



Lexikon der verhaltenswissenschaftlichen Betriebswirtschaftslehre

Tauschinstitutionen

1. Begriff	1
2. Beispiele.....	2
3. Eine ausgewählte Studie	3
4. Zusammenhänge.....	4
5. Erklärungsansätze.....	4
6. Praktische Folgerungen	6
7. Würdigung.....	6
8. Literatur	6
9. Autorin.....	7

1. Begriff

„Institutionen sind Spielregeln der Gesellschaft oder, förmlicher ausgedrückt, die vom Menschen erdachten Beschränkungen menschlicher Interaktionen. Dementsprechend gestalten sie Anreize im zwischenmenschlichen Tausch, sei dieser politischer, gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Art.“ (North 1992, 3). Institutionen können formeller oder informeller Art sein. Formelle Regeln sind typischerweise vom Staat eingesetzt und gerichtlich durchsetzbar. Informelle Regeln hingegen basieren oftmals auf Brauchtum oder Sitte und werden eher durch soziale Sanktionen durchgesetzt. Tauschinstitutionen sind somit formelle oder informelle Regelungen, die den Austausch zwischen den beteiligten Akteuren regeln und dabei die denkbaren Tauschhandlungen beschränken oder ermöglichen. Sie können sich sowohl auf den ökonomischen als auch den sozialen Tausch beziehen.

Institutionelle Regelungen sind Teile und Folgen menschlicher Versuche alltägliche Probleme zu lösen (vgl. Esser 1993b, 14). Sie sollen individuelle Orientierung und kollektive Ordnung schaffen, indem sie durch Vorlage mehr oder weniger genauer Lösungen den Einzelnen entlasten. Sie tun dies, indem sie Unsicherheiten und Entscheidungsdruck für den einzelnen Akteur verringern (Orientierungsfunktion). Darüber hinaus sichern Institutionen die soziale Ordnung und Kooperation (Ordnungsfunktion). Durch Erfüllung dieser Funktionen ermöglichen die Institutionen dem Menschen erst bestimmte Transaktionen zu tätigen. Die Unsicherheit in Bezug auf die Handlungen des Tauschpartners wird soweit reduziert, dass die Akteure den durch Tausch erzielbaren Kooperationsvorteil verwirklichen. Institutionen, insbesondere die formalisierten, sind nicht isoliert entstanden sondern eingebettet in ein Netz evolutionär entstandener, grundlegender Institutionen und Normen. Alle institutionellen Regelungen unterliegen



Spannungsverhältnissen und Wandel. Es gilt sowohl für abgeleitete als auch für grundlegende Normen, dass sie permanenten Einflüssen und Änderungen unterliegen.

Die Geltung der institutionellen Regelungen beruht nicht allein auf den bereits erwähnten Sanktionen, sondern ebenso auf ihrer Legitimität (vgl. Esser 1993b, 8 f.). Unter Legitimität ist die subjektive Einstellung der Akteure zur Richtigkeit und Gerechtigkeit der Regel zu verstehen. Richtigkeit meint, dass die Regelung nach dem vorliegenden Erkenntnisstand als zutreffend und sachgerecht eingeschätzt wird. Gerechtigkeit bedeutet, dass sie allgemein als angemessen und moralisch vertretbar angesehen wird. Die Funktionsfähigkeit der formellen und informellen Institutionen einer Gesellschaft wird auch danach beurteilt, wie gut sie in der Lage sind, Austauschprozesse zu organisieren und damit zum Wohlstand beizutragen. Diese Funktionsfähigkeit wird zum sozialen Kapital einer Gesellschaft gezählt.

2. Beispiele

Der sogenannte Kula-Tausch (vgl. Esser 1993a, 348 ff.) stellt ein extremes Beispiel einer Tauschinstitution dar. Hierbei handelte es sich um ein System des Gabentausches, welches in Abwesenheit staatlicher Instanzen den sozialen und ökonomischen Tausch der beteiligten Stammesgesellschaften regelte. Die Austauschbeziehungen zwischen den Akteuren folgten strengen institutionellen Vorschriften. Der Tausch von ökonomisch wertlosen Muschelschmuckstücken konnte nur zwischen bestimmten Partnern stattfinden. Erhielt einer der Partner eine Gabe, dann war er gegenüber seinem Kula-Partner zur gleichwertigen Gegengabe verpflichtet. Diese wechselseitigen Verpflichtungen blieben lebenslang bestehen. Obwohl es keine zentrale steuernde Organisation gab, die hätte Sanktionen verhängen können, setzten die Menschen alles daran, die entsprechende Gegengabe zu erbringen. Oft dauerte es Jahre bis eine adäquate Gegengabe erbracht werden konnte. Dabei wurden Seereisen und monatelange Kanubauten als selbstverständliche Notwendigkeit zur Erfüllung der Gegengabe akzeptiert. Diese scheinbar ökonomisch „nutzlose Obsession“, die das Handeln der Beteiligten lenkte hatte eine wichtige Funktion, denn sie schaffte Frieden und ökonomischen sowie kulturellen Austausch zwischen den Stämmen.

Auch in unserer Gesellschaft finden sich institutionell geregelte soziale und ökonomische Tauschbeziehungen. Als exemplarisch für Sozialtauschbeziehungen werden häufig die informellen Austauschbeziehungen unter Kollegen in Organisationen betrachtet. Auch hier finden Tauschhandlungen in institutionalisierter Form statt. Die Nichteinhaltung allgemeingültiger Regeln, wie die der Gegenseitigkeit wird durch soziale Sanktionen bestraft. Auch gilt, dass sich Kollegen nicht ungefragt in die Aufgabenerledigung anderer einmischen. Ein solches Verhalten entspricht nicht den geltenden Normen im Austauschverhältnis zwischen Kollegen und ist mit sozialen Sanktionen belegt.

Wie Institutionelle Regelungen nicht nur sanktionierend wirken, sondern den Tausch und den damit verbundenen Kooperationsvorteil für die beteiligten Tauschpartner erst ermöglichen, lässt sich an folgendem Beispiel erläutern (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Institutionenökonomik>): Rudi Ratlos möchte ein Auto besitzen und ist bereit dafür einen angemessenen Preis zu zahlen. Heinz Ehrlich möchte ein Auto loswerden, wenn er dafür einen angemessenen Preis bekommt. Somit könnte Rudi das Auto von Heinz kaufen (Preis ist offensichtlich kein Problem). Dann hätten beide Ihre Situation (im Gegensatz zu vorher) durch diese Kooperation verbessert. Allerdings weiß Rudi nicht, ob der Wagen vielleicht schon nach wenigen Kilometern einen Defekt aufweist (egal ob Heinz Ehrlich um diese Schwächen weiß oder nicht). Da Rudi keine Ahnung von Autos hat kann er dies nicht einschätzen und das Geschäft kommt nicht zustande. Somit können beide ihre Situation nicht verbessern. Erlässt der Staat, welchem beide angehören, nun ein Gesetz, welches Rudi ein entsprechendes Rückgaberecht einräumt, so etabliert er damit eine Institution. Diese gibt Rudi nun ein sicheres Gefühl, so dass er das Geschäft eingeht was letzten Endes zum Vorteil beider Parteien führt. Somit



hat eine Institution (in diesem Fall ein staatliches Gesetz) zur Realisierung eines gemeinschaftlichen Vorteils geführt.

Als weiteres Beispiel von institutionell geregelterm Tausch können Arbeitsmärkte herangezogen werden. Arbeitsmärkte sind Orte, an denen sich die (potentiellen) Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft begegnen und ihre Arbeitskraft gegebenenfalls gegen Einkommen, Status und andere Gratifikationen eintauschen. Bei ihrer Betrachtung spielen die institutionellen Regelungen eine besondere Rolle. Institutionen wie Tarifautonomie, Betriebsverfassung, das System der sozialen Sicherung und das Arbeitsrecht sind einige der wichtigsten Bedingungen, die den Austausch auf dem Arbeitsmarkt regeln. Der Tausch auf dem Arbeitsmarkt ist ein sehr komplexes Problem (vgl. Holtrup/Mahlis 2004, 5). Die Arbeitskraft, welche gegen Zahlung eines Entgeltes eingetauscht wird, ist unmittelbar mit der Person des Arbeiters verbunden. Das Arbeitsergebnis lässt sich darüber hinaus nicht eindeutig vertraglich festlegen. Hinzu kommt, dass zwischen Arbeitnehmer auf der einen und Arbeitgeber auf der anderen Seite eine Machtasymmetrie vorliegt. Individuelle Tauschhandlungen zwischen zwei Tauschpartnern können den komplexen Tauschprozess auf dem Arbeitsmarkt nur unzureichend in einem Arbeitsvertrag regeln. Die vorhandenen institutionellen Regelungen begründen gegenseitige Erwartungssicherheit in bezug auf Rechte und Pflichten und sichern somit die Funktionsfähigkeit der Austauschverhältnisse.

3. Eine ausgewählte Studie

Martin Heidenreich stellt in seiner Studie einen Vergleich von arbeitsmarktregulierenden Institutionen an (vgl. Heidenreich 2004, Zeitschrift für Soziologie, Jg.33, Nr.3, 206-227). Der Autor geht von der Annahme aus, dass neben den wirtschaftlichen Bedingungen insbesondere die institutionellen Regelungen den Austausch auf dem Arbeitsmarkt steuern. Die Institutionen der einzelnen Länder bilden die jeweilige Beschäftigungsordnung und sind das Ergebnis langer Entwicklungsprozesse. Sie bestimmen Menge, Art sowie Entlohnung der angebotenen und nachgefragten Arbeit. Das Ergebnis der Tauschbeziehungen auf dem Arbeitsmarkt – u.a. die Höhe des Beschäftigungsniveaus – ist somit ein institutionell vorstrukturiertes Ergebnis. Ziel der Studie ist es, institutionell fixierte Regelungen zu identifizieren, die einem hohen Beschäftigungsniveau entgegenstehen um so Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigungspolitik aufzuzeigen.

Auf Grundlage bisheriger Studien und Annahmen erstellt Heidenreich zunächst Hypothesen über die Wirkung einzelner institutioneller Regelungsbereiche (Arbeitsbeziehungen, soziale Sicherungssysteme, Familie und Haushalt sowie Ausbildungssysteme) sowie der wirtschaftlichen Bedingungen. Außerdem diskutiert er die Abhängigkeit des Beschäftigungsniveaus von den einzelnen Regelungen und prüft die Übereinstimmung mit seinen Hypothesen. Beispielsweise ergab sich, entgegen der zuvor gebildeten Hypothese, dass ein hoher Kündigungsschutz mit einem höheren Beschäftigungsniveau einher geht.

Die Studie stellt insbesondere heraus, dass unterschiedliche Kombinationen der institutionellen Regelungen zu hoher Beschäftigung führen können. Bei der Betrachtung der skandinavischen Länder ergab sich, dass expansive bildungspolitische, beschäftigungsorientierte steuerpolitische und familienpolitische Institutionen sowie eine Flexibilisierung von Arbeitszeitordnungen positive Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben. Den senkenden Auswirkungen eines ausgebauten öffentlichen Dienstes und entwickelter sozialstaatlicher Absicherungen auf das Beschäftigungsniveau kann durch Regelungen in anderen Bereichen entgegengewirkt werden. Die Kombination der unterschiedlichen Regelungen ist im jeweiligen Land „gewachsen“. Änderungsempfehlungen sind nur unter Berücksichtigung von historisch bedingten Strukturen möglich. Isolierte Betrachtungen einzelner Regelungen und Ihrer Wirkung auf den



Arbeitsmarkt sind wenig sinnvoll. Interdependenzen zwischen einzelnen Regelungen sowie wirtschaftlichen Bedingungen des Landes müssen berücksichtigt werden.

4. Zusammenhänge

Institutionen haben eine verhaltensprägende Wirkung. Die Regelungen bestimmen die möglichen Entscheidungen der Akteure indem sie Handlungsoptionen verleihen und begrenzen (vgl. Schenk 1992, 340). Dies gilt sowohl für formalisierte Regelungen in Form von Gesetzen als auch für informelle Institutionen (Sitten und Gebräuche). Institutionen beschränken somit die Willkür und Beliebigkeit des Handelns der einzelnen Akteure (oder Gruppen). Die Koordination der Tauschbeziehungen erfolgt in erster Linie über vorhandene institutionelle Regelungen die allgemeine Geltung beanspruchen. Für den Fall, dass die Akteure die Regeln nicht einhalten erhöhen sich durch Sanktionierungen die Kosten der Handlungen. Auf dem Arbeitsmarkt ist die Sanktionierung der Tauschpartner durch die formalen Regelungen in Form von Gesetzen ohne Zweifel gegeben. Handelt es sich um ungeschriebene Regelungen des Austausches folgen Sanktionen auch ohne gesetzliche Regelungen. Auf dem Arbeitsmarkt gelten z.B. in Bezug auf bestimmte Gruppen sehr strenge Regeln für die Bewerbung und das Vorstellungsgespräch. Diese sind nicht gesetzlich festgelegt, ihre Missachtung führt jedoch dazu, dass die Tauschbeziehung mit dem potentiellen Arbeitgeber nicht zustande kommt.

Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass ungleich ausgestaltete Institutionen unterschiedliche Ergebnisse der Austauschprozesse bewirken, weil sie jeweils andere Verhaltensweisen fördern. Sie bestimmen somit die Anreizstrukturen innerhalb der Gesellschaft bzw. der Gruppe (vgl. North 1992, 131 f.). Die unterschiedlichen Regelungen beeinflussen die Austauschbeziehungen der Anbieter und Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt. Beispielhaft können dafür einige Zusammenhänge von institutionellen Regelungen und dem Beschäftigungsniveau aus der oben angeführten Studie von M. Heidenreich genannt werden.

Regelung	Wirkung auf das Beschäftigungsniveau
hoher Kündigungsschutz	positive Auswirkungen
starke Spreizung der Bruttolöhne	positive Auswirkungen
hoher Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst	negative Auswirkungen
ausgebaute sozialstaatliche Absicherung	negative Auswirkungen
familienbezogene Zahlungen und Dienstleistungen	positive Auswirkungen

5. Erklärungsansätze

Eine Erklärung für den in der oben genannten Studie bestätigten negativen Zusammenhang zwischen sozialstaatlicher Absicherung und der Höhe des Beschäftigungsniveaus liefern neoklassische Arbeitsmarkttheorien. Ausgebaute soziale Sicherungssysteme verringern für potentielle Arbeitnehmer die Anreize zur Absicherung des eigenen Lebensunterhaltes. Die Sozialleistungen stellen alternative Einkommensmöglichkeiten dar, die mit dem erzielbaren Arbeitseinkommen verglichen werden. Die bestehenden Institutionen der sozialen Existenzsicherung verhindern demnach eine ausreichende Lohnflexibilität und Lohndifferenzierung (vgl. Bonin 2004, 1 ff.). Dieser Argumentation folgend bleibt der



Abbau staatlicher Schutzvorschriften (z.B. Kündigungsschutz) auf dem Arbeitsmarkt wirkungslos, solange die soziale Absicherung nicht ebenfalls entscheidend verändert wird. Gegen diese einfache Logik spricht jedoch, dass sich die Regelungsdichte in Deutschland in den letzten Jahrzehnten erheblich weniger verändert hat als das Niveau der Arbeitslosigkeit. Folglich wurden in letzter Zeit komplexere Argumentationsmuster erforderlich, um die strukturellen Beschäftigungsprobleme auf die geltenden institutionellen Regelungen zurückzuführen. Die Theorie des „skill- based- technological- change“ stellt einen solchen komplexeren Erklärungsansatz dar. Im wesentlichen beruht er auf der Hypothese, dass der technologische Fortschritt zu einer Verschiebung der Arbeitsnachfrage zu Ungunsten gering qualifizierter Arbeitnehmer geführt hat. Die technologische Entwicklung bewirkt dauerhafte Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau, wenn die Regulierungen des Arbeitsmarktes die erforderliche Anpassung des Lohnniveaus an die veränderte Nachfrage nicht erlauben. Die Beweisführung dieses Erklärungsansatzes kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass die Möglichkeit der flexiblen Anpassung der Lohnstruktur von zentraler Bedeutung ist. Gestützt werden die Erkenntnisse und die aus ihnen abgeleiteten Forderungen nach einer größeren Lohnspreizung durch Vergleiche mit den USA. Dort hat die Lohnungleichheit in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen und eine strukturelle Arbeitslosigkeit aufgrund von „skill- based- technological- change“, wie wir sie in Deutschland vorfinden, konnte vermieden werden.

Bei der in diesem Zusammenhang erhobenen Forderung nach Abbau der sozialen Absicherung bleiben deren positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt häufig vollkommen ungenannt. Die Institutionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt führen zum Erhalt von Humankapital und zur Sicherung damit verbundener ökonomischer Renditen (vgl. Gangl 2004, 10 f.). Auf Seiten der Anbieter der Arbeitskraft kann die Arbeitsplatzsuche im Falle der Arbeitslosigkeit stärker selektiv verlaufen. Bei Eintritt der Arbeitslosigkeit kann eine adäquate Wiederbeschäftigung gesucht und so spezifisches Humankapital gesichert werden. Auf der Nachfrageseite versuchen Unternehmen die Unsicherheiten über die Produktivität einer neuen Arbeitskraft durch entsprechende Einstellungsverfahren zu minimieren. Im Vergleich mit dem amerikanischen Arbeitsmarkt zeigt sich, dass die in Deutschland vorhandenen Regelungen zu einer hohen Übereinstimmung der Qualifikationen der Stelleninhaber mit den Arbeitsplatzanforderungen führen. Die hohe Qualität dieser sogenannten Matchingprozesse führt zu Vorteilen. Diese positive Bilanz muss jedoch relativiert werden, soweit es sich bei der Arbeitslosigkeit um ein strukturelles Problem handelt. In diesem Fall kann man davon ausgehen, dass der institutionelle Erhalt des Humankapitals zu Mobilitätsbarrieren führt und Anpassungsprozesse verzögert werden.

Ein weiteres zentrales Argument im neoklassischen Arbeitsmarktmodell ist der Anstieg der Arbeitskosten, ausgelöst durch das System der sozialstaatlichen Absicherung. Zum einen finden Arbeitgeber keine Arbeitskräfte zu einem Preis unterhalb des Niveaus der sozialen Absicherung. Zum anderen sind mit beitragsfinanzierten Sicherungssystemen Sozialabgaben verbunden, die die Arbeitskosten zusätzlich erhöhen. Auf der Seite der potentiellen Arbeitgeber führen die erhöhten Kosten zu einem Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften und wirken somit negativ auf die Beschäftigungsquote. Die allgemeine Forderung ist auf die Reduzierung der Arbeitskosten, also auf Lohnsenkung und auf die Verringerung der vorhandenen Zusatzkosten gerichtet. Tatsächlich sprechen jedoch einige Punkte gegen die häufig so dargestellte Wirkungsweise (vgl. Bontrup 2004, 313 ff.). Eine Lohnzurückhaltung wird Kritikern zufolge zu negativen Signalen in der Konsumgüterindustrie führen. Trotz relativ günstiger Arbeit wird es nicht zu Einstellungen kommen. Die Nachfrageseite der Marktwirtschaft bleibt bei der aktuellen Lohn- und Kostensenkungsdebatte meist unbeachtet. Bleiben Reallöhne wie gefordert hinter der steigenden Arbeitsproduktivität zurück sinken die Stückkosten. Werden diese gesunkenen Stückkosten nicht in Preissenkungen überführt, steigt lediglich die Gewinnquote zu Lasten der Lohnquote; Mehrbeschäftigung wird nicht erreicht. Ebenso unterstützen empirische Daten über die Lohnstückkosten und die Belastung der



Wirtschaft mit Sozialabgaben die Forderung nach Lohnsenkungen bzw. Lohnsteigerungen, die hinter dem Produktivitätsanstieg zurück bleiben, nicht. Die tatsächliche Entwicklung in Deutschland belegt keine erhebliche Kostensteigerung zu Lasten der Arbeitgeber, lediglich der staatliche Anteil innerhalb der Lohnnebenkosten ist gestiegen. Eine derartige Sichtweise auf die Lohnkostendebatte lässt vermuten, dass eine Lohnkostensenkung nur zu einer Umverteilung zu Gunsten der Gewinnquote dient und nicht zu mehr Beschäftigung führt. Im Gegenteil, der negative Effekt auf die Binnennachfrage wäre für die gesamte Volkswirtschaft erheblich. Ein radikaler Abbau der Sozialen Sicherung mit dem Ziel der Lohnkostenreduzierung führt zu erheblichen Nachfrageeinbußen. Die Transferzahlungen, die im derzeitigen sozialen System geleistet werden, werden sofort nachfragewirksam verwendet. Gesamtwirtschaftlich betrachtet sind die entstehenden (Lohn-) Kosten des Arbeitgebers auf der anderen Seite aber auch die Erträge des Arbeitnehmers.

6. Praktische Folgerungen

Festzustellen ist zunächst, dass es gerade das Ziel sozialstaatlicher Regelungen ist die Wirkungen des freien Marktes zu begrenzen. Was auf einer allgemeineren Ebene als zumutbare, gerechte und sinnvolle Tätigkeit angesehen wird ist in den Vorstellungen von Gerechtigkeit und Solidarität verankert. Ebenso was als angemessene Entlohnung für eine Tätigkeit angesehen wird. Neben den sozio-kulturellen prägen die politisch-ökonomischen Bedingungen die relevanten Institutionen zu denen auch die soziale Sicherung zählt. Sie bestimmen das Ausmaß, in dem Menschen ihren Unterhalt durch Erwerbsarbeit sichern können und müssen. Vor diesem Hintergrund kann das Niveau der sozialen Sicherung als gesellschaftlich erwünscht angesehen werden.

Daraus folgert Heidenreich, dass es von besonderer Bedeutung ist diejenigen institutionellen Regelungen zu identifizieren die ceteris paribus einen positiven Einfluss auf die Höhe des Beschäftigungsniveaus haben. Als eine Möglichkeit nennt er die Verringerung von Transferzahlungen zugunsten von staatlich erbrachten Sozialleistungen. Ein beschäftigungssteigernder Effekt ist weiterhin von der Verlagerung der Sozialabgaben auf andere Steuern wie Einkommens- und Vermögenssteuer zu erwarten. Aus dem ermittelten positiven Zusammenhang zwischen familienbezogenen Leistungen und dem Beschäftigungsniveau, leitet Heidenreich außerdem die Forderung nach Erhöhung entsprechender Zahlungen und Dienstleistungen ab. Staatliche Bereitstellung von Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeangeboten führen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Direkte familienbezogene Zahlungen bewirken eine erhöhte private Nachfrage der genannten Dienstleistungen.

7. Würdigung

Tauschbeziehungen durch reines Interesseskalkül der beteiligten Tauschpartner zu erklären ist sowohl im ökonomischen wie auch im sozialen Tausch nicht möglich. Durch Sanktionen abgesicherte institutionelle Regelungen bestimmen die Handlungen der Tauschpartner. Will man die Handlungen der am Tausch beteiligten Akteure verstehen und Ergebnisse prognostizieren ist es also in erster Linie von Bedeutung die Wirkungszusammenhänge zwischen einzelnen Regelungen (formell oder informell) zu kennen. Dass die Wirkungsweisen aber nicht immer eindeutig und leicht erfassbar sind, hat das Beispiel Arbeitsmarkt deutlich gezeigt.

8. Literatur

Bonin, H. 2004: Lockerung des Kündigungsschutzes: Ein Weg zu mehr Beschäftigung? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) Diskussion Paper No.1106, Bonn



Bontrup, H.-J. 2004: Zu hohe Löhne und Lohnnebenkosten – Eine ökonomische Mär. WSI Mitteilungen, Jg.57, Nr.6, 313-318

Esser, H. 1993a: SOZIOLOGIE Spezielle Grundlagen, Band 3: Soziales Handeln, Frankfurt (Campus)

Esser, H. 1993b: SOZIOLOGIE Spezielle Grundlagen, Band 5: Institutionen, Frankfurt (Campus)

Gangl, M. 2004: Arbeitsmarktinstitutionen und die Struktur von Matchingprozessen im Arbeitsmarkt: ein deutsch amerikanischer Vergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

Heidenreich, M. 2004: Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich. Zeitschrift für Soziologie, Jg.33, Nr.3, 206-227

Holtrup, A./Mehllis, P. 2004: Arbeitsbeziehungen im Wandel. Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Arbeitspapier 5, Bremen

North, D. C. 1992: Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung. Aus dem Amerik. übers. von Monika Streissler, Tübingen (Mohr)

o.V. 2004:<http://de.wikipedia.org/wiki/Institutionenökonomik>, Stand 15.12.2004

Schenk, K.- E. 1992: Die neue Institutionenökonomie – Einblick über wichtige Elemente und Probleme der Weiterentwicklung. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg.112, Nr.3, 337-378

9. Autorin

Corinna Becker