Wolls Lehr- und Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Herausgegeben von

Universitätsprofessor Professor h. c. Dr. Dr. h. c. Artur Woll

Bisher erschienene Werke:

Aberle, Transportwirtschaft, 2. A.
Assenmacher, Konjunkturtheorie, 8. A.
Barro, Makroökonomie, 3. A.
Barro · Grilli, Makroökonomie – Europäische Perspektive
Barro · Sala-i-Martin, Wirtschaftswachstum
Blum, Volkswirtschaftslehre, 2. A.
Branson, Makroökonomie, 4. A.
Bretschger, Wachstumstheorie, 2. A.
Brinkmann, Einführung in die Arbeitsökonomik
Brösse, Industriepolitik, 2. A.
Büschges · Abraham · Funk, Grundzüge der Soziologie, 3. A.
Cezanne, Allgemeine Volkswirtschaftslehre, 3. A.
Fischer · Wiswede, Grundlagen der Sozialpsychologie
Glastetter, Außenwirtschaftspolitik, 3. A.
Leydold, Mathematik für Ökonomen
Müller, Angewandte Makroökonomik
Rosen · Windisch, Finanzwissenschaft I
Rush, Übungsbuch zu Barro, Makroökonomie, 3. A.
Sachs · Larrain, Makroökonomik - in globaler Sicht
Schneider, Grundlagen der Volkswirtschaftslehre, 3. A.
Tirole, Industrieökonomik, 2. A.
Varian, Mikroökonomie, 3. A.
Wachtel, Makroökonomik
Wacker · Blank, Ressourcenökonomik I
Wacker · Blank, Ressourcenökonomik II
Wohltmann, Grundzüge der makroökonomischen Theorie, 2. A.

Einführung in die Arbeitsökonomik

Von
Dr. Gerhard Brinkmann
Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre
an der Universität-Gesamthochschule-Siegen

R. Oldenbourg Verlag München Wien

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Brinkmann, Gerhard:
Einführung in die Arbeitsökonomik / von Gerhard Brinkmann. -
München ; Wien : Oldenbourg, 1999
(Wolls Lehr- und Handbücher der Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften)
ISBN 3-486-24859-6

© 1999 R. Oldenbourg Verlag
Rosenheimer Straße 145, D-81671 München
Telefon: (089) 45051-0, Internet: http://www.oldenbourg.de

Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Gedruckt auf säure- und chlorfreiem Papier
Gesamtherstellung: WB-Druck, Rieden

ISBN 3-486-24859-6

Vorwort

Viele Personen haben dazu beigetragen, dass ich dieses Buch schreiben konnte, und sie haben mitgeholfen, wenigstens einige (wie ich hoffe) seiner Fehler zu eliminieren: die Studenten vieler Semester, denen ich Vorlesungen über Arbeitsökonomik gehalten habe; die Lehrstuhlassistenten mehrerer Generationen, mit denen ich die Inhalte des Buches diskutiert habe; schließlich, aber nicht zuletzt Frau Volkmann, welche die Rolle des Schriftsetzers übernommen hat, der - nach dem Satz von Karl Kraus - in den guten alten Zeiten das Schlimmste verhindert hat.

Ihnen allen danke ich sehr herzlich.

Gerhard Brinkmann

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis XII

0 Einleitung 1

0.1 Inhalt des Buches 1

0.2 Literaturhinweise zum gesamten Buch 2

0.2.1 Lehrbücher 2

0.2.2 Handbücher und Handwörterbücher 2

0.2.3 Spezialisierte Zeitschriften 3

0.2.4 Schriftenreihen 3

0.2.5 Statistiken 3

Teil I: Der Arbeitsmarkt 5

1 Definition und statistische Konzepte des Arbeitsmarktes 7

1.1 Definition des Arbeitsmarktes 7

1.2 Erläuterungen zur Definition 8

1.3 Die Bestandsmengen des Arbeitsmarktes 9

1.4 Die Flussmengen des Arbeitsmarktes 10

2 Der Arbeitsvertrag 14

3 Die Struktur des Arbeitsmarktes 16

3.1 Definition und Einteilungskriterien 16

3.2 Die Rolle der Arbeitsmarktstruktur 17

3.3 Die institutionelle Segmentierung des Arbeitsmarktes 18

3.4 Interne und externe Arbeitsmärkte 19

3.5 Der duale Arbeitsmarkt 21

3.5.1 Die Beschreibung der Arbeitsmarktsegmente und deren Begründung 21

3.5.2 Zur Kritik des Ansatzes 23

4 Überblick über die Aktoren des Arbeitsmarktes 26

5 Die Gewerkschaften 28

5.1 Begriff und Merkmale 28

5.2 Gewerkschaftstypen und deren Kriterien 30

5.3 Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland 31

5.3.1 Die einzelnen Gewerkschaften und ihr Organisationsprinzip 31

5.3.2 Die Mitgliederakquirierung 32

5.3.3 Die Ideologie der Gewerkschaften 34

5.3.4 Funktionen von Gewerkschaften 35

5.4 Gewerkschaftstheorie 36

6 Die Arbeitgeberverbände 37

6.1 Begriff und Merkmale 37

6.2 Die Arbeitgeberverbände in der Bundesrepublik Deutschland 39

6.2.1 Die einzelnen Organisationen 39

6.2.2 Die Mitgliederakquirierung 39

6.2.3 Die Ideologie der Arbeitgeberverbände 40

6.2.4 Funktionen von Arbeitgeberverbänden 41

7 Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern auf dem Arbeitsmarkt 42

7.1 Der Tarifvertrag 42

7.1.1 Rechtliche Grundlagen und Erscheinungsformen 42

7.1.2 Der normative Teil des Tarifvertrages 43

7.1.3 Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrages 46

7.1.4 Die Bewertung des Tarifvertrages 47
7.1.4.1 Vor- und Nachteile der Institution „Tarifvertrag" 47
7.1.4.1.1 Für die Anbieter von Arbeit 47
7.1.4.1.2 Für die Nachfrager von Arbeit 48
7.1.4.1.3 Für die gesamte Wirtschaft 48
7.1.4.2 Flächentarifvertrag versus Haustarifvertrag 49
7.1.5 Vertragsverhandlungstheorien 50
7.1.6 Der Einfluss des Tariflohns auf den Reallohn 50
7.1.6.1 Die Fragestellung 50
7.1.6.2 Lohnunterschiede zwischen Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern 51
7.1.6.3 Durchschnittslohn und Gewerkschaften 52
7.2 Der Streik 53
7.2.1 Begriff und rechtliche Grundlagen 53
7.2.2 Häufigkeit und Erklärung von Streiks 55
7.3 Die Aussperrung 56
8 Die Arbeitsgerichtsbarkeit 58
8.1 Rechtliche Grundlagen und Zuständigkeiten 58
8.2 Die Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit 59
8.3 Die Wirkungen der Arbeitsgerichtsbarkeit auf das Arbeitsleben 60
9 Die Bundesanstalt für Arbeit 62
9.1 Rechtliche Grundlagen, Aufgaben und Organisation 62
9.2 Der Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit 63

Teil II: Das Arbeitsangebot 67
10 Die Entscheidungssituation und ihre Behandlung in der Wirtschaftswissenschaft 69
11 Ein statisches Modell des Arbeitsangebotes bei vollständiger Konkurrenz 72
11.1 Das Angebot von Arbeitsstunden bei konstantem Lohnsatz 72
11.2 Die Partizipation am Erwerbsleben und das Arbeitsstundenangebot 74
11.3 Die Arbeitsangebotsfunktion 75
11.4 Empirische Überprüfung der statischen Arbeitsangebotsfunktion 77
11.4.1 Vorgehensweise 77
11.4.2 Ergebnisse 79
12 Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitwünsche 82
12.1 Erwerbsbeteiligung der Männer 82
12.2 Erwerbsbeteiligung der verheirateten Frauen 84
12.3 Erwerbspersonen von 1970 bis 1997 in der Bundesrepublik Deutschland (West) 85
12.4 Arbeitszeitwünsche 86
12.4.1 Arbeitszeitwünsche als Indikatoren des Arbeitszeitangebotes 86
12.4.2 Die Dimensionen der Arbeitszeit 86
12.4.3 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungswünsche 87
12.4.4 Arbeitszeitwünsche in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 88
13 Das Angebot an Humankapital 90
13.1 Überblick über das Problem 90
13.2 Die Rendite der Ausbildung 91
13.2.1 Investitionsrechnungen und ihre Voraussetzungen 91
13.2.2 Das Schulmodell 93
13.2.3 Die Erweiterung des Schulmodells um die Variable „Berufserfahrung" 95
13.2.4 Empirische Ergebnisse 97

13.3 Die Optimierung der Zeitallokation über den gesamten Lebenslauf 98
13.4 Ein realistischer Blick auf das Angebot an Humankapital in der Bundesrepublik Deutschland 101

Teil III: Die Arbeitsnachfrage 107

14 Die Entscheidungssituation und ihre Behandlung in der Wirtschaftswissenschaft 109

15 Die Arbeitsnachfrage der Unternehmung auf vollkommenen Märkten bei substitutionaler Produktfunktion 111
15.1 Eigenschaften und Ziel der Unternehmung 111
15.2 Die Arbeitsnachfrage bei vollständiger Konkurrenz auf allen Märkten 112
15.3 Die Arbeitsnachfrage bei Monopol auf dem Absatzmarkt und vollständiger Konkurrenz auf den Bezugsmärkten der Unternehmung 114
15.4 Die Arbeitsnachfrage bei Monopson auf dem Arbeitsmarkt und vollständiger Konkurrenz auf allen anderen Märkten 115
15.5 Die Nachfragefunktion nach Arbeit bei vollständiger Konkurrenz auf allen Märkten 116
15.5.1 Allgemeine Form und Annahmen 116
15.5.2 Die Arbeitsnachfrage bei Änderung des Produktpreises 117
15.5.3 Die Arbeitsnachfrage bei Änderung des Lohnsatzes 118
15.5.4 Die Arbeitsnachfrage bei Änderung eines anderen Faktorpreises 120
15.6 Die Nachfrage nach Humankapital 121

16 Die Arbeitsnachfrage der Unternehmung auf vollkommenen Märkten bei limitationaler Produktfunktion 122

17 Ein realistischer Blick auf die Nachfrage der Firma nach Arbeit 125

Teil IV: Abhängige Beschäftigung und Entlohnung 127

18 Abhängige Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland (West) 129

19 Beschäftigung und Lohnsatz auf vollkommenen Märkten 131
19.1 Vollständige Konkurrenz auf allen Märkten 131
19.2 Beschäftigung und Lohnsatz bei Monopol und Monopson einer Firma auf vollkommenen Märkten 133
19.3 Die Intervention der Gewerkschaften 134
19.3.1 Einseitige Festlegung des Lohnsatzes durch die Gewerkschaft 134
19.3.1.1 Monopol auf dem Arbeitsmarkt und vollständige Konkurrenz auf allen übrigen Märkten 134
19.3.1.2 Monopol/Monopson auf dem Arbeitsmarkt 136
19.3.1.3 Die Änderung der Lohnsumme bei Änderung der Beschäftigung 138
19.3.1.4 Die Insider-Outsider-Theorie der Beschäftigung und des Lohnes 139
19.3.2 Effiziente Verträge 140

20 Beschäftigung und Lohnsatz bei Arbeitsstellensuche auf unvollkommenen Märkten 143

21 Ein Warteschlangenmodell für die Verteilung von Arbeitsplätzen 148

22 Effizienzlohntheorien 150
22.1 Die grundlegenden Ideen 150
22.2 Optimaler Lohnsatz und optimale Beschäftigung bei Einsatz der Löhne gegen Drückebergerei 151
22.3 Kritik 152
23 Die Lohnstruktur 154
23.1 Begriff und Bedeutung 154
23.2 Theorie der Lohnstruktur 154
23.2.1 Überblick 154
23.2.2 Lohnunterschiede durch Inhomogenität der Arbeit 155
23.2.3 Lohnunterschiede durch eingeschränkte Mobilität der Arbeit 156
23.3 Empirie der Lohnstruktur 157
23.3.1 Lohnunterschiede zwischen Wirtschaftszweigen 157
23.3.2 Lohnunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten 162
Teil V: Die Arbeitslosigkeit 165
24 Definitionen der Arbeitslosigkeit 167
24.1 Arbeitslose und Stille Reserve 167
24.2 Bestandsmenge und Bewegungsmenge 167
24.3 Verweildauer und ihre Verteilungen 168
24.4 Verbleibfunktion und Hazardfunktion 169
24.5 Eintrittswahrscheinlichkeit 170
24.6 Betroffenheit 170
24.7 Arbeitslosenquoten 171
25 Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 172
26 Überblick über die Ursachen der Arbeitslosigkeit 176
26.1 Systematik der Ursachen der Arbeitslosigkeit 176
26.2 Die Ursachen der Arbeitslosigkeit in der neoklassischen und in der Keynesianischen Wirtschaftstheorie 178
26.3 Bereits behandelte mögliche Ursachen der Arbeitslosigkeit 179
27 Das Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage 181
28 Technischer Fortschritt und Arbeitslosigkeit 184
28.1 Definition des Technischen Fortschritts 184
28.2 Beschäftigungswirkungen von Prozessinnovationen aus der Sicht einer einzelnen Firma 184
28.3 Beschäftigungswirkungen von Produktinnovationen aus der Sicht einer einzelnen Firma 186
28.4 Gesamtwirtschaftliche Betrachtung 186
29 Einige genuin makroökonomische Erklärungsversuche der Arbeitslosigkeit 188
29.1 Die modifizierte Phillips-Kurve 188
29.2 Die natürliche Arbeitslosenquote 189
29.3 Die inflationsstabilisierende Arbeitslosenquote 191
29.4 Das Hysteresis-Phänomen 193
29.4.1 Das Phänomen der Hysteresis in der Physik 193
29.4.2 Übertragung auf Arbeitsmarktphänomene 194

30 Wirkungen der Arbeitslosigkeit 196
30.1 Wirkungen auf den einzelnen Arbeitslosen 196
30.1.1 Finanzielle Wirkungen 196
30.1.2 Psychische und soziale Wirkungen 197
30.2 Wirkungen auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft 200
30.2.1 Destabilisierung der gesamten Gesellschaft 200
30.2.2 Der Verlust an möglichem Bruttoinlandsprodukt 201
30.2.3 Die fiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit 202
30.2.4 Arbeitslosigkeit und Lohnniveau 203

Teil VI: Arbeitsmarktpolitik 205

31 Die Ziele der Arbeitsmarktpolitik 207

32 Ordnungspolitik 210
32.1 Definitionen 210
32.2 Überblick über die Ordnungspolitik in Bezug auf den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland 211
32.3 Übergewicht einer Partei in den Tarifverhandlungen und im Arbeitskampf? 213
32.4 Kündigungsschutz als Ursache von Arbeitslosigkeit? 214
32.5 Sozialpolitik als Aufgabe der Unternehmen? 214
32.6 Die negative Einkommensteuer 215
32.7 Kann die Arbeitslosigkeit durch Ordnungspolitik gesenkt werden? 217

33 Ablaufpolitik 219
33.1 Überblick über die Maßnahmen 219
33.2 Leistungen bei Arbeitslosigkeit und ihre Wirkungen 220
33.2.1 Leistung 220
33.2.2 Arbeitslosigkeit durch Arbeitslosenversicherung? 224
33.3 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 227
33.4 Keynesianische Beschäftigungspolitik 229

34 Die Entscheidungsprozesse der politischen Aktoren 233

Literaturverzeichnis 235

Namenverzeichnis 249

Sachverzeichnis 253

Abkürzungsverzeichnis

AFG:	Arbeitsförderungsgesetz
ArbPlatzSchG:	Arbeitsplatzschutzgesetz
BAG AP:	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts - Arbeitsrechtliche Praxis
BBiG:	Berufsbildungsgesetz
BDA:	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BErzgG:	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG:	Betriebsverfassungsgesetz
BGB:	Bürgerliches Gesetzbuch
BRRG:	Beamtenrechtsrahmengesetz
DAG:	Deutsche Angestellen Gewerkschaft
DGB:	Deutscher Gewerkschaftsbund
GG:	Grundgesetz
IAB:	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
KSchG:	Kündigungsschutzgesetz
MuSchG:	Mutterschutzgesetz
s.:	siehe
S.:	Seite
Sp.:	Spalte
TVG:	Tarifvertragsgesetz

0 Einleitung

0.1 Inhalt des Buches

Die Themen dieses Buches über Arbeitsökonomik sind

- die Beschäftigung,
- die Entlohnung,
- die Arbeitslosigkeit

unselbständiger Erwerbspersonen.

Mit Selbständigen beschäftigt sich die Arbeitsökonomik traditioneller Weise nicht. Dies ist einerseits bedauerlich, weil die Selbständigen einen wichtigen Teil der Gesamtarbeit einer Volkswirtschaft leisten; andererseits ist es insofern verständlich, als in allen modernen kapitalistischen Volkswirtschaften die Unselbständigen über 90 % der Erwerbspersonen bilden und weil die ökonomischen und sozialen Probleme dieser überwältigenden Mehrheit als besonders drängend angesehen werden.

Aus der Sicht der einzelnen unselbständigen Erwerbsperson ist ihre Beschäftigung und ihre Entlohnung von überragender Bedeutung, entsprechend ist eine länger dauernde Arbeitslosigkeit für sie eine Katastrophe:

- für die meisten Unselbständigen ist die Arbeit die Hauptquelle ihres Primäreinkommens (des Einkommens vor dem Einsetzen der staatlichen oder privaten Umverteilung); Einkommen aus Vermögen beziehen zwar auch viele Unselbständige, dessen Anteil an ihrem Gesamteinkommen ist aber doch insgesamt gering;
- die Arbeit bestimmt heute immer noch die Position der Erwachsenen in den modernen Gesellschaften und wird das auch in der absehbaren Zukunft tun; das Leben der Kinder und vor allem der Jugendlichen besteht zu einem nicht geringen Teil in der Vorbereitung auf die Arbeitswelt und die durch Arbeit zu erlangenden Positionen;
- Arbeitslosigkeit, vor allem wenn sie länger dauert, beraubt den Arbeitslosen nicht nur seines Primäreinkommens (oder doch des größten Teils von diesem), sondern auch seiner Position in der Gesellschaft und damit häufig des Sinns des Lebens.

Die Arbeitsökonomik hat die Aufgabe, einerseits Beschäftigung, Entlohnung und Arbeitslosigkeit sowie deren Folgen darzustellen und zu erklären, d.h. eine explikative empirische Theorie aufzustellen; andererseits, dem Staat Handlungsanweisungen zu geben, wie er bestimmte Ziele bei Beschäftigung und Entlohnung erreichen kann, d.h. eine dezisive Theorie, genannt „Arbeitsmarktpolitik", zu entwickeln.

Als Haupterklärungsfaktoren für Beschäftigung, Entlohnung und Arbeitslosigkeit werden das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage angesehen, die ihrerseits zu erklären sind. Beide sowie das Resultat von Angebot und Nachfrage werden sehr stark bestimmt durch die Struktur der Märkte, insbesondere der Arbeitsmärkte, und die staatliche Arbeitsmarktpolitik.

Die vorstehenden Darlegungen machen die gewählte Gliederung des Buches verständlich: Beschäftigung und Entlohnung einerseits, Arbeitslosigkeit andererseits werden in je eigenen Teilen abgehandelt; diesen Teilen vorgeordnet ist die Erörterung der beiden Haupterklärungsfaktoren: Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot. Er-

örterungen des Arbeitsmarktes eröffnen, Erörterungen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik beschließen das Buch:

Teil I: Der Arbeitsmarkt,
Teil II: Das Arbeitsangebot,
Teil III: Die Arbeitsnachfrage,
Teil IV: Beschäftigung und Entlohnung,
Teil V: Die Arbeitslosigkeit,
Teil VI: Arbeitsmarktpolitik.

0.2 Literaturhinweise zum gesamten Buch

0.2.1 Lehrbücher

In den USA und in Großbritannien ist das Fach „Labor Economics", anders als in Deutschland, in praktisch jeder wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vertreten. Demzufolge existiert eine große Anzahl von Lehrbüchern, von denen hier eine kleine Auswahl angeführt wird, die von GERLACH/HÜBLER 1992 besprochen worden ist:

EHRENBERG/SMITH 1991;
ELLIOTT 1991;
FALLON/VERRY 1988;
KAUFMAN 1991.

Es handelt sich durchweg um elementare Darstellungen. Deutsche Lehrbücher sind seltener, die angeführte Auswahl ist umfassender:

G. BRINKMANN 1981 a und b; 1984;
ENDRUWEIT/GAUGLER/STAEHLE/WILPERT 1985;
FRANZ 1996; GOERKE/HOLLER 1997;
KELLER 1997 (vor allem eine umfassende Darstellung der Beziehungen zwischen den Arbeitsmarktparteien);
MÜLLER-JENTSCH 1997 (ebenfalls eine umfassende Darstellung der Arbeitsmarktbeziehungen);
SESSELMEIER/BLAUERMEL 1998.

Im Allgemeinen werden die hier genannten Lehrbücher bei den Literaturhinweisen zu den einzelnen Kapiteln nicht mehr aufgeführt; es wird jedoch geraten, sie zu jedem einzelnen Kapitel zu konsultieren.

0.2.2 Handbücher und Handwörterbücher

ASHENFELTER/LAYARD 1986 a und b (repräsentiert den Stand der angelsächsischen Forschung bis zum Redaktionsschluß etwa 1984);
HÖD 1976;
HWP 1992; erste Auflage 1975.
SCHMID/O'REILLY/SCHÖMANN 1996.

0.2.3 Spezialisierte Zeitschriften

BESCHÄFTIGUNGSOBSERVATORIUM. Die Zeitschrift des Europäischen Systems für Dokumentation, Evaluation und Begleitung der Beschäftigungspolitiken (SYSDEM), herausgegeben von der Europäischen Kommission;
INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW;
INTERNATIONAL LABOR REVIEW, herausgegeben vom Internationalen Arbeitsamt Genf;
JOURNAL OF LABOR ECONOMICS;
JOURNAL OF LABOR RESEARCH;
JOURNAL OF HUMAN RESOURCES;
MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, (faktisch, wenn auch nicht formal) herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

0.2.4 Schriftenreihen

BEITRÄGE AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, herausgeben vom IAB, Nürnberg;
STUDIEN ZUR ARBEITSMARKTFORSCHUNG, herausgegeben von W. Franz, K. Gerlach, O. Hübler, J. Wagner, Frankfurt;
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE ARBEITSMARKTFORSCHUNG, herausgegeben von Mitgliedern des gleichnamigen Arbeitskreises, Berlin.

0.2.5 Statistiken

AMTLICHE NACHRICHTEN DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (monatlich), Nürnberg;
ERWERBSTÄTIGKEIT, in mehrjährigen Abständen, Fachserie 1, Reihe 4, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden;
LÖHNE UND GEHÄLTER, in mehrjährigen Abständen, Fachserie 16, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden;
STATISTISCHES JAHRBUCH, jährlich, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden;
INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT, Taschenbüchlein (jedes Jahr neu), Ergebnisse der amtlichen Statistik, u.a. auch zum Arbeitsmarkt, Köln;
IAB (Hrsg.): Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen (in zwei bis drei Jahresabständen jeweils neu; neueste Ausgabe 1997), Nürnberg;
ARBEITS- UND SOZIALSTATISTIK, jährlich, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn;
TARIFVERTRÄGE, jährlich: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn;
TARIFVERTRAGLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN im Jahre..., jährlich, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

Teil I: Der Arbeitsmarkt

Lehrziele

Der Arbeitsmarkt ist in Marktwirtschaften die Institution, in der über Beschäftigung, Entlohnung und Arbeitslosigkeit der abhängigen Erwerbspersonen entschieden wird. Wie diese Entscheidungen ausfallen, wird auch durch gewisse Eigenschaften des Arbeitsmarktes mitbestimmt. Teil I will Kenntnisse über solche Eigenschaften des Arbeitsmarktes vermitteln, damit der Leser verstehen kann, wie ein so beschaffener Arbeitsmarkt Arbeitsangebot (Teil II), Arbeitsnachfrage (Teil III) und das Ergebnis ihres Zusammentreffens beeinflusst (Teil IV und V). Die Beschaffenheit des Arbeitsmarktes ist zu einem nicht geringen Teil Ergebnis der Ordnungspolitik des Staates. Über diese wird in Teil VI dieses Lehrbriefes gesprochen, die in Teil I vermittelten Informationen werden dort vorausgesetzt.

In den neun Kapiteln des Teiles I werden Kenntnisse über folgende Tatbestände vermittelt:

- Definition und statistische Konzepte des Arbeitsmarktes (Kapitel 1),
- den Arbeitsvertrag (Kapitel 2),
- die Struktur des Arbeitsmarktes (Kapitel 3),
- die Akteure des Arbeitsmarktes (Kapitel 4), insbesondere über
  - die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände und ihre Beziehungen, wie Tarifvertrag und Arbeitskampf (Kapitel 5 bis 7),
  - die Arbeitsgerichtsbarkeit (Kapitel 8),
  - die Bundesanstalt für Arbeit (Kapitel 9).

Auf dieses Wissen über die Institutionen wird in allen folgenden Teilen dieses Buches häufig zurückgegriffen.

1 Definition und statistische Konzepte des Arbeitsmarktes

1.1 Definition des Arbeitsmarktes

Arbeitsmarkt (a)	$=_{def}$	Markt der unselbständigen Erwerbspersonen.
Markt des Gutes x	$=_{def}$	Ort, an dem das Gut x angeboten, nachgefragt und über dessen Nutzung Verträge abgeschlossen werden. (In der Regel denken wir bei solchen Verträgen an Kaufverträge, aber auf Märkten werden auch andere Verträge abgeschlossen, z. B. Mietverträge, Pachtverträge, Arbeitsverträge).
Erwerbspersonen	$=_{def}$	„alle Personen ..., die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Abhängige), ... Als Erwerbspersonen zählen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen" (STATISTISCHES JAHRBUCH 1997, S. 101).
Erwerb	$=_{def}$	Tätigkeit gegen Entlohnung.
Unselbständige Erwerbspersonen	$=_{def}$	diejenigen Erwerbspersonen (Arbeitnehmer), die ihre Arbeitskraft anderen Personen (Arbeitgebern) zur Verfügung stellen oder anbieten; der Art, dass sie bei ihrer Tätigkeit den Weisungen des Arbeitgebers unterliegen; der Art, dass die Ergebnisse der Tätigkeit dem Arbeitgeber zukommen; der Art, dass das Risiko für das Gelingen der Tätigkeit der Arbeitgeber trägt; der Art, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem jeweiligen Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn zu zahlen.
Erwerbstätige	$=_{def}$	„Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (einschließlich Soldaten und mithelfender Familienangehöriger) oder selbständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder einen freien Beruf ausüben" (STATISTISCHES JAHRBUCH 1997, S. 101).
Erwerbslose	$=_{def}$	„Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich jedoch um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind" (STATISTISCHES JAHRBUCH 1997, S. 101).

Arbeitslose $=_{def}$ „Personen ohne Arbeitsverhältnis - abgesehen von einer geringfügigen Beschäftigung - die sich als Arbeitsuchende beim Arbeitsamt gemeldet haben, eine Beschäftigung von mindestens 18 oder mehr Stunden für mehr als 3 Monate suchen, für eine Arbeitsaufnahme sofort zur Verfügung stehen, nicht arbeitsunfähig erkrankt sind und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben" (STATISTISCHES JAHRBUCH 1997, S. 101).

Wenn wir in die Definition a des Arbeitsmarktes einige der später eingeführten definierenden Begriffe hineinnehmen, erhalten wir die Definition b:

Arbeitsmarkt (b) $=_{def}$ Ort, an dem die unselbständigen Erwerbspersonen ihre Arbeitskraft anbieten, an dem die Arbeitskraft nachgefragt und an dem Verträge über die Nutzung der Arbeitskraft abgeschlossen werden.

1.2 Erläuterungen zur Definition

Die vorgetragene Definition ist zunächst eine festsetzende Nominaldefinition: eine Vereinbarung, das Wort „Arbeitsmarkt" als Abkürzung für die angeführten zahlreichen definierenden Begriffe zu benutzen. Gleichzeitig behaupten wir jedoch auch (und machen damit die Nominal- zu einer Realdefinition), dass die reale Institution, die wir mit dem Wort „Arbeitsmarkt" belegen, durch die Merkmale gekennzeichnet ist, welche die definierenden Begriffe intendieren.

In vielen deutschen Publikationen jedoch wird „Arbeitsmarkt" definiert als *Markt für Arbeitsleistungen*. Wenn diese Definition als Realdefinition verstanden wird, halte ich sie für falsch; denn Arbeitsleistungen werden von selbständigen Gewerbetreibenden und Angehörigen freier Berufe angeboten (Handwerkern, Ärzten, Rechtsanwälten etc.), die ihre Arbeit selbst bestimmen und bei dieser Weisungen nicht unterliegen, während auf dem Arbeitsmarkt die unselbständigen Erwerbspersonen sich selbst anbieten und von Arbeitgebern nachgefragt werden, weil ihre Arbeitskraft von ihrer Person nicht zu trennen ist. Natürlich können die Unselbständigen nicht verkauft und gekauft werden wie eine Sache, sondern sie schließen einen Vertrag sui generis ab, den Arbeitsvertrag (s. Kapitel 2). Jene falsche Realdefinition soll wohl - bewusst oder unbewusst - den unselbständigen Erwerbspersonen eine Selbständigkeit unterschieben, die sie nicht haben.

Ist der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere? Mit der Bejahung dieser Frage können verschiedene Sätze gemeint sein:

1. *Das Gut, das auf dem Arbeitsmarkt gehandelt wird, unterscheidet sich nicht wesentlich von den Gütern beliebiger anderer Märkte.* Wer die in Abschnitt 1.1 vorgeschlagene Realdefinition des Arbeitsmarktes akzeptiert, muss diese Behauptung als falsch zurückweisen. Nur auf dem Arbeitsmarkt wird individuelle Arbeitskraft, unlösbar mit der betreffenden Person verbunden, angeboten und nachgefragt, und dieses Gut unterscheidet sich tiefgreifend von allen übrigen Gütern, die sonst auf Märkten gehandelt werden.

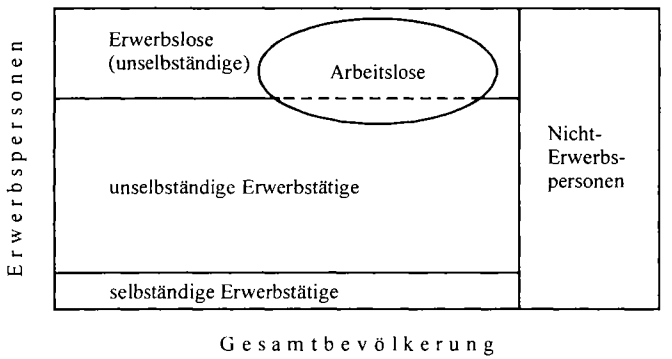
2. *Der Arbeitsmarkt funktioniert wie jeder andere Markt auch: Freier Wettbewerb erzeugt Gleichgewicht; wenn kein Gleichgewicht herrscht, liegt das nur daran, dass der Wettbewerb behindert ist.* Diese Aussage kann nicht auf Grund einer Realdefinition des Arbeitsmarktes entschieden werden, sondern nur durch Theorie und deren empirische Überprüfung, wie bei jedem anderen Markt auch. Hierüber handelt dieses Buch.

3. *Sonderregelungen für den Arbeitsmarkt, z. B. Ausnahmen vom allgemeinen Kartellverbot, sind unzulässig.* Dies ist - in Form eines Werturteils - eine Anweisung an Politiker, solche Ausnahmen abzuschaffen. Sie kann ebenfalls nicht aus einer Realdefinition des Arbeitsmarktes abgeleitet werden, sondern nur aus einer Theorie der Arbeitsmarktpolitik.

1.3 Die Bestandsmengen des Arbeitsmarktes

Die deutsche amtliche Arbeitsmarktstatistik teilt die gesamte Einwohnerschaft der Bundesrepublik nach dem Erwerbspersonenkonzept so auf, wie Darstellung 1/1 es zeigt (auch alle anderen entwickelten Länder gehen so vor).

Darstellung 1/1: Die Gliederung[a] der Bevölkerung (Bestandsmenge) nach dem Erwerbspersonenkonzept



(a) Die Darstellung zeigt nur das logische Verhältnis der Begriffe; die Größe der Flächen ist nicht proportional der Menge der mit ihnen bezeichneten Personen.

Die Begriffe sind in Abschnitt 1.1 definiert. Die Zahlen über Arbeitslose (s. Kapitel 25) stammen aus der Arbeitslosenstatistik, die übrigen aus der Volkszählung und dem Mikrozensus. Die Angaben beziehen sich auf einen Zeit*punkt*; sie sind deshalb Bestandsmengen.

Eine wichtige Information über jede Person innerhalb einer Bestandsmenge ist die Angabe, wie lange sie sich bereits innerhalb ihrer gegenwärtigen Position befindet. Die Daten über alle Personen einer Gruppe bilden die *Verteilung der Bestandsmenge jener Personen nach ihrer bisherigen Verweildauer*; ein Beispiel ist die Verteilung der am 31.1. eines Jahres bestehenden Menge der Arbeitslosen nach der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit (s. Abschnitt 24.3). Es leuchtet unmittelbar ein, dass diese Information zur Beurteilung der herrschenden Arbeitslosigkeit nützlich ist; das gilt aber auch für die Beurteilung der Erwerbstätigkeit und der Nicht-Erwerbstätigkeit.

Zu den Bestandsmengen des Arbeitsmarktes gehört auch die Anzahl der offenen Stellen, die Arbeitgeber zu besetzen wünschen. Die Bundesanstalt für Arbeit führt eine Statistik der offenen Stellen. Diese erfasst jedoch nur die beim Arbeitsamt gemeldeten Stellen; sie ist in unbekanntem Maße verzerrt, einerseits, weil nicht alle wirklich offenen Stellen angemeldet werden, andererseits, weil nicht alle besetzten oder gestrichenen Stellen abgemeldet werden.

1.4 Die Flussmengen des Arbeitsmarktes

Von gleicher Wichtigkeit wie die Kenntnis der Bestandsmengen ist diejenige der Flussmengen (der Bewegungen) auf dem Arbeitsmarkt, wenn man Beschäftigung, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit verstehen will.

Bewegung der Person x auf dem Arbeitsmarkt $=_{def}$ Wechsel der Person x von der ursprünglichen Position A zur Position B.

Bewegungsmengen (Flussmengen) des Arbeitsmarktes $=_{def}$ Anzahl der Personen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ihre Position auf dem Arbeitsmarkt gewechselt haben.

Zur empirischen Erfassung der Bewegungsmengen müssen also angegeben werden: (a) der betrachtete Zeitraum, (b) die Art der Bewegung.

Als Zeitraum wird in der Regel ein Jahr angenommen. Die einfachste Operationalisierung der Bewegung einer Person auf dem Arbeitsmarkt besteht darin festzustellen, ob sie einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen oder (und) aus einem bestehenden Arbeitsvertrag ausgeschieden ist; die Menge der Bewegungen von Personen ist dann die Summe der neu abgeschlossenen plus die Summe der aufgelösten Arbeitsverträge. Diese Summe wird „Labor Turnover" (Umschlag der Arbeitskräfte) genannt, die Differenz der beiden Summen ist die Nettoänderung der Beschäftigung.

Diese Operationalisierung der Bewegung hat den Nachteil, dass Herkunft und Ziel der Bewegungen nicht erfasst werden. Ausgangs- und Endpositionen der sich bewegenden Personen könnten nach dem Schema von Darstellung 1/1 definiert werden. Dann ergibt sich das Schema der Darstellung 1/2. Wechsel von einem Arbeitsplatz zu einem anderen werden in diesem Schema herkömmlicher Weise nicht registriert, obwohl diese Veränderungen einen großen Teil der Dynamik des Arbeitsmarktes ausmachen, wie eben dargelegt.

Wie wichtig die Kenntnis der Flussgrößen ist, möge folgendes fiktive Beispiel klarmachen:

Am ersten Januar eines Jahres möge der Bestand an Arbeitslosen (gleich Erwerbslosen) 1.000 betragen, der Bestand an unselbständigen Erwerbspersonen (unselbständigen Erwerbstätigen und Erwerbslosen) 10.000, die Arbeitslosenquote (s. Kapitel 24) also 10 %. Bis zum 31. Dezember desselben Jahres mögen sämtliche 1.000 Erwerbslose eine Stellung als abhängige Erwerbstätige gefunden haben, 1.000 bisher Erwerbstätige mögen in Pension gegangen sein (in die Menge der Nicht-Erwerbspersonen), 1.000 Studenten mögen aus der Universität (aus den Nicht-Erwerbspersonen) gegen Ende des Jahres in die Menge der Erwerbspersonen übergewechselt sein, aber noch keine Arbeit gefunden haben, also arbeitslos sein.

Darstellung 1/2: Ein Schema zur Erfassung der Bewegungen von Personen auf dem Arbeitsmarkt

Abfluss aus der Gruppe	Zufluss in die Gruppe					Summe der Abflüsse
	Arbeitslose	unselbst. Erwerbstätige	selbst. Erwerbstätige	Nicht-Erwerbspersonen	Nach außerhalb (Auswanderung, Tod)	
Arbeitslose	-					
unselbständige Erwerbstätige		-				
selbständige Erwerbstätige			-			
Nicht-Erwerbspersonen				-		
Von außerhalb (Einwanderer, Geburt)					-	
Summe der Zuflüsse						

Die Bestandsstatistik zeigt von einem Jahr zum anderen ein völlig unverändertes Bild, so dass man zu dem Urteil kommen könnte, der Arbeitsmarkt funktioniere nicht und die Arbeitslosigkeit bilde ein gravierendes soziales Problem, während die Verlaufsstatistik zusammen mit der Bestandsstatistik einen voll funktionierenden Arbeitsmarkt zeigt, auf dem die Arbeitslosigkeit *bestimmter Personen* (und nur eine solche ist ein soziales Problem) ein vorübergehendes, kein dauerndes Phänomen ist.

Fazit: Nur Bestands- und Verlaufsstatistik zusammen ergeben ein zutreffendes Bild der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Kenntnisse über die Bewegungen der Personen auf dem Arbeitsmarkt werden von der amtlichen Statistik nur in völlig unzureichender Weise erhoben und zur Verfügung gestellt. Ein schwerwiegender Mangel der vorhandenen Verlaufsstatistiken (s. Kapitel 24) besteht darin, dass die Zuflüsse in die Gruppen, die in Darstellung 1/2 aufgeführt sind, nicht pro Jahr in einer leeren Tabelle registriert und dass aus diesen Zuflüssen nicht die Abflüsse aufgezeichnet werden, ebenso nicht die Abflüsse aus dem Bestand am Anfang des Jahres, wie es in dem Beispiel geschehen ist. Vielmehr werden die Zuflüsse eines Jahres dem Bestand am Anfang des Jahres hinzugezählt und aus der so vergrößerten Bestandsmasse dann die Abflüsse erfasst. Diese Vorgehensweise macht es unmöglich zu erkennen, ob und in welchem Ausmaß die Abflüsse aus dem Bestand zu Anfang eines Jahres oder in welchem Ausmaß sie aus den Zuflüssen stattgefunden haben. Das Problem der Langzeitarbeitslosen wird damit verdeckt.

Wie die Bestandsmengen nach ihrer *bisherigen* Verweildauer aufgegliedert werden können (s. Abschnitt 1.3), so die Flussmengen nach der *abgeschlossenen* Verweildauer in der Position, die sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes verlassen haben; ein Beispiel ist die Verteilung der Abgänger aus der Arbeitslosigkeit nach der Dauer der abgeschlossenen Arbeitslosigkeit (s. Abschnitt 24.3). Wie bisherige und abgeschlossene Verweildauer sich zueinander verhalten, wird ebenfalls in Abschnitt 24.3 diskutiert.

Wie bei der Statistik der Bestände, so sollten auch bei der Statistik der Bewegungen die Stellen berücksichtigt werden, etwa nach dem Schema in Darstellung 1/3.

Darstellung 1/3: Ein Schema zur Erfassung der Bewegungen von Stellen auf dem Arbeitsmarkt

Abfluss aus der Stelle	Zufluss in die Stelle			Summe der
	unbesetzt	besetzt	aufgehoben	Abflüsse
unbesetzt	-			
besetzt		-		
nicht existent			-	
Summe der Zuflüsse				

Die Summe der Flüsse von „nicht existent" in die Felder „unbesetzt" und „besetzt" ist die Gesamtzahl der neu geschaffenen Stellen; man könnte sie aufgliedern in die Stellen, die in bereits existierenden, und in die Stellen, die in neu gegründeten Unternehmen geschaffen worden sind. Die Summe der Flüsse aus den Feldern „unbesetzt" und „besetzt" in das Feld „aufgehoben" ist die Gesamtzahl der aufgehobenen Stellen; man könnte sie aufgliedern in die Stellen, die in weiter existierenden, und in die Stellen, die in untergegangenen Unternehmen verloren worden sind.

Die Neuschaffung von Stellen in existierenden Unternehmen wird häufig „Expansion", der Verlust von Stellen in solchen Unternehmen wird häufig „Schrumpfung" genannt; das gilt natürlich nur, wenn es sich, anders als in der hier gewählten Darstellung, um Nettowerte innerhalb jedes einzelnen Unternehmens handelt.

Die Summe der neu geschaffenen Stellen und der aufgehobenen Stellen, „Job Turnover" (Umschlag der Arbeitsplätze) genannt, wird häufig als der Gesamtfluss der Stellen angesehen, was streng genommen nicht korrekt ist, weil z. B. besetzte Stellen geändert werden können, was auch einen Fluss darstellt. Die Differenz der beiden Summen ist die Nettoänderung der Stellenzahl; sie wird häufig mit der Nettobeschäftigungsänderung gleichgesetzt, was jedoch ebenfalls nicht korrekt ist, weil eine Stelle mit mehr als einer Person besetzt sein kann, z. B. im Schichtbetrieb.

Wie wichtig auch die Kenntnis dieser Vorgänge ist, zeigen wir, indem wir das eben gebrachte fiktive Beispiel um den Fluss der Stellen erweitern: Die Arbeitsplätze der 1.000 ausscheidenden Personen mögen sämtlich aufgehoben werden (Summe der Abflüsse aus der Position „besetzt" in die Position „aufgehoben", gleich 1.000), für die 1.000 neu eingestellten Arbeitskräfte mögen völlig neue Arbeitsplätze eingerichtet werden (Summe der Abflüsse aus der Position „nicht existent" in die Position „besetzt" gleich 1.000). Hinter dem unveränderten Bestand an Erwerbspersonen und Stellen verbirgt sich ein starker Strukturwandel der Wirtschaft.

Um den Strukturwandel der Wirtschaft genauer zu erfassen, müsste man die Eigenschaften der ab- und zufließenden Stellen kennen (Arbeitsanforderungen, hierarchische Position, Entlohnung, Branchenzugehörigkeit), außerdem, wieweit die Aufhebung von Stellen durch die Schließung, die Neueinrichtung durch die Gründung von Unternehmen oder innerhalb bestehender Unternehmen vor sich geht.

Die Flüsse der Personen auf dem Arbeitsmarkt lassen sich durch *Einstellungsketten* verständlicher machen: Angenommen, es existiere eine unbesetzte Stelle, die das Unternehmen besetzt (Abfluss aus der Position „unbesetzt" in die Position „besetzt" in Darstellung 1.3). Wenn das Unternehmen die Stelle mit einem Nicht- oder selbständigen Erwerbstätigen besetzt, wird auch in Darstellung 1.2 eine entsprechende Bewegung registriert, der Fluss der Stellen und der Personen ist beendet. Wenn das Unternehmen aber die freie Stelle mit einem unselbständigen Erwerbstätigen besetzt, wird anderswo eine Stelle frei, und der Prozess beginnt von neuem. Angenommen, alle freiwerdenden Stellen werden wieder besetzt, dann beträgt der Gesamtzufluss in die Position „unbesetzte Stelle"

(1-1) $$Z_u = z_u p + z_u p^2 + \ldots + z_u p^T,$$

bei großem T:

(1-2) $$Z_u = z_u \frac{1}{1-p}.$$

Z_u : Summe der Zuflüsse,
z_u : ursprünglicher (erster) Zufluss,
p : Wahrscheinlichkeit, dass die freie Stelle mit einem unselbständigen Erwerbstätigen besetzt wird,
1 - p : Wahrscheinlichkeit, dass die freie Stelle mit einer anderen Person besetzt wird,
1, ..., T: betrachtete Zeiträume.

Die Formel nimmt natürlich an, dass die Wahrscheinlichkeit p bei allen aufeinander folgenden Besetzungen den gleichen Wert aufweist. Je näher p an eins liegt, desto mehr Flüsse von Personen werden ausgelöst, die in Darstellung 1/2 nicht erscheinen, die aber große Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt haben, z. B. höhere Löhne für die Arbeitskräfte und vielleicht auch für die anstellenden Unternehmen.

Es handelt sich bei den in Abschnitt 1.4 vorgestellten Konzepten, ebenso wie bei denen des gesamten Kapitels 1, um solche, mit denen Vorgänge und Zustände auf dem Arbeitsmarkt erfasst, nicht erklärt werden sollen. Die Erfassung ist jedoch ein notwendiger - aber häufig vernachlässigter - Bestandteil jeder empirischen Theorie, und deshalb haben wir den statistischen Konzepten so viel Platz gewidmet.

Literaturhinweise:
Theoretische Erörterungen über Konzepte der Arbeitsmarktstatistik: FUCHS 1992; KIEFER 1988; RIESE 1986; SCHETTKAT 1996b. Empirische Ergebnisse: S. die in der Einleitung aufgeführten Statistiken, außerdem CRAMER/KOLLER 1988; SCHETTKAT 1996b.