

Stärkung der Autonomie durch verhaltenssensible Arbeitsmarktpolitik

Günther Schmid

Der ursprünglich auf Autonomie zielende Begriff Aktivierung wurde in Wissenschaft und Praxis zunehmend zum Synonym für disziplinierende Arbeitsangebote. Die theoretische wie empirische Forschung belegt, dass dieser Ansatz weder fair im Sinne von Gleichheit und Gerechtigkeit ist, noch nachhaltige soziale Sicherheit bietet, und schon gar nicht Autonomie im Sinne selbstbestimmter Gestaltung des Lebens in und durch Arbeit gewährleistet. Im Gegensatz dazu stellt die neue Verhaltensökonomik eine Fülle von Anregungen bereit für eine verhaltenssensible und Autonomie fördernde Arbeitsmarktpolitik.

1 „Spätromische Dekadenz“ oder „Bernoullis Bettler“?

Im Frühjahr 2009 erschien in der Presse die Schlagzeile: „Einkünfte aus Betteln auf Hartz-IV-Leistungen angerechnet“. Etwa ein Jahr später sah unser Außenminister im System von Hartz IV dagegen ein Anzeichen „spätromischer Dekadenz“. In beiden Fällen legte anschließend ein medialer Proteststurm über Deutschland. Wie passt das zusammen? „Bernoullis Bettler“ könnte eine Erklärung wie Lösung bieten. Welche Geschichte steckt dahinter?

Daniel Bernoulli war ein vielseitiger Schweizer Gelehrter. Er lebte von 1700 bis 1782 und hinterließ uns u.a. das berühmte Sankt Petersburger Paradox (Bernoulli 1954). Da er sich in Petersburg langweilte, frequentierte er das Spielcasino. Dort entdeckte er ein Spiel, das nach Gesetzen der Wahrscheinlichkeitsrechnung unendlich hohe Gewinnchancen bot. Dennoch setzten die meisten Menschen nur wenige Dukaten auf dieses Spiel. Warum ist das so, fragte sich der bodenständige Alemanne? In seiner Erklärung nahm Bernoulli das Gesetz des fallenden Grenznutzens und der Risikoaversion vorweg: Kein vernünftiger Mensch setze seine Lebensgrundlage aufs Spiel, und von einem unendlichen Gewinn habe er als sterblicher Mensch sowieso nichts. Mit jedem Zusatzgewinn falle der Nutzen proportional, umgekehrt proportional steige der drohende Verlust des Einsatzes.

Leider haben viele Ökonomen eine wichtige Randbemerkung in dieser Veröffentlichung übersehen. Ein Mann, sagt Bernoulli, der durch Betteln im Jahr zehn

Dukaten verdient, werde das Angebot von 50 Dukaten ablehnen, das ihm anschließend das Betteln verbiete; denn diese 50 Dukaten kompensierten nicht den Verlust seiner Autonomie, die in der Fähigkeit des erfolgreichen Bettelns bestehe; es müsse ihm schon mehr geboten werden, um ihn davon abzuhalten.

Was wäre dieses „Mehr“? Die Geschichte von Bernoullis Bettler verweist deutlich auf die Grenzen einer verhaltenssteuernden Arbeitsmarktpolitik, die sich vorrangig auf das „Fordern“ konzentriert, jede beliebige Arbeit anzunehmen, um aus dem Transferbezug herauszukommen. Während dieses Fordern eine eindeutige und seitens der Arbeitsverwaltung sanktionsbewehrte Stoßrichtung hat, bleibt das rhetorische „Fördern“ meist ein vages, nicht einklagbares Versprechen. Dass dem nicht notwendigerweise ein böser politischer Wille unterliegen muss, liegt am strukturellen Ungleichgewicht der Zielsetzung. Die Stärkung der individuellen Autonomie im objektiven wie subjektiven Sinne lässt sich, im Gegensatz zur Gewährleistung des bloßen Existenzminimums, nicht eindeutig quantifizieren. Objektiv gilt es, die (Arbeits-)Marktfähigkeit auf Augenhöhe zu etablieren, während es im subjektiven Sinne darum geht, das Vertrauen in die eigene Fähigkeit (wieder)herzustellen, sich auf Dauer den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. Erst diese Fähigkeit (Gesundheit und Bildung vorausgesetzt) und dieses Vertrauen verschaffen uns die Würde und Autonomie, die – wie bei Bernoullis Bettler – mit keinem Preis abzukaufen sind.

Die Proteste also, die auf der einen Seite ein rigoroser Arbeitsvermittler und auf der anderen Seite ein tatendurstiger Außenminister auslösten, greifen zu kurz. Neben der ökonomisch disziplinierenden

Rationalität, die der verhaltenssteuernden Politik zugrunde liegt, muss auch der „animal spirit“ im Menschen beachtet werden. Dieser „animalische Lebensgeist“, dessen Bedeutung schon Lord Keynes erkannte, steht im Vordergrund der neuen Verhaltensökonomik (Keynes 1983, S. 136). Was darunter zu verstehen ist und was dies für eine die Autonomie fördernde verhaltenssensible Arbeitsmarktpolitik bedeuten könnte, ist Gegenstand der folgenden Ausführungen.

2 Verhaltensfolgen begrenzter Rationalität

Wir maximieren, wenn überhaupt, nicht ökonomischen, sondern sozialen Nutzen (Polanyi 1977, S. 75). Das Glück, ein kniffliges Problem gelöst zu haben, ist uns oft wichtiger als die Möglichkeit, ein noch gebrauchsfähiges Auto gegen ein neues Modell auszutauschen. Oft kümmert uns der soziale Status mehr als der ökonomische. Wir erstreben die Anerkennung der Kollegen, Nachbarn und Freunde, und wir wollen in Auseinandersetzungen unser Gesicht bewahren. Das schließt freilich weder das Streben nach materieller Wohlfahrt noch die Möglichkeit aus, dass ökonomischer Reichtum zur Ersatzdroge

Günther Schmid, Dr. phil., ist Professor em. für Ökonomische Theorie der Politik an der Freien Universität (FU) Berlin und Direktor em. der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
e-mail: gues@guenterschmid.de

für sozialen Reichtum degeneriert, wenn die gesellschaftlichen Institutionen die falschen Anreize setzen (Frank 1999).

Weitere Gründe, warum die meisten Menschen nicht Nutzen maximieren, sondern *befriedigende Ergebnisse* (Simon 1993) als Richtschnur nehmen, sind die Knappheit der Ressource Information und die Kosten ihrer Beschaffung. Deshalb setzen wir bei vielen unserer Entscheidungen ohne weitere Bedenken Prioritäten. Zum Beispiel Beruf vor Familie, Qualität vor Preis, Sicherheit vor Risiko. Im Vordergrund steht also nicht der kalkulierte Ausgleich von Zielkonflikten, sondern die Verhinderung des schlechtesten Ausgangs (worst case) mit Blick auf unsere Prioritäten. Darum stoppen wir auch weitere Informationssuche, wenn ein gewisses Aspirationsniveau erreicht ist. Stattdessen verwenden wir vereinfachende Heuristiken, die zwar oft bessere Resultate liefern als langwierige Abwägungen. Nicht selten führen sie aber auch zu Fehlschlüssen, die selbst den Maximen begrenzter Rationalität widersprechen.

2.1 VEREINFACHENDE ENTSCHEIDUNGSHEURISTIKEN

Die moderne Verhaltenstheorie liefert wichtige Einsichten, wie systematische, manchmal lebensbedrohliche Kurzschlüsse infolge vereinfachender Heuristiken entstehen können. Dabei werden drei Formen hervorgehoben: Die Ähnlichkeits-, Verfügbarkeits- und Verankerungsheuristik. Im Folgenden können diese jedoch nur kurz gestreift werden.¹

(1) Die *Ähnlichkeitsheuristik* tritt in verschiedenen Formen auf, z.B. als *Induktionsfalle*. Aus wenigen anekdotischen Erfahrungen schließen wir oft auf allgemeine Gesetzmäßigkeiten. Wer nie einen schwarzen Schwan gesehen hat, hält alle Schwäne für weiß. Wie verbreitet und fundamental dieser Irrtum ist, aus wenigen Informationen allgemeine Schlüsse zu ziehen, also zu induzieren statt zu deduzieren, hat uns *Nicholas Taleb* (2007) in einem fulminanten Bestseller vor Augen geführt. Da nutzen auch die Gesetze statistischer Wahrscheinlichkeit nicht. Im Gegenteil: Sie führen uns in die Irre, wenn Ungewissheit und Zufall regieren oder wenn sich die Kontextbedingungen einer Wahrscheinlichkeitsaussage ändern. Wir verhalten uns, wie Taleb bisig gegenüber der Finanzwelt erklärt, wie

Gänse, die glücklich und sorglos dahingleben, weil bislang ja alles glatt lief, in Tagen gerechnet sogar statistisch signifikant, bis sie an Weihnachten geschlachtet werden.

Aus *Koinzidenzen* schließen wir leicht auf *Kausalität*. Lassen wir einmal den viel zitierten Zusammenhang von Störchen und Geburten beiseite und betrachten aktuellere Beispiele: Vor einiger Zeit berichtete die Berliner Tagespresse, im Bezirk Prenzlauer Berg würden besonders viele Kinder gesichtet. Daraus zogen viele den Schluss, es müsse sich um einen besonders kinderfreundlichen Bezirk handeln. Die wahre Erklärung ist jedoch, dass der Bezirk ein Milieu junger Leute anzieht, die im Alter der Familiengründung sind. Die vor einem Jahrzehnt noch geäußerte Vermutung, die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland liege an der hohen Erwerbsquote ostdeutscher Frauen, war gewiss auch kein geglücktes Heureka. Auch die Hoffnung der Regierung, die Arbeitslosigkeit werde schon allein deswegen sinken, weil weniger Jugendliche auf den Arbeitsmarkt kommen, ist ein solcher Trugschluss. Die massive Kürzung der Arbeitsmarktausgaben steht schon aus diesem Grund auf tönernen Füßen.

(2) Die *Verfügbarkeitsheuristik* verleitet uns dazu, neue Informationen höher zu bewerten als alte, auch wenn diese mit der Entscheidung nichts oder wenig zu tun haben. Je präsenter die Erinnerung an ein Ereignis ist, desto höher wird seine Eintrittswahrscheinlichkeit eingeschätzt. So steigt der Kauf von Lebensversicherungen mit der Häufigkeit von Katastrophen, Aktienanleger kaufen prozyklisch wenn die Aktien steigen anstatt wenn sie fallen, und Inflationserwartungen schüren sich selber.

(3) Die *Verankerungsheuristik* verführt uns schließlich, eine zufällig beigefügte Information oder ein gerade vorausgegangenes Ereignis als Anker für Entscheidungen bei Ungewissheit zu nehmen. Die Ankerpsychologie wird vor allem bei Verhandlungen über Preise unbekannter Produkte oder von Produkten unbekannter Qualität wie Altwagen (aus-)genutzt. Viele Experimente bestätigen, dass die Zahlungsbereitschaft sehr einfach manipuliert werden kann, da sich die Menschen über ihre eigenen Präferenzen häufig nicht im Klaren sind. Deshalb ist es bei Preisverhandlungen meist von Vorteil, als Erster einen Preis zu nennen, der dann als Anker für den Verhandlungsprozess dient.

Zur Verankerung gehört auch das asymmetrische Suchverhalten von Informationen. Die meisten Menschen tendieren dazu, Informationen zu suchen oder zur Kenntnis zu nehmen, welche die getroffenen Entscheidungen, Präferenzen oder Prioritäten bestätigen. Ist erst einmal eine Erfolg versprechende Heuristik entwickelt, werden neue Informationen asymmetrisch bewertet. Die bestätigende Information wird systematisch überwertet, während widersprechende Informationen tendenziell ignoriert oder als Ausnahme zur Seite gewischt werden. *Dietrich Dörner* (2007, S. 211) spricht daher von einer „progressiven Konditionalisierung“, mit der Annahmen gegen widersprechende Evidenz immunisiert werden.

Erfolgslebnisse können ebenfalls als Anker dienen, weshalb auch vom Fluch des Erfolgs gesprochen wird. Banken vergeben beispielsweise leichter einen Kredit, wenn eine vorausgehende Anfrage desselben Kunden positiv entschieden worden ist. Sie nehmen ohne oder mit nur lascher Prüfung an, die damals günstigen Ausgangsbedingungen hätten sich nicht geändert.

Auch in der Arbeitsmarktpolitik spielen Anker eine verführerische Rolle. Kurzarbeit, z.B., hat maßgeblich dazu beigetragen, die Krise 2008/09 ohne Massenarbeitslosigkeit zu bewältigen. Im Aufschwung 2010/11 setzen viele weiterhin auf dieses Instrument, obwohl nun andere Schwerpunkte zu setzen wären (dazu später mehr). Das führt uns zu einer weiteren zentralen Verhaltenseigenschaft, die der ökonomischen Nutzentheorie widerspricht.

2.2 SPONTANE VERHALTENSREAKTIONEN

Auch spontane Verhaltensreaktionen können uns einen Streich gegen rationale Entscheidungen spielen. Sie treten in drei Formen auf:

- *Framing*, also die Rahmung einer Entscheidung;
- *Selbstüberschätzung* in objektiven Gefahrensituationen;
- *soziale Empfindlichkeit*, vor allem das Gefühl für Fairness.

¹ Vgl. ausführlicher hierzu mit notwendigen Literaturverweisen Schmid (2011).

(1) Das Gesetz der *Rahmung* von Informationen lässt uns anders entscheiden, wenn wir vor Gewinnen anstelle von Verlusten stehen. Unsere Psyche scheint erwartete Verluste mindestens doppelt so stark zu bewerten als erwartete Gewinne. Die Rahmung von Entscheidungen ist auch die Ursache dafür, dass unsere Präferenzen nicht stabil sind. Im Gegensatz zum ökonomischen Rationalitätskalkül hängen unsere Vorlieben auch von der Entscheidungssituation ab. Damit wird das Gesetz der prozeduralen Invarianz verletzt. Dieses besagt, dass unsere Präferenz unabhängig von der Reihenfolge oder Darstellung der Alternativen ist. In einer repräsentativen Befragung zur Entscheidung zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit akzeptierten die meisten Leute mehr Inflation, wenn die Entscheidung in der Frage formuliert wurde: „Wieviel Inflation würden Sie in Kauf nehmen, um die Arbeitslosigkeit beispielsweise von 10 auf 5 % zu halbieren?“ Wurde die Frage aber in der Form gestellt: „Wieviel Inflation würden Sie in Kauf nehmen, wenn die Beschäftigung von 90 auf 95 % erhöht wird?“, dann riskierten die meisten Befragten weniger Inflation. Im ersten Fall wird offenbar die Bewahrung vieler Menschen vor Arbeitslosigkeit in den Vordergrund der Entscheidung gerückt, im zweiten Fall die Preissteigerung, also der Verlust, der alle betrifft (Bernstein 1996, S. 274).

(2) Wir sind auch Opfer der *Selbstüberschätzung*, d.h. des überzogenen Selbstvertrauens. Wir schätzen unser Können als überdurchschnittlich ein. Obwohl rein logisch nur 49,9 % der Autofahrer überdurchschnittlich gut fahren, hält sich die deutliche Mehrheit, insbesondere die männliche Seite, für die besseren Autofahrer. Paradoxerweise floriert Selbstüberschätzung vor allem in der Wissenschaft. 94 % der Professoren an großen Universitäten halten sich für besser als der Durchschnitt. Die katastrophalen Folgen der Selbstüberschätzung auf dem Finanzmarkt wären eigentlich mehr als eine Randnotiz wert, stehen hier jedoch nicht zur Debatte.

Selbstüberschätzung spielt aber auch auf dem Arbeitsmarkt eine wenig beachtete Rolle. Ungekündigte Beschäftigte fühlen sich weniger von Arbeitslosigkeit bedroht als Beschäftigte, die schon ein oder zwei Erfahrungen mit einer Kündigung hinter sich haben. Obwohl mehr Menschen als früher im Erwerbs-

verlauf einmal arbeitslos werden, kann ein Großteil immer noch damit rechnen, vor diesem Schicksal bewahrt zu werden. Während bei den Jahrgängen 1916 bis 1921 noch 95 % der hochqualifizierten Männer im Lebensverlauf nie arbeitslos wurden, waren es bei den Jahrgängen 1940 bis 1945 nur noch 67 %, aber immerhin noch zwei Drittel. Bei den gering qualifizierten Männern der Jahrgänge 1916 bis 1921 blieben 80 % von Arbeitslosigkeit verschont, bei den Jahrgängen 1940 bis 1945 waren es nur noch 41 %. Darüber hinaus ist die Arbeitslosigkeit unter den Betroffenen sehr ungleich verteilt: Die Hälfte des *Arbeitslosigkeitsvolumens* bei Männern konzentriert sich auf nur 5 % der Arbeitslosen, bei Frauen auf nur 6 % (Schmitten/Möller 2010).

Geringe Mobilitätserfahrungen, insbesondere solche, die mit Arbeitslosigkeit verbunden sind, könnten einer der Gründe für die vergleichsweise geringe Weiterbildungsbereitschaft von (insbesondere älteren) Beschäftigten in Deutschland sein. Umgekehrt könnte es einer der Gründe für die hohe Weiterbildungsbereitschaft beispielsweise in Dänemark sein, wo der jährliche Arbeitskräfteumschlag wesentlich höher ist als in Deutschland. Vor nicht allzu langer Zeit gab es sogar Betriebs- und Tarifvereinbarungen, die Weiterbildung der Älteren für eine Zumutung hielten.

(3) Schließlich regiert das Gesetz der *sozialen Empfindlichkeit*. Dass wir nicht immer im besten Eigeninteresse agieren können, ist die eine Seite der Medaille des „animal spirit“; dass wir es nicht immer *wollen*, die andere. Wir werden offenbar nicht nur von Kosten-Nutzen-Erwägungen getrieben, sondern auch von Vertrauen, Fairness, Korruption oder Arglist; schließlich auch von Sinnhaftigkeit, die in Geschichten (narratives) verdichtet, überliefert und von Medien oder Moden verbreitet wird (Akerlof/Shiller 2009). Die Verletzung von Empfindungen gegenüber Fairness oder moralischen Werten löst Empörungen aus, die ökonomisch-rationale Erwägungen in den Hintergrund treten lassen.

Gefühle Gerechtigkeit ist eine besonders markante Form sozialer Empfindlichkeit. *Ernst Fehr* und andere haben in vielen Experimenten die Tendenz zur *reziproken Fairness* bestätigt gefunden. Diese kann positiv und negativ ausfallen. Eine Person handelt reziprok fair im positiven Sinne, wenn sie bereit ist, Ressourcen für andere

zu opfern, die freundlich und nett erscheinen; sie ist aber reziprok fair im negativen Sinne, wenn sie Ressourcen opfert, um andere zu bestrafen, die sie als unfreundlich oder unsympathisch empfindet. Reziproke Fairness ist also nicht identisch mit Altruismus, denn eine altruistische Person opfert bedingungslos Ressourcen für andere. Im negativen Falle kann reziproke Fairness daher zu unberechtigten oder ungerechten Reaktionen führen. Dies ist der klassische Fall von Diskriminierung, wenn Personen aufgrund von Vorurteilen bei Rekrutierungen, Beförderungen oder Bezahlungen benachteiligt werden (Fehr/Falk 2002, S. 29).

Reziproke Fairness ist für die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung von großer Bedeutung. Im positiven Falle gleicht sie einem impliziten Vertrag, in dem beide Seiten sich wechselseitig Vertrauen verschließen. Dieser Vertrauensvorschuss bündigt die Neigung zum opportunistischen Verhalten, d.h. die Ausnutzung kurzfristiger Vorteile auf Kosten langfristiger Kooperationsbeziehungen. Heute fragt man sich freilich, wie ein solcher Vertrauensvorschuss bei der zunehmenden Befristung von Beschäftigungsverhältnissen zustande kommen soll. Und die Europäische Kommission muss sich fragen, ob sie mit ihrer Flexicurity Strategie das ehrgeizige Ziel der Weltmeisterschaft in der Wettbewerbsfähigkeit erreichen kann. Produktivität und Produktinnovation sind mit der zunehmenden Befristung von Beschäftigungsverhältnissen² jedenfalls nicht gestiegen. Eher im Gegenteil, wie erste sorgfältige Untersuchungen zeigen: Betriebe mit überdurchschnittlich vielen befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder exzessiver Nutzung von Leiharbeit schnitten bei der Markteroberung mit innovativen Produkten schlechter ab oder hatten eine geringere Produktivität als Betriebe mit überwiegend unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Reziproke Fairness kann auch die in vielen Studien vorgefundene Lohnstarrheit nach unten erklären. Die meisten Unternehmen senken nicht – wie die orthodoxe Neoklassik lehrt – die Löhne, sobald es ihnen wirtschaftlich schlechter geht; bei Rekrutierungen sind sie auch gegen Lohnunterbieter von außen weit-

² Im internationalen Vergleich nebst zahlreichen Grafiken und Tabellen vgl. Schmid/Protsch 2009.

gehend immun. Umgekehrt akzeptieren Beschäftigte Lohnkürzungen dann, wenn die Gründe transparent vermittelt und alle gleichermaßen davon betroffen werden; Lohneinbußen bei Kurzarbeit sind ein gutes Beispiel dafür. Fairness erklärt auch, warum Reallohnkürzungen, die bei hoher Inflation mit einem (geringeren) Nominallohnanstieg einhergehen, leichter durchzusetzen sind als eine unmittelbare Kürzung des Nominallohns.

Diese Einsichten sind auch für Design und Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung. Generöse Lohnersatzleistungen für Arbeitslose werden von den (Beiträge zahlenden) Beschäftigten nur dann akzeptiert, wenn auf der Kehrseite Trittbrettfahrer zwar nicht notwendigerweise hart, aber rasch und öffentlich sichtbar bestraft werden. Umgekehrt, und das wird meist übersehen, werden disziplinierende Arbeitsangebote (workfare) ohne Beachtung der individuellen Fähigkeiten und ohne Perspektiven einer persönlichen Weiterentwicklung auf Empörung und Widerstand stoßen.

Die moderne Verhaltenstheorie macht uns also darauf aufmerksam, dass wir zweistufig entscheiden. Erst einmal vereinfachen wir das Problem und kleiden es in einen bestimmten Rahmen. Dann bewerten wir die Alternativen ausgehend von einem Referenzpunkt, bei dem Gleichheit (im Sinne fairer Behandlung) und Sicherheit („ein Spatz in der Hand ist besser als eine Taube auf dem Dach“) eine zentrale Rolle spielen. Mehr als die Frage, wo wir am Ende stehen, bestimmen Übergänge im Besitz oder der Wohlfahrt *im Vergleich zum Bekannten oder zu bekannten Anderen* die Bewertung. Diese Annahme passt zur Natur unserer Sinneswahrnehmung, die darauf ausgerichtet ist, dass wir nicht absolute Größen, sondern Veränderungen oder Übergänge von einem Zustand zum anderen abschätzen. Die Theorie der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 2008) hat also – in Übereinstimmung mit der modernen Verhaltenstheorie – nicht nur mit Übergängen zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen zu tun, sondern auch mit Übergängen zwischen verschiedenen kognitiven, emotionalen und sinnlichen Zuständen. Kurz: Menschliches Entscheidungsvermögen und Verhalten sind offenkundig nicht in jedem Fall für die „Ratio“ des Markts geschaffen; der Markt – also auch der Arbeitsmarkt – muss dem „animal spirit“ der Menschen angepasst werden.

3 Folgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Die für Arbeitsmarktpolitik zu beachtenden Verhaltensmuster können in drei Punkten zusammengefasst werden: Erstens nehmen wir Risiken asymmetrisch wahr, zweitens verhalten wir uns asymmetrisch dazu, und drittens auch noch inkonsistent. Wie kann Arbeitsmarktpolitik auf solche Verhaltenstendenzen sensibel reagieren?³

3.1 BEACHTUNG ASYMMETRISCHER RISIKOWAHRNEHMUNG

Die meisten Menschen *überschätzen* kleine Risiken mit hoher Wahrscheinlichkeit und *unterschätzen* hohe Risiken mit geringer Wahrscheinlichkeit. Wir verdrängen gewöhnlich das Risiko einer Berufsunfähigkeit oder eines unfreiwilligen Berufswechsels, während uns die Möglichkeit, kurz vor einer Reise krank zu werden, alarmiert. Viele Leute kaufen daher eher eine Reiserücktritts- als eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Selbstüberschätzung und Prokrastination, d.h. die Neigung, unliebsame Entscheidungen vor uns herzuschieben, verstärken diese Haltung. Die meisten Menschen sind im Falle einer drohenden Katastrophe optimistisch und erwarten, dass sie zu den wenigen gehören, die es nicht trifft. Wenige sind bereit, freiwillig Beiträge beispielsweise für eine Arbeitslosen- oder Berufsunfähigkeitsversicherung zu zahlen; viele zeigen auch geringe Bereitschaft, für eine möglicherweise notwendige Umschulung oder Weiterbildung zu sparen.

Wie könnte diesen Verhaltenstendenzen entgegengewirkt werden? Die *Erweiterung des Entscheidungshorizonts durch Information* ist eine Möglichkeit. Kurzsichtigkeit könnte zurechtgerückt werden, wenn darüber aufgeklärt würde, dass große, aber wenig wahrscheinliche Risiken mit vergleichsweise geringen Beiträgen abgesichert werden könnten. Um die Hürde der Verlustaversion zu nehmen, liegt es nahe, solche Beiträge im Bewusstsein als *Investitionen zu verankern*. Aus dieser Sicht ist es nicht nur unklug, sondern auch falsch, das Arbeitslosengeld als *passive* Leistung zu betrachten. Auch Lohnersatzleistungen sind *aktiv* in dem Sinne, als sie angstfreies Su-

chen eines neuen Arbeitsplatzes erlauben, der nicht nur den eigenen Wünschen und Fähigkeiten entspricht, sondern dadurch auch nachhaltiger und produktiver besetzt wird. Selbst die (früher) zur neoliberalen Politik neigende OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) anerkennt nun auf der Basis seriöser Untersuchungen, dass kurz- bis mittelfristig generöse Lohnersatzleistungen im Endeffekt zu nachhaltigeren und produktiveren Jobmatches führen, als hier knausrig an falscher Stelle zu sparen.

Aufklärung hat jedoch Grenzen, und auch unserer Lernfähigkeit sind Grenzen gesetzt. Zwar sind wir uns der Unzulänglichkeit vieler – oben beschriebener – Entscheidungsheuristiken bewusst, aber viele wichtige Entscheidungen im Lebensverlauf sind einmalig oder kaum revidierbar. Lernen setzt jedoch voraus, dass Entscheidungen und deren Konsequenzen zeitlich nicht weit auseinanderliegen und dass die Entscheidungssituation wiederholt auftritt. Deshalb sind für wichtige, aber kaum revidierbare Entscheidungen Regelsysteme notwendig. Diese sollen Entscheidungen antizipativ in die richtige Richtung lenken, ohne unsere Entscheidungsfreiheit ungebührlich einzuschränken. Die Tendenz zur Selbstüberschätzung ist ein weiterer Grund für solche Vorkehrungen. Niemand bezweifelt deshalb die Vernünftigkeit von Verkehrsregeln. Entsprechend sollten wir uns gegenüber sozial verantwortungsvollen Regelsystemen des Arbeitsmarkts verhalten.

Aus dieser Logik erklärt sich die Vernünftigkeit von Arbeitsschutzbestimmungen ebenso wie die Regelung, mit dem Arbeitsvertrag automatisch Beitragszahlungen zur Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung zu verbinden. Dies ist einer der Gründe, warum sich in keinem zivilisierten Land eine private Arbeitslosenversicherung etabliert hat (Barr 2001). Aus dieser Sicht wäre auch eine allgemeine Versicherungspflicht für Selbstständige begründet, ebenso wie die Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem Beitrags- oder Lohnaufschlag bei riskanter Beschäftigung wie befristeten Arbeitsverhältnissen, insbesondere Leiharbeit, und schließlich auch eine Untergrenze der Lohnflexibilität (Mindestlohn), nicht zuletzt zum Selbstschutz vor ruinöser Konkurrenz.

³ Auch zum Folgenden ausführlicher und mit den notwendigen Literaturverweisen Schmid (2011).

Dort, wo es dem Gemeinwohl nicht schadet, könnte man das Instrument der institutionellen Voreinstellung (default options) wählen: Unter mehreren Möglichkeiten wird eine Option fest eingestellt, die dem Einzelnen aber die Möglichkeit des Austritts (also Autonomie) belässt. Untersuchungen zeigen beispielsweise, dass in Deutschland junge Erwachsene wegen mangelnder Versicherungsbeiträge im Alter krass unterversichert sein werden. Deshalb könnte man die Riesterreente standardmäßig mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages verbinden, dem der Arbeitnehmer explizit widersprechen müsste.

3.2 BEACHTUNG ASYMMETRISCHEN RISIKOVERHALTENS

Im Allgemeinen sind wir wenig risikofreudig. Wir haften gerne am Alten und sind gegen Neuerungen grundsätzlich erst einmal skeptisch. Unsere Psyche kann jedoch schon bei kleinen Veränderungen umschlagen, wie etwa in der Physik, wo das Gesetz der *phase transitions* bekannt ist, d.h. der Umschlag von Aggregatzuständen wie Wasser in Eis oder Dampf. Sind wir einmal auf der Rutschbahn der Verluste gelandet, verhalten wir uns oft fahrlässig wie Roulettespieler, die erlittene Verluste durch immer höhere Einsätze wieder wettmachen möchten. Die Hypo Real Estate lässt grüßen.

Wie könnte unvorsichtiges, also spekulatives Risikoverhalten unter Kontrolle gehalten werden? Eine Vorkehrung könnte darin bestehen, die möglichen Gewinne bei spekulativem Verhalten zu reduzieren. Konkret würde das eine hohe Besteuerung spekulativer Gewinne oder nicht leistungsbezogener Einkommen bedeuten. Unter der Annahme, dass ein Teil hoher Einkommen allein auf Glück oder Zufall und nicht auf Leistung beruht, rechtfertigt sich beispielsweise ein stark steigender progressiver Einkommensteuersatz (Corneo 2006).

Qualitätssicherung, etwa bei Weiterbildung, und robuste Prüfkriterien, etwa bei der Förderung von Existenzgründungen, sind weitere Instrumente zur Eindämmung von spekulativer und unvorsichtiger Risikofreude. Ein gutes Beispiel dafür sind die sogenannten Ich-AGs. Erst spät wurde erkannt, dass der völlige Verzicht auf Qualitätsstandards zu leichtsinnigen Existenzgründungen führen kann.

Schließlich wäre auch an Pflichten zur Risikovorbeugung auf Arbeitgeberwie Arbeitnehmerseite zu denken. Solche Pflichten sind zwar heikel, weil sie kurzfristig nicht nur Autonomie einengen, sondern auch umgangen oder in perverser Form erfüllt werden können. Aus der Sicht der soziologischen Institutionentheorie können sich jedoch Autonomieeinschränkungen mit dem Ziel der Zukunftsvorsorge langfristig als Segen erweisen und die Freiheitsspielräume insgesamt erhöhen. Auch aus der Sicht der Verhaltensökonomik wäre es beispielsweise plausibel gewesen, die Verlängerung des Kurzarbeitergelds im Aufschwung stärker an Weiterbildungspflichten zu binden oder die ökonomischen Anreize entsprechend zu fokussieren. Weiterbildungspflichten sind auch in Berufen plausibel, in denen nicht mehr zeitgemäßes Wissen oder veraltete Behandlungsmethoden hohe Folgeschäden verursachen können, etwa bei Ärzten, Rechtsanwälten und – nicht zuletzt – auch bei Lehrern und Professoren.

Kommen wir zur anderen Seite asymmetrischen Risikoverhaltens, nämlich der Tendenz zur Risikoaversion. Generell gilt hier, den *Erwartungshorizont durch Gelegenheitsstrukturen* zu erweitern. Dazu gehören in erster Linie neue soziale Rechte, die über die marktbestimmte Beschäftigung hinausgehen, etwa das Recht auf Weiterbildung, Sabbaticals und Arbeitszeitvariation, jeweils jedoch unter der Bedingung einer fairen Aushandlung mit dem betrieblichen Management oder zwischen den Sozialpartnern. Beim Aushandeln entsprechender Kompromisse (auch zwischen den Belegschaften) kommt dabei den Gewerkschaften und Betriebsräten eine unentbehrliche und derzeit noch nicht voll ausgeschöpfte Rolle zu. Bestehen solche (Verhandlungs-)Rechte, dann können sich Beschäftigte und Führungskräfte in Betrieben darauf einstellen und diese Möglichkeiten in ihre Lebens- bzw. Organisationsplanung einbeziehen. Gelten die Rechte für alle, haben Betriebe auch keine Schmutzkonkurrenz zu befürchten.

Genau betrachtet liegt ja ein wichtiger Grund im derzeit gefeierten *Beschäftigungswunder* darin, dass Deutschland gegenüber anderen Ländern schon über eine Menge solcher Gelegenheitsstrukturen verfügt. Vor allem im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten (Möller 2010). Davon müssen jedoch mehr geschaffen werden, um Geschlechtergerechtigkeit,

Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Weiterbildung weiterzubringen (Groß/Siefert 2010).

Vertrauen in Gelegenheitsstrukturen und in entsprechend effiziente Umsetzungsstrukturen ist zentral. Wenn Beschäftigte bei akut drohenden Verlusten auf institutionelle Lösungsmöglichkeiten bauen können, dann sind sie auch eher bereit, Risiken zu übernehmen. Nehmen wir den Fall der Akzeptanz von Niedriglöhnen für Arbeitslose. Diese Akzeptanz ist umso geringer, je höher der vorherige Verdienst war. Die Sicherheit der Verluste bei Aufgabe des Status quo wiegt schwerer als die mehr oder weniger vage Aussicht auf Gewinne. Das gilt selbst dann, wenn die objektiven Erfolgsaussichten, sich aus einem Niedriglohnjob wieder hochzuarbeiten, weit höher sind als die Wahrscheinlichkeit, bei zu wählerischer Arbeitssuche dauerhaft ohne Job zu bleiben. Daraus folgt die Notwendigkeit, den Begriff „aktive Arbeitsmarktpolitik“ weiter zu fassen als bisher üblich. Es kann nicht nur darum gehen, in Arbeit zu vermitteln. Es muss auch darum gehen, *Jobkarrieren nach Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt gezielt zu fördern*, also eine *lebenslauforientierte* Arbeitsförderung zu betreiben (Naegele 2010). Nur so kann der pessimistische Erwartungshorizont der Arbeitslosen für zuversichtliche Perspektiven geöffnet werden.

Ähnliches gilt für den Fall von Langzeitarbeitslosen, für die kaum noch Chancen der Wiedereingliederung bestehen. Eine die Risikofreude weckende Erweiterung des Erwartungshorizonts würde bedeuten, ihnen zunächst einmal die mittelfristige Perspektive einer Übergangsbeschäftigung zu verschaffen. Aus dieser relativ sicheren Position heraus könnten sie dann alles Denkwürdige ausprobieren, um am Ende vielleicht doch Erfolg zu haben. Das würde umgekehrt auch die Vermittler, Arbeitsberater und Fallmanager vor unnötigem Erfolgsdruck entlasten. Dieser Druck scheint auch eine der Ursachen für die Tendenz zum „Creaming“, also der Bestenauslese zu sein. Deshalb entspricht der seit 2007 geltende Beschäftigungszuschuss, der für sehr marktferne Langzeitarbeitslose eine – unter Umständen sogar dauerhafte – Jobperspektive bietet, eher den Prinzipien einer verhaltenssensiblen Arbeitsmarktpolitik als kurzfristige und häufig perspektivlose Ein-Euro-Jobs.

Wegen verbreiteter Verlustaversion darf dann aber umgekehrt die psychologi-

sche Schwelle für die Annahme einer neuen Beschäftigung nicht unterschätzt werden. Solche Schwellen können sich daraus ergeben, dass mit der Jobannahme vertraute Sicherheiten aufgegeben werden, auch wenn sie einen geringeren Wert haben als die neuen Jobaussichten. Solche vertrauten Sicherheiten können verschiedener Art sein, etwa die Zuverlässigkeit der Grundversicherung bei Bedürftigkeit (möglicherweise ergänzt durch kleine „Schwarzarbeiten“) oder das Selbstvertrauen in die erlernten produktiven Fähigkeiten. Bei Übernahme eines neuen riskanten Jobs besteht jedoch die Befürchtung, diese Fähigkeiten (sozusagen das vertraute Humankapital) zu verlieren, womit wir wieder bei Bernoullis Bettler wären.

Die psychologische Schwelle des befürchteten Autonomieverlusts kann nur durch ein reichhaltiges Set von Handlungsalternativen überwunden werden, beispielsweise durch die Möglichkeit, mehrere Beschäftigungen ausprobieren zu können, ohne gleich streng sanktioniert zu werden, wenn ein Versuch nicht sofort zum Erfolg führt. Entsprechend sollte den Arbeitsvermittlern ein variables Instrumentarium von Anreizen zur Verfügung stehen, das sie nach Lage ihrer Einschätzung vor Ort flexibel einsetzen können. So sollte beispielsweise die Möglichkeit gegeben sein, im Falle der Aufnahme einer riskanten selbstständigen Beschäftigung Leistungsansprüche wie Arbeitslosengeld aufrechtzuerhalten. Das Arbeitsförderungsrecht war dieser Forderung schon einmal besser entgegengekommen als heute. Auch die Möglichkeit, Leistungsansprüche aus Vollzeitbeschäftigung für Zeiten unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu übertragen, könnte ausgebaut werden.

3.3 BEACHTUNG INKONSISTENTEN RISIKOVERHALTENS

Wir neigen dazu, eine Versicherung gegen Risiken nicht nur als Schutz, sondern auch als eine geschäftliche Transaktion zu betrachten, bei der in absehbarer Zeit etwas herauspringen soll (Berliner 1982). Das führt dann zur viel zitierten *gefühlten Ungerechtigkeit*. Wer lange eingezahlt hat, soll auch mehr herausbekommen, eine Haltung, die der Versicherungslogik vollkommen widerspricht. Umgekehrt verhalten sich Versicherungsinstitutionen rigoros gegenüber möglichen Versicherungsbeiträgern, dagegen risikoscheu nicht nur

gegenüber schlechten Risiken, sondern auch gegenüber innovationsfreudigen Menschen (etwa Existenzgründern oder Weiterbildungsbereiten), die gerne mehr Risiken eingehen würden, wenn sie nur mehr Sicherheit hätten.

Der Anreiz, Versicherungen auszunutzen, wird in der Fachsprache als moralisches Risiko (*moral hazard*) benannt. Zur Kontrolle dieses negativen Versicherungsanreizes empfiehlt der Zeitgeist sogenannte Aktivierungsstrategien, also die Pflicht zur Annahme zumutbarer Beschäftigung oder Qualifizierungsmaßnahmen. Zahlreiche Untersuchungen in jüngster Zeit zeigen aber, dass der Teufel im Detail der Umsetzung liegt. Die Grenze zur entwürdigenden Arbeitspflicht auf der einen Seite und entnervender Scheinaktivität auf der anderen Seite ist schnell erreicht. Eine realistische Drohkulisse durch rasche und sichtbare (aber nicht notwendigerweise harte) Sanktionen bei eindeutigen Betrugsfällen erscheint am Ende wirkungsvoller als permanenter Aktivismus, um Statistiken zu schönen. Psychologisch geschulte Ökonomen nennen das „*tough love*“.

Versicherungen haben aber immer auch positive Anreizfunktionen. Denn eine Versicherung ist, wie das Wort ja schon sagt, die Zusicherung der Versicherungsgemeinschaft, ihren Mitgliedern solidarisch beizustehen, wenn der Schadensfall (hier also Arbeitslosigkeit oder Auftragslosigkeit) eintritt. Durch eine solche Zusicherung ermuntern Versicherungen ihre Mitglieder zu kalkuliertem riskantem Verhalten, das in der Regel für die Gesellschaft auch positive externe Effekte hat, etwa die Wahl eines speziellen Berufs mit hohem Marktrisiko oder die Investition in betriebspezifische Qualifizierung oder Weiterbildung. Diese Seite der Versicherung könnte deshalb als das *innovative Verhaltensrisiko* bezeichnet werden, dessen positive Anreizfunktion gegenüber dem *moralischen Risiko* (*moral hazard*) im Allgemeinen jedoch tendenziell in den Hintergrund rückt. Was wäre zu tun?

Das innovative Verhaltensrisiko könnte durch die Kopplung der Versicherungsbeiträge mit *aktiven sozialen Rechten* unterstützt werden, etwa durch das Recht, nach einer bestimmten Zahl von Berufsjahren auf der Basis der Beitragszahlungen und ergänzt durch vorab umverteilende Steuerzuschüsse selbstbestimmt in Weiterbildung zu investieren. Ziehungsrechte aus

einem solidarischen Weiterbildungsfonds würden die individuelle Autonomie stärken und somit auch die Akzeptanz der Arbeitslosenversicherung steigern. Diese sollte dann auch (wegen der Erweiterung der Risikofälle über die Arbeitslosigkeit hinaus) besser Arbeitsversicherung genannt werden (Schmid 2010; 2011). Eine solche, alle wesentlichen Arbeitsrisiken im Lebenslauf einschließende Versicherung würde auch langfristige Erwartungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern fördern, die für Vertrauensbildung und Loyalität so wichtig sind. Sie käme auch der gefühlten Ungerechtigkeit lang einzahlender Arbeitnehmer entgegen, ohne der Versicherungslogik zu schaden.

4

Lehren für eine verhaltensensible Arbeitsmarktpolitik

Die Lehren für eine verhaltensensible Arbeitsmarktpolitik können abschließend in vier Prinzipien und nach den Dimensionen gesellschaftlicher Interaktion (zeitlich, sachlich, sozial und rechtlich) zusammengefasst werden.

(1) *Zeitlich* gilt zum einen das Prinzip der *Vorsorge*, d.h. Antizipation von Veränderungen und Vorkehrungen zur Milderung von Erwerbsrisiken durch Beschleunigung der Vermittlung und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, zum anderen aber auch das Prinzip der *Kontrolle* durch zeitnahe Nachverfolgung von Wirkungen und Sicherung der Nachhaltigkeit. Zwar hat die wissenschaftliche Evaluationsforschung mit Kontrollgruppen enorme Fortschritte gemacht. Aus verhaltens-theoretischer Sicht hat diese Forschung jedoch den Nachteil, dass ihre Ergebnisse erst nach langer Zeitverzögerung bekannt werden. Für das Lernen, und das heißt für das Korrigieren unserer Verhaltensschwächen, ist jedoch unmittelbares Feedback unverzichtbar. Aus dieser Sicht erscheinen Verbesserungen im zeitnahen Monitoring der Arbeitsmarktpolitik heute dringlicher als weitere Verbesserungen wissenschaftlicher Evaluationsforschung.

(2) *Sachlich* gilt das Prinzip der *Freiheit*, d.h. vorrangig die Schaffung von Gelegenheitsstrukturen anstelle von Arbeits-

pflichten, die es ermöglichen, zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen entsprechend den betrieblichen Anforderungen und den sich wandelnden Präferenzen im Erwerbsverlauf tatsächlich auch wählen zu können. Die Verfolgung dieses Prinzips erhöht jedoch Risiken und Unsicherheit, sodass neue Sicherheiten geschaffen werden müssen.

(3) *Sozial* gilt darum das Prinzip der *Inklusion* in soziale Sicherungssysteme. Auf Arbeitsmarktpolitik bezogen bedeutet das die Einbeziehung aller Formen von sozial verpflichtender Arbeit (ob bezahlt oder unbezahlt) sowie die Einbeziehung

aller Einkommensrisiken (also nicht nur der Arbeitslosigkeit) in eine „Arbeitsversicherung“, z.B. durch erweiterte Lohnersatzleistungen wie Kurzarbeit, durch Lohnergänzungen im Falle begrenzter Einkommenskapazität, durch individuelle Ziehungsrechte für lebenslaufbezogene Übergangskrisen wie Weiterbildung, (die derzeit vernachlässigte) Umschulung, riskante Jobwechsel und das Recht auf Lohnersatz bei unbezahlten, gleichwohl gemeinnützigen Tätigkeiten wie Erziehung von Kindern oder Pflege von Eltern.

(4) *Rechtlich* gilt schließlich das Prinzip der *Gewährleistung*, d.h. die Sicherung von

Rechten oder gesetzlichen Ansprüchen unabhängig von der Organisationsform, etwa durch einklagbare Rechtsansprüche, wie der Schutz vor Diskriminierungen, oder das Recht auf aktive Sicherheiten, wie der Anspruch auf Weiterbildung oder Arbeitszeitvariation, das Recht auf verlässliche und zurechenbare Infrastrukturen, ihrer Umsetzung sowie das Recht auf Mitbestimmung und faire Teilhabe an den Ergebnissen.

Eine solche vielfach abgesicherte Ausdehnung des Erwartungshorizonts auf den gesamten Erwerbsverlauf wäre die zeitgemäße Form Autonomie fördernder Arbeitsmarktpolitik.

LITERATUR

Akerlof, G. A./Shiller, R. J. (2009): *Animal Spirits – Wie Wirtschaft wirklich funktioniert*, Frankfurt am Main

Barr, N. (2001): *The Welfare State as Piggy Bank – Information, Risk, Uncertainty, and the Role of the State*, Oxford

Berliner, B. (1982): *Limits of Insurability of Risks*, Prentice-Hall

Bernoulli, D. (1954) [1738]: *Exposition of a New Theory on the Measurement of Risk*, in: *Econometrica* 22 (1), S. 23–36

Bernstein, P. L. (1996): *Against the Gods. The Remarkable Story of Risk*, New York

Corneo, G. (2006): *New Deal für Deutschland. Der dritte Weg zum Wachstum*, Frankfurt/New York

Dörner, D. (2007) [1989]: *Die Logik des Misslingens: Strategisches Denken in komplexen Situationen*, Reinbek bei Hamburg

Fehr, E./Falk, A. (2002): *Reciprocal Fairness, Cooperation and Limits to Competition*, in: Fullbrook, E. (Hrsg.): *Intersubjectivity in Economics*, London/New York, S. 28–42

Frank, R. H. (1999): *Luxury Fever. Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess*, New York

Groß, H./Seifert, H. (Hrsg.) (2010): *Zeitkonflikte: Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Berlin

Keynes, J. M. (1983) [1936]: *Allgemeine Theorie der Beschäftigung, des Zinses und des Geldes*, Berlin

Möller, J. (2010): *The German Labor Market Response in the World Recession – De-mystifying a Miracle*, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 42 (4), S. 325–336

Naegele, G. (Hrsg.) (2010): *Soziale Lebenslaufpolitik*, Wiesbaden
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2010): *Institutional and Policy Determinants of Labour Market Flows*, in: *OECD-Employment Outlook*, Paris, S. 167–210

Polanyi, K. (1977) [1944]: *The Great Transformation – Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*, Frankfurt am Main

Schmid, G. (2008): *Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, England/Northampton, MA, USA

Schmid, G. (2010): *Gute Arbeit in der neuen sozialen Marktwirtschaft. Überlegungen zu einer Neuordnung des Arbeitsmarktes*, in: Huber B. (Hrsg.): *Kurswechsel für Deutschland – Die Lehren aus der Krise*, Frankfurt/New York, S. 195–210

Schmid, G. (2011): *Übergänge am Arbeitsmarkt – Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern*, Berlin

Schmid, G./Protsch, P. (2009): *Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa*, WZB-Discussion Paper SP I 2009–505, Berlin

Schmillen, A./Möller, J. (2010): *Determinants of Lifetime Unemployment: A Micro Data Analysis with Censored Quantile Regressions*, IZA Discussion paper 4751, Bonn

Simon, H.A. (1993): *Homo rationalis. Die Vernunft im menschlichen Leben*, Frankfurt am Main

Taleb, N. N. (2007): *The Black Swan – The Impact of the Highly Improbable*, London