

ASPEKTE DER ARBEITSMARKTMECHANIK  
Einige Überlegungen  
zu Mengenkoordinationsprozessen auf  
strukturierten Arbeitsmärkten

Karl Pichelmann

Forschungsbericht/      No. 174  
Research Memorandum

Oktober 1982

Die in diesem Forschungsbericht getroffenen Aussagen liegen im Verantwortungsbereich des Autors und sollen daher nicht als Aussagen des Instituts für Höhere Studien wiedergegeben werden.

## Zusammenfassung

Die Ausgangsperspektive der Arbeit läßt sich wie folgt skizzieren: Der Arbeitsmarkt ist ein Markt ohne Auktionator; es existiert kein System perfekter Zukunftskontrakte. Die Arbeitsmarktakteure können ihre Kontrakte nur bilateral und sequentiell abschließen, was Informationsprobleme und hohe intertemporale Transaktionsunsicherheit hervorruft. Die ökonomischen Agenten entwickeln daher Strategien zur Unsicherheitsabsorption, stehen aber immer wieder vor Anpassungsproblemen an die laufende Marktlage, da keine simultane Markträumung über Gleichgewichtslohnsätze erfolgt. Daraus resultierende Koordinationsprobleme werden von den Marktparteien vermutlich nicht immer planungskompatibel gelöst werden können: Ungleichgewichte rufen mit hoher Wahrscheinlichkeit Mengenrationierung hervor.

Der - vorwiegend empirisch orientierte - Hauptteil der Arbeit widmet sich einigen Aspekten der Informationsverteilung und der Mengenmechanik auf nicht-walrasianisch strukturierten Arbeitsmärkten. Ein Abschnitt befaßt sich mit Informationsproblemen der Arbeitnehmer bei ihrer laufenden Transaktionsplanung; in einem Exkurs wird die Hypothese spezialisierter Suche durch Arbeitslosigkeit behandelt. Weiters werden einige Überlegungen zu spezifischen Allokationsmechanismen bzw. selektiven Mobilitätsströmen auf Arbeitsmarktteilbereichen vorgestellt; dabei werden empirische Befunde zur Stabilität von Dienstverhältnissen, zu Transaktionsmotiven und zur Arbeitskräftefluktuation diskutiert; ein Exkurs beschäftigt sich mit Mengenrationierungsphänomenen, von denen Lehrlinge nach Abschluß ihrer Berufsausbildung betroffen werden. Abschließend wird die Frage untersucht, welche Gruppen von Transaktionen bzw. Transakteuren von Rationierungen in spezifischen Komponenten des Arbeitskontraktes betroffen werden.

## Abstract

The recent labour economics' literature has stressed the proposition that the labour market is not primarily a bidding market for selling existing skills. Informational imperfections and the lack of future markets impose several restrictions on labour market contracting modes. Segmented Labour Market Theories are now established as an alternative mainstream of labour economics to the standard neoclassical human capital approach.

This paper suggests to describe labour market transactions in terms of a bilateral sequential bargaining model. It tries to analyze some features of labour market adjustment processes in a "structuralist" institutional setting and investigates into empirically observed behavioral regularities in the Austrian labour market. The distribution of information and of search activities among workers is examined; the next chapter is devoted to problems of employment stability and mobility patterns in structured labour markets. Finally some aspects of quantity adjustments to labour market disequilibria are analyzed.

I. AUSGANGSPERSPEKTIVE

1. Einleitung	1
1.1 Tatonnement Arbeitsmarkttransaktionen	1
1.2 Non-tatonnement Arbeitsmarkttransaktionen	5
2. Bemerkungen zur Natur des Arbeitskontraktes	9
3. Transaktionsstrategien und Preissetzungsverhalten	12
4. Aspekte der Mengenmechanik auf Arbeitsmärkten	18

II. ASPEKTE DER ARBEITSMARKTMECHANIK

1. Einleitende Bemerkungen	22
2. Datenbasis und analytische Verfahren	26
2.1 Datenbasis	26
2.2 Evaluation der Datenbasis	28
2.3 Grundcharakteristika der Stichprobenpopulation	30
2.4 Statistische Verfahren	37
2.4.1 Einleitung	37
2.4.2 Das log-lineare Modell als Spezialfall linearer Modelle	38
2.4.3 Log-lineare Modelle für mehrdimensionale Kontingenztafeln	41
3. Aspekte des Informationsverhaltens von Arbeitnehmern	43
3.1 Einleitung	43
3.2 Kommunikationsmedien und Suchstrategien öster- reichischer Arbeitnehmer	47
3.3 Zusammenfassung	66

Exkurs: Zur Theorie und Empirie von Sucharbeitslosigkeit	68
1. Einleitung	68
2. Bemerkungen zur Theorie der Sucharbeitslosigkeit	70
3. Hypothesen	75
4. Resultate	77
5. Zusammenfassung	85
4. Allokationsmechanismen auf strukturierten Arbeitsmärkten	86
4.1 Einleitung	86
4.2 Stabilität von Dienstverhältnissen	89
4.3 Transaktionsmotive	104
4.3.1 Unfreiwilliger Arbeitsplatzwechsel	104
4.3.2 Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel	109
4.4 Zwischenbetriebliche Mobilität	114
4.4.1 Einleitung	114
4.4.2 Qualifikation, Arbeitsplatzwechsel und Berufswechsel	117
4.4.3 Mobilitätsströme zwischen Klein- und Großbetrieben	122
4.4.4 Arbeitnehmergruppen mit hoher Arbeitsplatzinstabilität	127
4.5 Zusammenfassung	128
Exkurs: Nachfrage- Angebotskoppelung auf Humankapitalmärkten: Das Beispiel der Lehrlingsausbildung	131
1. Problemstellung	131
2. Illustrierende empirische Befunde für Österreich	136
3. Zusammenfassung	146
5. Transaktionsrisiko am externen Arbeitsmarkt	148
5.1 Problemstellung	148
5.2 Transaktionsrisiko bei unvollständiger Information	151
5.2.1 Einleitung	151
5.2.2 Das Wahrnehmungsrisiko bei lohnzentrierten Transaktionen	153

5.2.3	Das Wahrnehmungsrisiko bei aufstiegs- zentrierten Transaktionen	156
5.2.4	Verbesserung spezifischer konsumtiver Kontraktkomponenten	159
5.3	Substitution zwischen spezifischen Arbeits- platzmerkmalen	164
5.3.1	Einleitung	164
5.3.2	Quantitative Abschätzung von Substitutions- prozessen	167
5.4	Erfolgschancen bei erzwungenen Arbeitsmarkttrans- aktionen	172
5.4.1	Einleitung	172
5.4.2	Konsequenzen für die Entlohnung	173
5.4.3	Konsequenzen für andere Kontraktkomponenten	178
5.5	Zusammenfassung	180
	Exkurs: Randbemerkungen zur versteckten Arbeitslosigkeit	182
	Anhang	187
	Anmerkungen	198
	Bibliographie	204



I. AUSGANGSPERSPEKTIVE



## 1. Einleitung

### 1.1 Tatonnement Arbeitsmarkttransaktionen

Neoklassische Arbeitsmarktmodelle, in welcher spezifischen Form auch immer, zeichnen sich durch eine einheitliche Vorstellung von den Handlungsinteressen der auf dem Markt auftretenden Agenten und der Funktionsstruktur des Marktes aus. Alle Agenten unterliegen dem Prinzip eines Optimalitätskalküls der Nutzenmaximierung, das sie auf rationalem Weg zur Realisierung ihrer Einzelinteressen verfolgen.<sup>1)</sup> Die Koordination der einzelwirtschaftlichen Pläne erfolgt durch den Marktmechanismus: ein spezifisches Transaktionssystem garantiert, daß Planungsinkompatibilitäten sich nicht realisieren können.

Der Tauschvorgang auf dem Markt ist als tatonnement-Prozeß modelliert, der auf dem Prinzip des Äquivalententausches beruhend einen effizienten und verteilungsneutralen Interessenausgleich ermöglicht. Die für den Auktionator festgelegten Verhaltensregeln konstituieren ein Transaktionssystem, das die bei fixierten Dispositionen und gegebener Ressourcenausstattung bereits bestimmten, jedoch noch verborgenen Gleichgewichtspreise enthüllt. Erst nachdem die virtuellen Preise durch den Auktionator offengelegt werden, finden Transaktionen tatsächlich statt; es gibt keine Transaktionen im Ungleichgewicht.

Diese Grundlogik eines Transaktionssystems, die von Leon Walras ursprünglich eher als idealisierendes Gedankenexperiment denn als Beschreibung realer Marktphänomene entwickelt wurde<sup>2)</sup>, hat in den Modellen der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie eine vorläufige Perfektion erfahren. Tatsächlich verfügt ein tatonnement-Transaktionsmodell über äußerst attraktive Eigenschaften: eine einzige Variable, der Preis, erfüllt auf allen Märkten die zentrale Allokationsfunktion und

sorgt für einen verteilungsneutralen Tausch, der die Interessen aller Marktparteien harmonisiert. Eine Diskrepanz zwischen der Planung und der Realisation von Transaktionen ist ausgeschlossen.

Das walrasianische Transaktionssystem offeriert somit rational planenden Wirtschaftssubjekten eine Lösung für ihre ökonomischen Interessenkonflikte. Allerdings wird ein hohes Maß von Kooperationsbereitschaft der Akteure vorausgesetzt; es ist a priori nicht einzusehen, warum nicht andere Transaktionssysteme den Agenten eher geeignet erscheinen sollen, ihre Einzelinteressen durchzusetzen und eine günstigere Bewertung ihrer Ressourcenausstattung zu erzielen. Dies kann etwa geschehen, wenn Transaktionen zu Ungleichgewichtspreisen stattfinden.

Zur Modellierung eines Transaktionssystems als tatonnement-Prozeß muß der entsprechende Markt - neben der grundsätzlichen Kooperationsbereitschaft der auf ihm auftretenden Wirtschaftssubjekte - zusätzlichen einschränkenden Bedingungen genügen. Lediglich drei Restriktionen seien hier genannt, die von zentraler Bedeutung dafür sind, wie gut ein walrasianisches Transaktionsmodell reale Arbeitsmarktabläufe approximiert:

- Homogenität von Angebots- und Nachfrageaggregaten
- vollständige Information
- perfekte Zukunftsmärkte

Die Verletzung der Homogenitätsbedingung gefährdet die zentrale Allokationsfunktion des Lohnsatzes bzw. verunmöglicht die Anwendung marginalanalytischer Prinzipien. Bei unvollständiger Information unterliegt das Koordinationsproblem einzelwirtschaftlicher Pläne einer qualitativen Änderung; die Existenz eines eindeutigen positiven Gleichgewichtspreises ist nicht mehr gesichert<sup>3)</sup>. Perfekte Zukunftsmärkte sind

notwendig, um die Verteilungsneutralität des tatonnement-Transaktionssystems zu gewährleisten. Im allgemeinen bestehen nämlich Produktionsinterdependenzen sowie Nutzenkomplementaritäten zwischen den Entscheidungen auf Gegenwarts- und Zukunftsmärkten.<sup>4)</sup>

Jede der drei Realisationsbedingungen eines tatonnement-Transaktionssystems wird auf dem Arbeitsmarkt verletzt.

Die auf dem Arbeitsmarkt gehandelten Waren - Arbeitskräfte und Arbeitsplätze - weisen einen hohen Inhomogenitätsgrad auf; im Extremfall können Arbeitsplätze und die mit ihnen verbundenen Tätigkeitsanforderungen idiosynkratischer Natur sein. Information wird den Agenten nicht kostenlos zur Verfügung gestellt, es existiert keine Instanz, die die Koordinationsfunktion des Auktionators übernimmt. Transaktionen auf dem Arbeitsmarkt sind weiters durch die Unmöglichkeit gekennzeichnet, Arbeitskontrakte über den gesamten Lebenszyklus im voraus abzuschließen.

Ungeachtet dieser gravierenden "Unvollkommenheiten" des Arbeitsmarktes modelliert der neoklassische Humankapitalansatz das Transaktionssystem auf dem Arbeitsmarkt als tatonnement-Prozeß. Allerdings wird die Homogenitätsbedingung aufgegeben: die Arbeitskraft wird nicht länger als homogener, vollkommen variabler und substituierbarer Faktor betrachtet. Arbeitskräfte unterscheiden sich in ihren Qualifikationen - ihrem Humankapital -, das durch "schooling" bzw. durch "on the job training" erworben werden kann. Eine ingeniöse Modellvereinfachung sichert, daß das tatonnement-Transaktionssystem beibehalten werden kann, indem die relevanten Marktentscheidungen auf einen dem Arbeitsmarkt vorgelagerten Markt, den Humankapitalmarkt, verlagert werden. Für diesen Markt werden jedoch Annahmen postuliert, die die Modellierung eines walrasianischen Transaktionssystems erlauben; dazu zählen etwa perfekte Kreditmärkte zur Finanzierung der Ausbildung, der

Aufbau marktgängigen Humankapitals durch Ausbildung am Arbeitsplatz sowie die Annahme perfekter Zukunftsmärkte.<sup>5)</sup> Im Gleichgewicht ergibt sich eine einheitliche Rendite auf alle Humankapitalien; die Pläne aller Wirtschaftssubjekte werden realisiert.

## 1.2 Non-tatonnement Arbeitsmarkttransaktionen

Transaktionen auf dem Arbeitsmarkt sind dadurch gekennzeichnet, daß sie nicht über ein generalisiertes Tauschmedium abgewickelt werden. Vielmehr wird ein Arbeitsplatz mit spezifischen Merkmalen - von denen Bezahlung nur ein wichtiges darstellt - gegen das Dispositionsrecht über eine Arbeitskraft getauscht. Die Arbeitsmarkttransaktion gleicht einem bilateralen Tauschakt.<sup>6)</sup>

Bilaterale Tauschakte unterliegen der Restriktion, daß eine "doppelte Koinzidenz von Wünschen" nötig ist, damit die Tauschpartner ihre Pläne realisieren können. Dieses gravierende Koordinationsproblem erzeugt hohe Unsicherheit und zwingt die Agenten häufig enorme Transaktionskosten zu tragen, da sie Arbeitskontrakte nur sequentiell abschließen können.<sup>7)</sup>

In einem System bilateraler Tauschsequenzen finden Transaktionen auch im Ungleichgewicht statt: das Transaktionssystem führt, gemessen zu Gleichgewichtspreisen, nicht zu verteilungsneutralen Ergebnissen. Zum Transaktionszeitpunkt stellt sich oft die Inkompatibilität der einzelwirtschaftlichen Pläne heraus: nicht alle Agenten können ihre Transaktionspläne in die Tat umsetzen, sie werden Opfer der Rationierung.

Die Unsicherheit über das Gelingen eines planungskompatiblen bilateralen Tausches am Arbeitsmarkt zwingt die Wirtschaftssubjekte spezifische Strategien zur Unsicherheitsabsorption zu entwickeln, die prägend auf den Allokationsmechanismus des Arbeitsmarktes einwirken. Die Auswahl von Transaktionsstrategien hängt dabei wesentlich von den Transaktionskosten ab, die in einem Sequenzmodell von Arbeitsmarkttauschakten für die jeweiligen Kontraktpartner entstehen können.

Mit dem Konzept der Arbeitsmarktsegmentation<sup>8)</sup> wird in der Arbeitsmarktliteratur der Versuch unternommen, die Transaktions-

strukturen auf nicht-walrasianisch organisierten Arbeitsmärkten zu beschreiben und zu erklären. In die deutschsprachige Literatur haben insbesondere zwei Ausformungen der Arbeitsmarktsegmentierung Eingang gefunden:

- die betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentierung;
- die berufsfachliche Arbeitsmarktsegmentierung<sup>9)</sup>.

Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentierung kann ganz allgemein durch die Verlagerung ursprünglicher Marktfunktionen wie Allokation und Entlohnung von Arbeitskräften in den Gestaltungsbereich der Unternehmung und deren Einbindung in ein institutionalisiertes Regelsystem charakterisiert werden.<sup>10)</sup>

Betriebsinterne Arbeitsmärkte leisten in mehrfacher Weise einen Beitrag zur Reduktion von Unsicherheit. Durch die Schaffung interner Mobilitätspfade wird betriebsspezifisches Humankapital produziert und auf unternehmensinternen Märkten verwertet.<sup>11)</sup> Die Risiken von Transaktionssequenzen auf Zukunftsmärkten werden für die Kontraktpartner dadurch zwar nicht ausgeschaltet, aber immerhin kalkulierbar. Weiters werden auf internen Arbeitsmärkten selbst idiosynkratische Kapazitäten zu betriebsintern marktgängigen Qualifikationen transformiert. Das Informationsproblem bezüglich der Qualität von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften vermindert sich bzw. bleibt auf die Verbindungsstellen zwischen internem und externem Arbeitsmarkt beschränkt.

Betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentierung hat allerdings den Effekt, die Substituierbarkeit zwischen den Kontraktpartnern zu reduzieren. Je ausgeprägter sich interne Arbeitsmärkte als Strukturprinzip des Arbeitsmarktes herausbilden, desto inflexibler werden die Kontraktpartner in ihren Reaktionsmöglichkeiten auf die Knappheitsrelationen am externen Arbeitsmarkt. Die durch derartige Rigiditäten entstehenden Transaktionskosten limitieren folglich das Ausmaß, in dem Segmen-

tationsbarrieren gegenüber dem externen Arbeitsmarkt errichtet werden.

Berufsfachliche Arbeitsmarktsegmentierung bezeichnet die Strukturierung des Arbeitsmarktes in berufsfachliche Teilarbeitsmärkte, bei denen die wesentlichen Mobilitätsbarrieren die Grenzen zwischen den Einsatzfeldern typischer berufsfachlicher Qualifikationen markieren. Auf berufsfachlich strukturierten Arbeitsmärkten wird die Homogenitätsbedingung für die Angebots- und Nachfrageaggregate weitgehend erfüllt. Auch das Informationsproblem bezüglich der Qualität der gehandelten Waren erscheint durch die Herausbildung formeller und informeller Codes reduzierbar. Zu derartigen Codes zählen etwa die Arbeitsbiographie, Zeugnisse und diverse Zertifikate, aber auch "Versicherungsklauseln" impliziter und expliziter Natur im Kontraktangebot von Unternehmen.

Da auf berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten die Substituierbarkeit von Kontraktpartnern eher möglich erscheint als auf betriebszentrierten Arbeitsmärkten, spielt der Lohnsatz eine bedeutendere Rolle im kurzfristigen Allokationsprozeß. Der entscheidende Transaktionskostenfaktor wird allerdings durch die Unsicherheit konstituiert, ob auch zukünftig planungskompatible Kontrakte am Arbeitsmarkt realisiert werden können.

In der Realität dürfte sich die Arbeitsmarktstruktur durch eine Überlagerung dieser Segmentierungsformen kennzeichnen. Als zentrales Strukturmerkmal realer Arbeitsmarktabläufe ergibt sich jedenfalls das Fehlen eines Systems perfekter Zukunftskontrakte, des walrasianischen Hilfskonstrukts zur Absorption von Unsicherheit: Arbeitnehmer und Unternehmer stehen vor dem Problem ihre Transaktionspläne und ihr Transaktionsverhalten an die laufende Marktlage anzupassen. Dieser Anpassungszwang resultiert folglich in einer Marktmechanik, in der nicht alle Wirtschaftssubjekte ihre Pläne realisieren können - sie werden Opfer der Rationierung.

Grundsätzlich sind verschiedene Rationierungsschemata auf dem Arbeitsmarkt möglich.<sup>12)</sup> Etwa können zwei idealtypische Formen von Rationierung bei einem Überschußangebot von Arbeit folgendermaßen beschrieben werden:

- dichotome Rationierung: ein Teil der Arbeitnehmer realisiert die geplanten Arbeitskontrakte; alle übrigen Arbeitnehmer können keine Arbeitsmarkttransaktion durchführen - sie sind arbeitslos;
- uniforme Rationierung: das Überschußangebot an Arbeit wird gleichmäßig auf alle Arbeiter aufgeteilt, d.h. alle Arbeitnehmer werden anteilig in Lohn, Arbeitszeit usw. rationiert.

Rationierungsschemata, die nicht ausschließlich durch personengebundene Variable determiniert werden, machen jedenfalls den neoklassischen Humankapitalansatz obsolet; denn werden Arbeitnehmer mit identischen Humankapitalcharakteristika in unterschiedlichem Ausmaß Opfer der Rationierung, dann realisieren sie aufgrund marktbedingter Variablen unterschiedliche Renditen auf identisches Humankapital. Dies ist mit dem Humankapitalmodell unvereinbar.

Die Hypothese, daß Anpassungsvorgänge am Arbeitsmarkt in erster Linie - zumindest kurzfristig - über Mengenrationierungen erfolgen, soll im folgenden näher erläutert werden. Dazu werden in den nächsten Abschnitten einige Überlegungen zu Besonderheiten des Arbeitskontraktes, den Transaktionsstrategien der Marktakteure und der Mengenmechanik auf Arbeitsmärkten kurz skizziert.

## 2. Bemerkungen zur Natur des Arbeitskontraktes

Den typischen Zentralpunkt in der Theorie marktvermittelten Handelns freier ökonomischer Akteure bildet die Vertragstheorie. Neben den Interessen und Handlungsalternativen der Marktparteien wirken allerdings auch die spezifischen Eigenschaften der Austauschbeziehungen, der Kontrakte, prägend auf die Allokations- und Distributionsstrukturen des Marktes ein. Entgegen dem Postulat der orthodoxen neoklassischen Arbeitsmarktanalyse werden auf dem Arbeitsmarkt aber nicht Arbeitsleistung, sondern Kontrakte über künftig zu erbringende Leistungen gehandelt: Arbeitsplätze mit spezifischen Charakteristika werden gegen Dispositionsrechte über Arbeitskräfte getauscht. Arbeitskontrakte unterscheiden sich dabei von Güterkaufverträgen in wesentlichen Punkten, die für das realisierte Transaktionssystem konstitutiv werden:<sup>13)</sup>

Kaufverträge regeln im allgemeinen die Übertragung von Eigentumsrechten bzw. Nutzungsrechten. Der Kaufvertrag grenzt demnach die Dispositionssphären der Vertragspartner definitiv gegeneinander ab. "Kommt der Vertrag zustande, so verliert der Verkäufer sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt jegliche physische oder rechtliche Verfügungsgewalt über die verkaufte Sache, während der Käufer das Eigentum an der Geldmenge, die er als Kaufpreis entrichtet hat, aufgibt. Sozial bringt der Kaufvertrag eine trennscharfe Disjunktion zustande. Die rechtlichen und faktischen Verhältnisse befinden sich im Einklang"<sup>14)</sup>.

Der Abschluß von Arbeitskontrakten erzeugt hingegen - anders als jeder andere Warentausch - nur einen beschränkten Wechsel der faktischen Dispositionssphäre. Der Verkäufer überträgt zwar Nutzungsrechte an seiner Arbeitskraft auf den Käufer, bleibt aber doch als Subjekt Träger seines Arbeitsvermögens; ebenso bleibt auch der kontrahierte Arbeitsplatz mit seinen spezifischen Merkmalen an das Unternehmen gebunden. Der Arbeitskontrakt schafft daher nicht jene Eindeutigkeit der

Neudefinition von Eigentumsrechten, wie sie aus anderen Tauschakten hervorgeht. Es entsteht vielmehr eine Überlagerung der Entscheidungs- und Verfügungssphären von Käufer und Verkäufer, die ein essentielles Unsicherheitsproblem generiert; denn im Unterschied zum Verwendungsrisiko beim Tausch materieller Güter können auf dem Markt für Arbeitskontrakte beide Tauschpartner auch noch nach Vertragsabschluß strategisch agieren.<sup>15)</sup>

In den Modellen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie werfen derartige Transaktionsschwierigkeiten keine konzeptuellen Probleme auf; die Marktparteien können Unsicherheit restlos absorbieren, indem für jeden Zeitpunkt und jeden möglichen Zustand der Welt in kontingenten Kontrakten die Tauschbedingungen festgelegt werden.

Die Implementation eines Systems kontingenter Kontrakte auf dem Arbeitsmarkt stößt in der Realität allerdings auf unüberwindliche Schwierigkeiten. Denn die Formulierung komplexer Verträge, die alle Eventualitäten im Prozeß der Arbeitsverrichtung und Arbeitsleistung im Detail erfassen, scheitert schon an der begrenzten Rationalität der Marktakteure.<sup>16)</sup>

Doch selbst wenn es gelänge, derart komplexe Vereinbarungen abzuschließen, bedürfte es ex post vermutlich einer zusätzlichen Entscheidungsinstanz: denn die Akteure hätten strategische Interessen, den Zustand der Welt, der sich materialisiert hat, in ihrem Sinne zu interpretieren.

Aber auch die Neukontrahierung bei geänderten Umweltbedingungen würde enorme Transaktionskosten der Vertragsneuformulierung und Arbeitsspezifizierung hervorrufen; jede geringfügige Änderung des Arbeitsprozesses bei wechselnden Auftragslagen, technischen Umstrukturierungen der Kapitalgüter usw. erforderte den Abschluß neuer Arbeitskontrakte. Zudem unterliegen die Nebenbedingungen, unter denen die Marktakteure ihre Verträge aushandeln, dann einer qualitativen Änderung; verfügen doch Vertragspartner, zwischen denen bereits einmal

Kontrakte abgeschlossen wurden, allein durch die Vertragserfüllung in der Regel über strategische Vorteile gegenüber Neukonkurrenten.<sup>17)</sup>

Von diesen Überlegungen ausgehend läßt sich eine zweite Besonderheit von Arbeitsverträgen ableiten: die Unbestimmtheit der kontrahierten, zukünftig zu erbringenden Leistungen, zu denen sich die Tauschpartner verpflichten.<sup>18)</sup> So bleibt selbst die zentrale Komponente der Laufzeit eines Arbeitskontraktes in der Regel völlig offen. Der Arbeitsvertrag hat demnach den Charakter eines Rahmenvertrages, in dem die Tauschobjekte bloß innerhalb bestimmter Grenzen definiert werden, für die Arbeitnehmer etwa durch den Umfang der Arbeitszeit, Arbeitsplatz- und Tätigkeitsbeschreibungen, die Entlohnung usw.; aber auch die Arbeitsleistung kann innerhalb eines breiten Spektrums erfolgen, wobei etwa die Erfüllung gewisser Minimalerfordernisse ("Dienst nach Vorschrift") lediglich eine Untergrenze darstellt.

Die konkrete Ausformung von Arbeitskontrakten und der hierdurch geregelten Austauschbeziehungen kann daher nur als Resultat interagierender Strategien der Marktakteure zur Bewältigung dieser kontraktinmanenten Probleme verstanden werden. In den segmentationsanalytischen Ansätzen wird dabei die führende Rolle der Unternehmen bei der Strukturierung des Transaktionssystems auf dem Arbeitsmarkt betont. Implizit unterstellen diese Theorievarianten zumeist eine Einfluß-Asymmetrie zuungunsten der Arbeitsanbieter, die aus dem unabwendbaren Verkaufszwang und dem relativ stärker eingeschränkten Optionshorizont hinsichtlich der Tauschpartner abgeleitet wird.<sup>19)</sup>

### 3. Transaktionsstrategien und Preissetzungsverhalten

Die Marktstrategien der ökonomischen Akteure strukturieren das Transaktionssystem auf dem Arbeitsmarkt. Dabei kommt den unternehmerischen Strategien zur Gewinnung bzw. Aufrechterhaltung von flexiblen Anpassungsmöglichkeiten an Veränderungen in der ökonomischen Umwelt besondere Bedeutung zu; denn die Wahrnehmung und Durchsetzung von Profit- und Rentabilitätsinteressen beim Einsatz von Arbeitskraft erfordern eine effiziente Produktion und Verwertung betrieblichen Humankapitals.

Dieser Hypothese zufolge erlaubt etwa die Vagheit der kontrahierten Leistungen in erster Linie den Unternehmen eine rasche Adaption an die Systemumwelt; die konkret zu erbringende Arbeitsleistung wird über Instrumente hierarchischer Steuerung, ergänzt durch Motivations- und Kooperationsmechanismen, festgelegt; dadurch bleibt auch die Unternehmerkontrolle über den betrieblichen Produktionsablauf gewahrt.<sup>20)</sup> Die Ausprägung von hierarchischen Steuerungsmechanismen, der Motivations- und Kooperationsmethoden, hängt von Effizienzüberlegungen zur betrieblichen Humankapitalverwertung ab; die Evaluation erfolgt anhand der erwarteten Transaktionskosten bei alternativen Designs.

Im allgemeinen basiert die Bewertung von sozio-technischen Designs des Produktionsablaufs auf drei Faktoren, die simultan in das marktstrategische Optimierungskalkül zur betrieblichen Humankapitalverwertung eingehen:

- (i) Absatzbedingungen: Fluktuation bzw. Konjunkturreagibilität der Güternachfrage?
- (ii) Produktionstechnologie: Ausmaß der Arbeitsteilung und Entspezialisierung?
- (iii) externe Arbeitsmarktbedingungen: Verfügbarkeit von spezifisch geformten Humankapitalien?

Die heterogenen Ausformungen dieser Komponenten lassen a priori ein Kontinuum von Arbeitsplatzangebotsprofilen der Unternehmungen vermuten; zahlreiche industriesoziologische Befunde und arbeitsmarkttheoretische Überlegungen deuten allerdings darauf hin, daß sich Typologien von Arbeitsplatzprofilen entwickeln lassen, die in Begriffen wie Polarisierung, Segmentierung bzw. Spaltung des Arbeitsmarktes zu erfassen gesucht werden.<sup>21)</sup>

Können etwa Unternehmen geeignete Arbeitskräfte für leicht kontrollierbare Tätigkeiten ohne hohe Rekrutierungs- und Trainingskosten am externen Arbeitsmarkt anwerben, bedarf die hierarchische Steuerung des Produktionsablaufs kaum zusätzlicher Motivationsförderung der Arbeitskräfte. Die Erfüllung der Leistungsanforderungen wird durch die Kosten des Arbeitsplatzverlustes bzw. des Arbeitsplatzwechsels hinreichend abgesichert. Während nämlich die Arbeitskräfte unter hohem Substitutionsdruck vom externen Arbeitsmarkt stehen, fallen für die Unternehmung nur geringe Kosten der Freisetzung bzw. Fluktuation an.

Derartige Transaktionsstrategien der Unternehmungen wirken indes auf das Verhalten der Arbeitsanbieter zurück. Da den Arbeitskräften der Zugang zu betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen systematisch verwehrt wird, müssen sie beim Arbeitsplatzwechsel kaum mit nennenswerten Abschreibungsverlusten ihres Humankapitals rechnen. Das resultierende instabile Erwerbsverhalten wird ihnen von den Unternehmungen als Merkmal ihrer Arbeitskraft zugeschrieben, sodaß über positive Rückkoppelungsmechanismen die Zuordnungsregeln zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen in diesem Arbeitsmarktteilbereich stabilisiert werden.

Die Bedingungen für den langfristigen Aufbau und die langfristige Verwertung qualifizierter Humankapitalien lassen indes unter Rentabilitätsgesichtspunkten die Internalisierung

der Humankapitalbereitstellung durch Schaffung betriebsinterner Arbeitsmärkte häufig vorteilhafter erscheinen; denn für spezifisch geformtes Humankapital liegen die Kosten für Rekrutierung, Selektion und Training relativ hoch. In diesem Fall resultieren - zumindest partielle - Interessenkoalitionen von Arbeitskräften und Unternehmungen hinsichtlich der Verwertung von Humankapitalinvestitionen in Beschäftigungsstabilität; und damit in der Abschottung dieser Arbeitskräfte und Arbeitsplätze vom externen Arbeitsmarkt.

In der Literatur zu Fragen der Arbeitsmarktsegmentation finden sich detaillierte Überlegungen, angereichert durch zahlreiche empirische Befunde, zu dieser Form von Arbeitsmarktspaltung.<sup>22)</sup> Dabei werden insbesondere zwei Merkmale der Allokationsmechanismen auf internen Arbeitsmärkten hervorgehoben, die den Erwerb und die Nutzung von Qualifikationen sicherstellen sollen: Senioritätsregeln und interne Aufstiegspfade.

Senioritätsregeln dienen dazu, eine vorteilhafte Kooperationsform der Beschäftigten zu erzielen; denn nur wenn Arbeitskräfte nicht fürchten müssen, mit Neueintretenden in ein Konkurrenzverhältnis zu geraten, werden sie ihre idiosynkratisch angereicherten Betriebserfahrungen an sie weitergeben und auf quasi-monopolistische Anbieterstrategien verzichten. Außerdem sinkt der Widerstand gegen die Einführung technologischer Neuerungen.<sup>23)</sup> Senioritätsregeln enthalten aber auch Versicherungskomponenten für das Humankapital von Arbeitnehmern; diese finden sich daher vermutlich eher zur teilweisen Übernahme von Qualifizierungskosten bereit. Damit wirken Senioritätsregeln gleichzeitig auch als Steuerungsmechanismus für das zwischenbetriebliche Mobilitätsverhalten der Arbeitnehmer.

In dieser Funktion werden die Senioritätsregeln durch innerbetriebliche Mobilitätsketten bzw. interne Aufstiegspfade

unterstützt. Denn auf dem externen Arbeitsmarkt bestehen angesichts des drohenden Verlustes betriebsinterner Vorrückungsvorteile bloß unterdurchschnittliche Chancen der Humankapitalverwertung. Darüber hinaus erweist sich bei interner Besetzung von Aufstiegspositionen die Selbstselektion von Beschäftigten als effizientes Instrument.<sup>24)</sup> Die Notwendigkeit kostspieliger Eruierung von Qualifikationsstandards vor der Positionszuweisung entfällt bzw. bleibt auf Eintrittsarbeitsplätze beschränkt. Weiters stellen Mobilitätsketten und Aufstiegsleitern wichtige Teile des betrieblichen Anreizsystems dar; denn die Karrierechancen wirken verstärkend auf die Leistungsmotivation von Arbeitnehmern, die um knappe Aufstiegsmöglichkeiten konkurrieren.

Die skizzierte bipolare Spaltung des Arbeitsmarktes in betriebsinterne und externe Segmente ist lediglich ein gedankliches Hilfskonstrukt. In der Realität zeichnet sich das Arbeitsmarkttransaktionssystem durch überlagernde Teilbereiche aus, die von alternativen Strukturierungsprinzipien beherrscht werden. Denn interne Arbeitsmärkte setzen stets komplementäre Arbeitsmärkte zur Rekrutierung bzw. gegebenenfalls auch Freisetzung von Arbeitskräften voraus. Die Verbindungsstellen zwischen internem und externem Arbeitsmarkt können dabei in vielfältigen Formen konstruiert sein; z.B. in der Kombination von Stammbeschäftigten und Randbelegschaft, wobei die Randbelegschaft aus Arbeitskräften mit geringer Dauer der Betriebszugehörigkeit, geringer spezifischer Qualifikationen und damit hoher Austauschbarkeit besteht.<sup>25)</sup>

Die Schaffung interner Arbeitsmärkte stellt eine effiziente institutionelle Reaktion der Unternehmungen auf die Unvollkommenheiten des zugrundeliegenden Marktes dar, auf dem hohe Informationskosten und Kosten der Rentabilitätssicherung spezifischer Qualifikation bzw. der Ausbildung am Arbeitsplatz anfallen. Die Implementation interner Arbeitsmärkte setzt allerdings Rahmenbedingungen für das Lohnsetzungsver-

halten der Unternehmungen: denn die langfristig optimale innerbetriebliche Humankapitalverwertung erfordert ein korrespondierendes Entlohnungssystem; und damit eine - zumindest partielle - Unterbindung der Lohnkonkurrenz um Arbeitsplätze.<sup>26)</sup>

Dieser Aspekt wird insbesondere in der segmentationsanalytisch orientierten Arbeitsmarktliteratur betont. So hat Thurow in seinem Arbeitsplatzwettbewerbsmodell, bei dem die Grenzproduktivität nicht dem Individuum, sondern dem jeweiligen Arbeitsplatz im Rahmen der internen Unternehmensorganisation zugeschrieben wird, den Bedeutungsverlust der Entlohnung als zentralen Faktor der Allokationssteuerung hervorgehoben.<sup>27)</sup>

Während im Lohnwettbewerbsmodell kurzfristige Lohnschwankungen den Marktausgleich bewirken, wird im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell die Allokation durch kurzfristige Verschiebungen der Angebots- und Nachfragekurven gesteuert. Der Marktausgleich erfolgt durch Variationen der Einstellungs Voraussetzungen und der Zahl von Arbeitsplätzen, die der Markt zur Verfügung stellt. Veränderungen der relativen Löhne treten - wenn überhaupt - nur dann auf, wenn sie langfristig Ungleichgewichte widerspiegeln.<sup>28)</sup>

Aber auch orthodoxeren Theoriepositionen verhaftete Ökonomen haben detaillierte formale Modelle der einzelwirtschaftlichen Lohnbildung entwickelt, in denen im allgemeinen Lohnsatz und Grenzproduktivität nicht zu jedem Zeitpunkt übereinstimmen. Etwa analysieren Lazear und Rosen betriebliche Kompensationschemata, die auf den ordinalen Rang der Arbeitskräfte in einer (hierarchischen) Organisation abstellen. Sie zeigen, daß bei Risikoneutralität der Arbeitnehmer ein derartiges Lohnsetzungssystem eine ebenso effiziente Ressourcenallokation wie Entlohnung nach dem individuellen Wertgrenzprodukt hervorbringen kann; aber bei weit geringeren Informationskosten.<sup>29)</sup>

In einer anderen Arbeit weist Lazear nach, daß unter wenig restriktiven Bedingungen optimale Alters-Einkommensprofile derart konstruiert sind, daß die Arbeitseinkommen im Lebenszyklus stärker ansteigen als die Grenzproduktivitäten.<sup>30)</sup>

Übereinstimmend werden in diesen Modellen dem Lohnsatz auch arbeitsplatzexterne Produktivitätseffekte - durch Erhöhung der Leistungsmotivation - zugeschrieben. Unter dem Gesichtspunkt der Transaktionseffizienz reagieren Unternehmungen daher bei kurzfristigen Mengenungleichgewichten nur kaum mit Lohnsatzvariationen: denn je weiter die arbeitsplatzexternen Produktivitätseffekte der Entlohnung spezifischer Arbeitsplätze reichen, desto höher werden die Anpassungskosten, die durch Lohnveränderungen ausgelöst werden. Im allgemeinen wird die ertragsoptimale Anpassungsreaktion somit von der Ausgestaltung der internen Unternehmensorganisation und der erwarteten Dauer von Ungleichgewichten abhängen.

Folgt man diesen Hypothesen zum Lohnsetzungsverhalten der Unternehmungen, dann kann von der Preisbildung am Arbeitsmarkt nicht erwartet werden Gleichgewichtssituationen herzustellen; denn die Entlohnungsdifferentiale reflektieren nicht unmittelbar die kurzfristigen Angebots- und Nachfrageverhältnisse am Arbeitsmarkt. Deren Koordination erfolgt vielmehr über Prozesse der Mengenrationierung.<sup>31)</sup>

#### 4. Aspekte der Mengenmechanik auf Arbeitsmärkten

Die bilaterale Transaktionsstruktur auf dem Arbeitsmarkt, die durch das Fehlen eines Auktionators und die Nichtexistenz eines Systems perfekter Zukunftsmärkte geprägt wird, erzeugt mit hoher Wahrscheinlichkeit Mengenungleichgewichte auf spezifischen Humankapitalmärkten; nicht alle kontraktwilligen Arbeitnehmer können ihre Transaktionspläne realisieren, bzw. umgekehrt bleiben manche Unternehmen bei der Besetzung ausgeschriebener Stellen erfolglos. Ungeachtet des Bestehens von Ungleichgewichten finden aber laufend Transaktionen statt. Die Markträumung erfolgt nicht über Preisadjustierungen, die die Pläne der Akteure kompatibel machen, sondern häufig durch Prozesse der Mengenrationierung.<sup>32)</sup>

Zu den vielfältigen Gestalten, die Rationierungsschemata auf dem Arbeitsmarkt annehmen können, liegen nur wenige systematische Überlegungen vor. Diese konzentrierten sich zu meist auf die sichtbarste Form von Mengenrationierung, der Arbeitnehmer unterliegen: Arbeitslosigkeit.

So können Arbeitnehmer, die sich auf einem spezifischen Humankapitalmarkt auf der langen Marktseite befinden, unmittelbar in die Arbeitslosigkeit gedrängt werden; nicht unplausibel erscheint aber auch der Mechanismus, daß die rationierten Arbeitskräfte als Anbieter auf vorgelagerten Humankapitalmärkten mit geringeren Qualifikationserfordernissen auftreten und damit ihrerseits neuerliche Verdrängungsprozesse induzieren. Dieser Anpassungsmechanismus weist den Märkten für Arbeitnehmer mit geringer Humankapitalausstattung die Hauptlast bei der Bewältigung von Mengenungleichgewichten zu und läßt eine zunehmende Inzidenz offener Mengenrationierung bei abnehmendem Qualifikationsniveau erwarten.<sup>33)</sup>

Die Erklärungsansätze zur strukturierten Arbeitslosigkeit bieten eine differenziertere Interpretation des empirisch

beobachtbaren Phänomens, daß sich hohe Arbeitsmarktrisiken auf spezifische Personengruppen - Frauen, Jugendliche, ausländische Arbeitskräfte, ältere Arbeitnehmer, zumeist mit geringen Qualifikationen - konzentrieren; diese Problemgruppen des Arbeitsmarktes werden zuerst und am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen. Danach resultiert das Wechselspiel zwischen betrieblichen Strategien zur Optimierung des Arbeitskräfteeinsatzes und askriptiven Status- und Funktionszuschreibungen in einer durchschnittlich weit unterprivilegierten Arbeitsmarktlage dieser Arbeitnehmergruppen.<sup>34)</sup>

Arbeitslosigkeit stellt dabei nur eines der Arbeitsmarktrisiken dar, dem die Angehörigen dieser Gruppen überproportional ausgesetzt sind; und zwar sowohl in den Komponenten Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeitsspannen wie auch hinsichtlich der Mehrfacharbeitslosigkeit. Daneben zeigen sich aber all jene Arbeitsplatzmerkmale, die mit inferioren Beschäftigungsverhältnissen einhergehen: geringer Lohn, kaum Aufstiegschancen, restriktive Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsintensität usw. Denn die Rationierung von Arbeitskräften erfolgt nicht stets in der Form von Arbeitslosigkeit; häufig betrifft sie nur einzelne Komponenten der Arbeitskontrakte.

Kann etwa die Überschußnachfrage nach Arbeitsplätzen auf einem spezifischen Teilarbeitsmarkt durch Überschußangebote auf den vorgelagerten Märkten restlos absorbiert werden, dann äußert sich die Mengenrationierung oft bloß in gerichteten Mobilitätsströmen zwischen bestimmten Quell- und Zielarbeitsplätzen. Die Mengengleichgewichte werden durch Dequalifikationsprozesse bzw. Verdrängungsprozesse auf andere lokale Arbeitsmärkte - Zwang zur Arbeitskräftewanderung - aufgelöst. Diese Formen von Rationierung, die nicht in Arbeitslosigkeit sondern inferioren Beschäftigungsverhältnissen mündet, bleiben häufig "verborgen"; d.h. sie rufen nicht jene Marktsignale hervor, die Anpassungsreaktionen der Marktparteien - etwa Änderungen des Lohngefüges - induzieren könnten. Aus dieser "Unsicht-

barkeit" von Mengenungleichgewichten folgt dann auch, daß die selektiven Mobilitätsmuster relativ stabil verharren. Vermutlich sind auch die hohen Fluktuationsraten einzelner Arbeitnehmergruppen, insbesondere in günstigen Konjunkturlagen, als Ausdruck verborgener Rationierungseffekte zu interpretieren. Denn spezifische Zuordnungsregeln verwehren diesen Arbeitskräften systematisch den Zugang zu stabilen, höher entlohnerten Beschäftigungsverhältnissen.

Rationierungsschemata, die nicht in unmittelbarer Arbeitslosigkeit resultieren, können auch über die Kontraktkomponente Arbeitszeit wirken. In diese Kategorie fallen z.B. die Reduktion der gefahrenen Schichten, der Abbau von Überstunden, Kurzarbeit und die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze; schließlich bleibt auch die Wegzeit zum Arbeitsplatz anzuführen, wenn etwa Beschäftigte auch durch Auspendeln keine Einkommenssteigerung erreichen.

Einer speziellen Form unsichtbarer Rationierung unterliegen jene Arbeitskräfte, die erst gar keine Signale der Transaktionswilligkeit abgeben; da sie ohnehin nicht damit rechnen, einen geeigneten Arbeitskontrakt abschließen zu können, nehmen sie die oft spürbaren monetären und psychischen Kosten von Transaktionsversuchen nicht auf sich. Abgesehen von völlig entmutigten Arbeitslosen dürften diese Verhaltensweisen speziell jene Arbeitsanbieter an den Tag legen, für die der Verzicht auf Arbeitsplatzsuche keine unmittelbaren sozialen Identitätsverluste mit sich bringt.

Die Rationierungsmechanik wirkt daher auch arbeitsmarktübergreifend; und zwar vermutlich insbesondere in jene Bereiche, in denen potentiellen Arbeitsanbietern unter gegebenen soziokulturellen Normen "zumutbare" Alternativrollen außerhalb des Beschäftigungssystems zugewiesen werden können.<sup>35)</sup>

Eine wichtige Funktion kommt dabei dem Bildungssystem zu; denn bei ungünstigen Erwerbchancen für jugendliche Arbeitnehmer wird das Ausscheiden aus dem Schulbereich bzw. Fami-

lienverband und der Übertritt auf den Arbeitsmarkt vermutlich tendenziell hinausgezögert. Ebenso können aus konjunkturellen Gründen freigesetzte Arbeitskräfte in das Bildungssystem rückversetzt werden; und entlasten dadurch das Konto der registrierten Arbeitslosen.

Verborgene Rationierung trifft auch jene Frauen, die nach einem Arbeitsplatzverlust bzw. beim Versuch, nach längerer Pause wieder in das Beschäftigungssystem integriert zu werden, keine passende Beschäftigungsmöglichkeit finden. Trotz ihrer Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit bleiben sie auf eine arbeitsmarktexterne Alternative beschränkt: die Hausfrauenrolle.

Vom Arbeitsmarkt abgedrängt werden weiters jene älteren Arbeitskräfte, die keine geeigneten Arbeitskontrakte mehr abschließen können und früher als geplant in den Pensionistenstatus gelangen. Ebenso schlägt sich die Verringerung der Zahl ausländischer Arbeitskräfte nur zu einem geringen Teil in der offiziellen Arbeitslosenzahl nieder, analoges gilt für Nebenerwerbsbauern, die sich nach Verlust ihres Arbeitsplatzes auf den landwirtschaftlichen Betrieb zurückziehen. Auf diese Alternative bleiben auch die anderen - zumeist jugendlichen - abwanderungswilligen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft verwiesen, wenn traditionelle Absorptionsbereiche (z.B. Bausektor, Industrie) an Aufnahmefähigkeit verlieren.<sup>36)</sup>

Die skizzierten Überlegungen zu diversen Phänomenen der Mengenmechanik auf Arbeitsmärkten führen indes wieder zu der Ausgangshypothese dieses Abschnittes zurück: markträumende Prozesse erfolgen auf dem Arbeitsmarkt nicht nach dem Muster walrasianischer Marktmechanik sondern über Mengenerationierung. Die Rationierungsmechanik wirkt dabei auch in Absenz manifester Arbeitslosigkeit; wobei die unmittelbaren Anpassungslasten entweder auf arbeitsmarktexterne Versorgungssysteme übertragen werden, oder innerhalb des Beschäftigungssystems von "marginalisierten" Arbeitnehmergruppen getragen werden müssen.<sup>37)</sup>



## II. ASPEKTE DER ARBEITSMARKTMECHANIK



## 1. Einleitende Bemerkungen

Nahezu allen neueren arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen liegt die Einsicht zugrunde, daß die orthodoxen Theoriemodelle nicht imstande sind, das tatsächliche Verhalten von Anbietern und Nachfragern auf dem Arbeitsmarkt - in anderer Terminologie: das Transaktionssystem - auch nur einigermaßen wirklichkeitsnahe abzubilden. In ihrer Genese sind darum die alternativen Erklärungsversuche, die unter dem Begriff der Arbeitsmarktsegmentation zusammengefaßt werden mögen, induktiv-empirischen Charakters; sie entstanden allesamt in dem mühsamen Bestreben, empirische Befunde und gesellschaftspraktische Erfahrungen, die sich der Deutung durch verfügbare Arbeitsmarkttheorien entzogen, auf generalisierbare Begriffe zu bringen.<sup>1)</sup> Die segmentationsanalytischen Ansätze stellen ein ziemlich heterogenes Konglomerat von Theorien, Analysen und Forschungsperspektiven dar, die sich auf recht unterschiedliche Theorietraditionen stützen und auf jeweils spezifische historische und institutionelle Rahmenbedingungen Bezug nehmen. Im Vergleich zur orthodoxen Arbeitsmarkttheorie fehlt ihnen daher auch die rigorose theoretische Fundierung.<sup>2)</sup>

Diesem Spannungsfeld zwischen Modellrigorosität und Relevanz kann sich auch die vorliegende Arbeit nicht entziehen. Sie setzte sich im folgenden zum Ziel, einige Aspekte der durch das non-tatonnement Transaktionssystem implizierten Mengenmechanik am Arbeitsmarkt zu beschreiben. Vorweg sei die Ausgangsperspektive der Untersuchung nochmals kurz skizziert:<sup>3)</sup>

Der Arbeitsmarkt ist ein Markt ohne Auktionator; es existiert kein System perfekter Zukunftskontrakte. Die Arbeitsmarktakteure können ihre Kontrakte nur bilateral und sequentiell abschließen, was Informationsprobleme und hohe intertemporale Transaktionsunsicherheit hervorruft. Die ökonomischen Agenten entwickeln daher Strategien zur Unsicherheitsabsorption, stehen aber immer wieder vor Anpassungsproblemen an die laufende

Marktlage, da keine simultane Markträumung über Gleichgewichtslohnsätze erfolgt. Auf einem Arbeitsmarkt, der durch eine non-tatonnement Transaktionsstruktur geprägt ist, treten insbesondere zwei Koordinationsprobleme auf:<sup>4)</sup>

- Anbieter und Nachfrager mit komplementären Kontraktvorstellungen müssen voneinander Kenntnis erlangen, da kein Auktionator die Marktparteien kostenlos mit Information versorgt;
- da der Marktausgleich nicht generell über Lohnvariationen gesichert wird, muß der Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf spezifischen Humankapitalmärkten durch Mengenanpassungen erfolgen.

Diese gravierenden Koordinationsschwierigkeiten werden von den Marktparteien vermutlich nicht immer planungskompatibel gelöst werden können: die Ungleichgewichte rufen mit hoher Wahrscheinlichkeit Mengenrationierung hervor.

Mengenrationierung auf dem Arbeitsmarkt manifestiert sich indes nicht automatisch in Arbeitslosigkeit oder längerfristig unbesetzten Stellen; Rationierungsschemata gelangen häufig "unsichtbar" zur Anwendung. Denn die erheblichen Kosten von Transaktionsversuchen resultieren vermutlich oft in einem Verzicht der Marktparteien auf die Produktion von Marktsignalen, wodurch Ungleichgewichtssituationen tendenziell perpetuiert werden. Aber auch hinter hoher Arbeitskräftefluktuation können sich systematische Rationierungsprozesse verbergen; nämlich dann, wenn Mobilität nicht Arbeitsmarktausgleichsfunktionen erfüllt, sondern ein qualitatives Ungleichgewicht zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitskräften reflektiert, das durch spezifische Zuordnungsmechanismen stabilisiert wird. Versteckte Rationierung liegt nicht zuletzt dann vor, wenn Arbeitsmarktakteure nur in einzelnen Komponenten ihrer Arbeitskontrakte rationiert werden; etwa wenn Arbeitnehmer in der näheren Umgebung ihres Wohnortes lediglich schlecht bezahlte Arbeitsstellen finden können.

Der folgende Teil der Arbeit widmet sich einigen Aspekten der Informationsverteilung und der Mengenmechanik auf nicht-walrasianisch strukturierten Arbeitsmärkten; dabei steht er vor mehreren Beschränkungen:

- angesichts der Vielfalt von Marktmechanismen und Verhaltensweisen der Marktparteien, die a priori zugelassen sind, kann gegenwärtig kein rigoros ausgearbeitetes Modell zugrundegelegt werden;
- die Überlegungen stützen sich daher überwiegend auf empirische Befunde (zum österreichischen Arbeitsmarkt) und können lediglich zur induktiven Theoriebildung herangezogen werden;
- der Rekurs auf empirische Beobachtungen bleibt auf die Arbeitsangebotsseite konzentriert. Dies liegt überwiegend in den theoretischen Prämissen begründet, unter denen arbeitsmarktstatistische Daten erhoben werden. Diese erfassen zwar im Detail Arbeitskräfte und ihre Merkmale, nicht aber in vergleichbarer Präzision die Arbeitsnachfrageseite;
- zur "sichtbaren" Arbeitskräfterationierung in Form von Arbeitslosigkeit liegen bereits relativ umfangreiche theoretische und empirische Analysen vor.<sup>5)</sup> Daher soll im Rahmen dieser Arbeit eine Akzentsetzung auf "verborgene" Rationierungsmechanismen erfolgen.

Der folgende Abschnitt ist in vier Kapitel gegliedert:

Kapitel 2 dient der Darstellung der Datenbasis und der statistischen Verfahren, die zur Ableitung der empirischen Befunde herangezogen werden.

Kapitel 3 befaßt sich mit Informationsproblemen der Arbeitnehmer bei ihrer laufenden Transaktionsplanung. Welche Kommunikationsmedien bzw. Strategien werden zur Arbeitsplatzsuche verwendet? In einem Exkurs wird die Hypothese spezialisierter Suche durch Arbeitslosigkeit behandelt.

Kapitel 4 widmet sich Überlegungen zu spezifischen Allokationsmechanismen bzw. selektiven Mobilitätsströmen auf Arbeitsmarktteilbereichen. Dabei werden empirische Befunde zur Stabilität von Dienstverhältnissen, zu Transaktionsmotiven und zur Arbeitskräftefluktuation diskutiert. Ein Exkurs behandelt Mengenerationierungsphänomene, von denen Lehrlinge nach Abschluß ihrer Berufsausbildung betroffen werden.

Kapitel 5 schließlich untersucht das Risiko externer Arbeitsmarkttransaktionen und beschäftigt sich mit der Frage, welche Gruppen von Transaktionen bzw. Transakteuren von Rationierungen in spezifischen Kontraktkomponenten betroffen werden. Das Kapitel endet mit einigen Anmerkungen zum Problembereich versteckter Arbeitslosigkeit.

## 2. Datenbasis und analytische Verfahren

### 2.1 Datenbasis

Die empirische Basis der Arbeit bildet umfangreiches Datenmaterial, das aus dem Mikrozensus 1975-2 mit dem Sonderprogramm Arbeitsplatzwechsel stammt. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, die 1975 1,08% der österreichischen Wohnungen und deren Bevölkerung umfaßt. Er wird in vierteljährlichen Abständen im Wege mündlicher Befragungen durch Interviewer durchgeführt. Die absolute Stichprobengröße, von der die Genauigkeit der Stichprobenergebnisse wesentlich beeinflusst wird, betrug 1975 29.230 Wohnungen; die Auswahlätze in den Bundesländern schwanken zwischen 0,4% (Wien) und 4,1% (Vorarlberg). Die Wohnungsauswahl erfolgt durch eine geschichtete Adressenauswahl nach einem partiellen Rotationsprinzip. Bei jeder Quartalerhebung des Mikrozensus wird ein Achtel der gesamten Stichprobenadressen durch neue Adressen ersetzt.

In den Publikationen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes werden die Ergebnisse des Mikrozensus hochgerechnet, d.h. aus den Verteilungen der Stichprobe werden die Verteilungen in der entsprechenden Grundgesamtheit ermittelt. Diese Hochrechnung basiert auf der Fortschreibung der Wohnbevölkerung zum Erhebungszeitpunkt. Die in der Stichprobe ermittelten Werte werden bei der Hochrechnung mit einem Faktor multipliziert, der sich aus der Relation der fortgeschriebenen Wohnbevölkerung zu den jeweils im Mikrozensus erfaßten Personen mit Hauptwohnsitz ergibt. Auf die Hochrechnung wird in der Arbeit allerdings verzichtet und mit den ursprünglichen Stichprobenwerten gearbeitet.<sup>6)</sup>

Die Erhebungen des Mikrozensus bestehen aus einem gleichbleibenden Grundprogramm, das demographische und berufsstatistische Fragen enthält und wechselnden Sonderprogrammen. Das Sonderprogramm des Mikrozensus 1975-2 betraf den Arbeitsplatz-

und Berufswechsel unselbständig Beschäftigter, wobei auch Fragen nach der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und nach bestimmten Umständen des letzten Dienstgeberwechsels gestellt wurden.

Das Erhebungsprogramm bestand aus mehreren Abschnitten:

- einleitende Fragen nach Schulbildung und Qualifikation der beruflichen Tätigkeit;
- Beschreibung des gegenwärtigen Arbeitsplatzes;
- Fragen nach dem bisherigen Dienstgeberwechsel und Beschreibung des Arbeitsplatzes vor dem letzten Dienstgeberwechsel;
- Fragen nach dem Hauptgrund für den letzten Dienstgeberwechsel und der Suche nach dem neuen Dienstgeber;
- Fragen nach einem allenfalls beabsichtigten Dienstgeberwechsel.

Die im Sonderprogramm erhobenen Variablen konnten durch geeignete Variablenkombinationen noch erweitert werden. Diese Kombinationen wurden im Hinblick auf das Untersuchungsziel neu gebildet. Dazu gehören die Variablen "höchste abgeschlossene Schulbildung" und "Transaktionsresultat", sowie die Variable "Transaktionsalter". Diese Variable gibt das Alter an, in dem der letzte Dienstgeberwechsel durchgeführt wurde; falls der Dienstgeber noch nie gewechselt wurde, enthält die Variable das Eintrittsalter in den Beruf.

Eine vollständige Liste der Mikrozensusvariablen 1975-2 einschließlich ihrer Merkmalsausprägungen findet sich im Anhang.

## 2.2 Evaluation der Datenbasis

Im Mikrozensus 1975 wurden insbesondere Dimensionen von Transaktionen auf dem externen Arbeitsmarkt erfaßt. Da sich dieser Mikrozensus auf unselbständig Beschäftigte als Zielgruppe bezog, erlaubt er keine unmittelbaren Rückschlüsse auf das Transaktionsverhalten bzw. die Transaktionsbedingungen der Unternehmungen. Ebenso können keine direkten Aussagen über die Transaktionsstrukturen auf internen Arbeitsmärkten getroffen werden. Allerdings erscheint es möglich, durch geeignete Variablenkombinationen zumindest Hypothesen über interne Arbeitsmarktstrukturen abzuleiten. Zur Analyse der Transaktionsstrategien von Unternehmungen müßte weiteres Datenmaterial herangezogen werden.

Aber auch einige für das Arbeitnehmerverhalten zentrale Variable sind im Mikrozensus nur unzureichend erfaßt; insbesondere über die Arbeitsplatzsituation vor und nach dem Dienstgeberwechsel liegen nur subjektive Einschätzungen auf einer fünfteiligen Ordinalskala seitens der Arbeitskräfte vor. Dies gilt nicht nur für schwer quantifizierbare Arbeitsplatzmerkmale wie z.B. die Aufstiegsmöglichkeiten und das Auskommen mit Vorgesetzten, sondern auch für die Entlohnung und die Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte. Wenngleich die daraus resultierenden Unschärfen zuweilen Interpretationsschwierigkeiten hervorrufen, soll doch davon ausgegangen werden, daß die Handlungen der Marktparteien von ihren Wahrnehmungen und nicht vom "objektiven" Zustand der Welt abhängen.

Die Stichprobenwerte des österreichischen Mikrozensus repräsentieren nicht in jeder Hinsicht ein unverzerrtes Abbild der österreichischen Wohnbevölkerung. Durch Variation der Auswahlsätze wird in allen Bundesländern eine identische absolute Stichprobengröße erzielt; dies führt bei unterschiedlichen Regionalstrukturen zu systematischen Abweichungen der Stichprobenverteilungen von den Verteilungen in der entspre-

chenden Grundgesamtheit. Auf diesen Bias ist bei der Dateninterpretation Bedacht zu nehmen, wenn auch in der Stichprobe die Verteilungsrelationen der Grundgesamtheit in der Regel erhalten bleiben.<sup>7)</sup>

Weiters muß berücksichtigt werden, daß die Sonderprogramme der Mikrozensusbefragungen auf freiwilliger Auskunftserteilung beruhen. Im Juni 1975 lehnten rund 7% der Zielgruppe (etwa 1.700 Personen) die Beantwortung des gesamten Sonderprogramms "Arbeitsplatzwechsel" ab; wobei die Ablehnungsquoten nach verschiedenen Merkmalen teilweise beträchtlich variierten.<sup>8)</sup>

Von geringer Bedeutung scheinen hingegen die unterschiedlichen Verteilungen bei Selbstauskünften bzw. Fremdauskünften. Im Mikrozensus müssen nämlich nicht alle Personen, die einem Haushalt der Stichprobe angehören und zur Zielgruppe zählen, persönlich Auskunft erteilen; es genügt, wenn ein erwachsenes Haushaltsmitglied dies für den gesamten Haushalt tut.<sup>9)</sup> Im Juni 1975 lag der Anteil der Selbstauskünfte zum Sonderprogramm bei rund 65%.

### 2.3 Grundcharakteristika der Stichprobenpopulation

Die für den Untersuchungszweck relevante Grundgesamtheit - unselbständig Beschäftigte - umfaßt etwa 20.000 Personen. Randverteilungen dieser Population nach einigen spezifischen Charakteristika sind in den Übersichten 1-6 zusammengefaßt. Im Text seien hier nur die wichtigsten deskriptiven Merkmale angeführt:

- 2/3 der Arbeitnehmer waren Männer; 1/3 Frauen. Der Frauenanteil lag bei gering qualifizierten Arbeiter- und Angestelltenpositionen deutlich über dem der Männer, bei Facharbeitern und qualifizierten Angestelltentätigkeiten deutlich darunter.
- Etwa jeder achte Arbeitnehmer war in einem Großbetrieb (mit mehr als 500 Beschäftigten) tätig. Nahezu 60% der Arbeitskräfte arbeiteten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.
- Nur etwa 20% der Arbeitnehmer konnten einen über die Pflichtschule hinausgehenden Schulabschluß aufweisen; der Akademikeranteil betrug 2,5%.
- Das Durchschnittsalter der Arbeitskräfte lag bei etwa 36 Jahren; annähernd 1/4 der Männer und 1/3 der Frauen war jünger als 25 Jahre.
- Die Lehrausbildung war überwiegend auf Kleinbetriebe konzentriert; fast 4/5 der Lehrlinge waren in Betrieben mit weniger als 50 Dienstnehmern beschäftigt.
- Rund die Hälfte der Arbeitskräfte hatte schon zumindest einmal den Dienstgeber gewechselt; die relativ höchsten Wechsleranteile waren im Bereich gering qualifizierter Arbeitertätigkeiten zu verzeichnen.

Unselbständig Beschäftigte

	Männer	Frauen	insgesamt
	(Anteile in %; Spaltensummen=100)		
<u>Sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	31,5	48,9	37,4
Beamte	13,0	5,0	10,3
Arbeiter	48,4	40,5	45,7
Lehrlinge (Angestellte)	1,2	3,4	2,0
Lehrlinge (Arbeiter)	5,9	2,1	4,6
<u>Art der berufl. Tätigkeit</u>			
Lehrlinge	7,3	5,2	6,6
ungelernte Arbeiter	11,0	18,8	13,7
angelernte Arbeiter	17,1	19,2	17,8
Facharbeiter	25,2	5,7	18,4
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	2,8	5,6	3,8
einfache Angestellte	11,0	21,8	14,7
mittlere Angestellte	12,1	15,9	13,5
qualif. Angestellte	8,4	6,1	7,6
leitende Angestellte	5,2	1,4	3,9
<u>Betriebsgröße</u>			
Kleinbetrieb	52,6	68,1	58,4
Mittelbetrieb	33,3	23,3	29,6
Großbetrieb	14,0	8,7	12,0
<u>insgesamt</u>	65,9	34,1	100,0

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

	Männer	Frauen	insgesamt
	(Anteile in %; Spaltensummen=100)		
<u>Alter</u>			
bis 19	11,8	17,2	13,7
20 - 24	11,8	15,8	13,2
25 - 29	11,3	11,4	11,3
30 - 39	24,8	20,5	23,3
40 - 49	22,7	18,7	21,3
über 49	17,6	16,5	17,2
<u>Gemeindegröße</u>			
bis 500 Einwohner	1,1	0,7	1,0
500 - 1000	4,3	3,6	4,1
1000 - 5000	47,3	39,8	44,7
5000 - 10.000	10,3	10,0	10,2
10.000 - 100.000	18,7	20,6	19,4
über 100.000	10,1	12,8	11,0
Wien	8,2	12,4	9,7
<u>höchste abgeschlossene Schulbildung</u>			
Volksschule	42,9	33,0	39,6
Hauptschule	38,8	40,7	39,4
BMS	6,9	14,4	9,4
BHS	3,0	3,2	3,1
AHS	5,2	7,2	5,9
Hochschule	3,1	1,4	2,5
<u>insgesamt</u>	65,9	34,1	100,0

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## Unselbständig Beschäftigte

	Männer	Frauen	insgesamt
	(Anteile in %; Spaltensummen=100)		
<u>Berufsabteilungen</u>			
Land-und forstwirtschaftliche Berufe	2,4	1,7	2,2
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	52,4	23,2	42,4
Handels-u. Verkehrsberufe	17,8	15,7	17,1
Dienstleistungsberufe	3,3	20,2	9,1
Technische Berufe	4,1	0,4	2,8
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- u. Büroberufe	16,4	27,4	20,2
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	3,6	11,4	6,3
<u>insgesamt</u>	65,9	34,1	100,0

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

	Betriebsgröße		
	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
	(Anteile in %; Zeilensumme=100)		
<u>Geschlecht</u>			
Männer	51,3	34,3	14,4
Frauen	61,6	27,9	10,5
<u>Sozialrechtl. Stellung</u>			
Angestellte	55,0	32,3	12,6
Beamte	51,1	31,4	17,5
Arbeiter	51,8	34,5	13,7
Lehrlinge (Angestellte)	77,7	17,7	4,6
Lehrlinge (Arbeiter)	79,2	16,1	4,7
<u>Art der beruflichen Tätigkeit</u>			
Lehrlinge	78,1	17,3	4,6
ungelernte Arbeiter	56,3	31,9	11,7
angelernte Arbeiter	47,4	36,5	16,1
Facharbeiter	57,5	30,5	12,0
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	57,5	29,4	13,2
einfache Angestellte	61,0	27,5	11,6
mittlere Angestellte	49,9	35,0	15,1
qualifiz. Angestellte	57,0	30,2	12,8
leitende Angestellte	46,6	38,8	14,6

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

	Dienstgeberwechsel	
	Ja	Nein
	(Anteile in %; Zeilensumme=100)	
<u>Geschlecht</u>		
Männer	51,2	48,8
Frauen	43,0	57,0
<u>sozialrechtliche Stellung</u>		
Angestellte	49,6	50,4
Beamte	39,2	60,8
Arbeiter	56,2	43,8
Lehrlinge (Angestellte)	4,9	95,1
Lehrlinge (Arbeiter)	4,9	95,1
<u>Art der beruflichen Tätigkeit</u>		
Lehrlinge	4,8	95,2
ungelernte Arbeiter	55,1	44,9
angelernte Arbeiter	59,1	40,9
Facharbeiter	50,8	49,2
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	51,6	48,4
einfache Angestellte	50,5	49,5
mittlere Angestellte	46,9	53,1
qualifizierte Angestellte	40,8	59,2
leitende Angestellte	39,8	60,2
<u>Betriebsgröße</u>		
Kleinbetrieb	43,0	57,0
Mittelbetrieb	54,0	46,0
Großbetrieb	50,5	49,5
<u>insgesamt</u>	48,5	51,5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

	Dienstgeberwechsel	
	Ja	Nein
	(Anteile in %; Zeilensumme=100)	
<u>Alter</u>		
bis 19	14,4	85,6
20 - 24	42,8	57,2
25 - 29	54,2	45,8
30 - 39	59,5	40,5
40 - 49	56,2	43,8
über 49	50,7	49,3
<u>Gemeindegröße</u>		
bis 500 Einwohner	39,7	60,3
500 - 1000	40,6	59,4
1000 - 5000	45,5	54,5
5000 - 10.000	46,7	53,3
10.000 - 100.000	47,5	52,5
über 100.000	52,5	47,5
Wien	65,6	34,4
<u>höchste abgeschlossene Schulbildung</u>		
Volksschule	54,9	45,1
Hauptschule	47,5	52,5
BMS	42,4	57,6
BHS	38,8	61,2
AHS	34,0	66,0
Hochschule	31,8	68,2

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## 2.4 Statistische Verfahren

### 2.4.1 Einleitung

Der Mikrozensus 1975-2 enthält mit wenigen Ausnahmen - etwa dem Lebensalter - kategoriale Variable. Die Analyse derartiger Daten kann in adäquater Form durch verschiedene Verfahren der Kreuzklassifikation geeigneter Variablenkombinationen durchgeführt werden. Das statistische Problem besteht darin, zu ermitteln, ob und welche Zusammenhänge zwischen den ausgewählten Variablen bestehen; oder alternativ formuliert: sind Variable bzw. Variablengruppen voneinander unabhängig. Grob gesprochen liegt die Unabhängigkeit dann vor, wenn aus den entsprechenden Randverteilungen auf die jeweiligen Zellenbesetzungszahlen geschlossen werden kann. In der Literatur sind verschiedene Verfahren unterschiedlichen Komplexitätsgrades bekannt, die Variable bzw. Variablenkombinationen auf Unabhängigkeit oder aber Assoziationen bzw. Interaktionen testen.<sup>10)</sup> In der vorliegenden Arbeit werden im Regelfall einfache Tests auf Unabhängigkeit durchgeführt; für einige wichtige Fragestellungen wird versucht, kausal interpretierbare Interaktionen von Variablen anhand log-linearer Modelle zu evaluieren.

Alle erforderlichen Berechnungen wurden an der Rechenanlage des Instituts für Höhere Studien mit Hilfe des statistischen Programmpakets BMDP/Version 1979 durchgeführt.

### 2.4.2 Das log-lineare Modell als Spezialfall linearer Modelle

Log-lineare Modelle zur Analyse von Kontingenztafeln von Häufigkeiten können als Spezialfall des allgemeinen linearen Modells dargestellt werden; und zwar mit einer additiven systematischen Komponente  $Y$ , Poisson-verteilten Fehlerterms<sup>11)</sup> und einer exponentiellen "link-function", die die Erwartungswerte der Beobachtungen mit den geschätzten  $Y$  verbindet.

#### Modellspezifikation:

I Die Daten  $y = (y_1, y_2, \dots, y_n)$  seien voneinander unabhängig verteilt mit Mittelwertvektor  $u = (u_1, u_2, \dots, u_n)$ .

II Das systematische lineare Modell schätzt  $Y = (Y_1, Y_2, \dots, Y_n)$  über Parameter  $\beta$  und die bekannte Koeffizientenmatrix  $X$

$$Y = X\beta$$

III Der Mittelwertvektor  $u$  und die systematische Komponente  $Y$  sind durch die link-Funktion

$$u = f(Y) \quad \text{verbunden.}$$

Unterschiedliche Spezifikationen der Komponenten I und III führen zu verschiedenen Spezialfällen des allgemeinen linearen Modells.

#### Beispiel:

I	Normalverteilung $N(u, \sigma^2)$	I	Poissonverteilung $P(u)$
III	link $u = Y$	III	link $u = e^Y$

Die linke Spezifikation ergibt das klassische Kleinstquadratmodell; die Spezifikation rechts führt zu dem korrespondierenden Modell für Kontingenztafeln (die  $y$ -Werte stellen Zellen-

besetzungen dar) mit Poisson-Fehlerterms und einer link-Funktion, deren inverse Form  $Y = \ln u$  zur Bezeichnung "log-lineares Modell" Anlaß gibt.

In der Modellkomponente II können drei Arten von Termen auftreten:

- Quantitative Terme,  $\beta x$ :

$x$  ist eine quantitative Variable, die eine Spalte von  $X$  bildet und mit einem Parameter  $\beta_i$  assoziiert ist.

- Qualitative Terme,  $a_i$  ( $i=1, \dots, k$ ):

$A$  ist ein Faktor mit  $k$  Ausprägungen und folglich mit  $k$  Parametern  $a_i$  verbunden. Die entsprechenden Spalten von  $X$  sind Dummy-Vektoren, die für die jeweilige Ausprägung den Wert 1 annehmen und sonst Null gesetzt werden. Faktoren bzw. Faktorkombinationen werden im folgenden auch als Effekte bezeichnet.

- Gemischt quantitativ-qualitative Terme,  $\beta_i x$  ( $i=1, \dots, k$ ):

der mit  $x$  assoziierte Parameter hängt auch von der Ausprägung ab, die ein bestimmter Faktor einnimmt (z.B. Regression innerhalb von Gruppen).

Ohne auf algebraische Details einzugehen<sup>12)</sup>, kann ein iterativer Algorithmus zur maximum-likelihood Schätzung des Modells folgendermaßen beschrieben werden:

Eine Matrix  $T$  enthalte bestimmte Spalten aus  $X$  (etwa einen Faktor); dann bildet  $T'y$  die tatsächliche Randverteilung (dieses Faktors). Bei gegebenen Parametern  $\beta^0$  kann man mittels  $Y^0 = X^0$  und  $u^0 = f(Y^0)$  die geschätzte Randverteilung  $T'u^0$  bestimmen. Die Konstruktionsvorschrift für den ML-Schätzer  $\hat{\beta}$  lautet dann: wähle  $\hat{\beta}$  dergestalt, daß alle tatsächlichen Randverteilungen in dem Modell mit den geschätzten Randverteilungen übereinstimmen ( $T'y = T'\hat{u}$  für alle  $T$  von  $X$ ).

Die ML-Schätzer  $\hat{\beta}$  verfügen (unter bestimmten Annahmen über die zugrundeliegende Verteilungsfunktion) über drei asymptotische Eigenschaften von Interesse:

- (i) die ML-Schätzer sind konsistent
- (ii) die ML-Schätzer sind asymptotisch normalverteilt
- (iii) die ML-Schätzer sind asymptotisch effizient

Aus der Eigenschaft (ii) können Teststatistiken für die Anpassungsgüte log-linearer Modelle abgeleitet werden, die asymptotisch  $\chi^2$ -verteilt sind mit  $n-m$  Freiheitsgraden, wobei  $n$  die Anzahl der Zellen und  $m$  die Anzahl der geschätzten linear unabhängigen Parameter darstellt:<sup>13)</sup>

(A) Pearson's  $\chi^2$ -Statistik

$$\chi^2 = \sum (y - \hat{u})^2 / \hat{u}$$

(B) Likelihood-Ratio Statistik

$$G^2 = 2 \sum y \ln (y / \hat{u})$$

Die Teststatistik  $G^2$  ist additiv für eine Sequenz von Modellen; die Differenz in  $G^2$  für zwei Modelle, die sich nur durch einen Effekt unterscheiden, kann daher als Signifikanztest für diesen Effekt verwendet werden. Pearson's  $\chi^2$ -Statistik verfügt hingegen nicht über diese Linearitätseigenschaft.<sup>14)</sup>

Die Modellauswahl erfolgt nach der "forward selection" Methode, wobei - ausgehend von einem Minimalmodell<sup>15)</sup> - schrittweise zusätzlich Interaktionseffekte in das Modell aufgenommen werden. Als Teststatistik dient die Veränderung des Likelihood-Ratio Koeffizienten  $G^2$  bei Inklusion eines weiteren Effekts. Zusätzlich können die einzelnen Parameter einem asymptotischen t-Test unterzogen werden.<sup>16)</sup>

### 2.4.3 Log-lineare Modelle für mehrdimensionale Kontingenztafeln

Mögen etwa die vier Variablen A,B,C,D eine vierdimensionale Kontingenztafel mit den Ausprägungen IxJxKxL bilden. Sei weiters

(1)  $F_{ijkl}$  die beobachtete Besetzung der Zelle (i,j,k,l).

Das "saturierte" Modell, das alle möglichen Interaktionseffekte enthält, ist gegeben durch

$$\begin{aligned}
 (2) \quad \ln \hat{F}_{ijkl} = & \theta + \lambda_i^A + \lambda_j^B + \lambda_k^C + \lambda_l^D \\
 & + \lambda_{ij}^{AB} + \lambda_{ik}^{AC} + \lambda_{il}^{AD} + \lambda_{jk}^{BC} + \lambda_{jl}^{BD} + \lambda_{kl}^{CD} \\
 & + \lambda_{ijk}^{ABC} + \lambda_{ijl}^{ABD} + \lambda_{jkl}^{BCD} \\
 & + \lambda_{ijkl}^{ABCD}
 \end{aligned}$$

Die  $\lambda$ -Terme werden als Effekte bezeichnet; die Superskripte geben an, auf welche Variable sich der Effekt bezieht, die Subskripte bezeichnen die jeweilige Ausprägung. Die  $\lambda$ -Terme unterliegen den Restriktionen<sup>17)</sup>

$$\begin{aligned}
 (3) \quad \sum_i \lambda_i^A &= \sum_j \lambda_j^B = \dots = 0 \\
 \sum_i \lambda_{ij}^{AB} &= \sum_j \lambda_{ij}^{AB} = \dots = 0 \\
 \sum_i \lambda_{ijk}^{ABC} &= \sum_j \lambda_{ijk}^{ABC} = \dots = 0 \\
 \sum_i \lambda_{ijkl}^{ABCD} &= \sum_j \lambda_{ijkl}^{ABCD} = \dots = 0
 \end{aligned}$$

Im saturierten Modell (2), das keine Freiheitsgrade enthält, stimmen tatsächliche und geschätzte Zellenbesetzungen überein.

$$(4) \quad F_{ijkl} = \hat{F}_{ijkl}$$

Die Analyse alternativer log-linearer Modelle kann nun vorgenommen werden, indem spezifische  $\lambda$ -Effekte gleich Null gesetzt werden und die Anpassungsgüte der Modelle mittels der zuvor beschriebenen Teststatistiken (A) und (B) überprüft wird.

Ein Spezialfall ergibt sich für dichotome Variable. Nimmt etwa die Variable A nur zwei Ausprägungen an ( $I = 2$ ), kann das log-lineare Modell in den sogenannten log-odds formuliert werden. Sei

$$(5) \quad \Omega_{jkl} = F_{1jkl}/F_{2jkl} \quad (\text{"Odds"})$$

dann kann das Modell (2) transformiert werden zu

$$(6) \quad \ln \hat{\Omega}_{jkl} = \beta_0 + \beta_j^B + \beta_k^C + \beta_l^D \\ + \beta_{jk}^{BC} + \beta_{jl}^{BD} + \beta_{kl}^{CD} \\ + \beta_{jkl}^{BCD}$$

In dem log-linearen Modell (6) kann nun die Variable A als kausal abhängig von den Variablen B,C und D interpretiert werden.<sup>18)</sup> Durch die Transformationen

$$(7) \quad \hat{p}_{jkl} = \frac{\hat{\Omega}_{jkl}}{1 + \hat{\Omega}_{jkl}}$$

$$(8) \quad \hat{q}_{jkl} = 1 - \hat{p}_{jkl} = \frac{1}{1 + \hat{\Omega}_{jkl}}$$

werden Schätzwerte für die Wahrscheinlichkeiten bestimmt, bei gegebener Konfiguration in den Variablen B,C und D entsprechende Ausprägungen der abhängigen Variable A aufzuweisen.

### 3. Aspekte des Informationsverhaltens von Arbeitnehmern

#### 3.1 Einleitung

Die gravierenden Unvollkommenheiten des Arbeitsmarktes - seine mangelnde Transparenz sowie die Nichtexistenz von perfekten Zukunftsmärkten - zwingen die Arbeitsmarktakteure Strategien zur Absorption von Unsicherheit zu entwickeln. Dieses Sicherheitsstreben beeinflusst den gesamten Dispositionsraum der Wirtschaftssubjekte und schlägt sich insbesondere in deren Informationsverhalten nieder.

Für den Arbeitsmarkt sind neben den Tauschvorgängen auch die kommunikativen Beziehungen zwischen Anbietern und Nachfragern sowie innerhalb dieser Gruppen von zentraler Bedeutung; denn die bilaterale Transaktionsstruktur des Arbeitsmarktes ohne Auktionator generiert ein duales Informationsproblem für die Arbeitsmarktakteure:

- Wie können potentielle Kontraktmöglichkeiten lokalisiert bzw. identifiziert werden?
- Nach welchen Kriterien soll zwischen verschiedenen Kontraktmöglichkeiten eine Reihung durchgeführt werden?

Beide Fragen werden interdependente Informationsprobleme auf.

Was den Überblick über das Arbeitsplatzangebot betrifft, so steht der einzelne Arbeitnehmer vor der Entscheidung, ob er hohe (psychische und monetäre) Kosten einer systematischen Arbeitsplatzsuche zu tragen gewillt ist; denn die Intransparenz des Arbeitsmarktes verlangt einen beträchtlichen Suchaufwand, wenn es darum geht, alle potentiell akzeptablen Kontraktangebote in das Entscheidungskalkül aufzunehmen. Darüber hinaus kann eine Verbesserung des Informationsstandes über bestehende Kontraktmöglichkeiten zu einer Revision in der

Reihung der Kontraktangebote führen bzw. zusätzliche Suchaktivitäten induzieren.

In der Arbeitsmarktliteratur wird im Rahmen der Arbeitsplatzsuchtheorien ein Spezialfall des Suchverhaltens von Arbeitnehmern bei unvollkommener Information modelliert, in dem Arbeitnehmer Kontraktangebote nur nach der Lohnhöhe beurteilen.<sup>19)</sup> Information wird dabei als ein Gut wie jedes andere behandelt, dessen Produktion - i.e. Informationsgewinnung - Aufwendungen verursacht und Erträge bringt. Der Suchprozeß wird dann abgebrochen, wenn sich Grenzertrag und Grenzkosten zusätzlicher Informationsbeschaffung ausgleichen.

Verschiedene Varianten dieser Theorieansätze betonen insbesondere die durch Suchprozesse induzierte Arbeitslosigkeit, indem implizit höhere Erträge einer "spezialisierten Suche" bei Arbeitslosigkeit unterstellt werden. Diesem Problemkreis der Sucharbeitslosigkeit widmet sich ein gesonderter Exkurs am Ende dieses Kapitels.

Kaum Beachtung schenkte die ökonomische Arbeitsmarkttheorie hingegen der Frage, in welcher Form und durch welche Informationskanäle die Marktakteure kostengünstig Kenntnis von potentiellen Kontraktmöglichkeiten erlangen können. Denn sowohl zeitliche wie finanzielle Budgetrestriktionen erlauben es den einzelnen Arbeitnehmern nur in den seltensten Fällen, sich systematisch einen auch nur annähernden Überblick über vorhandene Arbeitsplatzmöglichkeiten zu verschaffen.

Diese Beschränkungen sind auch durch die zunehmende Verbreitung formeller Kommunikationsmedien bzw. die verbesserten Service- und Koordinationsleistungen der Arbeitsmarktbehörden nur unwesentlich gelockert worden. Empirische Studien, deren Untersuchungszeitraum zum Teil bis in die dreißiger Jahre zurückreicht, haben immer wieder die zentrale Bedeutung informeller Interaktionen bei der Arbeitsplatzsuche aufgezeigt.<sup>20)</sup> Der

Prozentsatz der Stellen, die mittels informeller Methoden (persönliche Kontakte, Direktbewerbungen) gefunden wurden, variierte danach zwischen 60 und 90 Prozent. Formelle Interaktionen, die über einen anonymen Intermediär durchgeführt wurden, waren nur für etwa ein Fünftel der Arbeitsplatzbesetzungen relevant.

In einer Studie weist Granovetter (GRANOVETTER (1974)) auch nach, daß die offenkundigen Präferenzen von Arbeitsmarktakteuren für persönliche Kommunikationsmedien nicht unbegründet sind; denn der Informationsgehalt von Angebotssignalen, die über persönliche Kontakte empfangen werden, wird in der Regel höher sein, da auch Arbeitsplatzcharakteristika idiosynkratischer Natur erfaßt werden können.

Angebotssignale von anonymen Intermediären, etwa Zeitungsinserate, enthalten dagegen oft nicht einmal die wichtigsten kontraktrelevanten Merkmale der zu besetzenden Stelle. Zudem müssen die Signalempfänger damit rechnen, daß Signalgeber aus opportunistischen Gründen systematisch "falsche" bzw. "verzerrte" Informationen aussenden.<sup>21)</sup> Arbeitsmarktakteure werden umso mehr opportunistische Neigungen zu Informationsverzerrungen vermuten müssen, wenn das Saktionspotential bei der Transmission "irreführender" Informationen gering ist bzw. wenn der Kommunikationsintermediär Eigeninteresse an der Weitergabe von Signalen aufweist, die das Zustandekommen von Kontrakten begünstigen.

Selbst unter der - unrealistischen - Annahme, daß relevante Kontraktssignale über alle Informationsmedien gleichverteilt seien, erklären diese beiden Faktoren, warum die Vermittlungsleistungen der Arbeitsmarktbehörden trotz vermehrter Anstrengungen nur wenig goutiert wurden und werden. Denn öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen mögen eine inhärente Tendenz aufweisen, potentiell kontraktabschlußgefährdende Informationen nach beiden Seiten zu unterdrücken; müssen sie doch weder vom

Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer unmittelbar spürbare Sanktionen bei "Fehlinformationen" befürchten.<sup>22)</sup>

Der unterschiedliche Informationsgehalt von Angebotssignalen wird die Arbeitnehmer daher in der Regel zu einer sequentiellen Suchstrategie in verschiedenen Informationsmedien veranlassen: Primär wird versucht, in dem durch "persönliche Kontakte" umschriebenen Informationsraum kontraktrelevante Signale zu empfangen. Erst wenn dieser Informationsraum als erschöpft eingeschätzt wird, werden auch formelle Interaktionsformen zur Suche nach potentiellen Kontraktpartnern herangezogen.<sup>23)</sup>

Allerdings kann über persönliche Kontakte häufig nur eine sehr begrenzte Zahl von Angebotssignalen empfangen werden; deren Informationsgehalt wird vor allem bei Großbetrieben relativ gering sein, da die Referenzpersonen oft nur Teilbereiche des Betriebsablaufes überblicken. Zudem können durch "Betriebsloyalitäten" systematische Informationsverzerrungen auftreten.<sup>24)</sup> Auch sind die Informationen aus dem engeren sozialen Umfeld nicht selten milieugebunden; ein Faktor, der wesentlich die sozioprofessionelle Reproduktion fördern dürfte.<sup>25)</sup>

Ausgehend von diesen Überlegungen widmet sich der folgende Abschnitt zwei Fragen:

- Wie organisieren österreichische Arbeitnehmer ihre Suchaktivitäten: Läßt sich eine Präferenz für informelle Methoden der Arbeitsplatzsuche empirisch nachweisen?
- Welche Gruppen von Arbeitnehmern müssen vermehrt auf formelle Signalträger zurückgreifen, da sie über persönliche Kontakte keine kontraktrelevanten Signale empfangen?

Gibt es gute Gründe, informelle Methoden bei der Suche nach Kontraktpartnern zu verfolgen? Oder lose formuliert: führen persönliche Kontakte tatsächlich zu besseren Arbeitsplätzen? Auf diese Fragen wird dann in Abschnitt 5.2 eingegangen.

### 3.2 Kommunikationsmedien und Suchstrategien österreichischer Arbeitnehmer

In der Mikrozensusbefragung 1975 wurde erhoben, welche der drei wichtigsten Wege zur Dienstgebersuche - Zeitung, Arbeitsamt, persönliche Kontakte - von Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz wechselten, eingeschlagen wurde. Allerdings kann bei der Dienstgebersuche via Zeitungen nicht zwischen Eigen- bzw. Fremdinseraten unterschieden werden; auch die Form der persönlichen Kontakte, die zur Dienstgebersuche herangezogen wurden, ist nicht näher spezifiziert. Neben den Strategien zur Dienstgebersuche wurde erfragt, welche Kontaktform schließlich zum Abschluß eines neuen Arbeitskontraktes führte.

Der überwiegende Teil der befragten Arbeitnehmer mit Dienstgeberwechsel bediente sich lediglich eines Informationsmediums bei der Suche nach einem neuen Dienstgeber. Nur etwa 3% versuchten mehr als einen Weg der Kontaktaufnahme. Immerhin 82,6% der 8.443 erfaßten Arbeitnehmer bedienten sich bei der Suche persönlicher Kontakte, etwas über ein Zehntel gab ein Zeitungsinserat auf oder informierte sich über ein Zeitungsinserat und 8,2% der Arbeitnehmer gaben an, beim Arbeitsamt Erkundigungen über Kontraktmöglichkeiten eingeholt zu haben (Übersicht 1).

Da zwischen den Suchmedien und jenen Formen, mit denen der Kontakt zu dem neuen Dienstgeber hergestellt wird, nahezu vollständige Identität besteht, kann sich die folgende Analyse auf die realisierte Kontaktnahme mit dem neuen Arbeitgeber beschränken.

Mehr als vier Fünftel der Arbeitnehmer, die einen neuen Dienstgeber gesucht hatte, bedienten sich dabei persönlicher Kontakte, knapp unter 10% fanden einen neuen Arbeitsplatz durch ein Zeitungsinserat und lediglich 7% der Befragten gaben an, durch das Arbeitsamt an einen neuen Arbeitsplatz

vermittelt worden zu sein. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede in der Art der Kontaktaufnahme: bei Frauen spielt die persönliche Kontaktaufnahme eine geringere Rolle als bei Männern, was durch geschlechtsspezifische Unterschiede im Umfang des sozialen Umfeldes erklärt werden kann. Dementsprechend sind für Frauen Vermittlung durch das Arbeitsamt und Kontaktaufnahme aufgrund von Zeitungsinseraten von relativ größerer Bedeutung<sup>26)</sup> (Übersicht 2).

Gravierende Unterschiede in der Form der Kontaktaufnahme mit dem neuen Dienstgeber ergeben sich auch bei einer Differenzierung nach der beruflichen Stellung der Arbeitnehmer (Übersichten 2, 3). Der Kontakt mit dem neuen Dienstgeber durch Zeitungsinserate ist bei Angestellten wesentlich häufiger als bei Arbeitern oder gar bei Beamten. Nahezu 20% der weiblichen Angestellten fanden ihren Arbeitsplatz durch ein Zeitungsinserat. Hingegen weisen bei Vermittlung durch das Arbeitsamt Arbeiter die relativ höchsten Anteilswerte auf. Wie zu erwarten werden die Leistungen des Arbeitsamtes insbesondere dann in Anspruch genommen, wenn ein Arbeitsplatzwechsel unfreiwillig, d.h. bei Kündigung durch den Dienstgeber durchgeführt werden muß (Übersicht 4). Interessant mag auch sein, daß Arbeitsplätze in Großbetrieben (mit mehr als 500 Beschäftigten) nur in unterdurchschnittlichem Ausmaß auf dem Weg von Zeitungsinseraten besetzt wurden.

Auch bei einer Gliederung nach Gemeindegrößen bzw. Gemeindetypen zeigen sich beträchtliche Unterschiede in der Form der Kontaktaufnahme (Übersicht 5). Mit zunehmender Gemeindegröße steigt die relative Bedeutung generalisierter Informationsmedien, da sich die informellen Informationsflüsse über persönliche Kontakte in räumlich dichter besetzten Arbeitsmärkten zunehmend verdünnen. Zeitungen hingegen weisen in größeren Gemeinden höhere Verbreitung auf. Zudem ergeben sich Berufsstruktureffekte, da mit wachsender Gemeindegröße auch der Angestelltenanteil an den Berufstätigen tendenziell steigt.

Eine besondere Zielgruppe der Mikrozensuserhebung stellten jene unselbständig Beschäftigten dar, die zum Befragungszeitpunkt einen Dienstgeberwechsel beabsichtigten. Um die Wahrscheinlichkeit eines nachfolgenden Arbeitsplatzwechsels mit einiger Sicherheit abschätzen zu können, wurde erhoben, welche Schritte für den geplanten Wechsel bereits unternommen worden waren; als Antwortmöglichkeiten waren vorgesehen (Mehrfachnennungen):

- Vorsprache bei einer anderen Firma
- Absendung eines Bewerbungsschreibens
- Erkundigung beim Arbeitsamt
- "andere Schritte"
- Kündigung beim bisherigen Dienstgeber.

Der weit überwiegende Teil der befragten Arbeitnehmer ließ im Juni 1975 keine Anzeichen für einen geplanten Wechsel des Arbeitsplatzes erkennen; lediglich 2,2% der Arbeitskräfte bekundeten ihre Absicht, in naher Zukunft den Dienstgeber zu wechseln. Dieser geringe Anteil von Arbeitnehmern, die einen Arbeitsplatzwechsel durchführen wollten, kann zumindest teilweise durch die konjunkturell ungünstige Situation zum Erhebungszeitpunkt erklärt werden, da die Mobilitätsraten tendenziell mit dem Konjunkturverlauf schwanken. Auffällig erscheint auch der mit 16% relativ hohe Anteil von Arbeitnehmern, die die Frage nach einem beabsichtigten Dienstgeberwechsel nicht definitiv beantworten wollten; diese Arbeitskräfte hielten sich offenbar die Option für einen Arbeitsplatzwechsel offen.

Fast zwei Drittel aller Unselbständigen, die einen Dienstgeberwechsel planten, waren Arbeiter, der Rest Angestellte und nur wenige Beamte. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Personen mit Arbeitsplatzwechselabsichten wiesen ferner Frauen, jüngere Altersgruppen, Arbeitnehmer in Kleinbetrieben sowie Arbeitskräfte, die in Großgemeinden ansässig waren, auf (Übersichten 6, 7).

Zur Realisation eines geplanten Dienstgeberwechsels hatten nur etwa vier Fünftel bereits konkrete Schritte unternommen; 90,5% der betreffenden Arbeitskräfte setzten zumindest eine Aktivität, die auf einen bevorstehenden Arbeitsplatzwechsel hindeutet (Übersicht 8).

Läßt man die Kündigung beim bisherigen Dienstgeber als konkreten Schritt zu einer geplanten Arbeitsmarkttransaktion vorerst außer Acht, so zeigt sich, daß unspezifische "andere Schritte" eine dominante Suchstrategie bilden; sie wurde von nahezu 40% der betreffenden Arbeitnehmer eingeschlagen. 31,6% der Arbeitskräfte hatten bei einer anderen Firma vorgesprochen, 26,4% zogen Erkundigungen beim Arbeitsamt ein und 16,6% hatten ein Bewerbungsschreiben an eine andere Firma abgesandt.

Was die Kombination von Suchaktivitäten betrifft, ergibt sich folgendes Bild:

- 9,5% unternahmen keinerlei Suchaktivitäten
- 63,0% schlugen lediglich eine Suchstrategie ein
- 19,2% kombinierten zwei Suchaktivitäten
- 3,3% setzten mehr als zwei Schritte bei der Dienstgeber-suche.

Etwa zwei Drittel der Arbeitnehmer mit Wechselabsichten hatten somit erst genau einen Schritt auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unternommen, wobei anteilmäßig die unspezifizierten Aktivitäten überwiegen (27,3%); dann folgen: Vorsprache bei einer anderen Firma (16,4%), Erkundigungen beim Arbeitsamt (11,7%) und die Absendung von Bewerbungsschreiben (7,6%).

Wenn Arbeitnehmer mehrere Aktivitäten bei ihrer Dienstgeber-suche kombinieren, kommt der Vorsprache in einer anderen Firma besondere Bedeutung zu. Etwa zwei Drittel der Arbeitskräfte, die angaben, mehr als einen Suchschritt gesetzt zu haben,

hatten auch bei einer anderen Firma vorgesprochen. Der persönliche Kontakt bei einem Vorstellungsgespräch bildet offensichtlich den Abschluß von Suchepisoden, die durch Bewerbungsschreiben, Erkundigungen beim Arbeitsamt bzw. "andere Schritte" eingeleitet werden.

Eine spezifische Stellung im Suchprozeß nehmen jene Arbeitnehmer ein, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben und bei ihrem bisherigen Dienstgeber bereits gekündigt haben; ihr Anteil an den transaktionswilligen Arbeitskräften betrug immerhin 13,1%. Rund ein Viertel dieser Arbeitnehmer führte an, keine sonstigen Schritte zur Dienstgebersuche unternommen zu haben. Etwa die Hälfte dieser Personengruppe hatte erst eine Suchaktivität gesetzt, wobei die Vorsprache bei einer anderen Firma deutlich überwog; das restliche Viertel kombinierte mehrere Suchschritte.

Die Arbeitnehmer, die einen Dienstgeberwechsel beabsichtigten, wiesen ihren Suchaktivitäten relativ deutliche Unterschiede nach Geschlecht und beruflicher Stellung auf. Etwa hatte fast ein Fünftel der Männer ein Bewerbungsschreiben abgesandt, hingegen nur 13,4% der Frauen; analog verhielten sich die Anteilssätze bei der Position "Vorsprache bei einer anderen Firma" (Männer: 33,9%; Frauen: 27,9%). Hingegen hatten relativ mehr Frauen Erkundigungen beim Arbeitsamt eingezogen bzw. bei ihrem bisherigen Dienstgeber bereits gekündigt (Übersicht 9).

Eine Differenzierung nach der beruflichen Stellung zeigt, daß Arbeiter überdurchschnittlich oft bei anderen Firmen vorsprachen bzw. Erkundigungen beim Arbeitsamt einzogen; Angestellte und Beamte hingegen sandten anteilmäßig häufiger Bewerbungsschreiben ab, bzw. setzten andere Schritte bei der Dienstgebersuche. Immerhin 17,3% der Angestellten hatten bereits gekündigt (Arbeiter: 11,3%), was auf konsequentere Realisierung von Wechselabsichten dieser Arbeitnehmergruppe hinzudeuten scheint.<sup>27)</sup>

Läßt man die Kündigung außer Acht, so hatten 14,8% der Angestellten mit Wechselabsichten noch überhaupt keinen Schritt zur Suche nach einem neuen Dienstgeber gesetzt; der analoge Prozentsatz lag bei Arbeitern mit 12,1% etwas niedriger. Mehr als eine Suchaktivität wurde von 24% der Angestellten bzw. 21,6% der Arbeiter unternommen.

Bei der Kombination von Suchschritten stellte für Arbeiter die einer Erkundigung beim Arbeitsamt folgende Vorsprache bei einer Firma eine relativ häufig gewählte Strategie dar. Angestellte verbanden dagegen anteilmäßig öfter Bewerbungsschreiben bzw. "andere Schritte" mit einer persönlichen Vorsprache, die im allgemeinen den letzten Abschnitt in einer Sequenz von Suchaktivitäten darstellt (Übersichten 12, 13).

Von jenen Arbeitnehmern, die bei ihrem bisherigen Dienstgeber bereits gekündigt hatten, unternahmen 35,7% der Angestellten, aber nur 14,8% der Arbeiter, noch keinen konkreten Schritt zur Arbeitsplatzsuche; anders ausgedrückt: für rund 6% der Angestellten bzw. etwa 2% der Arbeiter, die einen Arbeitsplatzwechsel anstrebten, bildete die Kündigung beim bisherigen Dienstgeber die erste Aktivität im Prozeß der Arbeitsplatzsuche; eine Reihe arbeitsrechtlicher Regelungen erlaubt diese "spezialisierte Suche" ohne in eine Phase der Arbeitslosigkeit abzugleiten. 57,2% der Angestellten mit bereits erfolgter Kündigung hatten genau einen Schritt bei der Suche nach einem neuen Dienstgeber unternommen, wobei die persönliche Vorsprache am häufigsten erfolgte. Nur rund 7% kombinierten mehrere Suchaktivitäten. Der entsprechende Prozentsatz lag bei Arbeitern mit 39,8% hingegen deutlich höher, was doch auf eine erhebliche Heterogenität im Suchverhalten von Angestellten und Arbeitern schließen läßt.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
 Verwendete Medien der Dienstgebersuche  
 (Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

		Z E I T U N G S I N S E R A T E			
		J A		N E I N	
		A R B E I T S A M T			
		J A	N E I N	J A	N E I N
P E R S Ö N L . K O N T A K T E	J A	0.2	1.1	1.2	80.1
	N E I N	0.3	8.7	6.5	1.8

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

Übersicht 2

Arbeitsplatz gefunden durch		
Zeitung	Arbeitsamt	pers. Kontakte
(Anteile in %; Zeilensumme = 100)		

Geschlecht

Männer	8.2	6.3	85.5
Frauen	12.3	8.6	79.1

Alter

bis 19	7.1	6.7	86.1
20 - 24	8.2	5.4	86.3
25 - 29	10.1	5.2	84.7
30 - 39	8.9	6.9	84.2
40 - 49	9.2	7.3	83.5
über 50	10.8	7.0	82.2

berufliche Stellung

Angestellte	16.7	5.7	77.7
Beamte	5.6	-	94.4
Arbeiter	6.9	7.6	85.5
Lehrlinge (Angestellte)	8.6	11.8	79.6
Lehrlinge (Arbeiter)	6.6	9.4	84.0

<u>insgesamt</u>	9.5	7.0	83.5
------------------	-----	-----	------

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

Übersicht 3

Arbeitsplatz gefunden durch		
Zeitung	Arbeitsamt	pers. Kontakte
(Anteile in %; Zeilensumme = 100)		

MÄNNER

berufliche Stellung

Angestellte	15.3	4.5	80.2
Beamte	4.1	-	95.9
Arbeiter	6.5	6.7	86.8
Lehrlinge (Angestellte)	5.0	20.0	75.0
Lehrlinge (Arbeiter)	5.8	9.7	84.5

FRAUEN

berufliche Stellung

Angestellte	18.3	7.1	74.7
Beamte	11.8	-	88.2
Arbeiter	8.2	10.3	81.5
Lehrlinge (Angestellte)	11.3	5.7	83.0
Lehrlinge (Arbeiter)	10.5	7.9	81.6

insgesamt                      9.5              7.0              83.5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.





Unselbständig Beschäftigte

Übersicht 6

Dienstgeberwechsel beabsichtigt  
Ja        Nein        Unbekannt  
(Anteile in %; Zeilensumme=100)

Geschlecht

Männer	2,0	82,5	15,5
Frauen	2,4	80,6	17,0

Alter

bis 19	3,5	77,1	19,3
20 - 24	3,6	78,1	18,3
25 - 29	3,1	80,7	16,2
30 - 39	2,0	83,6	14,5
40 - 49	1,3	84,1	14,6
über 49	0,6	84,0	15,4

berufliche Stellung

Angestellte	2,1	81,8	16,1
Beamte	0,5	85,3	14,3
Arbeiter	2,6	81,8	16,2
Lehrlinge (Angestellte)	1,9	82,9	15,2
Lehrlinge (Arbeiter)	1,7	81,0	17,3

insgesamt

	2,2	81,8	16,0
--	-----	------	------

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

Übersicht 7

Dienstgeberwechsel beabsichtigt		
Ja	Nein	Unbekannt
(Anteile in %; Zeilensumme = 100)		

Betriebsgröße

Kleinbetrieb	2.8	89.8	7.4
Mittelbetrieb	2.0	90.6	7.4
Großbetrieb	1.4	91.2	7.4

höchste abgeschlossene  
Schultype

Volksschule	2.0	90.9	7.1
Hauptschule	2.8	89.8	7.4
BMS	2.6	88.3	9.1
BHS	1.8	88.8	9.4
AHS	1.4	89.9	8.6
Hochschule	3.0	90.0	7.0

Gemeindegröße

bis 500 Einwohner	1.8	74.4	23.8
500 - 1000	1.7	78.0	20.3
1000 - 5000	1.8	84.0	14.1
5000 - 10000	2.2	78.1	19.6
10000 - 100000	2.1	79.3	18.6
über 100000	3.3	80.7	16.0
Wien	2.7	84.2	13.0
<u>insgesamt</u>	2.2	81.8	16.0

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

		V O R S P R A C H E B E I A N D E R E R F I R M A										
		JA					NEIN					
		BEWERBUNGSSCHREIBEN					BEWERBUNGSSCHREIBEN					
K U N D I G U N G	JA NEIN	JA		NEIN		JA		NEIN		ARBEITSA		
		ARBEITSA	NEIN	ARBEITSA	NEIN	ARBEITSA	NEIN	ARBEITSA	NEIN	ARBEITSA	NEIN	
	ANDERE	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
	SCHRITTE	0.0	1.0	1.7	3.6			0.0	0.4			3.3
	ANDERE	1.0	0.2	0.4	2.6			0.2	1.7			27.3
	SCHRITTE	1.2	2.4	4.5	12.8			1.4	7.1			9.5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel

Formen der Dienstgebersuche				
Kündigung	Vorsprache	Bewerbungsschreiben	Arbeitsamt	"andere Schritte"
(Anteile in %; Mehrfachnennungen möglich)				

Geschlecht

Männer	12.1	33.9	19.0	24.2	40.3
Frauen	14.5	27.9	13.4	29.7	38.4

berufliche Stellung

Angestellte, Beamte	17.3	24.7	23.5	20.4	46.9
Arbeiter	11.3	35.4	12.5	30.8	34.6
<u>insgesamt</u>	13.1	31.6	16.6	26.4	39.3

Übersicht 9

Quelle: österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

Männer

		V O R S P R A C H E B E I A N D E R E R F I R M A											
		JA			NEIN								
		B E W E R B U N G S S C H R E I B E N											
		JA	NEIN		JA	NEIN							
		A R B E I T S A M T			A R B E I T S A M T								
		JA	NEIN		JA	NEIN							
K Ü N D I G U N G	ANDERE	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	1.2
	SCHRITTE	0.0	1.2	1.2	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	2.4	2.4
U N G	ANDERE	0.8	0.4	0.0	2.8	0.0	2.8	0.4	2.4	0.4	2.4	4.8	27.0
	SCHRITTE	0.8	2.8	4.8	14.5	4.8	14.5	1.2	8.9	1.2	8.9	8.5	7.7

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

Frauen

		V O R S P R A C H E B E I A N D E R E R F I R M A				NEIN				
		JA		NEIN		JA		NEIN		
		BEWERBUNGSSCHREIBEN				BEWERBUNGSSCHREIBEN				
		JA		NEIN		JA		NEIN		
		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT		
		JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN	
K	ANDERE	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3
U	SCHRITTE	0.0	0.6	2.3	2.3	0.0	1.2	0.6	0.6	4.7
N	ANDERE	1.2	0.0	1.2	2.3	0.0	0.6	2.3	2.3	27.9
D	SCHRITTE	1.7	1.7	4.1	9.9	1.7	4.7	14.0	14.0	12.2
I	ANDERE									
G	SCHRITTE									
U	ANDERE									
N	SCHRITTE									
G										

Quelle: österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

Angestellte und Beamte

		V O R S P R A C H E B E I A N D E R E R F I R M A				N E I N				
		J A		N E I N		J A		N E I N		
		B E W E R B U N G S S C H R E I B E N				B E W E R B U N G S S C H R E I B E N				
		J A		N E I N		J A		N E I N		
		A R B E I T S A M T		A R B E I T S A M T		A R B E I T S A M T		A R B E I T S A M T		
		J A	N E I N	J A	N E I N	J A	N E I N	J A	N E I N	
K Ü N D I G U N G	ANDERE J A	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5
	SCHRITTE N E I N	0.0	0.6	0.6	5.6	0.0	1.2	0.6	6.2	
	ANDERE J A	1.9	0.6	0.6	3.1	0.0	2.5	6.2	29.6	
	SCHRITTE N E I N	1.2	4.3	0.6	5.6	1.9	9.3	6.8	8.6	

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit beabsichtigtem Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zellen = 100)

Arbeiter

		V O R S P R A C H E B E I A N D E R E R F I R M A				NEIN					
		JA		NEIN		JA		NEIN			
		BEWERBUNGSSCHREIBEN				BEWERBUNGSSCHREIBEN					
		JA		NEIN		JA		NEIN			
		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT		ARBEITSAKT			
		JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN	JA	NEIN		
K Ü N D I G U N G	JA	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	1.3
	SCHRITTE NEIN	0.0	1.3	2.5	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.7
G U N G	JA	0.4	0.0	0.4	2.5	0.4	2.5	0.4	0.8	2.5	25.4
	SCHRITTE NEIN	1.3	1.3	6.7	16.3	1.3	5.8	13.3	10.4		

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

### 3.3 Zusammenfassung

- (1) Die bilaterale Transaktionsstruktur des Arbeitsmarktes zwingt die Arbeitsmarktakteure zu sequentiellen Kontraktabschlüssen. Dies führt zu erheblichen Koordinationsproblemen, nicht zuletzt deshalb, da Marktparteien mit kompatiblen Transaktionswünschen nicht automatisch - durch das Wirken eines Auktionators - aufeinandertreffen.
- (2) Die ökonomische Arbeitsmarkttheorie hat dem Problem der Dissemination von Informationen über Kontraktmöglichkeiten nur wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Informationsökonomische Überlegungen legen jedenfalls den Schluß nahe, daß die Arbeitsmarktakteure informelle Interaktionen bei der Arbeitsplatzsuche bevorzugen werden; da Angebotssignale, die über persönliche Kontakte empfangen werden, tendenziell höheren Informationsgehalt besitzen. Formelle Kommunikationsintermediäre werden demzufolge erst herangezogen, wenn über persönliche Informationsmedien kein Zugang zu kontraktrelevanten Signalen besteht.
- (3) Empirische Befunde aus dem Mikrozensus 1975 bestätigen eine Präferenz österreichischer Arbeitnehmer für informelle Methoden bei der Arbeitsplatzsuche. Mehr als vier Fünftel der Arbeitnehmer, die einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen, fanden ihren neuen Dienstgeber über persönliche Kontakte. Auch für Arbeitnehmer, die einen Dienstgeberwechsel erst beabsichtigten, stellten informelle Interaktionen eine dominante Suchaktivität dar.
- (4) Für manche Gruppen von Arbeitsmarktakteuren erschöpft sich der informelle Informationsraum allerdings relativ rasch. Angestellte, insbesondere Frauen, griffen vermehrt auf Zeitungsinserate als Informationsträger zurück; diese weisen speziell in Großgemeinden eine hohe Signal-

dichte auf. Die Vermittlung durch Arbeitsmarktbehörden wird von Lehrlingen bzw. unfreiwillig transagierenden Arbeitnehmern überdurchschnittlich häufig in Anspruch genommen.

- (5) Eine besondere, wenn auch zahlenmäßig kleine Gruppe von Marktakteuren, stellen jene Arbeitnehmer dar, die die Kündigung beim bisherigen Dienstgeber als ersten Schritt zu einem Arbeitsplatzwechsel durchführen; von den transaktionswilligen Arbeitnehmern hatten 6% der Angestellten und 2% der Arbeiter eine Strategie der "spezialisierten Suche" eingeschlagen.

Exkurs: Zur Theorie und Empirie von Sucharbeitslosigkeit

1. Einleitung

Angesichts von 10 Millionen Arbeitslosen im EG-Raum und etwa 25 Millionen beschäftigungsloser Arbeitnehmer in den OECD-Staaten zu Beginn der achtziger Jahre mag es befremdlich wirken, alle existierende Arbeitslosigkeit als "natürlich" und "freiwilliger Natur" aufzufassen.

Dennoch interpretieren die beiden herrschenden Varianten ökonomischer Theoriebildung (i.e. New Classical Economics; New Microeconomics) Arbeitslosigkeit entweder überhaupt als Gleichgewichtsphänomen - abgesehen von stochastischen Störungen -, oder aber lediglich als kurzfristige, durch Geldillusion von Arbeitnehmern hervorgerufene, Abweichung von der natürlichen Arbeitslosenrate.

Während allerdings die um 1970 entwickelte neue mikroökonomische Theorierichtung (FRIEDMAN (1968); LUCAS-RAPPING (1969); MORTENSEN (1970); PHELPS (1970)) zu demonstrieren suchte, daß eine inverse Beziehung zwischen Arbeitslosenrate und Inflationsrate langfristig nicht aufrecht bleiben könne, postulieren die Vertreter der neuen klassischen Makroökonomie (exemplarisch LUCAS (1976)) eine auch kurzfristig vertikale Phillipskurve. Beide Theorieansätze haben gemeinsam, daß individuelle Optimalitätskalküle der Arbeitnehmer bezüglich der intertemporalen Substitution von Arbeitsangebot bzw. der Informationsbeschaffung auf intransparenten Arbeitsmärkten in einer positiven Rate "gewünschter" Arbeitslosigkeit resultieren: die Arbeitnehmer ziehen entweder infolge der intertemporalen Terms of Trade ihr Arbeitsangebot für die laufende Periode überhaupt zurück, oder sie befinden sich gerade auf der Suche nach neueren, attraktiveren Arbeitsplätzen. In diesem Sinn ist niemand unfreiwillig arbeitslos.

Der vorliegende Exkurs präsentiert nach einer kurzen Diskussion der suchtheoretischen Modellansätze und einiger ihrer Implikationen Befunde aus dem österreichischen Mikrozensus 1975 zum Ausmaß und der Struktur von Sucharbeitslosigkeit. Dazu werden im Sinn einer Stromgrößenbetrachtung von Arbeitsmarktabläufen einige Hypothesen zu

(a) dem Ausmaß der Betroffenheit von Sucharbeitslosigkeit

(b) der Dauer von Sucharbeitslosigkeit

einem empirischen Test unterzogen.

## 2. Bemerkungen zur Theorie der Sucharbeitslosigkeit

Jede Gleichgewichtstheorie des Arbeitsmarktes muß erklären können, warum es permanent gleichzeitig Arbeitslose und offene Stellen gibt.

In der humankapitaltheoretischen Version der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie werden Disparitäten in der Struktur von Angebot und Nachfrage hinsichtlich der Qualifikation von Arbeitnehmern bzw. der regionalen Verteilung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen für die Existenz von Arbeitslosigkeit verantwortlich gemacht: jene Gruppen von Arbeitnehmern, die zu wenig Humankapital akkumuliert haben oder zu geringe Mobilitätsbereitschaft aufweisen, fallen "struktureller" Arbeitslosigkeit anheim.

Folgerichtig zielten auch die wirtschaftspolitischen Empfehlungen zur Reduktion von Arbeitslosigkeit auf Qualifikationserhöhung und Beseitigung von Mobilitätshemmnissen ab. Eine Reihe von empirischen Beobachtungen ließ allerdings den Erklärungswert eines Theorieansatzes, der Arbeitslosigkeit ausschließlich mit Profildiskrepanzen zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen begründet, fragwürdig erscheinen:<sup>28)</sup>

- umfangreiche Qualifikationsprogramme für "strukturell" benachteiligte Problemgruppen des Arbeitsmarktes (etwa Frauen, ethnische und rassische Minoritäten) bewirkten keine Verbesserung ihrer Erwerbschancen;
- hingegen stiegen die Beschäftigungschancen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmer im Konjunkturaufschwung deutlich an;
- weiters machten auch die hohe Fluktuation im Arbeitslosenpool und im Bestand der vakanten Arbeitsplätze längerfristige Probleme bei der Besetzung offener Stellen kaum glaubhaft.

Im Hinblick auf die enormen Strombewegungen am Arbeitsmarkt sowie im Zuge der Phillipskurvendiskussion vollzog sich daher auch eine deutliche Modifikation neoklassischer Arbeitstheorie: Arbeitslosigkeit resultiert aus Suchvorgängen am Arbeitsmarkt.

Der Grundgedanke dieser Theorieansätze läßt sich wie folgt skizzieren: Angesichts der Heterogenität von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften sowie unvollständiger, kostspieliger Information über Stellenbewerber bzw. offene Stellen wird es unter dem Gesichtspunkt individueller Rationalität stets Arbeitsmarktakteure geben, die sich nicht sofort zu einem Kontraktabschluß bereit finden sondern spekulative Zurückhaltung üben und nach attraktiveren Offerten suchen. Den suchtheoretischen Ansätzen ist zugute zu halten, daß sie eine rigorose entscheidungstheoretische Fundierung für diesen Allokationsprozeß bei dezentralen Marktentscheidungen in einer stochastischen Welt mit hohen Informationskosten liefern (GERFIN (1978)).

Dem angebotsorientierten Charakter dieser Theorieansätze entsprechend, wird insbesondere das Arbeitnehmerverhalten im Rahmen eines Marginalkalküls modelliert (für einen Überblick LIPPMAN-McCALL (1979)): die Arbeitnehmer holen in jeder "Periode" ein Arbeitsplatzangebot aus einer bekannten Lohnverteilung ein und brechen ihre Suche ab, falls der angebotene Reallohn ihren "Akzeptanzlohnsatz" übersteigt. Der Akzeptanzlohnsatz - "reservation wage" - wird so gesetzt, daß sich Grenzkosten (direkte Suchkosten plus entgangenes Einkommen minus Arbeitslosenunterstützung und Steuern) und Grenzertrag (diskontierter Erwartungswert) weiterer Suche ausgleichen. Implizit wird dabei unterstellt, daß die herrschenden Informationsstrukturen zu "spezialisierter Suche durch Arbeitslosigkeit" führen (siehe Phelps' "Insel-Beispiel"; PHELPS (1970)). Arbeitslosigkeit ist daher freiwillig; und auch notwendig für eine effiziente Allokation von Arbeitskräften.

Suboptimale Lösungen können lediglich entstehen, wenn hohe Arbeitslosenunterstützungen dazu führen, daß die Suchdauer unnötig verlängert wird, da die Opportunitätskosten der Arbeitsplatzsuche sinken (für zwei exemplarische Studien zum Zusammenhang von Höhe der Arbeitslosenunterstützung und Dauer der Arbeitslosigkeit MAKI, SPINDLER (1975), NICKELL (1979)). Das Auftreten von "moral hazard" Problemen im Rahmen des Arbeitslosenversicherungssystems kann weitere Allokationsstörungen bewirken (exemplarisch SHAVELL, WEISS (1979)).

Im Rahmen des suchtheoretischen Ansatzes kann auch die inverse Relation zwischen Inflationsrate und Arbeitslosenrate als lediglich kurzfristige Abweichung von der "natürlichen" Arbeitslosenrate interpretiert werden. Die Arbeitnehmer unterliegen Geldillusion und interpretieren sinkende Inflationsraten als Reallohnsenkungen; dies führt zu stärkerem Zustrom in die Sucharbeitslosigkeit bzw. verlängerter Suchdauer. Bei steigenden Inflationsraten gilt das Argument vice versa, die Arbeitslosigkeit nimmt ab. Nach einer gewissen Zeit werden die Arbeitnehmer hingegen die Reallohnentwicklung richtig einschätzen, die Geldillusion schwindet und die Arbeitslosenrate kehrt auf ihr "natürliches" Niveau zurück: die langfristige Phillips-Kurve ist daher eine Vertikale.

Die Argumentation der "Sucharbeitslosigkeitstheorie" ist umfangreicher Kritik - sowohl auf der Ebene theoretischer Überlegungen wie empirischer Beobachtungen - unterlegen (exemplarisch ROTHSCHILD (1978)). Nur einige Kritikpunkte seien hier erwähnt: So ist das elementare Suchmodell, das zur Begründung der Phillipskurvenrelation in der Regel herangezogen wird, statischer Natur und geht von einer bekannten, im Zeitverlauf konstanten, Verteilung von Lohnsätzen aus. Außerdem wird keine Unterscheidung getroffen, ob die Arbeitnehmer freiwillig oder infolge von Kündigungen seitens der Dienstgeber in den Pool der "Sucharbeitslosen" einströmen. Kaum verwunderlich daher, daß Suchmodelle, die die Suchstrategie unabhängig vom Kon-

junkturzyklus sehen, zu unzutreffenden Vorhersagen bezüglich des Suchverhaltens von Arbeitnehmern gelangen.

Tatsächlich steigen nämlich die freiwilligen Kündigungen in der Rezession keineswegs an; die schlechteren Arbeitsmarktchancen veranlassen vielmehr die Arbeitnehmer ihre Arbeitsplatzmobilität deutlich einzuschränken. In Österreich etwa sank die Mobilitätsrate von 14,7% im Jahr 1970 auf 9,1% für 1975 und 8,5% im Jahr 1978; der Rückgang der Mobilität ist bei jüngeren Arbeitnehmern besonders deutlich ausgeprägt, obwohl der Suche nach einem attraktiven Arbeitsplatz gerade zu Beginn der Berufslaufbahn hohe Bedeutung zukommen mag (zum "Job-Matching" bzw. der durch "Mismatches" induzierten Arbeitslosigkeit DIAMOND-MASKIN (1979)). Umgekehrt läßt sich in der Hochkonjunktur eine Zunahme der Fälle von freiwilligem Arbeitsplatzwechsel beobachten.

Offenbar entsprechen die Informationsstrukturen - zumindest auf europäischen Arbeitsmärkten - nicht den Annahmen der Suchtheorie. Aus dem Mobilitätsverhalten der Arbeitnehmer läßt sich nämlich schließen, daß sie zu einer Einschätzung der Arbeitsmarktbedingungen gelangen können, ohne ihren Arbeitsplatz verlassen zu müssen. Die Arbeitskräfte können daher auch Arbeitsplatzwechsel vollziehen, die nicht mit einer Periode von Zwischenarbeitslosigkeit verbunden sind. Die Arbeitnehmer werden an der Vermeidung von Arbeitslosigkeit umso mehr interessiert sein, wenn prospektive Arbeitgeber Arbeitslosigkeitsspannen als negatives Marktsignal interpretieren: Arbeitslosigkeit käme einer deutlichen Humankapitalabschreibung gleich.

Das Risiko von Humankapitalabschreibungen ist bei Arbeitsmarkttransaktionen generell nicht unerheblich (MAURER-PICHELMANN-WAGNER (1981)). So können Senioritätsschemata der Entlohnung und auch die Entwertungsgefahr betriebsspezifischen Humankapitals die Arbeitskräfte veranlassen, ihre

Arbeitsplatzsuche eher als "Nebenbeschäftigung" zu organisieren und erst bei Vorliegen eines geeigneten Kontraktangebots ihren Arbeitsplatz zu verlassen. Selbst wenn Arbeitnehmer durch Kündigungen seitens der Dienstgeber zur Aufgabe ihres Arbeitsplatzes gezwungen werden, verhindern gewisse institutionelle Regeln (Kündigungsfristen etc.), daß Arbeitslosigkeitsperioden jedenfalls eintreten müssen.

Die Suchmodelle liefern ja auch keinerlei Begründung für die Freisetzung von Arbeitskräften. Rezession und Konjunkturaufschwung werden als symmetrische Fälle behandelt, in denen die Unternehmungen mit Lohnsatzvariationen reagieren. Hingegen verfügen die Unternehmer in der Realität im Konjunkturaufschwung nur über eine Option, in der Rezession aber über zwei Strategiemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt (GORDON (1976)): im Boom können lediglich die Lohnangebote erhöht werden; in der Rezession aber besteht für die Unternehmen die Möglichkeit, ihre Lohnangebote zu reduzieren und/oder Arbeitskräfte abzubauen.

Ungeachtet aller kritischen Einwände bezüglich theoretischer Inkonsistenzen und realitätsferner Implikationen haben die "Job-Search" Ansätze doch einen wichtigen Beitrag zum Verständnis von Arbeitsmarktprozessen geleistet, indem sie die Aufmerksamkeit auf ein zentrales Strukturphänomen von Arbeitsmärkten richteten: die enorme Bewegungsdynamik und Fluktuation im Arbeitslosenbestand. So nahm die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in Österreich selbst in den Hochkonjunkturjahren 1972-1974 ein Ausmaß von nahezu 10% der Arbeitskräfte an (RIESE (1980)).

Zweifelhaft bleibt jedoch, ob die suchtheoretischen Ansätze dem Anspruch genügen können, eine umfassende Begründung für alle Arbeitslosigkeitsphänomene zu liefern. Daher werden im folgenden einige Hypothesen zu Ausmaß und Struktur der Betroffenheit von Sucharbeitslosigkeit formuliert; und - soweit es die Datenlage erlaubt - durch Befunde zur Dauer von Arbeitslosigkeitsperioden ergänzt.

### 3. Hypothesen

- H1: Die Informationsstrukturen am Arbeitsmarkt erfordern keine "spezialisierte Suche" durch Arbeitslosigkeit. Angesichts hoher Suchkosten werden die Arbeitskräfte einen Arbeitsplatzwechsel daher ohne eine Periode der Zwischenarbeitslosigkeit abzuwickeln suchen.
- H2: Bei unfreiwilligem Arbeitsplatzwechsel steigt die Wahrscheinlichkeit, daß Arbeitnehmer eine Arbeitslosigkeitsperiode in Kauf nehmen (müssen). Die Beschränkungen des Haushaltsbudgets werden aber bewirken, daß die mittlere Suchdauer nicht wesentlich über jener bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel liegt.
- H3: Die Suchkosten liegen ceteris paribus zu Beginn der Berufslaufbahn tendenziell niedriger; sowohl Betroffenheit wie Dauer von Sucharbeitslosigkeit wird daher bei jüngeren Arbeitnehmern höher als bei älteren Arbeitskräften sein.
- H4: Ausmaß und Dauer von Sucharbeitslosigkeit werden tendenziell mit der "Großräumigkeit" von Arbeitsmärkten ansteigen, da die Informationsbeschaffung auf lokal nicht-zentrierten Märkten aufgrund der geringeren Zahl von Marktsignalen erhöhte Aufwendungen notwendig macht.
- H5: Die Kosten von Sucharbeitslosigkeit steigen ceteris paribus mit zunehmendem Qualifikationsniveau und der Erlangung von Seniorität. Die Sucharbeitslosigkeit wird daher mit höherem formalen Bildungsgrad bzw. längerer Dauer der Betriebszugehörigkeit sinken.
- H6: Arbeitslosigkeit stellt insbesondere im Dienstleistungssektor ein negatives Marktsignal dar. Die Betroffenheit

von Sucharbeitslosigkeit wird deshalb eher niedrig liegen. Hingegen ist eine erhöhte Dauer von Arbeitslosigkeitsperioden zu erwarten, da sich die Arbeitskräfte einer heterogeneren Verteilung von Arbeitsplätzen gegenüber sehen.

- H7: Sucharbeitslosigkeit ist geschlechtsspezifisch unterschiedlich verteilt, da aufgrund tradierter Rollenfixierungen der Kommunikations- und Interaktionsraum von Frauen begrenzter ist als jener von Männern. Relativ geringere Suchkosten und generell ungünstigere Erwerbchancen (CHRISTL-WAGNER (1982)) bewirken ergänzend höhere Betroffenheit und längere Dauer von Sucharbeitslosigkeit weiblicher Arbeitskräfte.

#### 4. Resultate

Die Schätzergebnisse anhand von vier log-linearen Modellen zur Betroffenheit von Sucharbeitslosigkeit sind in den Übersichten 1-3 zusammengefaßt. Ergänzende Befunde zur Dauer von Arbeitslosigkeitsperioden werden in den Übersichten 4-5 dargestellt.

Im Durchschnitt waren nur rund 11% der Arbeitskräfte zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen arbeitslos. Die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeitsperioden betrug 13.7 Wochen. Der weit überwiegende Teil der Arbeitnehmer konnte demzufolge einen Arbeitsplatzwechsel durchführen, ohne den vorherigen Arbeitsplatz zur Suche nach neuen Kontraktmöglichkeiten aufgeben zu müssen.

Der Anteil der Arbeitnehmer mit einer Arbeitslosigkeitsspanne vor dem Abschluß eines neuen Dienstverhältnisses variiert deutlich mit dem Motiv des Arbeitsplatzwechsels. Ein - durch Kündigung seitens des Dienstgebers - erzwungener Arbeitsplatzwechsel bewirkte mit einer Wahrscheinlichkeit von 0.305, daß die betroffenen Arbeitskräfte Arbeitslosigkeit hinnehmen mußten, ehe sie einen neuen Kontraktpartner finden konnten; d.h. umgekehrt es gelang immerhin noch mehr als 2/3 der gekündigten Arbeitskräfte ohne Friktionsarbeitslosigkeit in ein neues Beschäftigungsverhältnis überzuwechseln. Bei einem freiwillig durchgeführten Dienstgeberwechsel lag der entsprechende Anteil allerdings bei über 90%. War der Dienstgeberwechsel mit Arbeitslosigkeit verbunden, dauerte die beschäftigungslose Periode bei Selbstkündigungen im Mittel geringfügig länger an als bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen.

Die Hypothese H3 -"Altershypothese"- kann (nach den verwendeten statistischen Kriterien) abgelehnt werden. Die relativ hohe Mobilität zu Beginn der Berufslaufbahnen ist nur selten mit Arbeitslosigkeit beim Wechsel von Dienstverhältnissen

assoziiert: die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit lag bei jungen Arbeitnehmern (unter 25) mit 0.08 nur halb so hoch wie bei älteren Arbeitskräften. Dieser Alterseffekt tritt nur bei den - quantitativ weit überwiegenden (94%) - Selbstkündigungen von Arbeitnehmern auf und kann nicht eindeutig auf angebots- oder nachfrageseitige Determinanten zurückgeführt werden.

Die räumliche Ausdehnung von Arbeitsmärkten, die durch die Größe der Wohnortgemeinde zu operationalisieren gesucht wurde, zeitigte nur unbedeutende Effekte auf die mittlere Betroffenheit von Sucharbeitslosigkeit. Die Dauer der Arbeitslosigkeit stieg hingegen mit zunehmender "Arbeitsmarktverdichtung" signifikant an und lag etwa in Wien mit durchschnittlich 17.4 Wochen um fast 5 Wochen höher als in Kleingemeinden mit weniger als 20 000 Einwohnern.

Bezüglich der Hypothese H5 -"Qualifikationshypothese" liefern die Schätzergebnisse keine klare Evidenz. Es lassen sich zwar einige Hinweise darauf gewinnen, daß die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit beim Dienstgeberwechsel mit steigendem Qualifikationsniveau sinkt; eine geeignete Operationalisierung dieser Variable ist jedoch nicht gelungen. Der formale Bildungsgrad und die Dauer der Betriebszugehörigkeit erwiesen sich als insignifikant.

Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit beim Arbeitsplatzwechsel wird dagegen ganz wesentlich durch den Berufszweig der Arbeitskräfte bestimmt; sie lag in den Saisonberufen etwa doppelt so hoch wie bei den Produktionsberufen. Die niedrigste Betroffenheit von Arbeitslosigkeit trat im Dienstleistungssektor auf: 91.2% der Arbeitskräfte konnten sofort ein neues Dienstverhältnis eingehen. Die von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmer mußten im Dienstleistungssektor allerdings mit einer relativ hohen durchschnittlichen Dauer von Arbeitsloskeitsperioden rechnen: sie betrug 15.8 Wochen, bei Saison-

berufen hingegen 11.5 Wochen. 29)

Im Fall erzwungener Arbeitsmarkttransaktionen werden Variationen in der mittleren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sogar ausschließlich durch den Berufszweig der Arbeitnehmer determiniert. Der Anteil der Fälle von Zwischenarbeitslosigkeit betrug 40.9% bei Saisonberufen; bei Produktionsberufen 31.1% und im Dienstleistungssektor 21.8%.

Zu den Gruppen mit besonders hohem Arbeitsmarktrisiko zählen die Frauen. Relativ zu Männern werden weibliche Arbeitskräfte nahezu doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit beim Dienstgeberwechsel betroffen. Ihre Arbeitslosigkeitsperioden dauern im Mittel um etwa 2 Monate länger an. Erst etwas mehr als 60% der Frauen haben nach 20 Wochen der Arbeitslosigkeit bereits einen neuen Dienstgeber gefunden; bei den Männern waren lediglich 10% länger als 20 Wochen beschäftigungslos.

Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit steigt bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen der Männer stark an; Frauen hingegen müssen auch bei Selbstkündigungen mit überdurchschnittlicher Wahrscheinlichkeit eine Arbeitslosigkeitsperiode hinnehmen. Die mittlere Dauer der Frauenarbeitslosigkeit bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel (18.4 Wochen) lag sogar noch über jener bei unfreiwilligem Wechsel des Dienstgebers.

Frauen in Saisonberufen waren doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Männer, in Produktionsberufen fast dreimal so oft. Lediglich im Dienstleistungssektor sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede weniger stark ausgeprägt; dies gilt insbesondere bei unfreiwilligem Dienstgeberwechsel.

ARBEITSLOSIGKEIT BEI DIENSTGEBERWECHSEL

Erklärende Variable:

Abhängige Variable: Log-odds von  
Arbeitslosigkeit bei Dienstgeberwechsel

	Modell I	Modell II
	LRCHSQ <sup>1)</sup> 132.95	LRCHSQ <sup>1)</sup> 60.07
	DF 206	DF 63
<u>Geom. Mittel</u>	-1.236 (21.4)	-1.532 (17.2)
<u>Alter</u>		
bis 25	-.270 (3.3)	-.340 (2.8)
25- 40	-.014 (0.2)	.016 (0.1)
über 40	.284 (3.3)	.324 (2.3)
<u>Sozialrechtl. Stellung</u>		
Angestellte	insignifikant	-.194 (2.2)
Arbeiter		.194
<u>Arbeitsplatzwechsel</u>		
freiwillig	-.662 (11.4)	-.622 (7.0)
unfreiwillig	.662	.622
<u>Berufszweig</u>		
Saisonberufe	.502 (5.8)	-
Produktionsberufe	-.108 (1.4)	-
Dienstleistungsberufe	-.394 (4.8)	-
<u>Gemeindetype</u>		
Kleingemeinde		.136 (1.1)
Großgemeinde	insignifikant	-.044 (0.3)
Wien		-.092 (0.7)
<u>Geschlecht</u>		
männlich	-.232 (4.0)	-.182 (2.0)
weiblich	.232	.182
<u>Interaktionseffekte höherer Ordnung</u>	Matrizen A,B in Übersicht 3	Matrix C in Übersicht 3

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Koeffizienz  
DF Freiheitsgrade  
Werte in Klammer sind asymptotische t-Werte für die Parameter

ARBEITSLOSIGKEIT BEI DIENSTGEBERWECHSEL

<u>Erklärende Variable:</u>	<u>Abhängige Variable: Log-odds von Arbeitslosigkeit bei freiwilligem (Modell III) bzw. unfreiwilligem (Modell IV) Dienstgeberwechsel.</u>			
	Modell III		Modell IV	
	LRCHSQ <sup>1)</sup>	77.23	LRCHSQ <sup>1)</sup>	7.49
	DF	100	DF	15
<u>Geom. Mittel</u>	-1.890	(42.7)	-.744	(7.0)
<u>Alter</u>				
bis 25	-.306	(4.9)		
25-40	-.034	(0.6)	insignifikant	
über 40	.340	(5.0)		
<u>sozialrechtl. Stellung</u>				
Angestellte				
Arbeiter	insignifikant		insignifikant	
<u>Berufszweig</u>				
Saisonberufe	.530	(8.2)	.426	(2.6)
Produktionsberufe	-.126	(2.0)	.004	(0.1)
Dienstleistungsberufe	-.404	(6.6)	-.430	(2.6)
<u>Gemeindetype</u>				
Kleingemeinde				
Großgemeinde	insignifikant		insignifikant	
Wien				
<u>Geschlecht</u>				
männlich	-.468	(10.6)		
weiblich	.468		insignifikant	
<u>Interaktionseffekte höherer Ordnung</u>				
	Matrix D in		keine	
	Übersicht 3			

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Koeffizient  
DF ... Freiheitsgrade

Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte für die Parameter

INTERAKTIONSEFFEKTE HÖHERER ORDNUNG IN DEN MODELLEN I-IV

Berufszweig	Geschlecht	
	männlich	weiblich
Saisonberufe	-.026	.026
Produktionsberufe	-.164	.164
Dienstleistungsberufe	.190	-.190

(Matrix A)

Geschlecht	Arbeitsplatzwechsel	
	freiwillig	unfreiwillig
männlich	-.234	.234
weiblich	.234	-.234

(Matrix B)

Geschlecht	Arbeitsplatzwechsel	
	freiwillig	unfreiwillig
männlich	-.238	.238
weiblich	.238	-.238

(Matrix C)

Berufszweig	Geschlecht	
	männlich	weiblich
Saisonberufe	-.028	.028
Produktionsberufe	-.152	.152
Dienstleistungsberufe	.180	-.180

(Matrix D)

DAUER VON ARBEITSLOSIGKEIT

Arithm. Mittel (in Wochen)

	Männer	Frauen	insgesamt
Saisonberufe	10.3	14.7	11.5
Produktionsberufe	10.4	19.8	14.6
Dienstleistungsber.	11.8	18.6	15.8
freiwilliger Wechsel	10.5	18.4	13.9
unfreiwill. Wechsel	11.0	16.5	12.9
insgesamt	10.6	18.1	13.7

Variationskoeffizient

	Männer	Frauen	insgesamt
Saisonberufe	.838	.828	.862
Produktionsberufe	1.118	.850	1.024
Dienstleistungsber.	1.030	.962	1.021
freiwilliger Wechsel	.998	.896	1.004
unfreiwill. Wechsel	.942	.996	1.012
insgesamt	.986	.911	1.007

DAUER VON ARBEITSLOSIGKEIT

Median (in Wochen)

	Männer	Frauen	insgesamt
Saisonberufe	10	12	10
Produktionsberufe	6	14	10
Dienstleistungsb.	8	12	11
freiwilliger Wechsel	8	12	10
unfreiwill. Wechsel	8	10	9
insgesamt	8	12	10

oberstes Dezil (in Wochen)

	Männer	Frauen	insgesamt
Saisonberufe	18	28	20
Produktionsberufe	23	40	30
Dienstleistungsb.	26	38	30
freiwilliger Wechsel	20	32	28
unfreiwill. Wechsel	24	36	28
insgesamt	20	32	28

## 5. Zusammenfassung

- (1) Arbeitslosigkeit resultiert aus Suchvorgängen am Arbeitsmarkt, die die Akteure nach individuellen Optimalitätskalkülen gestalten. So lautet eine zentrale Aussage der neueren neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. Der Exkurs untersucht den empirischen Gehalt dieser These anhand einer repräsentativen Stichprobe österreichischer Arbeitnehmer aus dem Jahr 1975, wobei die Komponenten Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit näher analysiert werden.
- (2) Die empirischen Befunde legen den Schluß nahe, daß ein weit überwiegender Teil der Arbeitskräfte einen Arbeitsplatzwechsel ohne Zwischenarbeitslosigkeit abzuwickeln sucht. Bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen lag das Arbeitslosigkeitsrisiko etwa dreimal so hoch wie bei Selbstkündigungen der Arbeitnehmer. Dennoch waren rund 4/5 der beobachteten Arbeitslosigkeit als friktionelle Arbeitslosigkeit im Sinn mobilitätsbedingter Sucharbeitslosigkeit zu interpretieren; dies resultiert aus dem Umstand, daß im Untersuchungszeitraum Kündigungen seitens der Dienstgeber eine quantitativ geringe Bedeutung als Transaktionsmotiv zukam.
- (3) Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit beim Dienstgeberwechsel unterscheidet sich - abgesehen von der Freiwilligkeit des Arbeitsplatzwechsels - nach Alter, Berufszweig und Geschlecht der Arbeitnehmer; die mittlere Dauer der Arbeitslosigkeit variiert insbesondere mit dem Berufszweig und dem Geschlecht der Arbeitnehmer. Die Kombination der Komponenten Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit weist erneut Frauen als speziell gefährdete Gruppe von Arbeitsmarktakteuren aus.

#### 4. Allokationsmechanismen auf strukturierten Arbeitsmärkten

##### 4.1 Einleitung

Im Standardmodell neoklassischer Arbeitsmarkttheorie werden Mobilitätsprozesse als Ungleichgewichtsphänomene behandelt; wird doch der Arbeitsmarkt als aus einer Vielzahl von Teilarbeitsmärkten bestehend modelliert, die unter den Bedingungen vollkommener Konkurrenz simultan ins Gleichgewicht gelangen. Die Ausgleichsbewegungen werden durch Lohndifferenziale derart gesteuert, daß sich langfristig das Prinzip der kompensatorischen Nettovorteile durchsetzt: im Gleichgewicht gibt es kein Motiv für einen Arbeitsplatzwechsel.

Auch die Humankapitaltheorie kann - zumindest in der Version von G. Becker - keine Fundierung für Mobilitätsprozesse in Gleichgewichtssituationen anbieten.<sup>30)</sup> Immerhin läßt sich die empirisch beobachtbare inverse Relation zwischen Mobilitätsrate und Alter bzw. Beschäftigungsdauer konsistent mit humankapitaltheoretischen Erklärungsansätzen vereinbaren; aber erst im Rahmen der informationstheoretisch konzipierten neuen mikroökonomischen Theorierichtungen wird eine Interpretation von Mobilitätsprozessen als Gleichgewichtsphänomene möglich, die auf unvollkommener Information über Lohnsätze bzw. anderer Arbeitsplatzcharakteristika beruht.<sup>31)</sup>

In all diesen Theorievarianten wird der Arbeitsplatzmobilität die Funktion zugeschrieben, eine optimale Allokation bzw. Reallokation von Arbeitskräften zu sichern. Mobilität ist demzufolge ein universelles Arbeitsmarktphänomen; die Allokationssteuerung erfolgt in einem System negativer Rückkoppelungen über Lohnvariationen.

Das aus sequentiellen bilateralen Tauschakten konstituierte Transaktionssystem des Arbeitsmarktes ruft dagegen vermutlich positive Rückkoppelungseffekte hervor, da sich die Ar-

beitsmarktakteure wechselseitig an Strategien zur Unsicherheitsabsorption bzw. Rentabilitätssicherung von Humankapitalinvestitionen anpassen.<sup>32)</sup> Diese positiven Rückkoppelungseffekte stabilisieren nicht nur selektive Mechanismen der Arbeitskräfteallokation, sondern auch spezifische Formen von Qualifikation bzw. betrieblicher Qualifizierung in verschiedenen Teilbereichen des Arbeitsmarktes; was zum Teil einen beträchtlichen Bedeutungsverlust der Steuerungsvariable Entlohnung mit sich bringt.

Verfügen etwa Arbeitskräfte über keinerlei besondere Qualifikationen, sondern genügen lediglich gewissen Sozialisationsstandards, so werden ihnen in der Regel Arbeitsplätze zugewiesen, die keinerlei Qualifizierungsmöglichkeiten bieten. Da die Unternehmen in die Arbeitskräfte keine Humankapitalinvestitionen tätigen, entstehen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses kaum Transaktionskosten; in Rezessionen werden sie als erste freigesetzt. Aber auch für die Arbeitnehmer fallen bei einem Arbeitsplatzwechsel (abgesehen von Suchkosten) keine Verluste an, da sie im allgemeinen ihre Situation nur verbessern können. Beide Effekte resultieren in instabilen Beschäftigungsverhältnissen; angesichts der hohen Fluktuationsrate und unzureichenden Qualifikation werden diesen Arbeitskräften aber neuerlich nur inferiore Beschäftigungen zugänglich; zu besseren Arbeitsplätzen bestehen nahezu unüberwindliche Barrieren.

Durch die Beschränkung auf spezifische Arbeitsplätze, die nur allgemeine Sozialqualifikationen erfordern, bilden sich innerhalb dieses Arbeitsmarktteilbereiches keine qualifikatorischen Mobilitätshemmnisse; Lohndifferentiale leisten die entscheidende Allokationsfunktion. Aus der Wechselwirkung von Arbeitsplatzprofil und Arbeitskräfteprofil sowie aus der wiederholten Anwendung spezifischer Zuordnungsregeln resultiert aber ein qualitatives Mengenungleichgewicht, das sich in hoher zwischenbetrieblicher Mobilität äußert.<sup>33)</sup>

Die Fluktuation bewirkt indes nicht die Beseitigung dieser Ungleichgewichte, da die Arbeitskräfte bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen systematisch in ihren Erwartungen enttäuscht werden: die Mobilitätsströme sind vielmehr als Ausdruck "verborgener" Mengenerationierungseffekte aufzufassen.

Haben dagegen Arbeitskräfte gewisse betriebsspezifische Qualifikationen und damit verbundene Gratifikationsansprüche erworben, dann ist jeder Arbeitsplatzwechsel mit dem Risiko von Humankapitalabschreibungen verbunden. Die Unternehmen sind an einer stärkeren Betriebsbindung der Arbeitskräfte interessiert und offerieren interne Aufstiegsmöglichkeiten bzw. installieren Senioritätsregelungen; aber auch die Arbeitnehmer streben eine Stabilisierung ihrer Beschäftigungsverhältnisse an, da der Nutzen der betriebsinternen Humankapitalverwertung über den am externen Arbeitsmarkt zu erwartenden Erträgen liegt. Der Marktausgleich erfolgt in diesem Teilbereich in erster Linie über Variationen der Einstellungserfordernisse, da die Rentabilitätssicherung von Humankapitalinvestitionen eine - zumindest partielle - Ausschaltung des Lohnwettbewerbes erfordert.<sup>34)</sup> Auf betriebsintern strukturierten Arbeitsmärkten erweist sich dann die häufig psychologisierte geringe Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer als rationale Verhaltensreaktion.

Die skizzierten Überlegungen haben in die neuren Arbeitsmarkttheorien breiten Eingang gefunden;<sup>35)</sup> sie stützten die Hypothese von der Aufspaltung des Arbeitsmarktes in mehrere, nur lose verbundene Segmente, die durch spezifische - häufig nicht preisgesteuerte - Allokationsmechanismen bzw. selektive Mobilitätsströme gekennzeichnet sind. Den Arbeitsmarktteilbereichen entspricht in der Regel eine Typologie von Mobilitätsketten<sup>36)</sup>, die die Funktion des Arbeitsmarktausgleichs allerdings häufig nicht durch Auflösung von Ungleichgewichtssituationen sondern durch Stabilisierung von Mengenerationierungsphänomenen erfüllen. Im folgenden Abschnitt sollen zu den Strukturmustern dieser Mobilitätsketten einige illustrierende empirische Befunde präsentiert werden.

#### 4.2 Stabilität von Dienstverhältnissen

Die Stabilität von Dienstverhältnissen liefert bedeutsame Hinweise auf die Strukturierung von Arbeitsmärkten, da eine hohe Dauer der Unternehmenszugehörigkeit von Arbeitskräften als Indiz für betriebsspezifische Arbeitsmarktsegmentation gewertet werden kann; die Integration von Arbeitnehmern in innerbetriebliche Laufbahnen bzw. Qualifikationsketten stellt ein konstitutives Merkmal interner Arbeitsmärkte dar und impliziert langandauernde Beschäftigungsverhältnisse, die in der Regel mit der Berufsposition der Arbeitnehmer korrelieren. Arbeitsplatzstabilität wird allerdings auch ohne interne Aufstiegsmöglichkeiten eintreten, wenn weder Unzufriedenheit mit dem laufenden Arbeitskontrakt noch konjunkturelle Umstände die Arbeitskräfte zwingen, die Risiken externer Arbeitsmarkttransaktionen auf sich zu nehmen. Erst die Kombination mehrerer Indikatorvariablen kann daher zur Illustration von Segmentationsphänomenen herangezogen werden.

Empirisch zeigt sich eine beachtlich hohe durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. 38,7% der unselbständig Beschäftigten waren 1975 schon über 10 Jahre lang beim gleichen Dienstgeber beschäftigt. Ein Zehntel der Arbeitnehmer hatte im Zeitraum 1974-1975 den Arbeitsplatz gewechselt oder war neu ins Berufsleben eingetreten. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aller Arbeitskräfte - einschließlich der Lehrlinge - betrug zum Erhebungszeitpunkt immerhin 10,3 Jahre.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse muß allerdings stets auf die Altersstruktur der Arbeitnehmer Bedacht genommen werden, da Alter und Beschäftigungsdauer beim gegenwärtigen Dienstgeber in trivialer Form zusammenhängen. So war bei etwa der Hälfte der Beschäftigten die Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber mit der gesamten Beschäftigungsdauer ident.

Höheres Alter impliziert daher in vielen auch längere Tätigkeit beim gegenwärtigen Dienstgeber. Bei den statistischen Auswertungen wurde daher, falls nicht gesondert erwähnt, für die Variable Alter kontrolliert.

Eine geschlechtsspezifische Differenzierung ergibt, daß längere Dienstverhältnisse bei Männern wesentlich häufiger auftreten als bei Frauen. Während von den Männern 41,4% schon über 10 Jahre den gleichen Arbeitsplatz einnahmen, betrug der entsprechende Frauenanteil nur 34,1%; was durch die häufigere Unterbrechung der Berufslaufbahnen von Frauen - Heirat, Geburt von Kindern -, durch unterschiedliche Pensionsregelungen aber auch durch mangelnde Integration von Frauen in interne Arbeitsmarktbereiche erklärt werden kann (Übersicht 1).

Gravierende Unterschiede in der Stabilität von Dienstverhältnissen zeigen sich nach der sozialrechtlichen Stellung der Arbeitnehmer. Nahezu drei Viertel aller Beamten waren zum Erhebungszeitpunkt bereits mehr als 10 Jahre bei ihrem Dienstgeber beschäftigt, hingegen lediglich 37,9% der Angestellten und nur 31,3% der Arbeiter.<sup>37)</sup>

Sowohl bei Angestellten wie auch bei Arbeitern sind steigende Qualifikation und längere Dauer der Beschäftigung beim gleichen Dienstgeber positiv korreliert. Während zwei Drittel der leitenden Angestellten schon über 10 Jahre in ihrem Unternehmen beschäftigt waren, waren es nur 34,6% der Angestellten in Hilfstätigkeiten; auf den dazwischenliegenden Qualifikationsstufen der Angestellten steigen diese Anteilsätze streng monoton mit dem Qualifikationsniveau. Dies deutet auf die Existenz interner Laufbahnen mit innerbetrieblicher Humankapitalproduktion hin.

Die positive Korrelation zwischen der Qualifikation der Tätigkeit und der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit ist bei

Arbeitern etwas weniger stark ausgeprägt: 30,9% der Hilfsarbeiter, aber 35% der Facharbeiter wiesen eine Beschäftigungsdauer von über 10 Jahren beim gegenwärtigen Dienstgeber auf; die entgegengesetzte Tendenz zeigt sich bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen; hier überwogen die Anteile der angelernten Arbeiter und Hilfsarbeiter (Übersicht 2).

Die geringere Korrelation zwischen der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und der Qualifikation der beruflichen Tätigkeit bei Arbeitern deutet darauf hin, daß diese Arbeitsmärkte stärker berufsfachlich strukturiert sind als bei Angestellten; nicht nur existieren weniger Qualifikationsebenen, auch die betriebsinternen Mobilitätspfade sind schwächer ausgeprägt bzw. werden schneller durchlaufen. Allerdings bleibt zu beachten, daß für Arbeiter die Eingliederung in innerbetriebliche Laufbahnen oft auch mit dem Übergang in das Angestelltenverhältnis verbunden war. Teilweise dürfte auch ein Altersstruktureffekt auftreten, da unter den jüngeren Arbeitern wesentlich weniger Hilfsarbeiter waren als in den höheren Altersgruppen. Dieser Altersstruktureffekt zeichnet auch für geschlechtsspezifische Unterschiede verantwortlich; etwa sind Facharbeiterinnen überwiegend jüngeren Alters (Übersicht 3).

Die Beschäftigungsdauer variiert bei einer Gliederung nach Berufsabteilungen stark; sie wird im wesentlichen durch die Zusammensetzung dieser Gruppen in Bezug auf die berufliche Stellung und das Alter der Arbeitnehmer bestimmt. Mit Ausnahme der Arbeitskräfte in land- und forstwirtschaftlichen Berufen waren die Angehörigen aller anderen Berufsabteilungen nur zu weniger als der Hälfte über 10 Jahre beim gegenwärtigen Dienstgeber beschäftigt (Übersicht 2). Die Analyse ausgewählter Berufsobergruppen zeigt, daß die Anteile für lange Beschäftigungsdauer in jenen Berufen höher sind, die auch hohe Angestellten- bzw. Beamtenanteile aufweisen.<sup>38)</sup> Die weitaus geringste Stabilität war bei Beschäftigten in

den Hotel- und Gaststättenberufen zu verzeichnen, dann folgten die Berufsgruppen, die generell durch ein hohes Maß niedrig qualifizierter Tätigkeiten charakterisiert werden können, insbesondere in den Dienstleistungsberufen. Bei sehr kurzen Beschäftigungsverhältnissen (Dauer der Tätigkeit unter drei Monaten) wiesen die Bauberufe bzw. die Hotel- und Gaststättenberufe weit überdurchschnittliche Anteile auf, was die hohe Fluktuation und starken saisonalen Schwankungen in der Beschäftigung von Bauhilfsarbeitern und von Küchen- und Servierpersonal widerspiegelt.

Diese empirischen Befunde scheinen eine Grundthese der Segmentationsansätze zu bestätigen, daß sich der Arbeitsmarkt in Teilmärkte aufspaltet, die sich nach der Beschäftigungsstabilität unterscheiden; die Existenz von Segmenten mit sehr hoher Stabilität von Dienstverhältnissen legt den Schluß nahe, daß hier die Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen in bedeutendem Ausmaß betriebs- bzw. unternehmensintern unter Rückgriff auf bereits beschäftigte Arbeitnehmer erfolgt. Vermutlich wird die Allokationsverlagerung auf interne Arbeitsmärkte in Betrieben verschiedener Größenklasse nicht in gleicher Weise stattfinden können. Als Arbeitshypothese soll jedenfalls unterstellt werden, daß in größeren Betriebseinheiten die Integration der Arbeitnehmer in unternehmensinterne Laufbahnen eher wahrscheinlich ist als in Kleinunternehmen.<sup>39)</sup>

Großbetriebe bieten in der Regel Arbeitskontrakte an, die mehr "Versicherungskomponenten" gegen die Entwertungsgefahr individueller Humankapitalien enthalten. Denn die Anwendung hochmechanisierter oder teilautomatisierter Produktionsprozesse unter hohem Kapitaleinsatz und die damit verbundene differenzierte Form der Arbeitsorganisation in Großbetrieben legen die Schaffung interner Mobilitätspfade mit entsprechender Selektion, Ausbildung und Entlohnung der Arbeitskräfte als rentable Strategie der betrieblichen Personalpolitik

nahe. In kleineren Betriebseinheiten bietet sich die Gestaltung interner Arbeitsmärkte nur in geringerem Umfang als geeignete Form der Arbeitsorganisation an: die Mobilitätspfade sind schon wegen der geringen Zahl von Hierarchiestufen beschränkt. Arbeitnehmer in Kleinbetrieben können daher günstigere Arbeitskontrakte häufig nur über den Weg externer Transaktionen realisieren. Das bedeutet wiederum, daß innerbetriebliche Ausbildungsinvestitionen wegen der Abwanderungsgefahr von Arbeitskräften einem höheren Entwertungsrisiko als in Großbetrieben unterliegen; zudem können kaum "economics of scale" bei der Produktion von Qualifikationen erzielt werden.

Prinzipiell steht allen Unternehmen die Möglichkeit offen, auf externen Arbeitsmärkten zu transagieren. Dieser Handlungsspielraum wird durch Transaktionskosten der Anwerbung spezifisch ausgebildeter Arbeitskräfte allerdings beschränkt; die Unternehmen bieten daher Kontrakte an, mit denen sie die Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden suchen. Diese "Bindungsklauseln" differieren mit der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation; so müssen etwa Kleinbetriebe fehlende Aufstiegsmöglichkeiten durch andere Komponenten eines Arbeitskontraktes zu kompensieren suchen. Der Umfang der Bindungsklauseln wird durch die Kosten der Fluktuation von Arbeitskräften nach oben begrenzt; diese Kosten hängen wiederum von der Wahl der Produktionstechnologie und der damit verbundenen Nachfrage nach spezifischen Humankapitalien ab.

Empirisch läßt sich für Großbetriebe ein hohes Intergationspotential - ausgedrückt durch die Stabilität von Dienstverhältnissen - nachweisen. Auf allen Qualifikationsstufen, vom ungelernten Arbeiter bis hin zu den leitenden Angestellten, wiesen Großbetriebe deutlich höhere Anteile von Arbeitnehmern auf, die schon mehr als 10 Jahre im Unternehmen beschäftigt waren. Umgekehrt lagen die Anteile der "instabilen" Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu drei

Jahren in Großbetrieben wesentlich niedriger als in Kleinbetrieben.

Zwar lag die durchschnittliche Beschäftigungsdauer beim gegenwärtigen Dienstgeber für alle Arbeitnehmer (mit Ausnahme der Lehrlinge) auch in Kleinbetrieben mit 9,9 Jahren relativ hoch, in Mittelbetrieben mit 11,0 Jahren und in Großbetrieben mit 13,5 Jahren aber noch deutlich darüber. Besonders gravierende Unterschiede zeigen sich bei Facharbeitern, Hilfstätigkeiten in Angestelltenberufen sowie bei den mittleren Angestellten (Übersichten 4, 5).

Die variierende Einschätzung von Aufstiegsmöglichkeiten seitens der Arbeitnehmer in Betrieben verschiedener Größenordnungen liefert weitere Hinweise auf typische Unterschiede in der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation. Im Mikrozensus 1975 wurden die Arbeitskräfte nach ihrer subjektiven Beurteilung einzelner Komponenten ihres Arbeitskontraktes befragt: während die durchschnittliche Bewertung der Bezahlung auf fast allen Ebenen der Unternehmenshierarchie in Großbetrieben nur geringfügig über der in Kleinbetrieben lag, zeigt sich in der Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten eine klare Tendenz: Arbeitnehmer, die in Großbetrieben beschäftigt waren, beurteilten ihre Aufstiegsmöglichkeiten deutlich besser. Dies kann als Indiz für die Existenz wohldefinierter innerbetrieblicher Mobilitätspfade gewertet werden (Übersicht 6).

Allerdings scheint ein Teil der Arbeitsplätze - am unteren Ende der Betriebshierarchie - vom internen Arbeitsmarkt relativ abgekoppelt zu sein: angelernte Arbeiter und Hilfsarbeiter sehen für sich kaum Aufstiegsmöglichkeiten; die Mobilitätspfade sind kurz und stehen nur wenigen offen. Diese Begrenztheit von internen Laufbahnen auf niedrigen Hierarchiestufen mag unter anderem darin begründet liegen, daß die entsprechenden Tätigkeiten in hohem Maß mit "arbeits-

platzspezifischen" Kenntnissen verbunden sind, die auf höheren Qualifikationsebenen nicht mehr verwertet werden können.

Tatsächlich steigt auch mit zunehmender Qualifikation die Komplexität der Tätigkeiten an, was auf leichtere Transferierbarkeit von "Fähigkeiten" auf höheren Qualifikationsebenen bei innerbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel hindeutet; jedenfalls schätzten Arbeitnehmer auf fast allen Stufen der Unternehmenshierarchie in Großbetrieben ihre Arbeit weniger vielfältig ein als Arbeitskräfte in kleineren Betriebseinheiten, was auf eine ausgeprägtere Differenzierung von Tätigkeitsfeldern in Großbetrieben schließen läßt (Übersicht 7).

### Vergleich mit Mikrozensusergebnissen von 1970 bzw. 1978

Aus den Mikrozensusbefragungen vom September 1970 und Juni 1978 liegt vergleichbares Datenmaterial zu Fragen der Arbeitsplatzstabilität unselbständig Beschäftigter in Österreich vor; dies ermöglicht eine Validierung der Befunde und Hypothesen, die aus der Mikrozensusbefragung vom Juni 1975 abgeleitet wurden.

1978 zeigte sich gegenüber 1970 und 1975 ein leichter Rückgang der Stabilität von Dienstverhältnissen (gemessen anhand der Dauer der Tätigkeit beim gegenwärtigen Dienstgeber). Dieser wurde allerdings nicht durch höhere Mobilität der Arbeitnehmer hervorgerufen, sondern war durch Änderungen in der Altersstruktur der Beschäftigten - höherer Anteil jüngerer Arbeitnehmer mit kürzeren Beschäftigungsverhältnissen - bedingt. Die geringfügig abnehmende Stabilität von Dienstverhältnissen wird auch bei Gliederungen nach der Stellung im Beruf, der Qualifikation der Tätigkeit, nach Berufsobergruppen und Wirtschaftsklassen bemerkbar<sup>40)</sup>.

Die Mikrozensusbefragung von 1970 und 1978 bestätigen jedenfalls als wesentliche Befunde:

- Bei längeren Dienstverhältnissen überwiegen die Männer deutlich, bei kürzeren hingegen die Frauen.
- Steigende Qualifikation und längere Dauer der Beschäftigung beim gleichen Dienstgeber sind positiv korreliert; diese Korrelation ist bei Angestellten stärker als bei Arbeitern, bei Männern schwächer als bei Frauen.
- Die Stabilität von Dienstverhältnissen in den einzelnen Berufsobergruppen hängt wesentlich von der Zusammensetzung dieser Gruppen bezüglich Stellung im Beruf, Qualifikation der Tätigkeit und Alter ab. Einige Subgruppen (z.B. Bauberufe, Hilfsberufe allgemeiner Art, Hotel- und Gaststättenberufe) weisen, bedingt durch hohe Fluktuationsraten und starke saisonale Nachfrageschwankungen, sehr instabile Beschäftigungsverhältnisse auf.

Unselbständig Beschäftigte

	Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber (in Jahren)				
	bis 1	1 - 3	3 - 5	5 - 10	über 10
	Anteile in %; Zeilensumme = 100				
<u>Geschlecht</u>					
Männer	9,1	18,7	12,6	18,3	41,3
Frauen	11,6	22,2	13,9	18,2	34,1
<u>berufl. Stellung</u>					
Angestellte	9,0	19,3	14,1	19,7	37,9
Beamte	1,4	4,6	6,1	14,4	73,5
Arbeiter	10,3	21,0	16,4	21,0	31,3
Lehrlinge (Angest.)	42,0	57,4	0,6	-	-
Lehrlinge (Arbeiter)	36,2	62,1	1,8	-	-
<u>höchste abgeschlossene Schulbildung</u>					
Volksschule	8,7	17,9	13,3	18,9	41,3
Hauptschule	8,8	16,5	9,6	12,0	53,1
BMS	9,4	20,5	12,3	18,4	39,4
BHS	8,8	14,1	12,3	16,6	47,4
AHS	6,5	16,4	10,7	18,4	48,1
Hochschule	6,1	11,6	10,6	23,0	48,7
insgesamt	10,0	20,0	13,1	18,2	38,7

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

Art der jetzigen Tätigkeit	Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber (in Jahren)				
	bis 1	1 - 3	3 - 5	5 - 10	über 10
Anteile in %; Zeilensumme = 100					
ungelernte Arbeiter	11,7	20,5	15,6	21,3	30,9
angelernte Arbeiter	10,5	21,5	14,8	20,4	32,7
Facharbeiter	8,1	19,6	17,0	20,3	35,0
Hilfstätigkeit in An- gestelltenberufen	11,3	21,0	14,7	18,3	34,6
einfache Angestellte	9,8	21,3	14,6	18,5	35,9
mittlere Angestellte	6,5	15,1	11,6	19,3	47,5
qualifizierte Angest.	4,8	12,8	10,5	17,2	54,7
leitende Angestellte	2,7	7,1	7,0	16,1	67,0
<u>Berufsabteilungen</u>					
Land-und forstwirt- schaftl. Berufe	4,4	10,1	9,8	15,3	60,3
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	10,9	12,6	14,7	19,0	32,8
Handels-u.Verkehrsb.	9,9	20,0	13,4	18,1	38,6
Dienstleistungsber.	15,3	25,3	14,2	20,2	25,0
Technische Berufe	9,3	14,6	11,8	20,1	44,1
Mandatäre, Rechts-, Verwaltungs-u.Bürob.	9,0	18,9	11,3	16,9	43,9
Gesundheits-, Lehr-u. Kulturberufe	6,3	16,6	12,9	19,1	45,1

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1976; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber  
(in Jahren)

bis 1      1 - 3      3 - 5      5 - 10      über 10

Anteile in %; Zeilensumme = 100

MÄNNER

Art der jetzigen  
Tätigkeit

ungelernte Arbeiter	10,4	20,3	13,9	21,6	33,9
angelernte Arbeiter	9,2	19,0	14,3	19,8	37,7
Facharbeiter	7,8	18,6	16,7	20,1	36,9
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	6,9	14,1	14,1	20,5	44,4
einfache Angestellte	6,0	15,2	12,3	19,1	47,4
mittlere Angestellte	5,4	11,9	9,7	19,2	53,8
qualifizierte Angest.	4,5	11,6	10,3	16,9	56,7
leitende Angestellte	2,9	7,2	6,9	16,5	66,6

FRAUEN

Art der jetzigen  
Tätigkeit

ungelernte Arbeiter	13,2	20,6	17,5	21,0	27,6
angelernte Arbeiter	12,7	25,8	15,8	21,6	24,2
Facharbeiter	10,7	28,4	19,0	22,0	19,8
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	15,4	27,9	15,4	16,2	25,1
einfache Angestellte	13,5	27,5	16,9	17,9	24,2
mittlere Angestellte	8,1	19,9	14,5	19,4	38,2
qualifizierte Angest.	5,7	16,0	11,0	18,4	48,8
leitende Angestellte	1,9	6,8	7,8	13,6	69,9

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## Unselbständig Beschäftigte

	Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber (in Jahren)				
	bis 1	1 - 3	3 - 5	5 - 10	über 10
	Anteile in %; Zeilensumme = 100				
<b>KLEINBETRIEB</b>					
<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>					
ungelernte Arbeiter	12,3	20,3	15,4	20,8	31,2
angelernte Arbeiter	12,8	24,3	15,6	20,5	26,8
Facharbeiter	7,9	22,3	19,4	21,3	29,0
Hilfstätigk.i.Angest.Ber.	13,1	22,9	16,8	18,0	29,1
einfache Angestellte	10,8	23,2	16,5	18,1	31,4
mittlere Angestellte	7,6	18,4	13,6	19,9	40,4
qualifiz.Angestellte	4,6	14,2	11,2	17,1	52,9
leitende Angestellte	4,1	7,1	7,6	13,4	67,8
<b>MITTELBETRIEB</b>					
<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>					
ungelernte Arbeiter	11,4	21,8	16,9	21,6	28,3
angelernte Arbeiter	8,5	21,1	15,3	20,6	34,5
Facharbeiter	10,2	16,5	13,3	20,6	39,4
Hilfstätigk.i.Angest.Ber.	9,6	23,6	13,9	19,7	33,2
einfache Angestellte	8,9	20,5	11,5	19,8	39,2
mittlere Angestellte	6,5	12,9	10,5	19,5	50,6
qualifiz.Angestellte	5,8	10,1	10,3	18,5	55,2
leitende Angestellte	2,3	9,1	5,9	19,9	62,9
<b>GROSSBETRIEB</b>					
<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>					
ungelernte Arbeiter	10,0	17,9	14,0	22,6	35,5
angelernte Arbeiter	8,8	15,0	11,6	20,2	44,4
Facharbeiter	4,2	14,2	14,4	15,5	51,6
Hilfstätigk.i.Angest.Ber.	6,5	6,5	9,8	18,5	58,7
einfache Angestellte	6,3	14,1	12,0	17,4	50,3
mittlere Angestellte	2,9	9,5	7,6	16,7	63,2
qualifiz.Angestellte	3,9	12,7	7,8	15,1	60,5
leitende Angestellte	0,0	2,5	5,9	14,4	77,1

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>	Ø Dauer der Tätigkeit beim jetzigen Dienstgeber (in Jahren)		
	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
ungelernte Arbeiter	8,99	8,46	9,78
angelernte Arbeiter	8,15	9,88	11,81
Facharbeiter	8,77	10,67	13,64
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	8,69	9,34	14,18
einfache Angestellte	9,17	10,66	12,77
mittlere Angestellte	11,16	13,80	15,74
qualifiz. Angestellte	14,05	14,10	15,42
leitende Angestellte	18,12	16,15	21,14
<u>insgesamt</u>	9,94	11,00	13,51

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

Ø Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten<sup>+)</sup>

Kleinbetrieb    Mittelbetrieb    Großbetrieb

Art der jetzigen Tätigkeit

ungelernte Arbeiter	4,05	3,87	3,73
angelernte Arbeiter	3,76	3,58	3,44
Facharbeiter	3,26	3,16	2,98
Hilfstätigk.i.Angest.Ber.	3,35	3,10	3,14
einfache Angestellte	3,11	2,80	2,70
mittlere Angestellte	2,92	2,74	2,64
qualifiz.Angestellte	2,83	2,51	2,51
leitende Angestellte	2,66	2,44	2,33
<u>insgesamt</u>	3,23	3,15	3,03

Ø Beurteilung der Bezahlung<sup>+)</sup>

Kleinbetrieb    Mittelbetrieb    Großbetrieb

Art der jetzigen Tätigkeit

ungelernte Arbeiter	2,49	2,41	2,31
angelernte Arbeiter	2,36	2,33	2,28
Facharbeiter	2,27	2,25	2,17
Hilfstätigk.i.Angest.Ber.	2,35	2,29	2,30
einfache Angestellte	2,27	2,30	2,26
mittlere Angestellte	2,13	2,15	2,15
qualifiz.Angestellte	2,14	2,11	2,11
leitende Angestellte	2,05	1,88	1,86
<u>insgesamt</u>	2,28	2,25	2,21

+) 5-teilige Skala von 1=sehr gut, bis 5=sehr schlecht.

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte

<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>	ø Beurteilung der Komplexität der Tätigkeit <sup>+)</sup>		
	Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
ungelernte Arbeiter	2,89	3,05	3,21
angelernte Arbeiter	2,56	2,77	2,91
Facharbeiter	2,12	2,22	2,19
Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen	2,25	2,29	2,40
einfache Angestellte	2,02	2,10	2,11
mittlere Angestellte	1,74	1,75	1,80
qualifiz. Angestellte	1,54	1,56	1,66
leitende Angestellte	1,38	1,39	1,29
<u>insgesamt</u>	2,17	2,28	2,21

+) 5-teilige Skale von 1=sehr vielfältig, bis 5=sehr monoton.

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

### 4.3 Transaktionsmotive

#### 4.3.1 Unfreiwilliger Arbeitsplatzwechsel

Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen seitens der Dienstgeber zwingt die betroffenen Arbeitnehmer, sofern sie sich nicht aus dem Erwerbsleben zurückziehen, zu externen Arbeitsmarkttransaktionen. Dienstgeberkündigungen stellen daher den am klarsten identifizierbaren push-Faktor für Arbeitskräfte-mobilität dar. In der Arbeitsmarktliteratur werden die Determinanten des Kündigungsverhaltens von Arbeitgebern insbesondere durch zwei Mechanismen zu beschreiben versucht:

- Nachfragerückgänge auf Produktmärkten (z.B. in Rezessionen) führen auch zu Reduktionen in der Faktornachfrage und folglich zu Kündigungen;<sup>41)</sup>
- Suchprozesse der Arbeitgeber nach produktiveren Arbeitskräften induzieren die Auflösung laufender Arbeitskontrakte seitens der Unternehmen.<sup>42)</sup>

Diese beiden Mechanismen können auf der Basis humankapital-theoretisch bzw. suchtheoretisch fundierter Überlegungen näher spezifiziert werden. Denn die Kosten der Kontraktauflösung setzen sich im wesentlichen aus - vergangenen bzw. künftigen - Investitionskosten in Humankapital, die der Arbeitgeber tragen muß, und Rekrutierungskosten zusammen; die Investitionsausgaben umfassen nicht nur direkte Ausbildungskosten, sondern z.B. auch sozialrechtlich begründete Abfertigungsansprüche. Arbeitskräfte mit speziellen - betriebs-spezifischen - Qualifikationen und längerer Betriebszugehörigkeit werden daher bei Nachfragerückgängen, insbesondere wenn sie nur als temporär eingeschätzt werden, vermutlich nicht unmittelbar freigesetzt. Für unqualifizierte Arbeitnehmer, die zudem bei Bedarf mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder ersetzt werden können, liegt das Kündigungsrisiko hingegen merklich höher. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit

fungiert dabei nicht nur als Proxyvariable für das Qualifikationsniveau und das Ausmaß der Ansprüche auf betriebliche Versicherungsleistungen im Kündigungsfall; denn stabilere Beschäftigungsverhältnisse erhöhen über die Perzeption des Fluktuationsverhaltens seitens der Arbeitgeber den Erwartungswert der Rekrutierungskosten, was wiederum durch Rückkopplungsmechanismen das Kündigungsrisiko für Arbeitnehmergruppen mit geringer Mobilitätsneigung herabsetzt.<sup>43)</sup>

Aus den Mikrozensusdaten können einige illustrierende empirische Befunde zum Freisetzungsverhalten der Arbeitgeber gewonnen werden, indem man jene Einflußfaktoren bestimmt, die den Anteil der unfreiwillig durchgeführten Transaktionen an allen Wechselfällen determinierten. Bei der Interpretation der in den Übersichten 8 - 10 zusammengefaßten empirischen Ergebnisse muß allerdings diese spezielle Definition der Kündigungswahrscheinlichkeit beachtet werden, die vom Ausmaß, in dem verschiedene Arbeitnehmergruppen von Kündigungen betroffen werden, zu unterscheiden ist. Die stärksten Effekte auf das Kündigungsrisiko gingen nach dieser Spezifikation vom Alter der Beschäftigten aus, was als Hinweis auf die geringe Attraktivität eines Arbeitsplatzwechsels in späten Phasen der Berufslaufbahn aufgefaßt werden kann. Deutlich überdurchschnittliches Freisetzungsrisiko wiesen auch Arbeitskräfte mit kurzer Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Frauen, insbesondere in Produktionsberufen, auf; das zeigt Modell I in Übersicht 9.

Die Kündigungswahrscheinlichkeit war in verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten - grob angenähert durch Geschlecht, Berufszweig und sozialrechtliche Stellung der Arbeitnehmer - unterschiedlich hoch. Während etwa männliche Angestellte in Dienstleistungsberufen einem relativ geringen Freisetzungsrisiko ausgesetzt waren (0,04), mußten Arbeiter in Saison- und Produktionsberufen (z.B. Bauarbeiter, Textilarbeiterinnen) einen Arbeitsplatzwechsel überdurchschnittlich oft gezwungenermaßen durchführen (Modell II, Übersichten 9, 10).

Unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsplatzwechsel

Dienstgeberkündigungen  
Männer Frauen insges.  
Anteile an allen Wechselfällen in %

<u>Alter</u>			
bis 19	4,4	6,7	5,3
20- 24	3,8	5,1	4,1
25- 30	4,1	5,9	4,5
31- 40	5,6	6,2	5,8
41- 50	6,1	7,6	6,6
über 50	10,2	13,4	11,3
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	7,4	5,1	7,0
Produktionsberufe	6,9	13,4	8,4
Dienstleistungsberufe	5,1	6,1	5,6
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	4,6	5,8	5,2
Arbeiter	7,5	10,2	8,2
<u>Betriebsgröße</u>			
Kleinbetrieb	6,3	7,2	6,6
Großbetrieb	7,0	9,3	7,7
<u>Gemeindegröße</u>			
Kleingemeinde	6,9	7,7	7,1
Großgemeinde	4,5	5,9	5,0
Wien	8,1	10,6	9,2
<u>insgesamt</u>	6,6	7,8	6,9

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Kündigungsrisiko

<u>Erklärende Variable:</u>	<u>Abhängige Variable: Log-odds von Dienstgeberkündigung als Motiv für Arbeitsplatzwechsel.</u>			
	Modell I		Modell II	
	LRCHSQ <sup>1)</sup>	153,31	LRCHSQ <sup>1)</sup>	127,46
	DF	205	DF	208
<u>Geometr. Mittel</u>	-2.364	(38.1)	-2.142	(27.7)
<u>Alter</u>				
bis 25	-.358	(4.1)	-.338	(3.1)
25 - 40	-.080	(1.0)	-.074	(.7)
über 40	.438	(4.6)	.412	(3.6)
<u>Sozialrechtl. Stellung</u>				
Angestellte			.202	(2.6)
Arbeiter		insignifikant	-.202	
<u>Berufszweig</u>				
Saisonberufe	.112	(1.2)	.270	(2.4)
Produktionsberufe	.178	(2.2)	.180	(1.6)
Dienstleistungsberufe	-.290	(3.3)	-.450	(4.4)
<u>Dauer der Beschäftigung</u>				
bis 2 Jahre	.300	(3.1)	.282	(2.4)
2 - 5 Jahre	-.120	(1.5)	-.114	(1.1)
über 5 Jahre	-.180	(2.2)	-.168	(1.6)
<u>Geschlecht</u>				
männlich	-.236	(3.8)	-.234	(3.3)
weiblich	.236		.234	
<u>Interaktionseffekte höherer Ordnung</u>		Matrix A in		keine
		Übersicht 10		

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Koeffizient

DF ... Freiheitsgrade

Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte für die Parameter

Interaktionseffekte im Modell I

Berufszweig	sozialrechtl. Stellung	
	Angestellte	Arbeiter
Saisonberufe	.318	-.318
Produktions- berufe	.084	-.084
Dienstleistungs- berufe	-.402	.402

MATRIX A

#### 4.3.2 Freiwilliger Arbeitsplatzwechsel

Die Heterogenität von Arbeitsplätzen wirft für die Transaktionsplanung von Arbeitnehmern das Problem auf, nach welchen Kriterien Kontraktangebote gereiht werden sollen. Die verschiedenen Dimensionen der Arbeitsplatzbewertung lassen sich dabei vereinfacht zu zwei Typen von Kontraktkomponenten zusammenfassen: den "konsumtiven" und den "investiven" Arbeitsplatzmerkmalen.<sup>44)</sup> Zu den konsumtiven Komponenten zählen die Entlohnung, die Arbeitszeit, die Länge des Anfahrtsweges zum Betrieb und andere Arbeitsplatzcharakteristika, die den laufenden Konsum des Arbeitnehmers beeinflussen. Die investiven Komponenten betreffen dagegen die künftig zu erwartenden Erträge aus dem Arbeitsverhältnis; wie etwa die zusätzliche Ausbildung am Arbeitsplatz, die Arbeitsplatzsicherheit, die Chance betriebsinternen Aufstiegs zu besser bezahlten Positionen, aber auch z.B. das Unfallrisiko am Arbeitsplatz.

Beide Gruppen von Kontraktkomponenten lassen sich ex ante nur unter hoher Unsicherheit bewerten; rein formal aber ergibt sich für jeden Arbeitnehmer der Gesamtwert eines Arbeitskontraktes als subjektiv gewichtete Summe der konsumtiven und investiven Kontraktkomponenten.

Zur empirischen Dokumentation derartiger Gewichtungsschemata können die Mikrozensususerhebungen über die Transaktionsmotive von Arbeitskräften genützt werden; bei der Interpretation der Befunde ist allerdings auf drei Aspekte Bedacht zu nehmen:

- aufgrund unbefriedigender Kodierungsmethoden (z.B. außerachtlassen der Komponente Arbeitsplatzsicherheit) konnten rund 40% der Wechselfälle nicht nach dem Transaktionsmotiv klassifiziert werden;
- das subjektive Gewicht einzelner Kontraktkomponenten ist vermutlich nicht unabhängig von der Differenz zwischen

laufender und künftig zu erwartender Ausformung von Arbeitsplatzmerkmalen;

- die empirisch beobachtbaren Gewichtungsschemata reflektieren auch die Restriktionen, unter denen Arbeitnehmer ihre Transaktionsplanung vornehmen müssen; dazu zählen insbesondere langfristig bindende Konsumententscheidungen, wie z.B. die Wahl des Wohnortes, sowie Beschränkungen des Zeitbudgets.<sup>45)</sup>

Auf dem Hintergrund der skizzierten Unterscheidung zwischen investiven und konsumtiven Kontraktkomponenten zeigte sich folgendes Bild (Übersichten 11, 12): die Hälfte aller Wechselfälle war der wichtigsten konsumtiven Komponente, der Entlohnung, zuzuordnen; gefolgt von den Transaktionsmotiven Aufstiegschancen (14,9%) und der Distanz Wohnort-Arbeitsstätte (12,8%). Eine bereits relativ untergeordnete Rolle spielten das Auskommen mit Vorgesetzten, gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeiteinteilung.

Diese Verteilung zwischen den dominierenden Transaktionsmotiven galt allerdings nicht gleichermaßen für alle Arbeitnehmergruppen. Etwa äußerten sich die Amortisationsinteressen bezüglich hoher Humankapitalinvestitionen von Arbeitskräften darin, daß qualifizierten und leitenden Angestellten die Verbesserung von Aufstiegschancen viermal wichtiger als Arbeitern erschien. Hilfsarbeiter und angelernte Arbeiter schenkten erhöhten Aufstiegsmöglichkeiten dagegen nahezu keine Aufmerksamkeit; Analoges traf auf weibliche Arbeitnehmer in unqualifizierten Angestelltenpositionen zu. Dies spiegelt deutlich die Perzeption objektiver Aufstiegsbedingungen für diese Arbeitnehmergruppen wider; auch das weit geringere Gewicht, das Frauen generell der Verbesserung von Aufstiegschancen beimessen, kann als Reaktion auf Aufstiegsbarrieren - etwa infolge von Diskriminierung - interpretiert werden.

Die Zeitbudgetbeschränkungen, die in die Transaktionsplanung von Arbeitskräften eingehen, manifestieren sich in den Kontraktkomponenten Anfahrweg zur Arbeitsstätte und Arbeitszeiteinteilung bzw. Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Dabei zeigten sich merkliche Gewichtungunterschiede nach Geschlecht und Familienstand der Arbeitnehmer; diese beiden Komponenten bildeten für mehr als 1/4 der verheirateten Frauen, aber nur rund 15% der Männer das wichtigste Einzelmotiv für einen Arbeitsplatzwechsel.

Zwei weitere Merkmale der Verteilung von Transaktionsmotiven seien lediglich kommentarlos erwähnt: verheiratete Männer schenken der langfristigen Transaktionsplanung - gemessen am Gewicht der Komponente Aufstiegschancen - überdurchschnittliche Aufmerksamkeit; das Auskommen mit Vorgesetzten gestaltete sich für Frauen und jüngere Arbeitskräfte (Lehrlinge) relativ öfter problematisch und induzierte einen Dienstgeberwechsel.

Übersicht 11

Transaktionsmotive unselbständig Beschäftigter bei freiwilligem Arbeitswechsel  
(Anteile in %; Zeilensumme = 100)

Alter	Bezahlung	Entfernung vom Arbeitsplatz	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit- einteilung	Auskommen mit Vorgesetzten	Arbeitsbe- dingungen	uninteress. Tätigkeit	Sonstige
bis 19	50,7	10,1	15,3	3,7	8,9	3,1	6,4	1,6
20 - 24	54,7	11,3	18,3	2,8	4,3	3,2	4,4	1,1
25 - 29	50,2	13,8	16,6	4,9	4,3	4,7	3,1	2,5
30 - 39	48,9	12,3	16,5	5,2	5,6	5,6	3,3	2,7
über 40	51,1	16,4	7,7	4,5	7,1	7,5	3,2	2,4
I 112 I								
<u>sozialrechtliche Stellung</u>								
Angestellte	43,8	12,0	21,2	4,7	9,5	1,6	4,9	2,2
Arbeiter	52,4	14,0	11,9	4,8	4,6	6,3	3,6	2,3
<u>Berufszweig</u>								
Saisonberufe	54,3	14,4	10,6	4,7	4,5	6,1	3,1	2,3
Produktionsberufe	51,5	12,2	14,9	3,2	5,5	6,4	4,0	2,3
Dienstleistungsberufe	46,6	12,7	18,0	5,9	8,0	1,9	4,6	3,3
<u>Geschlecht</u>								
männlich	51,4	12,2	17,1	3,4	5,4	4,9	3,5	2,2
weiblich	47,5	15,1	7,8	8,5	8,8	3,8	5,8	2,7

+) Einflüsse von Lärm, Staub, Wetter, Temperatur usw.

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Transaktionsmotive unselbständig Beschäftigter bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel  
(Anteile in %; Zellensumme = 100)

	Bezahlung	Entfernung vom Arbeitsplatz	Aufstiegs- möglichkeiten	Arbeitszeit- einteilung	Auskommen mit Vorgesetzten	Arbeitsbe- dingungen	uninteress. Tätigkeit	Sonstige
<u>Männer</u>								
alleinstehend	54,0	12,4	11,9	3,0	7,3	4,3	4,8	2,2
verheiratet	50,7	12,1	18,4	3,5	4,9	5,1	3,2	2,2
<u>Frauen</u>								
alleinstehend	48,8	14,0	9,6	5,4	9,1	3,1	7,3	2,6
verheiratet	46,5	15,9	6,1	11,4	8,4	4,5	4,3	2,7
<u>berufliche Qualifikation</u>								
Hilfsarbeiter	57,3	15,6	2,9	5,7	5,2	6,8	3,2	3,2
angelernte Arbeiter	57,5	14,1	4,3	6,0	4,7	7,1	4,0	2,3
Facharbeiter	56,5	15,3	10,2	3,2	7,4	2,6	2,3	2,0
unqualif. Angestellte	48,2	10,5	13,6	4,7	5,8	12,0	2,6	2,6
einfache Angestellte	44,5	10,5	19,6	6,0	7,3	3,9	5,9	2,3
mittlere Angestellte	42,5	10,3	26,6	3,5	6,8	2,7	5,5	2,1
qualif. Angestellte	34,5	9,3	41,9	2,2	6,1	1,3	3,8	1,0
leitende Angestellte	29,2	10,1	47,0	0,6	6,0	1,2	4,8	1,2
<u>Betriebsgröße</u>								
Kleinbetrieb	52,7	11,6	14,6	4,7	6,5	4,0	3,8	2,1
Großbetrieb	46,2	15,3	15,6	4,4	5,7	5,9	4,4	2,5

+) Einflüsse von Lärm, Staub, Wetter, Temperatur, usw.

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

#### 4.4 Zwischenbetriebliche Mobilität

##### 4.4.1 Einleitung

Auf strukturierten Arbeitsmärkten bestehen vielfältige Formen und Möglichkeiten des Arbeitsplatzwechsels; diese können bei einer "dualen" Betrachtungsweise des Arbeitsmarktes zwei Gruppen von Transaktionen zugeordnet werden:

- "interne" Mobilität; d.h. Veränderungen des Arbeitsplatzes innerhalb eines Unternehmens;
- "externe" Mobilität; d.h. Arbeitsplatzwechsel zwischen verschiedenen Unternehmen.

Die folgende Analyse von Mobilitätsströmen zielt - nicht zuletzt auch aus Datengründen - auf jene Transaktionen von Arbeitnehmern ab, die über den Markt abgewickelt werden; oder genauer: es werden die Fälle von Arbeitsplatzwechsel untersucht, bei denen ein früher bestehendes Dienstverhältnis gelöst und ein neuer Dienstvertrag mit einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen wird.

Die neoklassisch orientierte Arbeitsmarkttheorie räumt den "externen" Mobilitätsprozessen eine zentrale Funktion ein: die durch Veränderungen in der Lohnstruktur induzierten Mobilitätsströme sichern eine volkswirtschaftlich optimale Allokation der Arbeitskräfte. Mobilität ist demzufolge in diesen Theorieansätzen ein der Tendenz nach universelles Phänomen, das sich stochastisch auf alle Arbeitskräfte und Arbeitsplätze verteilt.

Empirische Mobilitätsanalysen haben allerdings immer wieder aufgezeigt, daß sich tatsächlich zu beobachtende Arbeitsmarktbewegungen auf spezifische Personengruppen in bestimmten Phasen des Berufslaufbahnlebenszyklus konzentrieren.

Dazu zählen etwa Arbeitskräfte in jüngeren Altersgruppen, niedrigeren Qualifikationsstufen und kurzer bisheriger Betriebszugehörigkeit. Weiters verlaufen die Mobilitätsströme zumeist nach relativ stabilen Mustern zwischen spezifischen Quell- und Zielarbeitsplätzen, wobei Lohndifferentiale häufig nur eine untergeordnete Rolle als Steuerungsvariable spielen.<sup>46)</sup>

Die Selektivität von Mobilitätsprozessen läßt sich unabhängig von konjunkturbedingten Schwankungen der Mobilitätsbereitschaft auch für den österreichischen Arbeitsmarkt nachweisen; etwa sinken die Mobilitätsraten mit zunehmendem Alter bzw. steigender Berufsqualifikation der Arbeitnehmer deutlich ab (Übersichten 13). Im folgenden Abschnitt sollen daher einige empirisch beobachtbare Strukturmuster der Arbeitskräftemobilität näher analysiert werden; und zwar unter dem Blickwinkel, inwiefern daraus Indizien für eine Aufspaltung des Arbeitsmarktes in Teilbereiche gewonnen werden können, die jeweils durch spezifische Formen der Qualifikation, Allokation und Gratifikation von Arbeitskräften ausgezeichnet sind.

Mobilitätsraten unselbständig Beschäftigter

	1970	1975	1978
<u>Männer</u>			
Arbeiter	21,1	12,2	12,7
Angestellte	11,0	8,0	7,6
Beamte	0,8	1,5	1,7
<u>Frauen</u>			
Arbeiter	16,5	10,2	9,2
Angestellte	12,2	8,6	6,2
Beamte	2,2	1,6	1,0
<u>Alter</u>			
bis 19	9,2	10,8	8,9
20 - 24	28,6	17,2	18,3
25 - 29	26,5	12,0	12,7
30 - 49	12,0	8,1	6,7
über 49	8,2	3,3	3,5
<u>insgesamt</u>			
Arbeiter	19,8	11,6	11,7
Angestellte	11,6	8,3	6,9
Beamte	1,1	1,5	1,5
<u>insgesamt</u>	14,7	9,1	8,5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1978; Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979).

#### 4.4.2 Qualifikation, Arbeitsplatzwechsel und Berufswechsel

Die Arbeitsmarkttheorie vermutet in der Regel eine inverse Beziehung zwischen der Mobilitätsrate und dem Humankapitalstock von Arbeitskräften; denn ein Teil des Humankapitalbestands weist betriebsspezifischen Charakter auf und kann an einem anderen Arbeitsplatz nicht verwertet werden. Bei jeder Arbeitsmarkttransaktion müssen daher Humankapitalabschreibungen vorgenommen werden; deren Ausmaß hängt davon ab, inwieweit Fähigkeiten bzw. Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz idiosynkratischen Charakter besitzen. Von derartigen Abschreibungsverlusten sind aber nicht nur Arbeitnehmer sondern auch Dienstgeber bedroht; denn auch für die Betriebe entstehen aus jeder Transaktions Rekrutierungs- bzw. Trainingskosten. Die Unternehmen versuchen daher - je nach Höhe der Transaktionskosten - sich durch Senioritätsschemata der Entlohnung, interne Aufstiegsmöglichkeiten, Überwälzung der Kosten innerbetrieblicher Qualifizierung auf die Arbeitnehmer usw. vor potentiellen Verlusten durch die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte zu schützen. Dies ruft über positive Rückkoppelungsmechanismen wiederum geringe Mobilitätseigung dieser Arbeitnehmer hervor. Relativ hohe Fluktuationsraten werden hingegen bei jenen Arbeitskräften auftreten, die nur über geringe berufliche Qualifikationen bzw. leicht transferierbares Humankapital verfügen. Dazu zählen insbesondere junge Arbeitnehmer, die noch wenig betriebsspezifische Ausbildung und Gratifikationen erhalten haben, bzw. unqualifizierte Arbeitskräfte.<sup>47)</sup> Dieser Überlegung zufolge resultieren die betrieblichen Strategien zur Rentabilitätsicherung von Humankapitalinvestitionen in einer weitreichenden Aufspaltung der Beschäftigten in ein stabiles (primäres) und ein instabiles (sekundäres) Arbeitsmarktsegment.

Die inverse Beziehung zwischen Humankapitalbestand und Mobilitätsrate läßt sich auch für Österreich empirisch gut dokumentieren. Die Fluktuationsrate von Hilfsarbeitern und

angelernten Arbeitern lag 1978 fast doppelt so hoch wie die Mobilitätsrate von Facharbeitern; die geringste Fluktuation zeigte sich erwartungsgemäß bei Beamten, zumal Versetzungen zwischen Dienststellen nicht als externer Arbeitsplatzwechsel erfaßt wurden. Die Arbeitsplatzmobilität war insbesondere bei Beschäftigten in jüngeren Altersgruppen stark ausgeprägt<sup>48)</sup>; sie nahm 1978 bei den unter 30-jährigen unqualifizierten Arbeitern selbst unter konjunkturell ungünstigen Rahmenbedingungen ein Ausmaß von rund 35% an. Die Fluktuation von Facharbeitern konzentrierte sich auf die Phase kurz nach Abschluß der Lehrausbildung; dieses Phänomen wird in einem Exkurs am Ende dieses Kapitels gesondert behandelt.

Die Mobilitätsraten von männlichen Arbeitnehmern lagen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Altersgruppen - abgesehen von den unter 20-jährigen - über jenen der Frauen. Dieser empirische Befund scheint nahezu legen, den Erklärungswert des Modells der statischen Diskriminierung für die ungünstigeren Erwerbchancen von Frauen gewissen Einschränkungen zu unterwerfen.<sup>49)</sup> Berücksichtigt man allerdings die - auf den ersten Blick widersprüchliche - höhere durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Männern, so bietet sich folgende Interpretation an: Frauen unterbrechen zwar häufiger ihre Berufslaufbahn - infolge von Heirat, Kindern, Verfügbarkeit von Alternativrollen etc. - solange sie aber in das Beschäftigungssystem integriert sind verzichten sie in Antizipation ungünstiger Erfolgchancen (z.B. wegen Diskriminierung) relativ öfter auf Transaktionsversuche.

Hohem Risiko von Humankapitalabschreibungen sind vermutlich auch jene Arbeitskräfte ausgesetzt, bei denen ein Arbeitsplatzwechsel mit einem Berufswechsel verbunden ist; denn die kurzfristig irreversible Berufsausbildung wird damit zur Fehlinvestition. Dennoch zeigten sich in den Mikrozensus-

daten zum Teil beträchtliche Berufswechselquoten bei externen Arbeitsmarkttransaktionen (Übersicht 15); die Berufswechsel konzentrierten sich allerdings auf unqualifizierte Beschäftigte, sodaß sich die Abschreibungsverluste bei freiwilligem Arbeitsplatzwechsel in relativ engen Grenzen halten dürften.

Mobilitätsraten unselbständig Beschäftigter

<u>Alter</u>	Berufliche Stellung			
	unqual.Arbeiter	Facharbeiter	Angestellte	Beamte
		<u>Männer</u>		
bis 19	35,7	4,0	3,7	8,2
20 - 24	39,9	23,2	14,4	15,1
25 - 29	32,2	9,1	14,0	2,8
30 - 49	11,7	8,7	6,5	1,1
über 49	6,2	6,2	3,9	0,6
<u>insgesamt</u>	17,2	9,5	7,6	1,7
		<u>Frauen</u>		
bis 19	17,5	8,7	10,6	-
20 - 24	15,9	16,0	10,7	0,5
25 - 29	15,6	5,7	7,1	-
30 - 39	8,4	4,4	4,2	1,2
über 49	4,2	1,2	1,4	-
<u>insgesamt</u>	9,6	7,6	6,2	1,0
		<u>insgesamt</u>		
bis 19	23,8	4,8	8,4	8,2
20 - 24	30,7	22,3	12,1	8,3
25 - 29	25,4	8,8	10,6	1,9
30 - 49	10,3	8,4	5,5	1,1
über 49	5,2	5,6	2,8	0,5
<u>insgesamt</u>	13,8	9,3	6,9	1,5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1978; ÖSTZA (1979).

Berufswechselquote unselbständig Beschäftigter mit Dienstgeberwechsel  
(Anteile in % der jeweiligen Berufsgruppe)

Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenberufe	51,7	Händler, Ein- und Verkäufer	41,2
Bauberufe	31,2	Landverkehrsberufe	65,1
Schmiede, Schlosser, Werkzeugmacher	33,2	Nachrichtenverkehrsberufe	-
Spengler, Rohrinstallateure, Metallverbinder	43,2	Hotel- und Gaststättenberufe nicht leitender Art	43,4
Machaniker u. verwandte Be- rufe, Schmuckwarenmacher	36,2	Haushälterinnen, Hausgehilfen, Hauswarte	74,4
Elektriker	41,8	Rauchfangkehrer, Gebäudereiniger	66,5
Holzverarbeiter	43,1	Verwaltungsfachbedienstete	-
Textilberufe	66,5	Buchhalter, Kassiere u. ver- wandte Berufe	56,8
Bekleidungshersteller, andere Textilverarbeiter	42,0	übrige Büroberufe, Verwaltungs- berufe	54,0
Nahrungs- und Genußmittel- mittelhersteller	54,5	Gesundheitsberufe	45,8
Maschinisten, Heizer	82,3	Lehrer, Erzieher	43,3
Hilfsberufe allgemeiner Art	88,2		

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1978; ÖSTZA (1979); eigene Berechnungen.

#### 4.4.3 Mobilitätsströme zwischen Klein- und Großbetrieben

Die zwischenbetriebliche Arbeitsplatzmobilität nimmt das quantitativ bei weitem höchste Ausmaß im Bereich der Kleinunternehmen an; fast 40% der Arbeitsplatzwechsel erfolgten von einem Kleinbetrieb zu einem anderen Kleinbetrieb. Arbeitnehmer in Großbetrieben zeigten dagegen ein wesentlich stabileres Beschäftigungsverhalten; sie waren mit einem Anteil von rund 6,5% an allen Wechselfällen deutlich unterrepräsentiert. Bei weiblichen Arbeitnehmern erwies sich diese Tendenz besonders stark ausgeprägt; fast die Hälfte der Arbeitsplatzwechsel entfiel auf Mobilität zwischen Kleinbetrieben.

Dieser empirische Befund steht mit der theoretischen Überlegung in Einklang, daß der unterschiedlichen Strukturierung von Allokationsmechanismen auf Teilarbeitsmärkten, auf denen Betriebe verschiedener Größenklassen agieren, auch unterschiedliche Mobilitätstypen entsprechen müssen. Der weitgehend internen Mobilität bzw. Stabilität der Arbeitskräfte in Großbetrieben steht demnach eine überwiegend zwischenbetriebliche Mobilität im kleinbetrieblichen Bereich gegenüber; wobei Übergänge zwischen diesen Bereichen nicht ausgeschlossen sind, die idealtypisch vom sekundären und primären Segment der Kleinunternehmen zu spezifischen Eintrittsarbeitsplätzen in Großunternehmen bzw. vice versa verlaufen.

Derartige Übergangsprozesse erfolgten jedoch nicht gleichförmig zwischen Klein- und Großunternehmen, sondern waren deutlich von Kleinbetrieben zu Mittel- und Großbetrieben gerichtet. Über die Hälfte der Arbeitnehmer mit Dienstgeberwechsel, die in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten tätig waren, war vor dem Wechsel in einem Kleinbetrieb beschäftigt; etwa 1/4 der Arbeitskräfte stammte aus einem Mittelbetrieb. Aber auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die nach einem Dienstgeberwechsel in Mittelbetrieben arbeiteten, hatten zuvor Arbeitsplätze in Kleinbetrieben inne.

In die entgegengesetzte Richtung waren die Mobilitätsströme hingegen merklich schwächer ausgeprägt: nur rund 25% der Arbeitnehmer in Kleinbetrieben hatten beim letzten Dienstgeberwechsel einen Mittel- oder Großbetrieb verlassen (Übersicht 16).

Das Ausmaß der Mobilität zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen - insbesondere die Tendenz zu Mittel- und Großunternehmen - war allerdings nicht uniform auf alle Arbeitnehmer verteilt; dies zeigt etwa der Boudon'sche Mobilitätsindex für verschiedene Gruppen von Transakteuren.<sup>50)</sup> Danach waren die stärksten Mobilitätsströme zwischen Klein- und Großunternehmen bei weiblichen Arbeitnehmern, die als gering qualifizierte Angestellte in Dienstleistungsberufen tätig waren, zu konstatieren; bei dieser Arbeitnehmergruppe trat eine überdurchschnittliche Mobilität von Groß- und Mittelbetrieben zu Kleinbetrieben auf, was sich infolge der Symmetrieeigenschaften des Boudon-Index in einer relativ hohen Mobilitätskennziffer niederschlägt. Bei männlichen Arbeitnehmern, insbesondere in qualifizierten Arbeiterberufen, zeigte sich hingegen eine klarere Struktur von Quell- und Zielarbeitsplätzen bei einem Wechsel zwischen Betriebsgrößenklassen: die Mobilitätsströme verliefen tendenziell zu größeren Betriebseinheiten (Übersicht 17).

Diese empirischen Befunde können - wenn auch einschränkend auf das hohe Aggregationsniveau zu verweisen ist - dahingehend interpretiert werden, daß für einen Arbeitsplatzwechsel zwischen Klein- und Großbetrieben nicht unerhebliche Mobilitätshemmnisse existieren. Diese Barrieren verstärken sich mit dem Ausmaß betriebsspezifischer Qualifikationen und der damit verbundenen Gratifikationsansprüche, die die Arbeitnehmer erworben haben. Die Selektivität der Mobilitätsströme deutet jedenfalls darauf hin, daß die Transferierbarkeit des bisher akkumulierten Humankapitals bei einem Wechsel von einem Kleinbetrieb zu einem Großbetrieb eher gegeben ist als umgekehrt;

diese asymmetrische Übertragbarkeit bzw. Verwertbarkeit von Fähigkeiten dürfte insbesondere auf jene Tätigkeiten konzentriert sein, die in den unmittelbaren Bereich der Güterproduktion fallen.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Summe über alle Zeilen=100)

		Betriebsgröße nach Dienstgeberwechsel		
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	38,2	20,0	7,5
vor Dienst-	Mittelbetrieb	10,8	13,0	3,8
geberwechsel	Großbetrieb	2,1	2,4	2,1

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
(Anteile in %; Spaltensumme = 100)

		Betriebsgröße nach Dienstgeberwechsel		
		Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb
<u>Betriebsgröße vor</u>				
<u>Dienstgeberwechsel</u>				
	Kleinbetrieb	74,2	55,8	55,4
	Mittelbetrieb	21,7	37,0	28,8
	Großbetrieb	4,1	7,2	15,9

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)

	in Kleinbetrieb tätig		Mobilitätsindex
	vor Wechsel	nach Wechsel	nach Boudon
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	62,4	54,5	.397
Arbeiter	64,4	48,7	.367
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	73,6	52,5	.332
Produktionsberufe	59,4	45,4	.366
Dienstleistungsberufe	67,3	56,0	.416
<u>Alter</u>			
bis 20	77,2	49,8	.339
20 - 25	67,7	48,1	.360
25 - 30	63,7	48,7	.341
30 - 40	62,7	47,5	.360
über 40	62,2	50,2	.366
<u>berufliche Tätigkeit</u>			
Hilfsarbeiter	65,5	51,3	.380
angelernte Arbeiter	65,1	46,6	.346
Facharbeiter	68,0	51,7	.363
unqual. Angestellte	68,8	55,4	.478
einfache Angestellte	72,1	57,8	.465
mittlere Angestellte	62,5	48,4	.359
qualifiz. Angestellte	55,5	48,8	.355
<u>Beschäftigungsdauer</u>			
bis 2 Jahre	63,8	52,0	.373
2 - 5 "	67,7	50,4	.358
5 - 10 "	64,3	49,9	.392
über 10 "	63,6	51,5	.361
<u>Geschlecht</u>			
männlich	64,4	47,0	.340
weiblich	68,8	60,6	.468

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

#### 4.4.4 Arbeitnehmergruppen mit hoher Arbeitsplatzinstabilität

Einem Teil der Arbeitskräfte gelingt es - vorübergehend oder langfristig - nicht, stabile Beschäftigungsverhältnisse zu erlangen. Sie werden von den jeweiligen Kontraktpartnern nicht dauerhaft akzeptiert bzw. bei Produktnachfragereduktionen sofort freigesetzt; oder aber sie werden bei ihren Transaktionsversuchen systematisch in ihren Erwartungen enttäuscht: die Arbeitsmarktsplaltung resultiert in der "Marginalisierung" von Gruppen von Beschäftigten, die sich in Arbeitslosigkeit bzw. extrem hoher Fluktuation manifestiert.<sup>51)</sup>

Derartige Rationierungsprozesse lassen sich etwa dann identifizieren, wenn Arbeitskräfte in kurzen Zeiträumen - z.B. innerhalb eines Jahres - mehrfach einen Arbeitsplatzwechsel durchführen. In Österreich hatten 0,5% der unselbständig Beschäftigten im Zeitraum Mai 1974 bis Juni 1975 mehr als zwei Transaktionen am externen Arbeitsmarkt vollzogen. Dies kann wohl als Hinweis auf das hohe Beschäftigungsrisiko dieser Arbeitskräftegruppe aufgefaßt werden, wenn auch die schlechte Konjunkturlage zu berücksichtigen bleibt. Das instabile Beschäftigungsverhalten war indes an spezifische Charakteristika der Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitsplätze, die sie einnahmen, gekoppelt; hauptsächlich betroffen waren Männer in unqualifizierten Arbeiterberufen, insbesondere den Bauberufen, Verkäuferinnen, Stubenmädchen und Servierpersonal; alle in niedrig entlohnten Tätigkeiten mit schlechten Arbeitsbedingungen und überdurchschnittlichem Kündigungsrisiko.<sup>52)</sup>

Bei dieser Arbeitnehmergruppe traten die existierenden Mengenungleichgewichte relativ offen zutage, da der Arbeitsplatzwechsel in nahezu der Hälfte aller Fälle mit einer Arbeitslosigkeitsperiode verbunden war; aber auch die übrigen externen Transaktionen dürften als Indiz dafür gewertet werden, in welcher Gestalt "verborgene" Rationierungsschemata wirksam werden.

#### 4.5 Zusammenfassung

- (1) Die bilaterale sequentielle Tauschstruktur am Arbeitsmarkt ruft bei den beteiligten Akteuren hohe Transaktionsunsicherheit hervor. Diese entwickeln daher Strategien zur Rentabilitätssicherung von Humankapitalinvestitionen, die in einer Aufspaltung des Arbeitsmarktes in Teilbereiche mit spezifischen Mechanismen der Allokation, Qualifikation und Gratifikation von Arbeitskräften resultieren. So lautet die zentrale Ausgangshypothese dieses Abschnitts, der sich zum Ziel setzte, einige Strukturmerkmale dieser Mechanismen durch empirische Befunde zu illustrieren.
- (2) Die These von der Spaltung des Arbeitsmarktes in ein primäres und sekundäres Segment beruht wesentlich auf der Beobachtung von unterschiedlichem Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern. Die Analyse der Arbeitskräftefluktuation stützte sich daher auf jene Indikatoren, die eine geeignete Operationalisierung der Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen erlauben; dazu zählen insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Transaktionsmotive, die Transferierbarkeit von Qualifikationen sowie die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse.
- (3) Die kürzeste Betriebszugehörigkeit wiesen Hilfsarbeiter in stark saisonabhängigen Wirtschaftszweigen auf, Arbeitnehmer in Großbetrieben waren durchschnittlich am längsten in einem Betrieb beschäftigt; mit zunehmender Berufsqualifikation stieg auch die Beschäftigungsdauer an. Diese Befunde können als Hinweis auf betriebliche Arbeitsmärkte in Großbetrieben interpretiert werden, wobei allerdings einem Teil der Arbeitskräfte der Zugang zur Stammelegschaft verwehrt bleibt.

- (4) Die Beschäftigungsdauer fungiert auch als Selektionskriterium bei Einstellungen und Entlassungen. So waren unter den Arbeitnehmern, die von Dienstgeberkündigungen betroffen wurden, Arbeitskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als drei Jahren deutlich überrepräsentiert. Infolge der günstigen konjunkturellen Rahmenbedingungen bildeten Dienstgeberkündigungen aber nur relativ selten das Motiv für einen Arbeitsplatzwechsel.
- (5) Das dominierende Motiv für freiwillige Transaktionen am externen Arbeitsmarkt bildete die Bezahlung; allerdings nahm die Bedeutung lohninduzierter Mobilitätsströme mit höherem Qualifikationsniveau deutlich ab. Zudem bleibt die Vermutung anzumerken, daß sich zwar die Abgänge von Berufspositionen und Wirtschaftsbranchen lohnsensitiv erweisen, die Zugänge aber nicht<sup>53)</sup>.
- (6) Die Mobilitätsraten unselbständig Beschäftigter nahmen mit höherem Qualifikationsniveau deutlich ab. Mit steigender beruflicher Qualifikation nahmen offenbar auch die auf spezifische Produktionsprozesse bezogenen Fertigkeiten zu, die bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht transferierbar waren. Auf niedrigeren Qualifikationsstufen, auf denen eher Sozialqualifikation wie Sorgfalt, Disziplin etc. bedeutsam sind, mußten vermutlich merklich geringere Abschreibungsverluste auf das akkumulierte Humankapital bei einem Dienstgeberwechsel hingenommen werden. Verfestigte innerbetriebliche Strukturen und Senioritätsregeln, die typischerweise in Großbetrieben anzutreffen sind, wirkten tendenziell verstärkend auf Mobilitätsbarrieren bzw. Dequalifikationsprozesse bei externen Arbeitsmarkttransaktionen.
- (7) Die Fluktuationsströme waren überwiegend auf den kleinbetrieblichen Bereich konzentriert; Übergänge zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen erfolgten aber se-

lektiv in Richtung zu Großbetrieben, da der Arbeitsplatzwechsel aus einem Großbetrieb vermutlich hohes Risiko des Verlustes von Senioritätsvorteilen und Dequalifikationen in sich barg.

- (8) Überaus instabiles Beschäftigungsverhalten wiesen Männer in unqualifizierten Arbeiterberufen, insbesondere den Bauberufen, Verkäuferinnen, Stubenmädchen und Servierpersonal auf; sie befanden sich in schlechtbezahlten Positionen mit überdurchschnittlichem Arbeitsplatzrisiko und konnten auch durch einen Dienstgeberwechsel ihre Situation kaum verbessern.
- (9) Wenn auch die empirischen Befunde zur Stabilität von Dienstverhältnissen, zur zwischenbetrieblichen Mobilität, zur Transferierbarkeit von Qualifikationen und der Marginalisierung bestimmter Arbeitnehmergruppen lediglich punktuellen Charakter aufweisen, so stützen sie doch die Ausgangshypothese dieses Abschnitts: die Allokationssteuerung auf dem Arbeitsmarkt kann über Mechanismen der Lohnvariation nicht adäquat beschrieben werden.

Exkurs: Nachfrage- Angebotskoppelung auf Humankapitalmärkten:  
Das Beispiel der Lehrlingsausbildung

1. Problemstellung

In der letzten Dekade mußte in Österreich im Gegensatz zu vielen anderen westlichen Industriestaaten Jugendarbeitslosigkeit nicht verzeichnet werden. Allerdings waren jugendliche Arbeitsanbieter nach dem Pflichtschulabschluß vermutlich nicht unbeträchtlichen "verborgenen" Mengenrationierungen ausgesetzt. Derartige Rationierungsphänomene können am Beispiel des Lehrlingsarbeitsmarktes illustriert werden, auf dem an zwei Zeitpunkten gravierende Mengenkoordinationsprobleme auftreten:

- bei der Mengenabstimmung zwischen Pflichtschulabgängern, die auf den Arbeitsmarkt strömen, und dem Lehrstellenangebot;
- bei der Zuordnung zwischen jugendlichen Arbeitsanbietern mit absolvierter Berufslehre und den entsprechenden Facharbeiterpositionen.

Beide Koordinationsleistungen können auf dem Arbeitsmarkt vollbracht werden, ohne die von Rationierung Betroffenen unmittelbar in die Arbeitslosigkeit abzudrängen. Übersteigt etwa die Nachfrage nach bestimmten Lehrberufen das Lehrstellenangebot, besteht für die Jugendlichen, sofern ein hinreichendes Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen vorliegt, die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit auf andere Lehrberufe auszuweichen. Als weitere Handlungsalternativen stehen die Aufnahme unqualifizierter Tätigkeiten oder die "Flucht" ins weiterführende Schulsystem bzw. die versteckte Arbeitslosigkeit offen. Ähnliches gilt für jugendliche Arbeitskräfte nach Abschluß der Lehrausbildung: bleibt ihnen der Zugang zu Facharbeiterpositionen - selbst über Mobilitätsprozesse - verwehrt, müssen sie auf vorgelagerten Humankapitalmärkten als

Anbieter auftreten. Je nach Absorptionsfähigkeit spezifischer Märkte manifestiert sich die Rationierung dann nicht in Arbeitslosigkeit, sondern in selektiven Mobilitätsströmen, Berufswechseln und Dequalifikationsprozessen.<sup>54)</sup>

Auf Märkten für primäres und sekundäres - betriebsgeformtes - Humankapital können jedenfalls unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten für Mengenrationierungen vermutet werden. Im Bereich der sekundären Humankapitalproduktion erzeugen die Unternehmen durch die Schaffung interner Mobilitätspfade betriebsspezifisches Humankapital, das auf unternehmensinternen Märkten verwertet wird. Die Anordnung betriebsinterner Qualifikationsketten kann etwa das Angebot auf einer bestimmten Qualifikationsebene durch die Nachfrage auf der vorgelagerten Qualifikationsstufe determinieren.<sup>55)</sup>

Diese Mengenkoordination im Bereich der sekundären Humankapitalproduktion hält bei relativ stabiler konjunktureller Situation das Ausmaß von Mengenrationierungen vermutlich in engen Grenzen; je mehr Unternehmen sich der Technik interner Arbeitsmärkte bedienen, umso eher "schafft sich die Nachfrage ihr eigenes Angebot", sofern sich die sekundären Humankapitalmärkte sequentiell anordnen lassen.

Auf Märkten für primäres Humankapital wirkt der geschilderte Mengenanpassungsmechanismus hingegen weit weniger stark, da die Produktionsentscheidungen in primäres Humankapital in größerer Unabhängigkeit von Nachfrageentscheidungen erfolgen. Investitionen in primäres Humankapital werden häufig unter anderen Aspekten als den erwarteten Arbeitsmarktbedingungen unternommen, aber allein der Zeithorizont von Ausbildungsentscheidungen läßt eine enge Koppelung von Nachfrage und Angebot auf spezifischen Humankapitalmärkten wenig plausibel erscheinen: die Wahrscheinlichkeit von Mengenrationierungen ist auf Märkten für primäres Humankapital relativ hoch.<sup>56)</sup>

Was die Inzidenz von Mengenrationierungen betrifft, so nimmt der Arbeitsmarkt für Lehrlinge mit abgeschlossener Berufsausbildung eine Sonderstellung ein; im dualen Ausbildungssystem Österreichs kann er nicht eindeutig dem primären oder sekundären Humankapitalbereich zugeordnet werden:

- einerseits können die Unternehmen die Lehrlingsausbildung als integrierten Bestandteil innerbetrieblicher Qualifikationsketten organisieren;
- andererseits steht Unternehmen die Möglichkeit offen, als Produzenten von primärem Humankapital aufzutreten, sofern die Ausbildungskosten durch die unmittelbaren Erträge aus den Arbeitsleistungen der Lehrlinge abgedeckt werden. Nach Abschluß der Berufsausbildung wird eine Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb in der Regel nicht ermöglicht.

Die berufliche Ausbildung wird im dualen Ausbildungssystem weitgehend im Rahmen betrieblicher Produktionsprozesse organisiert; Ausbildung und Berufslehre unterliegen damit in hohem Ausmaß privatwirtschaftlichen Verwertungsbedingungen.

Das gleiche Prinzip der einzelwirtschaftlichen Rentabilität kann allerdings in sehr unterschiedlichen Formen der Ausbildungsorganisation - etwa in Klein- bzw. Großbetrieben - resultieren <sup>57)</sup>; so hat die Berufsausbildung vermutlich in Gewerbe und Industrie verschiedene ökonomische Funktionen zu erfüllen. Dient sie etwa im kleinbetrieblich-gewerblichen Bereich primär der Versorgung der Betriebe mit billigen Arbeitskräften, so mag ihr im großbetrieblich-industriellen Sektor die Aufgabe zufallen, Facharbeiter mit spezifischen Qualifikationen für den Bedarf der Industrieunternehmen bereitzustellen.

Eine derartige "Aufspaltung" der Berufsausbildung impliziert, daß im gewerblichen Bereich ein Lehrlingsüberhang existiert

der sich in hoher Fluktuation nach Abschluß der Berufsausbildung äußert. Valter (1975) hebt hervor, daß sich dadurch "für die Dauer der Lehrzeit das Kleingewerbe niedrig entlohnte jugendliche Arbeitskräfte sichert, während die Industrie einen Teil ihres Facharbeiterbedarfs aus dem Reservoir der überschüssig gewordenen gewerblichen Facharbeiter decken kann. Darüber hinaus wandern Berufswechsler (Bäcker, Kleidermacher usw.) vorwiegend in Form von angelernten Arbeitskräften in die Industrie ab. In beiden Fällen erspart sie sich Ausbildungskosten".<sup>58)</sup>

Die unterschiedlichen Formen der Ausbildungsorganisation bedingen meist auch Qualitätsunterschiede in der Berufsausbildung, da die Kosten - Ertragsrelation der Lehrlingsausbildung bei einer Einbindung in innerbetriebliche Qualifikationsketten lediglich langfristig - also unter Einrechnung der Erträge auf nachgelagerten internen Märkten - erfüllt werden muß; vermutlich steigt allerdings die Ausbildungsorientierung an betriebsspezifischen Interessen, wodurch die Unternehmen die Abwanderungsgefahr von eigens ausgebildeten Arbeitnehmern zu reduzieren trachten.

Die strukturelle Ausprägung der Ausbildungsorganisation determiniert somit, ob spezifische Lehrlingsarbeitsmärkte dem primären oder sekundären Humakapitalbereich zuzuordnen sind. Folglich kann auch eine unterschiedliche Inzidenz von Mengenerationierung auf Gesellenarbeitsmärkten erwartet werden, die von der Einbindung der Berufsausbildung in das sozio-technische System der Betriebe abhängt.

Eine empirische Studie für die BRD, deren Berufsausbildungssystem mit dem Österreichs vergleichbar ist, zeigt jedenfalls, daß die Gefahr der Mengenerationierung für junge Arbeitnehmer nach Abschluß ihrer Berufsausbildung nicht unbeträchtlich ist<sup>59)</sup>: so verließen über die Hälfte der Arbeitnehmer innerhalb des ersten Jahres nach Abschluß der Ausbildung den Lehrbetrieb,

etwa ein Drittel davon unfreiwillig. Ein großer Teil der Angestellten und Arbeiter mußte im Zusammenhang mit dem Betriebswechsel mit Dequalifikationen in der beruflichen Tätigkeit rechnen: die Berufsausbildung war als Fehlinvestition anzusehen.

## 2. Illustrierende empirische Befunde für Österreich

In Österreich ist der überwiegende Teil der betrieblichen Lehr-  
ausbildung auf Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten  
konzentriert; lediglich ein Fünftel der Lehrlinge wurde in  
Mittel- und Großbetrieben beschäftigt bzw. ausgebildet. Hin-  
gegen waren nahezu die Hälfte der Angestellten und Arbeiter  
in Betrieben dieser Größenklassen tätig. Die asymmetrische  
Verteilung der Lehrstellenplätze gilt gleichermaßen für Lehr-  
linge in Arbeiterberufen wie für Lehrlinge in Angestellten-  
berufen (Übersicht 1); sie liefert einen ersten Hinweis auf  
die schwache Nachfrage-Angebotskoppelung auf den Lehrlings-  
bzw. Gesellenarbeitsmärkten: Kleinbetrieben kann a priori un-  
terstellt werden, nur in geringem Ausmaß über wohldefinierte  
Qualifikationsketten zu verfügen, die vom Lehrling bis zum  
Facharbeiter oder qualifizierten Angestellten reichen.

Mehr als drei Viertel der Lehrlinge in Arbeiterberufen stan-  
den in einer Ausbildung für Produktionsberufe in Bergbau, In-  
dustrie und Gewerbe, etwa ein Zehntel nahm Lehrstellen für  
Dienstleistungsberufe ein und etwa 6% wurden in Handels- und  
Verkehrsberufen ausgebildet. In diese Berufsobergruppe fiel  
nahezu die Hälfte der Lehrlinge in Angestelltenberufen,  
25,5% waren in Büroberufen tätig (Übersicht 2).

Da die Datenlage nicht erlaubt, die Einbindung der Lehrlings-  
ausbildung in interne Arbeitsmärkte direkt zu untersuchen,  
kann die Inzidenz von Mengenrationierungen nur anhand ver-  
schiedener Indikatoren überprüft werden; insbesondere er-  
scheint der Arbeitsplatzwechsel jener Dienstnehmer von Be-  
deutung, die vor dem Dienstgeberwechsel eine Lehrlingsstelle  
innehatten.

Immerhin rund 85% der Lehrlinge, die ihren Arbeitsplatz (i.e.  
Ausbildungsbetrieb) während oder nach Ablauf der Lehrzeit  
wechselten, stammten aus Kleinbetrieben. Die tendenziell

höhere Mobilitätsneigung bei Beschäftigung in Kleinbetrieben zeigt sich also auch auf Lehrlingsarbeitsmärkten, was auf geringe Fähigkeiten der Kleinbetriebe zur innerbetrieblichen Integration von Lehrlingen mit abgeschlossener Berufsausbildung hindeutet.<sup>60)</sup>

Ein nicht unbedeutender Teil der Lehrlinge muß nach Abschluß der Berufsausbildung damit rechnen, nicht jenen Beruf auszuüben, für den die Ausbildungsinvestitionen unternommen wurden; dies ist häufig mit hohen Abschreibungen auf das primäre Humankapital verbunden. Selbst eine grobe Klassifikation nach Berufsobergruppen zeigt, daß für Lehrlinge der Dienstgeberwechsel in nicht unbeträchtlichem Ausmaß mit einem Berufswechsel einherging (Übersicht 4). Ebenso unterliegen Lehrlinge nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung relativ hohen Dequalifikationsgefahren. Etwa war fast ein Fünftel der Lehrlinge in Arbeiterberufen nach einem Arbeitsplatzwechsel in ungelernten bzw. angelernten Arbeiterberufen tätig<sup>61)</sup>; der entsprechende Anteil von Lehrlingen in Angestelltenberufen betrug 10,4% (Übersicht 5).

Diese Evidenz wird auch durch Ergebnisse von Mikrozensusuntersuchungen zu Berufslaufbahnen von Arbeitnehmern gestützt; danach übten rund 18% derjenigen, die im Jahr 1952 in einer Lehrausbildung standen, im Jahr 1972 eine Hilfs- oder Anlern-tätigkeit aus. Analoge Anteilssätze weisen die Lehrlinge der Jahre 1962 und 1967 auf (Übersicht 6). Die Gefahr von Mengenerationierung wird zusätzlich durch die hohen Berufswechselquoten, insbesondere bei den gewerblichen Facharbeitern, verdeutlicht; diese lagen bei den häufigsten Lehrberufen (Stand 1971) teilweise über 50% (Übersicht 7).

Die empirischen Befunde aus dem österreichischen Mikrozensus können wohl als Indiz dafür gewertet werden, daß im dualen Ausbildungssystem Mengenungleichgewichte auf spezifischen Gesellenarbeitsmärkten entstehen, wie sie für den Bereich

der primären Humankapitalproduktion typisch sind; da die Lehrstellen auf Kleinbetriebe konzentriert sind - eher losgelöst von internen Märkten -, kann nur eine schwache Nachfrage-Angebotskoppelung vermutet werden. Diese Asynchronisation generiert Mengenanpassungsprobleme, die sich in Berufswechseln und Dequalifikationen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung äußern.

Unselbständig Beschäftigte

<u>berufliche Stellung</u>	Betriebsgröße	
	Kleinbetrieb	Mittel- u. Großbetrieb
	(Anteile in %; Zeilensumme=100)	
Angestellte	55,0	45,0
Arbeiter	51,8	48,2
Lehrlinge (Angestellte)	77,6	22,4
Lehrlinge (Arbeiter)	79,2	20,8

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

<u>berufliche Stellung vor Dienstgeberwechsel</u>	Betriebsgröße vor Dienstgeberwechsel	
	Kleinbetrieb	Mittel- u. Großbetrieb
	(Anteile in %; Zeilensumme =100)	
Angestellte	62,4	37,6
Arbeiter	64,5	35,5
Lehrlinge (Angestellte)	85,3	14,7
Lehrlinge (Arbeiter)	83,9	16,1

Quelle: Österreichische Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## Unselbständig Beschäftigte

Berufsbergruppen	berufliche Stellung			
	Angestellte	Arbeiter	Lehrlinge (Angestellte)	Lehrlinge (Arbeiter)
	(Anteile in %; Spaltensumme=100)			
Land- u. forstwirtschaftliche Berufe	1,0	3,4	0,6	3,2
Produktionsberufe in Bergbau Industrie und Gewerbe	13,7	71,7	12,0	77,4
Handels- u. Verkehrsberufe	22,5	9,6	48,1	6,3
Dienstleistungsberufe	5,5	13,8	9,0	10,4
Technische Berufe	6,5	0,2	2,6	0,4
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- u. Büroberufe	40,9	0,8	25,5	1,9
Gesundheits-, Lehr-, Kulturberufe	10,0	0,6	2,1	0,5

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## Unselbständig Beschäftigte vor Dienstgeberwechsel

berufliche Stellung vor Dienstgeberwechsel

Angestellte	Arbeiter	Lehrlinge (Angestellte)	Lehrlinge (Arbeiter)
-------------	----------	----------------------------	-------------------------

(Anteile in %; Spaltensumme = 100)

Berufsbergruppen vor Dienstgeberwechsel

Land-u. forstwirtschaftliche Berufe	1,0	5,6	1,0	2,8
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	8,6	73,3	6,2	81,8
Handels-u. Verkehrsberufe	27,4	9,1	57,7	4,5
Dienstleistungsberufe	5,1	10,8	10,3	10,1
Technische Berufe	7,5	0,1	2,1	0,4
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs-u. Büroberufe	41,7	0,7	18,6	0,8
Gesundheits-, Lehr-u. Kulturbederufe	8,7	0,4	4,1	0,4

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Übersicht 4

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel und unveränderter Berufsobergruppe

Berufsobergruppen	berufliche Stellung vor Dienstgeberwechsel		
	Angestellte Arbeiter Lehrlinge		
	(Anteile an der jeweiligen Grundgesamtheit in %)		
Land-u. forstwirtschaftliche Berufe	52,0	16,6	28,6
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	57,2	69,5	76,2
Handels- u. Verkehrsberufe	54,4	55,8	49,3
Dienstleistungsberufe	58,3	56,2	74,0
Technische Berufe	65,5	+	66,7
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- u. Büroberufe	82,1	35,7	88,9
Gesundheits-, Lehr-u. Kulturberufe	62,5	36,4	+

+) absolute Besetzungszahl unter 50

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Lehrlinge mit Dienstgeberwechsel

<u>Art der jetzigen Tätigkeit</u>	Stellung im Beruf vor letztem Wechsel	
	Lehrlinge in Angestelltenberuf	Lehrlinge in Arbeiterberuf
	(Anteile in %; Spaltensumme=100)	
Lehrlinge	12,5	13,2
Hilfsarbeiter	4,2	8,0
angelernte Arbeiter	6,2	11,6
Facharbeiter	9,4	42,4
Hilfstätigkeit in Ange- stelltenberufen	6,2	1,6
einfache Angestellte	37,5	10,8
mittlere Angestellte	13,5	6,8
sonstiges, unbekannt	10,5	5,6

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Berufslaufbahn von Lehrlingen  
(Anteile in %; Spaltensumme=100)

<u>Qualifikation der Tätigkeit 1972</u>	Lehrlinge im Jahr 1952		
	Burschen	Mädchen	insgesamt
Hilfs-u. Anlernstätigkeit <sup>+) </sup>	20,0	16,1	18,8
Facharbeiter	29,7	9,4	24,2
einfache und mittlere Angestellte	23,7	14,3	21,2
qualif. und leitende Angestellte	11,5	1,9	8,9
selbständige Tätigkeit	12,1	8,7	11,2
nicht berufstätig	3,0	49,6	15,7

	Lehrlinge im Jahr 1962		
	Burschen	Mädchen	insgesamt
Hilfs- u. Anlernstätigkeit <sup>+) </sup>	20,1	13,4	17,9
Facharbeiter	44,8	9,7	33,0
einfache und mittlere Angestellte	22,9	30,8	25,6
qualif. und leitende Angestellte	5,4	1,0	3,9
selbständige Tätigkeit	3,8	2,5	3,4
nicht berufstätig	3,0	42,6	16,2

	Lehrlinge im Jahr 1967		
	Burschen	Mädchen	insgesamt
Hilfs-u. Anlernstätigkeit <sup>+) </sup>	20,3	13,3	18,1
Facharbeiter	58,3	21,4	46,3
einfache und mittlere Angestellte	12,9	36,6	20,6
qualif. und leitende Angestellte	1,8	0,4	1,3
selbständige Tätigkeit	1,6	0,4	1,2
nicht berufstätig	5,1	27,9	12,5

+ ) umfaßt die Kategorien: Lehrlingstätigkeit, ungelernte und angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen, Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen, mithelfende Tätigkeit.

Quelle: S. Valter, Diskriminierung im Lehrlingswesen. Wirtschafts und Gesellschaft, 3/1975, S.65.

Berufswechselquote in den häufigsten Lehrberufen

	Anteile an der jeweiligen Grundgesamtheit in %		
	insgesamt	männlich	weiblich
Schneider	63,3	58,4	65,1
Bäcker	61,6	-	-
Kfz-Mechaniker	56,1	-	-
Tischler	52,7	-	-
Friseure	49,8	56,7	46,4
Einzelhandelskaufmann	49,7	53,4	46,4
Kellner	48,8	50,2	43,2
Fleischer	48,3	-	-
Elektroinstallateure	40,9	-	-
Köche	36,9	31,4	47,6
Maurer	36,9	-	-

Quelle: S. Valter, Diskriminierung im Lehrlingswesen. Wirtschaft und Gesellschaft, 3/1975, S. 82.

### 3. Zusammenfassung

- (1) Die Mechanismen der innerbetrieblichen Humankapitalproduktion bewirken in der Regel eine relativ enge Nachfrage-Angebotskoppelung auf Märkten für sekundäres Humankapital. Die Produktions- und Nachfrageentscheidungen in primäres Humankapital erfolgen hingegen in weit größerer Unabhängigkeit voneinander; was auf diesen Märkten eine höhere Wahrscheinlichkeit von Mengenungleichgewichten hervorruft.
- (2) Im dualen Ausbildungssystem wird ein Großteil der beruflichen Qualifikation durch betriebliche Ausbildung vermittelt. Auch die Zahl der in bestimmten Berufen ausgebildeten Jugendlichen wird wesentlich von den Unternehmen beeinflusst. Der Arbeitsmarkt für junge Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehre ist daher nicht eindeutig dem primären oder sekundären Humankapitalbereich zuzurechnen.
- (3) Die Konzentration der Lehrlingsausbildung in Österreich auf den gewerblich-kleinbetrieblichen Bereich läßt allerdings eine Zuordnung zum Bereich der primären Humankapitalproduktion und damit ein nicht unbeträchtliches Ausmaß von Mengenungleichgewichten plausibel erscheinen.
- (4) Empirisch zeigt sich tatsächlich nur ein relativ loser Zusammenhang zwischen Lehrlingsausbildung und Facharbeit. Diese Asynchronisation kann als Hinweis auf Mengenrationierungen interpretiert werden, die sich in hohen Abwanderungsquoten aus dem erlernten Beruf bzw. Dequalifikationen nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung äußern.<sup>62)</sup>
- (5) Die relative Abkoppelung des dualen Ausbildungssystems von Beschäftigungssystemen hat bisher kaum Verhaltensänderungen der Marktparteien hervorgerufen, da die Mengenungleichgewichte bisher nicht in Arbeitslosigkeit "sicht-

bar" wurden; sondern über Mobilitätsprozesse vom gewerblich-kleinbetrieblichen Bereich in den industriellen Sektor aufgelöst werden konnten. Der Lehrlingsausbildung kommt dabei neben der eigentlichen Qualifikationsaufgabe insbesondere auch eine Signalträgerfunktion zu: die erfolgreiche Absolvierung einer Lehre signalisiert die Internalisierung gewisser Sozialisationsstandards.<sup>63)</sup>

## 5. Transaktionsrisiko am externen Arbeitsmarkt

### 5.1 Problemstellung

Transaktionen am Arbeitsmarkt erfordern den Abschluß eines Arbeitskontraktes; wozu sich Arbeitskräfte nur dann bereit finden, wenn sie erwarten, im neuen Beschäftigungsverhältnis ihre Mindestanforderungen (hinsichtlich Entlohnung und anderer Arbeitsplatzcharakteristika) erfüllt zu sehen. Trotzdem läßt sich empirisch beobachten, daß nicht alle Arbeitsmarkttransaktionen zu einer Verbesserung - oder auch nur Sicherung - relevanter Kontraktkomponenten für den betreffenden Arbeitnehmer führen. Rund jede siebente Transaktion bewirkt sogar eine relativ Lohnminderung (nach Ansicht des Transaktors) gegenüber dem alten Arbeitsplatz, nahezu jede fünfte Transaktion führt zu einer Reduktion der Aufstiegschancen. Für diese stets ex post festgestellte relative Verschlechterung von Kontraktkomponenten mag es drei Gründe geben:

- Erstens, die Arbeitskraft versucht über einen Dienstgeberwechsel eine Substitution zwischen verschiedenen Arbeitsplatzmerkmalen durchzuführen.
- Zweitens, der Arbeitnehmer hat schon ex ante seine Mindestanforderungen relativ zum alten Arbeitsplatz gesenkt, weil er dadurch die Chancen für den Abschluß eines neuen Arbeitskontraktes zu erhöhen trachtet.
- Drittens, relevante Kontraktkomponenten im neuen Beschäftigungsverhältnis liegen ex post unter dem ex ante erwarteten Wert.

Für eine informationstheoretische Untersuchung des Arbeitsmarktes verdient der dritte Fall besonderes Interesse. Er gibt einen Hinweis auf die asymmetrische Verteilung der Information über Arbeitsplätze und ihre Charakteristika: Die bloß unvollständige Information über das angebotene Beschäf-

tigungsverhältnis zwingt den transaktionswilligen Arbeitnehmer zu einer Entscheidung unter Risiko; er läuft daher selbst bei einem rationalen Entscheidungsverfahren Gefahr, einen Arbeitsplatz zu akzeptieren, dessen Wert ex post unter der ex ante gestellten Mindestforderung liegt. In diesem Sinn läßt sich der Anteil der ex post Enttäuschten unter allen transagierenden Arbeitnehmern als Funktion des ex ante bestehenden Transaktionsrisikos auffassen.

Streben Arbeitnehmer vor allem eine Verbesserung spezifischer Kontraktkomponenten durch eine Arbeitsmarkttransaktion an, so kann ceteris paribus Substitutionsabsicht und Senkung der Mindestanforderungen ausgeschlossen werden. Wenn sie trotzdem eine Verschlechterung relativ zum alten Arbeitsplatz hinnehmen müssen, so sind sie Opfer eines "Wahrnehmungsrisikos" geworden.

Analog zum Wahrnehmungsrisiko kann auch die Senkung der Mindestanforderungen - zumindest teilweise - auf Informationsprobleme zurückgeführt werden; nämlich in allen jenen Fällen in denen der Arbeitnehmer annehmen muß, potentielle Kontraktpartner würden (aufgrund von Erfahrung oder auch bloß von Vorurteilen) die von ihm angebotene Arbeitskraft niedriger einschätzen als bei der vorangegangenen Transaktion. Zu solchen "wertsenkenden" Merkmalen gehören insbesondere Abweichungen von normalen Berufslaufbahnmustern, die Zugehörigkeit zu höheren Altersgruppen und ein durch Kündigung ausgelöster Transaktionszwang.

Verlieren Personen ihren alten Arbeitsplatz aufgrund einer Kündigung, so kommt es zu einem Absinken ihrer Opportunitätskosten im Hinblick auf einen neuen Arbeitskontrakt. Lag vorher die Mindestforderung jedenfalls beim Wert des laufenden Kontraktes, so bildet nach der Kündigung häufig die drohende - oder schon eingetretene - Arbeitslosigkeit das neue wesentlich tiefer liegende Vergleichsniveau; es gibt daher vermutlich keine Gruppe von Arbeitsmarkttransaktoren, die eine größere Bereitschaft aufweist, ihre Mindestanforderungen abzusenken.

Ausgehend von diesen Überlegungen und der empirisch nicht verlachlässigbaren Zahl von Arbeitsmarkttransaktionen, die mit Mißerfolgen verbunden sind, sollen im folgenden drei Fragen näher untersucht werden:

- In welchem Ausmaß können relative Verschlechterungen in wichtigen Komponenten eines Arbeitsvertrages auf das Wahrnehmungsrisiko von Arbeitnehmern bei Arbeitsmarkttransaktionen zurückgeführt werden?
- Bei welchen Kontraktkomponenten lassen sich Substitutionsprozesse der Arbeitnehmer zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen identifizieren?
- Welchem Transaktionsrisiko sehen sich Arbeitnehmer ausgesetzt, die aufgrund einer Kündigung durch den Dienstgeber zu Arbeitsmarkttransaktionen gezwungen werden?

## 5.2 Transaktionsrisiko bei unvollständiger Information

### 5.2.1 Einleitung

Wenn Arbeitnehmer durch freiwillige Transaktionen am externen Arbeitsmarkt spezifische Komponenten ihres Arbeitskontraktes zu verbessern trachten, kann a priori Substitutionsabsicht und Senkung der Mindestanforderungen ausgeschlossen werden. Müssen Arbeitnehmer bei derartigen "zentrierten" Arbeitsmarkttransaktionen dennoch Mißerfolge hinnehmen, so weist dies auf die unvollständige bzw. unzutreffende Informationsgrundlage hin, unter der die transaktionswilligen Arbeitnehmer ihre Entscheidungen zu treffen gezwungen sind.

Das Wahrnehmungsrisiko der Arbeitnehmer hängt von zwei Faktoren ab: Erstens, von der Fähigkeit Kontraktangebote zum "wahren" Wert einzuschätzen, und zweitens, der Wahrscheinlichkeit, daß man irreführende Informationen von potentiellen Kontraktpartnern erhält. Das Beurteilungsvermögen von Kontraktangeboten wird - neben idiosynkratischen Kapazitäten - vermutlich durch Transaktionserfahrung und allgemeinen Bildungsstand gefördert; es wird allerdings auch wesentlich vom Grad der Konkretisierbarkeit spezifischer Kontraktkomponenten determiniert: die Aufstiegschancen an einem Arbeitsplatz sind z.B. viel ungenauer einzuschätzen als die Entlohnung.

Die Gefahr irreführender Informationen seitens der Unternehmen wird mit wachsendem Sanktionspotential (für den Fall, daß sich Informationen ex post als unzutreffend herausstellen) des betreffenden Arbeitnehmers abnehmen. Dieses Sanktionspotential hängt nicht zuletzt davon ab, wie das Unternehmen beschaffen ist, in das die Arbeitskraft eintritt: Großunternehmen müssen z.B. eher fürchten, bei wiederholter Fehlinformation eine Rufschädigung am Arbeitsmarkt zu erfahren. Ferner verfügen große Unternehmungen häufiger über formalisierte Arbeitsplatzbeschreibungen, die den Spielraum für irreführende Informationen

einschränken. Schließlich muß das Unternehmen immer mitbedenken, daß ein Arbeitnehmer durch niedrige Produktivität auf einen Transaktionsmißerfolg reagieren mag.

Für das Wahrnehmungsrisiko ist schließlich auch das Kommunikationsmedium zentral, mit dessen Hilfe Informationen über den Kontraktpartner gewonnen werden: Wer einen Arbeitsplatz von mehreren guten Bekannten - die z.B. bereits in dem betreffenden Betrieb arbeiten - beschrieben erhält, der muß mit geringeren Überraschungen rechnen als ein Bewerber, der auf das Versprechen "gutes Betriebsklima" in einer Zeitungsannonce vertraut. Je generalisierter das Kommunikationsmedium, desto größer der potentielle Informationsverlust aufgrund abstrakterer Ausdrucksweise. Das Wahrnehmungsrisiko sollte daher ceteris paribus bei personalisierten Kommunikationsmedien abnehmen.<sup>64)</sup>

### 5.2.2 Das Wahrnehmungsrisiko bei lohnzentrierten Transaktionen

Das Risiko, bei lohnzentrierten Arbeitsmarkttransaktionen keine Verbesserung in der Bezahlung erzielen zu können, lag durchschnittlich bei 26%; d.h. einer von vier Arbeitnehmern fiel bei einem Arbeitsplatzwechsel dem Wahrnehmungsrisiko zum Opfer.

Als Variable von zentraler Bedeutung zur Bestimmung des Wahrnehmungsrisikos erweist sich das Kommunikationsmedium, über das der Kontakt mit dem neuen Dienstgeber hergestellt wurde. Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz aufgrund persönlicher Beziehungen fanden, konnten ihr Transaktionsrisiko um 30% reduzieren. Demgegenüber steigt die Gefahr, Remunerationsverluste relativ zum alten Arbeitsplatz zu erleiden, wenn Arbeitnehmer generalisierte Kommunikationsmedien zur Dienstgebersuche heranziehen: Immerhin 29% der Arbeitskräfte, die ihren neuen Arbeitsplatz durch ein Zeitungsinserat fanden, konnten bei ihren lohnzentrierten Transaktionen keine Verbesserung der Bezahlung erreichen; die Vermittlung durch das Arbeitsamt erhöht den entsprechenden Anteilssatz gar auf 35%.

Das Wahrnehmungsrisiko wird weiters durch zwei persönliche Merkmale der Transaktoren beeinflusst: Die Zugehörigkeit zu einer höheren Altersgruppe senkt die Erfolgswahrscheinlichkeit lohnzentrierter Arbeitsmarkttransaktionen um rund 10%; was darauf hinweisen mag, daß sich ältere Arbeitnehmer relativ häufiger absteigenden Alters-Einkommensprofilen ausgesetzt sehen<sup>65)</sup>. Zusätzlich unterscheidet sich das Wahrnehmungsrisiko - allerdings nur in geringem Ausmaß - nach dem Geschlecht der Transaktoren; weibliche Arbeitnehmer müssen bei ihren Arbeitsmarkttransaktionen mit einem geringfügig erhöhten Wahrnehmungsrisiko rechnen.

Bemerkenswert ist auch die - jedenfalls statistische - insignifikanz der beruflichen Stellung der Transaktoren, hängt doch

das Wahrnehmungsrisiko eng mit dem Inhalt der expliziten und impliziten Komponenten eines Arbeitsvertrages ab. Diese sind nicht nur durch sozialrechtliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen bestimmt, sondern auch von der Art der Beschäftigung. Die berufliche Stellung der Transaktoren kann daher als Indikator für die "Offenheit" von Arbeitskontrakten hinsichtlich finanzieller Remuneration herangezogen werden; denn nicht für alle Arbeitsplätze und Entlohnungsformen lassen sich die Verdienstmöglichkeiten gleich gut abschätzen. Die empirischen Ergebnisse zeigen jedoch, daß diese Indikatorvariable keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Risikostreuung bei lohnzentrierten Arbeitsmarkttransaktionen leistet.

ERFOLGSWAHRSCHEINLICHKEIT BEI LOHNZENTRIERTEN TRANSAKTIONEN

Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeitskoeffizient (odds in Logarithmen), daß eine Transaktion zu einer Verbesserung der relativen Entlohnung führt.

	Modell I		Modell II	
	LRCHSQ	85.10	LRCHSQ	33.57
	DF	186	DF	66
Durchschnittl. Wahrscheinlichkeitskoeff.	1.026	(12.0)	1.242	(11.4)
<u>Alter</u>				
- bis 25	.094	( .7)	.088	( .6)
- 25 - 40	.242	( 2.0)	.208	( 1.5)
- über 40	-.336	( 2.3)	-.296	( 1.6)
<u>Berufliche Stellung</u>				
- Angestellte	insignifikant		insignifikant	
- Beamte	insignifikant		insignifikant	
- Arbeiter	insignifikant		insignifikant	
<u>Informationsmedium</u>				
- Zeitung	-.132	( 1.1)	-.128	( 1.0)
- Arbeitsamt	-.408	( 2.5)	-.398	( 2.2)
- pers. Kontakte	.540	( 4.3)	.526	( 4.1)
<u>Geschlecht</u>				
- männlich	.082	( .9)	insignifikant	
- weiblich	-.082		insignifikant	
	keine Interaktionen höherer Ordnung		keine Interaktionen höherer Ordnung	

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Chi-Square  
 DF ... Degrees of Freedom

Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte für die Parameter

### 5.2.3 Das Wahrnehmungsrisiko bei aufstiegszentrierten Transaktionen

Das Transaktionsrisiko von Arbeitnehmern, die vor allem ihre Aufstiegschancen zu erhöhen trachten, lag im Durchschnitt bei 37%; also deutlich über dem Wahrnehmungsrisiko bei lohnzentrierten Transaktionen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten an einem Arbeitsplatz stellen offensichtlich eine investive Kontraktkomponente dar, die von den Arbeitnehmern ex ante nur unter sehr hoher Unsicherheit einzuschätzen ist. Selbst wenn Arbeitnehmer über die internen Mobilitätspfade, die ihnen a priori offenstehen, genau Bescheid wissen, können sie ihre individuellen Karrierechancen doch erst ex-post nach erfolgter Integration in ein Unternehmen beurteilen. Diese Überlegung wird durch das empirische Ergebnis gestützt, daß die Wahl des Informationsmediums über Kontraktangebote das Risiko aufstiegszentrierter Arbeitsmarkttransaktionen nicht signifikant beeinflusst: die Verbesserung des gegebenen Informationsstandes vermag die existierende Transaktionsunsicherheit nicht nennenswert zu reduzieren.

Die Erfolgswahrscheinlichkeit aufstiegszentrierter Transaktionen hängt vielmehr von spezifischen persönlichen Charakteristika der Transaktoren ab: dem Alter, der beruflichen Stellung bzw. dem Geschlecht der Arbeitskräfte. Jüngere Arbeitnehmer können ihre Aufstiegschancen eher verbessern als ältere; deren Transaktionsrisiko lag bei über 50%, d.h. von zwei Arbeitnehmern in der Altersgruppe über 40 Jahre konnte lediglich einer seine relativen Aufstiegsmöglichkeiten steigern. Dieses hohe Ausmaß des Transaktionsrisikos kann durch zwei Faktoren erklärt werden:

- ältere Arbeitnehmer haben häufig ihren Karriereplafond schon erreicht;
- für ältere Arbeitnehmer bestehen Zutrittsbeschränkungen zu internen Mobilitätsketten; diese Beschränkungen sind Resultat von Verwertungskalkülen der Unternehmungen.

Auch die geringere Erfolgswahrscheinlichkeit von weiblichen Arbeitnehmern bei aufstiegszentrierten Transaktionen mag aus Verwertungsgesichtspunkten der Arbeitgeber herrühren. Da Frauen diskontinuierliches Beschäftigungsverhalten und damit langfristig bloß unterdurchschnittliche Verwertbarkeit des akkumulierten Humankapitals unterstellt wird<sup>66)</sup>, sehen sie sich auf internen Karrierepfaden Zutrittsbarrieren gegenüber: ihre Erfolgchancen bei aufstiegszentrierten Transaktionen lagen um rund 9% unter dem Durchschnitt.

Bloß unterdurchschnittliche Erfolgchancen weisen auch Arbeiter auf, die ihre Aufstiegsmöglichkeiten verbessern wollen. Die von den Unternehmungen angebotenen Mobilitätsketten sind offensichtlich kurz und stehen nur wenigen zur Verfügung: Lediglich 55% der transagierenden Arbeiter konnten ihre Aufstiegsmöglichkeiten relativ zum alten Arbeitsplatz verbessern. Bei männlichen Beamten hingegen, die in der Regel mit wohldefinierten Aufstiegspfaden konfrontiert sind, betrug der entsprechende Anteil rund 75%.

Entgegen den theoretischen Erwartungen erwies sich die Erfolgswahrscheinlichkeit aufstiegszentrierter Transaktionen als unabhängig davon, zu welcher Betriebsgrößenklasse der Dienstgeberwechsel erfolgte. Allein die Existenz von Aufstiegspfaden impliziert offenbar nicht auch automatische individuelle Aufstiegsmöglichkeiten.

ERFOLGSWAHRSCHEINLICHKEIT BEI AUFSTIEGSZENTRIERTEN TRANSAKTIONEN

Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeitskoeffizient (odds in Logarithmen), daß eine Transaktion zu einer Verbesserung der relativen Aufstiegschancen führt.

	Modell I		Modell II	
	LRCHSQ	27.68	LRCHSQ	66.67
	DF	66	DF	188 <sup>1)</sup>
Durchschnittl. Wahrscheinlichkeitskoeff.	.522	(3.6)	.444	(4.6)
<u>Alter</u>				
- bis 25	.388	(2.0)	.344	(2.8)
- 25 - 40	.070	(.3)	.086	(.7)
- über 40	- .458	(1.9)	- .430	(2.8)
<u>Berufliche Stellung</u>				
- Angestellte	.046	(.2)		
- Beamte	.272	(1.2)		insignifikant
- Arbeiter	- .318	(1.5)		
<u>Informationsmedium</u>				
- Zeitung				
- Arbeitsamt		insignifikant		insignifikant
- pers. Kontakte				
<u>Geschlecht</u>				
- männlich	.230	(1.5)	.272	(2.8)
- weiblich	- .230		- .272	
	keine Interaktionen höherer Ordnung		keine Interaktionen höherer Ordnung	

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Chi-Square  
 DF ... Degrees of Freedom

Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte für die Parameter

#### 5.2.4 Verbesserung spezifischer konsumtiver Kontraktkomponenten

Dieser Abschnitt untersucht die Erfolgchancen bei jenen Arbeitsmarkttransaktionen unselbständig Beschäftigter, die mit der Absicht durchgeführt werden, in einer der konsumtiven Kontraktkomponenten

- Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsstätte
- Auskommen mit Vorgesetzten
- Arbeitszeiteinteilung

eine Verbesserung der Arbeitsplatzsituation zu erzielen. Rund 1/7 der transagierenden Arbeitnehmer hatte aus einem der angeführten Motive einen Dienstgeberwechsel vollzogen.

Im Mikrozensus 1975 wurde auch die Einschätzung weiterer konsumtiver Kontraktkomponenten erfragt (vgl. die vollständige Aufzählung im Appendix). Diese können für eine detaillierte Aufgliederung allerdings nicht herangezogen werden, da das rasche Absinken der absoluten Besetzungszahlen in den Stichprobenverteilungen signifikante Aussagen verunmöglicht.

#### Entfernung vom Arbeitsplatz (Übersicht 3)

Etwa jedem zehnten Arbeitnehmer gelangt es nicht, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb zu finden, der näher bei seinem Wohnort angesiedelt war; obwohl dies das deklarierte Ziel des Arbeitsplatzwechsels darstellte. Diese Mißerfolgsrelation variierte kaum nach verschiedenen sozio-ökonomischen Charakteristika der Arbeitskräfte; lediglich zwei Einflußfaktoren erwiesen sich als signifikant:

- bei einem Wechsel zu einem Großbetrieb mußte, wie zu erwarten, mit bloß unterdurchschnittlichen Erfolgchancen gerechnet werden;

- nur vier von fünf verheirateten Frauen schätzten die Entfernung zum Arbeitsplatz günstiger ein als vor dem Dienstgeberwechsel; dies scheint darauf hinzudeuten, daß verheiratete Frauen infolge der Doppelbelastung durch Beruf und Familie strengere Kriterien bei der Beurteilung der Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsstätte anlegen.

#### Arbeitszeiteinteilung (Übersicht 4)

Der Anteil der Arbeitskräfte, der nach einem "arbeitszeit-zentrierten" Dienstgeberwechsel den individuellen Spielraum zur Einteilung der Arbeitszeit breiter einschätzte als zuvor, lag bei rund 85%. Das Risiko eines Mißerfolgs war insbesondere nach Geschlecht und Familienstand der Arbeitnehmer unterschiedlich hoch. So führte bei alleinstehenden Frauen bzw. umgekehrt bei verheirateten Männern der Dienstgeberwechsel überdurchschnittlich häufig zu keiner verbesserten Beurteilung der Arbeitszeiteinteilung.

#### Auskommen mit Vorgesetzten (Übersicht 5)

Das Arbeitsplatzmerkmal "Auskommen mit Vorgesetzten" stellt eine Kontraktkomponente dar, die bei einem Dienstgeberwechsel a priori kaum abgeschätzt werden kann. So mußten immerhin rund 15% der Personen, die diesen push-Faktor als Hauptmotiv für den Arbeitsplatzwechsel angeführt hatten, nachträglich zur Kenntnis nehmen, im Umgang mit Vorgesetzten keine nennenswerten Verbesserungen, ja oft sogar Verschlechterungen erzielt zu haben. Selbst bei einem Wechsel zu Großbetrieben, deren Arbeitsorganisation in der Regel durch formalisiertere Regeln der Über- bzw. Unterordnung geprägt ist, lagen die Erfolgchancen nicht wesentlich höher. Lediglich bei jüngeren weiblichen Arbeitskräften wurden Schwierigkeiten mit Vorgesetzten durch einen Dienstgeberwechsel in jedem Fall beseitigt.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
 Transaktionsmotiv: Entfernung vom Arbeitsplatz

	Verbesserung in der Kontraktkomponente Entfernung vom Arbeitsplatz		
	Männer	Frauen	insgesamt
(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)			
<u>Alter</u>			
bis 25	89,6	83,6	87,4
25 - 40	89,2	92,6	89,8
über 40	94,2	71,4 <sup>+</sup> )	87,6
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	86,5	83,6	85,2
Arbeiter	89,6	86,7	89,1
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	87,6	75,0 <sup>+</sup> )	86,3
Produktionsberufe	90,3	94,3	91,3
Dienstleistungsberufe	89,4	82,9	86,4
<u>Betriebsgröße vor Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	89,4	85,2	88,1
Großbetrieb	90,2	92,9	90,8
<u>Betriebsgröße nach Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	91,8	89,9	91,2
Großbetrieb	83,6	78,6	82,6
<u>Familienstand</u>			
alleinstehend	88,2	88,7	88,5
verheiratet	89,4	82,8	88,0
<u>insgesamt</u>	89,1	85,5	100,0

+ ) absolute Besetzungszahl unter 20

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel  
 Transaktionsmotiv: Arbeitszeiteinteilung

	Verbesserung in der Kontraktkomponente Arbeitszeiteinteilung		
	Männer	Frauen	insgesamt
	(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)		
<u>Alter</u>			
bis 25	80,0	77,3 <sup>+</sup> )	78,8
25 - 40	82,5	96,1	87,5
über 40	84,2	81,8 <sup>+</sup> )	83,3
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	84,2	93,3	90,6
Arbeiter	82,9	83,6	83,2
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	81,8	86,2	83,9
Produktionsberufe	77,3	87,5	80,0
Dienstleistungsberufe	90,0	89,1	89,6
<u>Betriebsgröße vor Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	82,7	85,5	84,1
Großbetrieb	78,6 <sup>+</sup> )	+	78,6 <sup>+</sup> )
<u>Betriebsgröße nach Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	84,9	87,3	86,0
Großbetrieb	88,2	84,6	86,7
<u>Familienstand</u>			
alleinstehend	95,8	83,9	89,1
verheiratet	80,4	90,1	84,3
<u>insgesamt</u>	83,5	88,0	100,0

+ ) absolute Besetzungszahl unter 20

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

Transaktionsmotiv: Auskommen mit Vorgesetzten

	Verbesserung in der Kontraktkomponente Auskommen mit Vorgesetzten		
	Männer (Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)	Frauen	insgesamt
<u>Alter</u>			
bis 25	87,3	100,0 <sup>+</sup> )	92,6
25 - 40	83,3	80,1	82,4
über 40	87,5	71,5 <sup>+</sup> )	82,6
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	86,1	87,5	86,7
Arbeiter	84,0	85,7	84,4
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	87,5	98,2 <sup>+</sup> )	90,0
Produktionsberufe	79,8	71,4 <sup>+</sup> )	78,1
Dienstleistungsberufe	91,8	91,5	91,7
<u>Betriebsgröße vor Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	87,2	89,3	88,0
Großbetrieb	84,7	90,0	84,1
<u>Betriebsgröße nach Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	86,8	88,7	87,5
Großbetrieb	83,3	87,9	85,7
<u>Familienstand</u>			
alleinstehend	85,2	92,3	88,5
verheiratet	86,0	84,6	85,6
<u>insgesamt</u>	85,8	88,5	86,7

+) absolute Besetzungszahl unter 20

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

### 5.3 Substitution zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen

#### 5.3.1 Einleitung

Die Heterogenität der Arbeitsplatzstruktur in einer Wirtschaft liegt nicht zuletzt schon im bilateralen Transaktionssystem des Arbeitsmarktes begründet. Die bijektive Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen führt dazu, daß selbst ein und derselbe Arbeitsplatz mit wohldefinierten Charakteristika (hinsichtlich Entlohnung, Tätigkeitsfeld, Arbeitsplatz etc.) für verschiedene Arbeitnehmer mit ganz unterschiedlichen Merkmalen ausgestattet sein kann und ein Kontraktangebot daher keinen "objektiven" Marktwert aufweist<sup>67)</sup>. Um nur ein einfaches Beispiel anzuführen: Arbeitnehmer werden ceteris paribus je nach Wohnort unterschiedliche Wegstrecken zu einer spezifischen Arbeitsstätte zurückzulegen haben; und das gleiche Arbeitskontraktangebot daher unterschiedlich bewerten.

In diesem Sinn gleicht kein Arbeitsplatz und kein Arbeitskontrakt dem anderen. Allein deshalb sind bei jedem Dienstgeberwechsel Verschiebungen in den Ausformungen der einzelnen Komponenten des Arbeitskontraktes der Transaktoren nicht unwahrscheinlich. Zudem besitzen verschiedene Dimensionen der Arbeitsplatzbeurteilung nicht für alle Arbeitnehmer gleiches entscheidungsrelevantes Gewicht, wie schon aus den recht vielfältigen Transaktionsmotiven hervorgeht. Es ist daher keineswegs auszuschließen, daß Arbeitskräfte bei einem Dienstgeberwechsel bewußt Verschlechterungen mancher Arbeitsplatzmerkmale in Kauf nehmen (müssen), um bei anderen eine Besserstellung zu erzielen.

Diese Hypothese wird durch empirische Befunde aus dem Mikrozensus erhärtet, resultiert doch ein beträchtlicher Teil aller freiwillig durchgeführten Dienstgeberwechsel nicht in einer subjektiv günstigeren Beurteilung wichtiger Arbeits-

platzmerkmale. So waren rund 60% aller Transaktionen mit keiner Verbesserung der Kontraktkomponenten Entfernung vom Arbeitsplatz, Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Auskommen mit Vorgesetzten verbunden (Übersicht 6); was zum einen darauf schließen läßt, daß diesen Kriterien der Arbeitsplatzbewertung nur geringe kontraktrelevante Bedeutung zukommen mag, andererseits aber ein nicht zu vernachlässigendes Ausmaß von Substitution zwischen positiv eingeschätzten Einzelcharakteristika der Arbeitssituation bei einem Arbeitsplatzwechsel vermutet werden kann.

Aus den Mikrozensusdaten lassen sich Richtung und Umfang derartiger Substitutionsprozesse bei jenen Transaktionen eindeutig identifizieren, die über die folgenden drei Merkmale verfügen:

- (i) sie sind auf die Verbesserung einer spezifischen Kontraktkomponente (etwa der Entlohnung) zentriert;
- (ii) die Arbeitnehmer können in ihrer primären Transaktionszielsetzung auch tatsächlich reüssieren;
- (iii) in anderen Dimensionen der Arbeitsplatzbewertung muß hingegen relativ zum vorherigen Arbeitsplatz eine Verschlechterung hingenommen werden.

Geht man von der plausiblen Annahme aus, daß für die Arbeitskräfte der Gesamtwert eines Arbeitskontraktes *ceteris paribus* steigt, wenn ein Arbeitsplatzmerkmal günstiger beurteilt wird als zuvor, so sind diese Substitutionsprozesse jedenfalls als unfreiwillig zu klassifizieren. Bewertungsverschiebungen zwischen spezifischen Kontraktkomponenten bei Transaktionen, die auf Betreiben der Arbeitnehmer durchgeführt werden, liefern daher bedeutsame Hinweise auf den Anpassungsdruck der Rationierungsschemata, mit denen das bilaterale Transaktionssystem des Arbeitsmarktes Mengenkoordinationsprobleme löst.

Transaktionsresultat bei freiwilligem Dienstgeberwechsel

keine Verbesserung der Kontraktkomponente

Entfernung vom Arbeitsplatz  
Aufstiegs- Auskommen mit  
möglichen Vorgesetzten

(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)

<u>Alter</u>				
bis 25	40,0	58,9	51,4	61,8
25 - 40	46,0	58,6	59,0	64,3
über 40	51,9	64,5	73,1	67,6
<u>sozialrechtliche Stellung</u>				
Angestellte	46,5	61,0	57,9	60,9
Arbeiter	47,3	58,6	59,5	65,2
<u>Berufszweig</u>				
Saisonberufe	48,2	60,9	61,8	66,1
Produktionsberufe	45,4	60,0	58,0	63,9
Dienstleistungsberufe	46,4	61,0	57,8	62,6
<u>Betriebsgröße vor Wechsel</u>				
Kleinbetrieb	43,6	62,3	56,4	64,0
Großbetrieb	53,9	56,2	63,9	62,1
<u>Betriebsgröße nach Wechsel</u>				
Kleinbetrieb	49,0	59,4	64,9	62,8
Großbetrieb	38,7	62,0	47,3	65,0
<u>Familienstand</u>				
alleinstehend	46,2	63,1	61,0	62,9
verheiratet	46,7	59,7	58,1	64,2
<u>Geschlecht</u>				
männlich	45,3	60,4	55,0	63,2
weiblich	49,0	61,0	68,0	65,7
<u>insgesamt</u>	46,5	60,6	58,9	63,9

Quelle: österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

### 5.3.2 Quantitative Abschätzung von Substitutionsprozessen

Der folgende Versuch einer quantitativen Abschätzung des Ausmaßes von Substitutionsprozessen zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen konzentriert sich in erster Linie auf die Entlohnungskomponente; bildet doch die Verbesserung der Bezahlung das dominierende Motiv für Transaktionen am externen Arbeitsmarkt.

Dieses Ziel war für einen beträchtlichen Teil der Arbeitskräfte nicht ohne Einbußen bei anderen Kontraktkomponenten zu erreichen: rund 25% der Arbeitnehmer konnten die Remuneration ihres Arbeitsplatzes nur erhöhen, indem sie eine längere Wegstrecke zwischen Wohnort und Arbeitsstätte in Kauf nehmen; etwa jeder zehnte Arbeitnehmer erfuhr eine Reduktion der Aufstiegschancen; fast ebensoviel waren an ihrem neuen Arbeitsplatz zwar besser entlohnt, verfügten aber über geringere Möglichkeiten zur individuellen Arbeitszeiteinteilung.

Aber auch in die umgekehrten Richtungen lassen sich ausgeprägte Substitutionsprozesse zwischen den einzelnen Merkmalen der Arbeitssituation beobachten. Rund 20% der Arbeitskräfte, denen bei einem Dienstgeberwechsel vor allem an einem kürzeren Anfahrtsweg zur Arbeitsstätte gelegen war, mußten dafür Einkommensreduktionen hinnehmen. Rund 1/10 der Arbeitnehmer konnte seine Aufstiegschancen nur zum Preis einer - zumindest temporären - Einkommensschmälerung verbessern.

Der Anpassungsdruck der Arbeitsmarktkonditionen, der sich in Bewertungsverschiebungen einzelner Kontraktkomponenten bei einem Dienstgeberwechsel äußert, wirkt indes nicht gleichförmig auf alle Gruppen von Arbeitnehmern; vermutlich variiert auch deren Bereitschaft zur Substitution zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen. Diese beiden Effekte auf das Ausmaß von Substitutionsprozessen können konterkarierende Wirkungen ausüben, lassen sich in der Mikrozensusdatenbasis allerdings nicht klar separieren.

Die daraus resultierenden Interpretationsschwierigkeiten sind etwa am Beispiel der Substitution zwischen den Arbeitsplatzmerkmalen Entlohnung bzw. Entfernung zum Wohnort zu demonstrieren: Jeder vierte Mann, aber nur jede fünfte Frau, die bei lohnzentrierten Transaktionen erfolgreich waren, mußten dafür eine erhöhte Wegzeit zum Arbeitsplatz in Kauf nehmen. Folgt nun unmittelbar, daß Frauen bezüglich dieser Kontraktkomponenten günstigere Bedingungen als Männer vorfinden? Zieht man nämlich die höhere Erfolgswahrscheinlichkeit von Männern bei lohnzentrierten Transaktionen ins Kalkül, dann gewinnt eine alternative Erklärung an Plausibilität; daß Männer bei der Verfolgung ihrer Transaktionsziele eher eindimensional agieren, Frauen hingegen - z.B. aufgrund familiärer Restriktionen - einer kombinierten Bewertung von Kontraktkomponenten stärkeres Gewicht beimessen.

Die quantitativ bedeutsamsten Substitutionseffekte traten jedenfalls zwischen dem Merkmal Remuneration des Arbeitsplatzes und jenen Kontraktkomponenten auf, die wesentlichen Einfluß auf das Zeitbudget der Arbeitnehmer ausüben; dazu zählt neben der Distanz Wohnort-Arbeitsstätte insbesondere auch die Möglichkeit zur individuellen Arbeitszeiteinteilung bzw. der Teilzeitarbeit. Bei Transaktionen, die auf Verbesserungen dieser Arbeitsplatzmerkmale zentriert waren, ließen sich in über 20% aller Fälle Substitutionsprozesse beobachten. Für rund 30% der Arbeitnehmer in Saisonberufen erhöhte sich z.B. mit der Bezahlung auch die Wegstrecke zum Arbeitsplatz. Die empirischen Befunde lassen zudem vermuten, daß Zeitbudgetrestriktionen für weibliche Arbeitnehmer - speziell wenn sie verheiratet waren - relativ häufiger wirksame Beschränkungen der Transaktionsmöglichkeiten darstellen; etwa mußten fast 30% der Frauen längere Fahrzeiten zur Arbeitsstätte in Kauf nehmen, um mehr Spielraum bei der Arbeitszeiteinteilung (bzw. einen Teilzeitarbeitsplatz) zu erlangen.

Von geringerer Bedeutung erwiesen sich hingegen Substitutionsprozesse zwischen den Arbeitsplatzmerkmalen Entlohnung und Aufstiegschancen; sie umfaßten in beide Richtungen einen Umfang von jeweils rund 10% der Transaktionen. Das Substitutionsausmaß variierte auch kaum mit der Qualifikation, dem Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer, sodaß insgesamt eine relativ enge Koppelung zwischen der Bezahlung und den Aufstiegsmöglichkeiten an einem Arbeitsplatz vermutet werden kann. Lediglich für mittlere Angestellte lag bei einem einkommensmotivierten Wechsel zu einem Kleinbetrieb die Wahrscheinlichkeit, dadurch in eine Sackgasse weiteren beruflichen Aufstiegs zu geraten, signifikant über dem Durchschnitt.

## Substitution zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen

## Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

	Männer	Frauen	insgesamt
(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)			
Transaktionsmotiv: Bezahlung Verbesserung der Bezahlung Verschlechterung der Wegzeit	26,0	20,0	24,6
Transaktionsmotiv: Wegzeit Verbesserung der Wegzeit Verschlechterung der Bezahlung	21,2	21,1	21,1
Transaktionsmotiv: Bezahlung Verbesserung der Bezahlung Verschlechterung der Aufstiegschancen	10,3	11,3	10,5
Transaktionsmotiv: Aufstiegschancen Verbesserung der Aufstiegschancen Verschlechterung der Bezahlung	10,7	6,3	10,2
Transaktionsmotiv: Bezahlung Verbesserung der Bezahlung Verschlechterung der Arbeitszeiteinteilung	9,6	7,8	9,2
Transaktionsmotiv: Arbeitszeiteinteilung Verbesserung der Arbeitszeiteinteilung Verschlechterung der Wegzeit	22,2	28,9	25,3
Transaktionsmotiv: Arbeitszeiteinteilung Verbesserung der Arbeitszeiteinteilung Verschlechterung der Bezahlung	22,0	19,1	20,7

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen

## Substitution zwischen spezifischen Arbeitsplatzmerkmalen

## Unselbständig Beschäftigte mit Dienstgeberwechsel

Männer Frauen insgesamt  
(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)

Transaktionsmotiv: Bezahlung  
Verbesserung der Bezahlung  
Verschlechterung der Wegzeit

Saisonberufe	29,9	41,5	31,0
Produktionsberufe	25,1	17,2	23,7
Dienstleistungsberufe	22,9	17,4	20,7
Arbeiter	24,9	22,3	24,5
Angestellte	22,2	14,5	19,1

Transaktionsmotiv: Bezahlung  
Verbesserung der Bezahlung

Verschlechterung der Aufstiegschancen

Saisonberufe	9,4	10,1	9,8
Produktionsberufe	10,6	12,7	11,0
Dienstleistungsberufe	11,4	12,1	11,7
Arbeiter	9,3	9,3	9,3
Angestellte	15,0	14,5	14,7

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## 5.4 Erfolgschancen bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen

### 5.4.1 Einleitung

Die Auflösung eines laufenden Arbeitskontraktes seitens des Unternehmens zwingt die betroffenen Arbeitskräfte zu Transaktionen am (externen) Arbeitsmarkt. Nicht immer gelingt es, bei diesen Transaktionen einen neuen Arbeitsplatz zu finden, der dem alten gleichwertig ist. Die Gekündigten müssen vor allem unter drei Umständen mit einer Verschlechterung gegenüber ihren alten Arbeitsbedingungen rechnen:

- Erstens, wenn am externen Arbeitsmarkt überhaupt kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wird;
- zweitens, wenn die Beschränkungen des Haushaltsbudgets der Arbeitskraft nicht erlauben, über längere Zeit hinweg auf ein gleichwertiges Kontraktangebot zu warten;
- drittens, wenn Unternehmen bei der Beurteilung potentieller Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle das Merkmal "vom Arbeitgeber gekündigt" als Hinweis auf eine bloß unterdurchschnittliche Verwertbarkeit des angebotenen Humankapitals auffassen.

Der folgende Abschnitt versucht eine quantitative Abschätzung dieser negativen Effekte auf die Erfolgchancen einer Arbeitskraft bei den auf eine Kündigung folgenden Transaktionsversuchen am Arbeitsmarkt. Als Erfolg soll dabei bereits gewertet werden, wenn eine Transaktion zu keiner Verschlechterung in der Entlohnung führt. In einem weiteren Abschnitt werden die Konsequenzen erzwungener Arbeitsmarkttransaktionen für andere Komponenten des Arbeitskontraktes untersucht.

#### 5.4.2 Konsequenzen für die Entlohnung

Im Durchschnitt erhöhte eine "Kündigung" das Risiko bei der darauffolgenden Transaktion eine Lohnminderung erfahren zu müssen auf über 20%; das Transaktionsrisiko lag damit um fast die Hälfte höher als bei freiwilligem Dienstgeberwechsel.

Diese beträchtliche Chancenminderung läßt sich auf die negative Signalwirkung einer Kündigung zurückführen. Die unter unvollkommener Information entscheidenden Unternehmen nehmen bei der Reihung potentieller Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle offenbar einen deutlichen "Kündigungsabschlag" vor. Bei sonst gleichem Merkmalsprofil wird eine gekündigte Arbeitskraft bei den darauffolgenden Transaktionsversuchen in den von den Bewerbern gebildeten Warteschlangen zurückgereiht.<sup>68)</sup> Will der betreffende Arbeitnehmer zu einem Kontraktabschluß gelangen, so muß er sich in eine Warteschlange einreihen, bei der er an erster Stelle steht; was vermutlich manchmal nur bei Stellenausschreibungen der Fall sein wird, die einen geringeren Lohn anbieten als der zuletzt innegehabte Arbeitsplatz.

Eine "freigesetzte" Arbeitskraft muß sich mit der Senkung ihrer Mindestlohnforderung - "reservation wage" - an dieses Wahrnehmungsmuster der Unternehmen als potentielle Kontraktpartner anpassen; sodaß infolge der "Marktsignalwirkung" einer Kündigung auch ex post der Anteil von lohnmindernden Transaktionen bei Gekündigten höher liegen wird als bei freiwillig durchgeführten Dienstgeberwechseln.<sup>69)</sup>

Die Funktion des Signalträgers wird in Österreich durch das sogenannte Dienstzeugnis ausgefüllt, das jedem Arbeitnehmer bei einer Kontraktauflösung vom Dienstgeber ausgestellt werden muß; im Dienstzeugnis, das bei neuen Kontraktabschlüssen in der Regel vorzulegen ist, muß der Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses explizit angeführt werden.

Die Marktsignalwirkung einer Kündigung ist allerdings nicht gleichförmig ausgeprägt und schwankt wahrscheinlich auch konjunkturell mit dem Grad der Arbeitsmarktanspannung. So fungiert die Dienstgeberkündigung eines Bankangestellten vermutlich als Signal mit hohem Informationsgehalt; in jenen Wirtschaftsbereichen hingegen, in denen der Abbau von Arbeitskräften die übliche Reaktion auf Produktnachfragereduktionen darstellt, werden Kündigungen wohl nur selten als Abweichung von Normtransaktionsbiographien interpretiert.

Die negativen Konsequenzen von Kündigungen resultieren daher nicht allein aus Signaleffekten, sondern noch aus anderen Faktoren: dazu zählen insbesondere der Verlust interner Vorrückungsvorteile und die starke Einschränkung des zeitlichen und räumlichen Bereichs, in dem potentielle Kontraktpartner gesucht werden.

Bei Verlassen eines Großbetriebes mußten alle transagierenden Arbeitnehmer (egal ob freiwilliger oder unfreiwilliger Dienstgeberwechsel) mit einem deutlich überdurchschnittlichem Risiko einer lohnmindernden Transaktion rechnen: sie verloren offenbar alle Senioritätsvorteile und Zusatzzahlungen, die typischerweise von Großbetrieben angeboten werden. Allerdings waren die freiwillig Transagierenden imstande, diese alten Vorrückungsvorteile bei Kontraktabschluß mit einem anderen Großbetrieb zu transferieren (vgl. Übersicht 9). Für die gekündigten Arbeitnehmer blieb es dagegen bei dem Verlust der ursprünglichen betriebsinternen Senioritätsgewinne; der neue Kontraktpartner (gleichgültig ob Groß- oder Kleinbetrieb) konnte keinen Ausgleich anbieten.

Die Verengung des temporalen und räumlichen Suchfeldes, die mit dem durch potentielle Arbeitslosigkeit ausgeübten finanziellen Druck zusammenhängt, wirkte auf jenen Arbeitsmärkten besonders stark, die sich sonst durch eine informationsverdünnende "Großräumigkeit" auszeichnen. So lagen bei freiwilligem

Dienstgeberwechsel die Erfolgchancen in Gemeindem mit mehr als 20.000 Einwohnern nur knapp unter dem Durchschnitt. Gekündigte Arbeitnehmer mußten in Großgemeinden dagegen mit einer weiteren Verschlechterung der Erfolgchancen rechnen. Dieser Gemeindegrößeneffekt dürfte zum Teil auch auf unterschiedliche Anteile von Angestellten zurückzuführen sein, die infolge der stark ausgeprägten negativen Marktsignalwirkung von Kündigungen ein überdurchschnittliches Transaktionsrisiko aufwiesen.

Waren Arbeitnehmer gezwungen, bei einem freiwilligen Dienstgeberwechsel eine Periode der Zwischenarbeitslosigkeit in Kauf zu nehmen, reduzierten sich die Erfolgchancen ihrer Transaktionsversuche nicht unbeträchtlich. Auf gekündigte Arbeitskräfte, deren Arbeitslosigkeitsrisiko etwa dreimal so hoch lag, übte hingegen der dadurch induzierte Anpassungsdruck keinen zusätzlichen negativen Einfluß aus; weder sank deren Erfolgswahrscheinlichkeit infolge monetärer Restriktionen, aber auch das "Warten" auf günstigere Kontraktangebote machte sich nicht bezahlt.

Bemerkenswert erscheint auch die - jedenfalls statistische - Insignifikanz des Geschlechts, des bisher akkumulierten Humankapitals und des verwendeten Mediums der Arbeitsplatzsuche für die Auswirkungen einer Kündigung auf die Erfolgchancen (gemessen an der Entlohnung). Das ist mit der Erklärung gut vereinbar, daß die aus der unvollständigen und asymmetrischen Informationsverteilung am Arbeitsmarkt entspringende "statistische Diskriminierung" von Gekündigten einen dominanten Effekt bildete.<sup>70)</sup>

## ERFOLGSAHNSCHWEINLICHKEIT BEI ARBEITSMARKTTRANSAKTIONEN

Abhängige Variable: Wahrscheinlichkeitskoeffizient (odds in Logarithmen), daß eine Transaktion zu keiner Verschlechterung der relativen Entlohnung führt.

Unabhängige Variable	MODELL 1		MODELL 2		MODELL 3	
	Alle Transaktionen	Freiwillig Transagierende	Freiwillig Transagierende	Unfreiwillig Transagierende	LRCHSQ <sup>1)</sup>	DF
Durchschnittliche Erfolgswahrscheinlichk.	+1,404 (16,0)	+1,630 (28,8)			+1,176 (12,3)	
Transaktionsgrund						
- freiwillig	+0,264	-	-	-		
- Kündigung	-0,264	-	-	-		
Registrierung beim Arbeitsamt						
- ja	-0,188 (2,3)	-0,232 (4,1)	-	-		
- nein	+0,188	+0,232	-	-		
Gemeindegröße						
- unter 20.000 EW	0,214 (2,9)	-	-	-	+0,262 (2,6)	
- über 20.000 EW	-0,214	-	-	-	-0,262	
Alter						
- bis 25	+0,184 (1,4)	+0,172 (2,1)				
- 25 - 40	+0,028 (0,3)	+0,048 (0,7)				
- über 40	-0,212 (1,7)	-0,220 (2,7)				
Betriebsgröße						
- vorher groß	-0,268 (3,1)	-0,278 (4,9)			-0,258 (2,6)	
- vorher klein	+0,268	+0,278			+0,258	
- nachher groß	+0,082 (0,9)	+0,222 (3,9)			-	
- nachher klein	-0,082	-0,222			-	
Geschlecht	kein Einfluß	kein Einfluß				kein Einfluß
Interaktionseffekte höherer Ordnung	Matrizen A,B,C	Matrix D				keine

1) LRCHSQ ... Likelihood-Ratio Koeffizient, DF ... Freiheitsgrade

Werte in Klammern sind asymptotische t-Werte für die Parameter

INTERAKTIONSEFFEKTE VON VARIABLEN  
IN DEN MODELLEN 1, 2 UND 3

MATRIX A Betriebsgröße nach Transaktion	Alter des Arbeitnehmers		
	bis 25	25-40	über 40
klein	.094 (.7)	.074 (.7)	-.168 (1.3)
groß	-.094 (.7)	-.074 (.7)	.168 (1.3)

MATRIX B Gemeindetype	Transaktionsmotiv	
	freiwill. Wechsel	Kündigung
bis 20.000 EW	-.168 (1.9)	.168 (1.9)
über 20.000 EW	.168 (1.9)	-.168 (1.9)

MATRIX C Betriebsgröße nach Transaktion	Transaktionsmotiv	
	freiwill. Wechsel	Kündigung
klein	-.144 (1.7)	.144 (1.7)
groß	.144 (1.7)	-.144 (1.7)

MATRIX D Betriebsgröße nach Transaktion	Alter des Arbeitnehmers		
	bis 25	25-40	über 40
klein	.118 (1.4)	.064 (.9)	-.182 (2.2)
groß	-.118 (1.4)	-.064 (.9)	.182 (2.2)

#### 5.4.3 Konsequenzen für andere Kontraktkomponenten

Die negativen Auswirkungen einer Kündigung auf die Erfolgchancen bei der darauffolgenden Transaktion betreffen nicht nur die Lohnkomponente. Auch in anderen Kontraktdimensionen hatten die transagierenden Arbeitnehmer zum Teil beträchtliche Einbußen hinzunehmen: rund 25% der gekündigten Arbeitskräfte mußten nach dem neuen Kontraktabschluß eine größere Distanz zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zurücklegen; was einen deutlichen Hinweis auf die beschränkte Verfügbarkeit offener Stellen auf den lokalen Arbeitsmärkten liefert. Für jeden fünften Arbeitnehmer war der unfreiwillige Dienstgeberwechsel mit einer Minderung der Aufstiegschancen verbunden; wobei dieser relativ niedrige Anteil dadurch erklärt wird, daß die Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs von den gekündigten Arbeitnehmern schon a priori als recht gering eingeschätzt wurden.

Dienstgeberkündigungen induzieren auch, wie zu erwarten, erhebliche Substitutionsprozesse der betroffenen Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Arbeitsplatzmerkmalen. Etwa 1/4 der Arbeitskräfte, die keine Lohnminderung erfuhren, mußte dafür eine längere Wegstrecke zum Arbeitsplatz in Kauf nehmen. Aber selbst die Bereitschaft, erhöhte Fahrzeiten zur Arbeitsstätte auf sich zu nehmen, reichte häufig nicht aus, um nach einer Kündigung einen nur zumindest gleich gut entlohten Arbeitsplatz zu finden. Rund 6% der gekündigten Arbeitnehmer fielen sowohl in der Komponente Bezahlung als auch Entfernung vom Arbeitsplatz der Rationierung anheim.<sup>71)</sup>

## Mißerfolgsrisiko bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen

	Verschlechterung der Vertragskomponente		
	Entfernung vom Aufstiegs- Arbeitszeit- Arbeitsplatz chancen einteilung		
	(Anteile in % der jeweiligen Grundgesamtheit)		
<u>Alter</u>			
bis 25	13,3	20,7	11,9
25 - 40	25,6	13,7	11,6
über 40	25,5	33,7	10,2
<u>sozialrechtliche Stellung</u>			
Angestellte	21,1	27,0	11,3
Arbeiter	26,0	17,9	11,8
<u>Berufszweig</u>			
Saisonberufe	21,2	14,5	9,2
Produktionsberufe	28,8	24,1	11,9
Dienstleistungsberufe	21,5	18,7	13,4
<u>Registrierung beim Arbeitsamt</u>			
ja	25,2	17,8	12,1
nein	25,3	22,1	12,0
<u>Betriebsgröße vor Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	25,2	18,3	10,9
Großbetrieb	24,7	22,6	13,5
<u>Betriebsgröße nach Wechsel</u>			
Kleinbetrieb	21,3	21,7	12,2
Großbetrieb	28,4	18,8	11,5
<u>Geschlecht</u>			
männlich	24,9	19,6	12,8
weiblich	24,6	21,4	10,0
<u>insgesamt</u>	24,8	20,2	11,9

Quelle: Österreichischer Mikrozensus 1975; eigene Berechnungen.

## 5.5 Zusammenfassung

- (1) Ein beträchtlicher Teil aller Arbeitsmarkttransaktionen führte nicht zu einer Verbesserung - oder zumindest Gleichstellung - in den Ausformungen relevanter Kontraktkomponenten für die betreffenden Arbeitnehmer. Diese empirische Beobachtung bildet den Ausgangspunkt dieses Abschnitts, der einige Mechanismen der Risikoverteilung bei Arbeitsmarkttransaktionen näher untersucht.
- (2) Das bilaterale Transaktionssystem des Arbeitsmarktes verfügt über zwei konstitutive Merkmale, die jedem Arbeitsplatzwechsel viele Unsicherheitsfaktoren zuweisen. Die unvollkommene und asymmetrische Informationsverteilung am Arbeitsmarkt sowie die Nichtexistenz von perfekten Zukunftsmärkten erlaubt den Marktparteien keine sichere Einschätzung der laufenden Kontraktmöglichkeiten bzw. der zukünftigen Transaktionschancen.
- (3) Diese Eigenschaften des Transaktionssystems bedingen die Möglichkeit, daß nicht alle Akteure ihre Transaktionspläne stets realisieren können - sie werden rationiert. Die Rationierung von Arbeitnehmern muß aber nicht die Form von Arbeitslosigkeit annehmen, sondern kann sich auch in der Reduktion der Mindestanforderungen manifestieren, zu denen sich Arbeitnehmer zu einem Kontraktabschluß bereit finden.
- (4) Die empirischen Befunde aus dem österreichischen Mikrozensus legen den Schluß nahe, daß das Ausmaß dieser "unsichtbaren" Rationierung beträchtlich ist. Etwa beeinträchtigte eine Dienstgeberkündigung die Erfolgchancen bei den darauffolgenden Transaktionsversuchen ganz erheblich. Die betroffenen Arbeitskräfte mußten nicht nur relativ häufig Arbeitsverhältnisse mit geringerer Entlohnung als zuvor eingehen, sondern oft auch noch Verschlechterungen anderer Arbeitsplatzmerkmale in Kauf nehmen.

- (5) Aber auch bei freiwilligen Transaktionen stehen die Arbeitnehmer vor dem Problem, ihre Transaktionsstrategien an die laufenden Marktbedingungen anzupassen. Kurzfristig gelingt es nämlich nicht immer einen Transaktionspartner zu finden, der einen alle Anforderungen erfüllenden Kontrakt offeriert. Auf diese Beschränkung reagieren die Arbeitnehmer, indem sie notgedrungen einzelne Komponenten ihrer Kontraktforderung nach unten revidieren. Reihenfolge und Ausmaß dieser Revisionen hängen dabei von der subjektiven Gewichtung der einzelnen Arbeitsplatzdimensionen ab.<sup>72)</sup> Den Mikrozensusdaten zufolge erfolgten diese Anpassungen vor allem über Komponenten, die das Zeitbudget der Arbeitskräfte belasteten bzw. über Lohnsatzvariationen.
- (6) Selbst bei Transaktionen, die ausschließlich auf die Verbesserung spezifischer Kontraktkomponenten ausgerichtet waren, mußten Arbeitnehmer ex post Mißerfolge feststellen. Etwa resultierten freiwillige lohnzentrierte Arbeitsplatzwechsel zuweilen sogar in Verschlechterungen der Bezahlung, was einen deutlichen Hinweis auf die Intransparenz des Arbeitsmarktes liefert. Dieses Transaktionsrisiko variierte indes mit dem Medium der Arbeitsplatzsuche; unter diesem Gesichtspunkt erweist sich die Präferenz der Arbeitnehmer persönliche Kontakte zur Dienstgebersuche heranzuziehen, als durchaus begründet.

Exkurs: Randbemerkungen zur versteckten Arbeitslosigkeit

Einem Aspekt verborgener Mengenrationierung auf dem Arbeitsmarkt wird unter dem Titel "versteckte Arbeitslosigkeit" Aufmerksamkeit zuteil. Denn die amtlichen Arbeitsmarktstatistiken erfassen die Zahl der Arbeitssuchenden in der Regel nur sehr unzulänglich. So werden in Österreich lediglich jene Arbeitsanbieter als arbeitslos ausgewiesen, die sich beim Arbeitsamt registrieren lassen und in die Vormerkkartei aufgenommen werden. Bereits dabei ergeben sich durch unterschiedliche statistische Abgrenzungen gewisse Erhebungsprobleme.<sup>73)</sup> Davon abgesehen machen nicht alle Personen, die entgegen ihren Wünschen keinen Arbeitsplatz finden können, von der Einschaltung der Arbeitsämter auch tatsächlich Gebrauch; und entziehen sich dadurch der offiziellen Arbeitslosenstatistik. Vermutlich werden sich Arbeitssuchende insbesondere unter drei Umständen nicht zur Vormerkung bei den Arbeitsmarktbehörden melden:

- bei fehlender Anspruchsberechtigung auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung;
- wenn der Produktion derartiger Marktsignale nur geringe Transaktionsproduktivität beigemessen wird;
- wenn die Betroffenen über als zumutbar eingestufte Alternativrollen zur Beschäftigung verfügen.

Unter diesen Gesichtspunkten lassen sich einige qualitative Überlegungen zur Zusammensetzung der von versteckter Arbeitslosigkeit potentiell betroffenen Personenkreise entwickeln:

- (i) Jugendliche, bzw. Abgänger aus dem Bildungssystem, die auf den Arbeitsmarkt einströmen und keine Stelle finden, haben noch keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung erworben. Sie werden sich vermutlich daher nicht immer

beim Arbeitsamt zur Vermittlung vormerken lassen; insbesondere wenn sie einen geringen Einschaltungsgrad der Arbeitsämter bei der Besetzung der angestrebten Positionen vermuten. Diese Personengruppe dürfte vor allem aus Absolventen mittlerer und höherer Lehranstalten, Studienabbrechern, aber auch manchen Akademikern bestehen. Die Lehrstellensuchenden werden in Österreich dagegen ziemlich vollständig erfaßt.<sup>74)</sup>

- (ii) Männer im Haupterwerbsalter sind wahrscheinlich nur selten von versteckter Arbeitslosigkeit betroffen, da sie zumeist zum Bezug von Arbeitslosenunterstützung berechtigt sind. Außerdem stehen ihnen kaum geeignete Alternativrollen zur Verfügung. Diese Überlegung gilt allerdings nicht für Quasi-Selbständige, die sich bewußt dem Steuersystem entziehen und Nebenberufslandwirte, die sich bei Arbeitsplatzverlust möglicherweise auf die Bewirtschaftung des Hofes beschränken (müssen). Gravierendere Erfassungsunschärfen dürften hingegen bei jenen Frauen auftreten, die nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit - z.B. aus familiären Gründen - wieder eine Arbeitsstelle suchen. Schließlich könnten auch gegen verheiratete Frauen diskriminierende Regelungen des Arbeitslosenversicherungssystems versteckte Arbeitslosigkeit hervorrufen; denn bei ausreichendem Einkommen des Ehegatten werden verheiratete Frauen nach Auslaufen der Arbeitslosenunterstützung prinzipiell vom Bezug der Notstandshilfe ausgeschlossen.
- (iii) Ältere Arbeitskräfte fallen versteckter Arbeitslosigkeit anheim, wenn sie infolge ungünstiger Arbeitsmarktbedingungen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und entgegen ihren Plänen in die Frühpension abgedrängt werden.
- (iv) Verborgene Mengenrationierung in Form "exportierter" Arbeitslosigkeit wird auch von den Arbeitsmarktbehörden

selbst betrieben; die Nichtverlängerung von Arbeits- bzw. Aufenthaltsbewilligungen zwingt die betroffenen ausländischen Arbeitskräfte zur Rückkehr in ihre Heimatländer.

- (v) Unklar bleibt schließlich, inwiefern auch Selbständige mit Abwanderungsbestrebungen aus Grenzbetrieben der Landwirtschaft und des Gewerbes als versteckt arbeitslos zu klassifizieren sind. Denn unter inferioren Beschäftigungsverhältnissen haben vermutlich auch zahlreiche Arbeitnehmer zu leiden.<sup>75)</sup>

Bereits diese kursorische Aufzählung weist darauf hin, wie schwierig sich die konzeptuelle Erfassung des Phänomens versteckter Arbeitslosigkeit gestaltet; eine trennscharfe Definition versteckter Arbeitslosigkeit erfordert nämlich konkrete Operationalisierungen der vielfältigen Rahmenbedingungen, die die betrieblichen Strategien zur Ein- bzw. Ausgliederung von Arbeitskräften für die individuellen Erwerbsentscheidungen setzen. Dazu zählt etwa, um nur ein Beispiel anzuführen, die Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen, die einen Beitrag zur Aktivierung des latenten Frauenarbeitskräftepotentials leisten können.<sup>76)</sup> Jede Eingrenzung des Problemfelds versteckter Arbeitslosigkeit enthält daher Elemente normativer Bewertungen.

Die empirischen Untersuchungen zum Ausmaß versteckter Arbeitslosigkeit stützen sich im wesentlichen auf zwei Erfassungsmethoden:

- direkte Befragungen der Bevölkerung im Rahmen der Volkszählung bzw. von Mikrozensusserhebungen;
- indirekte Ermittlung über die Untersuchung der Erwerbsquotenentwicklung.

Prinzipiell können gegen beide Ermittlungsverfahren methodische Einwände vorgebracht werden. Denn auch bei direkten Befragungen werden jene versteckt Arbeitslosen nicht erfaßt, die bereits resigniert haben bzw. zur Individualisierung der Hinderungsgründe für eine Arbeitsaufnahme neigen. Die Erwerbsquotenanalyse wiederum geht von der Resignationshypothese aus. Danach ziehen sich mit sinkenden Arbeitsmarktchancen Arbeitskräfte entmutigt aus dem Erwerbstätigenpotential zurück; wodurch ceteris paribus die Erwerbsquote sinkt.<sup>77)</sup> Dieses Verfahren setzt allerdings die - subjektive - Festlegung einer hypothetischen Erwerbsquote, bei der keine versteckte Arbeitslosigkeit vorliegt, voraus. Kontroversielle Ergebnisse empirischer Untersuchungen erscheinen unter diesem Gesichtspunkt wenig überraschend.<sup>78)</sup>

Zum Ausmaß versteckter Arbeitslosigkeit in Österreich 1974-1979 hat Butschek eine eher vorsichtige Abschätzung vorgelegt<sup>79)</sup>; diese basiert auf Mikrozensususerhebungen bzw. einer Analyse der alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquotenentwicklung. Danach waren 1979 rund 30.000 Personen von versteckter Arbeitslosigkeit betroffen; etwa 4/5 davon waren Frauen (Übersicht 1). Die Zahl der registrierten Arbeitslosen lag im Jahresdurchschnitt 1979 bei 56.700. Allein diese Zahlen leisten einen Hinweis auf die recht beträchtliche Unterschätzung von Arbeitslosigkeitsphänomenen durch die amtliche Arbeitsmarktstatistik. In anhaltenden Stagnationsphasen wird sich diese Diskrepanz vermutlich noch erhöhen.

Versteckte Arbeitslosigkeit in Österreich  
nach Geschlecht und Altersklassen

	1974	1975	1976	1977	1978	1979
<u>Männer</u>						
15 - 19	-	900	1500	-	1600	3500
20 - 29	-	-	-	-	-	-
30 - 39	-	-	-	-	-	-
40 - 49	-	-	-	-	-	-
50 - 59	50	300	400	600	1000	1700
60 - 64	-	3300	1400	-	-	-
über 65	-	-	-	-	-	-
<u>insgesamt</u>	50	4500	3300	600	2600	5200
<u>Frauen</u>						
15 - 19	-	-	-	-	2400	-
20 - 29	5500	-	-	-	-	3700
30 - 39	-	3900	-	-	-	4200
40 - 49	-	-	-	-	-	-
50 - 59	-	-	-	4200	4800	16700
60 - 64	-	-	-	-	-	-
über 65	-	-	-	-	-	-
<u>insgesamt</u>	5500	3900	-	4200	7200	24600
<u>Männer u. Frauen</u>	5500	8400	3300	4800	9800	29800
<u>Vorgemerkte Arbeitslose</u>	35900	55500	55300	51300	58600	56700

Quelle: Butschek 1981, 394.



ANHANG

Variable im Mikrozensus 1975-2

Politischer Bezirk	1
Interviewer	2
Wohnungskennzahl	3
Haushaltsnummer	4
Tag der Befragung	5
99 unbekannt	
Leermeldung	6
0 keine Leermeldung	
1 Wohnung unauffindbar	
2 Wohnung aufgebrochen	
3 Umwidmung	
4 Wochenendhaus, Ferienwohnung	
5 niemand angetroffen	
6 unbewohnt	
7 Auskunft verweigert	
8 unbekannter Grund	
Anzahl der Personen	7
99 unbekannt	
Erster oder folgender Haushalt	8
0 1. Haushalt des Wohnungsinhabers	
1 2. oder folgender Haushalt	
9 unbekannt	
Nutzfläche	9
999 unbekannt	
Bauperiode	10
1 vor 1919	
2 1919 - 1944	
3 1945 - 1960	
4 1961 - 1970	
5 1971 oder später	
6 unbekannt	
Rechtsverhält. Bez. Wohnung	11
1 Hauseigentümer	
2 Verwandter, Verschwägerter	
3 Wohnungseigentümer (Eigentumswohnung)	
4 Hauptmieter	
5 Untermieter	
6 sonstiges Rechtsverhältnis	
7 unbekannt	
Anzahl der Wohnräume	12
99 unbekannt	

Davon im HH. benützt 99 unbekannt	13
Wohnungsaufwand 9999 unbekannt	14
unentgeltliches Wohnverhältnis? 1 Ja 0 keine Markierung	15
Davon Betriebskosten unbekannt	16 17
1 ja 0 keine Markierung	
Davon Kosten f. Garage od. Abstellplatz 9999 unbekannt	18
Keine Kosten f. Garage enthalten 0 keine Markierung 1 ja 2 unbekannt	19
Personennummer	20
Auskunft	21
1 selbst erteilt 2 andere Person 3 unbekannt	
Evidenz	22
0 unbekannt 1 Geburt 2 Zuzug 3 Tod 4 Wegzug 5 Haushaltswechsel	
Alter	23
95 95-99 99 unbekannt	
Stellung zum HV.	24
1 Haushaltsvorstand 2 Ehegatte des HV. 3 Kind des HV. 4 Eltern (Schwiegereltern des HV.) 5 Verwandter, Verschwägerter des HV. 6 Familienfremde Person 7 unbekannt	
Geschlecht	25
1 männlich 2 weiblich	

Österreicher	26
1 ja	
2 nein	
3 unbekannt	
Familienstand	27
1 ledig	
2 verheiratet	
3 verwitwet	
4 geschieden	
5 unbekannt	
Teilnahme am Erwerbsleben	28
1 beschäftigt	
2 arbeitslos (Lehrstelle suchend)	
3 Pensionist, Rentner	
4 nicht beschäftigte Hausfrau	
5 Student, Schüler	
6 vorschulpflichtiges Kind	
7 sonstige erhaltene Person	
Betriebszweig	29
2-Steller der Betriebssystematik des ÖSTZ	
Berufliche Tätigkeit	30
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	
1 Techniker für Landwirtschaft, landw.Förderungsbeamte	
2 Ackerbau-, Tierzucht-,Gartenbauberufe	
5 Techniker für Forstwirtschaft	
6 Forstarbeiter, Jagd-, Fischerberufe	
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe	
10 Bergleute und verwandte Berufe	
11 Erdöl- und Erdgasgewinner,übrige Tiefbohrer	
12 Steingewinner	
13 Steinbearbeiter und verwandte Berufe	
14 Ziegelmacher, Keramiker	
15 Glasmacher, Glasbearbeiter	
16/17 Bauberufe	
18 Eisen-,Metallgewinner,Walzer,Gießer	
19 Schlosser,Schmiede,Werkzeugmacher	
20 Maschineneinrichter, Berufe der maschinellen Metallbearbeitung	
21 Spengler, Rohrinstallateure, Metallverbinder	
22 Mechaniker und verwandte Berufe, Schmuckwarenmacher	
23 übrige Metallwarenmacher, Metalloberflächenveredler	
24 Elektriker	
25 Holzverarbeiter	
26 Verwandte Berufe der Holzverarbeiter	
27 Ledererzeuger und Lederbearbeiter	
28/29 Textilberufe	
30/31 Bekleidungshersteller, andere Textilverarbeiter	
32 Schuhmacher, Schuharbeiter	

- 33 Holzstoff-,Papierhersteller,Papierverarbeiter
- 34 Graphische Berufe
- 35 Chemie-,Gummiarbeiter,Kunststoffverarbeiter
- 36/37 Nahrungs-und Genußmittelhersteller
- 38 Maschinisten, Heizer
- 39 Hilfsberufe allgemeiner Art

#### Handels-und Verkehrsberufe

- 40 Händler, Ein-und Verkäufer
- 41 Handelsvertreter, Werbefachleute, Vermittler und verwandte Berufe
- 42 Landverkehrsberufe
- 43 Wasserverkehrsberufe
- 44 Luftverkehrsberufe
- 45 Nachrichtenverkehrsberufe
- 46 Speditions-,Fremdenverkehrsfachleute
- 47 Transportarbeiter
- 48 Boten, Amts-, Büro-und Geschäftsdienner

#### Dienstleistungsberufe

- 50 Hoteliers, Gastwirte und verwandte leitende Berufe
- 51 Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art
- 52 Köche, Küchengehilfen
- 53 Haushälterinnen, Hausgehilfen, Hauswarte
- 54 Rauchfangkehrer, Gebäudereiniger
- 55 Chemischputzer, Wäscher, Bügler
- 56 Reinigungsberufe anderer Art
- 57 Friseure, Schönheitspfleger und verwandte Berufe
- 58 Dienstleistungsberufe des Gesundheitswesens
- 59 übrige Dienstleistungsberufe

#### Technische Berufe

- 60 Techniker für Montanistik
- 61 Architekten, Techniker für Bauwesen,Vermessungswesen
- 62 Techniker für Maschinenbau,Elektrotechnik
- 63 Techniker für Chemie,Physik,Chemiker,Physiker
- 64 Techniker soweit nicht anderweitig eingeordnet
- 65 Techniker ohne Angabe eines Fachgebietes
- 66 Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, Chemielaboranten
- 68 Zeichner

#### Mandatare-, Recht-, Verwaltungs-und Büroberufe

- 70 Politische Mandatare
- 71 Verwaltungsfachbedienstete
- 72 Berufsmilitärpersonen (X)
- 73 Sicherheitsorgane
- 74 Richter, Staatsanwälte
- 75 Juristen, Wirtschaftsberater
- 76 Tätige Betriebsinhaber, Direktoren, Geschäftsleiter
- 77 Buchhalter, Kassiere und verwandte Berufe

- 78 übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe
- 79 Berufsmilitärpersonen (XX)

Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe

- 80 Gesundheitsberufe
- 81 Fürsorger, Sozialarbeiter
- 82 Berufe des religiösen Dienstes
- 83 Lehrer, Erzieher (ohne Turn-, Sportlehrer)
- 84 Wissenschaftler und verwandte Berufe
- 85 Schriftsteller, Journalisten, Dolmetscher
- 86 bildende Künstler und verwandte Berufe
- 87 darstellende Künstler, Musiker
- 88 Turn-, Sportberufe
- 89 übrige Unterhaltungsberufe

Berufstätige mit unbestimmtem Beruf

- 91 Arbeits- und Lehrstellensuchende ohne Angabe eines Vorberufes
- 92 Berufstätige ohne nähere Tätigkeitsangabe

Saisonberufe

Kategorien 1,2,5,6,16,17,51,52

Produktionsberufe

Kategorien 10-15, 18-38

Dienstleistungsberufe

Kategorien 40-89, ohne 51,52

Stellung im Beruf

- 1 Selbständiger
- 2 mithelfender Familienangehöriger
- 3 Angestellter
- 4 Beamter
- 5 Arbeiter
- 6 Lehrling in Angestelltenberuf
- 7 Lehrling in Arbeiterberuf
- 8 unbekannt

31

Normale wöchentliche Arbeitszeit

- 99 unbekannt

32

Tats. Arbeitszeit i.d. letzten Woche = normale?

- 1 normal
- 2 länger
- 3 kürzer oder keine
- 4 unbekannt

33

Tats. Arbeitszeit in Stunden

- 99 unbekannt

34

Rotationsnummer	35
Schicht	36
Gemeinde	37
Agrarquote	38
1 0.1 - 5%	
2 5.1 - 10%	
3 10.1 - 15%	
4 15.1 - 20%	
5 20.1 - 25%	
6 25.1 - 30%	
7 30.1 - 35%	
8 35.1 - 40%	
9 40.1 - 50%	
10 über 50%	
Gemeindegrößenklasse	39
1 bis 100 Einwohner	
2 101 - 500	
3 501 - 1000	
4 1001 - 1500	
5 1501 - 2000	
6 2001 - 2500	
7 2501 - 3000	
8 3001 - 5000	
9 5001 - 10000	
10 10001 - 100000	
11 100001 - 1000000	
12 1000000 und mehr (Wien)	
Gemeindetyp	40
1 Gemeinde unter 20000 Einwohner mit Agrarquote über 30%	
2 " " " " " " " 21-30%	
3 " " " " " " " 11-20%	
4 " " " " " " " 6-10%	
5 " " " " " " " bis incl.5%	
6 Gemeinde mit 20000 Einwohnern und mehr	
7 Wien	
Jahr	41
Quartal	42
Auskunft	43
0 Auskunft abgelehnt	
1 Auskunft erteilt	
Schulbildung unbekannt	44
0 nein	
1 ja	
Volksschule	45
0 nein	
1 ja	
Hauptschule	46
0 nein	
1 ja	

AHS		
0 nein		47
1 ja		
BMS		
0 nein		48
1 ja		
BHS		
0 nein		49
1 ja		
Hochschule		
0 nein		50
1 ja		
Art der jetzigen Tätigkeit		51
0 Lehrling		
1 Hilfstätigkeit mit vorwiegend körperlichem Einsatz		
2 angelernte Tätigkeit in Arbeiterberufen		
3 Tätigkeit als Facharbeiter		
4 Hilfstätigkeit in Angestelltenberufen		
5 einfache Tätigkeit in Angestelltenberufen		
6 mittlere Tätigkeit in Angestelltenberufen		
7 qualifizierte Tätigkeit in Angestelltenberufen		
8 leitende Tätigkeit		
9 selbständige Tätigkeit		
10 unbekannt		
99 mithelfende Tätigkeit		
Beschäftigte an der jetzigen Arbeitsstätte		52
1 bis 50		
2 51 - 500		
3 mehr als 500		
4 unbekannt		
Beim jetzigen Dienstgeber tätig (Jahre)		53
99 unbekannt		
Beim jetzigen Dienstgeber tätig (Monate)		54
99 unbekannt		
Beurteilung der Bezahlung		55
1 sehr gut		
2 gut		
3 mittelmäßig		
4 schlecht		
5 sehr schlecht		
6 unbekannt		
Beurteilung der Erreichbarkeit		56
siehe 55		

Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten siehe 55	57
Beurteilung der Einteilung der Arbeitszeit siehe 55	58
Auskommen mit Vorgesetzten siehe 55	59
Auskommen mit Mitarbeitern siehe 55	60
Unfallsicherheit des Arbeitsplatzes siehe 55	61
Einfl. v. Lärm, Staub, Gas, Wetter, Temp., Nässe usw. siehe 55	62
Beurteilung der gegenw. Tätigkeit 1 sehr vielfältig 2 ziemlich abwechslungsreich 3 wenig Abwechslung 4 ziemlich eintönig 5 vollkommen gleichförmig 6 unbekannt	63
Wechsel des Dienstgebers 1 ja 2 nein 3 unbekannt	64
Wie oft Dienstwechsel im letzten Jahr? 99 unbekannt	65
Beschäftigte an früherer Arbeitsstätte 1 bis 50 2 51 - 500 3 mehr als 500 4 unbekannt	66
Stellung im Beruf vor letztem Wechsel 1 Selbständiger 2 mithelfender Familienangehöriger 3 Angestellter 4 Beamter 5 Arbeiter 6 Lehrling in Angestelltenberuf 7 Lehrling in Arbeiterberuf 8 unbekannt	67
Wie lange beim früheren Dienstgeber? (Jahre) 99 unbekannt	68

Wie lange beim früheren Dienstgeber?(Monate) 99 unbekannt	69
Beurteilung der Bezahlung (früher) siehe 55	70
Beurteilung der Erreichbarkeit (früher) siehe 55	71
Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten (früher) siehe 55	72
Beurteilung der Einteilung der Arbeitszeit (früher) siehe 55	73
Auskommen mit Vorgesetzten (früher) siehe 55	74
Auskommen mit Mitarbeitern (früher) siehe 55	75
Unfallsicherheit des Arbeitsplatzes (früher) siehe 55	76
Einfl.v.Lärm,Staub,Gas,Wetter, Temp., usw.(früher) siehe 55	77
Beurteilung der früheren Tätigkeit siehe 63	78
Hauptgrund für letzten Dienstgeberwechsel	79
1 Bezahlung	
2 Erreichbarkeit	
3 Aufstiegsmöglichkeiten	
4 Einteilung der Arbeitszeit	
5 Auskommen mit Vorgesetzten	
6 Auskommen mit Mitarbeitern	
7 Unfallsicherheit	
8 Einflüsse von Lärm,Staub,Wetter,Temp.usw.	
9 uninteressante Tätigkeit	
10 andere Gründe	
11 Kündigung durch Dienstgeber	
99 unbekannt	
Arbeitsplatz durch Zeitung gesucht?	80
1 ja	
2 nein	
3 unbekannt	
Arbeitsplatz durch Arbeitsamt gesucht?	81
siehe 80	
Arbeitsplatz durch pers. Kontakte gesicht?	82
siehe 80	

Arbeitsplatz gefunden durch	83
1 Zeitung	
2 Arbeitsamt	
3 persönliche Kontakte	
4 anders	
5 unbekannt	
Arbeitslos gemeldet während Dienstgebersuche?	84
1 ja	
2 nein	
3 unbekannt	
Wie lange arbeitslos?	85
99 unbekannt	
Dienstgeberwechsel beabsichtigt?	86
1 ja	
2 nein	
3 unbekannt	
was wurde unternommen(?):	
Erkundigung beim Arbeitsamt?	87
siehe 86	
Vorsprache bei anderer Firma?	88
siehe 86	
Bewerbungsschreiben?	89
siehe 86	
Kündigung beim bisherigen Dienstgeber?	90
siehe 86	
andere Schritte?	91
siehe 86	
berufliche Tätigkeit vor dem Wechsel	92
siehe 30	
Betriebszweig vor dem Wechsel	93
siehe 29	
Berufsposition	94
0 keine Angabe, nicht berufstätig	
1 Unternehmer, selbst.u.mith. Akademiker	
2 leitende Angestellte	
3 andere Selbständige außerhalb der Landwirtschaft	
4 andere Mithelfende außerhalb der Landwirtschaft	
5 qualifizierte Angestellte und Beamte	
6 mittlere Angestellte und Beamte	
7 einfache Angestellte und Beamte	
(+ Angestellte in Hilfstätigkeit)	

8 Facharbeiter	
9 Lehrlinge	
10 angelernte Arbeiter	
11 Hilfsarbeiter	
12 Selbständige in der Landwirtschaft	
13 Mithelfende und Unselbständige in der Landwirtschaft	
Höchste abgeschlossene Schulbildung	95
0 keine Angabe, unbekannt	
1 Volksschule abgeschlossen	
2 Hauptschule abgeschlossen	
3 Berufsbildende mittlere Schule abgeschlossen	
4 Berufsbildende höhere Schule abgeschlossen	
5 Allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen	
6 Hochschule abgeschlossen	
Alter beim Dienstgeberwechsel .	96
99 unbekannt	
Transaktionsresultat: Bezahlung	97
1 starke Verbesserung	
2 leichte Verbesserung	
3 unverändert	
4 leichte Verschlechterung	
5 starke Verschlechterung	
6 unbekannt	
Transaktionsresultat: Entfernung vom Arbeitsplatz	98
siehe 97	
Transaktionsresultat: Aufstiegsmöglichkeiten	99
siehe 97	
Transaktionsresultat: Arbeitszeiteinteilung	100
siehe 97	
Transaktionsresultat: Tätigkeitsvielfalt	101
siehe 97	
Transaktionsresultat: Auskommen mit Vorgesetzten	102
siehe 97	



ANMERKUNGEN

TEIL I

- 1) Kritisch dazu z.B. Kaldor 1972.
- 2) Jaffé 1977.
- 3) Zur Bedeutung von unvollkommener Information für die Transaktionsstruktur von Märkten, exemplarisch Wilson 1980.
- 4) Etwa können gegenwärtige Konsumententscheidungen zukünftige Produktionsentscheidungen restringieren.
- 5) Becker 1975.
- 6) Wagner 1981a, 9ff., 171.
- 7) Zu einer allgemeinen Darstellung der Transaktionskostenproblematik, Williamson 1975.
- 8) Für einen Überblicksartikel aus orthodoxer Theoriesicht, Cain 1976.
- 9) Für die BRD wurden die Segmentationsansätze primär am Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München, entwickelt; Lutz, Sengenberger 1974.
- 10) Lutz, Sengenberger 1980, 294.
- 11) Piore 1972.
- 12) Zur Diskussion von Rationierungsschemata: Wagner 1981a, 153ff.
- 13) Offe, Hinrichs 1977, 18ff.; Biehler, Brandes 1981, 130ff.
- 14) Offe, Hinrichs 1977, 19.
- 15) Biehler, Brandes 1981, 139ff.
- 16) Williamson 1975, 66.
- 17) Williamson 1975, 26ff.
- 18) Offe, Hinrichs 1977, 19.
- 19) Offe, Hinrichs 1977, 16; Gintis 1976.
- 20) Marglin 1974.

- 21) Für einen Überblick, Sengenberger 1978.
- 22) Exemplarisch Biehler, Brandes 1981.
- 23) Piore 1972.
- 24) Salop, Salop 1976.
- 25) Lutz 1981.
- 26) Thurow 1975, 75ff.
- 27) Thurow 1975.
- 28) Thurow 1975, 77.
- 29) Lazear, Rosen 1981.
- 30) Lazear 1981.
- 31) Wagner 1981b; zur Mengenrationierung im Rahmen hochaggrierter Fixpreismodells, Benassy 1977; zur Analyse der Mengenrationierung von Unternehmen könnten Indikatoren wie etwa die Laufzeit offener Stellen herangezogen werden, Kühl 1970; Cramer, Leupoldt 1978.
- 32) Wagner 1981b, 175ff.
- 33) Wagner 1981a, 161
- 34) Offe, Hinrichs 1977, 34; Schmid 1980.
- 35) Offe, Hinrichs 1977, 35ff.
- 36) Riese 1977.
- 37) Gordon 1974; Schmid 1980.

TEIL II

- 1) Lutz, Sengenberger 1980, 292.
- 2) Sengenberger 1978, 39.
- 3) Zu dieser Grundkonzeption, Wagner 1981a, 133ff.
- 4) Wagner 1981a, 155.
- 5) Exemplarisch für Österreich, Rothschild 1977a; Riese 1980; für die BRD, Schmid 1980.
- 6) Für eine detaillierte Beschreibung des Stichprobenplans, Österreichisches Statistisches Zentralamt 1974.
- 7) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1976.
- 8) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1976, 11.
- 9) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1976, 13.
- 10) Bishop, Fienberg, Holland 1975, 124ff.
- 11) Für das Zustandekommen der beobachteten Zellenbesetzungen können auch andere Verteilungsprozesse spezifiziert werden; etwa ergibt sich bei a priori fixierter Samplegröße und Kreuzklassifikation nach den Variablen eine Multinomialverteilung, bei der a priori Festlegung von bestimmten Randverteilungen eine Produkt-Multinomialverteilung. Die ML-Schätzer sind für alle drei Verteilungsspezifikationen ident; Birch 1963.
- 12) Nelder 1974.
- 13) Bishop, Fienberg, Holland 1975, 125.
- 14) Bishop, Fienberg, Holland 1975, 124ff.
- 15) Im hierarchischen log-linearen Modell enthält die Minimalspezifikation den höchsten Interaktionseffekt der unabhängigen Variablen; Goodman 1972.
- 16) Fienberg 1978.
- 17) Die Restriktionen sicher, daß die tatsächlichen Randverteilungen in dem Modell mit den geschätzten Randverteilungen übereinstimmen.
- 18) Zur analytischen Verwandtheit mit logit-Modellen, Bishop, Fienberg, Holland 1975, 357ff.

- 19) Lippman, McCall 1979.
- 20) Granovetter 1974; und die dort angegebene Literatur.
- 21) Williamson 1975, 63.
- 22) Maurer, Pichelmann, Wagner 1981.
- 23) Brown 1967, 117.
- 24) Ahner 1978, 101.
- 25) Piore 1975, 128ff.
- 26) Maurer, Pichelmann, Wagner 1981.
- 27) Dafür könnten auch unterschiedliche sozialrechtliche Regelungen ausschlaggebend sein.
- 28) Für Literaturangaben, Pfriem 1979, 112.
- 29) Signifikante Unterschiede in den Überlebensfunktionen ergeben sich nach einem Mantel-Cox Test nur nach Geschlecht bzw. Berufszweig.
- 30) Becker 1975; Wilde 1979, 37.
- 31) Rosen 1972; Pencavel 1972; Wilde 1979.
- 32) Zu Rückkoppelungsprozessen, Vietorisz, Harrison 1973.
- 33) Lutz, Sengenberger 1980, 297.
- 34) Wagner 1981a, 154; Thurow 1975, 77.
- 35) Doeringer, Piore 1971; Thurow 1975; Pfriem 1979; Wagner 1981; Biehler, Brandes 1981.
- 36) Piore 1975.
- 37) Bei den Beamten wurden Versetzungen zwischen Dienststellen nicht als Arbeitsplatzwechsel erfaßt.
- 38) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1976, 17ff.
- 39) Ahner 1978, 134ff.
- 40) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1979.
- 41) Azariadis 1975; Blau, Kahn 1981; Parsons 1972.
- 42) Mortenson 1978.

- 43) Blau, Kahn 1981, 273.
- 44) Wagner 1981a, 135.
- 45) Wagner 1981a, 136.
- 46) Lutz 1981, 2ff.
- 47) Lutz, Sengenberger 1980, 292.
- 48) Gutierrez-Rieger 1982; Pichelmann, Wagner 1981b.
- 49) Zum Modell statistischer Diskriminierung, Phelps 1972; Arrow 1973.
- 50) Der Boudon'sche Mobilitätsindex ist für 2 x 2 Übergangsmatrizen definiert mit

$$M_B = 1 - I_B$$

$$I_B = \frac{n_{ii}}{\min(n_{i.}, n_{.i})} \quad \begin{array}{l} \text{mit } i = 1 \text{ falls } n_{11} + n_{12} < n_{12} + n_{22} \\ \text{mit } i = 2 \text{ falls } n_{11} + n_{12} > n_{12} + n_{22} \end{array}$$

Im vorliegenden Fall mißt der Index das Mobilitätsausmaß von Kleinbetrieben zu Mittel- und Großbetrieben bzw. umgekehrt. Für eine Diskussion seiner Eigenschaften, Boudon 1973.

- 51) Lutz 1980, 11.
- 52) Österreichisches Statistisches Zentralamt 1976, 26.
- 53) Walterskirchen 1974.
- 54) Wagner 1981a, 160ff.
- 55) Wagner 1981a, 161.
- 56) Dazu zählt etwa auch der Arbeitsmarkt für Jungakademiker.
- 57) Offe 1975, 108.
- 58) Valter 1975, 73.
- 59) Hofbauer, Kraft 1974.
- 60) Zu diesem Schluß gelangt auch die Studie von Hofbauer, Kraft, 1974.
- 61) Die Mikrozensusdaten geben allerdings keinen Aufschluß, ob die Lehrlingsausbildung vor dem Dienstgeberwechsel abgeschlossen wurde. Fast alle Arbeitsplatzwechsler waren aber über 18 Jahre alt, was die Absolvierung der Berufsausbildung vermuten läßt.

- 62) Valter 1975; Walterskirchen 1976.
- 63) Lassnigg 1979, 7ff.
- 64) Granovetter 1972; Maurer, Pichelmann, Wagner 1981.
- 65) Zu Alters-Einkommensprofilen, exemplarisch Wagner 1978.
- 66) Zum Modell statistischer Diskriminierung, Phelps 1972; Arrow 1973; Stiglitz 1973.
- 67) Wagner 1981a, 135.
- 68) Diese Überlegung beruht auf einem Warteschlangenmodell des Arbeitsmarktes, in dem die Arbeitskräfte aufgrund ihrer Marktsignale gereiht werden; Spence 1974; Thurow 1975; Riley 1976. Vgl. auch Pichelmann, Wagner 1981a.
- 69) Für einige qualitative Überlegungen zu dieser Anpassungsdynamik, Wagner 1981a, 143.
- 70) Für eine andere Studie, Blau, Kahn 1981.
- 71) Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau erreichen auch im allgemeinen durch Auspendeln keine Einkommenssteigerung; das zeigen Befunde aus dem Mikrozensus 1981; Österreichisches Statistisches Zentralamt 1982.
- 72) Kurzfristig können Arbeitnehmer nur wenige Komponenten ihrer Kontraktangebote variieren, ohne erhebliche materielle und psychische Belastungen auf sich zu nehmen.
- 73) Riese 1977; Butschek 1979.
- 74) Butschek 1981, 387.
- 75) Hausa, Kolm 1979, 181ff.
- 76) Exemplarisch Egle, Ernst, Schnur 1976; Rothschild 1977b; Bartunek 1980.
- 77) Auf der Basis eines hochaggregierten Arbeitsangebotsmodells für Österreich (1968-1980) schätzt Christl, daß eine Verringerung der Beschäftigungschancen um einen Prozentpunkt die weibliche Erwerbsquote um rund 0,5%, jene der Männer hingegen um ca. 0,3% reduziert; Christl 1982, 13.
- 78) Rothschild 1977b; Butschek 1978.
- 79) Butschek 1981.

BIBLIOGRAPHIE

- AHNER, D. Arbeitsmarkt und Lohnstruktur. Tübingen 1978.  
1978
- ARROW, K. The Theory of Discrimination in Labor Markets.  
1973 Princeton University Press 1973.
- AZARIADIS, C. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria.  
1975 Journal of Political Economy 83 (1976), 1183-1202.
- BARTUNEK, E. Arbeitssuche von nichtbeschäftigten Personen.  
1980 Österreichisches Statistisches Zentralamt. Sta-  
tistische Nachrichten 35 (1980), 201-205, 248-251.
- BECKER, G.S. Human Capital (2nd Ed.). New York: Columbia 1975.  
1975
- BENASSY, J.P. On Quantity Signals and the Foundations of  
1977 Effective Demand Theory. Scandinavian Journal of  
Economics 79 (1977), 147-167.
- BIEHLER, H. - W. BRANDES. Arbeitsmarktsegmentation in der Bun-  
desrepublik Deutschland. Frankfurt, New York:  
1981 Campus 1981.
- BIRCH, M.W. Maximum Likelihood in three-way Contingency Tables.  
1963 Journal of the Royal Statistical Society Ser. B25  
(1963), 220-237.
- BISHOP, Y. - S.E. FIENBERG - P.W. HOLLAND. Discrete Multivariate  
1975 Analysis. Cambridge (Mass.):MIT Press 1975.
- BLAU, F.D. - L.M. KAHN. Causes and Consequences of Layoffs.  
1981 Economic Inquiry 19 (1981), 270-296.
- BLAUG, M. Human Capital Theory. A Slightly Jaundiced Survey.  
1976 Journal of Economic Literature 14 (1976), 827-855.
- BOUDON, R. Mathematical Structures of Social Mobility. Amster-  
dam 1973.

BROWN, D.G. The Mobile Professors. American Council on Education. Washington, D.C. 1967.

BUTSCHEK, F. Auf der Suche nach der versteckten Arbeitslosigkeit. Zeitschrift für Nationalökonomie 38 (1978), 405-414.

BUTSCHEK, F. Zur Aussagekraft der Arbeitsmarktstatistik. Monatsberichte des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung 52 (1979), 339-344.

BUTSCHEK, F. Versteckte Arbeitslosigkeit in Österreich. Monatsberichte des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung 54 (1981), 385-395.

BUTSCHEK, F. Vollbeschäftigung in der Krise. Die österreichische Erfahrung 1974 bis 1979. Wien 1981.

CAIN, G.C. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. Journal of Economic Literature 14 (1976), 1215-1257.

CHRISTL, J. Ein ökonometrisches Modell des Arbeitsangebots. Internes Diskussionspapier. Institut für Höhere Studien, Wien 1982.

CHRISTL, J. - M. WAGNER. Die Stellung der Frau in der österreichischen Lohnpyramide. Wirtschaft und Gesellschaft 8 (1982), 79-97.

CRAMER, U. - R. LEUPOLDT. Laufzeit und Besetzung von offenen Stellen. Ergebnisse einer Abgangsstichprobe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 11 (1978), 435-442.

DIAMOND, P. - E. MASKIN. An Equilibrium Analysis of Search and Breach of Contract. I. Steady States. Bell Journal of Economics 10 (1979), 282-316.

DOERINGER, P. - M.J. PIORE. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.) 1971.

- EGLE, F. - A. ERNST - P. SCHNUR. Verdeckte Arbeitslosigkeit.  
1976 Göttingen 1976.
- FIENBERG, S.E. The Analysis of Cross-Classified Categorical  
1978 Data. Cambridge (Mass.) 1978.
- FRIEDMAN, M. The Role of Monetary Policy. American Economic  
1968 Review 58 (1968), 1-17.
- GERFIN, H. Einige neuere Entwicklungen und Perspektiven der  
1978 Arbeitsmarkttheorie. Zeitschrift für die gesamte  
Staatswissenschaft 134 (1978), 410-441.
- GINTIS, H. The Nature of the Labor Exchange and the Theory  
1976 of Capitalist Production. Review of Radical Poli-  
tical Economics 8 (1976), 36-54.
- GOODMAN, L.A. A Modified Multiple Regression Approach to the  
1972 Analysis of Dichotomous Variables. American So-  
ciological Review 37 (1972), 28-46.
- GORDON, D.M. Theories of Poverty and Underemployment. Lexing-  
1974 ton (Mass.) 1974.
- GORDON, P.J. Recent Developments in the Theory of Inflation  
1976 and Unemployment. Journal of Monetary Economics 2  
(1976), 185-219.
- GRANOVETTER, M.S. Getting a Job. A Study of Contacts and Careers.  
1972 Cambridge (Mass.): Harvard University Press 1972.
- GUTIERREZ-RIEGER, H. Erklärungsansätze für Arbeitskräftemobi-  
1982 lität am Beginn des Erwerbslebens. Internes Dis-  
kussionspapier. Institut für Höhere Studien,  
Wien 1982.
- HAUSA, H. - P. KOLM. Arbeitsbedingungen von Arbeitern und An-  
1979 gestellten. Ungleichheit in Österreich. Ein Sozial-  
bericht. Eds. M. Fischer-Kowalski - J. Bucek, Wien  
1979, 181-192.

- HOFBAUER, H. - H. KRAFT. Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit. Betriebs- und Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974), 44-67.
- HOFEMANN, K. - R. SCHMITT. Arbeitsmarktsegmentation - die Karriere eines Konzepts. WSI-Mitteilungen 1/1980, 33-42.
- JAFFÉ, W. The Normative Bias of the Walrasian Model: Walras versus Gossen. Quarterly Journal of Economics 91 (1977), 371-387.
- KALDOR, N. The Irrelevance of Equilibrium Economics. Economic Journal 82 (1972), 1237-1252.
- KÜHL, J. Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3 (1970), 250-276.
- LASSNIGG, L. Der Beitrag des Bildungswesens zur Reproduktion der sozialen Ungleichheit. Internes Diskussionspapier. Institut für Höhere Studien, Wien 1979.
- LAZEAR, E.P. Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions. American Economic Review 71 (1981), 606-620.
- LAZEAR, E.P. - S.ROSEN. Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. Journal of Political Economy 89 (1981), 841-864.
- LIPPMAN, S.A. - J.J. McCall (Eds.). Studies in the Economics of Search. Amsterdam: North-Holland 1979.
- LUCAS, R.E. - L. RAPPING. Real Wages, Employment and Inflation. Journal of Political Economy 77 (1969), 721-754.
- LUCAS, R.E. An Equilibrium Model of Business Cycle. Journal of Political Economy 83 (1975), 1113-1144.

- LUTZ, B. - W. SENGENBERGER. Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Göttingen 1974.
- LUTZ, B. - W. SENGENBERGER. Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. WSI-Mitteilungen 5/1980, 291-299.
- LUTZ, B. 1981. Einige Aspekte von Theorie und Empirie segmentierter Arbeitsmärkte. mimeograph, Düsseldorf 1981.
- MAKI, D. - Z. SPINDLER. The Effect of Unemployment Compensation on the Rate of Unemployment in Great Britain. Oxford Economic Papers 27 (1975), 440-454.
- MARGLIN, S.A. 1974. What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. Review of Radical Economics 6 (1974), 33-60.
- MATTILA, J.P. 1974. Job Quitting and Frictional Unemployment. American Economic Review 64 (1974), 235-239.
- MAURER, J. - K. PICHELMANN - M. WAGNER. 1981. Transaktionsrisiko bei unvollständiger Information. Tagung "Information in der Wirtschaft" des Vereins für Socialpolitik, Graz 1981.
- MORTENSON, D.T. 1970. A Theory of Wage and Employment Dynamics. In: Phelps (1970), 167-211.
- MORTENSON, D.T. 1978. Specific Capital and Labor Turnover. Bell Journal of Economics 9 (1978), 572-586.
- NELDER, J.A. - R.W.M. WEDDERBURN. 1972. Generalized Linear Models. Journal of the Royal Statistical Society 135 (1972), 370-384.
- NELDER, J.A. 1974. Log-Linear Models for Contingency Tables: A Generalisation of Classical Least Squares. Applied Statistics 23 (1974), 323-337.
- NICKELL, S. 1979. The Effect of Unemployment and Related Benefits on the Duration of Unemployment. Economic Journal 87 (1979), 34-49.

- OFFE, C. Berufsausbildungsreform. Eine Fallstudie.  
1975 Frankfurt 1975.
- OFFE, C. - K. HINRICHS. Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und  
1977 die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern. Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. Ed.C.Offe, Luchterhand 1977, 3-61.
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT. Die neue Stichpro-  
1974 be des Mikrozensus ab 1974. Statistische Nachrichten 29 (1974), 482-487.
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT. Arbeitsplatzwech-  
1976 sel. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1975. Beiträge zur österreichischen Statistik 438 (1976).
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT. Arbeitsplatzwech-  
1979 sel. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1978. Beiträge zur österreichischen Statistik 555 (1979).
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT. Einkommen bei be-  
1982 sonderen Arbeitszeitformen unselbständig Beschäftigter. Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1981 und September 1980. Statistische Nachrichten 37 (1982), 129-132.
- PARSONS, D. Specific Human Capital: An Application to Quit  
1972 Rates and Layoff Rates. Journal of Political Economy 80 (1972), 1120-1143.
- PENCAVEL, J. Wages, Specific Training, and Labor Turnover in  
1972 US Manufacturing Industries. International Economic Review 13 (1973), 53-64.
- PFRIEM, H. Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassi-  
1979 sche, duale und radikale Ansätze. Frankfurt, New York: Campus 1979.
- PHELPS, E.S. (Ed.) Microeconomic Foundations of Employment  
1970 and Inflation Theory. New York 1970.
- PHELPS, E.S. Inflation Policy and Unemployment Theory. New  
1972 York: W.W. Norton 1972.

- PICHELMANN, K. - M. WAGNER. Kündigung. Die Erfolgchancen bei erzwungenen Arbeitsmarkttransaktionen. Tagung "Arbeitsmarkt und Lohnstruktur", Neukirchen (BRD), 1981a  
1981.
- PICHELMANN, K. - M. WAGNER. Labour Market Mobility in Austria: To What Extent Does Human Capital Matter? Sitzung des bildungsökonomischen Ausschusses des Vereins für Socialpolitik, Berlin 1981.  
1981b
- PIORE, M.J. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. Labor Market Segmentation. Eds. R.S. Edwards - M. Reich - D.M. Gordon, Lexington (Mass.) 1975, 125-150.  
1975
- RIESE, M. Zum Aussagewert der Arbeitslosenstatistik. Wirtschaft und Gesellschaft 3 (1977), 43-62.  
1977
- RIESE, M. Ursachen und Erscheinungsformen der Arbeitslosigkeit. Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik, Linz 1980.  
1980
- RILEY, I.G. Information, Screening and Human Capital. American Economic Review P&P 66 (1976), 254-260.  
1976
- ROSEN, S. Learning and Experience in the Labor Market. Journal of Human Resources 7 (1972), 326-342.  
1971
- ROTHSCHILD, K. Arbeitslosigkeit in Österreich 1955-1975. Linz 1977.  
1977a
- ROTHSCHILD, K. Zyklisches Verhalten und Niveau der österreichischen Arbeitslosigkeit: Zwei hypothetische Betrachtungen. Zeitschrift für Nationalökonomie 37 (1977), 183-196.  
1977b
- ROTHSCHILD, K. Arbeitslose. Gibt's die? Kyklos 31 (1978), 21-35.  
1978
- SALOP, J. - St.SALOP. Self-Selection and Turnover in the Labor Market. Quarterly Journal of Economics 9 (1976), 619-627.  
1976

- SCHMID, G. Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik. Berlin 1980.
- SENGENBERGER, W. (Ed.) Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt, New York: Campus 1978.
- SHAVELL, S. - L.WEISS. The Optimal Payment of Unemployment Insurance Benefits Over Time. Journal of Political Economy 87 (1979), 1347-1362.
- SPENCE, M. Market Signalling. Cambridge (Mass.) 1974.
- THUROW, L.C. Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the US Economy. New York 1975.
- VALTER, S. Diskriminierung im Lehrlingswesen. Wirtschaft und Gesellschaft 1 (1975), 59-84.
- VIETORISZ, T. - B. HARRISON. Labor Market Segmentation. Positive Feedback and Divergent Development. American Economic Review P&P 63 (1973), 366-375.
- WAGNER, M. Einkommenschancen im Lebenszyklus. Wirtschaft und Gesellschaft 4 (1978), 393-414.
- WAGNER, M. Umverteilung und Lohnstruktur. Frankfurt, New York: Campus 1981
- WAGNER, M. Unerklärte Varianz. Beiträge zur Theorie und Anwendung des Humankapitalansatzes. Ed. W. Clement. Berlin 1981, 165-184.
- WALTERSKIRCHEN, E. Die Fluktuation der Arbeitskräfte. Empirica 1 1974 (1974), 5-32.
- WALTERSKIRCHEN, E. Berufschancen für Facharbeiter. Monatsberichte des österreichischen Institute für Wirtschaftsforschung 49 (1976), 526-534.

- WILDE, L.L. An information-theoretic approach to job quits.  
1979 Studies in the Economics of Search. Eds. S.A.  
Lippman - J.J. McCall. Amsterdam: North-Holland  
1979, 35-52.
- WILLIAMSON, O.E. Markets and Hierarchies. Analysis and Anti-  
trust Implications. New York: Free Press 1975.
- 1975
- WILSON, C.W. The Nature of Equilibrium in Markets with Adverse  
1980 Selection. Bell Journal of Economics 11 (1980),  
108-130.