

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Knut Gerlach und Olaf Hübler

Ökonomische Analyse des Arbeitsmarktes

25. Jg./1992

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Ökonomische Analyse des Arbeitsmarktes

Ein Überblick über neuere Lehrbücher

*Knut Gerlach und Olaf Hübler, Hannover**

Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, wie sich die ökonomische Analyse des Arbeitsmarktes heute aus der Perspektive fünf neuerer arbeitsökonomischer Lehrbücher darstellt. Die Auswahl beschränkt sich auf je zwei Publikationen aus den USA und England, Ländern mit langer arbeitsökonomischer Tradition, und ein neueres deutschsprachiges Lehrbuch. In den Kernbereichen der Arbeitsökonomie, zu denen nach unserer Auffassung Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage, Matching-Probleme, Gewerkschaften, kompensierende Lohndifferentiale, Lohnstruktur und Arbeitslosigkeit zählen, lassen sich zwischen den Lehrbüchern größere inhaltliche Überschneidungen feststellen. Die Autoren grenzen den Gegenstand der Arbeitsökonomie aber auch unterschiedlich ab, wie einzelne Schwerpunktsetzungen in den Bereichen Diskriminierung, Armut, Mobilität und Beschäftigung im öffentlichen Sektor verdeutlichen. Wesentliche Unterschiede zeigen sich bei der Darstellungsform, dem Niveau und der empirischen Analyse. Zu wünschen ist, daß Elemente betriebsinterner Arbeitsmärkte wie z. B. Fehlzeiten, Hierarchien, Beförderungen, Erfolgsbeteiligung und Segmentation verstärkt Eingang in die Lehrbuchliteratur finden.

Gliederung

- 1 Einführung
- 2 Kernbereiche
 - 2.1 Arbeitsangebot
 - 2.2 Arbeitsnachfrage
 - 2.3 Arbeitsmarkt: Das Matching-Problem
 - 2.4 Gewerkschaften
 - 2.5 Kompensierende Lohndifferentiale
 - 2.6 Lohnstruktur
 - 2.7 Arbeitslosigkeit
- 3 Bereiche mit Randbedeutung
 - 3.1 Diskriminierung
 - 3.2 Armut
 - 3.3 Mobilität
 - 3.4 Öffentlicher Sektor
- 4 Fazit

1 Einführung

Lehrbücher spiegeln, wenn auch mit einer gewissen Verzögerung, den Stand der Wissenschaft in einzelnen Disziplinen wider. Sie konzentrieren sich auf relativ gesichertes Wissen, verdeutlichen aber auch durch ihren Wandel die Verlagerung von Schwerpunkten in der Argumentation aufgrund der Veränderung realer Phänomene sowie der Entwicklung neuer Theorien und Methoden. Dies gilt auch für die Arbeitsökonomie. Anliegen dieses Beitrags ist, einen Überblick über Inhalte und Vorgehensweise von neueren Lehrbüchern aus diesem Bereich zu präsentieren. Die Auswahl beschränkt sich auf Publikationen aus den USA und England, Ländern mit langer arbeitsökonomi-

scher Tradition, ergänzt um das wichtigste neuere deutschsprachige Textbuch aus diesem Gebiet. Herangezogen wurden:

Ehrenberg, R. G. und R. S. Smith (1991): *Modern Labor Economics – Theory and Public Policy*, Fourth Edition, Harper Collins Publishers, New York

Elliott, R. F. (1991): *Labor Economics – A Comparative Text*, McGraw-Hill Book Company, London

Fallon, P. und D. Verry (1988): *The Economics of Labour Markets*, Philip Allan Publishers Limited, Oxford

Franz, W. (1991): *Arbeitsmarktökonomik*, Springer-Verlag, Berlin

Kaufman, B. E. (1991): *The Economics of Labor Markets*, Third Edition, The Dryden Press, Chicago

Für den angelsächsischen Bereich ist festzustellen, daß sich gegenüber Darstellungen von vor 20-25 Jahren das Gewicht zugunsten stärker analytisch ausgerichteter Texte mit einer deutlichen Betonung ökonometrischer Untersuchungen verschoben hat. Die früher rein deskriptive Vorgehensweise ist zumindest stark ergänzt worden durch Graphiken und mathematisch formulierte Modelle. Institutionen werden nicht mehr nur in ihrer Ausgestaltung und Funktionsweise beschrieben, sondern in die ökonomische Theorie integriert. Es wird begründet, warum Institutionen entstanden sind bzw. nach einer gewissen Zeit durch andere ersetzt werden, welche ökonomischen Veränderungen dazu beigetragen haben und wie Institutionen wiederum auf die Funktionsweise von Arbeitsmärkten zurückwirken. Arbeitsökonomie heute ist eine gute Mischung aus Logik, Intuition, Wissen über Fakten, mathematischen Modellen und ökonometrischen Ansätzen. Die ganze Spannweite macht sich in den Unterschieden der Lehrbücher bemerkbar.

Von den Inhalten aus betrachtet, ist zunächst ein größerer Überschneidungsbereich festzustellen. Zum Kern zählen nach unserer Auffassung: Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage, Matching-Probleme auf dem Arbeitsmarkt, Gewerkschaften, kompensierende Lohndifferentiale, Lohnstruktur und Arbeitslosigkeit. Daneben gibt es Bereiche, denen zumindest vom Umfang in den meisten Lehrbüchern eher

* Dr. rer. pol. Knut Gerlach ist Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie im Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover; Dr. rer. pol. Olaf Hübler ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Ökonometrie im selben Institut. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

eine Randbedeutung beigemessen wird. Die Auffassungen darüber gehen sicherlich auseinander. Dies dokumentiert sich z. T. auch darin, daß einzelne Autoren Themen wie Diskriminierung, Armut, Mobilität oder öffentlicher Sektor durchaus gesonderte Kapitel widmen. Sieht man neuere arbeitsökonomische Publikationen in Zeitschriften durch oder orientiert sich an der erst kürzlich geänderten Klassifikation für den Bereich Arbeit im Journal of Economic Literature, dann bleiben noch einige weiße Flecken bzw. es gibt Fragestellungen, die in den Textbüchern bestenfalls gestreift werden. Hier ist vorrangig die Demographie, behandelt aus der Sicht der Ökonomie, zu nennen. In der neueren Zeitschriftenliteratur ist eine immer stärkere Verzahnung von traditioneller Arbeitsökonomie und Demographie festzustellen. Aber auch weitere Aspekte verdienen es, stärker Eingang in Lehrbücher zu finden. Hierzu gehören: Verrentung, Mehrarbeit, Fehlzeiten, Hierarchien, Beförderungen, Gewinnbeteiligung, Selbstständigkeit und Erwerbsunterbrechungen. An dieser Aufzählung ist zu erkennen, daß vor allem Elemente betriebsinterner Arbeitsmärkte zu kurz kommen. Es fällt weiterhin auf, daß auch die Theorie und Empirie regionaler und segmentierter Arbeitsmärkte nur beiläufig angesprochen werden, und mit der partiellen Ausnahme des Lehrbuchs von Ehrenberg/Smith der Bezug zur Arbeitsmarktpolitik, einschließlich einer Wirkungsanalyse arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, nicht sehr stark ausgeprägt ist. Bemerkenswert ist außerdem, daß institutionelle Probleme des Arbeitsmarktes vor allem im Zusammenhang mit Gewerkschaften, Tariflohnverhandlungen und Matching-Prozessen behandelt werden, eine systematische Behandlung von Fragen, die die neuere Institutionenökonomie aufwirft, noch nicht in vollem Umfang erfolgt.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die übereinstimmende und abweichende Behandlung der oben genannten Kernbereiche.

2 Kernbereiche

2.1 Arbeitsangebot

Das Arbeitsangebot ist ebenso wie die Nachfrage nach Arbeit ein Kernstück der ökonomischen Analyse des Arbeitsmarktes. Die fünf Lehrbücher behandeln das Arbeitsangebot in jeweils mindestens zwei eigenständigen Kapiteln, wobei sich Vorgehensweisen, Abgrenzungen der behandelten Themen und Verknüpfungen von theoretischer Analyse und empirischer Forschung jedoch deutlich unterscheiden. Während Kaufman der Erwerbsbeteiligungsentscheidung, dem optimalen Angebot an Arbeitsstunden und dem Angebot von Qualifikationen (Humankapital) jeweils ein gesondertes Kapitel widmet, werden die Entscheidungen über die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitsstunden in den anderen Lehrbüchern nicht mehr durch Kapiteleinteilungen getrennt. Der Bedeutung des Humankapitals und der auf ihr beruhenden empirischen Forschungen wird dadurch Rechnung getragen, daß der Humankapitaltheorie jeweils ein Kapitel zugewiesen wird, wobei Fallon/Verry sie allerdings in die Ausführungen über Lohnunterschiede integrieren.

Neben der Erklärung einer individuellen Entscheidung über die Zeitallokation zwischen Arbeit und Freizeit, die aus der Nutzenmaximierung unter Nebenbedingungen abgeleitet wird, enthält jedes der fünf Lehrbücher Ausführungen zur Entscheidung über die Zeitallokation im Haushaltskontext sowie, mit Ausnahme von Kaufman, auch

über das Arbeitsangebot im Lebenszyklus, z. B. über Ruhestandsentscheidungen und das über die Lebensperiode variierende Arbeitsangebot von Frauen.

Elliott widmet insgesamt sechs von den fünfzehn Kapiteln seines Lehrbuches der Analyse des Arbeitsangebotes, der Behandlung der Arbeitsnachfrage hingegen nur zwei Kapitel, was ein deutlicher Hinweis darauf ist, wie wenig ausgewogen Arbeitsangebot und -nachfrage nicht nur in den Lehrbüchern, sondern auch in der arbeitsökonomischen Forschung thematisiert werden. Von Elliott wird zunächst die Theorie des kurzfristigen Arbeitsangebots, d. h. die Entscheidung über die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitsstunden, graphisch und algebraisch dargestellt. Bei ihm wie auch bei Fallon/Verry wird auch die Slutsky-Gleichung erklärt. Alle Lehrbücher, Elliott jedoch in einem gesonderten Kapitel, enthalten eine Reihe von Anwendungsbeispielen zur kurzfristigen Arbeitsangebotstheorie. Untersucht werden z. B. der Einfluß der Arbeitslosenversicherung, der Lohnsteuer, der Pendelzeiten sowie von für die Arbeitsaufnahme fixen monetären Ausgaben auf die Erwerbsbeteiligung und das Arbeitsstundenangebot.

Der Empirie des Arbeitsangebots widmen Elliott und Fallon/Verry jeweils ein gesondertes Kapitel. Als erklärungsbedürftig werden die Abnahme der Lebensarbeitszeit von Männern aufgrund der längeren Ausbildung, der früheren Pensionierung, des längeren Urlaubs sowie der kürzeren Wochenarbeitszeit und die Zunahme der Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen angesehen. Letztere wird vorwiegend durch den Anstieg des Reallohnsatzes für Frauen erklärt. Auffällig ist, daß es weit größere Schwierigkeiten bereitet, die Abnahme der Lebensarbeitszeit von Männern im Kontext der Arbeitsangebotstheorie zu verdeutlichen.

Hinsichtlich des langfristigen Arbeitsangebots enthält das Lehrbuch von Elliott einen längeren Abschnitt zur Humankapitaltheorie sowie eine Analyse der demographischen Veränderungen und der internationalen Wanderungsbewegungen. Längere Ausführungen zu diesen Problemen finden sich ansonsten nur bei Ehrenberg/Smith. Gerade die Bevölkerungsökonomie hat sich in den letzten Jahren als ein eigenständiges Gebiet der Volkswirtschaftslehre etabliert. Die spärliche Behandlung von internationalen Wanderungsbewegungen muß ein wenig erstaunen, sieht man sie vor dem Hintergrund der breiten und häufig emotional geführten Diskussion über den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte und die Aufnahme von Asylanten. Im Gegensatz zu den übrigen Lehrbüchern behandelt Elliott den Einfluß von Gewerkschaften auf das Arbeitsangebot in einem gesonderten, dem Arbeitsangebot zugeordneten Kapitel.

Die theoretische und ökonometrische Darstellung des Arbeitsangebots fällt in den Lehrbüchern sehr unterschiedlich aus. Während Ehrenberg/Smith und Kaufman fast ausschließlich verbal argumentieren, sich der graphischen Analyse bedienen und keine ökonometrischen Methoden verwenden, bevorzugen Fallon/Verry und Franz eindeutig die algebraische Analyse und erläutern die wesentlichen, für die Analyse des Arbeitsangebots entwickelten, neueren ökonometrischen Methoden. Elliott nimmt dabei eine mittlere Position ein.

Ein wichtiger Vorzug des Buches von Franz ist darin zu sehen, daß die methodischen Probleme, die bei der Schätzung von Arbeitsangebotsfunktionen mit Individualdaten auftreten, in klarer und nachvollziehbarer Weise erläutert

werden. So wird der Leser mit einer Darstellung der Logit-, Probit- und Tobitmethoden sowie der Selektionsverzerrung und ihrer Korrektur konfrontiert. Nicht daß diese Ausführungen für den ökonomisch nur wenig vorgebildeten Leser einfach wären, ihr Verständnis ist jedoch unerlässlich für den Großteil der neueren ökonomischen Untersuchungen zur Empirie des Arbeitsangebots. Franz dokumentiert die wesentlichen Studien über die Lohnelastizitäten des Arbeitsstundenangebots und die Partizipationswahrscheinlichkeiten für den deutschsprachigen Raum. Dabei fällt auf, daß zumindest für die Bundesrepublik Deutschland nur Ergebnisse für verheiratete und unverheiratete Frauen, nicht jedoch für Männer ausgewiesen werden, die ermittelten Einkommenselastizitäten und Lohnelastizitäten in den Untersuchungen trotz allem erheblich variieren. Von empirisch abgesicherten Werten kann folglich auch nach über 20 Jahren Forschung und zunehmender Verfeinerung der theoretischen und empirischen Analyse keine Rede sein.

Naturgemäß findet die deutschsprachige arbeitsökonomische Literatur bei Franz eine weit größere Beachtung, als das in den angelsächsischen Lehrbüchern auch wegen sprachlicher Barrieren der Fall sein kann. Aber auch institutionelle Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes werden thematisiert, so im Rahmen der Humankapitaltheorie das duale Berufsausbildungssystem, an dem sich 1987 nur knapp 20 Prozent aller Betriebe beteiligten. In vergleichenden internationalen Studien wird der Berufsausbildung in Japan und Deutschland zunehmende Beachtung geschenkt, da vermutet wird, daß sie zum wirtschaftlichen Erfolg dieser Länder beiträgt. Um so erstaunlicher ist, daß Franz nur über eine neuere ökonomische Überprüfung der Motive von Unternehmen, Ausbildungsstellen anzubieten, berichten kann.

2.2 Arbeitsnachfrage

Wie bei jeder ökonomischen Analyse muß neben dem Angebot auch die Nachfrage analysiert werden. Hier macht die Arbeitsökonomie keine Ausnahme und jedes der fünf Lehrbücher widmet dieser Problemstellung mindestens ein gesondertes Kapitel. Die Ausgestaltung fällt jedoch keineswegs gleich aus. Während z. B. Elliott ohne Umschweife bei aus der Mikroökonomie bekannten Produktionsfunktionen anknüpft und daraus unter Verwendung einer Vielzahl von Graphiken verschiedene, auch aus der allgemeinen Mikroökonomie bekannte Zusammenhänge für den Faktor Arbeit entwickelt, motiviert Franz durch Fakten sowie durch die Einführung von Fragestellungen und Problemen bei der Behandlung der Dimension Arbeitsnachfrage zunächst die folgende theoretische Analyse. Dies hat den Vorteil, daß sofort die eingeschränkte Aussagefähigkeit einfacher Modelle im Auge behalten wird. Andere Autoren wie Fallon/Verry gehen explizit auf Kritikpunkte speziell im Annahmenkatalog ein (keine Profitmaximierung, begrenzte Faktorsubstitution, kein Preisnehmerverhalten der Betriebe beim Faktor Arbeit).

Als Kern des Bereiches Arbeitsnachfrage ist bei allen Autoren die Ableitung von Arbeitsnachfragefunktionen, die Wirkung von Faktorpreisänderungen und die Behandlung von Elastizitäten zu finden. Unterschiede ergeben sich dadurch, daß z. T. explizit zwischen kurz- und langfristiger Nachfrage unterschieden wird, daß Erweiterungen des Modells durch Berücksichtigung alternativer Marktformen und Heterogenität des Faktors Arbeit schrittweise und mehr oder weniger ausführlich eingeführt werden. Wäh-

rend Fallon/Verry und Franz dabei vor allem analytische Aspekte betonen, bedienen sich Elliott, Kaufman und Ehrenberg/Smith mehr des Mittels der graphischen Darstellung sowie der verbal-intuitiven Behandlung der Probleme.

Erwähnung verdient die Behandlung einiger Sonderaspekte. So gehen Elliott und Kaufman auf aggregierte Nachfragekurven für Industrien bzw. verschiedene Arbeitsmärkte ein. Kaufman betont außerdem den Zusammenhang mit der Konsumausgabenstruktur und Elliott erörtert Möglichkeiten des flexiblen Einsatzes von Arbeit wie vorübergehende Entlassung oder Teilzeitbeschäftigung. Franz arbeitet die Unterschiede bei Annahme von Gewinnmaximierung und Kostenminimierung heraus. Fallon/Verry behandeln Aspekte der Arbeitseffizienz und stellen Verbindungen zur Mobilität der Arbeit her, während Ehrenberg/Smith z. B. der Frage nachgehen, wie der internationale Handel die Arbeitsnachfrage berührt, welche Bedeutung Zölle haben, wo eher Vor- und Nachteile des Freihandels für die heimische Arbeitsnachfrage liegen. Das Spektrum dieser sogenannten Nebenaspekte ist also ausgesprochen breit und hier findet man in jedem Lehrbuch Besonderheiten.

Auf drei Punkte in Verbindung mit Arbeitsnachfrage sollte noch etwas deutlicher eingegangen werden: Technologischer Wandel, Arbeit als quasi-fixer Faktor und Dynamik der Arbeitsnachfrage. Insbesondere in Deutschland hat die Diskussion um technischen Fortschritt und Beschäftigung eine lange Tradition, so daß die ausführliche Behandlung bei Franz nicht verwundert. Ansonsten widmen nur noch Kaufman und Ehrenberg/Smith diesem Punkt Aufmerksamkeit. Im Gegensatz zu der bei Franz häufig sonst sehr formal durchgeführten Analyse stehen hier historische Aspekte sowie eine verbale Auseinandersetzung mit in der Literatur und in der Öffentlichkeit angeführten Argumenten, ergänzt um empirische Belege, im Vordergrund. Auch Ehrenberg/Smith bevorzugen hier, wie durchgängig in ihrem Buch, die verbal argumentative Ebene. In beiden Büchern wird sehr deutlich, daß technologischer Wandel nicht generell mit Beschäftigungsverlusten einhergehen muß.

Arbeit als fixer Faktor wird explizit und ausführlich thematisiert von Elliott sowie von Ehrenberg/Smith, während interessanterweise die beiden mehr die formal-analytischen Aspekte betonenden Lehrbücher hierauf weniger eingehen. Die bisher angesprochenen Gesichtspunkte zur Arbeitsnachfrage waren, soweit es Arbeitskosten betraf, strikt proportional zur Arbeitszeit. Dem sind Arbeitskostenbestandteile der Unternehmen gegenüberzustellen, die in der Literatur als „quasi-fix“ bezeichnet werden. Sieht man sich allerdings das Spektrum der darunter zusammengefaßten Bestandteile an – betriebsinterne Ausbildungs- und Entlassungskosten, Sozialversicherungsbeiträge, Krankenkassenbeiträge, Urlaubsgeld, Zuschüsse für Essen und Kindergärten, betriebsinterne Rentenversorgung –, so zeigt sich, daß dieser Ausdruck doch nicht immer geeignet ist und der deutsche Begriff „Personalnebenkosten“ häufig die Sache besser trifft. Aus theoretischer Sicht sind allerdings nur die Bestandteile von Interesse, die tatsächlich nicht mit der Arbeitszeit variieren. Für diese ist es notwendig, zwischen Personen und Stunden bei der Arbeitsnachfrage zu trennen. Probleme gibt es zweifellos bei der empirischen Analyse der fixen Arbeitskosten. Eine Operationale Trennung von den variablen Kosten bereitet deutliche Schwierigkeiten. Trotz allem lohnt es sich, hier weitere

Anstrengungen zu unternehmen, da in der öffentlichen Diskussion das Anwachsen der Personalnebenkosten zu pauschal für viele Probleme verantwortlich gemacht wird.

Ein Gebiet der Arbeitsnachfrage, das bisher in den Lehrbüchern stiefmütterlich behandelt wird, ist mit der rühmlichen Ausnahme Franz die Dynamik. Die Existenz von Anpassungshemmnissen und -kosten macht eine solche Analyse notwendig. Franz entwickelt in diesem Zusammenhang den Zeitpfad einer optimalen Beschäftigung, die Dynamik im Verhältnis zwischen Arbeits- und Sachkapitaleinsatz, die Verbindung zu Lagerinvestitionen sowie die Rolle von Unsicherheit und Erwartungen. Auch wenn die formalen Anforderungen bei einer adäquaten Durchdringung der Thematik deutlich höher als bei der statischen Analyse sind, bleibt zu hoffen, daß diesem Teilbereich in Zukunft generell mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird und andere Lehrbücher dem Vorbild Franz folgen.

Die Empirie der Arbeitsnachfrage läßt noch einiges zu wünschen übrig. Hamermesh (in: Ashenfelter/Layard, Handbook of Labor Economics, 1986, S. 455) umschreibt dies drastisch mit folgenden Worten: „It is true that, in contrast to the myriad studies of labor supply behavior based on households, there is a shocking absence of research on the empirical microeconomics of labor demand“. In Lehrbüchern zur Arbeitsökonomie spiegelt sich dies wider. Während Elliott z. B. der Empirie des Arbeitsangebotes ein ganzes Kapitel widmet, beschränkt sich dies bei der Arbeitsnachfrage auf knapp zwei Seiten. Bei Kaufman und Ehrenberg/Smith fällt das vielleicht weniger auf, da sie generell empirische Evidenzen nur einstreuen, ähnlich Politikanwendungen und aktuelle Beispiele. Das bisherige Hauptarbeitsfeld der empirischen Arbeitsnachfrageforschung sind aber Arbeitsnachfragefunktionen und Elastizitäten, basierend auf gesamtwirtschaftlichen oder bestenfalls sektoralen Daten. Dies machen auch die sehr viel umfangreicheren Abschnitte bei Fallon/Verry und Franz über empirische Ergebnisse zur Arbeitsnachfrage deutlich. Auch wenn, wie Franz anhand von Beispielen aufzeigt, die moderne Zeitreihenanalyse mit Kointegration und Fehlerkorrekturmodellen bereits Einzug in die empirische Analyse über Arbeitsnachfrage gehalten hat, so fehlt es bisher doch an Untersuchungen, die im größeren Umfang disaggregierte Unternehmensdaten verwenden.

2.3 Arbeitsmarkt: Das Matching-Problem

Mit dem Arbeitsmarkt ist das so eine Crux, alle kennen ihn, aber keiner weiß so genau, was damit gemeint ist, nicht einmal der Lehrbuchautor für Arbeitsökonomie. Er drückt sich häufig um das Problem, zergliedert und behandelt Teilaspekte, macht Zuweisungen zum Arbeitsangebot oder zur Arbeitsnachfrage, greift einzelne institutionelle Aspekte heraus – meist die Gewerkschaften – bzw. kümmert sich lediglich um den Lohnaspekt. Nur der traditionelle Neoklassiker hat keine Probleme. Für ihn bringt der Preis – hier der Lohn – Angebot und Nachfrage zum Ausgleich. Nun stehen Arbeitsökonomien meist nicht in der Gefahr, als eingefleischte Neoklassiker eingestuft zu werden, sie zeigen deutlich – zumindest in der Einführung –, daß der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder andere ist. Wenn es aber um die genaue Behandlung der Thematik geht, dann sind einige weiße Flecken zu finden. Es kann nicht ausreichen, den Arbeitsmarkt in einem einführenden Kapitel im Überblick zu behandeln und dann außer in Teilaspekten nicht wieder darauf einzugehen. Bei Fallon/Verry ist eine völlige Fehlanzeige zu konstatieren, und

Kaufman beschränkt sich auf Einführung, Gewerkschaften und Löhne. Die letzten beiden Punkte werden später noch ausführlicher besprochen. Mehr zu finden ist bei Ehrenberg/Smith und vor allem bei Elliott und Franz.

Was sollte aber nun in einem Kapitel über den Arbeitsmarkt, das den einführenden Status verläßt, behandelt werden? Es geht darum zu klären, wie Angebot und Nachfrage zusammenkommen, von welchen Bedingungen dies abhängt, welche Mechanismen wirksam werden, welche Funktionen Institutionen übernehmen, wie Verträge entstehen und in welcher Form sie abgeschlossen werden, was an Bewegungen innerhalb von Betrieben geschieht, wann Verträge wieder aufgelöst werden.

Zunächst muß zwischen latentem und effektivem Angebot auf der einen Seite sowie den entsprechenden Größen auf der Nachfrageseite unterschieden werden. Der Übergang vom latenten zum effektiven Angebot heißt, Suchprozesse setzen ein. Diese werden häufig nur vom Zustand der Arbeitslosigkeit aus betrachtet, so auch bei Ehrenberg/Smith, Elliott und Fallon/Verry. Nur Franz trägt der Tatsache Rechnung, daß die ganz überwiegende Zahl von Suchprozessen aus der Position einer Beschäftigung in Gang kommt. Und nicht nur die Arbeitnehmer, auch die Unternehmen suchen. Vielleicht dringen durch das neue Buch von Devine – Empirical Labor Economics, The Search Approach, 1991 – auch Signale zu anderen Lehrbuchautoren der Arbeitsökonomie und in der nächsten Auflage werden Überlegungen zur Suche auf dem Arbeitsmarkt in allgemeinerer Form als bisher abgehandelt.

Suche allein reicht noch nicht, daß ein Arbeitsplatz gefunden bzw. besetzt wird. Es müssen Angebot und Nachfrage zusammenkommen und schließlich Verträge abgeschlossen werden. Hier gilt es, die Berufs-, Sektor- und Jobwahl, die Entscheidung für interne oder externe Besetzung, Verfahren der Informationsgewinnung bei unvollständiger Information und Informationsasymmetrien zwischen Verhandlungspartnern zu berücksichtigen. Mit unterschiedlichem Gewicht bzw. selektiv bei der Auswahl werden diese Gesichtspunkte bei Ehrenberg/Smith, Elliott und Franz behandelt. Die Darstellung und Auswahl macht deutlich, daß auf diesem Gebiet im Gegensatz zum Arbeitsangebot und zur Arbeitsnachfrage viel weniger ein geschlossener Erklärungsansatz existiert. Dieser Eindruck verschärft sich noch, wenn es darum geht, die Bedeutung von Institutionen beim Jobmatching auszumachen. So geht zwar Elliott punktuell auf Schlagworte wie Screening, Überprüfung, Empfehlung, Nepotismus, Erfahrung, Reputation, Karriereleitern, Regeln, Normen und Verhalten ein, an einer gemeinsamen Klammer, einer allgemeinen theoretischen Basis fehlt es aber noch. Auch die neue Institutionenökonomik macht noch den Eindruck eines Nebeneinander von wichtigen, aber doch unverbundenen Erklärungselementen. Am ehesten ist die Transaktionskostentheorie in der Lage, eine Vielzahl von Bestimmungsgründen des Matchings unter einem Dach zu vereinen.

Verträge können explizit auf eine bestimmte Dauer geschlossen sein, oder es handelt sich um unbefristete Beschäftigung. Im ersten Fall kann es Anschlußverträge geben, und im zweiten Fall ist das nicht gleichbedeutend mit im Zeitablauf unveränderten Vertragsbedingungen. Der Informationsstand bei beiden Vertragspartnern verändert sich. Es kommt zu einem Lernen on-the-job. Franz verweist hier auf Arbeitsplatzigenschaften wie Aufstiegschancen, soziales Umfeld, Kontrollstrategien des Betriebes, Spezifika der zu verrichtenden Tätigkeiten, Produkti-

vität. Wenn es also hier oder bei den Rahmenbedingungen bzw. der Güternachfrage zu Änderungen kommt, die vorübergehender oder dauerhafter Natur sein können, dann ist ein Festhalten an einmal getroffenen Vereinbarungen häufig nicht sinnvoll bzw. die Form von impliziten Kontrakten ist vorzuziehen, die nur von Ehrenberg/Smith in diesem Rahmen erörtert wird, sonst im Kapitel über Lohnbildung (Franz) oder über Arbeitslosigkeit (Elliott, Kaufman) zu finden ist.

Anpassungen sind gefragt. Diese machen die Dynamik von Marktbeziehungen aus. Sie sind Bedingung dafür, daß ein Match auch über einen längeren Zeitraum zum Vorteil beider Partner aufrechterhalten bleibt. Auch hier kommen wieder Transaktionskosten ins Spiel. Franz verweist auf der einen Seite auf Mobilitätskosten und auf der anderen Seite auf institutionelle Regelungen. Elliott diskutiert in diesem Zusammenhang die beiden Optionen „exit“ und „voice“, geht auf mögliche Hemmnisse bei der Anpassung, speziell auf Mindestlöhne, ein und setzt sich mit verschiedenen Formen der Flexibilität des Arbeitsmarktes auseinander. In diesen Rahmen paßt auch die Arbeitszeitverkürzung und -flexibilität, eine vor allem in Deutschland praktizierte, aber auch kontrovers diskutierte Form der Anpassung. Franz widmet diesem Problem einen ganzen Abschnitt, während in den anderen Lehrbüchern hierzu kaum etwas zu finden ist.

Bleibt eine Bemerkung über den empirischen Status von Matching-Problemen zu machen. Dieser ist noch unbefriedigend. Franz referiert zumindest Ergebnisse von Studien, in denen untersucht wurde, welche Determinanten für eine erfolgreiche Suche wesentlich sind. Außerdem geht er auf Schätzungen von Beveridge-Kurven ein. Anbieten würde sich, auch über ökonometrische Schätzungen zu berichten, die sowohl Angebots- als auch Nachfragefunktionen einbeziehen, die Ungleichgewichtssituationen erfassen.

2.4 Gewerkschaften

Gewerkschaften zählen seit längerem zu den wesentlichen Bereichen der arbeitsökonomischen Forschung. Viele Erwerbstätige sind gewerkschaftlich organisiert und häufig arbeiten nicht nur diese, sondern auch noch weitere Arbeitnehmer zu Bedingungen, die von Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden ausgehandelt werden. Allein diese Tatsache rechtfertigt eine ausführliche Analyse der Gewerkschaften in Lehrbüchern der Arbeitsökonomie. Hinzu kommt, daß die enorme Vielfalt von Vertragsformen hinsichtlich der Löhne, Beschäftigungsarten, Arbeitszeiten und Lohnnebenleistungen nach Erklärungen verlangt, die von einer atomistischen Märkten orientierten Ökonomie nur mit Mühe gefunden werden können. Nicht zuletzt diese Herausforderung hat in den letzten Jahren dazu geführt, daß auch in der traditionellen Ökonomie das Interesse an gewerkschaftlichen Organisationen deutlich zugenommen hat. Überwiegend ist es jedoch so, daß in der ökonomischen Analyse der Gewerkschaften die politischen und sozialen Dimensionen von Gewerkschaften nur am Rande behandelt werden. Vor allem Wissenschaftler, die neben der Ökonomie auf dem Gebiet der „Industrial Relations“ arbeiten, gehen auch auf diese Aspekte ein.

Fallon/Verry widmen den Gewerkschaften ein gesondertes und recht kurzes Kapitel, das nur zu Beginn einige Anmerkungen über Systeme der industriellen Beziehungen in verschiedenen Ländern enthält. Hinsichtlich der Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades wird

zunächst auf den Konjunkturzyklus als eine wesentliche Determinante hingewiesen, um dann auf das Modell von Ashenfelter/Pencavel einzugehen, das als einen zusätzlichen wichtigen Bestimmungsgrund die Veränderungen des Preisniveaus enthält. Der Rest des Kapitels beschäftigt sich dann mit einigen neueren Bausteinen der Gewerkschaftstheorie wie gewerkschaftlichen Nutzenfunktionen, effizienten Kontrakten und der Exit-voice-Hypothese von Freeman und Medoff. Alles in allem verdichtet sich so beim Leser der Eindruck, daß Gewerkschaften für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten im anglo-amerikanischen Raum eher von untergeordneter Bedeutung sind. Diese Sichtweise, die sich kaum auf andere Volkswirtschaften übertragen läßt, wird auch von den übrigen angelsächsischen Lehrbuchautoren, am deutlichsten von Kaufman, nicht geteilt.

Deutlich umfangreicher ist bereits die Darstellung von Ehrenberg/Smith. Die Autoren behandeln die wesentlichen Entwicklungsstufen des kollektiven Arbeitsrechtes in den USA und diskutieren zusätzlich zu den von Fallon/Verry angesprochenen theoretischen Punkten die Streiktheorie sowie den gewerkschaftlichen Einfluß auf die Löhne und die Lohnnebenleistungen der organisierten Arbeitnehmer. Auch die Darstellung von Elliott geht über dieses Programm kaum hinaus, wenn sie auch im Detail ausführlicher ausfällt. Anzumerken ist aber, daß Elliott über die englischen Erfahrungen mit der Einkommenspolitik berichtet und kurz in die Korporatismusliteratur einführt.

Das Lehrbuch von Kaufman enthält, vergleicht man es mit den drei bisher angesprochenen Texten, eine weit ausführlichere Darstellung des gewerkschaftlichen Sektors, die immerhin drei Kapitel umfaßt. Es zeichnet sich dadurch aus, daß Forschungsergebnisse der industriellen Beziehungen geschickt mit neueren Entwicklungen der ökonomischen Gewerkschaftstheorie verknüpft werden. Das Darstellungsprinzip, das Kaufman in der Einleitung formuliert, „that every labor market outcome is the product of three forces: market forces of supply and demand; institutional forces in the form of government, union, and corporate power; and sociological forces emanating from factors such as family background, culture, class, custom“ wird in den Gewerkschaftskapiteln sehr gut durchgehalten. So erhält der Leser eine abgerundete und breit angelegte Einführung in die Literatur über Gewerkschaften und begreift, daß Institutionen die Funktionsweise von Arbeitsmärkten verändern.

In dem Lehrbuch von Franz werden Gewerkschaften in den grundlegenden Ausführungen über das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeit, die mehr als die Hälfte des Textes ausmachen, sehr vereinzelt und beiläufig erwähnt. Die Gangart ändert sich jedoch deutlich mit dem siebten Kapitel „Arbeitsmarktinstitutionen und -Organisationen“ und zu Beginn des achten Kapitels vor allem in dem Abschnitt „kollektive Lohnverhandlungen“. Ins Auge springt, daß in dem auf hohem formalen Niveau geschriebenen Buch in dem siebten Kapitel, abgesehen von zwei Regressionsschätzungen, keine Formeln vorkommen. Ziel dieses Kapitels ist eine Erläuterung der Rahmenbedingungen des Lohnbildungsprozesses und die Einstimmung des Lesers auf die Frage nach der Effizienz von Arbeitsmarktinstitutionen und -Organisationen, die in dem folgenden achten Kapitel eingehend diskutiert wird. Franz spitzt die Frage wie folgt zu: Gibt es Voraussetzungen, unter denen Institutionen und Organisationen des Arbeitsmarktes die

Arbeitsbeziehungen effizienter koordinieren als der Preismechanismus, etwa im Sinne einer Verringerung von Transaktionskosten? Die ökonomische Vorgehensweise bei der Analyse des Arbeitsmarktes wird hier ganz deutlich. Zunächst wird der Arbeitsmarkt als Markt – Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage – behandelt. Im Anschluß daran werden Institutionen und Organisationen dieses Marktes vorgestellt und ihre Effizienz wird vor dem Hintergrund einer reinen Koordination durch den Preismechanismus diskutiert. Dies ist ein einleuchtendes und wohl begründetes Darstellungskonzept, das zudem den Vorteil hat, an die Forschungskonzeption des überwiegenden Teils der neueren arbeitsökonomischen Literatur anzuschließen.

Im einzelnen enthält das siebte Kapitel von Franz eine knappe, informative und faktenreiche Darstellung zentraler Arbeitsmarktinstitutionen und -Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland. Behandelt werden die Tarifautonomie und der Tarifvertrag, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Betriebsräte sowie die Mitbestimmung und die Grundzüge der staatlichen Arbeitsverwaltung. Über die reine Darstellung hinausgehend und deutlicher an theoretischen Problemen orientiert, sind dann bereits Abschnitte, die sich mit der Begründung von Gewerkschaften (weshalb gibt es sie?), den Wohlfahrtseffekten gewerkschaftlichen Handelns (two faces of unionism) sowie der Erklärung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades befassen. Der Beurteilung von Franz, daß die ökonomische Theorie der Gewerkschaften unterentwickelt und embryonal sei und bestenfalls einige Bausteine zur Verfügung stelle, kann man nur beipflichten. Deshalb ist es besonders eindrucksvoll, daß es Franz gelingt, anhand eines typischen Verlaufs kollektiver Lohnverhandlungen in der Bundesrepublik aufzuzeigen, weshalb es der ökonomischen Theorie und der Ökonometrie so schwer fällt, diese kollektiven Lohnbildungsprozesse zu erklären und empirisch zu untersuchen.

2.5 Kompensierende Lohndifferentiale

Ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarkttheorie ist das auf Adam Smith zurückgehende Prinzip vom Ausgleich der Nettovorteile von Arbeitsplätzen. Smith formulierte: „The wages of labour vary with the ease or hardship, the cleanliness or dirtiness, the honourableness or dishonourableness of the employment“. Es überrascht deshalb nicht, daß drei Lehrbücher (Ehrenberg/Smith, Elliott, Kaufman) den kompensierenden Lohndifferentialen ein eigenständiges Kapitel widmen, allerdings im Zusammenhang mit der Theorie der Berufswahl. Auffällig ist, daß kompensierende Lohndifferentiale von Fallon/Verry nur kurz und eher beiläufig unter der Überschrift „Compensating Differentials or Wage Anarchy“ in dem Kapitel über Löhne und Lohndifferentiale angesprochen werden. Hinzu kommt, daß es Fallon/Verry dabei weniger um kompensierende Lohndifferentiale geht, sondern sie vielmehr kurz über kritische Ansätze zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie, insbesondere die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation und die Theorie betriebsinterner Arbeitsmärkte referieren.

Franz wählt bezüglich dieser Fragestellung einen eigenständigen und innovativen Weg. Er integriert zunächst einen kurzen, aber sehr gehaltvollen Abschnitt über nichtpekuuniäre Arbeitsplatzeigenschaften in das Arbeitsangebotskapitel und zeigt, daß sich kompensierende Lohndifferentiale in die Budgetrestriktion einfügen lassen. Dadurch wird deutlich, daß der gezahlte Lohnsatz endogen erklärt wird

durch die kompensierenden Lohndifferentiale und einen Basislohnsatz, für den andere Bestimmungsgründe wie z. B. die Qualifikation des Arbeitnehmers gelten. Durch dieses algebraisch formulierte Modell läßt sich dann zeigen, daß die Menge der gewünschten Konsumgüter, die präferierten Eigenschaften der Arbeitsplätze und das Arbeitsangebot simultan bestimmt sind. In einer komparativ-statischen Analyse sind dann auch die Wirkungen veränderter kompensierender Lohndifferentiale auf die Variablen Konsumgüter, Arbeitsplatzeigenschaften und Arbeitsstunden leicht zu bestimmen. Diese elegante theoretische Analyse hat nur einen Nachteil. Der Leser ohne Vorkenntnisse wird nicht gewahr, daß hier in moderner Diktion ein wichtiger und traditionsreicher Baustein der Arbeitsmarkttheorie präsentiert wird.

Diese Gefahr ist weit geringer bei Ehrenberg/Smith, Elliott und Kaufman. Sie entwickeln das Prinzip kompensierender Lohndifferentiale am Beispiel von Unfallrisiken in Betrieben, die Analyse erfolgt graphisch und bedient sich der hedonischen Lohntheorie. Anwendungsbeispiele für den Bereich öffentlicher Interventionen zur Durchsetzung von Sicherheitsstandards in Betrieben liegen dann auf der Hand und werden ausführlich diskutiert.

Angelsächsische empirische Studien zu kompensierenden Lohndifferentialen haben zu sehr uneinheitlichen Ergebnissen geführt. Diese werden in den drei Lehrbüchern im Anschluß an die Theorie referiert. Franz hingegen geht auf die Empirie kompensierender Lohndifferentiale in dem umfangreichen Kapitel „Lohnbildung, Lohnrigiditäten und Lohnstrukturen“ mit der Frage ein, weshalb der Marktprozeß dauerhafte und qualifikationsunabhängige Lohndifferenzen nicht abbaut. Eine Antwort auf diese Frage gibt die Theorie kompensierender Lohndifferentiale. Die, wenn auch nur auf wenigen empirischen Untersuchungen basierende Evidenz für Deutschland zeigt hier ein selten eindeutiges Bild. Negative Arbeitsplatzeigenschaften sind *cet. par.* fast durchgängig mit Lohnabschlägen verbunden, d.h. kompensierende Lohndifferentiale werden nicht gezahlt. Dieses für die Beurteilung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes wichtige Ergebnis ist Anlaß genug für weitere Forschungen, denn entweder stimmt etwas Grundlegendes nicht an der Vorstellung eines im großen und ganzen kompetitiven Arbeitsmarktes oder die bislang vorliegende Empirie zu kompetitiven Lohndifferentialen ist korrekturbedürftig.

2.6 Lohnstruktur

Bei der Analyse der Lohnstruktur unterscheiden sich die fünf Lehrbücher deutlich. Dies hängt damit zusammen, daß sich Lohndifferenzen erstens nach verschiedenen Dimensionen wie z. B. Arbeitsplatzeigenschaften (kompensierende Lohndifferentiale), Humankapital, Regionen, Wirtschaftszweigen, Berufen und Geschlecht untersuchen lassen. Wenn mehrere dieser Dimensionen zusammengefügt werden, erhält man Modelle der personellen Einkommensverteilung. Auffällig ist, daß kein Lehrbuch ein zusammenfassendes Kapitel zur personellen Einkommensverteilung enthält. Vielleicht ist dies ein Indiz dafür, daß eine disziplinäre Arbeitsteilung zwischen der Verteilungstheorie und der arbeitsökonomischen Theorie weiterhin existiert. Lohndifferenzen können aber zweitens auch mit der Fragestellung untersucht werden, weshalb der Arbeitsmarkt nicht wie ein Spot-Auktionsmarkt funktioniert, der sich bei völliger Lohnflexibilität ständig im Gleichgewicht befindet. Die Lohnstrukturanalyse hat dann weniger eine

Theorie der personellen Einkommensverteilung im Auge, sondern bereitet vielmehr die Analyse der Arbeitslosigkeit vor. Die Lohnstruktur wird dann eingebettet in neuere theoretische Arbeiten über implizite Kontrakte, Insider-Outsider-Beziehungen und Effizienzlöhne. Die Untersuchung der Lohnstruktur kann sich drittens danach unterscheiden, ob ausschließlich oder doch ganz überwiegend Lohnsätze, die sich durch Marktbeziehungen ergeben, thematisiert werden oder ob auch die Entlohnungsgrundsätze von Firmen behandelt werden.

Fallon/Verry widmen der Lohnstruktur ein gesondertes Kapitel und beschränken sich vor allem auf Entlohnungsunterschiede, die durch Humankapital und Diskriminierung begründet werden. Die Effizienzlohntheorie wird von ihnen nicht übersehen, nur behandeln sie das Effizienzlohntheoretische Grundmodell in dem Kapitel zur Arbeitsnachfrage und greifen es wieder auf und ergänzen es im Zusammenhang mit der Analyse der Arbeitslosigkeit. Dort findet auch die Theorie impliziter Kontrakte ihren Ort. Ehrenberg/Smith gehen in einem gesonderten Kapitel auf die Entlohnungspolitik von Firmen ein. Thematisiert werden Lohnnebenleistungen, Systeme der Anreizentlohnung, die zeitliche Staffelung der Entlohnung sowie die Effizienzlohntheorie und die Theorie impliziter und expliziter Kontrakte. Auf letztere wird dann bei der Analyse von Lohnrigiditäten und Arbeitslosigkeit nur sehr knapp wieder zurückverwiesen.

Bei Elliott finden sich Ausführungen zur Effizienzlohntheorie im Zusammenhang mit der Theorie kompensierender Lohndifferenziale. Interindustrielle Lohnunterschiede werden entsprechend der neueren Literatur aus der Perspektive der Effizienzlohntheorie beleuchtet. Die Behandlung impliziter Kontrakte erfolgt ausschließlich im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit. Erstaunlich ist, daß implizite Kontrakte in dem Kapitel über Lohndifferenzen auf betriebsinternen Arbeitsmärkten nur am Rande erwähnt werden, schwerpunktmäßig geht es in diesem Kapitel um betriebsspezifische Humankapitalinvestitionen und ihre wechselseitige Absicherung zwischen Unternehmen und Beschäftigten.

Das Lehrbuch von Kaufman zeichnet sich hinsichtlich der Analyse der Lohnstruktur durch eine Besonderheit aus. Es enthält als einziges ein gesondertes Kapitel über Armut und personelle Einkommensverteilung. Interessanterweise werden bei der Diskussion der personellen Einkommensverteilung die auch von Kaufman analysierten typischen Bestimmungsgründe der Lohnstruktur nur zum Teil und äußerst knapp angesprochen. Lohnstruktur und Einkommensverteilung erscheinen auch hier als zwei separate Bereiche.

Franz gibt in dem Kapitel „Lohnbildung, Lohnrigiditäten und Lohnstrukturen“ zunächst einen kurzen empirischen Überblick über erklärungsbedürftige Fakten wie die Entwicklung der Lohndrift, der Personalzusatzkosten sowie die Lohnstruktur nach Sektoren, Qualifikationen, Geschlecht und Regionen. Als mögliche Antworten auf die Frage, weshalb die Lohnsätze nicht permanent den schwankenden Wertgrenzprodukten folgen, werden die Insider-Outsider-Theorie, die Theorie impliziter Kontrakte sowie verschiedene Varianten der Effizienzlohntheorie vorgestellt. An dieser Stelle verzweigt sich die Analyse. Da sich Lohnstarrheiten mikroökonomisch begründen lassen, liegt es nahe zu überprüfen, ob makroökonomisch die Flexibilität der Reallöhne in Deutschland im Zeitablauf abgenommen hat. Die Ergebnisse verdeutlichen jedoch,

daß im Vergleich der Beobachtungsperioden 1972/1978 und 1979/1985 die makroökonomische Lohnflexibilität zugenommen hat. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit kann folglich nicht durch eine abnehmende Lohnflexibilität erklärt werden, es kann aber auch nicht ausgeschlossen werden, daß noch mehr Lohnflexibilität zu einer geringeren Zunahme der Arbeitslosigkeit geführt hätte. In dem anderen Strang der Analyse dienen die neueren mikroökonomischen Arbeitsmarkttheorien dazu, dauerhafte qualifikationsunabhängige Lohndifferenziale zwischen Sektoren und Betrieben unterschiedlicher Größe zu diskutieren. Damit wird eine Brücke geschlagen zur neueren Theorie und Empirie der Lohnstruktur, die der Frage nachgeht, weshalb ähnlich qualifizierte Erwerbstätige, die vergleichbare Tätigkeiten ausüben, unterschiedlich entlohnt werden.

2.7 Arbeitslosigkeit

Mit der wichtigste Bereich der ökonomischen Analyse des Arbeitsmarktes ist die Arbeitslosigkeit, ein Problem, das eine Zeitlang als gelöst betrachtet schien, aber seit den 70er Jahren wieder mit aller Deutlichkeit als Schicksal des einzelnen und Herausforderung an die Gesellschaft hervortritt. Mit einiger Hilflosigkeit wird versucht, dem zu begegnen.

Bei der Behandlung des Phänomens Arbeitslosigkeit in den Lehrbüchern sind einerseits einige Gemeinsamkeiten zu beobachten. Andererseits treten jedoch auch Unterschiede auf, die deutlich machen, daß kein Konsens besteht. Auffällig ist, daß bei allen fünf Lehrbüchern der Komplex Arbeitslosigkeit jeweils am Ende behandelt wird. Zwei Gründe sind hierfür vor allem ausschlaggebend. Erstens kann Arbeitslosigkeit nur dann richtig verstanden werden, wenn bekannt ist, wie der Arbeitsmarkt funktioniert. „The causes of unemployment are myriad and complex“, wie Kaufman schreibt. Zweitens ist die Analyse der Arbeitslosigkeit überwiegend makroökonomisch orientiert, während bei den anderen Aspekten der Arbeitsökonomie heute die mikroökonomische Analyse dominiert. Der erste Punkt tritt am deutlichsten bei Franz hervor, indem er das Kapitel über Arbeitslosigkeit als „komprimierte Gesamtschau wesentlicher Bereiche der Arbeitsmarktökonomik“ auffaßt. Der zweite Punkt ist bei allen Darstellungen mehr oder weniger gut zu erkennen. Als ein wesentlicher Bestandteil läßt sich überall die makroökonomische Analyse des Zusammenhangs von Inflation und Arbeitslosigkeit herauskristallisieren.

Uneinigkeit herrscht darüber, welche theoretischen Konzepte bzw. Etikettierungen der Arbeitslosigkeit sinnvoll sind, auch wenn diese sonst sehr ausführlich und kontrovers geführten Debatten in den fünf Lehrbüchern lediglich mit einem Statement in der Einführung des Kapitels Arbeitslosigkeit abgehandelt werden. Elliott hält an der Unterscheidung freiwillig – unfreiwillig fest, auch wenn er deutliche Parallelen zu dem Begriffspaar gleichgewichtige – ungleichgewichtige Arbeitslosigkeit sieht. Fallon/Verry plädieren dagegen für die Verwendung letzterer Unterscheidung. Dabei sollte jedoch nicht außer acht bleiben, daß gleichgewichtig weder gleichzusetzen ist mit wünschenswert noch mit markträumend. Franz hält Debatten, die sich in erster Linie an Begriffen festmachen, für wenig hilfreich. Sie führen nur zur Konfusion, die noch dadurch gefördert wird, daß es bisher nicht gelungen ist, ein akzeptiertes ökonomisches Modell zu formulieren, welches alle Aspekte der Ursachenanalyse konsistent beschreibt.

Auch wenn im Kapitel über Arbeitslosigkeit die Ursachenanalyse bei allen Lehrbuchautoren im Vordergrund steht, so wird doch ein nicht unbeträchtlicher Teil der Deskription gewidmet. Zunächst wird dabei der Messung von Arbeitslosigkeit Aufmerksamkeit geschenkt. Ehrenberg/Smith und Franz betonen, daß es keineswegs so einfach ist, wie dies auf den ersten Blick scheinen mag, zu beantworten, wann eine Person arbeitslos ist. Wie steht es mit jemanden, der keine geeignete Arbeit findet und deshalb studiert? Was heißt keine geeignete Arbeit? Ehrenberg/Smith schreiben: „Economists tend to resolve this dilemma by defining unemployment in terms of an individual's willingness to be employed at some prevailing market wage.“ Aber was ist vorherrschender Marktlohn praktisch, was ist eine überzogene Forderung auf Seiten der Arbeitnehmer bzw. was sind nicht zu erfüllende Anforderungen auf Seiten der Unternehmen, was ist unzumutbar? Zweifellos hat der Gesetzgeber auf der einen Seite und die offizielle Statistik auf der anderen Seite pragmatische Lösungen geschaffen. Das heißt aber nicht, daß diese Lösungen auch allgemein akzeptiert werden und nicht von Zeit zu Zeit überdacht werden sollten. Die in verschiedenen Ländern keineswegs gleichen Definitionen von Arbeitslosigkeit, die in der amtlichen Statistik verwendet werden, lassen sich nicht nur historisch erklären, sondern resultieren auch aus unterschiedlichen Einstellungen.

Neben reinen Abgrenzungen werden Typen der Arbeitslosigkeit, die Gegenüberstellung von Strom- und Niveaugrößen, einfache statistische internationale Vergleiche, die Zerlegung von Arbeitslosenquoten in die Komponenten Betroffenheitsrisiko, Dauer und Häufigkeit, die Erörterung von Problemen nicht abgeschlossener Arbeitslosigkeitsperioden, die ungleiche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in regionaler, sektoraler, beruflicher, altersmäßiger oder geschlechtsspezifischer Hinsicht genauso diskutiert wie Kosten der Arbeitslosigkeit, wirtschaftspolitische Maßnahmen, institutionelle und gesetzliche Regelungen oder das Problem der stillen Reserve, des Risikos von Arbeitslosigkeit, der Entmutigung von Arbeitslosen, die in den Nichterwerbstätigenbereich gehen. Insgesamt läßt sich hier eine große Schnittmenge des behandelten Stoffes ausmachen. Aber jedes Lehrbuch enthält auch einige Besonderheiten und der Argumentationsstil schwankt zwischen rein beschreibend, politikbezogen, theorieorientiert und empirisch ausgerichtet. Ehrenberg/Smith gehen beispielsweise normativen Aspekten der Arbeitslosigkeit nach und fragen, warum Arbeitslosigkeit nicht nur aus individueller Sicht, sondern auch gesamtwirtschaftlich ein ernstes Problem ist. Verschwendung von Ressourcen, direkte Kosten und indirekte z. B. über gestiegene Kriminalität, negative Kohorteneffekte sind dabei drei wesentliche Gesichtspunkte. Bei Franz sind als Besonderheiten die Behandlung der stillen Reserve und die Diskussion über die Dauer der Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung von Zensierungsproblemen und Hazardfunktionen hervorzuheben.

Auch wenn, wie bereits erwähnt, der Zusammenhang von Inflation und Arbeitslosigkeit in keinem Fall unberücksichtigt bleibt, so treten bei der weiteren Ursachenanalyse doch erhebliche Unterschiede auf. Bereits bei der Frage, ob Preisänderungen allgemein oder lediglich (reale) Lohnänderungen betrachtet werden sollen, gehen die Meinungen auseinander. Ehrenberg/Smith argumentieren pragmatisch, indem sie die Betonung auf die Lohnrate legen, weil der Arbeitsmarkt ihr Untersuchungsgegenstand ist. Fallon/Verry bringen explizit die Zusammenhänge zwischen Löhnen und Preisen ins Spiel. Dies gilt z. T. auch für Kaufman.

Allerdings analysiert er dann letztlich die Beziehung zwischen Inflationsrate und Arbeitslosigkeit. Elliott dagegen ist von vornherein an Änderungen des Reallohnes interessiert. Franz nimmt die Darstellung inflationsstabiler Arbeitslosenquoten zum Ausgangspunkt. Die Suche nach Gründen für die Veränderungen des Trade-offs zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit, die real in 60er, 70er und frühen 80er Jahren beobachtet wurden, bildet die Fortsetzung der Analyse. Elliott und Kaufman behandeln dabei zunächst die Friedmansche und Phelps'sche Argumentation, die „natürliche“ Arbeitslosenquote. Zwar wird das Hysteresis-Phänomen auch kurz in den anderen Lehrbüchern erwähnt, eine dem Stand der Forschung angemessene Darstellung ist aber nur bei Franz zu finden. Ähnliches gilt für die Wiedergabe von Resultaten empirischer Untersuchungen zur NAIRU.

Als mikroökonomische Elemente zur Erklärung der Arbeitslosigkeit werden bevorzugt die Suchtheorie, die (implizite) Kontrakttheorie, die Effizienzlohn- und die Insider-Outsider-Theorie herangezogen. Vor allem Fallon/Verry haben sich diesen Ansätzen bei den Ursachen von Arbeitslosigkeit ausführlich gewidmet. Elliott bezieht lediglich die Kontrakttheorie hier ein, während die anderen Autoren bestenfalls Randbemerkungen machen. Dies ist sicherlich kein Zufall, zumal die genannten Theorien an anderen Stellen, insbesondere bei der Erklärung des Lohnes bzw. des Verhaltens der Gewerkschaften, z. T. ausführlich behandelt werden. Franz äußert seine Bedenken explizit und begründet, warum er Kontrakt-, Effizienzlohn- und Insider-Outsider-Theorie nur für sehr bedingt tauglich zur Ursachenanalyse von Arbeitslosigkeit hält. Wohlgermerkt, Persistenzen der Arbeitslosigkeit sind damit zu begründen, aber bei der Entstehung muß nach anderen, wesentlicheren Gründen gesucht werden.

Soweit der Überblick zu den Kernbereichen der Arbeitsökonomie in den fünf Lehrbüchern. Es folgen noch kurze Bemerkungen zu einigen in der Lehrbuchliteratur nicht systematisch behandelten Aspekten.

3 Bereiche mit Randbedeutung 3.1

Diskriminierung

Es ist erstaunlich, wie ähnlich die Darstellung der Diskriminierung in den angelsächsischen Lehrbüchern ausfällt. Mit Ausnahme von Fallon/Verry, die ohne Umschweife mit Diskriminierungstheorien beginnen, gehen die anderen drei Lehrbücher zunächst auf die Empirie ein, d. h. besonders auf Lohnunterschiede nach Geschlecht und Hautfarbe und, wie Ehrenberg/Smith, auf die berufliche Segregation von Männern und Frauen. Interessant ist dabei, daß das Verhältnis der durchschnittlichen Löhne von Frauen zu denen ihrer männlichen Arbeitskollegen im Zeitraum von 1960 bis 1980 in den meisten industrialisierten Ländern deutlich zugenommen hat.

Im Anschluß an die Empirie werden von allen Autoren Diskriminierungstheorien dargestellt, wobei auch hier wieder der erstaunlich hohe wissenschaftliche Konsens auffällt, da ausnahmslos über Beckers Präferenzmodell der Diskriminierung, die Theorie der statistischen Diskriminierung und über das ältere Monopson-Modell berichtet wird. Von Ehrenberg/Smith wird in diesem Zusammenhang zusätzlich kurz auf die vor etwa 15 Jahren häufig diskutierte Theorie dualer Arbeitsmärkte hingewiesen. Die Übereinstimmung zwischen den angelsächsischen Autoren geht aber noch weiter, da sie auch die Meßprobleme der

Diskriminierung erläutern und dabei auf das Verfahren der Komponentenzerlegung von Oaxaca/Blinder zurückgreifen. Diese Methode der Messung der Diskriminierung, die erstmals vor gut 10 Jahren in Deutschland angewandt wurde, ist offensichtlich in der heutigen arbeitsökonomischen Literatur ein Standardwerkzeug und wird sehr leicht nachvollziehbar von Elliott graphisch und von Kaufman algebraisch erläutert. Außer Fallon/Verry erläutern die Autoren die Grundzüge der Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungspolitik. Franz beschränkt sich auf eine äußerst knappe Darstellung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in der Bundesrepublik. Auffällig ist, daß von den europäischen Lehrbüchern (Elliott, Franz) eine immerhin mögliche Diskriminierung ausländischer Arbeitskräfte nicht angesprochen wird. Dies mag an der Literaturlage liegen, da sich die europäische Diskriminierungsforschung vor allem mit geschlechtsspezifischen Lohnrelationen und der Segregation von Frauen und Männern nach Berufen und Wirtschaftszweigen beschäftigt hat.

3.2 Armut

In dem Überblicksaufsatz, den G. Cain über die Segmentationstheorien des Arbeitsmarktes 1976 veröffentlichte, wird die Persistenz von Armut als das wichtigste soziale Problem für den Segmentationstheoretiker und als eine zentrale Herausforderung an die neoklassische Arbeitsmarkttheorie genannt. Obwohl die Bekämpfung von Armut in den zurückliegenden 15 Jahren in den meisten Ländern nicht sonderlich erfolgreich war, hat Armut als ein eigenständiges Problem stark an Bedeutung verloren, wenn man den arbeitsökonomischen Lehrbüchern folgt. Mit einer Ausnahme wird Armut nur noch sehr beiläufig im Zusammenhang mit Arbeitsanreizen, d.h. Besteuerung von Löhnen, Transferzahlungen sowie der negativen Einkommensteuer angesprochen. Nur das Lehrbuch von Kaufman enthält ein eigenständiges Kapitel zur Armut und personellen Einkommensverteilung, in dem Probleme der Messung, der Ursachen sowie der Bekämpfung von Armut behandelt werden. Im Vergleich mit dem Kenntnisstand von 1975 weiß man heute, daß auch bei einer in der Größenordnung kaum veränderten Armutsbevölkerung die Bewegungen in die und aus der Armutspopulation sehr groß sind. Etwa ein Drittel der Armen kann diesen Zustand innerhalb eines Jahres verlassen. Da diesen Abgängen entsprechend hohe Zugänge gegenüberstehen, zählt ein überraschend hoher Anteil der Bevölkerung über den Lebenszyklus gesehen ein- oder mehrmals zur Gruppe der Armen.

3.3 Mobilität

Obwohl in der öffentlichen Diskussion Fragen der Mobilität sowohl in der Vergangenheit als auch gegenwärtig stark diskutiert wurden bzw. werden, hat dieser Problembereich noch nicht seinen festen Platz in der Arbeitsökonomie gefunden. Bereits hinsichtlich der Begrifflichkeit herrscht keine Einigkeit. Neben Mobilität findet man auch Ausdrücke wie Wanderung, Fluktuation, Arbeitsplatzwechsel, Kündigung, Beschäftigungsveränderung, befristete Beschäftigung oder ähnliche. Z. T. werden diese Begriffe synonym verwendet, z. T. sollen jedoch spezielle Formen der Mobilität damit abgedeckt werden. Entsprechend disparat ist auch die Darstellung von Problemen der Mobilität in Lehrbüchern zur Arbeitsökonomie.

Als einzige widmen Ehrenberg/Smith diesem Komplex ein gesondertes Kapitel, ohne es einem anderem Bereich zuzu-

ordnen. Ein übergeordneter theoretischer Zugang wird damit jedoch nicht geliefert. Vielmehr wird ein Problem- aufriß von verschiedenen Formen der Mobilität gegeben. Der Schwerpunkt liegt bei der räumlichen Wanderungsbe- wegung. Neben Erträgen und Kosten der Wanderung wer- den auch typische Merkmale von Wechslern herausgear- beitet. Ähnliche Aspekte spricht Elliott in einem Unterab- schnitt zum Arbeitsangebot an.

Für Franz stellt sich Fluktuation als Aspekt des Matchings von Angebot und Nachfrage dar und wird konsequenter- weise dort abgehandelt. Dabei ergibt sich auch die Sicht- weise über die Betriebszugehörigkeitsdauer, eine Verbin- dung, die sonst in dieser klaren Weise nicht hergestellt wird. Vereinzelt, an verschiedenen Stellen eingestreut, fin- den sich bei Fallon/Verry und Kaufman Aspekte zur Mobi- lität. So werden Verknüpfungen hergestellt mit der Höhe der Löhne, dem spezifischen Humankapital, der Arbeitslo- sigkeit oder Institutionen, die Barrieren für Mobilität lie- fern. Auch der auf Hirschman zurückgehende Exit-voice- Ansatz findet hier Berücksichtigung. Es bleibt aber dabei, an einer einheitlichen Theorie des Arbeitsplatzwechsels mangelt es bisher.

3.4 Öffentlicher Sektor

Wie Franz zeigt, waren in der Bundesrepublik im Durch- schnitt der Jahre 1985 bis 1989 4,2 Mio. Personen (17,5 v.H. aller Erwerbstätigen) im öffentlichen Sektor (Gebiets- körperschaften, Bundesbahn und Bundespost) beschäftigt. Trotz der großen und zumindest in der Vergangenheit zunehmenden Bedeutung der Beschäftigung im öffentli- chen Dienst wird die staatliche Nachfrage nach Arbeit mit der einzigen Ausnahme des Lehrbuchs von Ehrenberg/ Smith vernachlässigt. Erwähnt wird manchmal, daß Arbeitsmarktmodelle, die auf der Verhaltensannahme der Gewinnmaximierung beruhen, nicht für die Erklärung der staatlichen Arbeitsnachfrage herangezogen werden könn- en. Offensichtlich sind die Verfasser der Meinung, daß sich die Determinanten von Höhe und zeitlicher Entwick- lung der öffentlichen Beschäftigung kraß von denjenigen im privaten Sektor der Wirtschaft unterscheiden. Damit bleibt allerdings ein wesentlicher Teil der Arbeitsnachfrage von der ökonomischen Analyse ausgespart, und Interde- pendenzen zwischen privater und staatlicher Nachfrage nach Arbeit werden nicht berücksichtigt.

Ehrenberg/Smith zeigen in einem gesonderten und knapp gehaltenen Kapitel über „Public Sector Labor Markets“, daß es auch anders geht. Sie leiten kurz und bündig eine fallende Nachfragekurve nach Arbeit im öffentlichen Sek- tor unter Berücksichtigung der Public-Choice-Theorie ab und gehen dann sukzessive auf die Rolle von Gewerkschaf- ten und die Lohnelastizität der Nachfrage im öffentlichen Dienst ein. Besonderes Augenmerk richten sie auf einen Entlohnungsvergleich zwischen öffentlichem und privatem Sektor, der zumindest für die USA zugunsten des öffentli- chen Bereichs ausfällt. In der Bundesrepublik existiert gerade bei dieser Frage, wie auch die jüngste Lohnrunde zeigt, ein großes Forschungsdefizit.

4 Fazit

Nicht nur in den Inhalten, sondern auch in der Darstellung unterscheiden sich die Lehrbücher zur Arbeitsökonomie. Dies ist dadurch bedingt, daß die Zielsetzungen nicht dek- kungsgleich sind, daß ein unterschiedlicher Leserkreis angesprochen werden soll. In jedem Fall richten sich die Darstellungen aber an Studenten, die Kenntnisse über die

Grundprinzipien der Mikro- und Makroökonomie besitzen. Einen ersten Anhaltspunkt über Unterschiede zwischen den fünf Lehrbüchern erhält man aus der Übersicht. Die Stärken und Schwächen können mit dieser einfachen Systematik jedoch nur sehr bedingt erfaßt werden. Erstens sind die Übergänge, ob ein Kreuz (x) bei einer Kategorie der Übersicht angebracht werden soll oder nicht, z. T. fließend. Zweitens können Kreuze über die Merkmale hinweg nicht gleich gewichtet werden, und drittens bestehen zwischen zwei Textbüchern noch deutliche Unterschiede, selbst wenn sie beide in einer Kategorie ein Kreuz erhalten haben.

Als Besonderheiten sollten noch folgende hervorgehoben werden: Ehrenberg/Smith behandeln die breiteste Palette von Problemstellungen des Arbeitsmarktes. Auch sind sie

die einzigen, die Arbeitsmarktpolitik systematisch ansprechen. Am wenigsten hebt sich Elliott in irgendeiner Form von den anderen Darstellungen ab. Fallon/Verry und Franz überzeugen durch ihre analytische Vorgehensweise und die Betonung ökonomischer Untersuchungsergebnisse. Franz hat dabei allerdings einen deutlichen Vorteil durch die konsequente Einhaltung der Argumentationslinie: Motivation durch reale Phänomene und empirische Fakten, Präsentation von theoretischen Erklärungen der vorher angesprochenen Fragen und kritische Distanz hinsichtlich des Erklärungsgehaltes durch ständiges Verweisen auf ungelöste Probleme bei gleichzeitiger Betonung institutioneller Einflüsse, Überprüfung der theoretischen Aussagen bzw. Behauptungen anhand ökonomischer Untersuchungen. Kaufmans Meriten liegen auf dem Gebiet der didaktischen Vermittlung des Stoffes.

Übersicht: Merkmale zur Charakterisierung von Unterschieden in den Lehrbüchern zur Arbeitsökonomie von Ehrenberg/Smith (E/S), Elliott (E), Fallon/Verry (F/V), Franz (F) und Kaufman (K)

		E/S	E	F/V	F	K
Darstellungsform	verbal	×	×		×	×
	graphisch	×	×	×	×	×
	analytisch			×	×	
Niveau	gehobenes			×	×	
	mittleres einführendes	×	×	×	×	×
Empirie	deskriptiv	×	×		×	×
	ökonomische Ergebnisse			×	×	
	ökonomische Methoden				×	
Politik(-instrumente, -wirkungen)		×	×			×
didaktische Mittel	einführende Motivation	×			×	×
	Fragen	×	×			×
	Antworten	×				
	Beispiele	×			×	×
	Warnungen	×				×
	Anhänge	×	×	×		×
	Glossar					×
	Zusammenfassungen		×			×
	spezifische Literaturhinweise	×	×		×	×