

PERSONALBESCHAFFUNG: ARBEITSMARKTTHEORIEN

- Theorie des kurzfristigen **Arbeitsangebots**:
Sie versucht, in Abwandlung der neoklassischen Haushaltsnachfragetheorie, die Angebotsmenge am Arbeitsmarkt zu erklären. Das nutzenmaximierende Individuum wird gerade soviel arbeiten, dass der Nutzenentgang durch die letzte aufgegebene Freizeitstunde dem Nutzenzuwachs durch den aufgrund der Lohnzahlung vermehrten Güterkonsum entspricht. Im Gleichgewicht bildet dann der Marktlohnansatz den Wert ab, den ein Arbeitsanbieter einer zusätzlichen Freizeitstunde beimisst.
- Theorie der kurzfristigen **Arbeitsnachfrage**:
Sie zeigt entsprechend, dass unter der Annahme vollständiger Konkurrenz und damit völlig elastischen Arbeitsangebots der Betrieb Mengenanpasser ist und so lange Arbeitnehmer einstellt, wie das Wertgrenzenprodukt, als die bewertete Leistung der letzten eingestellten Arbeitskraft, über dem zu zahlenden Lohn liegt.
- Die **Suchtheorie** erklärt Arbeitslosigkeit, indem sie Entscheidungsregeln festlegt, die individuelles Arbeitssuchverhalten unter der Prämisse rationalen Entscheidens bei unvollständiger Information optimieren. Arbeitslosigkeit wird allerdings als überwiegend freiwillig bzw. friktionell verstanden. Die Theorie geht davon aus, dass dem Arbeitssuchenden sowohl die Wahrscheinlichkeitsverteilung der individuell erreichbaren Jobangebote, wie auch die Grenzkosten der Suche bekannt sind, dass ein abgelehntes Angebot nicht nachträglich angenommen werden kann und ein angenommenes Angebot zu unbefristeter Beschäftigung führt. Damit ergibt sich als Grundaussage, dass die Suchdauer um so länger ist, je geringer die Suchkosten und je höher der Lohnanspruch. Die sehr mathematische Vorgehensweise und der Mangel an ökonomischen Lösungsansätzen haben zur theoretischen und empirischen Kritik der Suchtheorie geführt.
- Die **Humankapitaltheorie** gibt die Annahme homogener Arbeit auf und untersucht die Verteilung des Arbeitseinkommens, die Höhe des Individualeinkommens und auch die Wahl des Arbeitsplatzes sowie die Fristigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Die zentrale Aussage der Theorie ist, dass Arbeitnehmer durch die als Ergebnis einer persönlichen Optimierungsentcheidung getätigten Investition in ihr Humankapital in Form von Bildung ihre Produktivität und damit den für sie erzielbaren Lohnansatz erhöhen. Diese Investition in das Humankapital kann sowohl allgemeine wie auch betriebsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen umfassen und sowohl vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt wie auch später im Betrieb erfolgen. Gerade die betriebsspezifischen Investitionen in das Humankapital können dazu beitragen, die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren, da diese Spezialkenntnisse den Betrieb motivieren, durch einen lukrativen Lohnansatz den Arbeitnehmer an sich zu binden und so dessen Fluktuati-

onswahrscheinlichkeit verringert wird.

- Die **Kontakttheorie** gibt die Annahme der vollständigen Information (insbes. in Hinblick auf Beschäftigungsschwankungen) auf und versucht zu erklären, warum Betriebe wie Arbeitnehmer daran interessiert sind, die Lohnentwicklung zu verstetigen, und nicht an Produktionsentwicklungen anzupassen. Zum einen haben beide Seiten ein Interesse, betriebspezifische Humankapitalinvestitionen durch stabile Löhne und Beschäftigung zu sichern. Zum anderen entspricht es auch bei allgemeinen Humankapitalinvestitionen dem Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer, auf den maximal erzielbaren Lohnsatz in der Hochkonjunktur zugunsten eines stabilen Arbeitseinkommens zu verzichten, wenn sie im Gegenzug in Depressionen eine Beschäftigungsgarantie erhalten.
- Ausgangspunkt der **Effizienzlohntheorie** ist die Überlegung, dass die Leistung eines Arbeitnehmers nicht nur durch seine Qualifikation sondern auch durch seine Motive und Motivation bestimmt ist und letztere über Lohnanreize zu steigern ist, so dass es rational ist, einen überdurchschnittlichen Lohn zu zahlen. Ein weiterer Grund für die Zahlung eines marktabweichenden Lohnes ist die Vermeidung von Fluktuationskosten.
- **Insider-Outsider-Modelle** teilen den Arbeitsmarkt in Betriebsangehörige (Insider) und Arbeitssuchende (Outsider) und erklären Lohnforderungsunterschiede zwischen diesen Gruppen über Fluktuationskosten. Diese bestehen einerseits aus Entlassungs-, Neueinstellungs- und Ausbildungskosten, die auch von der Kooperationsbereitschaft der Insider abhängen. Arbeitssuchende müssen das Lohnniveau der Insider um die Fluktuationskosten unterbieten, um eingestellt zu werden. Umgekehrt können Insider bei starrem externem Lohnniveau Lohnerhöhungen bis zur Höhe der Fluktuationskosten durchsetzen bzw. letztere über Produktivitätsverluste durch Nichtkooperation mit Neueingestellten erhöhen.
- Die **Filtertheorien** kritisieren die Annahme der Humankapitaltheorie, dass Bildung zur Produktivitätssteigerung und erhöhtem Einkommen führt. Demgegenüber wird dargelegt, dass das Bildungssystem nicht berufsspezifische Fähigkeiten vermittle, sondern Lern- und Anpassungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern signalisiere. Lediglich diese Signal- oder Filterwirkung des Bildungssystems nutze den Arbeitgebern bei der geeigneten Besetzung von Arbeitsplätzen.
- In ihrem Kern unterscheidet die **Segmentationstheorie** einerseits das Konzept des dualen Arbeitsmarktes und andererseits den internen bzw. externen Arbeitsmarkt. Die Spaltung der Märkte wird durch eine unterschiedlich begründete Zutrittsbeschränkung erklärt. Der duale Arbeitsmarkt wird durch eine zunächst empirisch deskriptiv festgestellte vom Ausbildungsniveau unabhängige Zweiteilung in qualitativ gute und schlechte Arbeitsplätze gekennzeichnet.

Die Theorie betriebsinterner Arbeitsmärkte besagt, dass ein Großteil des Arbeitsmarktes in Betrieben nicht der externen Konkurrenz unterliegt, sondern nach administrativen Regeln durch interne Mitarbeiter besetzt wird. Die Internalisierung des Arbeitsmarktes verringert dabei die Beschäftigungsflexibilität des Arbeitgebers, erhöht jedoch die Rentabilität betrieblicher Ausbildungsinvestitionen, die Motivation und die Loyalität der Arbeitskräfte. Die theoretischen Begründungen für das empirisch festgestellte Phänomen der Arbeitsmarktsegmentierung sind so heterogen, dass sie sich derzeit nicht eindeutig in eine Arbeitsmarkttheorie integrieren lassen.

Quelle: Buttler & Gerlach, 1982; Gerlach & Lorenz, 1992