

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Bibliothek

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

319

Paradoxe Wirkung von Niedriglohnzuschüssen

Zum Einfluss der Reziprozitätsnorm auf
die Stabilität finanziell geförderter Beschäftigung

Gerhard Krug

Dissertationen



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Dissertation der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Erstgutachter: Prof. Dr. Gerhard Schulze

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Susanne Rässler

Tag der mündlichen Prüfung: 12.01.2009

Herausgeber der Reihe IAB-Bibliothek: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-0
■ **Redaktion:** Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg, Telefon (09 11) 179-32 06, E-Mail: martina.dorsch@iab.de ■ **Umschlaggestaltung:** Petra Wagler ■ **Gesamtherstellung:** W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (www.wbv.de)
■ **Rechte:** Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2009 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-4006-6 (Print)

ISBN 978-3-7639-4007-3 (E-Book)

ISSN 1865-4096

Best.-Nr. 300674

www.iabshop.de

www.iab.de

Inhalt

Dank	7
1 Einleitung und zusammenfassender Überblick.....	9
2 Problemstellung: Kombilohn und Förderabbrüche.....	15
2.1 Wirtschaftstheoretische Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik	17
2.2 Kombilohn als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik	22
2.3 Die Kombilohnförderung „Mainzer Modell“	27
2.4 Kombilohn und dauerhafte Wiedereingliederung in Beschäftigung	32
2.5 Abbrüche von Kombilohnmaßnahmen als erklärungs- bedürftiger Sachverhalt	34
2.6 Zusammenfassung	37
3 Eine Erklärung des Abbruchverhaltens	39
3.1 Boudons kognitivistisches Erklärungsmodell	39
3.2 Die Reziprozitätsnorm in Beschäftigungsverhältnissen.....	45
3.2.1 Das Reziprozitätsprinzip als Handlungsorientierung in Tauschbeziehungen	46
3.2.2 Reziprozität in Beschäftigungsverhältnissen.....	54
3.2.3 Konsequenzen verletzter Reziprozität in Beschäftigungs- verhältnissen	55
3.2.4 Subjektive Aspekte der Reziprozität.....	58
3.3 Negative Wirkung finanzieller Anreize durch subjektiv verletzte Reziprozität.....	62
3.4 Zusammenfassung: Erklärungsmechanismus und Hypothesen ..	65
4 Messung kausaler Effekte in Rubins Kausalmodell	71
4.1 Rubins Kausalmodell	71
4.1.1 Das Ideal des Zufallsexperimentes.....	71
4.1.2 Potenzielle Ergebnisse	75
4.1.3 Zuweisungsmechanismus und Conditional Independence Assumption	80

4.1.4	Matching von Geförderten und Ungeförderten	84
4.2	Das RKM und die kausale Analyse von sozialen Handlungen.....	89
4.2.1	„No causation without manipulation“?.....	89
4.2.2	Soziologische Kritik am RKM und ihre soziologische Entkräftung.....	92
4.3	Alternativen zur Messung kausaler Effekte mit dem RKM	97
4.3.1	Das Problem fehlender Variablen in der OLS- und der ML-Schätzung	97
4.3.2	Ansätze für unbeobachtete Maßnahmeselektivität.....	102
4.3.2.1	Die Regression mit Kontrollfunktion als Gegenentwurf zum RKM.....	103
4.3.2.2	Instrumentvariablen- oder „Two Stage Least Square“- Schätzung	110
4.3.2.3	Der Preis unbeobachteter Maßnahmeselektivität	112
4.4	Zusammenfassung.....	115
5	Selektivität des Kombilohnbezuges.....	117
5.1	Mögliche Strategien zur Identifikation von Maßnahme- selektivitäten.....	117
5.1.1	Formal-mathematische Modelle	118
5.1.2	Ansätze einer allgemeinen Theorie der Maßnahmeselektivität..	122
5.1.3	Empirisch-qualitative Studien.....	123
5.1.4	Untersuchungen zu ähnlichen Maßnahmen	125
5.2	Identifikation der Maßnahmeselektivität im Mainzer Modell	126
5.2.1	Vorbemerkung.....	127
5.2.2	An der Maßnahmeselektivität beteiligte Akteure.....	128
5.2.3	„Kombilohnförderung“ als hypothetische Manipulation im RKM	129
5.2.4	Selektivität der Kombilohnmaßnahme „Mainzer Modell“	133
5.2.4.1	Selbstselektion der Teilnehmer	134
5.2.4.2	Fremdselektion durch die Arbeitsämter.....	135
5.2.4.3	Fremdselektion durch die Betriebe	138
6	Der kausale Effekt des Kombilohnes auf Lohnzufriedenheit und Beschäftigungsstabilität.....	139
6.1	Verwendete Datenbasis.....	139
6.2	Messung von Selektionseinflüssen und Zielvariable.....	142

6.3	Propensity Score Matching von Kombilohngeförderten und Ungeförderten.....	144
6.4	Prüfung der Hypothesen	153
6.5	Prüfung zentraler Verfahrensannahmen	163
6.5.1	Die bedingte Unabhängigkeit des Kombilohnzuganges (CIA)	164
6.5.1.1	Rosenbaum-Bounds	164
6.5.1.2	Nutzung alternativer Zielvariablen.....	168
6.5.1.3	Verfahren mit Kontrolle unbeobachteter Selektivität	172
6.5.2	Die Stable Unit Treatment Value Assumption (SUTVA).....	177
6.5.2.1	Wechselwirkungen zwischen Geförderten und Ungeförderten.....	177
6.5.2.2	Versteckte Zuweisungsmechanismen.....	181
6.6	Fehlender job-worker-match als alternative Erklärung?.....	186
6.7	Reichweite der Ergebnisse.....	187
7	Zusammenfassung der Ergebnisse und Ausblick	189
	Abbildungsverzeichnis.....	193
	Tabellenverzeichnis.....	195
	Literatur	197
	Anhang.....	219
	Notation.....	219
	Wichtige Abkürzungen	219
	Tabellenanhang.....	220
	Kurzfassung.....	223

Dank

Danken will ich vor allem den Gutachtern der Dissertation Gerhard Schulze und Susanne Rässler sowie Johannes Schwarze. Bei der Arbeit an der Dissertation habe ich wesentlich von ihrer Diskussionsbereitschaft, ihren Anregungen und ihrer Motivationsfähigkeit profitiert. Ich bedanke mich auch beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Förderung der Dissertation mit einem Stipendium im Rahmen des IAB/WiSo-Graduiertenprogramms. Zum (subjektiven) Gelingen der Arbeit haben außerdem aufmunternder Zuspruch, kritischer Widerspruch, Korrekturlesen und Diskussions- und Kaffeetrinkbereitschaft von Uwe Blien, Stefan Fuchs, Eva Geithner, Barbara Hofmann, Christian Hohendanner, Hans Kiesl, Roman Lutz, Michael Moritz, Helmut Rudolph, Norbert Schanne, Kerstin Scheiblich, Julia Schneider, Gesine Stephan, Ulrich Wenzel, Joachim Wolf und Christoph Wunder sowie die Mitglieder und Mitwirkenden des IAB/WiSo-Graduiertenprogramms beigetragen.

Nürnberg, Juli 2009

Gerhard Krug

1 Einleitung und zusammenfassender Überblick

Im Zuge der Reformierung der Arbeitsvermittlung durch die sogenannten Hartz-Gesetze tauchten in den letzten Jahren Schlagworte wie „Kombilohn“, „Ein-Euro-Jobs“, „Ich-AG“ in der öffentlichen Debatte um die wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf. Dabei handelt es sich um Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die zu den wesentlichen politischen Instrumenten zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gehören. Der Einsatz solcher Maßnahmen erfolgt oft unter hohem administrativen und finanziellen Aufwand, und so hat sich die Notwendigkeit der Prüfung ihrer Wirksamkeit als eine zentrale Aufgabe der wissenschaftlichen Politikberatung etabliert. Durch die Übernahme des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) in das Sozialgesetzbuch III (SGB III) im Jahr 1998 und die Einführung des Sozialgesetzbuches II (SGB II) ist diese Aufgabe weiter festgeschrieben und konkretisiert worden. Die von der Arbeitsverwaltung durchgeführten Maßnahmen sollen im Hinblick auf die Verbesserung der Wiedereingliederungschancen und Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer (individuelle Ebene), die Effizienz der Maßnahmen (Kosten-Nutzenbetrachtung) und die volkswirtschaftlichen Nettoeffekte (Makroebene) evaluiert werden (§ 282 Abs. 3 SGB III).

Eine solche Wirkungsforschung versteht sich als Politikberatung in dem Sinne, dass sie im direkten Auftrag oder in Voraussicht der Notwendigkeit für die politischen Akteure prüft, ob die durchgeführten Maßnahmen das intendierte Ziel erreichen. Es zeigt sich, dass die Forschungspraxis der Maßnahmeevaluation – vor allem was die in dieser Arbeit relevante Perspektive der individuellen Ebene betrifft, die auch den Kern der Evaluationsforschung ausmacht – im Wesentlichen den politischen Vorgaben hinsichtlich der zu evaluierenden Ziele folgt. Eine Durchsicht der von 2000 bis 2006 in deutschen Fachzeitschriften und Diskussionspapierreihen veröffentlichten Analysen auf der individuellen Ebene zeigt, dass sich ihr überwiegender Anteil mit der Wirkung der Maßnahmen auf die Wiedereingliederung befasst und ein geringer Teil mit anderen Zielgrößen, wovon wiederum der Hauptanteil auf die Analyse der Wirkung auf den individuellen Lohn entfällt.

Von politischem Interesse ist oft nur, ob eine Maßnahme ihre Wirkung entfalten konnte oder nicht, ob sich für bestimmte Teilgruppen die Wiedereingliederungschancen erhöht haben oder nicht. Das „Warum“ scheint hier oft zweitrangig. In diesem Sinne lässt sich auch beobachten, dass die meisten Evaluationen von Maßnahmen auf die Messung der Richtung und Signifikanz von Maßnahmeeffekten abzielen und nicht der systematischen Erklärung erfolgter oder ausgebliebener Maßnahmewirkungen. Knuth (2004: 192; 194) stellt in diesem Zusammenhang fest: „Aussagen und implizite Annahmen zur Wirkungsweise aktiver Arbeitsförderung beruhen auf Alltagstheorien und Ad-hoc-Hypo-

thesen; es fehlt sowohl an theoretischer Verknüpfung als auch an empirischer Evidenz (...) Bedarf besteht für eine sozialwissenschaftliche Verhaltenstheorie am Arbeitsmarkt.“

In diesem Sinne versteht sich die vorliegende Arbeit auch als ein Beitrag dazu, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik als Forschungsgegenstand ernst zu nehmen, nicht nur was deren Wirkung auf die politisch intendierten Ziele, sondern auch was die Bedingungen ausbleibender oder eintreffender Wirkungen betrifft oder auch die Frage, welche Nebenwirkungen sie entfalten, welche die intendierten Effekte eventuell konterkarieren oder verringern.

Die vorliegende Dissertation befasst sich mit einer konkreten Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der Kombilohnförderung, und der Erklärung ihrer ausbleibenden Wirkung auf die dauerhafte Integration in Beschäftigung als Resultat einer gestörten Wahrnehmung der Reziprozität von Lohn und Arbeitsleistung im Beschäftigungsverhältnis. Der Kombilohn dient der Aktivierung von (mutmaßlich oder tatsächlich) arbeitsunwilligen Arbeitslosen zur Aufnahme einer Beschäftigung im Niedriglohnbereich durch die Zahlung eines finanziellen Zuschusses. Zielgruppe dieser Maßnahme sind vor allem Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, bei denen man davon ausgeht, dass der Lohn, zu dem sie bereit sind eine Beschäftigung aufzunehmen, weit über dem liegt, was Betriebe zu zahlen bereit sind. Als Grund dafür wird u. a. die Höhe der staatlichen Unterstützungsleistungen für Arbeitslose identifiziert, die oft über dem Lohn liegt, den Arbeitsuchende mit niedrigen Qualifikationen erwarten können. Das Prinzip des Kombilohnes besteht nun darin, durch einen finanziellen Zuschuss an die Arbeitnehmer die Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen attraktiv zu machen, deren eigentlicher Lohn unterhalb der sozialstaatlichen Unterstützungsleistungen liegt. Diese Kombination aus vom Arbeitgeber gezahltem Marktlohn und staatlich gezahltem Zuschuss soll die Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen gegenüber dem Verbleib in Arbeitslosigkeit attraktiver machen. Ziel ist dabei aber nicht nur die einmalige Aktivierung zur Arbeitsaufnahme, sondern die dauerhafte Integration in Beschäftigung. Allerdings sind Kombilöhne sehr oft als befristete Förderung angelegt, mit deren Wegfall auch der ursprüngliche Grund zur Aufnahme der Beschäftigung entfällt. Folgt man Richard Layard (1997), dann führt jedoch bereits eine befristete Zahlung des Zuschusses zur dauerhaften Integration in Beschäftigung. Layard geht davon aus, dass die ehemals Geringqualifizierten nach erfolgter Arbeitsaufnahme Berufserfahrung sammeln und dadurch an Produktivität und also Lohnhöhe gewinnen. Daher kann nach einiger Zeit der Zuschuss wegfallen, ohne dass die positive Differenz zur Höhe der Sozialleistungen mit dem Wegfall des staatlichen Zuschusses ebenfalls entfällt.

Allerdings lässt sich aus den Ergebnissen der Begleitforschung verschiedener Varianten des befristeten Kombilohnes schließen, dass eine Vielzahl der geförder-

ten Beschäftigungsverhältnisse bereits vor Auslaufen des Zuschusses aufgelöst wird. Damit ergibt sich jedoch eine, wie man im Anschluss an Raymond Boudon formulieren kann, Rationalitätsparadoxie. Geförderte geben mit dem Abbruch einer bezuschussten Beschäftigung auch einen finanziellen Vorteil auf und verhalten sich daher auf den ersten Blick nicht rational. Diese Paradoxie besteht jedoch nur so lange, wie man davon ausgeht, dass die Beschäftigten an der Maximierung ihres Einkommens interessiert sind. In dieser Arbeit wird demgegenüber eine Erklärung für das Abbruchverhalten in Kombilohnmaßnahmen versucht, die sich am Reziprozitätsbegriff orientiert. Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses besteht die wechselseitige Erwartung von Betrieb und Beschäftigten, dass auf eine angemessene Arbeitsleistung ein angemessener oder fairer Lohn gezahlt wird und umgekehrt für einen angemessenen Lohn eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird. Wird diese Erwartung enttäuscht, dann gefährdet dies die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses. Statt der Nutzenmaximierung als Bezugspunkt des Handelns rückt damit das ausgeglichene oder faire Verhältnis von Lohn und Arbeitsleistung ins Zentrum der Analyse.

Unter Reziprozität wird hier das Verhältnis von Gabe und Gegengabe im Allgemeinen verstanden bzw. im Kontext betrieblicher Arbeitsbeziehungen das Verhältnis zwischen Arbeitslohn und Arbeitsleistung. Der Begriff gewinnt zwar aktuell sowohl in der Soziologie als auch in Ökonomie und Sozialpsychologie an Bedeutung, bisher hat sich allerdings keine allgemeingültige Definition des Begriffes durchgesetzt. Der gemeinsame Kern der verschiedenen Verwendungsweisen besteht jedoch in folgenden drei Elementen. Erstens bezeichnet der Begriff der Reziprozität eine Norm, an der sich das Handeln der Beschäftigten orientiert. Die Norm legt fest, dass auf eine faire Lohnzahlung auch eine faire Arbeitsleistung zu erfolgen hat (konstruktive Reziprozität) bzw. bei einem unfairen Lohn auch das Recht besteht, die Arbeitsleistung zu verringern (destruktive Reziprozität). Zweitens wirkt eine Verletzung der Reziprozitätsnorm destabilisierend auf das Beschäftigungsverhältnis, da damit auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Beschäftigten und Betrieb gestört wird. Drittens schließlich ist die Beantwortung der Frage, ob in einem konkreten Fall eine Reziprozitätsverletzung vorliegt, in hohem Maße eine subjektiv geprägte Interpretation der Beteiligten.

Auf Basis dieses Reziprozitätsbegriffes werden in der vorliegenden Arbeit folgende Hypothesen aufgestellt. Durch die staatliche Zuzahlung zum Arbeitslohn entsteht bei den geförderten Beschäftigten der Eindruck, dass der Arbeitgeber nicht bereit ist, der Norm der Reziprozität von Lohn und Arbeitsleistung zu genügen. Aus der Perspektive der Beschäftigten zahlt der Betrieb einen unfairen, zu niedrigen Lohn. Die „objektive“ Bestätigung dieses Urteils besteht darin, dass der Staat bereit ist, den vom Betrieb gezahlten Lohn mit einem Zuschuss aufzustocken. Subjektiv

sollte sich eine solche wahrgenommene Reziprozitätsverletzung in einer geringeren Wertschätzung desselben Lohnes auswirken. Die Überprüfung der Hypothese erfolgt mit Befragungsdaten zur Kombilohnmaßnahme „Mainzer Modell“ und zeigt, dass zum einen die Kombilohnförderung einer Beschäftigung im Vergleich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen tatsächlich die Wertschätzung des gleichen Lohnes signifikant verringert, je nach verwendetem Schätzverfahren zwischen 14 und 30 Prozentpunkten.

Eine Reziprozitätsverletzung kann bei Beschäftigten unterschiedliche Reaktionen hervorrufen. Neben der Akzeptanz der Sichtweise des Betriebes können diese zu Verhaltensweisen der Arbeitnehmer führen, welche den Fortbestand der Beschäftigung direkt oder indirekt gefährden. Die direkte Gefährdung besteht darin, dass Beschäftigte dazu neigen, ein als ungerecht empfundenes Arbeitsverhältnis zu kündigen, auch unter Hinnahme finanzieller Einbußen. Indirekt gefährden Reziprozitätsverletzungen im Bereich des Arbeitslohnes die Beschäftigungsstabilität dadurch, dass die Partei, die davon ausgeht, zu wenig Gegenleistung zu erhalten, ihre Leistungsbereitschaft einschränkt. Dies kann in Beschäftigungsverhältnissen sowohl offen als demonstrativer Protest gegen die Reziprozitätsverletzung erfolgen als auch verdeckt als heimlicher Ausgleich oder sogar als bewusste Schädigung des Arbeitgebers. In beiden Fällen setzen sich die Beschäftigten jedoch dem Risiko der arbeitgeberseitigen Kündigung aus. Dies hat etwas mit der Subjektivität der Reziprozitätsverletzung zu tun. Das subjektive Element dieser Einschätzung der Reziprozität besteht vor allem darin, dass diese Sichtweise vom Arbeitgeber und seinen Vertretern im Betrieb nicht unbedingt geteilt werden muss. Dieser zahlt einen den Qualifikationen der Geförderten entsprechenden Lohn, einen Marktlohn, und kann daher aus seiner Sicht mit einer angemessenen Erfüllung der Arbeitsaufgaben rechnen. Eventuelle Leistungszurückhaltungen als Reaktionen der Geförderten auf die empfundene Reziprozitätsverletzung werden daher vom Betrieb eher als eine arbeitnehmerseitige Verletzung der Reziprozitätsnorm betrachtet.

Diese Überlegungen sprechen somit dafür, dass sich ein negatives Urteil bezüglich der Reziprozität von Lohn und Leistung nicht nur in einer geringeren Wertschätzung des Lohnes auswirkt, sondern überdies den Erfolg der Kombilohnmaßnahme auf die dauerhafte Reintegration in Beschäftigung negativ beeinflusst. Die empirischen Analysen dieses Zusammenhanges führen jedoch zu keinem eindeutigen Ergebnis. Zwar zeigt sich die untersuchte Kombilohnmaßnahme als wirkungslos in Bezug auf die Stabilisierung der Reintegration von Arbeitslosen in Beschäftigung. Doch lässt sich dieser Misserfolg nicht eindeutig bzw. einzig auf die nicht intendierte Nebenwirkung des Kombilohnes auf die Einschätzung der Reziprozität von Lohn und Leistung durch die Beschäftigten zurückführen.

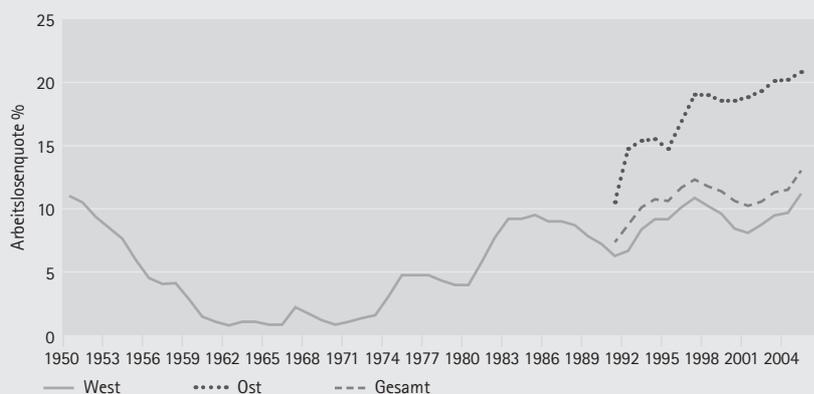
Die vorliegende Arbeit ist wie folgt aufgebaut. Kapitel 2 beschreibt mit dem europäischen Arbeitsmarktmodell die wirtschaftstheoretischen Grundlagen der aktuellen Arbeitsmarktpolitik, stellt Kombilöhne im Allgemeinen und das Mainzer Modell im Besonderen als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik vor und führt in die Problemstellung des Zusammenhanges von Kombilohn und Beschäftigungsabbrüchen ein. In Kapitel 3 wird ein Erklärungsversuch für das Abbruchverhalten in Kombilohnmaßnahmen entwickelt. Dieser nimmt zum einen Bezug auf Boudons kognitivistisches Erklärungsmodell, das neben zweckrationalen Handlungsorientierungen auch die Relevanz wertrationaler Handlungen hervorhebt sowie die Tatsache betont, dass nicht nur objektiv wahre, sondern auch subjektiv empfundene Sachverhalte zur Erklärung sozialen Handelns herangezogen werden müssen. Zum anderen erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Reziprozitätsbegriff und darauf aufbauend die Formulierung eines hypothetischen Erklärungsmechanismus für Kombilohnabbrüche. Kapitel 4 stellt Rubins Kausalmodell (RKM) als Bezugsrahmen für die empirische Überprüfung der aufgestellten Hypothese vor. Dieses dient dazu, den kausalen Effekt von Maßnahmen auf bestimmte Zielvariablen zu schätzen. Es wird gezeigt, wie dieses Konzept am Ideal des Zufallsexperimentes orientiert ist, und es wird auf seine Umsetzung im Rahmen des statistischen Verfahrens „Propensity Score Matching“ sowie auf die Regression mit Kontrollfunktion und die Instrumentvariablenschätzung als alternative Verfahren eingegangen. Da das RKM bisher selten in soziologischen Analysen Anwendung gefunden hat und zum Teil auf Kritik gestoßen ist, wird in dem Kapitel auch seine Verwendbarkeit zur Analyse soziologisch interessanter Fragestellungen diskutiert.

Ein wesentlicher Aspekt des RKM ist die Auseinandersetzung mit der Selektivität der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Daher befasst sich Kapitel 5 mit den gängigen Strategien zur Identifikation solcher Selektivitäten und enthält schließlich in kritischer Auseinandersetzung damit eine eigene Analyse der Maßnahmeselektivität beim Mainzer Modell. Dabei wird besonders auf die an der Entstehung der Selektivität beteiligten Akteure eingegangen. In Kapitel 6 wird das RKM dazu verwendet, um den kausalen Effekt der Kombilohnförderung einer Beschäftigung im Vergleich zu regulären Beschäftigungsverhältnissen auf die durch die Arbeitnehmer wahrgenommene Reziprozität von Lohn und Arbeitsleistung zu bestimmen. Um die Validität des erzielten Untersuchungsergebnisses zu prüfen, werden darüber hinaus eine Reihe unterschiedlicher Tests durchgeführt. Kapitel 7 beschließt die Untersuchung mit einer Zusammenfassung und einem Ausblick auf offene Forschungsfragen.

2 Problemstellung: Kombilohn und Förderabbrüche

Seit den 70er-Jahren des 20. Jahrhunderts ist in Deutschland wie in den meisten westlichen Industrienationen ein Phänomen zu beobachten, das als verfestigte Arbeitslosigkeit bezeichnet wird (z. B. Sachverständigenrat 2005/06: 132 ff.; Sesselmeier/Blauermel 1997: 20 ff.). Verfestigte Arbeitslosigkeit oder auch Hysterese ist dadurch gekennzeichnet, dass in Rezessionen die Arbeitslosigkeit zunimmt, in konjunkturellen Aufschwungphasen jedoch nur leicht abnimmt. Die Arbeitslosigkeit kehrt damit nach einem Anstieg nicht mehr zu ihrem Ausgangsniveau zurück, sondern verbleibt auf einem immer höher werdenden Sockel, was sich in einem über die Zeit treppenartig ansteigenden Verlauf zeigt (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Verlauf der Arbeitslosenquote in Deutschland

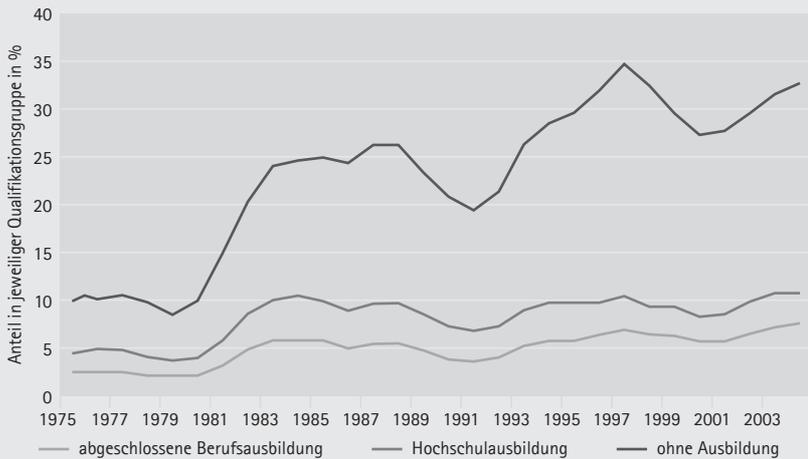


Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die Betrachtung einer nach Qualifikationen unterschiedenen Arbeitslosenquote (Abbildung 2) zeigt, dass diese Entwicklung im Wesentlichen auf die veränderten Arbeitsmarktbedingungen von sogenannten Geringqualifizierten zurückgeht. Während die Quote der Arbeitslosen mit Berufsausbildung sowie Hochschulabschluss im Zeitverlauf nur gering steigt, zeigt sich in der Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss die für die gesamte Arbeitslosigkeitsentwicklung typische Verfestigung.

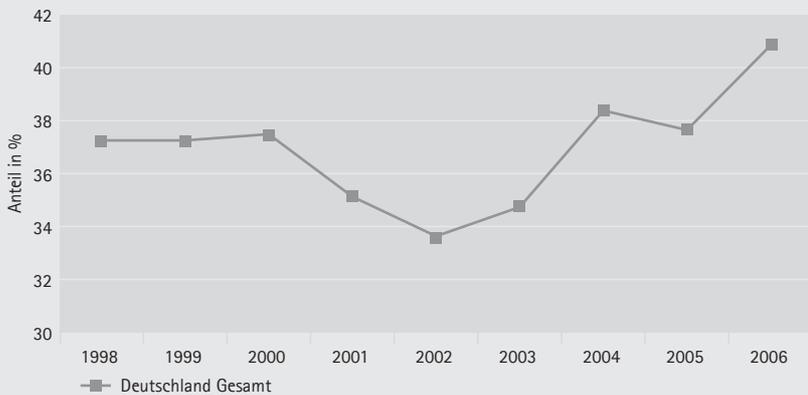
Diese schubweise Erhöhung und Verfestigung der Arbeitslosigkeit resultiert nicht nur in einer gestiegenen Eintrittswahrscheinlichkeit von Geringqualifizierten in die Arbeitslosigkeit, sondern auch in einer steigenden Verbleibsdauer. Dabei nimmt auch das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit zu (vgl. Abbildung 3; leider ist nur eine eher kurze Zeitreihe verfügbar). Als langzeitarbeitslos werden Personen bezeichnet, die seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind.

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten



Quelle: Reinberg/Hummel 2007.

Abbildung 3: Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Zeitverlauf



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

In der auf die Erwerbsarbeit ausgerichteten Gesellschaft der Gegenwart hat Arbeitslosigkeit sowohl für die betroffenen Individuen als auch für die Gesellschaft als Ganzes erhebliche Konsequenzen. Für die Betroffenen stellt Arbeitslosigkeit nicht nur den Verlust der Haupteerwerbsquelle dar, sondern hat darüber hinaus mittelbare und unmittelbare Auswirkungen auf die verschiedensten Lebensbereiche. So gehen für viele Menschen mit dem Verlust der Erwerbsarbeit auch ein Großteil ihrer sozialen Kontakte außerhalb der Familie verloren, es kommt zu einem Verlust sozialer Anerkennung und zu Identitätskrisen, oft geht mit Arbeitslosigkeit auch ein erhöhtes Risiko für allgemein gesundheitliche und vor allem psychische Probleme

einher (Warr 1987; Morgenroth 1990, 2003; Jahoda 1981; Elkeles/Seifert 1992). Untersuchungen zeigen zudem, dass Arbeitslosigkeit auch deutliche Konsequenzen für die Rentenansprüche hat (Wunder 2005). Zu den individuellen Konsequenzen kommen gesellschaftliche hinzu, da eine steigende Arbeitslosenquote zu einer starken Belastung der Staatskassen führt, wodurch einerseits auf der Einnahmenseite immer weniger Einnahmen von Steuern und Sozialabgaben anfallen und andererseits auf der Ausgabenseite die Ausgaben für Sozialleistungen steigen.

Es verwundert daher nicht, dass die Politik erheblichen Aufwand betreibt, um das Problem der persistenten Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Um dies erfolgreich tun zu können, braucht die Politik zunächst eine Vorstellung von den Ursachen des Problems. Diese liefert ihr die moderne Wirtschaftstheorie (z. B. Snower 1997). Gegenwärtig beruht ein Großteil der Arbeitsmarktpolitik auf einem wirtschaftstheoretischen Konzept, das auch als das neue „Konsens-Modell für Europa“ (Stephan 1996) oder „Europäisches Arbeitsmarktmodell“ bezeichnet wird. Da es auch die Grundlage des Einsatzes von Kombilohnmodellen bildet, soll es im folgenden Abschnitt kurz dargestellt werden.

2.1 Wirtschaftstheoretische Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik

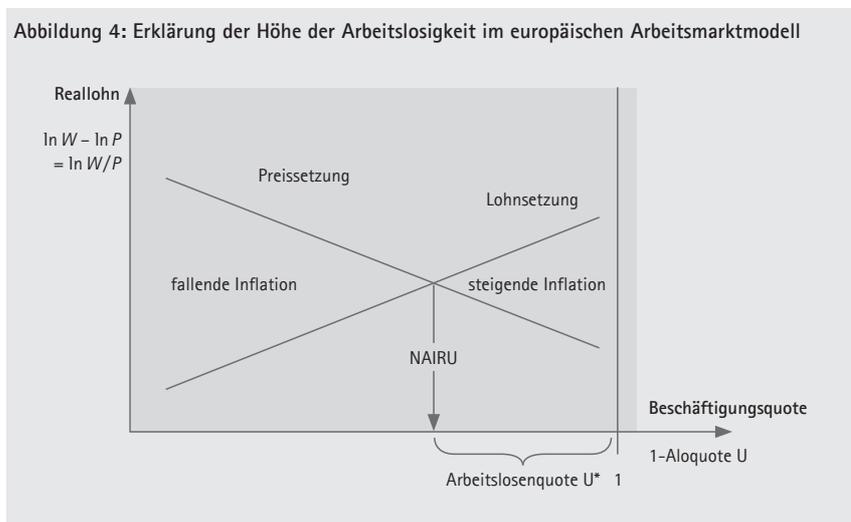
Warum geht die Zahl der Arbeitslosen selbst dann nicht wieder zurück, wenn sich die Wirtschaft wieder in einer konjunkturellen Aufschwungphase befindet und eigentlich wieder Arbeitskräfte gesucht werden? In der Ökonomie wird dies häufig im Rahmen des Arbeitsmarktmodells von Layard, Nickel und Jackman (1995) erklärt. Dieses Modell liegt weiten Teilen der aktuellen Wirtschaftspolitik explizit oder implizit zugrunde, z. B. auch den Überlegungen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Sachverständigenrat 2005/06), den Empfehlungen der Hartz-Kommission (Schmid 2003) und den Analysen der OECD (OECD 1993), und trägt daher zum Verständnis der Rahmenbedingungen bei, unter denen der Kombilohn als Instrument zur Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit und speziell der Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten betrachtet wird.

Das Modell berücksichtigt dabei im Gegensatz zu anderen ökonomischen Arbeitsmarktmodellen die Existenz unfreiwilliger Arbeitslosigkeit und führt dies auf das Verhalten der um das Sozialprodukt konkurrierenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber zurück. Dies wird mit der Abbildung 4 verdeutlicht.

Auf der Ordinate ist der Reallohn in logarithmierter Form abgetragen, auf der Abszisse die Beschäftigtenquote. Die Lohnsetzungskurve bildet das Lohnsetzungsverhalten der Beschäftigten bzw. der Gewerkschaften (aber auch der Unternehmen, siehe unten) ab. Ihr steigender Verlauf drückt aus, dass Arbeitskräfte umso leichter ihre Lohnansprüche durchsetzen können, je niedriger die Arbeitslosigkeit ist. Mit

steigenden Löhnen steigt auch der Reallohn. Dahinter steht folgende Argumentation (Layard/Nickel/Jackman 1995: 33 ff.): Bei niedriger Arbeitslosigkeit ist das Risiko des Verbleibes in Arbeitslosigkeit eher gering, da in einer solchen Situation eher Arbeitskräftemangel besteht. Dies stärkt zum einen die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer bei Lohnforderungen bzw. in deren Vertretung die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Zum anderen haben auch die Unternehmen aus unterschiedlichen Gründen bei niedriger Arbeitslosigkeit ein Interesse an höheren Löhnen. Dem effizienzlohntheoretischen Shirking-Ansatz (Shapiro/Stiglitz 1984) zufolge gehen Beschäftigte bei niedriger Arbeitslosigkeit eher das Risiko ein, durch Leistungszurückhaltung (shirking, „Bummelei“) ihren Arbeitsplatz zu verlieren, weil es relativ leicht ist, einen neuen zu finden. Hohe Löhne sollen hier verhindern, dass Beschäftigte weniger Arbeitsleistung erbringen, als ihnen eigentlich möglich wäre. Ähnlich argumentiert die Labour-Turnover-Theorie (Sesselmeier 1999: 111), dass Effizienzlöhne stabile Beschäftigungsverhältnisse schaffen, weil sie eine allzu leichte Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer verhindern. Dadurch vermeiden Betriebe Fluktuationskosten, die etwa für Stellenausschreibungen, Einarbeitung der neuen Beschäftigten usw. anfallen. Ein weiterer Grund für erhöhte Lohnzahlungen ist nach der Theorie der adversen Selektion (Sesselmeier 1999: 113), dass Unternehmen damit Stellenbewerber mit höheren Qualifikationen anwerben können, da sich auf hoch dotierte Stellen auch eher hochqualifizierte Bewerber melden. Im Gift-Exchange-Ansatz (Akerlof 1982) wird schließlich darauf verwiesen, dass Mehrzahlungen auch dazu dienen können, sich die Loyalität der Beschäftigten zu sichern.

Abbildung 4: Erklärung der Höhe der Arbeitslosigkeit im europäischen Arbeitsmarktmodell



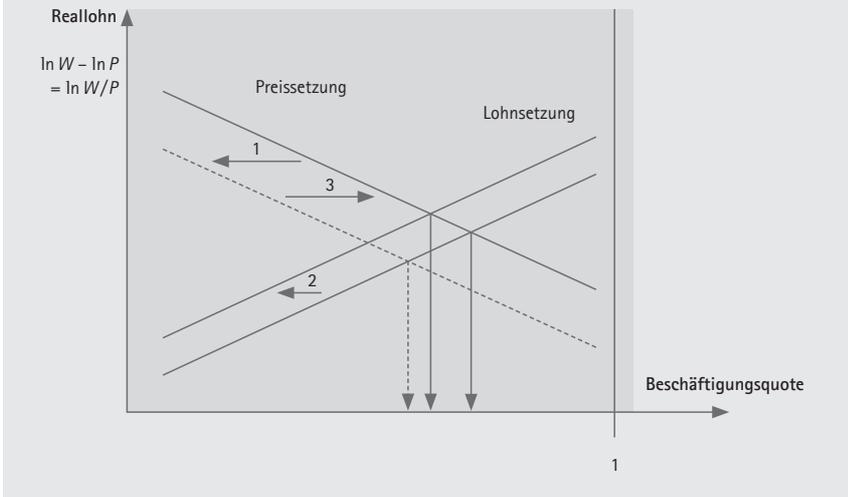
Formal lässt sich der Verlauf der Lohnsetzungskurve so beschreiben: $\ln W = \beta_0 + \ln P^e - \beta_1 U$ wobei β_0 ein Basisniveau des Lohnanspruches darstellt, P^e die erwarteten Preise und β_1 die beschriebene Auswirkung der Arbeitslosigkeit U abbildet ($\beta_0, \beta_1 > 0$).

Die sinkende Preissetzungskurve bezeichnet das Preissetzungsverhalten der Unternehmen. Sie erhält ihren Verlauf dadurch, dass Unternehmen in einer Volkswirtschaft mit steigendem Beschäftigungsniveau höhere Preise setzen können, wodurch der Reallohn fällt. Formal gilt entsprechend für den Verlauf der Preissetzungskurve: $\ln P = \gamma_0 + \ln W^e - \gamma_1 U$, mit γ_0 als Basisniveau des Preisanspruches, W^e als den erwarteten Löhnen und γ_1 für die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit ($\gamma_0, \gamma_1 > 0$).

Bei erwarteten gleich tatsächlichen Löhnen bzw. Preisen liegt im Schnittpunkt der beiden Kurven eine Gleichgewichtssituation vor (vgl. Gleichung 2.1), bei der die Ansprüche von Beschäftigten und Unternehmen kompatibel sind. Allerdings besteht in dieser Situation ein bestimmtes Maß an Arbeitslosigkeit, nämlich die NAIRU¹ („non accelerating inflation rate of unemployment“). Unterhalb der NAIRU fällt die Inflation, oberhalb davon steigt sie an.

$$NAIRU = U^* = \frac{\gamma_0 + \beta_0}{\gamma_1 + \beta_1} \tag{2.1}$$

Abbildung 5: Erklärung des hysteretischen Verlaufs der Arbeitslosigkeit



1 Zu einer kritischen Auseinandersetzung mit der Möglichkeit der empirischen Bestimmung der NAIRU vgl. Franz 2005.

Die Höhe der Arbeitslosigkeit wird in diesem Modell auf die institutionellen Rahmenbedingungen des nationalen Wirtschaftssystems zurückgeführt, die sich in Niveauparameter und Steigung der Lohn- und Preissetzungskurve ausdrücken. Aus dem Modell geht hervor: Je kleiner die Steigungsparameter und je kleiner die Niveauparameter, desto höher ist die Arbeitslosigkeit.² Der hysteretische Verlauf der Arbeitslosenquote wird in diesem Modell auf den externen Schock am Gütermarkt zurückgeführt, z. B. aufgrund gestiegener Rohstoffpreise (die Preissetzungskurve verschiebt sich nach links, vgl. Abbildung 5). Mit steigenden Preisen steigt die Arbeitslosenquote. Nachdem die Preise wieder auf ihr Ursprungsniveau zurückgehen, wird die Arbeitslosigkeit trotzdem in etwa auf dem nun höheren Niveau verbleiben, da die Arbeitnehmer bereits aufgrund der gestiegenen Preise höhere Löhne (Lohnsetzungskurve nach links) durchgesetzt haben (Stephan 1996).

Eingangs des Kapitels wurde beschrieben, dass von dieser Entwicklung gerade die Geringqualifizierten besonders stark betroffen sind. Ein Hauptproblem wird darin gesehen, dass gerade bei Geringqualifizierten eine Divergenz zwischen dem Marktlohn und ihrem Reservations- oder Anspruchslohn besteht. Der Marktlohn ist der für einen Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt mögliche Lohn. Er ist aus Sicht der Arbeitsuchenden nicht beeinflussbar und abhängig von bestimmten individuellen Merkmalen wie der Schulbildung, der Berufserfahrung und der Qualifikation sowie von der regionalen und berufsspezifischen Arbeitsmarktsituation (Franz 1999: 26). Der Anspruchslohn dagegen ist der Lohn, ab dem ein Arbeitsuchender bereit ist, eine Beschäftigung aufzunehmen (Cahuc/Zylberberg 2004: 8 f.). Auch dieser ist von einer Reihe von Einflussfaktoren abhängig. Als zentrale Determinante gelten die staatlich gewährte Arbeitslosenunterstützung bzw. sonstige Leistungen des Sozialstaates an Arbeitslose (z. B. die ehemalige Sozialhilfe). Damit werden Arbeitslose nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn der erzielbare Lohn über dem Niveau der Sozialleistungen liegt. Gerade für Personen mit geringer Qualifikation liegt der erzielbare Marktlohn jedoch meist deutlich darunter, sodass sie sich meist gegen den Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit entscheiden. „Denn eine halbwegs befriedigende Einkommenshöhe ohne jeglichen Arbeitsaufwand ist eine finanziell attraktive Option für viele Erwerbsfähige, die auf Grund von Werdegang und Qualifikation ohnehin keine Aussicht auf hohe Lohnsätze und hohe Erwerbseinkommen haben“ (Vierling 2002: 379). Je höher der Anspruchslohn, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsloser ein Angebot erhält, das er bereit ist anzunehmen. Durch den längeren

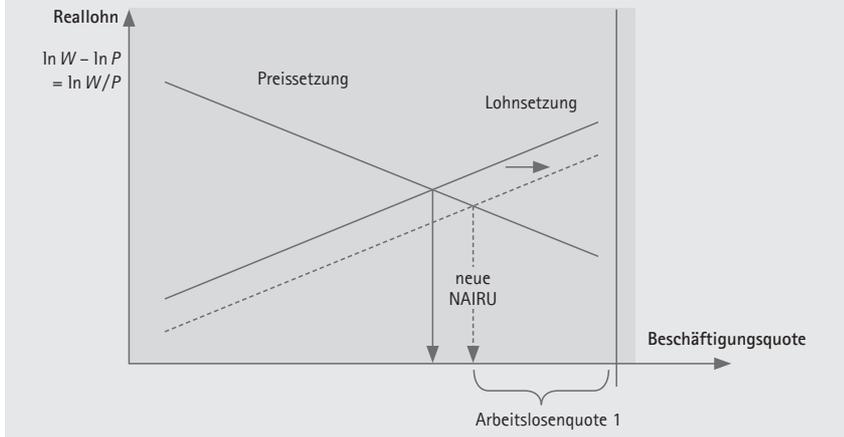
² $\ln P + \ln W = \gamma_0 + \beta_0 + \ln P^e + \ln W^e - (\gamma_1 + \beta_1)U$

$$U(\gamma_1 + \beta_1) = \gamma_0 + \beta_0 - (\ln P + \ln W) + (\ln P^e + \ln W^e)$$

$$U = \frac{\gamma_0 + \beta_0}{\gamma_1 + \beta_1} - \frac{(\ln W - \ln W^e) + (\ln P - \ln P^e)}{\gamma_1 + \beta_1}$$

Verbleib in Arbeitslosigkeit erhöht sich aber auch das Risiko, dass die bisher erworbenen formalen oder nicht formalen Qualifikationen verloren gehen und damit der erzielbare Lohn weiter sinkt. Dieses Problem wird oft als Lohnabstandsproblem oder Anspruchslohnproblem bezeichnet, vor den institutionellen Neuregelungen im Zuge der Hartz-Gesetze auch als Sozialhilfefalle.

Abbildung 6: Lohnsetzung als Ansatzpunkt der Arbeitsmarktpolitik



Lohnabstandsprobleme in Verbindung mit dem europäischen Arbeitsmarktmodell verweisen darauf, dass der Ansatzpunkt zur Senkung der hohen Arbeitslosigkeit in einer Veränderung des Lohnsetzungsverhaltens besteht (Sachverständigenrat 2005/06: 158 ff.). Ziel der Arbeitsmarktpolitik sollte nach diesem Modell sein, die Lohnsetzungskurve nach rechts zu verschieben (Abbildung 6), das heißt, dafür zu sorgen, dass Arbeitslose bei gleichen sonstigen Bedingungen bereit sind, für weniger Lohn zu arbeiten. Bei unterstellter Gültigkeit des Modells führte dies zu einer Verschiebung der NAIRU auf ein niedrigeres Niveau, also zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Damit ist zumindest in dem hier relevanten Teilgebiet der Rahmen der wirtschaftstheoretischen Überlegungen abgesteckt, auf dem aktuell die deutsche Arbeitsmarktpolitik basiert. Diese Überlegungen sind sowohl innerhalb der Wirtschaftswissenschaften als auch in anderen Sozialwissenschaften nicht ohne kritische Gegenstimmen. Die Kritik setzt an mehreren Punkten an. Zum einen wird etwa bestritten, dass der hysteretische Prozess auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zurückgeht, sondern eher auf einem Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten beruht, also nachfrageseitig bedingt ist (Walwei 2002: 84). Auch das den Überlegungen zum Lohnabstandsproblem zugrunde liegende Handlungsmodell eines rational kalkulierenden Einkommensmaximierers (z. B. Sesselmeier/Blauermeil 1997) und die

fehlende Berücksichtigung nicht finanzieller Aspekte der Arbeit (Blau 1991) wird kritisiert. Auf eine weitere kritische Auseinandersetzung, insbesondere mit den aus der neoklassischen Ökonomie abgeleiteten Verhaltensannahmen, die im europäischen Arbeitsmarktmodell enthalten sind, soll an dieser Stelle verzichtet werden. Stattdessen sei auf die Abschnitte 3.2.1 und 5.1.1 dieser Arbeit verwiesen.

2.2 Kombilohn als Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Grundsätzlich bieten sich für staatliche Arbeitsmarktpolitik mehrere Ansatzpunkte (Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2000). Auf der Makroebene tritt Arbeitsmarktpolitik in Form von Wirtschaftssteuerung auf. Ihren Höhepunkt hatte diese Form der Beschäftigungspolitik in den 70er-Jahren in der keynesianischen Nachfragepolitik. Die aktuelle Politik ist allerdings eher vom Versuch des Abbaus der steuernden Eingriffe gekennzeichnet, sodass direkte Arbeitsmarktpolitik auf der Makroebene eine immer geringere Rolle spielt. Von höherer aktueller Bedeutung ist die Mesoebene. Hier besteht die staatliche Arbeitsmarktpolitik in der Regulierung der Arbeitsbeziehungen, z. B. in der (Nicht-)Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebervertretungen und Gewerkschaften, in der Regelung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieben und der Ausgestaltung des Kündigungsschutzes. Hier ergeben sich eine Reihe von Ansatzpunkten im Rahmen des europäischen Arbeitsmarktmodells, auf die in dieser Arbeit jedoch nicht weiter eingegangen werden soll. Stattdessen befasst sich die vorliegende Untersuchung mit staatlichen Eingriffen auf der Mikroebene in Form arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, zu denen auch der hier untersuchte Kombilohn gehört.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen setzen auf der Mikroebene an, also am Individuum. Dabei kann man zwei unterschiedliche Maßnahmenteilen unterscheiden (Schmidt 2000). Maßnahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik zielen vor allem auf die Kompensation der durch Arbeitslosigkeit entstandenen Einkommensausfälle ab. Sie werden als passiv bezeichnet, weil die Arbeitsverwaltung bei der Frage, ob und in welchem Umfang eine Person bestimmte Leistungen erhält (z. B. Arbeitslosengeld), keinen Gestaltungsspielraum hat. Der rechtliche Anspruch ist vom Gesetzgeber vollständig geregelt. Als Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden hingegen die Maßnahmen der Arbeitsverwaltung bezeichnet, über deren Vergabe diese eigene Entscheidungen treffen kann. Die aktive Arbeitsmarktpolitik wird in Deutschland von der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzt und umfasst eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen (zum Zeitpunkt der Dissertation je nach Klassifikation ca. 80–200).

Aufgrund der Tatsache, dass Geringqualifizierte überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind und dabei einen Großteil der Arbeitslosen insgesamt ausmachen, bilden sie eine der wichtigsten Zielgruppen der Maßnahmen aktiver Ar-

beitsmarktpolitik. Solche Maßnahmen sollen gerade den „wettbewerbsschwachen Arbeitsanbietern“ den Weg aus der Arbeitslosigkeit zurück in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse erleichtern, zu denen neben den Geringqualifizierten hauptsächlich Jugendliche, ältere Arbeitnehmer und behinderte Personen gezählt werden (Robinson 2000: 17). Zur Förderung der Arbeitsmarktchancen Wettbewerbsschwacher durch solche Maßnahmen werden unterschiedliche Ansätze verfolgt, die in drei Klassen eingeteilt werden können. Im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen wird versucht, auf das Humankapital der Arbeitslosen Einfluss zu nehmen. Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Dieckhoff 2007) wie Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungen oder Trainingsmaßnahmen werden eingesetzt, um den durch die Langzeitarbeitslosigkeit bedingten Verlust an Humankapital zu kompensieren oder Personen ohne formalen Berufsabschluss mit einem Mindestmaß an beruflichen Qualifikationen auszustatten. Für Geringqualifizierte bedeutet dies vor allem, dass sich durch eine formale (Re-)Qualifizierung auch ihre Produktivität erhöht und damit auch ihre Chancen auf eine Beschäftigung steigen, deren Entlohnung ihrem Anspruchslohn entspricht.

Zu ähnlichen Zwecken werden auch Maßnahmen der Schaffung von Arbeitsplätzen auf einem zweiten Arbeitsmarkt eingesetzt. Es handelt sich dabei um einen zweiten Arbeitsmarkt, weil solche Arbeitsplätze dem Prinzip der Zusätzlichkeit unterliegen, also einerseits im öffentlichen Interesse liegen und andererseits die Leistung nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt einzuholen sein darf. Eine typische Maßnahme in diesem Bereich sind die Arbeitsgelegenheiten, sog. Ein-Euro-Jobs (Hohendanner 2007). Solche Tätigkeiten sollen Teilnehmern die Chance geben, Qualifikationen durch konkrete Tätigkeit, also on-the-job aufzubauen, bzw. es soll verhindert werden, dass vorhandene formale oder sogenannte weiche Qualifikationen durch zu lange Zeit in Arbeitslosigkeit verloren gehen.

Schließlich können Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch darin bestehen, dass reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt durch Zahlung von Zuschüssen an Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer subventioniert wird. Dies hat den Zweck, Arbeitssuchenden Anreize zur Aufnahme und/oder Betrieben zur Schaffung von gering entlohnter Beschäftigung ohne Einkommenseinbußen zu geben. Je nach Empfänger der Subvention lassen sich der an die Unternehmen gezahlte Lohnkostenzuschuss (z. B. Hujer/Caliendo 2003) und der an die Beschäftigten gezahlte Kombilohn (Dietz/Koch/Walwei 2006; Vierling 2002; Walwei 2002; Schneider 2002; Kaltenborn 2001; Scharpf 1994) unterscheiden.³ Während Qualifizierungsmaßnah-

3 Auf einem vollständig flexiblen Markt, wie ihn die neoklassische ökonomische Theorie voraussetzt, wären die Auswirkungen von Subventionen unabhängig davon, ob sie an Unternehmen oder Beschäftigte gezahlt werden. In beiden Fällen sinkt der vom Unternehmen zu zahlende Lohn (Knabe/Schöb/Weimann 2006). Allerdings wäre auf einem solchen Markt auch kein Kombilohn nötig (für diesen Hinweis danke ich Martin Dietz).