

---

## EFFIZIENZLÖHNE UND INDIVIDUALEINKOMMEN

---

Rezension von: Knut Gerlach, Olaf  
Hübler (Hrsg.), Effizienzlohntheorie,  
Individualeinkommen und  
Arbeitsplatzwechsel, Campus Verlag,  
Frankfurt/Main, New York, 1989, 326  
Seiten, DM 58,-

---

Warum sorgen die Lohnsätze nicht stets für die Räumung der Arbeitsmärkte? Welche Faktoren bestimmen die Höhe der Individualeinkommen? Mit diesen „Evergreens“ wirtschaftswissenschaftlicher bzw. industriesoziologischer Forschungsanstrengungen hat sich im März 1988 eine Tagung des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung beschäftigt; seit kurzem liegen nun die Konferenzbeiträge, einschließlich eines einführenden Überblicks der Herausgeber, in einem Tagungsband gesammelt vor.

Rund die Hälfte der Aufsätze setzt sich mit Varianten der in letzter Zeit überaus populären Effizienzlohnhypothese auseinander. Die Attraktivität der Effizienzlohnmodelle rührt wohl daher, daß sie einen altbekannten Gedanken im Rahmen ziemlich rigoroser mikrotheoretischer Formulierungen wieder aufnehmen: für Firmen mag es profitabel sein, höhere als die markträumenden Lohnsätze zu bezahlen, da von höheren Löhnen positive Produktivitätseffekte ausgehen können. Die vielfältigen Begründungen für diesen Zusammenhang lassen sich grob in vier „Modelltypen“ untergliedern: (1) In der Turnover-Variante reduzieren höhere Löhne die Arbeitskräftefluktuation, sodaß der Aufbau betriebspezifischen Humankapitals geringere Kosten verursacht; (2) In den Shir-

king-Modellen führt die Drohung des Arbeitsplatzverlusts zur Erbringung höherer Arbeitsleistungen; im Vollbeschäftigungsgleichgewicht bliebe diese Drohung aber wirkungslos; (3) In den Selection-Modellen können Firmen durch höhere Löhne auch besser qualifizierte Arbeitskräfte attrahieren; und (4) in den eher soziologisch orientierten Fair-Wage-Ansätzen reagieren die Arbeitskräfte auf das „Geschenk“ höherer Löhne mit dem „Gegengeschenk“ einer Steigerung der Arbeitsmoral und Leistungsnormen.

Das charakteristische Merkmal der Effizienzlohnmodelle besteht somit darin, daß infolge unvollkommener Information bzw. Kontrollmöglichkeiten die Lohnsätze bestimmte Anreizfunktionen mitübernehmen müssen, was wiederum dazu führt, daß im Gleichgewicht(!) die Lohnsätze nicht markträumend sind. Die potentielle Sprengkraft dieser Überlegungen hat eine lebhafte Debatte über die „Reichweite“ des Effizienzlohnmodells, insbesondere hinsichtlich der Möglichkeiten alternativer komplexer Anreizstrukturen und der empirischen Validität, ausgelöst. Die ersten fünf Aufsätze in dem Sammelband beteiligen sich an der theoretischen Debatte mit unterschiedlichen Akzentsetzungen. Ernst Fehr behandelt in seinem Beitrag diverse Einwände gegen die Shirking-Variante der Effizienzlohnhypothese und weist sie nach eingehender Analyse als unzutreffend oder wenig stichhaltig zurück. Johannes Schneider und Lutz Bellmann gehen in ihren Aufsätzen der Frage nach, ob bzw. welchen Beitrag Reputation und die Kosten des Reputationsverlustes zur Überwindung der den Effizienzlohnmodellen inhärenten Informations- und Kontrollproblemen leisten können. Herbert Walther zeigt in seinem innovativen Beitrag auf, daß sich Kündigungsschutzbestimmungen als ein Element komplexerer Anreizstrukturen im Rahmen von Effizienzlohnüberlegungen fruchtbringend interpretieren lassen, und erörtert ver-

schiedene Abweichungen von einer für die Arbeitnehmer optimalen Anreizstruktur. Gisela Kubon-Gilke schließlich kritisiert die Fair-Wage-Variante der Effizienzlohntheorie aus der Sicht der kognitiven Sozialpsychologie mit dem Argument, daß die Kontextabhängigkeit des Verhaltens nicht ausreichend berücksichtigt werde.

Mit der Effizienzlohndebatte weniger vertrauten LeserInnen wird es vermutlich nicht ganz leicht fallen, den größtenteils theoretisch recht anspruchsvollen Argumentationslinien in den bislang skizzierten Aufsätzen zu folgen. Dies kann Beiträgen zu einer laufenden Theoriediskussion aber auch wohl kaum zum Vorwurf gemacht werden. Kritisch muß hingegen angemerkt werden, daß sich nur ein einziger empirisch orientierter Beitrag, nämlich von Olaf Hübler und Knut Gerlach, dem Effizienzlohn-Thema zuordnen läßt; und selbst dazu bedarf es einigen guten Willens. Hübler und Gerlach analysieren unter Verwendung zweier Individualdatensätze berufliche Lohndifferentiale in der BRD; sie schätzen traditionelle Individualeinkommensfunktionen und versuchen verbleibende Berufslohndifferentiale effizienzlohntheoretisch zu deuten – eine wenig überzeugende Vorgangsweise. Vorzuziehen wäre zweifellos ein direkter Test des Effizienzlohnmodells bzw. seiner Implika-

tionen auf der Basis firmenspezifischer Daten; worauf Hübler und Gerlach allerdings selbst hinweisen.

In den fünf Beiträgen, die die zweite Hälfte des Buches ausmachen, steht die empirische Analyse von Individualeinkommen im Vordergrund. Die Beiträge von Hübler bzw. Gerlach, Schasse und Vatthauer konzentrieren sich auf den Einfluß von Arbeitsplatzwechsel als Einkommensdeterminante. Wilhelm Lorenz und Joachim Wagner widmen sich der Frage, ob die Einkommensunterschiede von Männer und Frauen aus kompensierenden Lohndifferentialen abgeleitet werden können. Die Beiträge von Schmähl und Fachinger bzw. Blossfeld, Hannan und Schömann schließlich analysieren die Einkommensentwicklung von Arbeitnehmern mit Längsschnittdaten im Zeitverlauf. Die genannten Untersuchungen erbringen eine Reihe von interessanten Befunden, die angesichts ihrer Vielfältigkeit hier aber nicht näher erörtert werden.

Insgesamt gesehen weist das Buch die typischen Stärken und Schwächen eines Tagungsbandes auf. Die einzelnen Beiträge sind recht heterogen und behandeln zum Teil sehr spezialisierte Fragestellungen. Als Entschädigung offerieren sie interessierten LeserInnen einen guten Einblick in die „Werkstatt“ der Lohn- und Lohnstrukturforschung.

Karl Pichelmann