

Claus Becher

Die Wirkung von Internet-Stellenbörsen auf die Transaktionskosten und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes

Eine theoretische und empirische Analyse

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	12
Tabellenverzeichnis.....	12
Abkürzungsverzeichnis	13
<u>Teil I: Einleitung, thematischer Zugang und empirische Ergebnisse</u>	14
1. Einleitung	14
1.1. Marktplätze im Internet	14
1.2. Fragestellung dieser Arbeit	16
1.3. Stand der Forschung	17
1.3.1. Theoretische Überlegungen.....	17
1.3.2. Empirische Überlegungen	18
1.4. Forschungslücke.....	20
1.5. Untersuchungsdesign	21
1.6. Arbeitsprogramm/Gang der Untersuchung	27
2. Elektronische Märkte: Definitionen und thematischer Zugang	30
2.1. Handel, Markt und Marktplätze für Arbeit	30
2.1.1. Arbeitsleistungs- und Stellenhandel.....	30
2.1.2. Marktplätze für Arbeit und Arbeitsmärkte.....	31
2.1.3. Individueller Marktraum: Ein Analysewerkzeug zur Bewertung von Transaktionskosten.....	34
2.2. Grundlegende Wirkungen von IuK-Technologien auf Handel, Marktplätze und Märkte	35
3. Bedeutung des elektronischen Stellenmarkes.....	41
3.1. Grundlegende Wirkung von IuK-Technologien auf den Stellenhandel.....	43
3.1.1. Wirkung der Paradigmen des elektronischen Handels auf den Stellenhandel ..	44
3.1.2. Wirkung weiterer Eigenschaften der IuK-Technologien auf den Stellenhandel	46
3.1.3. Die Folgen der Paradigmen und der Eigenschaften moderner IuK-Technologien für den Stellenhandel: „Electronic Market“-Effekt und „information overload“	48
3.1.4. Elektronische Filter und technische Agenten als Lösungsmöglichkeit des „information overload“	49
3.1.5. Diskrepanz zwischen Realität und Anspruch aktueller Filtertechnologie.....	51
3.1.6. Zusammenfassung der Wirkung von IuK-Technologien auf den Stellenhandel	52
3.2. Elektronischer Stellenhandel und elektronischer Arbeitsmarkt	54
3.2.1. Bedeutung des elektronischen Stellenhandels auf dem deutschen Arbeitsmarkt.....	55
3.2.2. Bedeutung des elektronischen Arbeitsmarktes.....	55
3.2.3. Fazit: Wie groß ist der elektronische Arbeitsmarkt und der Stellenhandel?.....	59
3.3. Elektronische Marktplätze für Arbeit insbesondere Stellenbörsen im Internet	60
3.3.1. (Technische) Funktionsweise von Stellenbörsen	61
3.3.2. Das Internetangebot von Stellenbörsen.....	62
3.4. Wandel der Bedeutung von Rekrutierungskanälen, insbes. Print und Online aufgrund der Vorteile von Stellenbörsen.....	67
3.4.1. Vorteile von Stellenbörsen	67
3.4.2. Stellenbörsen zu Zeitungsanzeigen - ergänzende oder ersetzende Beziehung? ..	69

3.4.3. Fazit: Ersetzende Beziehung bei Betrieben, ergänzende Beziehung bei Arbeitskräften.....	72
3.5. Fazit und Konsequenz für die weitere empirische Untersuchung.....	72
3.5.1. Zusammenfassung der Ergebnisse	73
3.5.2. Probleme der bisher verwendeten Indikatoren bezüglich der Fragstellung	73
3.5.3. Verwendung eines qualitativen Ansatzes.....	77
4. Fallstudie: Strukturmerkmale von Angebot und Nachfrage einer untersuchten Stellenbörsen.....	79
4.1. Arbeitsnachfrage in der Stellenbörse	80
4.1.1. Empirische Ergebnisse bezüglich der Arbeitsnachfrage in der Stellenbörse....	80
4.1.2. Theoretische Überlegungen bezüglich der Arbeitsnachfrage	85
4.2. Arbeitsangebot in der Stellenbörse	87
4.2.1. Struktur des Arbeitsangebots in der Stellenbörse	87
4.2.2. Überlegungen bezüglich der Struktur des Arbeitsangebots	91
4.3. Wirkung auf Transaktionskosten und Funktion des Stellenmarktes.....	94
4.3.1. Betriebe – Veränderung der Transaktionskosten und der Funktionsweise.....	94
4.3.2. Arbeitskräfte – Einfluss der Stellenbörse auf die berufliche und räumliche Mobilität	102
4.4. Zusammenfassung der Fallstudie	107
4.5. Zusammenfassung der Empirie des elektronischen Stellenhandels.....	109
<u>Teil II: Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen.....</u>	111
5. Transaktionskostentheoretische Grundlagen.....	112
5.1. Analyse und Bewertung von Transaktionskosten	113
5.2. Wirkung von IuK-Technologie auf Transaktionskosten.....	116
5.2.1. Transaktionskosten vor und nach der Verwendung von IuK-Technologien... 117	
5.2.2. Transaktionskosten und IuK-Technologien – Ein einfaches Modell.	117
5.3. Bewertung von Transaktionskosten	123
5.3.1. Analytische Grenzen	124
5.3.2. Das spezifizierte indirekte ordinale Verfahren dieser Arbeit.....	124
5.3.3. Mehrere Probleme während einer Transaktion	126
5.4. Fazit.....	127
6. Transaktionskosten auf Arbeitsmärkten	128
6.1. Transaktionsdeterminanten: Ursache von Problemen auf Arbeitsmärkten.....	129
6.1.1. Begrenzte Rationalität	130
6.1.2. Opportunismus	131
6.1.3. Komplexität/Unsicherheit	132
6.1.4. Spezifität.....	136
6.1.5. Häufigkeit der Transaktion.....	140
6.1.6. Zusammenfassung der Umwelt- und Verhaltensannahmen.....	141
6.2. Probleme von Arbeitsmarkttransaktionen	142
6.2.1. Bereitstellungsproblem.....	142
6.2.2. Suchprobleme	146
6.2.3. Auswahlproblem	148
6.2.4. Zusammenhänge und Folgewirkung zwischen den einzelnen Problemen.....	151
6.3. Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Problemen	152
6.3.1. Segment I – niedrige Koordinations- und Motivationskosten: „Neoklassischer Arbeitsmarkt“	156

6.3.2. Segment II – hohe Koordinations- und niedrige Motivationskosten: „Such- und Engpassmarkt“	158
6.3.3. Segment III – niedrige Koordinations- und hohe Motivationskosten: „Markt für Erfahrungs- und Vertrauensgüter“	161
6.3.4. Segment IV – hohe Koordinations- und hohe Motivationskosten: „Markt für Manager“	162
6.4. Zusammenfassung der Transaktionskosten auf Arbeitsmärkten.....	163
<u>Teil III: Theoretische Analyse der Wirkung von Stellenbörsen</u>	165
7. Veränderung der Transaktionsdeterminanten	167
7.1. Beschränkte Rationalität im elektronischen Stellenhandel	167
7.2. Opportunismus im elektronischen Stellenhandel	169
7.3. Spezifität im elektronischen Stellenhandel	171
7.3.1. Standortspezifität.....	171
7.3.2. Humankapitalspezifität.....	173
7.3.3. Termin- und Zeitspezifität.....	176
7.3.4. Zusammenfassung der Spezifität	177
7.4. Komplexität/Unsicherheit im elektronischen Stellenhandel	178
7.4.1. Komplexität im elektronischen Stellenhandel.....	178
7.4.2. Unsicherheit im elektronischen Stellenhandel	180
7.4.3. Zusammenfassung des Einflusses von IuK auf die Komplexität/Unsicherheit	184
7.5. Zusammenfassung der Determinanten	184
8. Stellenbörsen und das Bereitstellungsproblem.....	188
8.1. Modellierung des Bereitstellungsproblems	188
8.1.1. Der Ausgangspunkt: Das „Stock Flow Matching“-Modell.....	189
8.1.2. Das Entscheidungskalkül eines Transakteurs über seinen individuellen Markttraum	192
8.2. Komparativ statische Analyse des Einflusses von Stellenbörsen auf die Entscheidung der Hinzunahme einer weiteren Ebene.....	202
8.2.1. Einfluss von Stellenbörsen auf die Entscheidung über eine Markttraumerweiterung	203
8.2.2. Werden durch die veränderten Einflussgrößen neue Ebenen in den Markttraum überführt?.....	207
8.2.3. Einfluss auf das Bereitstellungsproblem und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes	214
8.3. Differenzierung der räumlichen und beruflichen Mobilität unter Heterogenität innerhalb einer Marktseite.....	217
8.3.1. Heterogenität und räumliche Mobilität	218
8.3.2. Heterogenität und berufliche Mobilität	219
8.3.3. Etablierung von Stellenbörsen und unterschiedliche Kosten der Kanalnutzung	220
8.3.4. Ableitung von räumlichen und beruflichen Mobilitätsclustern.....	221
8.4. Fazit.....	223
9. Einfluss von Stellenbörsen auf das Suchproblem.....	226
9.1. Partialanalytische Modellierung der Suche.....	227
9.1.1 Partialanalytisches Suchmodell mit Reservationslohn.....	227
9.1.2. Veränderung der Parameter des Suchmodells.....	231

9.2. Veränderung der Stellenbörse im Rahmen der modelltheoretischen Analyse	235
9.2.1. Veränderter Erwartungswert im Marktraum	235
9.2.2. Veränderung der Streuung der Verteilung	238
9.2.3. Kosten der Informationssuche und -verarbeitung	244
9.2.4. Veränderung des Suchproblems aufgrund erhöhter Komplexität bei teilweise restringierter Wirkung der Verarbeitungsmöglichkeit der Information	248
9.3. Abgeleitete Wirkung auf die Entlohnungsfunktion	250
9.4. Zusammenfassende Veränderung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes	251
10. Die Wirkung von Stellenbörsen auf Transaktionskosten und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes.....	254
10.1. Folgewirkungen der einzelnen Transaktionsphasen	254
10.1.1. Folgewirkung zwischen Bereitstellungs- und Suchphase	254
10.1.2. (Mittelbarer) Einfluss von Stellenbörsen auf das Auswahlproblem	258
10.1.3. Zusammenfassung des Einflusses auf die Folgewirkungen	264
10.2. Die Wirkung von Stellenbörsen auf die Transaktionskosten in den Problemsegmenten	264
10.2.1. Segment I – Niedrige Koordinations- und Motivationskosten: „Neoklassischer Arbeitsmarkt“ oder „Jedermannsarbeitsmarkt“	265
10.2.2. Segment II – Hohe Koordinations- und niedrige Motivationskosten: „Such- und Engpassmarkt“	266
10.2.3. Segment III – Niedrige Koordinationskosten, hohe Motivationskosten: „Segment für Erfahrungs- und Vertrauensgüter“	269
10.2.4. Segment IV – Hohe Koordinations- und hohe Motivationskosten: „Markt für Manager“	270
10.2.5. Fazit der Veränderung der Transaktionskosten in den Problemsegmenten ..	272
10.3. Veränderung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes durch Stellenbörsen	272
11. Schlussbetrachtung	276
12. Literaturverzeichnis.....	285

Anhang

A1. Methodik der qualitativen Untersuchung	A2
A1.1. Art der Untersuchung	A2
A1.2. Verfahren der Datenerhebung	A2
A1.3 Interviewpartner	A3
A1.4. Leitfragebogen.....	A4
A1.5. Datenauswertung	A7
A2. Methodik der quantitativen Untersuchung	A9
A2.1. Operationalisierung	A9
A2.2. Stichprobenziehung	A9
A2.3. Ablauf der Befragung und Ausschöpfung.....	A11
A2.4. Berechnung der Gewichtungsfaktoren	A13
A2.5. Verteilung nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße	A18

Teil I: Einleitung, thematischer Zugang und empirische Ergebnisse

1. Einleitung

1.1. Marktplätze im Internet

Auf Basis neuer Informations- und Kommunikations-Technologien (*IuK-Technologien*), wie dem Internet, können sich virtuelle Marktplätze etablieren. Deren Nutzung führt zu einer Virtualisierung von Transaktionen; virtuelle Gütermärkte entstehen (vgl. Kollmann 2001). Diese Virtualisierung von Transaktionen hat in den letzten Jahren in Literatur und Praxis immer größere Bedeutung erlangt (vgl. u.a. Peters 2000; Kollmann 2001; Varian 1999; Malone 1987; Bakos 1991).

In der wissenschaftlichen Literatur werden unterschiedliche Aspekte virtueller Marktplätze diskutiert.¹ In der ökonomisch-wissenschaftlichen Diskussion dieser virtuellen Marktplätze wird oft auf das Potential zur **Senkung von Transaktionskosten** durch virtuelle Märkte fokussiert (vgl. bspw. Brynjolfsson et al. 1988; Bakos 1997; Clemons et al. 1993; Picot et al. 1998; Shapiro/Varian 1999; Steyer 1998; Schwickert 1998; Hummel 2000). Hierfür wird die *Transaktionskostentheorie* aus dem Forschungsprogramm der *Neuen Institutionenökonomik (NIÖ)* verwendet, welche Einflüsse, Wirkungsweise und Bedeutung von institutionellen Veränderungen auf Transaktionen bspw. des Güterhandels (vgl. bspw. Erlei et al. 1999; Richter/Furubotn 1999; Göbel 2002) beschreibt.²

Die institutionenökonomische Betrachtungsweise virtueller Märkte folgt der Überlegung, dass aufgrund des Vorliegens von Transaktionskosten die Funktionsweise von Märkten unvollkommen ist. Theoretische und empirische Untersuchungen **virtueller Gütermärkte** diskutieren die Möglichkeit, ob – und unter welchen Bedingungen – Transaktionskosten auf Märkten durch IuK-Technologien reduziert werden und sich diese Marktplätze vollkommenen und friktionslos funktionierenden Märkten annähern (vgl. Krähenmann 1994; Bakos 1998; Steyer 1998; Latzer/Schmitz 2001). Dabei hat die institutionenökonomische Betrachtungsweise folgende Grundhypothese. Je eher virtuelle Marktplätze und dadurch konstituierte Märkte dem Idealbild des „neoklassischen“ Marktes entsprechen, desto niedriger sind die mit Transaktionen verbundenen Kosten. Aufgrund der erhöhten Anzahl von potentiellen Marktpartnern, der Reduzierung von Suchkosten, der Möglichkeit von standardisierten Auswahlverfahren und einer kostengünstigen interaktiven Kommunikation erfolgt die optimistische Einschätzung einer substantiellen Kostenreduzierung (vgl. bspw. Shapiro/Varian 1999).

¹ Die Diskussion umfasst Schwerpunkte, die bspw. technischer (Geschwindigkeit von Datenübertragung, Sicherheit von Zahlungen), rechtlicher (Eigentumsrechte, Haftungsfragen) und konzeptioneller (Strukturbeschreibung, Gestaltungsanforderungen) Natur sind (vgl. Kollmann 2001: V).

² Die *Neue Institutionenökonomik* wird verwendet, weil virtuelle Marktplätze als neue Institutionen verstanden werden. Diese Marktplätze beeinflussen die Handlung der dort agierenden Wirtschaftssubjekte. Als neue Institutionen modifizieren sie die Interaktion von Transaktionspartnern aufgrund von veränderten Informations- und Koordinationsprozessen (vgl. Krähenmann 1994: 82).

Transaktionskosten schränken auch auf *Arbeitsmärkten* die Funktionsweise des Arbeitsmarktes ein (vgl. bspw. Franz 1996; Sesselmeier/Blauermel 1998).³ Wesentliche Transaktionskosten entstehen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Problemen bei der Bereitstellung, Suche, Auswahl von Transaktionspartnern und der Vertragsdurchsetzung (vgl. Göbel 2002).⁴ Durch die Transaktionskosten entstehen Kontakt- und Kontraktthürden. Diese Hürden verändern unmittelbar die *Matching-* und *Entlohnungsfunktion* des Arbeitsmarktes.

Zum einen ist die *Matchingfunktion* bezüglich der Markträumung und der Passgenauigkeit gestört. Prohibitiv hohe Transaktionskosten führen teilweise zu nicht überwindbaren Kontakt- und Kontraktthürden, so dass der Markt nicht geräumt wird. Arbeitslosigkeit und nicht besetzte Vakanzen sind die Folge. Des Weiteren wird eine optimale Passgenauigkeit verhindert. Arbeitskräfte finden keine für sie optimalen Stellen, Betriebe stellen un- oder minderproduktive Arbeitskräfte ein (vgl. bspw. Franz 2003: 191). Die eingegangenen Arbeitsverträge sind tendenziell instabil und die Akteure tendieren dazu, die Beziehungen zu lösen. Die Folge sind Entlassungen und Arbeitsplatzwechsel (und damit verbundene weitere Transaktionskosten). Zum anderen ist die *Entlohnungsfunktion* gestört. Preise (Löhne, Gehälter) sind nicht markträumend und/oder setzen nicht an der individuellen Produktivität an.⁵

Nun etablieren sich im Internet neben den *Marktplätzen für Güter* auch *Marktplätze für Arbeit*. Zu diesen Marktplätzen für Arbeit zählen die sog. Internetstellenbörsen (bspw. *Jobpilot*, *Monster*, *Stepstone*, *Worldwidejobs* oder der „*Virtuelle Stellenmarkt*“ (VAM) der Bundesagentur für Arbeit (BA)), sowie Projektplattformen (bspw. *Gulp.de*).⁶

Analog zu den elektronischen Marktplätzen für Güter können durch diese elektronischen Marktplätze (Arbeitsmarkt-)Transaktionen virtualisiert werden, so dass virtuelle bzw. elektronische Arbeitsmärkte entstehen. Je nach Ausmaß der Virtualisierung wird zwischen virtuellen und elektronischen Arbeitsmärkten unterschieden. Wenn Transaktionen nicht vollständig virtuell abgewickelt werden, spricht man abschwächend von elektronischen Märkten und Marktplätzen (vgl. Peters 2000). Da Arbeitsmarkttransaktionen bis auf wenige Ausnahmen (so genanntes E-Lancing und Telearbeit) stark an die reale Ebene gekoppelt sind (vgl. Beck 2002: 4), treten deutlich mehr elektronische

³ Die Funktionsweise des Arbeitsmarktes wird noch durch weitere Faktoren verschlechtert. Hier fokussiert die Diskussion meist auf Sozialversicherungssysteme und den Kündigungsschutz (vgl. bspw. EZB 2002: 19; Konle-Seidel 2005).

⁴ Dabei beschreibt das Bereitstellungsproblem das strukturelle Fehlen von passenden Transaktionspartnern. Das Suchproblem entsteht dadurch, dass – selbst wenn es passende Transaktionspartner gibt – diese erst gefunden werden müssen. Das Auswahlproblem entsteht aus Qualitätsunsicherheit am Arbeitsmarkt, während das Durchsetzungsproblem darin besteht, sicherzustellen, dass getroffene Vereinbarungen eingehalten werden (vgl. Bürkle 1999).

⁵ Bspw. werden Entlohnungsregime etabliert, welche an einer erwarteten gruppenspezifischen Produktivität ansetzen oder gänzlich von der Produktivität entkoppelt sind. Weiter üben die Probleme und die entstehenden Transaktionskosten der Vertragsdurchsetzung auch mittelbaren Einfluss auf die Leistungserstellungs- und Kontrollfunktion des Arbeitsmarktes aus (vgl. Schmid 2001). Dieser Einfluss ist aber primär ex post vorhanden und wird bei der in dieser Arbeit im Mittelpunkt stehenden Ex ante-Betrachtung, also vor Abschluss eines Arbeitsvertrags, nicht beachtet.

⁶ Während auf Internetstellenbörsen i.d.R. Stellen mit dem Ziel des Eintritts der Arbeitskraft in das Unternehmen gehandelt werden, werden auf Projektplattformen Arbeitskräfte für Werk- oder kurzfristige Dienstverträge gesucht.

als virtuelle Arbeitsmarktplätze und Arbeitsmärkte auf.⁷ Deswegen wird im Folgenden von *elektronischen* – nicht von virtuellen – *Marktplätzen für Arbeit* und analog dazu vom *elektronischen Arbeitsmarkt* und dem *elektronischen Stellenhandel* gesprochen.⁸

1.2. Fragestellung dieser Arbeit

Wie oben beschrieben, wird diskutiert, dass sich durch elektronische Marktplätze die Transaktionskosten des Güterhandels reduzieren. Nun schränken einerseits Transaktionskosten die Funktionsweise des Arbeitsmarktes ein. Andererseits etablieren sich Stellenbörsen als elektronische Marktplätze. Damit eröffnet sich ein Potential, die Transaktionskosten beim Stellenhandel und auf dem Stellen-/Arbeitsmarkt zu beeinflussen.⁹

Auf dieser Basis wird in diese Arbeit die **Frage** gestellt, wie Stellenbörsen auf die Transaktionskosten des Stellenhandels und auf die Funktionsweise – also Matching- und Entlohnungsfunktion – des Arbeitsmarktes wirken.

Um diese Frage unabhängig von strukturellen, konjunkturellen und saisonalen Einflussgrößen zu untersuchen, und um alleine auf die Wirkung von Stellenbörsen fokussieren zu können, wird die Wirkung der Stellenbörse gegenüber einer sog. kontrafaktischen Situation analysiert. Dabei wird untersucht, ob Arbeitsmarktakteure ihre Transaktionskosten durch die Nutzungsmöglichkeit von Stellenbörsen gegenüber einer hypothetischen, der sog. kontrafaktischen Situation, in der es keine Stellenbörsen gibt, verringern können.¹⁰ Neben der Wirkung auf die Transaktionskosten wird gleichfalls untersucht, wie sich als Folge der Existenz von Stellenbörsen die Funktionsweise des Arbeitsmarkts für die Akteure, die die Stellenbörse nutzen, verändert.¹¹

⁷ Eine vollständige Virtualisierung kann jedoch nur dann stattfinden, wenn nicht physische Güter sondern Informationsinhalte, nicht ortsgebundene Dienstleistungen oder die Verfügungsrechte von realen Gütern gehandelt werden (vgl. Kosiol 1978: 119 ff.). Insbesondere digitale Güter sind für einen virtuellen Handel besonders geeignet (vgl. Peters 2000: 969). Auf dem Arbeitsmarkt trifft dies auf das *E-Lancing* und die Telearbeit zu, beides wird hier explizit nicht untersucht.

⁸ Dabei steht der *elektronische* Arbeitsmarkt nicht in Abgrenzung zu einem *nichtelektronischen* Arbeitsmarkt, da Arbeitsmarkttransaktionen gleichzeitig elektronisch und nichtelektronisch unterstützt werden können (bspw. bei einer gleichzeitigen Verwendung von Zeitungen und Stellenbörsen). In einem solchen Fall gehören Transaktionen sowohl dem *elektronischen* als auch dem *nichtelektronischen* (traditionellen) Arbeitsmarkt an.

⁹ Aufgrund der großen Bedeutung des Stellenhandels werden Stellenmarkt und Arbeitsmarkt oft, wie auch in dieser Arbeit, synonym verwendet.

¹⁰ Bei der Untersuchung der Wirkung von ökonomischen Instrumenten (nicht nur) auf den Arbeitsmarkt ist der Vergleich mit der hypothetischen kontrafaktischen Situation ein „typisches“ Analysewerkzeug (vgl. bspw. Steiner 2000).

¹¹ Dabei werden jedoch nur die unmittelbaren Wirkungen von Stellenbörsen im Rahmen einer *Ceteris paribus*-Betrachtung untersucht. Das bedeutet, dass in dieser Arbeit eine mögliche weitere, jedoch mittelbare Wirkung von Stellenbörsen – der längerfristige Einfluss auf traditionelle Kanäle und die damit verbundenen Implikationen – nicht betrachtet wird. Diese durch Stellenbörsen verursachte Veränderung traditioneller Kanäle kann durchaus den „gesamten Arbeitsmarkt“ beeinflussen. Um jedoch die Komplexität der Untersuchung in Grenzen zu halten, wird dieser mittelbare Einfluss vernachlässigt.

1.3. Stand der Forschung

Da Stellenbörsen seit Anfang der 90 Jahre im Internet auftreten, finden sich bereits erste theoretische und auch empirische Anknüpfungspunkte zur Beantwortung der Fragestellung in der Literatur wieder.

1.3.1. Theoretische Überlegungen

Die bisherigen theoretischen Überlegungen setzen starke Erwartungen in das Senkungspotential von Transaktionskosten elektronischer Marktplätze und die Folgen für die Funktionsweise des Arbeitsmarktes (vgl. u.a. Beck 1999; Haunschild 2000; Autor 2001; Freeman 2002; Kuhn/Skuterud 2003; Becher/Schmid 2003/a).

Analog zu den Gütermärkten begründen die theoretischen Arbeiten die verringerten Transaktionskosten durch eine Reduzierung von Unvollkommenheiten und damit von Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Sie diskutierten jedoch anfangs vermehrt Einzelaspekte. Diese Einzelaspekte werden weder in ein Gesamtkonzept eingebunden noch lässt die Auswahl der Einzelaspekte eine Differenzierung der Wirkung elektronischer Marktplätze anhand systematischer Kriterien erkennen.

Allgemein wurde angenommen, dass eine leichtere Informationsgewinnung und iuk-technologische Datenverarbeitung sowie automatisierte Suchprozesse die Quantität und Qualität von arbeitsmarktrelevanten Informationen erhöhen (vgl. Haunschild 2000). Autor (2001) prognostiziert wegen der verbesserten Informationssituation eine Verbesserung der Matchingfunktion des Arbeitsmarktes.

Beck (1999) diskutiert die Wirkung der Ubiquität des Marktes auf Kontrollkosten. Diese Ubiquität führt zu einem vergrößerten Einzugsgebiet und zu einer Erhöhung des Wettbewerbs zwischen den Marktteilnehmern. Er nimmt an, dass der erhöhte Wettbewerb opportunistisches Verhalten reduziert, denn bestehende Beschäftigungsverhältnisse können leichter zur Disposition gestellt werden, wenn geeigneter Ersatz zur Verfügung steht. Arbeitskräfte könnten mit dieser "Drohung" auch innerhalb bestehender Verträge leichter kontrolliert und an opportunistischem Verhalten gehindert werden. „Defekte“ des Arbeitsverhältnisses, die bisher über hierarchische Weisungsbefugnisse „geheilt“ wurden, werden demnach jetzt durch den Marktmechanismus "repariert" (vgl. Beck 1999: 76). Aus der verbesserten Information folgt also eine erhöhte Passgenauigkeit und – in Verbindung mit reduzierten Kosten von opportunistischem Verhalten – eine erhöhte Produktivität.

Auch wird eine Veränderung des „Insider-Outsider“-Verhältnisses erwartet, weil eine verbesserte Vergleichbarkeit und damit stärkere Konkurrenz die Grenze zwischen internem und externem Arbeitsmarkt beeinflussen (vgl. Baethge 1999: 31). Durch die Reduzierung der Transaktionskosten des externen Arbeitsmarktes wird davon ausgegangen, dass zunehmend einzelne Arbeitsleistungen direkt am Markt nachgefragt werden. Diese Überlegung folgt aus der arbeitsvertragstheoretisch bekannten Unterscheidung von Arbeitskraft und Arbeitsleistung (vgl. Brandes et al. 1989: 491ff.). Wenn auf elektronischen Arbeitsmärkten aufgrund der geringen Informationskosten nahezu vollständige Informationen erhältlich seien, dann müssten Eingangsqualifikationen oder das Verhalten der Arbeitskraft immer seltener als Näherungsindikatoren für die tatsächliche Arbeitsleistung dienen. Dies würde seinen Ausdruck in der häufigeren

Allokation von konkret definierten Leistungspaketen nach dem Prinzip des Werk- oder Dienstvertrages auf elektronischen Arbeitsmärkten finden. Zudem erhöht sich durch die räumliche Mobilität der Arbeitskräfte die Möglichkeit zur Telearbeit in Form des E-Lancing (vgl. Beck 1999: 76; Blind/Zoche 1999: 288ff.). Als ein Indikator für die Allokation von Arbeitsleistungen anstatt Arbeitskräften gilt der Trend zur häufigeren Aufnahme von Selbständigkeit (vgl. Blanchflower 1998; Hoffmann/Walwei 1998; Kleinhenz 1998: 407f). Entsprechend wird erwartet, dass sich die Beschäftigungsdauer verkürzt und atypische Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewinnen (vgl. Beck 1999: 71, 76). Zwar werden Grenzen der Vermarktlichung von Arbeitsbeziehungen weiterhin durch die Interdependenz der Arbeitsleistungen determiniert, die traditionell eine Integration dieser Leistungen in Organisationen vorteilhaft werden lassen (vgl. z.B. Brandes/Weise 1995: 268; Simon 1991: 33), dennoch waren die Prognosen für die Realisierung dieser Tendenz relativ optimistisch (Malone/Laubacher 1998).

Zusammenfassend wurde also durch elektronische Marktplätze für Arbeit eine Verbesserung der *Matchingfunktion* des Arbeitsmarktes angenommen, welche sich in einer verbesserten Passgenauigkeit von Arbeitskräften und einer erhöhten Produktivität widerspiegelt. Auch die *Entlohnungsfunktion* des Arbeitsmarktes wird beeinflusst und richtet sich mehr an der direkten Produktivität aus. Andere, das Entlohnungsregime beeinflussende Faktoren, wie beispielsweise Opportunismus, werden durch verstärkten Wettbewerbsdruck „geheilt“. Zudem sind eine leichtere Kontrolle und eine verbesserte Messbarkeit der individuellen Leistung möglich.

Durch diese theoretisch prognostizierte Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes sollte sich auch die Arbeitslosigkeit reduzieren. Einerseits sollte sich die Sucharbeitslosigkeit verringern. Andererseits erhoffte man mittels neuer Arbeitsformen (Telearbeit, Free- und E-Lancer), mit neuen Wegen der Wertschöpfung Arbeitslosigkeit durch die Schaffung neuer Tätigkeitsfelder abzubauen (vgl. Freeman 2002).

1.3.2. Empirische Überlegungen

Trotz der theoretisch formulierten Erwartungen gibt es bisher nur wenige empirische Untersuchungen zum Thema der Veränderung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes durch elektronische Marktplätze für Arbeit oder allgemein dem Internet. Einige quantitative Untersuchungen gibt es für den Arbeitsmarkt der USA (vgl. Kuhn/Skuterud 2003; Fountain 2003; Hadass 2004). Nach Wissen des Verfassers liegen für Deutschland bisher nur die quantitativen Untersuchungen von Christensen (2001) und Grund (2005), sowie die qualitativen Studien von Becher/Schmid (2003/a) und Schmid et al. (2005/a) vor, welche die Wirkung des elektronischen Arbeitsmarktes untersuchen.

§ 1 Quantitative empirische Untersuchungen

Die existierenden quantitativen empirischen Arbeiten über den Einfluss des Internets auf den Arbeitsmarkt bestätigen die theoretischen optimistischen Einschätzungen jedoch nicht. Zwar untersuchen diese empirischen Arbeiten nicht explizit die Frage nach der Veränderung der Transaktionskosten durch das Internet. Deswegen können die Ergebnisse nicht direkt zur Überprüfung der Fragestellung dieser Arbeit herangezogen werden. Die Arbeiten vergleichen aber die Funktionsweise des Arbeitsmarktes für Akteure, die das Internet und elektronische Stellenbörsen nutzen (*Online-Suchende*) mit Akteuren, die weiterhin (ausschließlich) traditionelle Kanäle verwen-