

In dieser Arbeit geht es um die Frage, wie sich Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrisen über unterschiedliche Wirkungsmechanismen auf diese vielfältigen Arbeitsbedingungen, aber auch auf das dahinter stehende System wohlfahrtsstaatlicher Mikroregulierungen des Arbeitsmarktes und damit auf die Wohlfahrt aller ArbeitnehmerInnen (der Beschäftigten wie der Arbeitslosen) auswirken.

2. Die Notwendigkeit des Wohlfahrtsstaats

Wie und mit welchen expliziten und impliziten Inhalten, Forderungen und Verpflichtungen ein Arbeitsvertrag konkret ausgefüllt wird, hängt in der idyllischen Welt des perfekten Wettbewerbsmarktes allein von den technischen Gegebenheiten, den Präferenzen und Ausstattungen absolut freier und perfekt mobiler Arbeitsanbieter ab, die mit ihren jeweiligen Arbeitgebern in beiderseitig vorteilhafte, effiziente Tauschbeziehungen eintreten. Dieses, von allen hässlichen Machtasymmetrien und Informationsmängeln, aber auch von komplexer Heterogenität, zeitlichen und örtlichen Unteilbarkeiten der Leistungserstellung gereinigte Bild der Funktionsweise „des“ Arbeitsmarktes ist natürlich absolut realitätsfremd. Leider hat man den Eindruck, dass die OECD-Propheten der „Arbeitsmarktflexibilisierung“ noch immer so tun, als handle es sich bei diesem Modell um eine real umsetzbare Utopie, wäre nur ein entsprechender politischer Reformwille vorhanden...

Dabei wird ignoriert, dass sogar die moderne neoklassische Arbeitsmarkttheorie diesem idyllischen Bild der Funktionsweise eines idealen Arbeitsmarktes klar widerspricht. So zeigen etwa Lang und Majumdar (2004) überzeugend auf, dass bei Präsenz von Friktionen auf Arbeitsmärkten und heterogenen Präferenzen von Arbeitsanbietern die klassischen Resultate der Nettokompensationstheorie von Rosen (1974) keine Gültigkeit mehr haben. Aus theoretischen Überlegungen im Rahmen der allgemeinen Gleichgewichtstheorie ziehen die beiden Autoren den Schluss: „The model ... generates a potential justification for such diverse policies as occupational safety legislation, minimum wage laws, and maximum hours laws.“

Auch Anti-Diskriminierungspolitik, sogar das Verbot bestimmter Tätigkeiten (oder Restriktionen bei bestimmten Arbeitsplatzcharakteristiken) können in diesem geringfügig um realistische Annahmen erweiterten Modellrahmen sinnvoll, weil effizienzverbessernd sein. Lang und Majumdar zeigen auch, dass unter solchen Bedingungen positiv bewertete nicht-pekuniäre Arbeitsplatzcharakteristika und höhere Entlohnung im Allgemeinen sogar positiv miteinander korreliert sein werden – eine These, die diametral den Vorhersagen der klassischen Nettokompensationstheorie (nach der nicht-pekuniäre Nachteile durch monetäre Ausgleichszahlungen kompensiert werden müssen) widerspricht. Das heißt, angenehmere