2 Ansätze zur Erklärung von Arbeitsmarktdynamik

Das Ziel dieses Kapitels ist es, in Auseinandersetzung mit relevanten theoretischen Ansätzen, Hypothesen bezüglich möglicher Richtungen der Personalpolitik in schrumpfenden Schulen auszuarbeiten. Der öffentliche Dienst stellt eine spezifische institutionelle Umgebung dar, für welche eine Dominanz der internen Arbeitsmärkte, hohe Arbeitsplatzsicherheit und lange Beschäftigungsdauer charakteristisch sind (Bach/Bordogna/della Rocca u.a. 1999; Keller 1993; Henneberger 1997). Es wird generell behauptet, dass auf Nachfragerückgänge mit einer internen Schließung und Einstellungsstopps reagiert wird. Tiefergehende Analysen des Arbeitsmarktes des öffentlichen Dienstes in seiner Spezifik bleiben jedoch aus. Obwohl der öffentliche Sektor mit einem Beschäftigungsanteil von 10 bis 30% an der Gesamtbeschäftigung in den meisten entwickelten Industriestaaten ein wesentlicher Akteur auf dem Arbeitsmarkt ist (OECD 2009), liegt der Fokus des theoretischen Interesses für Arbeitsmarktprozesse stark auf den privatwirtschaftlichen Verhältnissen. Die Arbeiten über die Beschäftigung im öffentlichen Dienst bleiben größtenteils deskriptiv (Derlien 2001, 2008; Keller 1993), wobei als theoretischer Rahmen für spezielle Analysen z.B. der inter- und zwischensektoralen sowie der vertikalen Mobilität der Arbeitsmarktsegmentationsansatz angewendet wird (Becker 1993; Brandes/Buttler 1990). In diesem Kapitel wird versucht, eine verschärfte und tiefere Einsicht in Fragen der Personalpolitik und Arbeitsmarktdynamik im öffentlichen Dienst, vor allem aber in dessen produktiven Bereichen der Dienstleistungserbringung (Offe 1975) zu gewinnen. Dies geschieht, indem zunächst arbeitsmarkttheoretische Ansätze kritisch analysiert werden. Dieser Theoriestrang wird darauffolgend durch theoretische Ansätze aus Bereichen der Organisations-, Institutionen- und Professionssoziologie ergänzt, um die Spezifik des öffentlichen Sektors, der in Arbeitsmarkttheorien keine besondere Beachtung findet, stärker zu akzentuieren und in die theoretische Überlegung mit einzubeziehen. Die institutionentheoretische Perspektive ermöglicht ein besseres Verständnis der organisationalen Trägheit und der institutionellen Pfadabhängigkeit, die vor allem in stark institutionalisierten Umgebungen, wie dem öffentlichen Dienst und unter Bedingungen der Marktabschottung hoch bedeutsam sein dürften. Die Berücksichtigung von professionssoziologischen Argumenten ist

K. Kopycka, *Demografischer Wandel, Bildungspolitik und Lehrerbeschäftigung,*
Studien zur Schul- und Bildungsforschung, DOI 10.1007/978-3-531-19399-1_2,
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

unverzichtbar, denn der öffentliche Dienst und vor allem die produktiven Bereiche der Dienstleistungserbringung sind stark professionalisiert.

Das Kapitel gliedert sich auf folgende Weise: Zunächst wird ein Überblick über Arbeitsmarkttheorien gegeben. Angefangen wird mit der neoklassischen Gleichgewichtstheorie (2.1), da gerade in Abgrenzung von dieser die vermehrte Reflexion über die ‚Unvollkommenheiten' des Arbeitsmarktes einsetzte. Die aus der Auseinandersetzung mit Marktversagen entstandenen, jedoch nach wie vor auf den Prinzipien der neoklassischen Theorie beruhenden Ansätze werden im Anschluss behandelt (2.2). Im Zwischenfazit I werden die neoklassisch geprägten Theorien abschließend betrachtet und hypothesenleitende Schlüsse für die Beschäftigungspolitik der öffentlichen Dienstleistungsorganisationen formuliert (2.3). Darauf folgend wird den segmentationstheoretischen Ansätzen Aufmerksamkeit geschenkt (2.4), wobei der Fokus auf der Rolle der Institutionalisierungsprozesse für die Arbeitsmarktdynamik liegt. Daran anschließend werden aus der organisations- und institutionentheoretischen Perspektive Fragen der Beständigkeit, Pfadabhängigkeit und dem Wandel des institutionellen Rahmens betrachtet (2.5) und auf das Feld der Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst bezogen (2.6). Des Weiteren werden professionssoziologische Ansätze rekapituliert und es wird der Frage nach der professionellen Identität der Manager auf den unteren Ebenen der öffentlichen Dienstleistungsorganisationen und deren Implikationen für die Personalpolitik nachgegangen (2.7). Das Fazit am Ende fasst die präsentierten theoretischen Linien noch mal zusammen und präsentiert die forschungsleitenden Hypothesen (2.8).

2.1 Die Gleichgewichtstheorie des Arbeitsmarktes

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie stellt kein eigenständiges Konzept dar, sondern ist Teil der allgemeinen ökonomischen Gleichgewichtstheorie und übernimmt zugleich eine Reihe ihrer Annahmen (Sesselmeier/Blauermel 1998). Sie schuldet der Gleichgewichtstheorie vor allem ihre generelle Vorstellung von Mechanismen, welche die Arbeitsmarktprozesse strukturieren. Der Arbeitsmarkt wird hier wie jeder andere Gütermarkt betrachtet, wo die freie Ware Arbeit gegen Bezahlung – den Lohn – getauscht wird. Die Höhe des Entgelts wird analog zu den Preisen auf den Gütermärkten durch das Wechselspiel der Nachfrage und des Angebots erzeugt. Der Arbeitsmarkt wird bei einem bestimmten Preis geräumt, der am Schnittpunkt der Nachfrage- und Angebotskurven liegt. Die Größe der Nachfrage und des Angebots sind Funktion des individuellen bzw. des betrieblichen Grenznutzens. Dieses Gleichgewichtsmodell impliziert

damit zugleich, dass es keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit gibt[1]. Der theoretische Rahmen des Gleichgewichtsmodells lässt lediglich die Möglichkeit der friktionellen Arbeitslosigkeit zu.

Problematisch bei der neoklassischen Betrachtungsweise ist, dass die Spezifik der ‚Ware' Arbeit ausgeblendet wir. Es wird unterstellt, dass das Arbeitsangebot eine Funktion der wachsenden Löhne ist. Je höher die Entgelte sind, desto größer ist die Neigung, Freizeit mit Arbeit zu substituieren und umgekehrt. Da jedoch die Erwerbsarbeit für die überwiegende Mehrheit der Menschen die einzige Einnahmequelle darstellt, kommt es mit fallenden Löhnen zu einer Steigung der Arbeitsbereitschaft (Vobruba 1989). Zweitens geht die Gleichgewichtstheorie des Arbeitsmarktes davon aus, dass das Verhalten von Arbeitskräften völlig flexibel ist und auf Lohnveränderungen unmittelbar mit Rückzug oder Eintritt auf den Arbeitsmarkt reagiert. So haben jedoch schon Marschall und Smith suggeriert, dass von unterschiedlichen Arbeitsangebotskurven ausgegangen werden muss, die den differierenden individuellen Präferenzen entsprechen (O'Connor 1961). Das Phänomen der inversen Arbeitsangebotskurve (Roth 2007) wurde extensiv und zum Teil kritisch im Kontext der Dual Economies diskutiert (Berg 1961). Darüber hinaus bleiben in der neoklassischen Theorie der breitere Kontext und die Abhängigkeit des Arbeitsangebots von mehreren Einflussgrößen, wie der Familiensituation[2], völlig ausgeblendet. Auch die vollkommene Flexibilität des Arbeitsansatzes wird von den Kritikern in Frage gestellt. Institutionelle Vorschriften über die Arbeitsgestaltung verhindern die Möglichkeit einer auf individuelle Personen bezogenen Arbeitszeitvereinbarung. Ein weiterer Kritikpunkt setzt an der Annahme der vollständigen Information der Akteure über die Situation auf dem Arbeitsmarkt als auch über die zukünftigen Arbeitsmarktlagen an. Da es für die Akteure in der Tat unmöglich ist, sich vollständig über alle Gegebenheiten zu informieren und diese Informationen zu verarbeiten, müssen die Arbeitsmarktparteien ihre Transaktionen bei stetiger Unsicherheit schließen. Aus demselben Grund können die Unternehmen die genaue Produktivität der zusätzlichen Arbeitseinheit ex ante nur schwer einschätzen. Damit kann auch das Grenznutzentheorem nicht aufrecht erhalten bleiben. Nicht zuletzt wird die Annahme der vollkommenen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt hinterfragt. Die Vorstellung der atomisierten Anbieter und Nachfrager wird durch empirische Erkenntnisse widerlegt. Arbeits-

1 Voraussetzung dafür ist, dass der Lohn als der grundlegende Mechanismus der Steuerung der Arbeitsmarktverhältnisse unbedingt frei gestaltbar sein muss. Dadurch kommt es aus der Position der neoklassischen Theorie zu einer starken Kritik der Beeinflussung des Lohnniveaus seitens des Staates oder der Gewerkschaften (zu den letzteren vgl. Freeman/Medoff 1979).

2 Dieser Sachverhalt wird auch später von Offe und Hinrichs (1984) in ihrem Alternativrollenmodell als eine Quelle der Arbeitsmarktsegmentation thematisiert.

marktprozesse werden eher durch wenige korporative Akteure gestaltet und die Frage der Machtverhältnisse kann bei der Analyse nicht ausgeblendet werden.

Die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkttheorie revidierte dieses realitätsferne Bild, indem der besondere Charakter der Arbeitsleistung, der aus der Untrennbarkeit von Anbieter und dem angebotenen Gut resultiert, Idiosynkrasien des Qualifikationsbedarfs und Kontrollprobleme erkannt wurden. Das Interesse der Arbeitsmarkttheoretiker konzentrierte sich auf die Erklärung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstabilität sowie der Lohnrigidität. Dabei sind auf der einen Seite Ansätze entstanden, die unterschiedliche Arten der Transaktionskosten berücksichtigen und sich daher auf die Mikroökonomik des Beschäftigungsverhältnisses konzentrieren. Auf der anderen Seite versuchten strukturelle Ansätze Arbeitsmarktbesonderheiten auf institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen zurückzuführen.

2.2 Mikroökonomische Ansätze zur Erklärung der Arbeitsmarktdynamik

Die Vorstellung der Gleichgewichtstheorie über die vollkommene Informiertheit der Arbeitsmarktakteure wurde unter anderen von der *Suchtheorie* kritisch aufgegriffen (Stigler 1961, 1962). Sie richtet ihre Aufmerksamkeit auf das Problem des Zusammenkommens der Arbeitgeber und -nehmer und beleuchtet dadurch Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Vor dem Hintergrund der bestehenden Arbeitskräfte- und Stellenheterogenität sowie der begrenzten Informiertheit der Akteure über Alternativen, wird im Rahmen der Suchtheorie davon ausgegangen, dass Informationen von den Akteuren aktiv beschafft werden müssen. Dies erfolgt über den Suchprozess nach Stellen bzw. Arbeitskräften, wobei dies Kosten und Zeit in Anspruch nimmt. Die Suche wird solange fortgesetzt, bis der potenzielle Gewinn aus dem zukünftigen Beschäftigungsverhältnis die Kosten der Suche (direkte Kosten des Informationserwerbs sowie der entgangene Ertrag aus Arbeit) übersteigt. Die Suchdauer wird durch die Höhe der Akzeptanzgrenze und des Diskontierungsfaktors determiniert. Je höher das Akzeptanzniveau desto länger dauert die Suche, je höher der Diskontierungsfaktor desto kürzer wird die Suchzeit sein. Somit wird im Fall eines bereits erreichten hohen Lohnes die freiwillige Mobilität des Arbeitnehmers stark abnehmen. Kritisch ist zu dieser Theorie anzumerken, dass sie sehr stark den ökonomischen Aspekt des Arbeitsverhältnisses (Lohn) in den Vordergrund stellt. Empirische Untersuchungen zeigen dagegen, dass für die Arbeitnehmerentscheidung für einen Stellenwechsel nichtmonetäre Aspekte, wie bspw. die Arbeitszufriedenheit oder der Stolz auf das Unternehmen maßgeblich sind (Henneberger/Sousa-Poza 2002). Darüber hinaus muss kritisch angemerkt werden, dass Suchkosten stark von der

momentanen Beruf- und Einkommenssituation abhängen. Mit einem abgesicherten Unterhalt, z.B. über eine Arbeitslosenversicherung, wird die Suche länger dauern dürfen und daher tendenziell zur effizienteren Allokation und höheren zukünftigen Löhnen führen (Marimon/Zilibotti 1999; Burdett 1979; Gangl 2003). Suchkosten dürfen darüber hinaus als geringer eingeschätzt werden, wenn aus einer bestehenden Beschäftigung heraus gesucht wird. Die Alternativkosten sind in diesem Fall nicht das entgangene Arbeitseinkommen sondern Freizeit, welche für die Suche geopfert wurde (Mortensen 1977).

Die *Job-Matching Theorie* (Jovanovic 1979) liefert weitere Erkenntnisse im Hinblick auf die Mobilität und Beschäftigungsstabilität vor dem Hintergrund unvollständiger Informationen der Arbeitsmarktakteure. Da der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vor der Schließung des Arbeitsvertrages nur begrenzt über die Leistung der Gegenseite informiert sind, besteht die Gefahr einer schlechten Passung. Die Qualität des Matches zeigt sich erst im Laufe der Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund spielt die Regulierung des Arbeitsmarktes (z.B. über Tarifverträge, Standardisierung der beruflichen Abschlüsse) eine wichtige Rolle, indem sie zur Reduzierung der Informationslücken seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und zu besseren Matsches führt (Sackmann 2001; Gangl 2004). Mehrere für beide Seiten bedeutsame Merkmale eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, wie z.B. ein gutes Arbeitsklima, Aufstiegsmöglichkeiten oder Arbeitsbedingungen zeigen sich dennoch erst im Laufe der Beschäftigung, was zu einer ungleichen zeitlichen Verteilung der Auflösungsraten der Beschäftigungsverhältnisse führt. Anfänglich hoch, sinkt die Auflösungswahrscheinlichkeit mit zunehmender Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stark. Bei höherer Komplexität der Arbeit (der Aufgaben) dürfte diese Orientierungsphase länger andauern als bei einfachen und leicht kontrollierbaren Tätigkeiten, weil die gegenseitige Einschätzung schwerer ist. Darüber hinaus kann aufgrund der Job-Matching Theorie auf unterschiedliche Beschäftigungsdynamiken im Lebenslauf geschlossen werden. Während es in den ersten Jahren nach Arbeitsmarkteintritt zu häufigen Stellenwechseln kommt, werden Arbeitnehmer mit wachsender berufsbiografischer Erfahrung sich selbst sowie Angebote besser einschätzen können. Dadurch kommt es im weiteren Leben zu besseren Matches, sodass sich die Beschäftigungsdauern verlängern (Miller 1984).

Der Aspekt der Arbeitskräfteheterogenität, welcher, neben der begrenzten Informiertheit der Akteure auf dem Arbeitsmarkt, eine schlüssige Rolle in der Such- und Matching-Theorie spielte, wird in der *Humankapitaltheorie* (Becker 1962) zum Hauptargument entwickelt. Arbeitnehmer weisen gewisse Merkmale in Form einer spezifischen Ausbildung, Erfahrung oder Ausrichtung auf und sind daher nicht beliebig substituierbar. Mit diesen Unterschieden werden in der Theorie sowohl die bestehende Arbeitsmarktstruktur als auch Lohndifferenzen

erklärt (Mincer 1958). Die ungleiche Ausrüstung mit Humankapital wird zudem als Ursache der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit eingeführt. Die Humankapitaltheorie unterscheidet zwei Arten der Qualifikationen, über welche die Arbeitskräfte verfügen: generelle (allgemeine) und spezifische (betriebsbezogene) Qualifikationen. Generelle Qualifikationen erwirbt man selbst im Laufe der allgemeinen Ausbildung. Sie sind an vielen Arbeitsstellen verwertbar und können daher zwischen Betrieben übertragen werden. In diese Form der Qualifikation wird in der Regel der Staat (schooling) oder der Arbeitnehmer selbst investieren. Das betriebsspezifische Humankapital, welches im berufsspezifischen Training sowie durch das Sammeln von Erfahrungen im Laufe der Arbeitstätigkeit (on-the-job training) erworben wird, ist dagegen nur in sehr begrenztem Maße außerhalb eines konkreten Unternehmens einsetzbar. Die Spezifik dieser Humankapitalinvestition, welche nur im konkreten Betrieb diskontiert werden kann, bringt eine Ausbeutungsgefahr mit sich, wenn nur eine Seite an den Kosten des Trainings beteiligt ist (Becker 1962: 20). Folge der betrieblichen Spezifität der Qualifikationen ist eine erhöhte Beschäftigungsstabilität. Die hohe Investition in das betriebsspezifische Humankapital eines Arbeitnehmers sowohl seitens der Firma (Kosten) als auch seitens des Arbeitnehmers (Zeit, Aufwand) führt dazu, dass beide Seiten ihr Interesse in einer dauerhaften Beschäftigung sehen. Die betriebsspezifisch ausgebildeten Beschäftigten weisen daher eine längere Beschäftigungsdauer auf und werden beim Abbau des Personals in der Regel nicht entlassen. Dadurch wird Arbeit zu einem quasi-fixen Produktionsfaktor (Oi 1962). Dabei gilt, dass je höher der Spezifizierungsgrad und die Kosten der getätigten Humankapitalinvestition sind, desto stabiler wird das Beschäftigungsverhältnis sein. Zwei Kritikpunkte werden üblicherweise in Hinblick auf die Humankapitaltheorie hervorgehoben. Einerseits wird der direkte Zusammenhang zwischen Humankapital und Lohn bzw. beruflicher Position bestritten. Individuelle Merkmale dürfen nicht als eigenständige Determinanten des Arbeitsmarkterfolges betrachtet werden, sondern nur in ihrem Zusammenhang mit arbeitsmarktlichen Opportunitätsstrukturen, was vor allem in neueren strukturellen Ansätzen in der Stratifizierungsforschung stark unterstrichen wird (Baron/Bielby 1980; Blossfeld 1990). Auf der anderen Seite wird die Rolle des betriebsspezifischen Humankapitals real als viel niedriger als im Vergleich mit den theoretischen Modellen eingeschätzt (Jacoby 1990). Empirisch konnte z.B. die Bedeutung von industriespezifischen Qualifikationen bewiesen werden, die zwischenbetriebliche Mobilität ohne Lohnsenkungen ermöglichten (Neal 1995). Eine Reduzierung der Bedeutung des betriebsspezifischen Kapitals konstatiert Struck (2006) zudem vor dem Hintergrund des wachsenden Tempos des technologischen Wandels sowie der Anpassung der Organisationsstruktur der Betriebe auf kurze Produktionszyklen und höhere Produktvariabilität.

Die bisher präsentierten Theorien fokussieren das Problem der effizienten Allokation der Arbeitskräfte bzw. die Notwendigkeit einer Bereitstellung vom spezifischen Humankapital, wobei der Aspekt der Leistungsmotivation der Beschäftigten größtenteils außer Acht blieb. Genau diesen Sachverhalt greifen *Principal-Agent-* (Ross 1973; Eisenhardt 1989; Arrow 1985) und *Shirking-Ansätze* (Calvo 1979; Shapiro/Stiglitz 1984; Eaton/White 1983) auf. Sie thematisieren Informationsasymmetrien, die während des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, wobei angenommen wird, dass beide Seiten des Beschäftigungsverhältnisses konfligierende Ziele haben[3]. Diese Asymmetrien kommen in zwei Situationen zustande: a) wenn die Handlung des Agenten von den Prinzipal nicht direkt beobachtet werden kann, und/ oder b) wenn das Ergebnis durch die Handlung des Agenten zwar beeinflusst aber nicht vollkommen determiniert ist – d.h. Misserfolge können nicht vollständig auf die nicht angemessene Handlung der Agenten zurückgeführt werden. Die beiden Bedingungen treffen vor allem bei komplexen Aufgaben zu. Arrow (1985) unterscheidet zwei Problemaspekte der Prinzipal-Agent Beziehung: a) hidden action (moral hazard): Prinzipal kann die Aktionen des Agenten nicht beobachten; und b) hidden information (adverse selection): der Agent verfügt über Informationen über sich selbst (z.B. über spezifische Skills aber auch Intentionen – low effort/ high effort agents), die dem Prinzipal nicht zugänglich sind. In ihrem Grundmodell schlägt die Principal-Agent Theorie zwei idealtypische Reaktionsweisen auf diese Probleme bzw. zwei Governance-Mechanismen für Prinzipal-Agenten Beziehungen vor: eine direkte Verhaltenskontrolle und eine Vergütung nach Output, d.h. Beteiligung an Renditen, wobei in diesem Fall das Risiko zum Teil auf den Mitarbeiter übertragen wird (Eisenhardt 1989: 61). Der Mechanismus der Verhaltenskontrolle ist bei einfach zu kontrollierenden Tätigkeiten wahrscheinlicher sowie bei Tätigkeiten mit hoher Outcome-Unsicherheit, also dort, wo das Risiko hoch ist und die Risikoübertragung auf einen risiko-aversen Arbeitnehmer mit hohen Kosten verbunden wäre[4]. Aus der vertraglichen Bindung an eine Outcome-Beteiligung erhofft man sich dagegen eine erhöhte Motivation seitens des Agenten und zwar dadurch, dass durch die Beteiligung des Beschäftigten an den Renditen konfligierende Ziele des Agenten und des Prinzipals näher zueinander gebracht werden[5].

3 Weitere Annahmen sind Risiko-Aversion seitens des Arbeitnehmers und Risiko-Neutralität seitens des Arbeitgebers sowie bounded rationality/ unvollständige Information.

4 Der Vertrag über Verhalten statt Output korreliert weiterhin positiv mit dem Schwierigkeitsgrad der Messbarkeit von Outputs und mit der Dauer der vertraglichen Bindung (reduziert tendenziell den Informationsvorteil des Beschäftigten), u.a.

5 Eine weitere Möglichkeit zur Reduzierung des Zielkonfliktes und Lösung des Principal-Agent Problems ist eine starke emotionale Bindung und Identifizierung des Agenten mit dem Prinzipal,

Das Problem der Neigung der Beschäftigten zum Shirking wurde darüber hinaus im Rahmen der *Effizienzlohnmodelle* (Yellen 1984; Katz 1986)[6] thematisiert. Es wird davon ausgegangen, dass eine höhere Leistungsmotivation erzeugt werden kann, wenn den Beschäftigten ein höheres Einkommen als der Markträumungslohn angeboten wird. In solch einem Fall zieht die eventuelle Entlassung einen größeren Lohnverlust nach sich, als bei Erhalt eines Marktlohns (Shapiro/Stiglitz 1984). Das Ergebnis solcher Mechanismen sind auf der einen Seite langfristigere Arbeitsverhältnisse, auf der anderen Seite unfreiwillige Arbeitslosigkeit[7]. Kritisch gegenüber dem Shirking Ansatz muss festgestellt werden, dass implizit von der Annahme ausgegangen wird, dass eine reale (oder von Beschäftigten als real wahrgenommene) Gefahr der Aufdeckung von Shirking besteht. Dies muss aber gerade nicht der Fall sein, vor allem bei Tätigkeiten, die komplex und schwer über ihre Ergebnisse zu messen sind (d.h. wo die Kosten der Kontrolle hoch sind).

Als Alternative zum Shirking Ansatz für die Erklärung von höheren Löhnen setzt die *Gift-Exchange Theorie* (Akerlof 1982) ein. Der Arbeitsvertrag wird hier als ein andauerndes gegenseitiges Beschenken verstanden. Arbeitnehmer ‚beschenken' das Unternehmen indem sie eine überdurchschnittliche Leistung erbringen, Arbeitgeber bieten dafür höhere Löhne an. Von großer Bedeutung ist dabei der normative Aspekt des Leistungsaustausches: innerhalb eines Unternehmens bestehen Normen bezüglich guter Arbeitsleistungen und der entsprechenden Entlohnung, die von den Beschäftigten als fair empfunden wird (Gruppennormen). Der Ansatz unterstreicht zudem den impliziten Charakter dieses Austauschs. Dadurch dass sowohl die überdurchschnittliche Leistung als auch

---

was Ouchi (1980) als einen dritten Kontrollmechanismus, neben Märkten und Hierarchien, in Organisationen - Clans - deklarierte. Durch Sozialisationsprozesse wird in Beschäftigten ein starkes Identifikationsgefühl mit der Firma entwickelt, sodass sie die Unternehmensziele als eigene Ziele übernehmen. Ein Extremfall der Identifikation des Agenten mit dem Prinzipal ist die Mutter-Kind Beziehung welche Coleman (1994: 157 f.) als affine Agency bezeichnet.

6 Die einfachste Form des Effizienzlohnmodells sieht einen direkten Zusammenhang zwischen Produktivität und Lohnhöhe vor, sodass der von der Seite des Unternehmens effizienteste Lohn höher als der Gleichgewichtslohn ist, wobei unterschiedliche Erklärungen dieses Zusammenhangs als Erweiterungen des Basismodells später formuliert worden sind: unter anderen der Shirking-Ansatz.

7 Im Rahmen der Shirking-Ansätze wurden ebenfalls Alternativen zur zwangsläufigen unfreiwilligen Arbeitslosigkeit als Disziplinierungsmechanismus entwickelt. So werden im Senioritätslohnmodell (Lazear 1981) Shirking-Kosten durch die Alterspräämie erhöht. Junge Arbeitnehmer werden unter ihrer momentanen Produktivität bezahlt, wobei der Lohn in folgenden Jahren ihrer Beschäftigung wächst, sodass er später mehr als ihre Produktivität beträgt. Beschäftigte werden diese Alterspräämie jedoch nur dann realisieren können, wenn sie im Betrieb beschäftigt bleiben, was sie vom Shirking abhalten soll (für ein ähnliches aber differenziertes Modell siehe (Akerlof/Katz 1989). Einen weiteren möglichen Mechanismus, um Shirking zu vermeiden, stellen Beschäftigungsgebühren (employment fees) dar.

die höhere Entlohnung quasi freiwillige Überleistungen darstellen, wird der ‚Beschenkenseffekt' erreicht, der zu einer engeren Bindung, gegenseitiger Loyalität und Vertrauen führt.

Rigide Löhne und unfreiwillige Arbeitslosigkeit macht auch die *Insider-Outsider Theorie* von Lindbeck und Snower (1988a, 2001) zu ihrem Gegenstand, wobei hier nicht das Leistungsmotivationsargument sondern das Transaktionskostenargument im Vordergrund steht. So können beschäftigte Insider höhere Löhne durchsetzen und bleiben von den günstigeren Angeboten der arbeitslosen Outsider unberührt, weil ein Personalaustausch Kosten mit sich bringt. Diese Labor-Turnover Transaktionskosten umfassen Entlassungskosten, Suchkosten, Kosten der Vertragsvereinbarung und –schließung sowie Kosten für on-the-job training, welche in der Regel nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden können. Daraus entsteht ein Machtvorteil für beschäftigte Insider. Insider benutzen darüber hinaus ihre überlegene Position, um ihr Machtpotential weiter auszubauen indem sie die Institutionalisierung von Beschäftigungsgarantien in Form von Kündigungsschutz, Abfindungen, längere Kündigungsfristen für Insider, etc. fordern und durchsetzen. Als eine dritte Form von Turnover Kosten sprechen Lindbeck und Snower die Kooperationsverweigerung mit Entrants seitens der Insider an. Dieser Mechanismus der indirekten Erhöhung von Kosten des Personalaustausches sollte in Arbeitskontexten, in denen Gruppenarbeit eine wichtige Rolle spielt, besonders wirksam sein (Lindbeck/Snower 1988b). Der Insider-Outsider Ansatz ist in seinen Begriffen und Argumentation stark im Framework der Transaktionskostentheorie eingebettet, indem ein Machtpotenzial der Arbeitnehmer aus den Transaktionskosten der Schließung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses abgeleitet wird. Im Folgenden wird die Transaktionskostentheorie daher näher erläutert.

Die *Transaktionskostentheorie*[8] wurde nicht spezifisch für den Arbeitsmarkt gedacht, sondern macht jegliche Transaktionen zu ihrem Gegenstand. Die Abwicklung von Transaktionen, die als Übertragung von Verfügungsrechten über Ressourcen (Leistungen oder Güter) zwischen Vertragspartnern verstanden werden sollen, produziert bestimmte Kosten[9]. Sie resultieren aus der begrenzten Rationalität (Simon 1957) und der Neigung zum Opportunismus der Austauschpartner[10]. Transaktionskosten können in ex-ante und ex-post Kosten unterteilt

8 Unten wird auf die Version der Transaktionskostentheorie wie von Williamson (1990, 1979, 1985) entwickelt, fokussiert, weil sie stärker als andere (Coase (1937), North (1990)) explizit die Organisationsebene anspricht.

9 So haben Wallis und North (1986) für die USA errechnet, dass über 45% des Nationaleinkommens aus Transaktionsabwicklung kam.

10 Diese Annahmen der Transaktionskostentheorie über die menschliche Natur sorgten für starke Kritik des Ansatzes (Granovetter 1985; Ghoshal/Moran 1996).

werden. Zu den Kosten, die vor der Transaktion auftreten, gehören, nach Williamson (1990: 22 ff.)[11], die Entwurfs-, Verhandlungs- und Absicherungskosten des Vertrages. Zu den ex-post Kosten zählt er die Fehlanpassungskosten, Kosten des Vertragsfeilschens, die Betriebskosten, und die Kontrollkosten.

Vor dem Hintergrund der bestehenden Transaktionskosten ist von der theoretischen sowie praktischen Bedeutung (Masten 1993) die jeweils effizienteste Form für die Transaktionsabwicklung zu finden, wobei diese von den Merkmalen der Transaktion (Spezifik, Häufigkeit, Unsicherheit) (Williamson 1990: 59 ff.)[12] abhängt. Eine Transaktion wird als spezifisch betrachtet, wenn sie zu ihrer Durchführung spezifische Investitionen verlangt, die nur für diese Transaktion benutzt werden können (Jost 2001). Transaktionsspezifische Investitionen führen zu einer Transformation der Beziehung zwischen beiden Transaktionspartnern (Williamson 1990: 70 ff.). Aus einer offenen Marktbeziehung wird diese Beziehung zu einer Verhandlungssituation mit wenigen möglichen Partnern. Es entsteht ein lock-in Effekt: Beide Parteien sind quasi aneinander gebunden (Farrell/Shapiro 1989). Das zweite Merkmal der Transaktion, Unsicherheit, resultiert aus ihrer spezifischen Umwelteinbettung, wobei die Komplexität und die Dynamik der Umwelt entscheidend dafür sind. In seiner späteren Arbeit fügt Williamson (1985) noch eine zweite Dimension der Unsicherheit hinzu: den Akteur (behavioral uncertainty)[13]. Drittens wird die Transaktion durch ihre Häufigkeit gekennzeichnet. Bei sich wiederholenden Transaktionen kann sich ein gegenseitiges Vertrauen entwickeln, welches die Notwendigkeit sehr genauer Vereinbarung bei Vertragschließung reduziert. Hierarchische Integrationsmechanismen werden dabei begünstigt (ebd.). Gleichzeitig sinken bei wiederholten Transaktionen die Kosten der Ausarbeitung eines genauen Vertrages, sodass Marktmechanismen für diese Transaktionen ebenfalls eine mögliche Alternative bilden. Empirische Analysen zeigen keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Häufigkeit und Vertragstyp (vgl. Rindfleisch/Heide 1997: 31). Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Häufigkeit nur in Kopplung mit anderen Transaktionsmerkmalen relevant wird.

11 In der sekundären Literatur werden Transaktionskosten üblicherweise in 4 Kategorien unterteilt: Such- und Informationskosten, Vereinbarungskosten, Kontrollkosten und Anpassungskosten. Die zwei ersten Arten stellen ex-ante Kosten und die zwei letzten ex-post Kosten dar (Oechsler 2000; Picot 1982).

12 Später wurden diese drei Eigenschaften um zwei weitere Faktoren ergänzt: die Messbarkeit der Transaktionsergebnisse und die Interdependenzen zwischen Transaktionen (Barzel 1982; Milgrom/Roberts 1992).

13 Mehrdimensionalität der Unsicherheit wurde in vielen empirischen Analysen festgestellt, was Anlass zur Ausdifferenzierung von unterschiedlichen Unsicherheitstypen gab (Sutcliffe/Zaheer 1998; Milliken 1987).

http://www.springer.com/978-3-531-19398-4

Demografischer Wandel, Bildungspolitik und Lehrerbeschäftigung
Das Beispiel Polen
Kopycka, K.
2013, IX, 270 S. 15 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-531-19398-4