

Klodt, Henning

Working Paper — Digitized Version

Lohnkostenzuschüsse: Ökonomische Effizienz und gesellschaftliche Akzeptanz

Kiel Working Paper, No. 715

Provided in Cooperation with:

Kiel Institute for the World Economy – Leibniz Center for Research on Global Economic Challenges

Suggested Citation: Klodt, Henning (1996) : Lohnkostenzuschüsse: Ökonomische Effizienz und gesellschaftliche Akzeptanz, Kiel Working Paper, No. 715, Kiel Institute of World Economics (IfW), Kiel

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/868>

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.

Kieler Arbeitspapiere

Kiel Working Papers

Kieler Arbeitspapier Nr. 715

**Lohnkostenzuschüsse: Ökonomische Effizienz
und gesellschaftliche Akzeptanz**

Henning Klodt

Januar 1996



Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel
The Kiel Institute of World Economics

ISSN 0342 - 0787

Institut für Weltwirtschaft
Düsternbrooker Weg 120
D-24105 Kiel

Kieler Arbeitspapier Nr. 715

**Lohnkostenzuschüsse: Ökonomische Effizienz
und gesellschaftliche Akzeptanz**

Henning Klodt

Januar 1996

655040

Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Forschungsprojekts „Weiterentwicklung und Perspektiven der Sozialen Marktwirtschaft“, das von der Bertelsmann Stiftung, der Heinz Nixdorf Stiftung und der Ludwig-Erhard-Stiftung gefördert wird.

Für Inhalt und Verteilung eines Kieler Arbeitspapiers ist der Autor selbst verantwortlich. Da es sich um Manuskripte in einer vorläufigen Fassung handelt, wird gebeten, sich mit Anregungen und Kritik direkt an den Autor zu wenden und etwaige Zitate vorher mit ihm abzusprechen.

A b s t r a c t

The persistence of unemployment in Germany calls for innovative instruments in active labour market policy. In recent years, labour economists have suggested several wage subsidisation schemes which could significantly contribute to the reduction of structural unemployment. Although economically efficient, however, the implementation of such schemes is hampered by public concerns which basically reflect a general distrust in market-oriented instruments in the area of social policy. If adjustment pressures on labour markets will continue to rise, this resistance will probably decline.

JEL Classification System: J 21, J 65, J 68

I. Einführung*

Ökonomen sind darauf trainiert und daran gewöhnt, in ökonomischen Kategorien zu denken - wie sollte es auch anders sein. Ihr Leitbild ist die Effizienz; ihr Weltbild ist geprägt vom eigennützigem Individuum, dem Begriffe wie Gerechtigkeit, Fairneß und Solidarität im Grunde fremd sind, der aber durch die unsichtbare Hand des Marktes zu gesellschaftlich sinnvollem Handeln gelenkt wird. Von dieser Basis ausgehend erteilt der Ökonom seine wirtschaftspolitischen Empfehlungen und reibt sich verwundert die Augen, wenn seine Vorschläge von den politischen Entscheidungsträgern nicht angenommen werden, obwohl sie eindeutig effizienzsteigernd wirken würden und für alle Beteiligten von Nutzen wären. Die Regale der Bibliotheken und die Schubladen der Ministerien sind gefüllt mit wirtschaftspolitischen Analysen und Ratschlägen, deren Umsetzung an politischen Widerständen scheitert.

Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Die direkten Subventionen im westdeutschen Steinkohlenbergbau liegen mit rund 100.000 DM pro Kopf und Jahr deutlich über dem Bruttoeinkommen je Beschäftigten (86.000 DM). Es würden sich also alle besser stellen, wenn die Zechen stillgelegt und die staatlichen Fördermittel direkt an die Bergleute ausbezahlt würden (Neu, 1995). Gleichwohl hat dieser Vorschlag keinerlei Realisierungschance, da er zwar ökonomisch effizient, aber offenbar nicht gesellschaftlich akzeptabel ist. Die Wirtschaftswissenschaft, in der die Analyse der ökonomischen Effizienz bis zur Perfektion betrieben worden ist, hat allen Grund, sich verstärkt der Frage zu widmen, welche Determinanten für die gesellschaftliche Akzeptanz ausschlaggebend sind.

Im folgenden soll die Frage, welche Reformvorschläge die Wissenschaft für die Wirtschaftspolitik anzubieten hat und welche Widerstände ihrer

* Referat auf dem Symposium „Optionen für Beschäftigungswachstum“, veranstaltet vom Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft der Universität Trier und dem Zentrum für Gerechtigkeitsforschung der Universität Potsdam am 16./17. November 1995 in Potsdam. Für Anregungen und Kritik sei allen Teilnehmern des Symposiums herzlich gedankt.

Umsetzung entgegenstehen, für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik exemplifiziert werden. Im Mittelpunkt steht dabei das Konzept der Lohnsubventionen, das in der wissenschaftlichen Diskussion immer stärker in den Vordergrund rückt und aus dem verschiedene Varianten an Reformvorschlägen abgeleitet werden können (Abschnitt III). Zuvor soll jedoch skizziert werden, wo die Kernprobleme am deutschen Arbeitsmarkt liegen, um ein Urteil darüber zu ermöglichen, inwieweit die auf dem Konzept der Lohnsubventionen aufbauenden Reformvorschläge problemadäquat sind (Abschnitt II). Im Schlußabschnitt IV wird dann vor diesem Hintergrund nochmals das Spannungsverhältnis zwischen wirtschaftlicher Effizienz und gesellschaftlicher Akzeptanz aufgegriffen.

II. Der Kern des Beschäftigungsproblems: Strukturelle Arbeitslosigkeit

1. Das Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsplatzlücke

In der Bundesrepublik Deutschland sind gegenwärtig 3,6 Millionen Personen als arbeitslos registriert, davon 2,5 Millionen in den alten und 1,1 Millionen in den neuen Bundesländern. Wenn die Arbeitslosigkeit abgebaut werden soll, reicht es allerdings nicht aus, nur für diese Personen einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, sondern bei verbesserter Arbeitsmarktlage werden auch solche Personen am Arbeitsmarkt auftreten, die heute in der "stillen Reserve" verharren. Darüber hinaus gibt es insbesondere in den neuen Bundesländern ein beträchtliches Ausmaß an verdeckter Arbeitslosigkeit, da mit umfangreichen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik versucht wird, die Schärfe der Transformationskrise abzufedern. Insgesamt liegt die Differenz zwischen Erwerbspersonenpotential und regulär Erwerbstätigen bei 7,2 Millionen - das ist rund ein Sechstel des gesamten Erwerbspersonenpotentials.

Nun ist es sicherlich kein sinnvolles wirtschaftspolitisches Ziel, diese gesamte Differenz restlos beseitigen zu wollen, denn eine gewisse friktionelle Arbeitslosigkeit gehört zum normalen Erscheinungsbild einer wachsenden und sich strukturell wandelnden Volkswirtschaft. Es kann auch nicht darum gehen, den sogenannten "unechten Arbeitslosen" (die etwa nur deshalb als arbeitslos gemeldet sind, weil sie ihre Ansprüche an die

Arbeitslosen- oder Sozialversicherung aufrechterhalten wollen) zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen. Rechnet man friktionelle und unechte Arbeitslosigkeit überschlagsmäßig zusammen, so ergibt sich eine "natürliche" Arbeitslosenquote von rund 3 Prozent des Erwerbspersonenpotentials - dies entspricht etwa dem Niveau der tatsächlichen Arbeitslosenquote, wie sie in Westdeutschland im Durchschnitt der siebziger Jahre erreicht war. Somit verbleibt eine Arbeitsplatzlücke von rund 5,4 Millionen, die als Zielgröße für eine auf Vollbeschäftigung gerichtete Arbeitsmarktpolitik gelten kann (Tabelle 1).

Tabelle 1 - Arbeitsmarktbilanz für Deutschland 1995 (Mio. Personen)

	Deutschland	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Erwerbslose	5,3	4,0	1,3
Arbeitslose	3,5	2,5	1,0
Stille Reserve	1,8	1,5	0,3
Personen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	1,9	0,6	1,3
Gestützte Beschäftigung (ABM, Kurzarbeit usw.)	0,6	0,2	0,4
Potentialenzug (FuE, Vorruhestand usw.)	1,3	0,4	0,9
Erwerbstätige (inkl. gestützte Beschäftigung)	34,7	28,4	6,3
Erwerbspersonenpotential	41,3	32,8	8,5
"Natürliche" Arbeitslosigkeit	1,2	1,0	0,2
Arbeitsplatzlücke (a)	5,4	3,4	2,0
(a) Erwerbspersonenpotential abzüglich der Erwerbstätigen und der "natürlichen" Arbeitslosigkeit.			

Quelle: Eigene Berechnungen nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie der Deutschen Bundesbank.

2. Tertiärisierung und Globalisierung als Herausforderungen für den Arbeitsmarkt

Die Berechnung globaler Arbeitsplatzlücken für die Gesamtwirtschaft ist sicherlich ein angemessenes Verfahren, um die Größenordnung des beschäftigungspolitischen Problems abschätzen zu können. Sie ist allerdings insofern irreführend, als sie suggerieren könnte, die Arbeitslosigkeit sei ein makroökonomisches Phänomen, das entsprechend mit makroökonomischen Politiken bekämpft werden müsse. Tatsächlich ist nicht der generelle Mangel an Arbeitsplätzen das Problem, sondern das Auseinanderklaffen der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsnachfrage einerseits und der tatsächlichen Qualifikationen beim Arbeitsangebot andererseits. Im längerfristigen Trend ist ein genereller Anstieg der Qualifikationsanforderungen aufgrund technologischer und organisatorischer Veränderungen zu verzeichnen, der für gering qualifizierte Arbeitskräfte zu einem überdurchschnittlich hohen Risiko der Arbeitslosigkeit führt (Tabelle 2).

Tabelle 2 - Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten

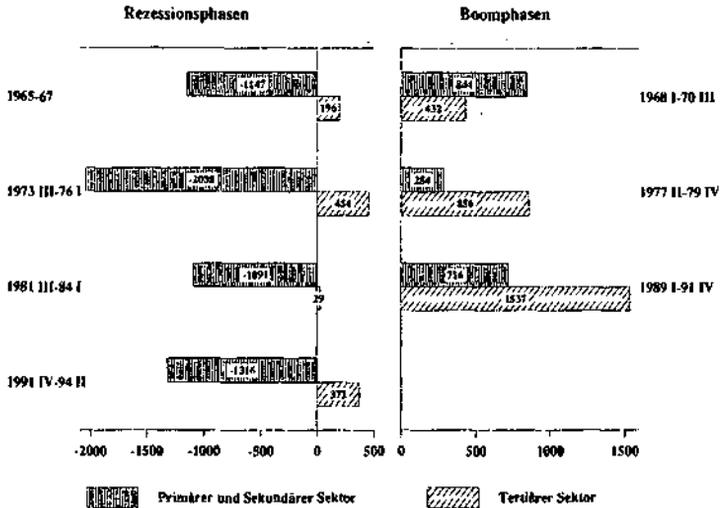
Qualifikation	Insgesamt	Männer	Frauen
Westdeutschland 1993			
Ohne Ausbildung	18,6	20,6	16,8
Lehre/BFS	6,3	6,3	6,3
Fachschule	3,4	2,2	6,9
Fachhochschule	4,2	3,6	6,2
Universität	4,7	4,0	5,9
Insgesamt	8,5	8,1	9,0
Ostdeutschland 1992			
Ohne Ausbildung	39,7	27,4	48,4
Facharbeiter	17,4	8,5	28,7
Fachschule	7,6	7,1	8,0
Hochschule	7,8	7,4	8,5
Insgesamt	15,8	9,3	22,8

(a) Arbeitslose in Prozent der abhängigen Erwerbspersonen gleicher Qualifikation.

Quelle: Buttler, Tessaring (1993).

Außerdem verändern sich im Zuge des sektoralen Strukturwandels die nachgefragten Qualifikationsprofile, so daß sich auch für manche höherqualifizierten Berufsgruppen die Beschäftigungsperspektiven spürbar verschlechtert haben.

Schaubild 1 - Arbeitsplatzentwicklung nach Sektoren der westdeutschen Wirtschaft in verschiedenen Konjunkturphasen (1000)



Die zentrale Rolle spielt dabei der Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, durch den industriespezifisches Ausbildungskapital entwertet wird (Paqué, 1996). Seit Mitte der siebziger Jahre ist die Zahl der industriellen Arbeitsplätze in Westdeutschland nicht nur relativ, sondern auch absolut rückläufig. Dabei vollzieht sich die Deindustrialisierung in ausgeprägten Schüben während konjunktureller Rezessionen - so auch in der jüngsten Rezession, in der abermals rund 1,3 Mio. Industriearbeitsplätze verlorengegangen sind (Schaubild 1). Die Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor dagegen hat sich in Westdeutschland mehr oder weniger kontinuierlich vollzogen. Selbst in der jüngsten Rezession sind dort noch 370.000 neue Arbeitsplätze entstanden. In Ostdeutschland war der Industrieanteil bis zum Zeitpunkt der deutschen Ver-

einigung weitgehend stabil, doch in der Transformationskrise wurde dieser Rückstand im Strukturwandel rasch nachgeholt, wobei die Deindustrialisierung sogar über das langfristig zu erwartende Ausmaß hinausging (Klodt, 1994). In beiden Teilen Deutschlands gibt es derzeit eine beträchtliche strukturelle Arbeitslosigkeit von Personen, die entweder gering qualifiziert sind oder industriespezifische Qualifikationen aufweisen, für die keine Arbeitsnachfrage mehr besteht.

Die tendenzielle Erhöhung der Qualifikationsanforderungen und die Verschiebung der Qualifikationsprofile gehören im Grunde zum normalen Erscheinungsbild des Strukturwandels in einer wachsenden Wirtschaft.¹ Ein solcher Strukturwandel wird erst dann zum Strukturproblem, wenn die Qualifikationsanforderungen dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten vorausseilen. In Westdeutschland ist es in den vergangenen Jahrzehnten einer immer größer werdenden Gruppe von Personen nicht gelungen, mit dem Tempo der Strukturveränderungen Schritt zu halten. Zu dieser Problemgruppe am Arbeitsmarkt ist im Zuge der Anpassungsprozesse nach der deutschen Vereinigung eine entsprechende Problemgruppe in den neuen Bundesländern hinzugekommen.

Es spricht wenig dafür, daß sich der Anpassungsdruck am Arbeitsmarkt künftig entschärfen würde. Im Gegenteil: Zu der binnenwirtschaftlichen Anpassung infolge der Tertiarisierung kommt die außenwirtschaftliche Anpassung infolge des weltweit verschärften Standortwettbewerbs im Zuge der Globalisierung hinzu. Diese Anpassung trifft wiederum in erster Linie gering qualifizierte oder industriespezifisch qualifizierte Arbeitskräfte, da ihre Arbeitsplätze am einfachsten an ausländische Standorte mit niedrigem Lohnniveau verlagert werden können. Auf längere Sicht dürfte dabei vor allem die wirtschaftliche Öffnung Mittel- und Osteuropas ins Gewicht fallen, denn diese Länder verfügen nicht nur über einen praktisch uneinholbaren Lohnkostenvorsprung, sondern auch über ein beträchtliches Facharbeiterpotential, das geographisch und kulturell nicht weit von deut-

¹ Innerhin ist in Westdeutschland der Anteil der Ungelernten an allen Arbeitskräften in den letzten drei Jahrzehnten von 40 Prozent auf 20 Prozent zurückgegangen.

schen Produktionsstandorten entfernt ist. Der Anpassungsdruck für gering qualifizierte und industriespezifisch qualifizierte Arbeitskräfte wird also künftig eher noch stärker werden (Klodt, Stehn et al., 1994).

Tertiarisierung und Globalisierung wirken gemeinsam darauf hin, die Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Arbeitskräfte in Deutschland spürbar zu beeinträchtigen. Eine marktgerechte Differenzierung der Löhne müßte demnach den Abstand der unteren zu den höheren Lohngruppen spürbar vergrößern. Dieser Anpassung steht jedoch nicht nur der Widerstand der Gewerkschaften im Wege, sondern ihr sind auch enge Grenzen gesetzt durch das deutsche System der sozialen Sicherung, das de facto Mindestlöhne setzt. Schon heute sind die Nettoeinkommen mancher Berufsgruppen nicht weit vom Sozialhilfeniveau entfernt - insbesondere bei alleinverdienenden Familienvorständen mit einem oder mehreren Kindern. Wird die soziale Sicherung nicht reformiert, bleibt die Lohndifferenzierung blockiert, die strukturelle Arbeitslosigkeit verfestigt sich, und die Finanzierung der Sozialpolitik wird immer schwieriger (Siebert, 1995).

III. Konzepte zur Bekämpfung der strukturellen Arbeitslosigkeit

Wenn die oben skizzierte Analyse im Kern zutreffend ist, liegt das zentrale Problem darin, daß zur Beseitigung der strukturellen Arbeitslosigkeit eine Lohndifferenzierung erforderlich wäre, die unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen nicht realisierbar ist. Zur Lösung dieses Problems gibt es grundsätzlich zwei Strategien:

- Erstens kann der institutionelle Rahmen derart reformiert werden, daß sich vollbeschäftigungskonforme Lohnstrukturen am Markt herausbilden können.
- Zweitens können arbeitsmarktpolitische Instrumente eingesetzt werden, die für die Problemgruppen am Arbeitsmarkt eine besondere Förderung vorsehen, um ihre Reintegration zu erleichtern,

Die erste Strategie, die schlagwortartig als „Amerikanisierung“ des Arbeitsmarktes bezeichnet werden kann, würde gravierende Einschnitte ins

soziale Netz erfordern, um Raum zu schaffen für die Absenkung der unteren Lohngruppen. Auf diese Weise würde der strukturelle Anpassungsdruck im industriellen Sektor gemindert, und es würden Anreize für die Unternehmen geschaffen, insbesondere im Dienstleistungssektor neue Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen zu schaffen. Dieser „low-end service sector“, der in den Vereinigten Staaten maßgeblich zur Überwindung der Arbeitsmarktprobleme beigetragen hat, ist in Deutschland praktisch nicht existent.

Im Zentrum der zweiten Strategie steht das Instrument der Lohnsubventionen, mit dem es möglich wird, die sozialpolitisch relevanten Einkommen gering qualifizierter Arbeitskräfte von den beschäftigungspolitisch relevanten Arbeitskosten der Unternehmen abzukoppeln. Auch bei dieser Strategie müssen die positiven Beschäftigungswirkungen letztlich vom verminderten Anpassungsdruck in der Industrie und dem erhöhten Potential zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor ausgehen, doch der Reformbedarf bei den Sozialversicherungssystemen wäre deutlich geringer. Andererseits wirft das Konzept der Lohnsubventionen natürlich unmittelbar Fragen der Finanzierung und der Mißbrauchskontrolle auf.

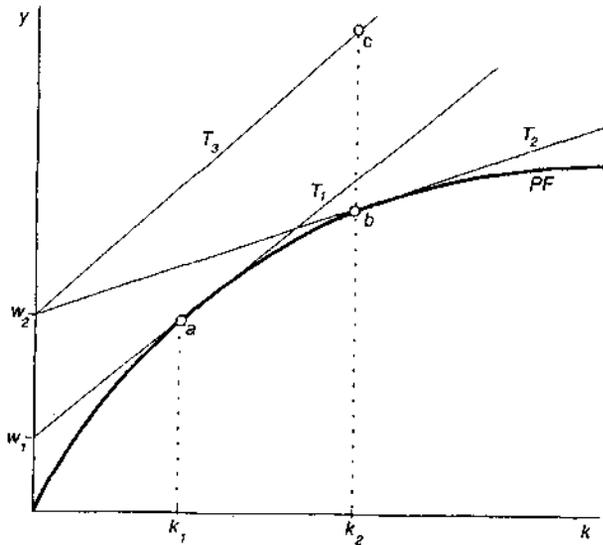
Diese beiden Strategien stehen sich keineswegs unvereinbar gegenüber, denn es erscheint durchaus möglich, mit einer gleichzeitigen Reform der Sozialsysteme und der aktiven Arbeitsmarktpolitik gegen die strukturelle Arbeitslosigkeit vorzugehen. Wenn im folgenden das Schwergewicht auf die Lohnsubventionen gelegt wird, so sollte daraus keineswegs gefolgert werden, daß der Autor die Anpassung der deutschen Sozialpolitik an veränderte Herausforderungen für entbehrlich hält. Es kann auch nicht darum gehen, Patentrezepte zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme entwickeln zu wollen, sondern allein darum, die ökonomischen Vorteile eines Systems von Lohnsubventionen aufzuzeigen, das als ein Instrument unter anderen zur Reduzierung der strukturellen Arbeitslosigkeit beitragen kann.

I. Lohnsubventionen

Eine relativ breit angelegte Diskussion zum Konzept der Lohnsubventionen setzte in Deutschland zum Anfang der neunziger Jahre ein, als deut-

lich wurde, daß der Transformationsprozeß in den neuen Bundesländern von einem dramatischen Wegbrechen alter Industriestrukturen und einem kräftigen Anstieg der Arbeitslosigkeit begleitet sein würde. Die Bundesregierung entschied sich damals, die Rekonstruktion der ostdeutschen Wirtschaft vor allem durch eine massive Förderung privater Investitionen voranzutreiben. Dieser Ansatz wurde zwar argumentativ unterstützt durch ein Sondergutachten des Sachverständigenrats (1991), aber es gab schon damals eine Reihe von Studien, in denen aufgezeigt wurde, daß die direkte Subventionierung des Arbeitseinsatzes in den neuen Ländern sowohl beschäftigungs- als auch fiskalpolitisch günstiger wäre als die Subventionierung des Kapitaleinsatzes (Akerlof et al., 1991; Klodt, 1990a, 1992; Schmieding, 1991).

Schaubild 2 - Kapital- und Lohnsubventionen im Vergleich



Die Vorzüge der Lohnsubventionen gegenüber der Investitionsförderung lassen sich im Rahmen der neoklassischen Produktionstheorie auf einfache Weise graphisch erläutern. In Schaubild 2 stellt PF die Produktions-

funktion der ostdeutschen Wirtschaft nach der deutschen Vereinigung dar, wobei zur Vereinfachung lineare Homogenität unterstellt ist, um die Funktion in der Pro-Kopf-Version zeichnen zu können. An den Achsen sind die Arbeitsproduktivität (y) und die Kapitalintensität (k) abgetragen.² Die Steigung der Tangente T_1 gibt den Realzins an, der letztlich vom Weltkapitalmarkt vorgegeben ist. Ohne Transfers aus Westdeutschland läge unter diesen Bedingungen das produktionstheoretische Gleichgewicht in a , d.h., es würde mit einer Kapitalintensität von k_1 produziert, und der Lohnsatz läge bei w_1 .

Aufgrund hoher Erwartungen der ostdeutschen Bevölkerung an die deutsche Vereinigung, die nicht zuletzt durch entsprechende Verheißungen westdeutscher Politiker gefördert worden waren, sowie aufgrund der spezifischen tarifpolitischen Situation stieg der Lohnsatz in den neuen Ländern rasch auf w_2 an. Dadurch drehte sich die Tangente T_1 nach T_2 , so daß die Kapitalrentabilität unter den Kapitalmarktzins fiel. Um bei dieser niedrigen Rentabilität überhaupt noch Investitionsaktivitäten in Gang zu halten und den ostdeutschen Arbeitsmarkt vor dem völligen Zusammenbruch zu bewahren, wurden massive Transferzahlungen aus Westdeutschland erforderlich.

Diese Transfers wurden - wie erwähnt - vorrangig als Investitionsförderung gewährt, die produktionstheoretisch als Subventionierung der Kapitalrendite angesehen werden kann. Auf diese Weise konnte Punkt b als Produktionsgleichgewicht realisiert werden, während die Rendite der Investoren (inklusive Subventionen) an der Steigung von T_3 ablesbar ist, die der Steigung von T_1 entspricht. Während ohne Transfers gar kein produktionstheoretisches Gleichgewicht existiert hätte, das mit einem Lohnsatz von w_2 vereinbar gewesen wäre, wurde es durch die Transfers immerhin möglich, die nach dem ersten Transformationsschock verbliebenen Arbeitsplätze grosso modo zu sichern. Das gleiche Ziel hätte

² Zu beachten ist, daß die Produktionsfunktion in diesem Kontext nicht die quantitativen Produktionsmöglichkeiten beschreibt, sondern die verfügbare Produktionstechnologie, da die Faktorbestände einer Wirtschaft mit offenen Grenzen nicht fest vorgegeben sind.

jedoch auch mit einer Lohnsubvention erreicht werden können, durch die eine Absenkung der von den Unternehmen zu tragenden Arbeitskosten pro Kopf auf w_1 und ein Produktionsgleichgewicht in \bar{a} erreicht worden wäre.

Sowohl für die ostdeutschen Arbeitskräfte als auch für die Unternehmen wären beide Subventionsarten gleichwertig gewesen, denn jede von ihnen ermöglicht einen Reallohn von w_2 und erlaubt eine Produktion, bei der die Faktoren zu ihrem Grenzprodukt entlohnt werden können. Unterschiede ergeben sich dagegen bei der Höhe der Subventionen, die pro Arbeitsplatz aufgewendet werden müssen:

- Die Höhe der erforderlichen Lohnsubvention pro Kopf ist in Schaubild 1 unmittelbar an der Strecke $\overline{w_1 w_2}$ ablesbar.
- Die Höhe der pro Arbeitsplatz erforderlichen Kapitalsubventionen entspricht der Strecke \overline{bc} , denn bei einer Kapitalintensität von k_2 ist genau dieser Betrag erforderlich, um die Differenz zwischen dem Kapitalmarktzins und der in der Produktion erzielbaren Kapitalrendite auszugleichen.

Unabhängig von der Spezifikation der Produktionsfunktion gilt unter neoklassischen Annahmen stets, daß \overline{bc} größer ist als $\overline{w_1 w_2}$. Die Kosten der Arbeitsplatzsicherung sind also bei der Investitionsförderung eindeutig höher als bei der Subventionierung der Löhne. Anders ausgedrückt: Mit den insgesamt für die ostdeutsche Wirtschaft geleisteten Transfers hätten sich mehr Arbeitsplätze erhalten lassen, wenn statt der Investitionsförderung ein System der Lohnsubventionen gewählt worden wäre.

2. Qualifizierungsgutscheine

Eine direkte Entlastung der Unternehmen von den Lohnkosten wäre vermutlich auch vorteilhaft gewesen im Vergleich zur tatsächlich praktizierten Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern, die vorrangig auf Fortbildung und Umschulung und auf staatliche Arbeitsbeschaffung (ABM) gesetzt hat. Das formale Qualifikationsniveau der ostdeutschen Arbeitskräfte war im Durchschnitt sogar höher als in Westdeutschland; woran es

fehlte, war die Adaption dieser Qualifikationen an die betrieblichen Erfordernisse unter den neuen marktwirtschaftlichen Bedingungen. Der Bauarbeiter, der Betonplatten verarbeitet hatte, der Kfz-Mechaniker, der vorwiegend Zweitaktmotoren repariert hatte, oder die Sekretärin, die nicht mit modernen Textverarbeitungssystemen vertraut war, benötigten vor allem berufliche Praxis in einer marktwirtschaftlichen geprägten Arbeitswelt, die sich nicht auf der Schulbank erwerben läßt. Um ein solches „training on the job“ zu initiieren, wäre es wesentlich wirkungsvoller gewesen, ein System von Lohnsubventionen in den neuen Ländern zu etablieren, anstatt die herkömmlichen Instrumente der westdeutschen Arbeitsmarktpolitik schlicht auf Ostdeutschland zu übertragen.

Um die Qualifizierungsaspekte zu stärken und die Lohnkostenzuschüsse auf die spezifischen Problemgruppen am ostdeutschen Arbeitsmarkt zuschneiden zu können, war vom Institut für Weltwirtschaft wiederholt vorgeschlagen worden, ein System von Qualifizierungsgutscheinen einzuführen, die an die Arbeitslosen ausgegeben werden und von diesen bei einem Unternehmen eigener Wahl eingereicht werden können (Klodt, 1990b, 1991; Siebert, Klodt, 1991). Auf die Einzelheiten des Modells soll hier nicht eingegangen werden; zu betonen ist aber, daß es auf diese Weise möglich gewesen wäre, den Arbeitslosen in den neuen Ländern eine bessere Chance zu geben, eigene Initiativen für ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt zu entfalten.

Zum Vorschlag der Qualifizierungsgutscheine gab es nicht nur auf wissenschaftlicher, sondern auch auf politische Ebene eine intensive Diskussion, doch letztlich setzte sich das Beharrungsvermögen des etablierten Förderinstrumentariums durch. Kritisiert wurde etwa, daß der Finanzierungsbedarf des Gutscheinsystems zu hoch sei - ein Einwand, der angesichts des finanziellen Umfangs der tatsächlich geleisteten Kapitalsubventionen wohl kaum überzeugen kann. Zweitens wurde befürchtet, einem möglichen Mißbrauch der Gutscheine nicht wirkungsvoll begegnen zu können. Drittens schließlich - und das war vielleicht das ausschlaggebende Argument - seien die ostdeutschen Arbeitskräfte durch die Wahlmöglichkeiten im Gutscheinsystem überfordert; sie müßten gleichsam von

der staatlichen Arbeitsverwaltung an die Hand genommen werden, um sich in der Marktwirtschaft zurechtzufinden.

Es braucht wohl nicht betont zu werden, daß der Autor keinen dieser Einwände für stichhaltig hält. Doch anstatt darauf näher einzugehen, dürfte es sinnvoller sein, der Frage nachzugehen, welche Elemente der arbeitsmarktpolitischen Reformvorschläge für die ostdeutsche Transformationskrise auf die gegenwärtige Arbeitsmarktpolitik in Deutschland insgesamt übertragen werden können.

3. Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose

Die zentrale Aufgabe der heutigen Arbeitsmarktpolitik lautet, jene Arbeitskräfte in beiden Teilen Deutschlands in den Produktionsprozeß zu reintegrieren, die den Anforderungen des strukturellen Wandels in bezug auf Qualifikation und Flexibilität nicht aus eigener Kraft gewachsen sind. Da die betreffende Personengruppe recht heterogen ist, erscheint eine entsprechende Heterogenität der Fördermaßnahmen unabdingbar. So gibt es sicherlich einen großen Kreis von Personen, die tatsächlich einer intensiven Betreuung durch die staatliche Arbeitsverwaltung bedürfen, um ihnen fachliche Basisqualifikationen und darüber hinaus jene sozialen Qualifikationen zu vermitteln, die als grundlegende Voraussetzung für den Einstieg ins Erwerbsleben gelten können. Hier geht die etablierte aktive Arbeitsmarktpolitik durchaus richtige Wege und leistet vieles, was ein System von Lohnsubventionen nicht leisten könnte.

Daneben gibt es jedoch einen - vermutlich größeren - Kreis von Personen, die unter anderen institutionellen Bedingungen durchaus Arbeitsplätze finden könnten, die aber letztlich aufgrund der vom Sozialversicherungssystem vorgegebenen Mindestlöhne vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben. Hier stößt die aktive Arbeitsmarktpolitik eindeutig an ihre Grenzen. Gerade diesen Personen, die - vereinfacht ausgedrückt - unter amerikanischen Bedingungen bei weniger anspruchsvollen Dienstleistungen Beschäftigung finden könnten, kann durch gezielte Lohnkostenzuschüsse der Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert werden (Phelps, 1994).

Ein konkreter Vorschlag dazu wurde von Paqué (1994) entwickelt, der vorsieht, Langzeitarbeitslose zur Annahme auch gering bezahlter Tätigkeiten zu verpflichten, ihnen aber die Differenz zwischen ihrem dadurch erzielten Arbeitseinkommen und ihrem Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erstatten (zuzüglich eines gewissen Zuschlags, um die Eigeninitiative der Arbeitslosen zu fördern). Auf diese Weise wäre gewährleistet, daß kein Arbeitsloser finanzielle Verluste erleidet, wenn er einen gering entlohnten Arbeitsplatz annimmt. Zugleich würde für Arbeitgeber ein Anreiz geschaffen, solche Arbeitsplätze anzubieten, die bei dem in Deutschland herrschenden allgemeinen Lohnniveau eigentlich nicht rentabel wären. Für die Arbeitsverwaltung ergäben sich Kostenersparnisse dadurch, daß nicht mehr die Arbeitslosigkeit finanziert werden müßte, sondern nur noch der Differenzbetrag zwischen dem Einkommen auf den neuen Arbeitsplätzen und den Sozialansprüchen. Vor allem aber würden die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit gemildert, und die geförderten Personen blieben davor bewahrt, einer ständigen Verschlechterung ihrer Vermittlungschancen durch Dauerarbeitslosigkeit ausgesetzt zu sein.

Eine Kombination dieses Konzepts mit dem oben diskutierten Konzept der Qualifizierungsgutscheine wurde von Snower (1994) vorgeschlagen. Nach seinem „benefit-transfer program“ wird den Langzeitarbeitslosen das Recht eingeräumt, einen Teil ihrer Arbeitslosenunterstützung als Gutschein bei Arbeitgebern einzureichen, die diese Gutscheine als Lohnkostenzuschuß einlösen können.

- Der Nennwert der einzelnen Gutscheine ist um so höher, je länger die betreffende Person bereits arbeitslos ist, da zu erwarten ist, daß sowohl die Qualifikationsdefizite als auch die künftig zu erwartenden Lohnersatzleistungen mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit steigen.
- Der Nennwert der Gutscheine wird dagegen immer geringer, je länger das auf diese Weise geförderte Beschäftigungsverhältnis andauert, da das Risiko, erneut arbeitslos zu werden, mit zunehmender Beschäftigungsdauer zurückgehen dürfte.
- Um die Qualifizierungskomponente des „training on the job“ zu stärken, ist der Nennwert der Gutscheine für jene Unternehmen höher, die

eigene Maßnahmen zur Fortbildung der geförderten Arbeitskräfte ergreifen.

Auch bei diesem Konzept ergäbe sich vermutlich eine Kostenersparnis für die Arbeitsverwaltung, da bei denjenigen Arbeitslosen, die mit Hilfe der Gutscheine einen Arbeitsplatz finden, nur noch diese Gutscheine und nicht mehr die gesamte Arbeitslosenunterstützung finanziert werden müßte. Dies mag zwar teilweise kompensiert werden durch die Inanspruchnahme von Gutscheinen durch Personen, die auch ohne diese Maßnahmen einen Arbeitsplatz gefunden hätten, doch der Saldo dürfte aller Voraussicht nach positiv sein. Für die Arbeitslosen gibt es ebenfalls keinen Grund, das Snower-Modell abzulehnen, denn sie werden selbst das größte Interesse an der beruflichen Reintegration haben; im übrigen sind sie nicht gezwungen, das Angebot der Gutscheine tatsächlich anzunehmen.

Die Quintessenz dieses Abschnitts lautet, daß es durchaus Möglichkeiten zur Verbesserung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums gibt, die allen beteiligten Gruppen Vorteile bringen würden, die aber dennoch geringe Chancen haben, in der arbeitsmarktpolitischen Praxis umgesetzt zu werden. Dieses Rätsel wird zwar auf den verbleibenden Seiten dieses Beitrags nicht gelöst werden können, aber es soll zumindest noch einmal thematisiert werden.

IV. Ökonomische und ethische Effizienz als Determinanten der gesellschaftlichen Akzeptanz

Der Ökonom hat im Grunde zwei Erklärungen zur Hand, wenn es darum geht, weshalb gesamtwirtschaftlich sinnvolle Vorschläge nicht in die Praxis umgesetzt werden:

- Die erste Erklärung lautet, daß den Politikern der nötige ökonomische Sachverstand fehlt, um die Vorteilhaftigkeit der Reformvorschläge zu erkennen. Dies ist die herkömmliche Hypothese im Rahmen der traditionellen Neoklassik.

- Die zweite Erklärung lautet, daß Politiker und Bürokraten vor allem ihren Eigennutz verfolgen und deshalb alle Vorschläge ablehnen, die das von ihnen verwaltete Budget reduzieren, die mit der Lösung des Problems den Problemlöser entbehrlich machen oder die ihre persönlichen Machtbefugnisse beeinträchtigen. Dies ist die zentrale Hypothese der Public-Choice-Theorie.

Es fällt schwer, diese beiden Hypothesen für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik als vollkommen unbegründet zurückzuweisen. Sie greifen aber wohl doch zu kurz, wenn es um die Erklärung der gesamten Diskrepanz zwischen den Möglichkeiten und den Realitäten der Arbeitsmarktpolitik geht.

Der eigentliche Grund, weshalb jene Reformen, die auf Eigeninitiative und die Stärkung der Steuerungskräfte des Marktes setzen, so schwer durchsetzbar sind, liegt vermutlich darin, daß die Akzeptanz derartiger Lösungen in weiten Bevölkerungskreisen ausgesprochen gering ist. Die marktwirtschaftliche Ordnung wird zwar als äußerst leistungsfähig angesehen, wenn es darum geht, Einkommen und Wohlstand einer Gesellschaft zu mehren. Gleichzeitig fühlt sich der einzelne aber gleichsam hilflos den anonymen Marktkräften ausgesetzt; der Markt wird als kalt und herzlos empfunden im Vergleich zur sozialen Wärme, die etwa in Familien und anderen Kleingruppen herrscht. Diese Wärme - so die weitverbreitete Vorstellung - müsse auch in der Sozialpolitik wiederzufinden sein, wenn sie ihrem Namen gerecht werden wolle.

Derartige soziologische Phänomene liegen im Grunde außerhalb des Erkenntnishorizonts des Ökonomen. Es gibt allerdings eine Reihe empirischer Studien, in denen bestätigt wird, daß die unsichtbare Hand von Adam Smith als unfair und ungerecht gilt. So haben es in einem Feldversuch mehr als vier Fünftel aller befragten Personen als unfair bezeichnet, wenn am Morgen nach einem heftigen Schneesturm die Preise für Schneeschaufeln erhöht werden, obwohl aus ökonomischer Sicht diese Preiserhöhung geradezu notwendig ist, um zu verhindern, daß akut

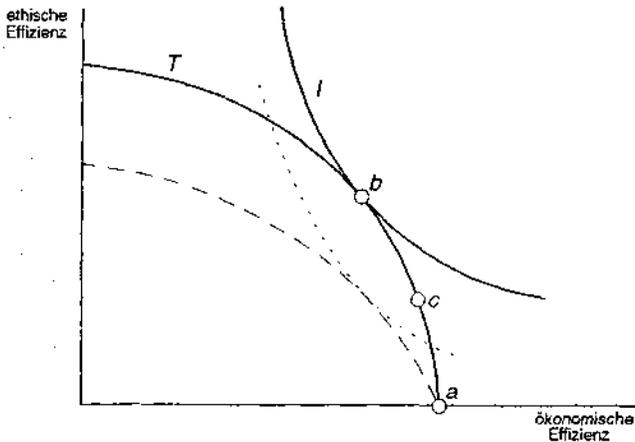
knappe Schaufeln von Personen gekauft werden, die sie erst zu einem späteren Zeitpunkt benötigen (Frey, Pommerehne, 1988).³

Systematisch untersucht werden die Bestimmungsgründe des wirtschaftlichen Wahlverhaltens von Individuen im Rahmen der neueren Spieltheorie, die sich immer mehr von ihrem ursprünglichen, rein neoklassischen Standort zu einem neuen Standort im Grenzgebiet zwischen Ökonomie und Psychologie bewegt. In vielfältigen Laborversuchen, die zumeist mit Studenten an Universitäten durchgeführt werden, sind Indizien dafür gefunden worden, daß sich die meisten Personen nicht strikt ökonomisch rational verhalten, sondern Fairneß- und Gerechtigkeitsvorstellungen einen weitaus höheren Stellenwert einräumen, als es die traditionelle ökonomische Theorie wahrhaben will (vgl. z.B. Carter, Irons, 1991). Reinhard Selten, der gerade erst den Nobelpreis erhalten hat für seine Beiträge zur neoklassisch orientierten Spieltheorie, vertritt mittlerweile sogar die Ansicht, daß die neoklassische Nutzentheorie falsifiziert ist (Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften, 1985, S. 64).

Daraus folgert allerdings auch Selten nicht, daß sämtliche Analysen, die auf dem Axiom der individuellen Nutzenmaximierung aufbauen, wissenschaftlich wertlos seien. Worum es gehen muß, ist die Horizonterweiterung in dem Sinne, daß Ökonomen auch jene Wertvorstellungen der Menschen mit in den Blick nehmen, die außerhalb der individuellen Nutzenmaximierung liegen. Die Begründung dafür läßt sich anhand von Schaubild 3 erläutern, in dem es darum geht, wie unterschiedliche Politikmaßnahmen aus gesellschaftlicher Sicht zu bewerten sind.

³ Bei Frey und Pommerehne findet der Leser eine Reihe weiterer Beispiele dafür, wie groß das Mißtrauen gegen marktwirtschaftliche Steuerungsprozesse ist.

Schaubild 3 - Gesellschaftliches Gleichgewicht



Auf der Horizontalen ist die ökonomische Effizienz als das zentrale Kriterium für die individuelle Nutzenmaximierung angegeben, nach dem Politikmaßnahmen von der Wirtschaftswissenschaft bewertet werden. Auf der Vertikalen sind all jene Wertvorstellungen der Menschen gebündelt, die außer der individuellen Nutzenmaximierung das wirtschaftliche Handeln beeinflussen. Darunter finden sich Werte wie Gerechtigkeit, Fairneß und Solidarität, die alle einen mehr oder minder starken Bezug zu ethischen Wertvorstellungen haben.

Das Ausmaß, in dem eine bestimmte Politikmaßnahme diesen außerökonomischen Wertvorstellungen gerecht wird, soll hier als „ethische Effizienz“ bezeichnet werden, die neben der ökonomischen Effizienz die gesellschaftliche Akzeptanz bestimmt.

Das Grundkonzept des Schaubildes liegt darin, daß von der Existenz eines Trade-offs zwischen ökonomischer und ethischer Effizienz ausgegangen wird. So läßt sich rein gedanklich ein Transformationsraum konstruieren, der unterhalb der Kurve T liegt und der sämtliche wirtschafts-

politischen Optionen, die einer Gesellschaft offenstehen, nach ihrer ökonomischen und ethischen Effizienz erfaßt. In Einklang mit üblichen produktionstheoretischen Annahmen wird für T ein konkaver Verlauf unterstellt. Auch in den Wertvorstellungen der Menschen wird es einen Trade-off zwischen diesen beiden Zielgrößen geben; d.h., gewisse ökonomische Ineffizienzen werden in Kauf genommen, wenn damit erhebliche Gewinne bei der Realisierung ethischer Wertvorstellungen zu erzielen sind, aber niemand wird bereit sein, auf ökonomische Effizienz vollständig zu verzichten. Jene Kombinationen von ökonomischer und ethischer Effizienz, die von den Menschen gleich geschätzt werden, liegen auf einer Indifferenzkurve; die gesamten Wertvorstellungen lassen sich somit als eine Schar von Indifferenzkurven darstellen, die jeweils einen konvexen Verlauf aufweisen. Zwei dieser Kurven sind im Schaubild dargestellt.

Wenn es um die Beurteilung verschiedener wirtschaftspolitischer Maßnahmen geht (a, b, c), wird der Ökonom aus seiner eindimensionalen Sicht heraus stets Maßnahme a vorschlagen. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht wäre dagegen Maßnahme b vorzuziehen, da hier die optimale Kombination von ökonomischer und ethischer Effizienz realisiert ist. In bezug auf die Arbeitsmarktpolitik kann der Punkt a holzschnittartig als das Konzept aufgefaßt werden, zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme allein auf die Lohnpolitik zu setzen, während c beispielsweise das Konzept der Lohnsubventionen und b das Konzept der herkömmlichen Arbeitsmarktpolitik darstellen.

Diese graphische Darstellung ist zunächst einmal nicht mehr als eine alternative Formulierung des oben verbal beschriebenen Denkansatzes. Wenn die Annahmen, die dem Schaubild zugrunde liegen, zutreffend sind, können aus ihm allerdings zwei arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen abgeleitet werden:

- Erstens kann gefolgert werden, daß wirtschaftspolitische Maßnahmen wie a , die reine Eckpunktösungen darstellen, indem sie ausschließlich auf ökonomische Effizienz abzielen, im gesellschaftspolitischen Raum keinerlei Realisierungschancen haben dürften. Das ausschließliche Pochen auf die arbeitsmarktpolitische Verantwortung der Tarifpart.

führt demnach in der wirtschaftspolitischen Diskussion keinen Schritt weiter.

- Zweitens kann erwartet werden, daß die Bereitschaft, ökonomische Effizienzkriterien zu berücksichtigen, zunehmen wird, wenn die Transformationskurve im Zeitverlauf flacher wird, wenn also die Realisierung bestimmter ethischer Wertvorstellungen mit immer größeren Zugeständnissen bei der ökonomischen Effizienz bezahlt werden muß. Wenn der Problemdruck am Arbeitsmarkt zunimmt - wie aufgrund der in Abschnitt II beschriebenen Prozesse der Tertiarisierung und Globalisierung zu erwarten - dürfte auch das Konzept der Lohnsubventionen eine größere Chance erhalten, in die Praxis umgesetzt zu werden.

In diesem Kontext könnten die jüngsten Diskussionen um die Notwendigkeit einer Sozialreform sowie der Versuch zum Aufbrechen gewerkschaftlicher Tabus durch den IGM-Vorsitzenden Klaus Zwickel durchaus als Indizien dafür gewertet werden, daß sich das gesellschaftliche Gleichgewicht bereits von Punkt *b* in südwestlicher Richtung zu verlagern beginnt.

Insgesamt sind diese Überlegungen natürlich recht rudimentär, und sie führen zu Einsichten, die sicherlich auch ohne das hier verwendete Instrumentarium möglich gewesen wären. Ihr eigentlicher Zweck liegt allerdings auch nicht in dem Gewinnen dieser Einsichten, sondern in dem Aufzeigen künftiger Forschungslinien, bei denen es darum gehen sollte, die Eindimensionalität ökonomischer Analysen zu überwinden und die grundlegenden Strukturen ethisch motivierter Wahlhandlungen herauszuarbeiten und empirisch zu fundieren, damit sie mit ähnlicher Präzision analysierbar werden wie rein ökonomisch motivierte Wahlhandlungen.

Literatur

- Akerlof, G., A. Rose, J. Yellen und H. Hesselius (1991). East Germany in From the Cold. Brookings Papers on Economic Activity (1):1-87.
- Buttler, F., und M. Tessaring (1993). Humankapital als Standortfaktor. Argumente zur Bildungsdiskussion aus arbeitsmarktpolitischer Sicht. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4: 467-476.
- Carter, J.R., und M.D. Irons (1991). Are Economists Different, and If So, Why? Journal of Economic Perspectives (5): 171-177.
- Frey, B.S., und W.W. Pommerehne (1988). Für wie fair gilt der Markt? - Eine empirische Untersuchung von Einschätzungen in der Bevölkerung. Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik (33): 223-237.
- Klodt, H. (1990a). Wirtschaftshilfen für die neuen Bundesländer. Wirtschaftsdienst (70): 617-622.
- (1990b). Arbeitsmarktpolitik in der DDR: Vorschläge für ein Qualifizierungsprogramm. Die Weltwirtschaft (1): 78-90.
- (1991). Wirtschaftsförderung für die neuen Bundesländer: Qualifizierungsgutscheine als Alternative. Die Weltwirtschaft (1): 91-103.
- (1992). Government Support for Restructuring the East German Economy. In P.J.J. Welfens (Hrsg.). Economic Aspects of German Unification: National and International Perspectives. Berlin: 261-285.
- (1994). Wieviel Industrie braucht Ostdeutschland? Die Weltwirtschaft (3): 320-333.
- Klodt, H., J. Stehn et al. (1994). Standort Deutschland: Strukturelle Herausforderungen im neuen Europa. Kieler Studien 265. Tübingen.

- Neu, A. (1995). Subventionen ohne Ende? Steinkohlenbergbau und Energieverbrauch in Deutschland. Kieler Diskussionsbeiträge 248. Kiel: Institut für Weltwirtschaft.
- Paqué, K.-H. (1994). Unemployment and the Crisis of the German Model. A Long-Term Interpretation. Kieler Arbeitspapiere 655. Kiel.
- (1996). Structural Unemployment and Real Wage Rigidity in Germany. Kieler Studien. Tübingen.
- Phelps, E.S. (1994). Low-Wage Employment Subsidies versus the Welfare State. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 84 (2): 54-64.
- Rheinisch-Westfälische Akademie der Wissenschaften (1985). Vorträge. Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften N 336. Opladen.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1991). Marktwirtschaftlichen Kurs halten. Zur Wirtschaftspolitik für die neuen Länder. Sondergutachten, Stuttgart.
- Schmieding, H. (1991). Die ostdeutsche Wirtschaftskrise: Ursachen und Lösungsstrategien. Anmerkungen im Lichte der westdeutschen Erfahrungen von 1948 und des polnischen Beispiels von 1990. Kieler Arbeitspapiere 461. Kiel.
- Siebert, H. (1995). Geht den Deutschen die Arbeit aus? 2. aktualisierte Auflage. München.
- Siebert, H., und H. Klodt (1991). Qualifizierungsgutscheine: Eintrittskarten in den Arbeitsmarkt. Kieler Diskussionsbeiträge 175. Kiel: Institut für Weltwirtschaft.
- Snowder, D.J. (1994). Converting Unemployment Benefits into Employment Subsidies. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 84 (2): 65-70.