird geschlussfolgert, dass ein anreizkompatibles Gutscheinsystem Anreize stiften könnte, Arbeitslose wieder in den Produktionsprozess zu integrieren und die Anreizschwäche hinsichtlich des betriebsspezifischen Humanvermögens zumindest zwischen Unternehmungen und Arbeitslosen zu bereinigen. Insofern wäre es aber auch hilfreich, die Bedeutung des betriebsspezifischen Humanvermögens im Produktionsprozess nach unterschiedlichen Berufssparten und Branchen wissenschaftlich näher zu beleuchten, um eventuell kostspielige Qualifizierungen zu vermeiden, in denen diese Vermögenskategorie keine so große Bedeutung findet. Ferner könnte dadurch die These auch empirisch getestet werden und es könnte ein fruchtbarer interdisziplinärer Austausch mit anderen Disziplinen, wie der berufspädagogischen Sparte, erfolgen.

Die Analyse machte auch deutlich, dass sicherlich auch an restriktivere Maßnahmen von staatlicher Seite gegenüber denjenigen Arbeitlosen zu denken ist, die sich einer *on-the-job*-Qualifizierung entziehen wollen und lieber im Sozialsystem verbleiben. Nicht übersehen werden darf aber auch, dass viele Arbeitslosen hinsichtlich der entscheidenden Vermögenskategorie (betriebsspezifische Humanvermögen) aufgrund ihrer Nichtbeschäftigung diskriminiert

⁵⁸ Für eine ausführliche Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Motivation und Arbeitsleistung vgl. Brandes / Weise, 1995, S. 233 ff.

werden. Dafür ist ein Gutscheinsystem ein geeignetes Instrument, das für eine rasche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sorgen kann.

Für eine nachhaltige präventive Arbeitsmarktpolitik ist sicherlich auch eine Bereitschaft der Beschäftigten und der Unternehmungen notwendig, sich ständig mit neuen Humanvermögenskategorien zu versorgen, um so von vorn herein den Arbeitsplatzverlust zu vermeiden und im gegenseitigen Interesse zu handeln. Und nur dadurch wäre auch gewährleistet, dass nach Auslaufen des Gutscheines die dann Beschäftigten und die Unternehmungen nicht wieder die dd-Strategie verfolgen. Insofern müssen auch Anreizsysteme zwischen Beschäftigten und Unternehmungen zur präventiven Qualifizierung diskutiert und entsprechende Anreizsysteme kreiert werden, was hier nicht geschehen ist. Solche Anreizsysteme könnten beispielsweise sog. Jobrotationen sein, die sowohl eine permanenten Qualifizierung der Beschäftigten als auch eine Qualifizierung von Arbeitslosen bewirken. Dabei werden Beschäftigte, die sich weiterbilden, temporär von Arbeitslosen ersetzt, die sich dann im Produktionsprozess qualifizieren, ohne dass der Produktionsprozess durch Ausfall gestört wird.⁵⁹ Aber auch diese Maßnahme wäre kein Allheilmittel, sondern wiederum nur ein Hinweis auf den Weg der Besserung. Daneben wirken stabile makroökonomische Rahmenbedingungen sicherlich ebenfalls immer positiv auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt, womit ebenso eine zentrale Aufgabe an die Politik definiert ist.

⁵⁹ Diese Maßnahme wird schon Produktivitätsverluste nach sich ziehen, da die Arbeitslosen eben nicht mit dem betriebsspezifischen Humanvermögen ausgestattet sind, dennoch könnte dies die vorliegende Anreizstruktur verbessern, weil ein temporärer Totalausfall nicht befürchtet werden muss, und dadurch der Arbeitsmarkt flexibler wird.

Literaturverzeichnis

- Acemoglu, D. (2001), Credit market imperfections and persistent unemployment, *European Economic Review* 45, 665-679.
- Askildsen, J. E. / Ireland, N. J. (1993), Human Capital, Property Rights and Labour Managed Firms, *Oxford Economic Papers* 45, 229-242.
- Becker, G. S. (1962), Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy* 70, 9-49.
- Becker, G. S. (1970), Investitionen in Humankapital - eine theoretische Analyse, in: K. Hüfner (Hrsg.), *Bildungsinvestitionen und Wirtschaftswachstum*, Stuttgart.
- Berthold, N. / Fehn, R. (1994), Arbeitslosigkeit - Woher kommt sie? Wann bleibt sie? Wie geht sie?, *List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik* 20, 304-336.
- Berthold, N. / Fehn, R. / von Berchem, S. (2001), Arbeiten müssen, wollen und können - Ein Vorschlag für mehr Beschäftigung, *Wirtschaftsdienst* 81, 267-276.
- Berthold, N. / Thode, E. (1998), Globalisierung - Drohendes Unheil oder schöpferische Kraft für den Sozialstaat, in: E. Knappe / N. Berthold (Hrsg.), *Ökonomische Theorie der Sozialpolitik Bernhard Külpe zum 65. Geburtstag*, Heidelberg.
- Brandes, W. / Buttler, F. (1988), Die Unvermeidbarkeit interner Arbeitsmärkte, in: L. Reyher / J. Kühl (Hrsg.), *Resonanzen: Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik Festschrift für Dieter Mertens*, Nürnberg.
- Brandes, W. / Liepmann, P. / Weise, P. (1982), Unternehmungsverhalten und Arbeitsmarkt, *Mehrwert* 22, 6-45.
- Brandes, W. / Weise, P. (1995), Motivation, Moral und Arbeitsleistung, in: K. Gerlach / R. Schettkat (Hrsg.), *Determinanten der Lohnbildung theoretische und empirische Untersuchungen*, Berlin.
- Brandes, W. / Weise, P. (2000), Unternehmung und Arbeitsbeziehungen, in: *Ökonomie und Gesellschaft* (Hrsg.), *Jahrbuch 15 Unternehmungsverhalten und Arbeitslosigkeit*, Marburg.
- Cross, R. (ed.) (1988), *Unemployment, Hysteresis, and the Natural Rate Hypotheses*, Oxford.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1997), Globalisierung: Falle in der Wohlstandsquelle?, *DIW-Wochenbericht* 23/97, 413-419.
- Dunn, M. H. (1998), Die Unternehmung als ein soziales System: ein sozialwissenschaftlicher Beitrag zur Neuen Mikroökonomie, Berlin.
- Eger, T. (1995). *Eine ökonomische Analyse von Langzeitverträgen*, Marburg.
- Eger, T. / Nutzinger, H. G. (2000), Arbeitsmarkt zwischen Abwanderung und Widerspruch. Institutionelle Arbeitsmarktvarianten und Arbeitslosigkeit, in: *Ökonomie und Gesellschaft* (Hrsg.), *Jahrbuch 15 Unternehmungsverhalten und Arbeitslosigkeit*, Marburg.
- Farhauer, O. (2001), Wirtschaftspolitische Implikationen der neuen (endogenen) Wachstumstheorie, *Diskussionspapiere zu Staat und Wirtschaft*, 25/2001, Berlin.
- Fehn, R. (1997), Der strukturell bedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in Europa - Ursachen und Lösungsansätze, Baden-Baden.
- Fehn, R. / Thode, E. (1997), Globalisierung der Märkte - Verarmen die gering qualifizierten Arbeitnehmer?, *WiSt - Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 26, 397-404.
- Goerke, L. / Holler, M. J. (1997), *Arbeitsmarktmodelle*, Berlin / Heidelberg / New York u.a..
- Henke, K.-D. (1984), Beschäftigungsprogramme und andere finanzpolitischen Eingriffe zur Überwindung der Arbeitslosigkeit, in: B. Rebe (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit - unser Schicksal?*, Vechta.

- Henke, K.-D. (1999a), Beschäftigung in der Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des Gesundheitssektors, Beihefte zur Konjunkturpolitik 48, 63-76.
- Henke, K.-D. (1999b), Zur finanziellen Situation des Staates, in: Henke, K.-D. (Hrsg.), Zur Zukunft der Staatsfinanzierung, Baden-Baden.
- Hicks, J. (1974), Capital Controversies Ancient and Modern, *American Economic Review* 64, 307-316.
- Krüsselberg, H.-G. (1984), Vermögen, Kapital, Eigentum - Schlüsselbegriffe der Ordnungstheorie?, in: H.-G. Krüsselberg, (Hrsg.), Vermögen im Systemvergleich, Stuttgart / New York.
- Lärm, T. (1982), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitslosigkeit: Systematik und Kritik arbeitsmarkttheoretischer Ansätze, Frankfurt am Main.
- Lenske, W. / Werner, D. (2001), Fachkräftebedarf, Fachkräftemangel und Lösungsansätze - Die IW-Frühjahrsbefragung zu Ausbildung und Beschäftigung, Köln 2001.
- Lutz, B. / Sengenberger, W. (1974), Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen.
- Orszag, J. / Snower, D. (1996), A Macro Theory of Employment Vouchers, CEPR Discussion Paper No. 1367, London.
- Paqué, K.H. (1995), Beschäftigungshilfe statt Arbeitslosenhilfe - Ein Reformvorschlag zur Senkung struktureller Arbeitslosigkeit, Beihefte zur Konjunkturpolitik 43, 81-99.
- Schatz, K.-W. (2001), Europäische Beschäftigungspolitik, in: R. Ohr / T. Theurl (Hrsg.), Kompendium Europäische Wirtschaftspolitik, München.
- Seifert-Vogt, H. G. (1990), Spieltheorie und Wirtschaftswissenschaft. Einige grundsätzliche Überlegungen und eine Einführung in unter ökonomischen Aspekten relevante neue Entwicklung der Spieltheorie, in: Ökonomie und Gesellschaft (Hrsg.), Individuelles Verhalten und kollektive Phänomene Jahrbuch 8, Frankfurt am Main.
- Sesselmeier, W. (1997), Einkommenstransfers als Instrument der Beschäftigungspolitik: Negative Einkommensteuer und Lohnsubventionen im Lichte moderner Arbeitsmarkttheorien und der neuen Institutionenökonomik, Berlin / Bern / New York.
- Sesselmeier, W. (2000), Mikroökonomische Theorien der Arbeitslosigkeit, in: Ökonomie und Gesellschaft (Hrsg.), Jahrbuch 15 Unternehmungsverhalten und Arbeitslosigkeit, Marburg.
- Sesselmeier, W. / Blauermehl, G. (1997), Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick, Heidelberg.
- Siebert, H. / Klodt, H. (1991), Qualifizierungsgutscheine: Eintrittskarten in den Arbeitsmarkt, Kiel.
- Snower, D. (1997), The simple economics of benefit transfer, in: D. Snower / G. De La Dehesa (eds.), Unemployment policy: government options for the labour market, Cambridge.
- Spermann, A. (1996), Das "Einstiegsgeld" für Langzeitarbeitslose, *Wirtschaftsdienst* 76, 240-246.
- OECD (1997), *Employment Outlook*, Paris.
- Van Lith, U. (1985), Der Markt als Ordnungsprinzip des Bildungsbereichs: Verfügungsrechte, ökonomische Effizienz und die Finanzierung schulischer und akademischer Bildung, München / Oldenbourg.
- Vogler-Ludwig, K. (1994), Beschäftigungsperspektiven für das vereinte Deutschland - Zeit zum Umdenken, *Ifo-Schnelldienst* 47, 1-15.
- Walter, C. (1995), Wie effizient ist die aktive Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland? Ein Überblick über vorliegende Untersuchungen, *Die Weltwirtschaft* 2/95, 180-192.
- Williamson, O. E. (1991), The Logic of Economic Organization, in: O. E. Williamson / S. G. Winter, (eds.), *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*, New York / Oxford / Melbourne.

Zimmermann, K. F./ Burda, M. C. / Konrad, K. et al. (1998), Petersberger Erklärung: Anstöße an eine zukunftsgerichtete Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsdienst 78, 652-653.

Zimmermann, H. / Henke, K.-D. (2001), Finanzwissenschaft: Eine Einführung in die Lehre von der öffentlichen Finanzwirtschaft, 8. Aufl., München.