

Institut für Weltwirtschaft
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel

Kieler Arbeitspapier Nr. 1044

**Beveridge-Kurven und
Motivations-Mismatch**

von

Björn Christensen

Mai 2001

Für den Inhalt der Kieler Arbeitspapiere sind die jeweiligen Autorinnen und Autoren verantwortlich, nicht das Institut. Da es sich um Manuskripte in einer vorläufigen Fassung handelt, wird gebeten, sich mit Anregungen und Kritik direkt an die Autorinnen und Autoren zu wenden.

Beveridge-Kurven und Motivations-Mismatch*

Zusammenfassung:

In dem vorliegenden Beitrag wird die Hypothese der Mismatch-Arbeitslosigkeit anhand von qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven für Westdeutschland untersucht. Die Ergebnisse zeigen dabei, dass das Mismatch für die Gruppe der Geringqualifizierten sehr viel höher ist als für die Gruppe der Qualifizierten und sich dieses Mismatch in den letzten Jahren stark erhöht hat. Für diesen Sachverhalt werden motivatorische Gründe angeführt. Der Abbau der hohen Vakanzquote innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten könnte zu einer Senkung der Gesamtarbeitslosenquote um gut einen halben Prozentpunkt führen.

Abstract:

This paper deals with the hypothesis of mismatch unemployment in West Germany by calculating skills-specific Beveridge curves. The results show that the mismatch for the group of unskilled is much higher than for the group of skilled and that this mismatch has increased in the last years. The specific Beveridge curves point to motivation problems as reasons for this mismatch. By reducing the high vacancy rate for the group of unskilled the total unemployment rate may be decreased by 0.5 percentage points.

Schlagworte: Beveridge-Kurven, Mismatch-Arbeitslosigkeit, Motivations-Mismatch

JEL Klassifikation: J22, J23, J63

Björn Christensen
Institut für Weltwirtschaft
24100 Kiel
Telefon: +49/431/8814 245
Fax: +49/431/8814 502
E-mail: b.christensen@ifw.uni-kiel.de

* Mein besonderer Dank gilt Jörn Kleinert, Henning Klodt und Jürgen Stehn, die zu dieser Arbeit immer wieder hilfreiche Anregungen beisteuerten und niemals müde wurden, mit mir über Arbeitsmarktp Probleme zu diskutieren. Jens Pittroff war bei der Datenrecherche behilflich. Kommentare können direkt gerichtet werden an: b.christensen@ifw.uni-kiel.de.

INHALT

1 EINLEITUNG	1
2 QUALIFIKATION, VAKANZQUOTE UND ARBEITSLOSIGKEIT	3
3 ZUSAMMENFASSUNG	13
4 ANHANG	14
5 LITERATUR	17

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der qualifi- kationsspezifischen Arbeitsnachfrage in Westdeutschland 1976– 1998	4
Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Westdeutschland 1976–1998	5
Abbildung 3: Beveridge-Kurve für Westdeutschland 1976–1998	6
Abbildung 4: Qualifikationsspezifische Beveridge-Kurven für Westdeutschland 1976–1998	8
Abbildung 5: Beveridge-Kurve für Personen mit geringer Qualifikation für Westdeutschland 1976-1998	14
Abbildung 6: Beveridge-Kurve für Personen mit mittlerer Qualifikation für Westdeutschland 1976-1998	15
Abbildung 7: Beveridge-Kurve für Personen mit geringer Qualifikation für Westdeutschland 1976-1998	16

1 Einleitung

Seit Anfang der 80er Jahre vor allem in Europa eine Phase der persistent hohen Arbeitslosigkeit begann, werden verstärkt mikroökonomische Erklärungen für den treppenartigen Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit gesucht. Drei Theorien haben sich dabei als besonders bedeutsam manifestiert: (i) Nach der Hysterese-Theorie baut sich bei einer Rezession Arbeitslosigkeit auf, die aufgrund von Humankapitalverlusten bei den Arbeitslosen bei einem späteren Aufschwung nur teilweise wieder abgebaut wird (Blinder 1988). (ii) Die Insider-Outsider-Theorie (Lindbeck und Snower 1986, 1988) beschreibt den Arbeitsmarkt als aufgespalten in Erwerbstätige und Arbeitslose. Die Gewerkschaften verfolgen bei Lohnverhandlungen vorrangig die Interessen ihrer erwerbstätigen Mitglieder, während die Arbeitslosen keine Lobby haben. Somit wird ein Lohnsatz fixiert, der aufgrund seiner Höhe den Arbeitslosen den Wiedereinstieg in eine Beschäftigung verbaut. (iii) Nach der Mismatch-Hypothese (Jackman und Roper 1987) kann die Arbeitslosigkeit durch ein Nebeneinander von Arbeitslosen und offenen Stellen erklärt werden, sofern die Arbeitsnachfrage nicht mit dem -angebot kompatibel ist. Diese Erklärung weist einen engen Zusammenhang zu den Theorien des sektoralen Strukturwandels (Klodt et al. 1997) und des arbeitssparenden technischen Fortschritts (Krugman 2000) auf. Nach diesen Erklärungen sinkt die Nachfrage nach Arbeitskräften im primären und sekundären Sektor und steigt im tertiären Sektor und der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften steigt allgemein an, während das Arbeitsangebot weitestgehend konstant bleibt.

Alle drei Hypothesen können die persistent hohe Arbeitslosigkeit in Europa nicht singulär erklären, vielmehr liefern sie, wie auch andere, an dieser Stelle nicht genannte Theorien, nur Teilerklärungen für dieses Phänomen.

In dem vorliegenden Beitrag wird die Mismatch-Hypothese und damit die Nachfrage nach Arbeitskräften unter Berücksichtigung der nach Qualifikationsgruppen differenzierten Arbeitslosigkeit für Westdeutschland näher untersucht. Die Ergebnisse zeigen dabei ein ausgeprägtes Mismatch für die Gruppe der Geringqualifizierten, das sich in den letzten Jahren stark erhöht hat. Da per Definition für diese Gruppe der Arbeitslosen formale Qualifikationsanforderungen keine Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt darstellen können,¹ liegt die Vermutung nahe, dass unter Geringqualifizierten primär fehlende Anreizwirkungen die Arbeitsaufnahme verhindern. Verstärkte Anreizeffekte für geringqualifizierte Arbeitslose oder ein erhöhter Druck zur Annahme der vorhandenen offenen Stellen könnten in diesem Fall einen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit in Westdeutschland um bis zu 200.000 Arbeitslose bewirken. Dieses entspricht einer um einen halben Prozentpunkt geringeren Gesamtarbeitslosenquote.

¹ Die Vakanzen in dieser Gruppe beziehen sich ausschließlich auf offene Stellen, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

2 Qualifikation, Vakanzquote und Arbeitslosigkeit

Im folgenden wird nach drei formalen Qualifikationsgruppen differenziert, wobei eine Einteilung nach der Klassifikation der Bundesanstalt für Arbeit gewählt wird:

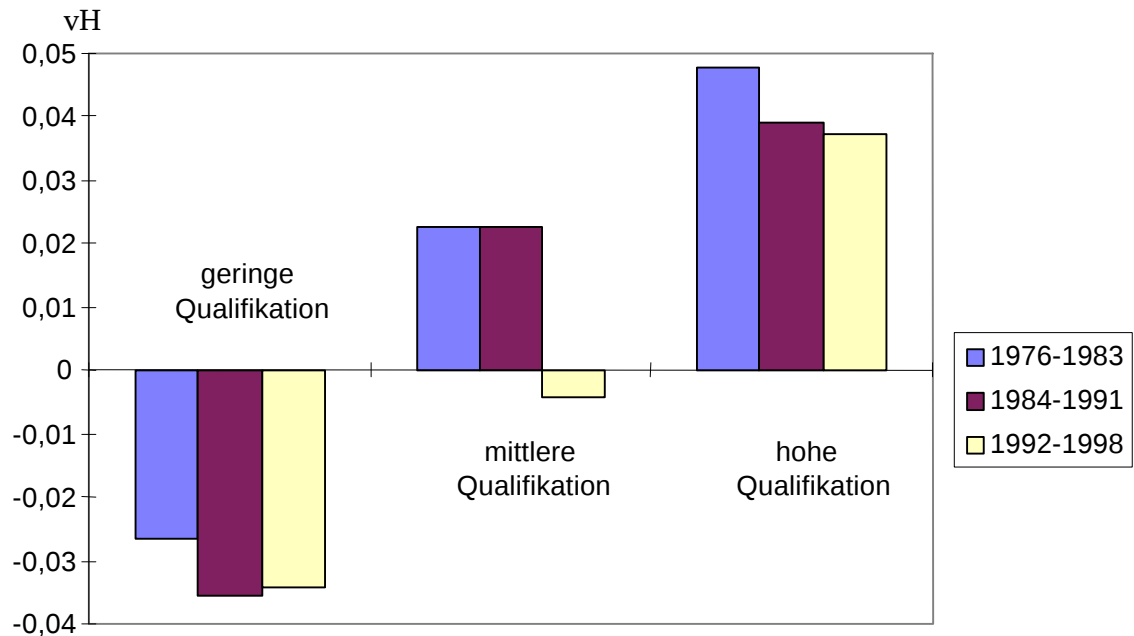
geringe Qualifikation: Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

mittlere Qualifikation: Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung

hohe Qualifikation: Personen mit Hochschulausbildung

Betrachtet man die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage von 1976 bis 1998 für Westdeutschland, so zeigt sich eine deutliche Zunahme der Nachfrage nach hoher Qualifikation und eine deutliche Abnahme der Nachfrage nach geringer Qualifikation (Abbildung 1). Im gleichen Zeitraum ist die Arbeitslosenquote kontinuierlich angestiegen, wobei dieses vor allem durch die hohen Zuwachsraten der Arbeitslosenquote für Geringqualifizierte verursacht wurde (Abbildung 2).

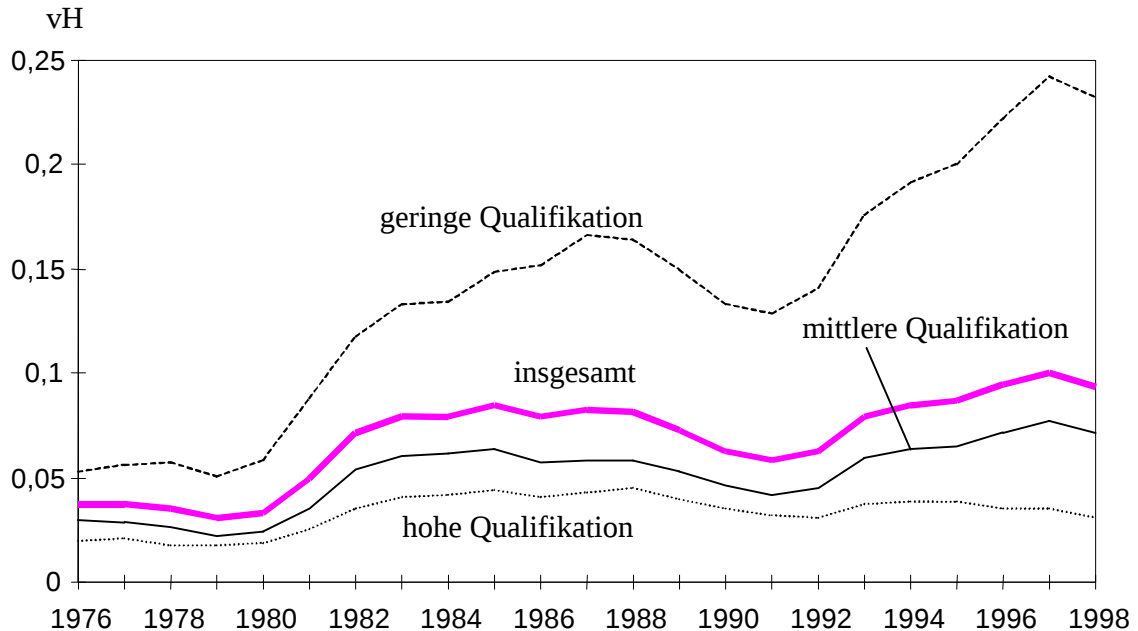
Abbildung 1: Durchschnittliche jährliche Wachstumsraten der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage^a in Westdeutschland 1976-1998



^a Arbeitsnachfrage = Erwerbstätige + gemeldete offene Stellen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), *Strukturanalyse* (lfd. Jgg.), Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in Westdeutschland
1976-1998

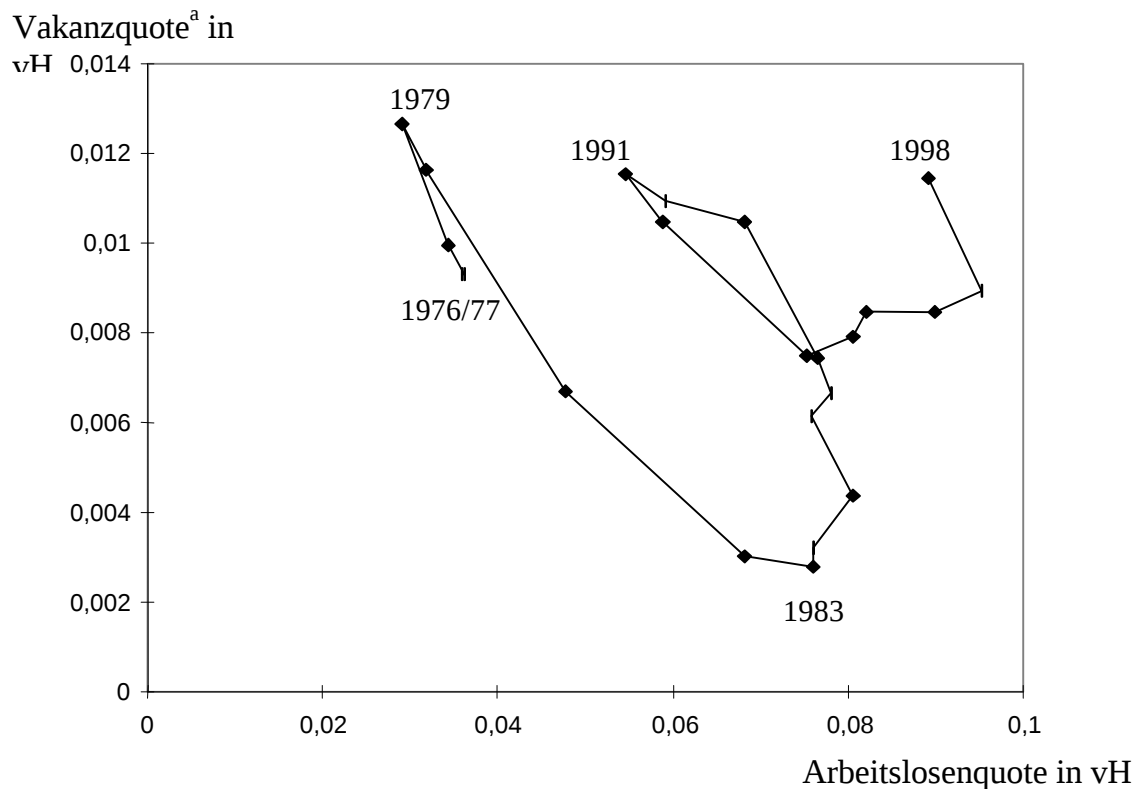


Quelle: Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

Auf den ersten Blick erscheint somit die fehlende Arbeitsnachfrage die hohe Arbeitslosigkeit unter den Geringqualifizierten zu erklären. Bei dieser Betrachtung werden allerdings zwei Faktoren vernachlässigt: Zum einen basiert die Arbeitslosenquote auf dem Anteil der Erwerbstätigen an den Erwerbspersonen und spiegelt somit nur die relative Veränderung der direkten Arbeitsnachfrage (ohne offene Stellen) wider. Zum anderen verändert sich auch das Arbeitsangebot im Zeitverlauf. Aus den bisherigen Darstellungen kann also nur abgeleitet werden, dass die Anzahl der Erwerbstätigen in der Gruppe der Geringqualifizierten schneller gesunken ist als die Anzahl der Erwerbspersonen. Es könnten allerdings durchaus offene Stellen und Arbeitslosigkeit zeitgleich existieren (Mismatch).

Eine graphische Darstellung von Mismatch wird üblicherweise mit Hilfe der Beveridge-Kurve vorgenommen. Dabei werden die Vakanzquote (Anteil der gemeldeten offenen Stellen an allen Erwerbspersonen) und die Arbeitslosenquote für einen Zeitraum gegeneinander abgetragen. Die Beveridge-Kurve für Westdeutschland von 1976 bis 1998 ist in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Beveridge-Kurve für Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), Mikrozensus, eigene Berechnungen.

Am Ende der siebziger und am Anfang der achtziger Jahre zeigt die Beveridge-Kurve den erwarteten, zum Ursprung hin konvexen Verlauf, der sich durch den negativen Zusammenhang von offenen Stellen und Arbeitslosigkeit erklären lässt. Mitte der achtziger Jahre und Mitte der neunziger Jahre verschiebt sich die Beveridge-Kurve dagegen nach außen, was darauf hindeutet, dass die Mismatch-Arbeitslosigkeit zugenommen hat. Eine Verschiebung der Beveridge-Kurve nach außen kann im wesentlichen drei Gründe haben. Erstens können die Qualifikationsanforderungen der vakanten Arbeitsplätze und die Qualifikationen der Arbeitslosen nicht übereinstimmen (qualifikatorisches Mismatch).² Zweitens können Arbeitgeber und Arbeitsuchende an verschiedenen Orten sein (regionales Mismatch). Drittens kann es für die Arbeitslosen unattraktiv sein, eine offene Stelle anzunehmen, d.h. der gebotene und der erwartete Lohn für eine Arbeit fallen auseinander (motivatorisches Mismatch).³

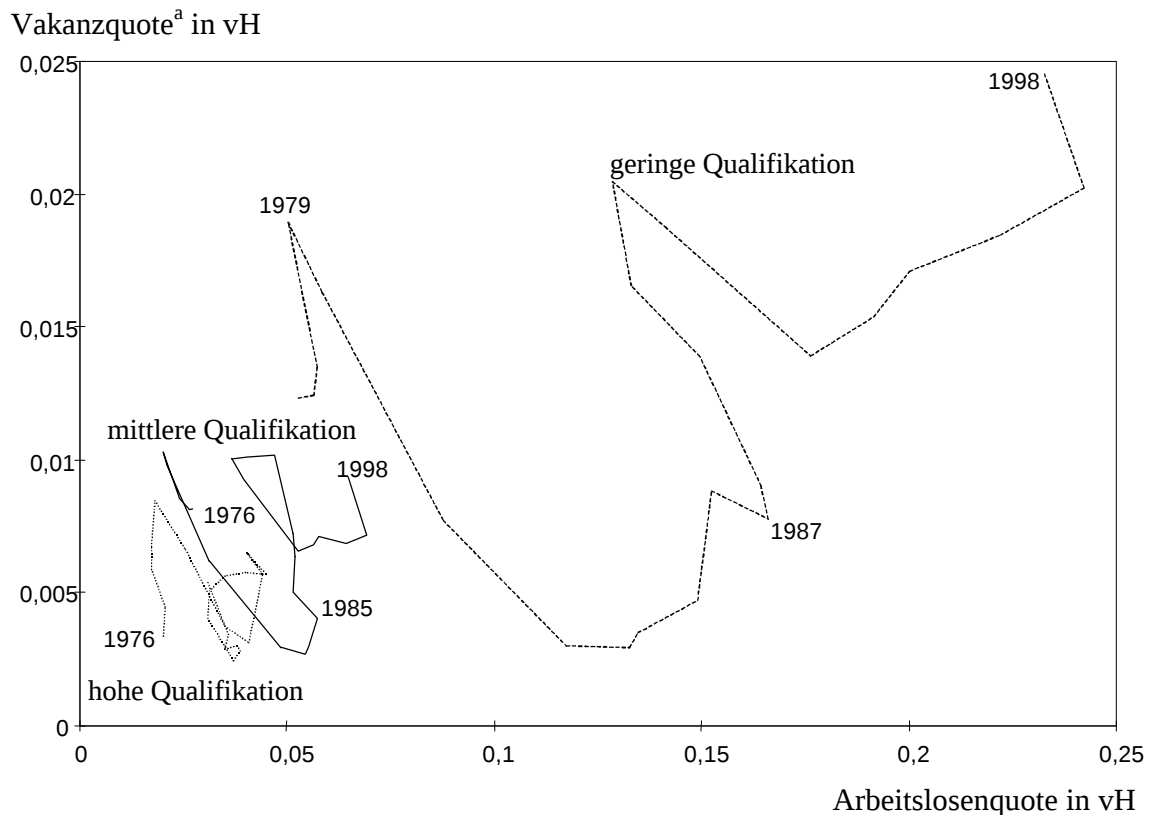
Um die Gründe für den Anstieg des Mismatch auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt genauer analysieren zu können, sind in Abbildung 4 die qualifikationsspezifischen Beveridge-Kurven abgetragen.⁴

² Qualifikatorisches Mismatch wurde in der bisherigen Diskussion häufig als Hauptursache für die Zunahme der Mismatch-Arbeitslosigkeit angeführt.

³ Weitere Formen der Mismatch-Gründe, wie z.B. diskriminatorisches Mismatch, werden in dieser Betrachtung ausgeklammert, weil sie für den deutschen Arbeitsmarkt nur eine untergeordnete Rolle spielen. Vgl. zu weiteren Mismatch-Formen z.B. Layard et al. (1991: 297-300).

⁴ Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind an den Einzelkurven nur ausgewählte Jahresangaben abgetragen. Die einzelnen Kurven befinden sich mit Jahresangaben im Anhang.

Abbildung 4: Qualifikationsspezifische Beveridge-Kurven für Westdeutschland
1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), *Strukturanalyse* (lfd. Jgg.), Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

Es lässt sich erkennen, dass die Beveridge-Kurve für geringe Qualifikationen deutlich weiter außen liegt als die Beveridge-Kurven für mittlere und hohe Qualifikationen. Außerdem verschiebt sich die Beveridge-Kurve für geringe Qualifikationen ab Mitte der achtziger Jahre sehr stark nach außen und distanziert sich im Zeitverlauf immer deutlicher von den anderen Kurven. Das Mis-

match fällt demnach in der Gruppe der Geringqualifizierten mit zunehmender Tendenz stärker aus als in den anderen Qualifikationsgruppen.⁵

Dieses Ergebnis ist insofern erstaunlich, als es die Hypothese des qualifikatorischen Mismatch als Hauptursache für das zunehmende Gesamt-Mismatch seit 1976 entkräftet, da dieser Prozess vor allem durch die Gruppe der Geringqualifizierten entstanden ist.⁶

Die genauen Gründe für die Entwicklung des Mismatch innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten können aus der grafischen Analyse nicht abgeleitet werden. Allerdings scheinen drei Aspekte nennenswert.⁷ Erstens ist es unwahrscheinlich, dass sich speziell innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten das regionale Mismatch deutlich stärker als innerhalb der anderen Qualifikations-

⁵ In bisherigen Untersuchungen stand immer nur singulär der Anstieg der Arbeitslosenquote für die Gruppe der Geringqualifizierten im Vordergrund des Interesses. Eine typische Schlußfolgerung dieser Betrachtungen findet sich z.B. bei Reinberg (1999: 437): „Wenn aber trotz massiv gesunkenem Arbeitsangebot die Arbeitslosenquote dennoch steigt, wird deutlich, dass die Aufnahmefähigkeit bzw. -bereitschaft des Arbeitsmarktes für nicht formal Qualifizierte immer geringer wird.“ Da ein zunehmendes Mismatch für die Gruppe der Geringqualifizierten zu beobachten ist, welches mit einem deutlichen Anstieg der Vakanzquote einhergeht (Abbildung 4), erscheint diese Schlußfolgerung voreilig.

⁶ Der Anteil der offenen Stellen für Geringqualifizierte an allen offenen Stellen betrug 1976 47,3% und 1998 37,9%, während der Anteil der Geringqualifizierten an allen Erwerbspersonen von 35,7% (1976) auf 17,7% (1998) abgesunken ist.

⁷ Als technischer Aspekt, der speziell die jeweiligen Vakanzquoten beeinflussen haben könnte, müßte die Meldequote beim Arbeitsamt mit in die Untersuchung einbezogen werden. Allerdings wird diese erst seit 1989 vom IAB und dem ifo Institut durch Betriebsbefragungen ermittelt (vgl. Reyer et al. 1990, sowie laufende Hefte des IABwerkstattberichts und des IABkurzberichts). Berechnet man die Meldequoten für geringe Qualifikationen (un-/angelernte Arbeiter/-innen und Angestellte für einfache Tätigkeiten) und für hohe Qualifikationen (Facharbeiter/-innen und Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten) von 1989 bis 1999 für Westdeutschland, so liegt die durchschnittliche Meldequote für die erste Gruppe nur leicht über der der zweiten Gruppe (49,2 vH bzw. 38,0 vH). Außerdem haben sich die Meldequoten für beide Gruppen in den letzten Jahren angenähert. Somit können veränderte qualifikationsspezifische Meldequoten als Grund für die Beveridge-Kurven-Verläufe in Abbildung 4 zumindest nach diesen Informationen ausgeschlossen werden.

gruppen entwickelt haben sollte. Zweitens kann ausgeschlossen werden, dass es sich bei der Gruppe der Geringqualifizierten um ein Mismatch der formalen Qualifikation handelt, da die offenen Stellen explizit keine Anforderungen an eine formale Ausbildung stellen. In bezug auf ein qualifikatorisches Mismatch bleibt somit nur die Möglichkeit, dass die sozialen Kompetenzen (soft skills) der Arbeitslosen nicht den Arbeitsplatzanforderungen entsprechen. Drittens kann nicht ausgeschlossen werden, dass der geringe Abstand zwischen den zu erzielenden Löhnen und den staatlichen Transferleistungen speziell bei Geringqualifizierten die Motivation der Arbeitsplatzsuche negativ beeinflusst.⁸ Für das ausgeprägte Nebeneinander von offenen Stellen und Arbeitslosen in der Gruppe der Geringqualifizierten erscheint folglich ein Mangel an Anreizen zur Arbeitsaufnahme, also ein motivatorisches Mismatch, als plausibelste Erklärung.

Dieses wird auch durch die Untersuchung von Christensen (2001) untermauert, der auf Basis des SOEP zeigt, dass die Lohnforderungen von Arbeitslosen (Reservationslöhne) in Westdeutschland ein sehr hohes Niveau aufweisen und auch nach einer langen Dauer der Arbeitslosigkeit nicht absinken. Die Reservationslöhne liegen im Mittel über den letzten Löhnen in Beschäftigung, also vor der Arbeitslosigkeit.⁹ Diese Ergebnisse spiegeln offenkundig wider, dass Arbeitslose nur im geringen Maße bereit sind, ihre Lohnforderungen bei Arbeitslosigkeit einer veränderten Arbeitsnachfrage anzupassen.¹⁰ Ein Ausein-

⁸ Vgl. z.B. Klodt (2001: 161) für Beispiel über Verdienstmöglichkeiten von Geringqualifizierten und dem Einkommen aus Sozialhilfe.

⁹ Im Mittel liegt die Reservationslohnrelation, also die Relation vom Reservationslohn zum letztem Lohnsatz, bei 1,2. Eine derart hohe Relation zwischen Reservationslohn und letztem Lohn ist in empirischen Studien für andere Länder nur selten beobachtet worden. Vgl. Christensen (2001) für Details.

¹⁰ Zwar findet Christensen (2001) für alle Qualifikationsgruppen unter den Arbeitslosen Reservationslohnrelationen über eins, jedoch wirkt sich die Höhe der Lohnforderungen speziell für die Gruppe der Geringqualifizierten als Eintrittsbarriere auf dem Arbeitsmarkt

anderfallen von angebotenen und von Arbeitslosen nachgefragten Löhnen, also ein motivatorisches Mismatch, scheint somit im ausgeprägten Maße vorzuliegen.

In diesem Fall bleiben zwei Alternativen, um das motivatorische Mismatch in der Gruppe der Geringqualifizierten zu verringern: Zum einen kann der Zwang zur Aufnahme einer Tätigkeit erhöht werden (Verringerung der Gewährungsdauer und der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der -hilfe) und zum anderen können Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit geschaffen werden (z.B. Lohnsubventionen). Die Quantifizierung der Effekte solcher Maßnahmen kann nur vage erfolgen:¹¹ 1998 betrug die Gesamtzahl der gemeldeten offenen Stellen für Geringqualifizierte in Westdeutschland 132.662. Hätten von diesen Stellen 100.000 mit geringqualifizierten Arbeitslosen besetzt werden können,¹² und wird des weiteren eine Meldequote von 50% unterstellt, so hätte die Anzahl der geringqualifizierten Arbeitslosen um 200.000

aus, weil die Nachfrage nach Geringqualifizierten in den letzten Jahren sehr stark gefallen ist, während sie für Hochqualifizierte gestiegen ist, vgl. Abbildung 1.

¹¹ Es wird dabei z.B. außer acht gelassen, dass zur Senkung der Arbeitslosigkeit flankierende Maßnahmen erfolgen sollten, die Anreize zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen beinhalten (z.B. Senkung der Lohnnebenkosten).

¹² Dieses entspricht einer Vakanzquote von 0,006, welches in etwa der Vakanzquote der Geringqualifizierten Anfang der achtziger Jahre oder auch den Vakanzquoten für mittlere und hohe Qualifikation 1998 entspricht (0,009 bzw. 0,005).

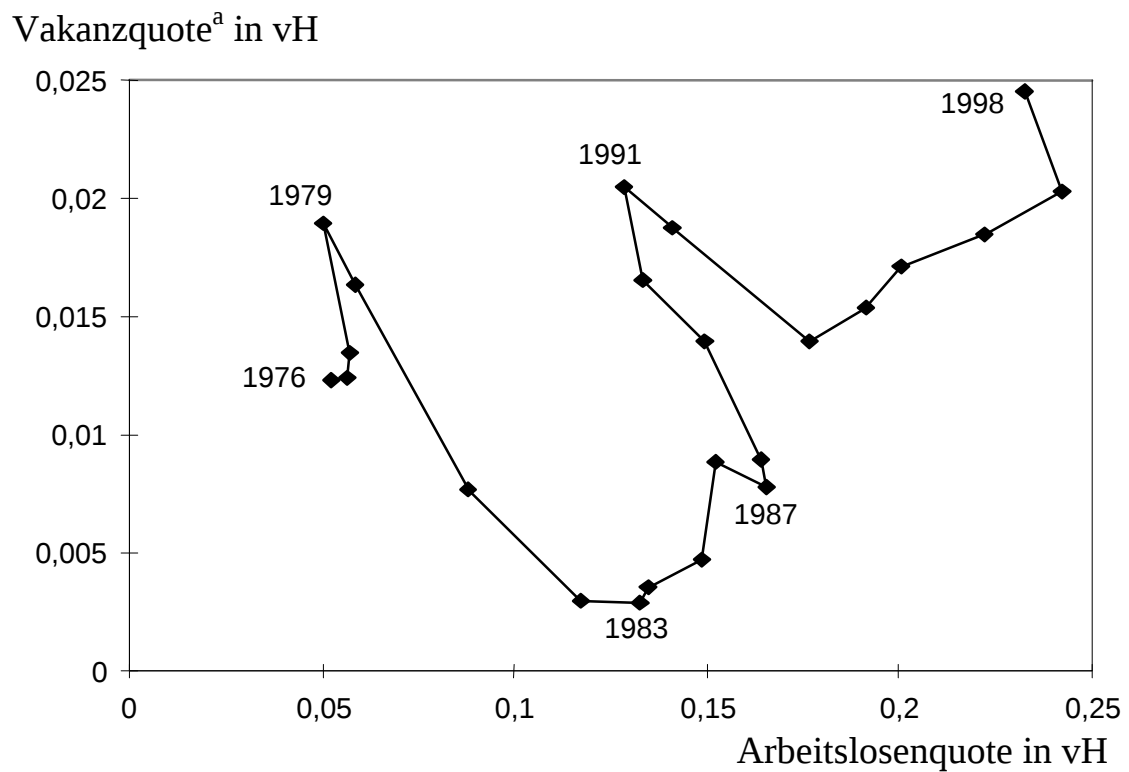
gesenkt werden können. Die Arbeitslosenquote innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten hätte in Westdeutschland von 23,2% auf 19,6% gesenkt werden können, und die Gesamtarbeitslosenquote für Westdeutschland hätte nicht 8,9%, sondern nur 8,3% betragen.

3 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht die Mismatcharbeitslosigkeit in Westdeutschland anhand von Beveridge-Kurven differenziert nach Qualifikationsgruppen. Es zeigt sich dabei ein überdurchschnittliches Mismatch für die Gruppe der Geringqualifizierten, welches seit Mitte der achtziger Jahre stark zugenommen hat. Da per Definition für diese Gruppe der Arbeitslosen formale Qualifikationsanforderungen keine Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt darstellen, liegt die Vermutung nahe, dass unter Geringqualifizierten primär fehlende Anreizwirkungen die Arbeitsaufnahme verhindern. Könnte durch verstärkte Anreizwirkungen die Vakanzquote unter Geringqualifizierten auf ein Niveau ähnlich dem der Personen mit mittlerer und hoher Qualifikation gesenkt werden, so könnte die Arbeitslosenquote in Westdeutschland um gut einen halben Prozentpunkte gesenkt werden.

4 Anhang

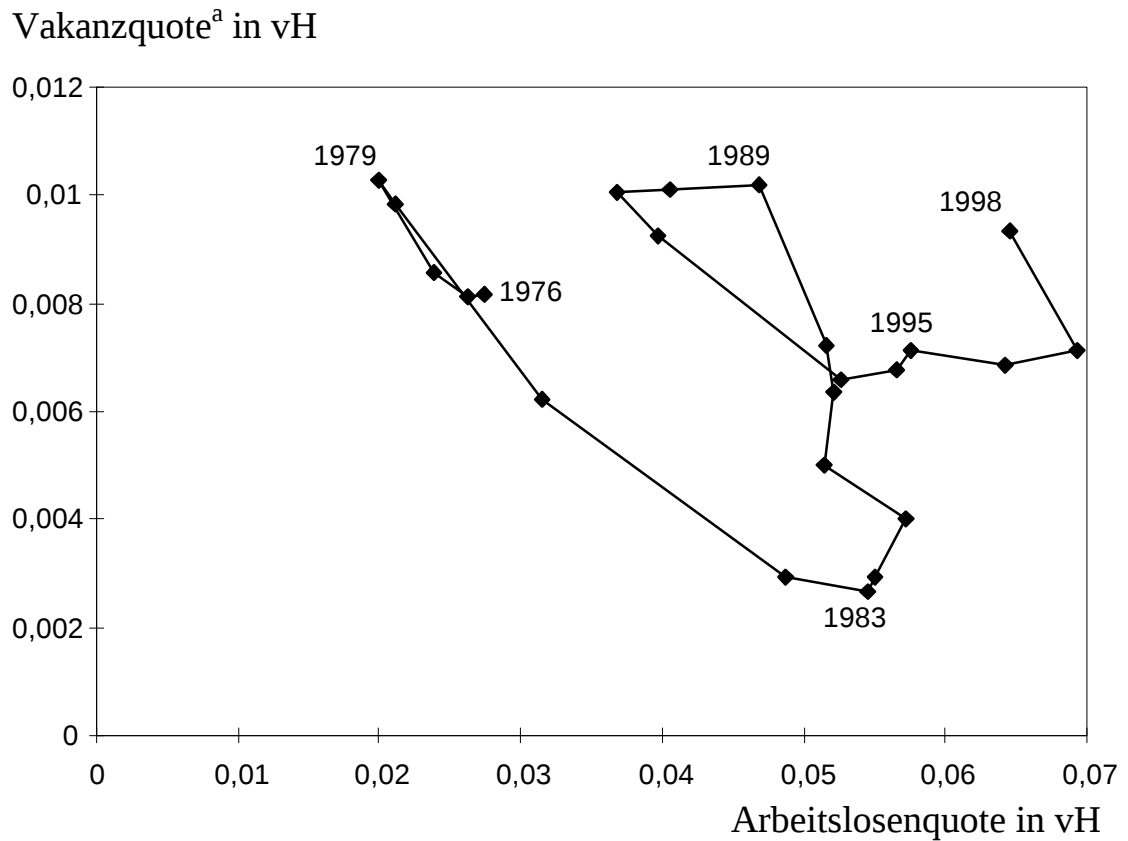
Abbildung 5: Beveridge-Kurve für Personen mit geringer Qualifikation für Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), *Strukturanalyse* (lfd. Jgg.), Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

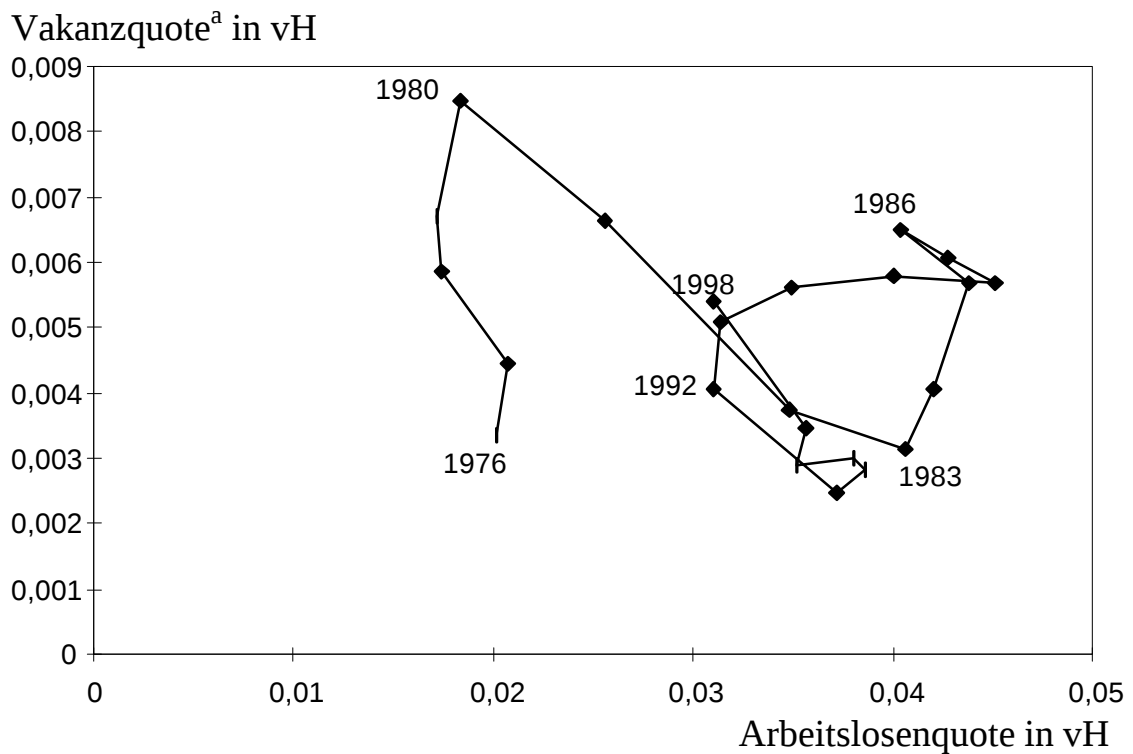
Abbildung 6: Beveridge-Kurve für Personen mit mittlerer Qualifikation für Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), *Strukturanalyse* (lfd. Jgg.), Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

Abbildung 7: Beveridge-Kurve für Personen mit geringer Qualifikation für
Westdeutschland 1976-1998



^a gemeldete offene Stellen in Relation zur Erwerbspersonenzahl

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit *Amtliche Nachrichten* (lfd. Jgg.), *Strukturanalyse* (lfd. Jgg.), Daten des Mikrozensus nach Reinberg (1999), eigene Berechnungen.

5 Literatur

- Blinder, A.S. (1988). The Challenge of High Unemployment. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 78 (2): 1–15.
- Bundesanstalt für Arbeit (lfd. Jgg.). *Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit*. Nürnberg.
- (lfd. Jgg.). *Strukturanalyse. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen*. Nürnberg.
- Christensen, B. (2001). The Determinants of Reservation Wages in Germany. Does a Motivation Gap Exist? Kieler Arbeitspapiere 1024. Institut für Weltwirtschaft, Kiel.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (laufende Hefte). *IABkurzbericht*. Nürnberg.
- (laufende Hefte). *IABwerkstattbericht*. Nürnberg.
- Jackman, R., und S. Roper (1987). Structural Unemployment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 49 (1): 9–36.
- Klodt, H. (2001). Economic Efficiency and Social Acceptance of Wage Subsidies. In R.T. Ripahn, D.J. Snower und K.F. Zimmermann (Hrsg.), *Employment Policy in Transition: The Lessons of German Integration for the Labor Market*. Berlin.
- Klodt, H., R. Maurer und A. Schimmelpfennig (1997). *Tertiarisierung in der deutschen Wirtschaft*. Kieler Studien 283. Tübingen.
- Krugman, P. (2000). Technology, Trade and Factor Prices. *Journal of International Economics* 50 (1): 51–71.
- Layard, P.R.G., S.J. Nickell und R.A. Jackman (1991). *Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market*. Oxford.
- Lindbeck, A., und D. Snower (1986). Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations. *American Economic Review, Papers and Proceedings* 76 (2): 235–239.

- (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Mass.
- Reinberg, A. (1999). Der qualifikatorische Strukturwandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Entwicklungen, Perspektiven und Bestimmungsgründe. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32 (4): 434–447.
- Reyer, L., E. Spitznagel und G. Kretschmer (1990). Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme. In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/90: 347–372.