

## Kapitel 2

---

### Suchfriktionsansätze

Eine der aus Sicht der neueren Arbeitsmarktliteratur erfolgsversprechendsten Varianten zur Abbildung des Faktormarktes für Arbeit basiert auf der dem Gebiet der Informationsökonomik entliehenen Möglichkeit, daß sich die einzelnen Agenten eines ökonomischen Systems ggf. gezwungen sehen könnten, die ihren Handlungen zugrundeliegenden Entscheidungen unter Beschränkung hierfür relevanter Informationen treffen zu müssen.<sup>1</sup> Der Annahme liegt dabei die verhältnismäßig simple und mitnichten unrealistische Vorstellung zugrunde, daß die Verarbeitung oder Generierung im Hinblick auf die Selektion eines Arbeitgebers oder -nehmers bedeutsamer Informationen bzw. das „Erlernen“ hierfür relevanter Technologien nicht wie in der perfekten Welt der vollkommenen Konkurrenz unterstellt zu jedem Zeitpunkt vollständig und ohne jegliche Reibungsverluste vonstatten geht. Vielmehr ist davon auszugehen, daß in bezug auf prinzipiell vorhandene Alternativen, deren spezifische Konditionen oder auch hinsichtlich individueller Qualitäten differierender Bewerber strukturelle Informationsdefizite vorherrschen, die, wenn überhaupt, so nur durch Inkaufnahme Kosten verursachender Maßnahmen zu beheben respektive abzuschwächen sind.<sup>2</sup> Unter diesen Umständen zeigt sich, daß nicht länger lediglich im Zusammenhang mit der Produktion von Outputgütern im engeren Sinne von einer mehrwertschaffenden Aktivität gesprochen werden kann, sondern derartige Attribute nun gleichermaßen – obschon dies nicht mehr notwendigerweise systemunabhängig feststellbar sein wird – im Hinblick auf eine explizite Reduktion dieser a priori unterstellten Unwissenheit Verwendung finden können.

<sup>1</sup> Zur grundsätzlichen Bedeutung der Informationslage einzelner Agenten im Bereich der volkswirtschaftlichen Theorienbildung vgl. insbesondere Stiglitz (2002), der in diesem Zusammenhang von dem Erfordernis eines umfassenden Paradigmenwechsels spricht. Eine durch den gleichen Autor erfolgte explizite Anwendung seiner dortigen Argumentation auf das Gebiet des Faktormarktes für Arbeit findet sich indes in Stiglitz (1985) und aktuellere Beispiele für diesbezügliche Verwendungsmöglichkeiten – auch abseits von Arbeitsmärkten – inkl. einer Vielzahl von Literaturhinweisen zur reinen Lehre lassen sich im Kontext des Übersichtsartikels von Rogerson et al. (2005), vor allem auf Seite 960 finden.

<sup>2</sup> Gründe für trotz fortschreitender Informationstechnologie existierende Probleme, Kenntnis über potentielle Arbeitsalternativen zu erlangen, finden sich bspw. in Manning (2003b, S. 107–108).

Daß es nachfolgend gerade die Lockerung der Informationsannahme sein soll, der eine im Kontext des hier im Fokus stehenden Faktormarktes zentrale Bedeutung attestiert werden kann, läßt sich dabei insbesondere dadurch verhältnismäßig einfach rechtfertigen, daß neben der augenscheinlichen Existenz staatlich wie auch privat organisierter Vermittlungsbemühungen eine auf Seiten potentieller Arbeitnehmer ausgeprägte und durchaus kostenträchtige Signalproduktion zu existieren scheint, der seitens der Arbeitgeber vergleichsweise intensive und ressourcenverbrauchende Screeningmaßnahmen gegenüberstehen – Alles Aktivitäten, die bei einer umfassenden, sofortigen und unentgeltlichen Informationsbeschaffung auf beiden Marktseiten in keinsten Weise von Belang wären. Darüber hinaus handelt es sich ganz im Gegensatz zur zentralen Implikation eines vollkommenen Konkurrenzmodells bei einem der Realität ggf. unterstellbaren Gleichgewicht offenbar mitnichten um einen Zustand, in dem arbeitswillige Individuen von Adam Smiths „unsichtbarer Hand“ geführt, instantan ihrer jeweils besten Verwendung zugeführt werden, um in einer dortigen Anstellung bis hin zu ihrem generellen Austritt aus dem Arbeitsmarkt zu verharren. Vielmehr geht es hier ganz und gar augenfällig um einen im Allgemeinen dynamischen Prozeß mit individuellen Auf- und Abwärtsphasen, divergierenden Karriereleitern, wechselnden Arbeitgebern, der Eventualität dazwischenliegender Perioden der Arbeitslosigkeit, sich im Zeitablauf verändernder Gehälter, exogenen privaten respektive globalen Schocks und nicht zuletzt der Möglichkeit, bei wie auch immer im Detail ablaufenden Zuordnungen einfach nur „Glück“ oder ebensogut „Pech“ haben zu können, was im simpelsten Falle darin zum Ausdruck kommt, daß Individuum *A* trotz beobachtungsgemäß identischen Fähig- beziehungsweise Fertigkeiten wie *B* im Endeffekt mehr oder eben auch weniger als *B* verdienen kann.

Allem Anschein nach ist also davon auszugehen, daß die Realität des Arbeitsmarktes durch eine Vielzahl von Aktivitäten bzw. Gegebenheiten geprägt ist, denen in der friktionslosen, meist an Bestandsgrößen orientierten Welt des (neo)klassischen Konkurrenzmodells keinerlei Bedeutung zukommen würde und die sich darüber hinaus auch zumindest in ihrer diesbezüglichen Intensität nur ausgesprochen mühsam in anderen Teilbereichen der Ökonomie wiederfinden ließen. Demzufolge kann die Informationsproblematik, deren Anwendung wie sich zeigen wird eine veritable Variante des Monopsoniegedankens beinhaltet und die einen im Hinblick auf jeden der zuvor angesprochenen Aspekte interessanten theoretischen Beitrag zu leisten in der Lage ist, hier gleichzeitig als wichtiges Unterscheidungsmerkmal zur Abgrenzung von weiteren Faktor- respektive Gütermärkten fungieren. Sie rechtfertigt dabei unter der durch sie gleichermaßen bedingten Aufgabe der Möglichkeit einer rein statischen Analyse, d.h. einer grundsätzlichen Orientierung an unterschiedlichen Stromgrößenkon-

zepten, außerdem die manch neuerem Lehrbuch zu diesem Themenkomplex vorangestellte Hypothese, daß es sich bei Arbeitsmärkten generell um dynamische, durch informationelle Friktionen geprägte Suchmärkte handelt –<sup>3</sup> eine Charakterisierung, der wahrscheinlich nur dann angemessen entgegenzutreten wäre, wenn ein in Abgrenzung zum Modell der vollkommenen Konkurrenz mindestens gleichbedeutender Einwand hinsichtlich dieses Faktors identifiziert und adäquat formalisiert werden könnte, um hiernach ähnlich erfolgreich in der Lage zu sein, empirisch belegbare Eigenschaften des Arbeitsmarktes in einem einheitlichen Modellrahmen trefflich zu reproduzieren. Kapitel 3 wird diesbezüglich eine mögliche Alternative anbieten und ausführlich diskutieren.

In seiner einfachsten und dergestalt im Anschließenden auch eingesetzten Form der Anwendung des informationsökonomischen Leitgedankens wird davon ausgegangen, daß es unvollständige, nicht jedoch asymmetrische Informationen sind,<sup>4</sup> die den Faktormarkt für Arbeit maßgeblich kennzeichnen und es sich bei der Ressource, die dabei sowohl auf Seiten potentieller Arbeitnehmer benötigt wird, um attraktive(re) Jobs ergattern zu können, als auch auf Arbeitgeberseite erforderlich ist, um vakante Positionen adäquat zu besetzen, im wesentlichen um den Faktor Zeit handelt. Abgesehen von der Inkaufnahme hierdurch induzierter Opportunitätskosten werden im Verlauf der Ausarbeitungen somit für keinen der Akteure Möglichkeiten berücksichtigt, durch explizite Investitionen seine jeweilige Informationsbasis zu verbreitern und dies, obgleich derartige Optionen natürlich in der Realität zweifelsohne gegeben sind und die Existenzgrundlage nicht unerheblicher Bereiche der Dienstleistungsbranche sichern. Diese weitverbreitete und nicht unproblematische Vernachlässigung wird von einigen Autoren dahingehend gerechtfertigt, daß der Einbezug derartiger Möglichkeiten keinen nennenswerten qualitativen Effekte auf die Ergebnisse der Modelle ausüben würde und obgleich dies nicht notwendigerweise so sein muß, soll diese Aussage auch im nachfolgenden nicht grundsätzlich in Zweifel gezogen werden.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Vgl. hierzu exemplarisch den Beginn des Theorieteils in Wagner und Jahn (2004, S. 63ff.) oder auch das Lehrbuch von Cahuc und Zylberberg (2004, S. 107ff.). Ein engagiertes Plädoyer für die Relevanz der Suchtheorie bieten außerdem Devine und Kiefer (1991) und auch Franz (2006, S. 197ff.) lassen sich diesbezüglich – wenngleich deutlich eingeschränkt – einige Hinweise entlocken.

<sup>4</sup> Die Vorstellung, daß Unternehmen oder staatliche Institutionen über detailliertere Kenntnisse verfügen als einzelne Arbeitnehmer, kann zwar als durchaus realistisch angesehen werden, wird im Verlauf der hiesigen Ausarbeitungen jedoch keinerlei Rolle spielen und ist für die Existenz monopsonistischen Verhaltens auch gar nicht zwingend erforderlich. Die strukturelle Asymmetrie von Informationsverteilungen könnte jedoch unzweifelhaft zusätzliche und bislang weitestgehend vernachlässigte Möglichkeiten für diesbezügliche Analysen bieten und insofern einen interessanten Startpunkt für weiterführende Arbeiten bereithalten.

<sup>5</sup> Als Paradebeispiel hierfür kann Mortensen (2003) herangezogen werden. Meist sind derartige Ansichten jedoch insofern mit Vorsicht zu genießen, als sie fundamentaler zusätzlicher Parameterrestriktionen bedürfen und sich auf diese Weise nicht selten selbst ad absurdum führen.

Ausgehend von derartig vereinfachten Grundannahmen im Hinblick auf Information und Dynamik, die den Nukleus der sogenannten Suchfrktionstheorie bilden, existiert eine vor allem in den letzten Jahren gewachsene, schier unüberschaubare Menge unterschiedlich spezifizierter theoretischer wie empirischer Ansätze und Varianten, von denen sich erstere Rogerson et al. (2005) zufolge entlang der Betrachtung zweier verhältnismäßig einfacher Aspekte jedoch angemessen katalogisieren lassen<sup>6</sup>. Hierbei handelt es sich zum einen um die Frage, ob die einzelnen Agenten der beiden Marktseiten gezielt oder zufällig aufeinandertreffen und zum anderen, ob der Lohnsatz dabei nach einer expliziten Kontaktaufnahme zwischen den beiden Kontrahenten ausgehandelt<sup>7</sup> oder aber bereits vor einer diesfälligen Begegnung unilateral durch die jeweilige Arbeitgeberseite festgelegt wird.

Von einem „gezielten“ Aufeinandertreffen wird in diesem Zusammenhang üblicherweise dann gesprochen, wenn die Individuen vor der Entscheidung über eventuell kostspielige Bewerbungen den Versuch der Identifikation hoher Lohnangebote respektive spezifischer Eigenarten einzelner Arbeitgeber unternehmen können. Im Falle einer „zufälligen Kontaktaufnahme“ wird indessen unterstellt, daß das Aufeinandertreffen von Unternehmen und Arbeitswilligen zwar nicht notwendigerweise modellexogen, gleichwohl jedoch quantitativ unabhängig von diesbezüglich variablen Eigenbemühungen vonstatten geht und detaillierte Informationen über spezifische Eigenschaften erst im Verlauf einer expliziten Kontaktaufnahme ausgetauscht werden können. Im folgenden wird es die zuletzt genannte Variante sein, die in Kombination mit dem Ausschluß der Möglichkeit sukzessiver Lohnverhandlungen die Grundlage der hiesigen Ausarbeitung liefert. Insofern wurde dem recht reichhaltigen Fundus der Suchfrktionstheorie gerade derjenige Fall entnommen, in dem die Arbeitsanbieter zwar ggf. eine Vorstellung davon haben können, welche Chancen der Markt als Ganzes für sie bereithält, in welchem ihnen jedoch gleichwohl zu jedem möglichen Zeitpunkt lediglich ein aus ihrer Sicht exogen gegebener Bruchteil dieser potentiellen Alternativen für explizite Bewerbungen respektive zur Informationsgewinnung zur Verfügung steht und in dem die Unternehmen sich grundsätzlich außerstande sehen, mit

<sup>6</sup> Als alternative Möglichkeit der Klassifizierung sei hier auf Albrecht und Jovanovic (1986) verwiesen, die zur diesbezüglichen Unterscheidung bereits recht früh auf die Bedeutung der Wettbewerbssituation der Unternehmen rekurren und dabei als die ersten gelten, die in diesem Zusammenhang von der Möglichkeit einer Monopsonsituation sprechen. Die von Rogerson et al. (2005) verwendete Variante wird im folgenden jedoch deshalb bevorzugt, weil sie als die generell umfassendere anzusehen ist.

<sup>7</sup> Verhandlungsmodelle werden in diesem Kontext üblicherweise mit den Arbeiten von Pissarides in Verbindung gebracht (vgl. hierzu insbesondere die umfassende Bearbeitung in Pissarides (2000)). Einen kürzeren Überblick in Bezug auf unterschiedlichste Varianten der Lohnverhandlung bietet Mortensen und Pissarides (1999, insbesondere S. 2589–2601).

jedem einzelnen ihrer Bewerber über individuell divergierende Bedingungen zu verhandeln. Letztgenannte Eigenschaft kommt hierbei insbesondere dadurch zum Ausdruck, daß die Arbeitgeber den ihnen zur Verfügung stehenden Kandidaten im Verlauf der Kontaktaufnahme stets „nur“ die durch sie bereits ex ante gewählten, den Individuen jedoch a priori unbekannten Konditionen in Form eines „Take-it-or-leave-it“-Angebotes unterbreiten können, was gleichsam beinhaltet, daß letztlich alle in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer stets den gleichen Lohnsatz verdienen werden.<sup>8</sup> Auf beide der genannten Annahmen sowie deren Begründungen und Wirkungsweisen ist im Verlauf des Abschnitts noch detaillierter einzugehen. Wie sich dabei jedoch zeigen wird, mündet eine derartige Kombination von Prämissen in einen Gleichgewichtszustand, der trotz des Vorhandenseins einer Vielzahl von Arbeitgebern nebst weiteren in der Realität beobachtbaren Eigenschaften wie beispielsweise einer stabilen Lohndispersion oder in der Größe divergierender Arbeitgeber insbesondere die Existenz supernormaler Profite sowie eine latente Unterauslastung des Faktors Arbeit sicherstellt, insofern zu Abschnitt 1.1 analoge Aspekte einer strukturellen Vermachtung des Arbeitsmarktes aufweist und in der Folge auch als Ergebnis einer „monopsonistischen Konkurrenz“ der Unternehmen bezeichnet werden kann. Die der (neo)klassischen Gleichgewichtstheorie entstammende Vorstellung, es existiere im Hinblick auf den Faktor Arbeit ein zu jedem Zeitpunkt vollständig zentralisierter Markt, auf welchem eine Vielzahl von Anbietern und Nachfragern unter Jevons Gesetz des einheitlichen Preises vollständig synchron Handel treibt, wird durch die Existenz der hiesigen Informationsprobleme also strukturell durchbrochen. Die zuvor genannten Eigenschaften ergeben sich dabei, ohne daß hierbei explizite Absprachen der Arbeitgeberseite eine Rolle spielen und trotz der von den Individuen auch im langfristigen Gleichgewicht latent wahrgenommenen Möglichkeit, ein Unternehmen bei Vorlage eines lukrativeren Angebots in Richtung Konkurrenz zu verlassen.

Die drei weiteren Varianten der von Rogerson et al. (2005) ins Felde geführten Klassifikation weisen die zwingende Existenz derartiger Merkmale wohlgerne nicht auf und insofern sollte während der nachfolgenden Lektüre stets im Hinterkopf behalten werden, daß die dargestellten Modellderivate eben nur einen

---

<sup>8</sup> Übertragen in den Bereich des Gütermarktes würde hier das Verhalten eines Konsumenten beschrieben, der nach dem niedrigsten Preis für ein bestimmtes Produkt sucht und dabei zwar die potentiellen Anbieter sowie die prinzipielle Verteilung der Preise kennt, diesbezüglich jedoch nicht weiß, welches Unternehmen das gewünschte Produkt zu welchem spezifischen Preis anbietet und dem jegliche weitere Kontaktaufnahme zur Informationsgewinnung Kosten verursacht. Hinsichtlich der Unternehmen würde hierbei unterstellt, daß diese z.B. aus Gründen der Reputation auf Diskriminierungsversuche verzichten und aufgrund eines exogen gegebenen Schocks nach einer gewissen Zeit den Markt verlassen (müssen), um durch neue Anbieter ersetzt zu werden. Letzteres stellt dabei sicher, daß der Nachfrager einen latenten Anlass zur aktiven Suche hat.

Teilaspekt der grundsätzlich möglichen Anwendungen des informationstheoretischen Paradigmas auf den Arbeitsmarkt abbilden. Die in diesem Zusammenhang stehende Behauptung Mannings, daß die Suchfriktions-theorie generell als Vehikel zur Revitalisierung der in der Literatur lange verschmähten Monopsonmodelle dient, weil sie typischerweise Implikationen einer Lohnsetzungsmacht auf Seiten der Arbeitgeber widerspiegelt, sollte demnach als zu ambitioniert bezeichnet werden und ist in ihrer Pauschalität letztlich abzulehnen.<sup>9</sup> Sie macht jedoch mitunter zu recht darauf aufmerksam, daß eine explizite Verbindung zwischen der Begrifflichkeit der Mono- bzw. Oligopsonie und diesem im Kontext der Arbeitsmarktliteratur bereits sehr verbreiteten und gleichsam immer populärer werdenden Ansatz mancherorten scheinbar aufgrund etwaiger Konnotationen explizit vermieden wird. Ein Vorwurf, dem sich die hiesige Darstellung mit Sicherheit nicht ausgesetzt sehen wird.

Der nachfolgende Abschnitt 2.1 wird sich nun zunächst recht ausgiebig mit der Grundidee dieser Modellklasse sowie deren wichtigsten Eigenschaften befassen und das Ergebnis des vollkommenen Konkurrenzmodells als möglichen Spezialfall der hiesigen Gleichgewichtsvariante etablieren. Des weiteren wird sich in diesem Kontext anhand sowohl aus theoretischer wie auch empirischer Sicht nach wie vor existierender Schwachstellen die Notwendigkeit diverser Modifikationen des Ansatzes ergeben. Abschnitt 2.2 wird diese Aspekte daraufhin aufgreifen und versuchen, durch unterschiedlichste Erweiterungen respektive Lockerungen zuvor getroffener Annahmen das Modell besser an empirisch gegebene Realitäten anzupassen. Insbesondere der Endogenität von Marktzutritten auf Seiten beider Akteursgruppen wie auch divergierender diesbezüglicher Heterogenitätsannahmen nebst unterschiedlichster diesfälliger Kombinationen wird dabei explizit Rechnung getragen und außerdem die Robustheit zuvor etablierter Kernaussagen – vornehmlich im Hinblick auf Effizienz- und Verteilungseffekte bindender Mindestlöhne – sukzessive überprüft. Schlußendlich wird es die Aufgabe des Abschnitts 2.3 sein, die im Verlauf des Kapitels erzielten Ergebnisse zu kontrastieren und hinsichtlich der Wirkungsmächtigkeit ihrer jeweiligen Erklärungspotentiale zu bewerten. Es wird sich hierbei zeigen, daß eine strukturelle Vernachlässigung der Informationsproblematik nicht zuletzt aufgrund ansonsten nur schwer erklärbarer empirischer Phänomene am Arbeitsmarkt mitnichten einfach zu rechtfertigen ist und dem Monopsoniegedanken – in welcher Verkleidung er letztlich auch immer daherkommt – ein zentraler Platz sowohl in der Analyse des Ist-Zustandes als auch der Bewertung eventueller wirtschaftspolitischer Maßnahmen eingeräumt werden sollte.

<sup>9</sup> Vgl. hierzu Manning (1995, S. 1117). Einen vergleichsweise ähnlichen Einwand formuliert auch Kuhn (2004, S. 369) im Hinblick auf die umfassenden Ausarbeitungen in Manning (2003a), welche in letzter Konsequenz vollständig auf analog eingeschränkten Suchfriktionsansätzen beruhen.

## 2.1 Das Grundmodell monopsonistischer Konkurrenz

In gewisser Weise analog zur Partialbetrachtung des Abschnitts 1.2, besteht die Idee der nachfolgenden Ausführungen darin, daß die Existenz von Informationsdefiziten auf Seiten der Arbeitnehmer respektive Rekrutierungsschwierigkeiten seitens der Unternehmen selbst dann zu einer beschränkten Monopsonmacht der Arbeitgeber führen können, wenn letztere in großer Anzahl vorhanden sind und untereinander auf dem Faktormarkt für Arbeit um Individuen konkurrieren. Geht man nämlich davon aus, daß Arbeitnehmer generell Zeit benötigen, um besser bezahlte Jobs lokalisieren zu können bzw. in der Verarbeitung potentiell in Frage kommender Stellen restringiert sind, so besteht für einige Unternehmen zumindest temporär die Chance, Individuen attrahieren und kurzfristig halten zu können, obgleich sie eine Entlohnung sowohl unterhalb deren eigentlichen Produktivität als auch unterhalb der Konditionen ihrer jeweiligen Faktormarktkonkurrenten anbieten.

Im Falle des zuerst von Burdett und Mortensen (1989, 1998) dargestellten dynamischen Suchfrictionenmodells wird dieser Idee dadurch Rechnung getragen, daß den Individuen explizit erlaubt wird, mit einer bestimmten exogen gegebenen Intensität aus ihrer aktuellen Beschäftigung heraus nach alternativen Jobs zu suchen, die sie immer dann annehmen werden, wenn der ihnen angebotene Lohn sich als lukrativer als ihr bislang erzieltetes Entgelt erweist. Insofern wird es besser zahlenden Unternehmen hier explizit ermöglicht, neben Arbeitslosen auch Arbeitnehmer aus konkurrierenden Niedriglohnunternehmen rekrutieren zu können. Der dynamische Aspekt des Ansatzes entsteht hierbei dadurch, daß zu jedwedem Zeitpunkt ein bestimmter Anteil der Arbeitnehmer seine Anstellung verliert und die monopsonistischen Eigenschaften des Modells resultieren somit daraus, daß nicht alle Individuen in der Lage sind, unverzüglich einen neuen Job zu finden respektive in diejenige Unternehmen wechseln zu können, welche die höchsten Entgelte anbieten. Da dies gleichfalls beinhaltet, daß auch die einzelnen Arbeitgeber sich nicht in der Position befinden, ihre vakanten Stellen „auf Anhieb“ zu besetzen, weil sie nicht alle Individuen zu jedem Zeitpunkt mit ihren Angeboten erreichen können, erfolgt die Möglichkeit Monopsonmacht auszuüben in Abgrenzung zu den bisher dargestellten Modellen demzufolge nicht direkt aus einem Informationsvorteil, den eine Marktseite gegenüber der anderen hat, sondern liegt vielmehr in der durch Such- bzw. Rekrutierungshemmnisse geprägten Marktstruktur begründet.

Insofern, als die einzelnen Arbeitnehmer demzufolge je nach individuell erhaltenem Angebot zu unterschiedlich hohen Löhnen arbeiten und lukrativere Lohnofferten eines Arbeitgebers die Chancen auf ein erfolgreiches Abwerben von Individuen bei der Konkurrenz strukturell vergrößern, zeigt sich das Arbeitsan-

gebot aus Sicht eines einzelnen Unternehmens als im Lohnsatz ansteigend: Für jeden Arbeitgeber wird ein expliziter und für den mono- bzw. oligopsonistischen Grundgedanken charakteristischer Trade-Off zwischen offeriertem Entgelt und resultierender Belegschaftsgröße existieren, welcher zur Gewinnoptimierung ausgenutzt werden kann. In einem stationären Nash-Gleichgewicht müssen die als ex ante identisch postulierten Unternehmen hierbei zwar natürlich aufgrund des Konkurrenzmechanismus letztlich die gleiche Profithöhe aufweisen, dies kann nun jedoch genauso gut durch einen niedrigen Lohnsatz mit niedriger Beschäftigung, wie durch Etablierung einer Hochlohnstrategie mit dementsprechend größerer Belegschaft erreicht werden. Es wird sich zeigen, daß diese Eigenschaft eine im Gleichgewicht stabile, endogene Lohndispersion impliziert und auch der durch denjenigen Anteil der Arbeitsproduktivität, welcher nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird beschriebene Monopsongrad in einem solchen Fall zwischen den beteiligten Unternehmen variiert.

Während letztgenannter hierbei im Ausmaß der unterstellten Suchfraktion ansteigt, nimmt der durchschnittlich beobachtbare Lohnsatz im Verlauf diesbezüglicher Variationen eindeutig ab und für die Extreme wird sich ergeben, daß bei Ausschluß der Möglichkeit den Arbeitsplatz zu wechseln (maximale Friktion) trotz Vorhandensein einer Vielzahl von Unternehmen generell die Dotierung eines reinen Monopsons Gültigkeit findet, während sich im gegenteiligen Fall sofort ankommender Offerten (keinerlei Friktion) das kompetitive Marktergebnis mit Grenzproduktivitätsentlohnung einstellt. An den beiden Rändern des Ansatzes ist somit zwar ein einziger Lohnsatz auf dem Arbeitsmarkt vorherrschend, zwischen diesen beiden Polen kommt es jedoch stets zu einer durch monopsonistische Konkurrenz induzierten endogenen Lohndispersion mit signifikanten Distributionseffekten zwischen den beteiligten Agenten.

Zur Beschreibung des Modells ist es zweckmäßig, bereits hier auf die im nachfolgenden verwendete Notation einzugehen. So entspreche  $V_i$  mit  $i \in [u, e]$  fortan dem Kapitalwert des Einkommensstromes eines arbeitslosen Jobsuchers ( $u$ ) bzw. eines bereits beschäftigten Arbeitnehmers ( $e$ ),  $r$  einer stetigen und für alle Individuen identischen Zeitpräferenzrate und  $b$  einer Lohnersatzleistung respektive dem Wert einer privaten Beschäftigungsalternative. Der Reservationslohn, d.h. der Lohnsatz bei dem ein Arbeitnehmer gerade indifferent zwischen Annahme und Ablehnung eines erhaltenen Jobangebotes ist, sei fortan mit  $R$  bezeichnet und  $F(\omega)$  mit  $\bar{\omega} \geq \omega \geq \underline{\omega}$  repräsentiere die durch den Arbeitnehmer parametrisch zu behandelnde (exogene) Verteilungs- bzw. kumulierte Dichtefunktion aller prinzipiell möglichen Jobofferten seitens der Unternehmen.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Die Funktion  $F(\omega)$  gibt also die Wahrscheinlichkeit dafür an, irgendein Jobangebot mit einem Lohnsatz  $\omega \leq \omega$  zu erhalten.



Generell postuliert das Modell, daß die Suche der Individuen nach (alternativen) Jobs unabhängig von ihrem jeweiligen Status rein zufällig entlang der unterschiedlich hohe Löhne bietenden Unternehmen geschieht und (potentiellen) Arbeitnehmern zwar die allgemeine Verteilung möglicher Entgelte bekannt ist, ihnen jedoch gleichfalls keinerlei detaillierte Informationen darüber vorliegen, welches spezifische Unternehmen letztendlich welchen spezifischen Lohnsatz anbietet. „Gezielte Bewerbungen“ auf „Hochlohnjobs“ sind somit mangels Wissen der Individuen ausgeschlossen und insofern liegt an diesem Punkt des Modellrahmens ein Aspekt unvollständiger Information auf Seiten der (potentiellen) Arbeitnehmer vor, welcher dafür sorgt, daß es sich bei einer mit einem Arbeitsplatz verbundenen Lohnofferte  $\omega$  aus Sicht der Individuen letztlich um eine Zufallsvariable mit der Verteilungsfunktion  $F(\omega)$  handelt.<sup>11</sup>

Nicht zuletzt sei an dieser Stelle erwähnt, daß für aktuell beschäftigte Arbeitnehmer stets eine positive Wahrscheinlichkeit  $\psi$  existiert, aufgrund eines idiosynkratischen Schocks ihren derzeitigen Status samt Einkommen zu verlieren und in die Gruppe der Arbeitslosen wechseln zu müssen. Dies gelte wohlgemerkt unabhängig davon, daß die Arbeitsbeziehung zu beiderseitigem Vorteil hätte weitergeführt werden können und dient insofern als Sammelbecken für ihrer Natur nach unterschiedlichster Imponderabilitäten auf beiden Seiten des Marktes. Schlußendlich existieren im folgenden noch „Geschwindigkeitssparameter“, welche beschreiben sollen, „wie viele“ Jobofferten zu jedwedem Zeitpunkt bei (von) einem betrachteten Individuum eintreffen (generiert werden). Sie seien fortan mit  $\lambda_i$   $i \in [u, e]$  bezeichnet und können somit je nach Status des betrachteten Individuums differenziert und wahlweise den jeweiligen Suchintensitäten oder auch dem generellen Zustand des jeweils im Fokus stehenden Arbeitsmarktes angepaßt werden.

In Kombination mit der Annahme einer konstanten Gesamtpopulation an Individuen  $M_w$  und Unternehmen respektive Arbeitgebern  $M_f$  läßt sich unter Zuhilfenahme obiger Definitionen nun zunächst das suchtheoretische Grundmodell im Hinblick auf den Reservationslohn zu einer hier noch exogen gegebenen Jobangebotsverteilung entwickeln.<sup>12</sup> Dies sei die Aufgabe des nachfolgenden Abschnitts 2.1.1. Daran anschließend werden in 2.1.2 die Bedingungen für die Existenz eines Steady-State-Gleichgewichts ausgearbeitet und anhand deren strukturellen Gültigkeit auf die Belegschaftsgröße eines  $w$ -bietenden Unter-

<sup>11</sup> Man könnte sich hierzu vorstellen, daß die Individuen ausschließlich in der Lage sind, sich „blind“ bei Unternehmen zu bewerben und erst im Kontext einer expliziten Offerte Informationen über die Höhe der möglichen Bezüge erhalten.

<sup>12</sup> Die Art der hiesigen Darstellung des Burdett-Mortensen-Modells orientiert sich insbesondere an den Ausarbeitungen in Burdett und Mortensen (1989, 1998), Manning (2003a, 2004), Wagner und Jahn (2004) sowie Rogerson et al. (2005).

nehmens zu gegebenem  $R$  und  $F$ , d.h. die Arbeitsangebotsseite geschlossen. Zusammen beschreiben die beiden Abschnitte somit das aus Sicht der Individuen optimale Arbeitsangebotsgebar. Abschnitt 2.1.3 charakterisiert daraufhin die zentrale monopsonistische Verhaltensannahme hinsichtlich der Arbeitgeber und 2.1.4 fügt die einzelnen Gleichgewichtserfordernisse explizit zu einem charakteristischen Lösungstriplet zusammen. In diesem Kontext werden weiterhin einzelne Implikationen dieses Gleichgewichtszustandes im Hinblick auf Meßbarkeit und Form der Verteilungsfunktionen sowie sein Verhalten bei Einführung eines Mindestlohnes diskutiert. Letztendlich wird es die Aufgabe von 2.1.5 sein, die bis dato erzielten Ergebnisse zu problematisieren und anhand stilisierter Fakten im Hinblick auf ihre empirische Relevanz zu bewerten. In diesem Zusammenhang wird sich außerdem die Notwendigkeit der in Abschnitt 2.2 dargestellten diversen Erweiterungen des Grundmodells ergeben.

### 2.1.1 Der optimale Reservationslohn

Bei einer stetigen Diskontierung zukünftiger Einkommen mit der Rate  $r$  läßt sich der erwartete Kapitalwert des Einkommens eines arbeitslosen Jobsuchers  $V_u$  zunächst als Bellman-Gleichung formulieren. Hierbei muß gelten

$$V_u = \left[ b + \lambda_u \int_{\omega=R}^{\bar{\omega}} (V_e(\omega) - V_u) F_w(\omega) d\omega \right] \int_{t=0}^{\infty} e^{-rt} dt \quad (2.1)$$

Während der zweite Faktor dieser Asset-Gleichung lediglich einer stetigen Abdiskontierung auf den betrachteten Zeitpunkt  $t = 0$  dient und  $b$  die in diesem Zustand ohnehin stets anfallende Lohnersatzleistung abbildet, beschreibt der Integralausdruck der eckigen Klammer dabei den erwarteten Kapitalgewinn eines Übergangs von der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis. Kommt es durch eine erfolgte Lohnofferte nämlich tatsächlich zu einem Wechsel in den Status eines Angestellten (was definitionsgemäß voraussetzt, daß der gebotene Lohn  $\omega$  größer als der letztlich gesuchte Reservationslohn  $R$  ist), so muß der hier fokussierte Arbeitslose zwar auf den Kapitalwert eines fortgesetzten Such- bzw. Arbeitslosenstatus ( $V_u$ ) verzichten, kommt dafür jedoch gleichfalls in den Genuss des Kapitalwertes einer Beschäftigung, d.h.  $V_e(\omega)$ . Die Wahrscheinlichkeit für ein derartiges Ereignis entspricht hierbei gerade dem Ausdruck  $F_w(\omega)$ , also dem Wert der Dichtefunktion an der Stelle  $\omega$ , und somit läßt sich der Integrand aus (2.1) als risikoneutraler Wert der Möglichkeit interpretieren, daß eine Offerte mit genau dem Lohnsatz  $\omega$  eintrifft und von dem betrachteten Individuum auch angenommen wird.<sup>13</sup> Die Integration summiert diese isolierten

<sup>13</sup> Zum prinzipiellen Zusammenhang von Dichte- und Verteilungsfunktion bei stetigen Zufallsvariablen vergleiche beispielsweise Schlittgen (1997, S. 96–102).

Nachfragemacht und internationaler Handel  
Monopsonistischer und oligopsonistischer Wettbewerb  
auf dem Arbeitsmarkt

Lewerth, T.

2014, XIII, 482 S. 29 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-04546-3